



Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Indonesia (Tbk) Kantor Cabang Mataram Pejangik 2

Yulia Arlinda^{1*)}, Sarifudin Serip², Sulaimiah³

Published online: 24 Juli 2023

ABSTRACT

This study entitled the effect of competence and financial compensation on employee performance at PT. Bank Syariah Indonesia (Tbk) Branch Office Mataram Pejangik 2. Aims to determine the effect of competence and financial compensation on employee performance. The type of research used is associative research with a quantitative approach. This study used the census method so that the respondents in this study were 47 employees of PT Bank Syariah Indonesia (Tbk) Branch Office Mataram Pejangik 2. The analytical tool used is multiple linier regression using SPSS version 22. The results of the analysis show that: (1) competence has a positive and significant effect on employee performance, and (2) financial compensation has a positive and significant effect on employee performance.

Kata Kunci: Competence; Financial Compensation; Employee Performance

Abstrak: Penelitian ini berjudul pengaruh kompetensi dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia(Tbk) Kantor Cabang Mataram Pejangik 2. Bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan metode sensus sehingga responden dalam penelitian ini adalah 47 karyawan PT. Bank Syariah Indonesia(Tbk) Kantor Cabang Mataram Pejangik 2. Alat analisis yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda dengan menggunakan SPSS versi 22. Hasil analisis menunjukkan bahwa: (1) kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan (2) kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kompetensi; Kompensasi Finansial; Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Menghadapi perkembangan era globalisasi, perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif (Fauzia, Octavia, & Hamdani, 2022). Tantangan globalisasi telah membawa perubahan di seluruh dunia, terutama dalam organisasi. Sebuah organisasi dalam menjalankan kegiatan untuk bertahan dalam persaingan yang semakin ketat pastinya membutuhkan berbagai sumber daya yang diperlukan untuk mendukung kegiatan organisasi agar berjalan dengan lancar. Persaingan yang

semakin ketat dan global inilah yang memaksa organisasi untuk memiliki kualitas sumber daya yang bagus (Martini Yuliano, 2013). Salah satu faktor yang mendukung keberhasilan organisasi dalam menjalankan kegiatan dan mampu bertahan di tengah persaingan yang ketat adalah sumber daya manusia (Hamdani, dkk., 2022). Manajemen

^{1)2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mataram

*) *corresponding author*

Yulia Arlinda
Jl. Majapahit No.62, Gomong, Kec. Selaparang, Kota
Mataram, Nusa Tenggara Bar. 83126, Indonesia.

Email: yuliaarlinda2@gmail.com

sumber daya manusia merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemberhentian karyawan dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat (Handoko, 2017).

Menurut Khandekar dan Sharma (2006) kemampuan sumber daya manusia merupakan faktor penentu yang signifikan dalam performa serta keunggulan kompetitif jangka panjang pada suatu perusahaan. Dalam mencapai suatu tujuan dari perusahaan atau organisasi, seorang pemimpin harus mengoptimalkan seluruh kinerja dari komponen yang bersangkutan, salah satu dari komponen itu adalah karyawan. Sehingga tanpa sumber daya manusia, sumber daya lainnya menjadi kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk Mencapai tujuan organisasi, karyawan dituntut untuk memaksimalkan kinerja yang dia miliki. Menurut Mangkunegara (2012) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Gibson (1987) ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, pertama faktor individu, faktor individu meliputi kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang. Kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan atau melaksanakan pekerjaan yang dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja adalah kompetensi (Fauzia, Octavia, & Hamdani, 2023). Faktor kedua yaitu faktor psikologis yang meliputi persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja. Faktor ketiga yaitu faktor organisasi yang meliputi struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward system*). Sistem penghargaan (*reward system*) terdiri atas semua komponen organisasi termasuk kegiatan pengambilan keputusan yang terlibat dalam mengalokasikan kompensasi dan tunjangan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi yang mereka berikan pada perusahaan. Beberapa bagian dari faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kompetensi dan kompensasi finansial. Kompetensi memegang peranan penting karena secara umum kompetensi berhubungan dengan kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan.

