

PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA ARATUR SIPIL NEGARA PADA BIRO PEREKONOMIAN SEKRETARIAN PROVINSI LAMPUNG

.....
Citra Anggunsari, Pungky Nanda Raras, Dian Siska Lestari, Putrianti Rahayu dan M Oktavianur 1-9

PENGARUH E-COMMERCE, PRODUK REVIEW DAN INFLUENCER TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN MELALUI MARKET PLACE SHOPEE

.....
Dini Wijayanti, Suhaimi, Nabilla Nur Arifin, Tina Miniawati Barusman dan Wenny Permata Sari 10-20

PENGARUH PROMOSI, KUALITAS PRODUK, KUALITAS LAYANAN TERHADAP MINAT MENABUNG DENGAN MEDIASI KEPERCAYAAN

(Studi Kasus: Nasabah PT Bank Negara Indonesia KCP Bandar Lampung)

.....
Dwi Yutika Maria, Bambang Sumbogo, Reffi Afriansyah, Andala Rama Putra Barusman dan Tri Putri Lestira Warganegara..... 21-32

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPETENSI PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU PROVINSI LAMPUNG

.....
Eva Safitri, Saifur Rahman, Zsa Zsa Mayori, Heru Novendi, Hendri Dunan 33-42

PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MEDIASI VARIABEL MOTIVASI KERJA PADA BANK SYARIAH INDOESIA KK TRISAKTI JAKARTA

.....
Sarfilianty Anggiani, Gundur Leo dan Andhatu Achsa 43-56

STRATEGI PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEGAWAI YAYASAN INSAN MULIA SLEMAN

.....
Dita Oki Berliyanti dan Venantius Mardi Widyadmono 57-64

ANALISIS DETERMINAN CUSTOMER RETENTION PADA COFFE SHOP DI BANDUNG

.....
Marceilla Suryana dan Risal 65-74

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM IMPLEMENTASI PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS (Studi Kasus : pada Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas IIA Bandung)

.....
Rivan Sutrisno dan Endang Kristiawati 75-81

ANALISIS DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI VARIABEL MOTIVASI KERJA PADA RSIA RSIA ARIES JAKARTA BARAT

.....
Arif Zulkarnain dan Sartono 82-90

PENGARUH SUASANA TOKO DAN PENGALAMAN PELANGGAN TERHADAP INTENSITAS KUNJUNGAN KEMBALI PELANGGAN PADA TOKO GROSIR SUSU MILKY SOE

.....
Sri Vandayuli Riorini dan Deasy Aseanty 91-97

Jurnal Manajemen Visionist	Volume 12	Nomor 1	Halaman 1 – 97	Bandar Lampung Maret 2023	ISSN 1411 – 4186
-------------------------------	-----------	---------	-------------------	------------------------------	---------------------

ISSN 1411 – 4186

Jurnal Manajemen

Visionist

Volume 12, Nomor 1 – Maret 2023

DEWAN PENYUNTING

Penyunting Ahli

Sudarsono (Ketua)
Sri Utami Kuntjoro
Sinung Hendratno
Agus Wahyudi
Abdul Basit

Penyunting Pelaksana

Budhi Waskito
Ardansyah
Eka Kusmayadi
Zainal Abidin

Alamat:

Jl. Z.A. Pagar Alam No. 89, Bandar Lampung
Tel. 0721- 789825; Fax. 0721 - 770261
Email: visionist@ubl.ac.id

Diterbitkan oleh:

Program Studi Manajemen (S2)
Program Pascasarjana Universitas Bandar Lampung

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Variabel Motivasi Kerja pada Bank Syariah Indonesia KK Trisakti Jakarta

Sarfilianty Anggraini¹, Gundur Leo², Andhatu Achsa³

¹Universitas Trisakti

²Politeknik Negeri Bandung

³Universitas Tidar Malang

Corresponding e-mail: gundur.leo@polban.ac.id

Abstrak

Tujuan riset ini adalah untuk Mengevaluasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Bank Syariah Indonesia (BSI) KK Jakarta Triskati; untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawainya dan untuk mengetahui pengaruh kompetensi pada motivasi pegawainya. Riset ini memanfaatkan metodologi eksplanatori dan kuantitatif. Populasi yang dijadikan sampel pada penelitian ini yaitu 35 pegawai bank tersebut. Teknik riset ini memakai kuesioner. Kemudian mengevaluasi kualitas data memanfaatkan uji validitas dan reliabilitas. Analisis data mengandalkan metode deskriptif dan kuantitatif. Menggunakan T-Test untuk menguji hipotesis. Temuan riset ini mengkonfirmasi semua hipotesis yang diajukan tentang pengaruh kompetensi terhadap motivasi dan kinerja karyawan dalam pekerjaan. Hal ini berimplikasi bahwa jika kompetensi terus ditingkatkan maka akan berdampak pada motivasi dan kinerja pegawai. Dan motivasi kerja juga berdampak pada kinerja karyawan. Kondisi ini menampilkan bahwa apabila motivasi kerja karyawan kuat dan meningkat maka akan berefek pada kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kompetensi, Kinerja Karyawan Dan Motivasi Kerja

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) memainkan peran penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dan memenuhi tujuan perusahaan, yang sangat penting untuk perkembangan perusahaan yang sehat. SDM yang dimiliki suatu perseroan tidak akan memberikan hasil yang ideal tanpa adanya manusia yang berkinerja optimal. Bila performa karyawan buruk maka akan menghambat kelancaran operasional perusahaan dan berujung pada penurunan performa karyawan (Halisa, 2020).