Kompetensi berasal dari bahasa Inggris "*competency*" dengan kata dasar "*competence*" yang artinya "bersaing". Secara harfiah, maka kompetensi dapat dimaknai dengan kemampuan bersaing atau daya saing Mc Clelland (1965) mengemukakan bahwa kompetensi adalah karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap kinerja yang sangat baik. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kompensasi finansial. Kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (*financial rewards*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Wilson Bangun (2012) menyatakan bahwa kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atau jasa yang mereka sumbangkan pada perusahaan.

PT. Bank Syariah Indonesia (Tbk) adalah bank yang dibentuk dari penggabungan PT Bank BRI Syariah Tbk, PT Bank Syariah Mandiri dan PT Bank BNI Syariah. Otoritas Jasa Keuangan (OJK) resmi mengeluarkan izin gabungan untuk ketiga operasional perbankan syariah pada 27 Januari 2021 dengan surat nomor SR-3/PB.1/2021. Kemudian pada 1 Februari, Presiden Joko Widodo meresmikan kehadiran BSI. Dengan bergabungnya tiga bank syariah terbesar di Indonesia, pemerintah semakin optimis Bank Syariah Indonesia akan berdaya saing global dalam beberapa tahun ke depan dan berpotensi menjadi salah satu dari 10 besar bank syariah global berdasarkan kapitalisasi pasar (Alhusain, 2021).

Profesionalisme berupa kinerja pegawai merupakan hasil kerja individu berupa kuantitas dan kualitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan kewajibannya sesuai dengan tugas yang ditentukan oleh organisasi. Konsep kinerja didasarkan pada tingkat pencapaian karyawan dalam suatu organisasi sehubungan dengan tanggung jawab pekerjaan mereka. Berikut kinerja pertumbuhan Bank Syariah Indonesia berdasarkan hasil laporan tahunan 2021 yang disajikan sebagai berikut:

Tabel 1. Kinerja Pertumbuhan Perbankan Nasional, Perbankan Syariah dan Bank Syariah Indonesia (dalam %)

INDIKATOR	BANK SYARIAH INDONESIA	PERBANKAN SYARIAH	PERBANKAN NASIONAL
Aset	10,73	13,94	10,16
Pembiayaan	9,32	6,90	5,25
Dana Pihak Ketiga	11,12	15,30	12,19
Ekuitas	38,42	16,20	32,74
Laba Bersih	15,04	11,46	15,75

Sumber: Laporan Tahunan Bank Syariah Indonesia 2021.

Melalui perbandingan kinerja ini terlihat bahwa pertumbuhan kinerja Bank Syariah Indonesia tidak stabil sehingga perlu ditingkatkan serta distabilkan untuk mewujudkan visi dan misinya. Setelah peneliti melakukan pengamatan dan wawancara, terdapat fenomena yaitu kompetensi dan kompensasi.

Berdasarkan permasalahan dan penelitian terdahulu oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada karyawan PT Bank Syariah Indonesia (Tbk) Kantor Cabang Mataram Pejanggalik 2 dengan judul “Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Syariah Indonesia (Tbk) Kantor Cabang Mataram Pejanggalik 2”.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2012) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Gibson (1987) terdapat 3 faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

- Faktor individu: **kemampuan**, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang. Kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan atau melaksanakan pekerjaan yang dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja adalah kompetensi.
- Faktor psikologis: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja.
- Faktor organisasi: struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, **sistem penghargaan (*reward system*)**.