Kompetensi dan motivasi kerja merupakan dua variabel yang memengaruhi performa karyawan. Kompetensi ialah sebuah cara untuk menaikkan motivasi kerja. Dalam hal ini, individu yang memiliki kompetensi yang kuat akan lebih mampu menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan efektif dan efisien, sementara organisasi yang memiliki karyawan yang kompeten akan lebih mampu mencapai tujuan dan target mereka (Ardiansyah dan Sulistiyowati, 2018). Oleh karena itu, penting bagi individu untuk mengembangkan dan memperkuat kompetensi mereka sepanjang waktu. Bila karyawan berkompetensi di bidangnya, maka karyawan tersebut akan menaikkan performa efektifnya (Anjani, 2019). Selain itu Motivasi kinerja yang baik sangat penting bagi karyawan dan perusahaan. Karyawan yang termotivasi akan lebih bersemangat dalam bekerja, produktif, dan efektif dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Ady dan Wijono, 2013). Di sisi lain, perusahaan yang memiliki karyawan yang termotivasi akan mampu mencapai tujuan dan target dengan lebih efektif dan efisien, serta memperkuat citra dan reputasi perusahaan. Begitu juga jika motivasi kerja pegawai tinggi maka akan menaikkan performanya karena motivasi yang tinggi akan memengaruhi kinerja karyawan (Wahyudi, 2019). Untuk meningkatkan motivasi kinerja, perusahaan atau organisasi dapat memberikan penghargaan, memberikan kesempatan pengembangan karir, memberikan umpan balik yang konstruktif, memberikan tantangan dan tanggung jawab yang lebih besar, serta menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif (Akbar, 2018).

Sesuai fenomena diatas tujuan penelitian ini untuk mengetahui, menguji dan memberikan bukti empiris tentang pengaruh pengembangan SDM (variabel bebas X1) terhadap kinerja ASN (variabel terikat Y), pengaruh kompetensi (variabel bebas X2) terhadap variabel kinerja ASN (variabel terikat Y) dan pengaruh pengembangan SDM (variabel bebas X1) dan kompetensi (variabel bebas X2) terhadap kinerja ASN (variabel terikat Y) pada Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Lampung.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Berlandaskan (Dipang, 2013), manajemen ialah koordinasi dan pengawasan aktivitas orang lain untuk memastikan bahwa kegiatan tersebut diselesaikan secara efisien dan efektif.), manajemen ialah seni dan ilmu merencanakan, mengorganisasikan, menyiapkan, mengarahkan, dan mengawasi SDM untuk menggapai tujuan

yang sudah ditetapkan (Barusmana and Mihdar, 2014). Manajemen SDM merupakan ilmu dan seni (Halisa (2020), yang mengelola relasi dan fungsi tenaga kerja supaya efektif dan efisien dalam menggapai cita-cita korporasi, pekerja, dan masyarakat.

Kompetensi

Kompetensi dapat diartikan sebagai kemampuan atau kualifikasi yang dimiliki oleh seseorang untuk melakukan suatu tugas atau pekerjaan tertentu. Kompetensi dapat mencakup berbagai aspek seperti pengetahuan, keterampilan, pengalaman, sikap, dan nilai-nilai yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Hajiali *et al.*, 2021).

Kompetensi dapat diperoleh melalui berbagai cara, seperti melalui pendidikan formal, pelatihan, pengalaman kerja, atau pengembangan diri secara mandiri. Dalam dunia kerja, kompetensi sangat penting untuk menjamin kesuksesan individu dan organisasi (Mulyani dan Saputri, 2019).

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah ukuran sejauh mana seorang karyawan memenuhi harapan dan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi. Kinerja karyawan dapat dilihat dari segi produktivitas, kualitas kerja, inisiatif, kreativitas, dan kemampuan untuk bekerja sama dengan rekan kerja dan atasan (Turangan *et al.*, 2016).

Untuk mengevaluasi kinerja karyawan, perusahaan biasanya menggunakan beberapa metode evaluasi, seperti evaluasi kinerja rutin, 360-derajat feedback, dan self-assessment. Hasil evaluasi ini dapat digunakan sebagai dasar untuk memberikan umpan balik yang konstruktif dan membuat keputusan tentang kenaikan gaji, promosi, atau pengembangan karyawan (Fibriany dan Oktaviani, 2019).

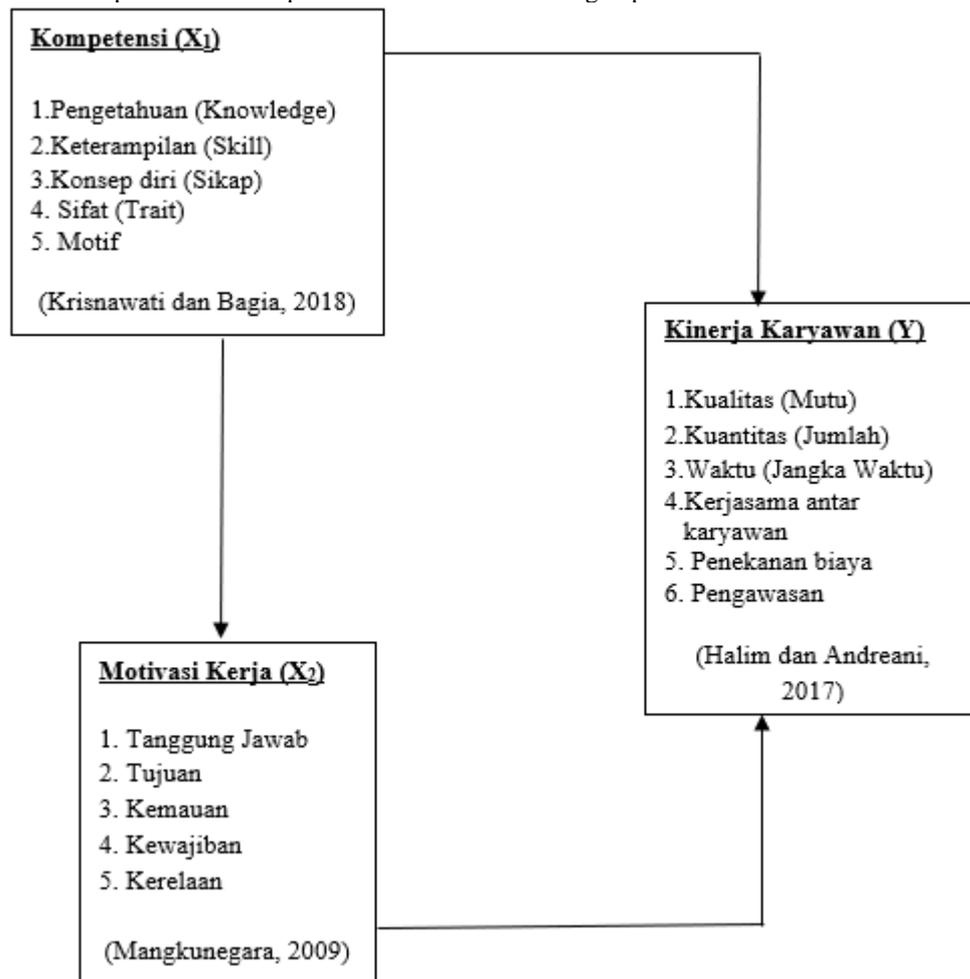
Kinerja karyawan yang baik sangat penting bagi kesuksesan perusahaan atau organisasi. Karyawan yang produktif, berkualitas, dan memiliki inisiatif akan membantu meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memberikan dukungan dan pelatihan yang cukup untuk meningkatkan kinerja karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif (Safitri, 2018).

Motivasi Kerja

Motivasi (*motivation*) ialah keinginan yang memotivasi seseorang untuk bertindak. Orang sering beroperasi untuk satu tujuan, terutama untuk mencapai tujuan mereka. Maka dari itu, motivasi ialah dorongan pekerja untuk mencapai tujuan korporasi (Kuswati, 2020). Sedangkan motivasi kerja ialah stimulus bagi setiap pekerja untuk bekerja. Kinerja ialah deskripsi taraf pencapaian implementasi sebuah kegiatan, kebijakan, atau program dalam mencapai tujuan, target, visi, dan misi yang disiapkan dengan plannining yang matang (Nasution and Priangkatara, 2022).

Motivasi kinerja adalah faktor-faktor yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam pekerjaannya dengan maksimal. Dalam konteks organisasi atau perusahaan, motivasi kinerja dapat berupa keinginan untuk mencapai target, meraih pengakuan, mendapatkan penghargaan, atau memperoleh kenaikan gaji dan promosi (Wuryani *et al.*, 2021).

Dalam Pembahasan penelitian ini dapat dilihat dari skema kerangka pemikiran berikut ini:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Metodologi Penelitian

Riset ini memanfaatkan metodologi eksplanatori dan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017), riset kuantitatif eksplanatori menjelaskan hubungan antar variabel yang memengaruhi hipotesis pada penelitian ini. Sampel dalam penelitian ini adalah 35 pegawai BSI KK Jakarta Triskati dengan memanfaatkan kusioner sebagai alat instrumen penelitian. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer diaman data primer merupakan data yang didapat langsung dari sumber pertama baik dari individu maupun kelompok. Data ini diperoleh langsung dari sumbernya yaitu karyawan Bank Syariah Indonesia KK Jakarta Triskati yang menjadi objek dalam penelitian.