Sistem penghargaan (*reward system*) terdiri atas semua komponen organisasi termasuk kegiatan pengambilan keputusan yang terlibat dalam mengalokasikan kompensasi dan tunjangan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi yang mereka berikan pada perusahaan. Adapun indikator kinerja karyawan dalam penelitian ini disesuaikan dengan kebutuhan, menurut Sutrisno (2014) diantaranya:

- Hasil Kerja
- Inisiatif
- Kecekatan Mental
- Sikap
- Disiplin Waktu dan Absensi

Kompetensi

Kompetensi berasal dari bahasa Inggris “*competency*” dengan kata dasar “*competence*” yang artinya “bersaing”. Secara harfiah, maka kompetensi dapat dimaknai dengan kemampuan bersaing atau daya saing. Menurut Wibowo (2016), kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengalaman serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerja. Adapun indikator kompetensi dalam penelitian ini disesuaikan dengan kebutuhan, menurut Wibowo (2016) diantaranya:

- a. Pengetahuan (*Knowledge*)
- b. Keterampilan (*Skill*)
- c. Konsep diri
- d. Sifat (*Trait*)
- e. Motif

Kompensasi Finansial

Kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (*financial rewards*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Wilson Bangun (2012) menyatakan bahwa kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atau jasa yang mereka sumbangkan pada perusahaan. Adapun indikator-indikator kompensasi finansial dalam penelitian ini disesuaikan dengan kebutuhan, menurut Afandi (2018: 194) indikator-indikator kompensasi diantaranya:

- a. Gaji
- b. Insentif
- c. Tunjangan
- d. Fasilitas

BAHAN DAN METODE

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian adalah penelitian asosiatif kausal yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini akan menguji hubungan antara pengaruh variabel bebas yaitu kompetensi dan kompensasi terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan

Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat dimana penelitian dilakukan. Penelitian ini akan dilakukan di PT. Bank Syariah Indonesia (Tbk) Kantor Cabang Mataram Pejanggik 2 berlokasi di Jl. Pejanggik No. 103, Pajang Timur, Kec. Mataram, Kota Mataram, Nusa Tenggara Barat. Penelitian ini dimulai sejak bulan Desember 2022 sampai Mei 2023.

Populasi

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Syariah Indonesia (Tbk) Kantor Cabang Mataram Pejanggik 2 yang berjumlah 47 orang.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus. Pengambilan sampel menggunakan sensus karena jumlah populasi sama besarnya dengan jumlah yang dijadikan sampel yaitu seluruh karyawan PT. Bank Syariah Indonesia (Tbk) Kantor Cabang Mataram Pejanggik 2.

Teknik dan Alat Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang diterapkan berupa angket, wawancara dan dokumentasi. Alat pengumpul datanya ialah kuesioner. Kuesioner ialah cara mengumpulkan data dengan memberikan kepada responden beberapa pertanyaan atau pernyataan secara tertulis untuk dijawab.

Variabel dan Indikator Penelitian

Dalam penelitian ini variabelnya terdiri atas variabel bebas yakni Kompetensi (X1) dan Kompensasi Finansial (X2) serta variabel terikat yakni Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 2. Variabel dan Indikator Penelitian

No	Variabel	Indikator
1	Kinerja Karyawan	Hasil Kerja Inisiatif Kecekatan Mental Sikap Disiplin Waktu dan Absensi
2	Kompetensi	Pengetahuan(Knowledge) Keterampilan(Skill) Konsep diri Sifat (Trait) Motif
3	Kompensasi Finansial	Gaji Insentif Tunjangan Fasilitas

Prosedur Analisis Data

Prosedur analisis data pada penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas), analisis regresi linier berganda, uji F(kelayakan model), uji t, dan koefisien determinasi (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan tabel 3 terlihat bahwa identitas responden terbanyak yaitu pada usia 31-40 tahun yang berjumlah 26 orang (55,3%). Hal ini menunjukkan mayoritas yang menjadi karyawan pada BSI KC MATARAM PEJANGGIK 2 berumur 31-40 tahun (55,3%) yang mana pada usia ini seorang tenaga kerja dapat dikatakan produktif dan kreatif dalam bekerja.

Karyawan BSI KC MATARAM PEJANGGIK 2 yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 29 orang atau 61,7% sedangkan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 18 orang atau 38,3%. Data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden penelitian berjenis kelamin laki-laki. Responden baik laki-laki maupun perempuan sama-sama tidak mendominasi di BSI KC MATARAM

PEJANGGIK 2, karena karyawan yang di rekrut tidak memprioritaskan tenaga kerja berdasarkan jenis kelamin.

Karyawan BSI yang memiliki tingkat pendidikan D3 sebanyak 13 orang atau 27,6%. S1 sebanyak 34 orang atau 72,4%. Data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden dengan tingkat pendidikan S1 mendominasi dalam penelitian ini dikarenakan karyawan dengan tingkat pendidikan S1 sudah dianggap mampu dan sudah didukung dengan pelatihan keterampilan dalam bekerja untuk mengerti dengan tugas yang akan dikerjakan di perusahaan tersebut.

Karyawan dengan masa kerja kurang dari 1 tahun sebanyak 0 atau 0%, 1-2 tahun sebanyak 4 orang atau 8,5%, karyawan dengan lama bekerja 3-4 tahun sebanyak 12 orang atau 25,6%, dan karyawan diatas 5 tahun sebanyak 31 orang atau 65,9%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan pada BSI KC MATARAM PEJANGGIK 2 dengan lama bekerja 5 tahun atau diatas 5 tahun dengan persentase 65,9%.

Tabel 3. Identitas Responden Berdasarkan Usia, jenis kelamin, (N= 47)

	Variabel	Frekuensi	Persentase (%)
Usia	25-30 Tahun	11	23,4
	31-40 Tahun	26	55,3
	41-50Tahun	7	14,9
	> 50 Tahun	3	6,4
Jenis Kelamin	Laki-Laki	29	61,7
	Perempuan	18	38,3
Pendidikan	SMA	0	0
	D3	13	27,6
	S1	34	72,4
Masa Kerja	<1 Tahun	0	0
	1-2Tahun	4	8,5
	3-4 Tahun	12	25,6
	>5Tahun	31	65,9
	Total	47	100

Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas variabel kompetensi, kompensasi finansial dan kinerja karyawan yang di ukur dengan menggunakan 52 item pernyataan. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa variabel kompetensi, kompensasi finansial dan kinerja karyawan menghasilkan r hitung yang berbeda-beda untuk tiap butir pernyataannya, akan tetapi seluruh item pernyataan variabel kompetensi, kompensasi finansial, dan kinerja karyawan memiliki r hitung lebih besar dari 0,288 (r tabel) yang artinya semua item pernyataan tersebut dinyatakan valid dan dapat dianalisis lebih lanjut.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Standard Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kinerja Karyawan (Y)	0,958	0,60	Reliabel
2	Kompetensi (X1)	0,941	0,60	Reliabel
3	Kompensasi Finansial(X2)	0,926	0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel 4 diperoleh nilai Cronbach's Alpha (α) lebih besar dari Standard Cronbach's Alpha 0,60. Dengan demikian semua pernyataan yang terdapat pada kuesioner dalam penelitian ini dinyatakan reliabel. Oleh karena itu, variabel kompetensi, kompensasi finansial dan kinerja karyawan dapat dinyatakan reliabel dan seluruh data pada penelitian ini dapat dijadikan instrument penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini dilakukan dengan kolmogorov-Smirnov Test dengan derajat keyakinan (α) sebesar 5%. Persyaratan dari uji normalitas adalah apabila Asymp. Sig. (2-tailed) $> 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.18630566
Most Extreme Differences	Absolute	.110
	Positive	.110
	Negative	-.061
Test Statistic		.110
Asymp. Sig. (2-tailed)		.180 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