Kemudian mengevaluasi kualitas data memana uji validitas dan reliabilitas. Dengan mengandalkan alat ukur atau yang sering dikenal dengan instrumen riset, uji validitas ialah sebuah metode yang diterapkan guna menilai validitas suatu variabel. Sedangkan uji reliabilitas juga dimanfaatkan untuk mengetahui batasan atau konsistensi instrumen. Analisis data menggunakan analisis deksriptif dan kuantitatif. Memanfaatkan T-Test untuk menguji hipotesis. Uji T dimanfaatkan untuk menguji apakah variabel independen berdampak besar pada variabel dependen atau tidak.

Hasil dan Pembahasan*Analisis Deskriptif*

a. Tanggapan Responden Tentang Kompetensi (X1)

Tabel 1. Distribusi Jawaban Responden Variabel Kompetensi (X₁)

No	Pertanyaan	STS	TS	RR	S	SS	Total %
		1	2	3	4	5	
1	Saya dapat melakukan identifikasi belajar yang baik dalam pembelajaran yang diberikan oleh perusahaan.	00.0	00.0	8.6	51.4	40.0	100
2	Saya mendapatkan pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan dalam bekerja	00.0	2.9	14.3	40.0	42.9	100
3	Saya dapat memahami dengan baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien	00.0	00.0	22.9	37.1	40.0	100
4	Dalam melakukan pekerjaan saya mampu memilih metode kerja yang efektif dan efisien.	00.0	8.6	2.9	40.0	48.6	100
5	Saya telah menerapkan standar perilaku yang baik (kejujuran, keterbukaan, demokratis dsb) dalam melaksanakan pekerjaan.	00.0	2.9	25.7	31.4	40.0	100
6	Saya dapat menyikapi dengan baik terhadap hal yang berasal dari luar dalam melakukan pekerjaan.	00.0	2.9	25.7	42.9	28.6	100
7	Saya memiliki minat yang tinggi dalam melakukan suatu pekerjaan / kegiatan.	00.0	00.0	25.7	45.7	28.6	100
Mean		00.0	2.47	17.9	41.2	38.3	100

Sumber: Data Diolah, 2022

Berdasarkan hasil tabel 1, distribusi responden pada variabel kompetensi pada diperoleh hasil bahwa semua variabel rata-rata masuk dalam kategori “Setuju” hal ini berdasarkan hasil nilai tertinggi variabel yang berada di atas dengan skor 41.2.

b. Tanggapan Responden Tentang Motivasi Kerja (X_2)**Tabel 2. Distribusi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (X_2)**

No	Pertanyaan	STS	TS	RR	S	SS	Total %
		1	2	3	4	5	
1	Besarnya gaji yang saya terima, sesuai dengan hasil kerja yang saya berikan pada perusahaan.	00.0	00.0	40.0	45.7	14.3	100
2	Dari kondisi kerja yang saya rasakan, mampu meningkatkan kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja.	00.0	00.0	34.3	48.6	17.31	100
3	Seluruh kebijakan dan peraturan perusahaan dapat dipatuhi dengan baik.	00.0	00.0	31.4	40.0	28.6	100
4	Dalam bekerja, saya merasakan adanya komunikasi yang baik dengan atasan dan rekan kerja lainnya.	00.0	00.0	25.7	45.7	28.6	100
5	Saya mampu mencapai prestasi/ hasil kerja yang baik dalam suatu pekerjaan.	00.0	00.0	40.0	34.3	25.7	100
6	Atasan memberikan apresiasi/ pengakuan atas hasil kerja yang dicapai.	00.0	00.0	20.0	45.7	34.3	100
7	Tantangan dalam pekerjaan mampu saya lewati untuk mencapai hasil kerja yang baik.	00.0	00.0	25.7	40.0	34.3	100
8	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan.	00.0	00.0	22.9	45.7	31.4	100
9	Perusahaan memberikan promosi jabatan kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik.	00.0	5.7	28.6	37.1	28.6	100
Mean		00.0	0.6	29.8	42.1	26.4	100

Sumber: Data Diolah, 2022

Berdasarkan hasil tabel 4.2. distribusi responden pada variabel motivasi karyawan pada diperoleh hasil bahwa semua variabel rata-rata masuk dalam kategori "Setuju" hal ini berdasarkan hasil nilai tertinggi variabel yang berada di atas dengan skor 42.1.

c. Tanggapan Responden Tentang Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 3. Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pertanyaan	STS	TS	RR	S	SS	Total %
		1	2	3	4	5	
1	Saya mampu bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.	00.0	2.9	28.6	40.0	28.6	100
2	Saya dapat mencapai target kerja yang telah diberikan.	00.0	8.6	20.0	40.0	31.4	100
3	Saya menguasai kemampuan dalam bidang pekerjaan saya saat ini.	00.0	00.0	40.0	28.6	31.4	100
4	Saya memiliki keterampilan yang sesuai dalam bidang pekerjaan saya saat ini	00.0	8.6	20.0	40.0	31.4	100
5	Saya seringkali menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan perusahaan.	00.0	00.0	40.0	28.6	31.4	100
6	Dengan sesama rekan kerja saya mampu menjalin kerja sama yang baik.	00.0	00.0	25.7	40.0	34.3	100
7	Rekan kerja saling membantu apabila mengalami kesulitan dalam pekerjaan.	00.0	00.0	22.9	45.7	31.4	100
8	Saya memiliki kreatifitas dan inovatif dalam melaksanakan pekerjaan,	00.0	8.6	11.4	42.9	37.1	100
9	Saya berusaha untuk dapat bekerja lebih baik lagi daripada sebelumnya	00.0	5.7	11.4	62.9	20.0	100
Mean		00.0	3.82	24.1	40.4	30.3	100