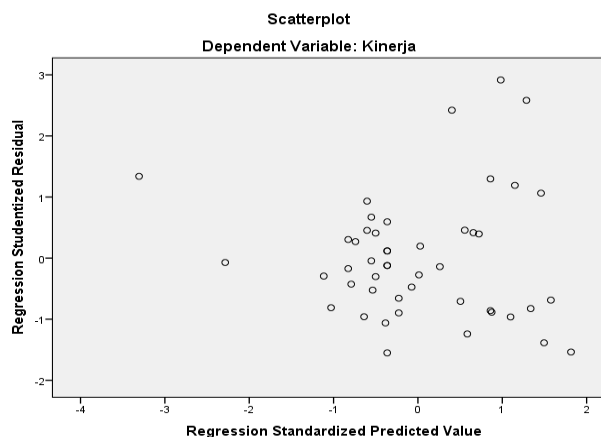
Diperoleh hasil sebagai berikut: diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) dari variabel penelitian yakni kompetensi, kompensasi finansial dan kinerja karyawan sebesar 0,180. Karena nilai Asymp. Sig. (2-tailed) = 0,180 $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa ketiga dari data variabel penelitian berdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinieritas

Tabel 6 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Tolerance	VIF	Keterangan
Kompetensi	0,697	1,436	Bebas Multikolinieritas
Kompensasi Finansial	0,697	1,436	Bebas Multikolinieritas

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 1 grafik scatterplot menunjukkan bahwa data tersebar tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data tersebut. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada

model persamaan regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan variabel yang mempengaruhinya yaitu kompetensi dan kompensasi finansial.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.092	3.605		.480	.012
	Kompetensi	.363	.084	.701	4.657	.000
	Kompensasi Finansial	.128	.065	.307	2.579	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 7 diatas, diperoleh persamaan regresi yaitu $Y = 1,092 + 0,363X_1 + 0,128X_2 + e$. Dimana Konstanta=1,092, Kompetensi=0,363, dan Kompensasi Finansial=0,128.

Uji Hipotesis

Hasil Uji F (Uji Kelayakan Model)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah suatu model persamaan regresi itu valid atau tidak. Tingkat signifikansi yang digunakan yaitu 5% ($\alpha=0,05$), hasil dari uji F dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji F

Model		ANOVA ^a				Sig.
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	
1	Regression	108.891	2	54.445	22.057	.000 ^b
	Residual	10.788	44	245		
	Total	119.679	46			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi Finansial, Kompetensi

Melihat nilai F_{hitung} dan F_{tabel} pada penelitian ini, maka F_{hitung} memiliki nilai lebih besar dari F_{tabel} yaitu $22.057 > 3,21$ dan tingkat signifikansi lebih kecil dari taraf standar signifikansi ($0,000 < 0,05$) sehingga keputusan yang diambil adalah menerima H_a . Artinya penelitian yang bertujuan untuk melihat pengaruh kompetensi dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia Tbk. Kantor Cabang Mataram Pejanggik 2 ini dinyatakan layak dan hasil ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dapat dikatakan memenuhi asumsi kelayakan sebuah model penelitian dengan data penelitian yang dianalisis.

Hasil Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh masing-masing variabel antara kompetensi (X_1) dan kompensasi finansial (X_2) terhadap kinerja (Y). Hasil uji t dapat dilihat pada tabel uji regresi linier berganda pada bagian t hitung dan nilai signifikansinya yaitu:

Tabel 9. Hasil Uji t

Variabel	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.	Keterangan
Kompetensi(X1)	4,657	2,015	0,000	Signifikan
Kompensasi Finansial (X2)	2,579	2,015	0,001	Signifikan

Berdasarkan hal tersebut, nilai t hitung untuk masing-masing variabel sebagai berikut:

- Nilai t hitung dari variabel kompetensi (X1) sebesar 4,657 dengan signifikansi 0,000. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,657 > 2,015$) maka secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan BSI KC MATARAM PEJANGGIK 2. Sehingga dari hasil perhitungan diatas hipotesis yang menyatakan “Diduga bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja(Y) karyawan PT. Bank Syariah Indonesia (Tbk) Kantor Cabang Mataram Pejanggik 2”. Terbukti.
- Nilai t hitung dari variabel kompensasi finansial (X2) sebesar 3,715 dengan signifikansi 0,001. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,579 > 2,015$) maka secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan BSI KC MATARAM PEJANGGIK 2. Sehingga dari hasil perhitungan diatas hipotesis yang menyatakan “Diduga bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia (Tbk) Kantor Cabang Mataram Pejanggik 2”. Terbukti.

Hasil Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya kemampuan variabel independen (Kompetensi dan Kompensasi Finansial) dalam menjelaskan variabel dependen (Kinerja).

Tabel 10. Hasil Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.854 ^a	.610	.606	2.49516

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Finansial, Kompetensi
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel di atas menunjukkan nilai R adalah 0,898 sedangkan nilai R-Square sebesar 0,854. Oleh karena itu uji koefisien determinasi ini diperoleh perhitungan regresi linier berganda, maka koefisien determinasi sebesar 0,610 atau $R^2 \times 100\%$ sebesar 61%. Kebermaknaan dari nilai tersebut memiliki implikasi bahwa variabel kompetensi dan kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia (Tbk) Kantor Cabang Mataram Pejanggik 2 sebesar 61% sisanya sebesar 39% dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar model yang dimasukkan dalam penelitian ini

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia (Tbk) Kantor Cabang Mataram

Pejanggik 2. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,363 , t hitung sebesar 4,657 dan nilai signifikansi 0,000 dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,657 > 2,015$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ atau 5% hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis pertama (H_a) yaitu kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa semakin tinggi kompetensi karyawan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan yang baik, begitu juga sebaliknya jika kompetensi karyawan kurang maka kinerja karyawan akan menurun. Kompetensi pegawai yang baik sangat penting manfaatnya untuk perusahaan, semakin tinggi tingkat kompetensi seorang karyawan, maka kemampuan dalam penyelesaian pekerjaan akan semakin baik. Karyawan yang memiliki kompetensi yang tinggi akan memiliki kepercayaan diri yang baik untuk tidak membuat kesalahan pada saat bekerja dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dina Novriyanti (2019) pada Bank Muamalat Harkat Kec. Sukaraja, Kab. Seluma yang menunjukkan hasil bahwa kompetensi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siliatang Aksinapang, Syamsul Bachri dan Idris Azis (2018) pada PT. Bank Negara Indonesia (PERSERO) Tbk Kantor Cabang Utama Palu yang menunjukkan hasil bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan hasil ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dian Widyastuti (2021) pada PT. Arifindo Mandiri yang menunjukkan hasil bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia (Tbk) Kantor Cabang Mataram Pejanggik 2. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,128, t hitung sebesar 2,579 dan nilai signifikansi sebesar 0,001 dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,579 > 2,015$) dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ atau 5% hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis yang diajukan dapat diterima atau H_0 ditolak dan H_a diterima, yaitu kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa semakin tinggi kompensasi finansial karyawan maka kinerja karyawan akan semakin tinggi, begitu juga sebaliknya jika kompensasi finansial yang karyawan rendah maka kinerja karyawan akan menurun.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Asep Sulaeman, N. Lilis Suryani, Lili Sularmi Dan Muhammad Guruh (2021) pada PT. Primacipta Graha Sentosa Di Jakarta yang menunjukkan hasil bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bahrial Syah, Luis Marnisah Dan Fakhry Zamzam (2021) pada KPU Kabupaten Banyuasin yang menunjukkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan hasil ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nana Sofiana Dan Rachma Indrarini (2022) pada Bank Syariah Indonesia (BSI) Kantor Cabang Bojonegoro yang menunjukkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan tentang Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Indonesia (Tbk) Kantor Cabang Mataram Pejanggik 2, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia(Tbk) Kantor Cabang Mataram Pejanggik 2. Artinya jika kompetensi karyawan semakin tinggi maka semakin baik pula kinerja karyawan. Sebaliknya jika kompetensi karyawan semakin rendah maka kinerja karyawan akan turun.

Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia (Tbk) Kantor Cabang Mataram Pejanggik 2. Artinya jika kompensasi finansial yang diterima karyawan semakin tinggi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Sebaliknya jika kompensasi finansial karyawan semakin rendah, maka kinerja karyawan akan turun. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari variabel Kompetensi dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Indonesia (Tbk) Kantor Cabang Mataram Pejanggik 2.

Implikasi Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Indonesia (Tbk) Kantor Cabang Mataram Pejanggik 2, implikasi hasil penelitian yang ditemukan yaitu:

- a. Dalam penelitian ini kinerja karyawan memperoleh hasil jawaban tertinggi yaitu pada variabel kinerja karyawan terdapat pada indikator “sikap” dengan kategori sangat tinggi. Hal ini mengandung implikasi agar kedepannya perusahaan tetap bisa mempertahankan dan meningkatkan standar sikap perusahaan supaya kinerja karyawan semakin optimal.
- b. Karyawan yang memiliki kompetensi yang tinggi tentu akan sangat mempengaruhi perusahaan dalam meningkatkan kinerja yang telah direncanakan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai tertinggi yaitu pada variabel kompetensi terdapat pada indikator “sifat (trait)” dengan kategori sangat tinggi. Hal ini mengandung implikasi agar perusahaan terus meningkatkan pelayanan dengan sifat keramah-tamahan, supaya kinerja perusahaan tetap dalam kondisi terbaik.
- c. Kompensasi finansial yang tinggi akan sangat mempengaruhi perusahaan dalam meningkatkan kinerja yang telah direncanakan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai tertinggi yaitu pada indikator “insentif” dengan kategori sangat layak. Hal ini mengandung implikasi agar perusahaan mempertahankan dan meningkatkan kelayakan kompensasi finansial terutama insentif yang ada pada perusahaan, agar kinerja karyawan perusahaan tetap dalam kondisi terbaik.

Saran

Saran Bagi Perusahaan

Berdasarkan simpulan hasil penelitian, maka untuk kepentingan praktisi maupun kepentingan organisasi perlu disampaikan beberapa saran bagi perusahaan sebagai berikut:

- a. Manajemen perusahaan perlu menjadikan semua unsur dalam organisasi sebagai suatu kesatuan dalam memaksimalkan hasil kerja (kualitas dan kuantitas), pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecekatan mental, sikap serta disiplin waktu dan absensi karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan kedepannya.
- b. Manajemen perusahaan sebaiknya memperhatikan setiap kompetensi karyawan terutama pada keterampilannya dalam memberikan pekerjaan, perusahaan juga sebaiknya memberikan pelatihan-pelatihan lebih lanjut supaya kompetensi yang dimiliki karyawan meningkat sehingga kinerja karyawan juga semakin optimal.
- c. Agar karyawan dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya terhadap perusahaan, perusahaan diharapkan dapat memberikan gaji secara adil baik dengan rekan sejawat maupun dengan gaji yang diterima perusahaan lain, pemberian gaji tepat waktu dan sesuai dengan beban kerja sehingga kinerja yang diberikan karyawan semakin meningkat dan optimal.

Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Penelitan ini tidak terlepas dari penelitian lainnya yang mungkin terjadi dan mempengaruhi hasil temuan. Oleh karena itu, supaya memperoleh hasil yang layak diperlukan hasil penelitian yang sejenis untuk dapat mendukung penelitian selanjutnya.
- b. Untuk penelitian yang akan datang, disarankan untuk meneliti dengan alat ukur yang lebih baik dan menggunakan variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja, memperbanyak jumlah responden, serta pada objek yang berbeda yang memungkinkan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Conflict of Interests

The authors declared that no potential conflicts of interest with respect to the authorship and publication of this article.