Sumber: Data Diolah, 2022

Berdasarkan hasil tabel 4.3. distribusi responden pada variabel Kinerja karyawan pada diperoleh hasil bahwa semua variabel rata-rata masuk dalam kategori “Setuju” hal ini berdasarkan hasil nilai tertinggi variabel yang berada di atas dengan skor 40.4.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Penelitian

Simbol Variabel	Variabel	Indikator	r _{hitung}	Sig	r _{tabel} α = 5%	Status
X1	Kompetensi	X11	0.810 ^{**}	0.000	0.2746	Valid
		X12	0.897 ^{**}	0.000	0.2746	Valid
		X13	0.840 ^{**}	0.000	0.2746	Valid
		X14	0.687 ^{**}	0.000	0.2746	Valid
		X15	0.804 ^{**}	0.000	0.2746	Valid
		X16	0.436 ^{**}	0.000	0.2746	Valid
		X17	0.605 ^{**}	0.000	0.2746	Valid
X2	Motivasi	X21	0.729 ^{**}	0.000	0.2746	Valid
		X22	0.779 ^{**}	0.000	0.2746	Valid
		X23	0.785 ^{**}	0.000	0.2746	Valid
		X24	0.726 ^{**}	0.000	0.2746	Valid
		X25	0.737 ^{**}	0.000	0.2746	Valid
		X26	0.774 ^{**}	0.000	0.2746	Valid
		X27	0.785 ^{**}	0.000	0.2746	Valid
		X28	0.826 ^{**}	0.000	0.2746	Valid
		X29	0.746 ^{**}	0.000	0.2746	Valid
Y	Kinerja	Y11	0.587 ^{**}	0.000	0.2746	Valid
		Y12	0.782 ^{**}	0.000	0.2746	Valid
		Y13	0.905 ^{**}	0.000	0.2746	Valid
		Y14	0.782 ^{**}	0.000	0.2746	Valid
		Y15	0.905 ^{**}	0.000	0.2746	Valid
		Y16	0.763 ^{**}	0.000	0.2746	Valid
		Y17	0.690 ^{**}	0.000	0.2746	Valid
		Y18	0.380 ^{**}	0.024	0.2746	Valid

Sumber: Data Diolah, 2022

Dari hasil penyebaran kuesioner dari setiap variabel hasil yang didapatkan yaitu menunjukkan nilai > r_{tabel} 0.2746 dengan demikian dapat ditarik kesimpulan seluruh kuesioner dinyatakan “Valid”

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Penelitian

No	Variabel	Simbol Variabel	Cronbach's Alpha	N of Item	Standar	Status
1	Kompetensi	X1	0,845	7	0.60	Reliabel
2	Motivasi	X2	0,910	9	0.60	Reliabel
3	Kinerja	Y	0.860	9	0.60	Reliabel

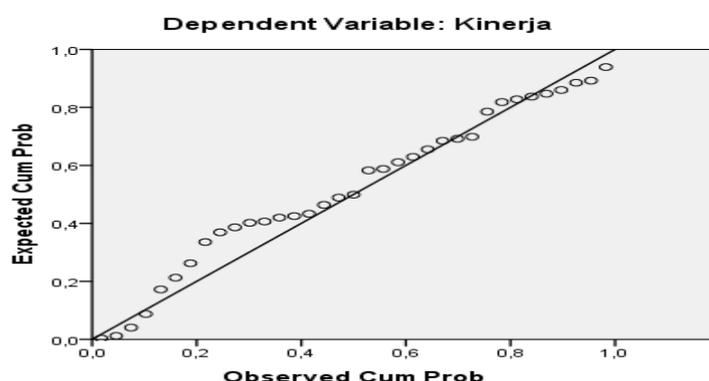
Sumber: Data Diolah, 2022

Hasil uji reliabilitas pada tabel 4.5 menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu 0,845 sehingga dapat dikatakan semua variabel dari kuesioner adalah “Reliabel”

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Data Diolah, 2022

Berlandaskan gambar P-Plot di atas, data (titik-titik) tersebar di seluruh wilayah garis diagonal dan mengikuti garis diagonal. Karena asumsi kenormalan terpenuhi, bisa dinyatakan bahwa tidak ada masalah dengan uji normalitas dan temuan uji model regresi layak.

b. Hasil Uji Multikolinieritas

Table 6. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

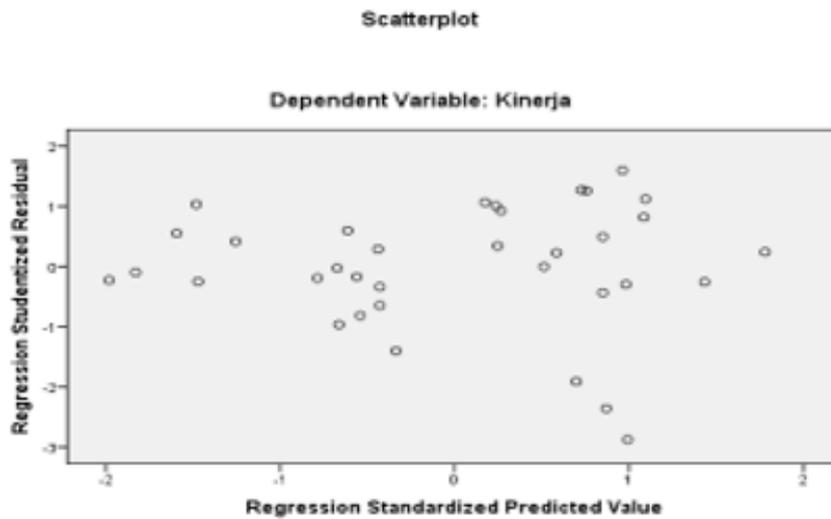
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4,482	4,369		1,026	,313		
Kompetensi	,508	,193	,391	2,626	,013	,530	1,885
Motivasi	,467	,148	,470	3,159	,003	,530	1,885

Sumber: Data Diolah, 2022

Tabel 6 diketahui bahwa temuan uji multikolinieritas yang meliputi nilai tolerance dan VIF. Sesuai aturan uji multikolinieritas, tidak ada korelasi jika nilai VIF < 10 atau nilai tolerance > 0,10. Nilai VIF kompetensi yaitu 1,885 dan nilai VIF variabel motivasi 1,885 yaitu < 10. Nilai tolerance untuk kompetensi yaitu 0,530, dan nilai tolerance untuk motivasi kerja ialah 0,530 yakni > 0,10. Oleh karenanya, disimpulkan bahwa tidak terdapat

multikolinearitas pada data riset ini. Artinya, model persamaan regresi bisa menyimpulkan bahwa kedua variabel tidak memiliki masalah multikolinearitas dan bisa dimanfaatkan dalam riset.

c. Hasil Uji Heterokedastisitas



Grafik 1. Scatterplot

Berdasarkan grafik scatterplot bahwa titik-titik tidak meluas ke atas dan ke bawah 0 (nol) pada sumbu Y. Artinya, tidak terdapat heteroskedastisitas pada distribusi model regresi riset ini.

Analisis Regresi Linier Berganda

Table 7. Model Regresi Linier Variabel Kompetensi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,523	4,874		1,954	,059
Kompetensi	,898	,166	,685	5,406	,000

Sumber: Data Diolah, 2022

Estimasi model regresi tahap pertama dengan menggunakan software SPSS dan persamaan regresinya yaitu berdasarkan tabel 7:

$$X_2 = 9,523 + 0,898 X_1$$

Arti dari persamaan regresi yaitu:

- Konstanta = 9,523 dapat diartikan variabel kompetensi dianggap = 0 nol, maka kompetensi secara rata-rata akan memberikan kontribusi pada variabel motivasi kerja sebesar 9,523.
- Koefisien kompetensi (X_1) = 0,898 dapat diartikan variabel kompetensi mengalami kenaikan diasumsikan variable lain tetap, maka variabel kompetensi akan memberikan kontribusi pada variabel motivasi kerja sebesar 0,898.

Table 8. Model Regresi Linier Variabel Kompetensi dan Motivasi Kerja Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,482	4,369		1,026	,313
Kompetensi	,508	,193	,391	2,626	,013
Motivasi	,467	,148	,470	3,159	,003

Sumber: Data Diolah, 2022

Estimasi model regresi tahap kedua dengan menggunakan software SPSS dan persamaan regresinya yaitu berdasarkan tabel 4.8:

$$Y = 4,482 + 0,508X_1 + 0,467X_2$$

Arti dari persamaan regresi yaitu:

- Konstanta = 4,482 menandakan bahwa variabel kompetensi dan motivasi kerja sama dengan nol. Oleh karenanya, kompetensi dan motivasi kerja secara rata-rata akan memberikan kontribusi pada kinerja karyawan sebesar 4,482.
- Koefisien kompetensi (X_1) = 0,508 bisa diambil konklusinya bahwa variabel kompetensi mengalami peningkatan. Sedangkan variabel motivasi diasumsikan konstan, maka variabel kompetensi akan berkontribusi pada variabel kinerja karyawan sebesar 0,508.
- Koefisien motivasi (X_2) = 0,467% menandakan bahwa motivasi kerja mengalami peningkatan sedangkan kompetensi diasumsikan konstan. Oleh karenanya, motivasi akan berkontribusi pada variabel kinerja karyawan sebesar 0,467.