REFERENCES

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, konsep dan indikator*. Zanafa. Pekanbaru.
- Aksinapang, S., Bachri, S., & Azis, I. (2018). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Utama Palu. *Katalogis*, 6(4).
- Aspita, M., & Sugiono, E. (2018). Pengaruh Jenjang Karir, Kompensasi Finansial dan Status Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Daan Mogot. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 14(1).
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Bank Syariah Indonesia. (2021). Laporan Tahunan Bank Syariah Indonesia. Diakses di https://ir.bankbsi.co.id/annual_reports.html.
- Fauzia, A., Octavia, D. G. R., & Hamdani, F. (2022). The Conflict of the Norms in the Execution of Secured Objects Which are Enforced by Liability Rights When the Debtor is Bankrupt. *Progressive Law Review*, 4(1).
- Fauzia, A., Octavia, D. G. R., & Hamdani, F. (2023). The Urgency of Language as a Tool for Scientific Thinking in Schools: An Approach to Communication Law. *International Journal of Social Learning*, 3(2).
- Ghazali, I. 2017. *Ekonometrika Teori, Konsep dan Aplikasi dengan IBM SPSS 24*. Undip. Semarang.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. 1987. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Edisi Kelima. Jilid 1. Alih Bahasa Djarkasih. Erlangga. Jakarta.
- Hamdani, F., Fauzia, A., Efendi, L. A., Liani, S. S., Togatorop, M., Ramadhani, R. W., & Yunita. (2022). Pentingnya Pengembangan Soft Skills Generasi Milenial dalam Menghadapi Tantangan Pasca Pandemi Covid-19. *Jurnal Indonesia Berdaya*, 3(3).
- Handoko, T. 2017. *Manajemen*. Edisi ke – 2. BPFE. Yogyakarta.
- Hariandja, M. T. E. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Gramedia Widiasarana Indonesia. Jakarta.

- Hasibuan, M. S. P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke – 16. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Khandekar, A., & Sharma, A. (2006). Organizational Learning and Performance: Understanding Indian Scenario in Present Global Context. *Journal Education & Training*, 48(8).
- Mangkunegara, A. P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- McClelland, D. C. 1965. *Toward a theory of motive acquisition*. American Psychologist. New York.
- Moehariono. 2013. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Noe, R. A., Barry, G., Hollenback, J. R., & Wright, P. M. 2010. *Human Resources Management: Gaining A Competitive Advantage*, 6th ed. McGraw-Hill. New York.
- Novriyanti, D. 2019. Pengaruh Kompetensi dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Harkat.
- Rivai, V. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Rosmaini & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1).
- Sastrohadiwiryono, B. S. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Cetakan Ketiga. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja*. Penerbit PT Refika Aditama. Bandung.
- Simamora, H. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN. Yogyakarta.
- Sofiana, N., & Indrarini, R. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Bojonegoro. *Jurnal Ekonomika dan Bisnis Islam*, 5(1).
- Sugiyono. 2016. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Alfabeta. Bandung.
- Suharsaputra, U. 2010. *Administrasi Pendidikan*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sulaeman, A., Suryani, N. L., Sularmi, L., & Guruh, M. (2021). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Primacipta Graha Sentosa di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2).
- Sutrisno, E. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keenam. Penerbit Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Syah, B., Marnisah, L., & Zamzam, F. (2021). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai KPU Kabupaten Banyuwangi. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPro)*, 2(1).
- Wibowo. 2016. *Manajemen kinerja*. Edisi kelima. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Widyastuti, D. 2021. Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Arifindo Mandiri Pati Tahun 2020. *Disertasi*, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Yuliano, M. 2013. Komitmen organisasi ditinjau berdasarkan iklim organisasi dan motivasi berprestasi. *Jurnal Manajemen*, 91.