Koefisien Determinasi (R^2)

Table 10. Uji Koefisien Determinan**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,685 ^a	,470	,454	3,904

a. Predictors: (Constant), Kompetensi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,790 ^a	,625	,601	3,313

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Kompetensi

Sumber: Data Diolah, 2022

Dari tampilan tabel model summary baik estimasi pertama maupun kedua diatas memberikan informasi besarnya R^2 adalah 0,470 (model pertama) dan 0,625. Hal ini berarti bahwa seluruh variabel bebas (kompetensi dan motivasi kerja) secara serentak mempunyai kontribusi terhadap sebesar masing-masing 47,0% (motivasi kerja) dan 62,5% (kinerja karyawan). Dengan kata lain, variabel independen kompetensi mampu menjelaskan besarnya variabel dependen motivasi kerja sebesar 47,0%; variabel kompetensi dan motivasi kerja mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 62,5% sedangkan sisanya masing-masing sebesar 53,0% dan 37,5% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar penelitian.

Pengujian Hipotesis Parsial (Uji-T)

Table 11. Uji Hipotesis Parsial

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,523	4,874		1,954	,059
	Kompetensi	,898	,166	,685	5,406	,000

a. Dependent Variable: Motivasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,482	4,369		1,026	,313
	Kompetensi	,508	,193	,391	2,626	,013
	Motivasi	,467	,148	,470	3,159	,003

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Diolah, 2022

Berdasarkan temuan output dari kedua model estimasi, semua variabel bebas berefek positif dan signifikan secara statistik pada variabel dependen dengan nilai sebagai berikut:

- a. Hubungan antara kompetensi dengan motivasi ditunjukkan dengan t - hitung $>$ t - tabel ($5,406 > 1,692$) dengan signifikansi $0,000 < 0,050$. Artinya, bahwa kompetensi berefek positif dan signifikan secara statistik pada motivasi kerja. Dengan demikian H_1 diterima atau terdukung.
- b. Hubungan kompetensi pada kinerja karyawan didapatkan nilai t -hitung $>$ t -tabel ($2,626 > 1,694$) dengan signifikansi $0,013 < 0,050$. Hasil tersebut bisa dimaknai bahwa kompetensi berefek positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Dengan demikian H_2 diterima atau terdukung.
- c. Hubungan motivasi dengan kinerja karyawan ditentukan dengan t - hitung $>$ t - tabel ($3,159 > 1,694$) dengan signifikansi $0,003 < 0,050$. Artinya, motivasi kerja memiliki efek yang menguntungkan dan substansial pada kinerja karyawan. Dengan demikian H_3 diterima atau terdukung.

Pengujian Kecocokan Model (Uji F)

Tabel 12. Uji Kecocokan Model

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	584,396	2	292,198	26,628	,000 ^a
	Residual	351,147	32	10,973		
	Total	935,543	34			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Diolah, 2022

Nilai F tabel nova dihitung sebagai $t_{hitung} = 26,628 > F_{tabel} = 3,27$, dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya, kompetensi dan motivasi kerja memberikan dampak yang paling kuat untuk kinerja karyawan.

Pembahasan

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja

Temuan pengujian hipotesis 2 bisa dilihat pada tabel 4.11, dimana tingkat signifikansi variabel kompetensi terhadap motivasi yaitu 0,000. Ini mengindikasikan bahwa pada variabel kompetensi memiliki efek pada motivasi kerja karena tingkat signifikansi yang dimiliki oleh variabel kompetensi dengan signifikansi $< 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,406 > 1,692$). hal ini bisa diartikan kompetensi yang dimiliki seorang karyawan sangat diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan melalui hasil kerja seluruh karyawan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Temuan pengujian hipotesis 1 ditunjukkan pada tabel 4.11, dimana signifikansi variabel kompetensi ialah 0,013. Artinya variabel kompetensi berefek terhadap kinerja pegawai, mengingat variabel kompetensi memiliki tingkat signifikansi 0 (signifikansi 0,05) dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,626 > 1,694$).

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Temuan tes hipotesis ketiga ditunjukkan pada tabel 4.11, dimana ambang batas signifikansi motivasi kerja yaitu 0,003. Tingkat signifikansi motivasi kerja lebih besar dari kinerja karyawan. Artinya, variabel motivasi kerja berefek pada kinerja karyawan ($3,159 > 1,694$).

Penutup

Kesimpulan

Adapun kesimpulan dari penelitian ini:

1. Kompetensi berdampak positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Bank Syariah Indonesia KK Jakarta Triskati. Sehingga berarti, apabila kompetensi dan faktor pendukung lain misal gaji terus ditingkatkan maka akan berpengaruh terhadap motivasi kerja.
2. Kompetensi berdampak positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Bank Indonesia Syariah KK Jakarta Triskati. Sehingga berarti, jika kompetensi terus ditingkatkan maka akan berpengaruh pada performa pekerja.
3. Motivasi kerja berdampak positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Bank Indonesia Syariah KK Jakarta Triskati. Sehingga berarti, apabila motivasi kerja karyawan kuat dan meningkat maka akan berefek pada performa pekerja.

Saran

Bagi Akademisi Diharapkan bagi penelitian selanjutnya dapat menggunakan penelitian ini sebagai bahan referensi dan gambaran untuk melakukan penelitian dengan menggunakan objek dan jenis perusahaan yang berbeda, metode atau model penelitian yang berbeda, dimensi dan indikator yang berbeda agar dapat dibandingkan dan dibedakan. Selain itu, jumlah sampel dan populasi yang lebih besar dari penelitian ini agar membantu menghasilkan penelitian yang lebih baik.

Bank Syariah Indonesia KK Jakarta Triskati Dengan adanya hasil penelitian ini diharapkan Bank Syariah Indonesia KK Jakarta Triskati dapat memanfaatkan penelitian ini sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan dan kebijakan terkait pada kinerja karyawan. Misalnya variabel tentang kompetensi pada indikator skor tertinggi no. 1 dan 7 tentang pembelajaran yang diberikan oleh perusahaan membuat karyawan mempunyai minat yang tinggi dalam melakukan pekerjaan, hal ini harus dipertahankan dan ditingkatkan, kemudian indikator yang terendah terdapat pada pernyataan no. 5 dengan indikator penerapan standar perilaku yang baik (kejujuran, keterbukaan, demokratis dsb) harus lebih diperhatikan. Perlu di pertahankan dan ditingkatkan juga pada variabel motivasi kerja tentang kondisi kerja yang dirasakan, gaji yang diterima sesuai dengan hasil kerja dan komunikasi yang baik antar karyawan dan atasan guna meningkatkan kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja.

Daftar Pustaka

- Ady, Fransiskus dan Wijono, Djoko. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 2(2), 101. <https://doi.org/10.30588/jmp.v2i2.278>
- Akbar, Surya. (2018). Analisa faktor-faktor yang mempengaruhi kerja. *Jiaganis*, 3(2), 1–17.
- Anjani. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 1. <https://doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2191>
- Ardiansyah, Yusuf dan Sulistiyowati, Lisa Harry (2018). Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 2(1), 91. <https://doi.org/10.33603/jibm.v2i1.1064>
- Barusman, Andala Rama Putra and Mihdar, Fauzi. (2014). The effect of job satisfaction and organizational justice on organizational citizenship behavior with organization commitment as the moderator. *International Journal of Humanities and Social Science*, 4(9), 118-126. *International Journal of Humanities and Social Science*, 4(9), 118–126.
- Dipang, Ludfia. (2013). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Manado. *Emba*, 1(3), 1080–1088.
- Fibriany, Firstiant Wahyuhening dan Oktaviani, Nur Hani. (2019). Evaluasi Hasil Pelatihan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Bank Bukopin). *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis*, 3(2), 141–150. <https://doi.org/10.31311/jeco.v3i2.6140>
- Halim, Jesslyn dan Andreani, Fransisca. (2017). Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Broadway Barbershop PT Bersama Lima Putera. *Agora*, 5(1).
- Halisa, Novia Nour. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia “Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi dan Pelatihan” Terhadap Keunggulan Kompetitif: Literature Review. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 1(2 Desember), 14–22. <https://doi.org/10.34306/abdi.v1i2.168>
- Hajjali, Ismail., Mahmufnurnajamauddin., Suriyanti, dan Putra, aditya Hakim Perdana Kusuma. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Makassar. *Tata Kelola*, 8(1), 92–104. <https://doi.org/10.52103/tatakelola.v8i1.500>
- Krisnawati, Ni. Komang Dewi dan Bagia, I. Wayan. (2021). Pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(1), 29-38.
- Kuswati, Yeti. (2020). The Effect of Motivation on Employee Performance. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(2), 995–1002. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i2.928>
- Mulyani, Sitti Rizki dan Saputri, Mona Agus. (2019). Pengaruh Kompetensi Pegawai, Penempatan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai. *Psyche 165 Journal*, 12(1), 51–63. <https://doi.org/10.35134/jpsy165.v12i1.51>
- Nasution, Muhammad Irfan and Priangkatara, Nirwana. (2022). Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance. *International Journal of Economics, Social Science, Entrepreneurship and Technology (IJESET)*, 1(1), 50–64. <https://doi.org/10.55983/ijeset.v1i1.27>
- Rahayu, Krisnawati Wiji (2015). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai pada sekretariat. *Esa*, VIII(2), 342.
- Safitri, Ria Prasrtya. (2018). Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. *Journal of Management Review*, 2(2), 198. <https://doi.org/10.25157/jmr.v2i2.1795>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, CV.

- Sutedjo, Adji Sigit., dan Mangkunegara, Anwa Prabu. (2013). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 5(2), 120-129.
- Turangan, Reynold Briando., Pangemanan, Sifrid S and Tielung, Maria. V. J. Tielung. (2016). Employee Performance Analysis Through Leadership Style, Motivation & Work Discipline (At Waroeng Charity Manado). *Jurnal EMBA*, 4(1), 1068–1076.
- Wahyudi. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Scientific Journal Of Reflection : Economic, Accounting, Management and Business*, 2(3), 351–360. <https://doi.org/10.37481/sjr.v2i3.84>
- Wuryani, Eni., Rodli, Achmad Fathoni., Sutarsi, Sri., Dewi, Nuning Nurna and Arif, Donny. (2021). Analysis of decision support system on situational leadership styles on work motivation and employee performance. *Management Science Letters*, 11, 365–372. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.9.033>