

PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK MANDIRI TBK KOTA BEKASI

Berto Armando Aliando ¹⁾ dan M. Irawan Noor ²⁾

1) Mahasiswa Program Studi Manajemen FE UNKRIS

2) Dosen Program Studi Manajemen FE UNKRIS

Alamat: Kampus UNKRIS, Jatiwaringin Jakarta Timur

Email: iwandahlia58@gmail.com

***Abstract:** This study aims to analyze the effect of simultaneous and partial competence and motivation on employee performance at PT. Bank Mandiri Tbk Bekasi City. The method used is quantitative method using regression analysis. The results of the study reveal that there is a partial or simultaneous influence of competence and motivation on employee performance.*

***Keywords:** Competence, motivation, employee performance*

PENDAHULUAN

Terbukanya semua akses informasi berdampak bagi meningkatnya tuntutan kebutuhan masyarakat pada suatu layanan maupun produk yang ditawarkan perusahaan. Kondisi ini juga tidak luput seperti yang terjadi di PT. Bank Mandiri tbk Kota Bekasi dalam kurun waktu belakangan ini mengalami banyak sekali pembenahan dalam menjawab tuntutan masyarakat yang ada. PT. Bank Mandiri tbk Kota Bekasi. Kemudian seiring berjalan waktu perusahaan kompetitor yang bergerak dibidang yang sama tumbuh subur di Indonesia, keadaan ini mengakibatkan ketatnya persaingan bisnis dalam bidang layanan maupun produk. PT. Bank Mandiri tbk Kota Bekasi mengalami banyak penurunan target yang diakibatkan selain dampak ekonomi makro Indonesia ada beberapa faktor lain seperti layanan yang kurang maksimal diukur oleh banyaknya komplain dari tiap nasabah, kemudian kondisi kantor yang sudah kurang baik diukur oleh kualitas pendingin ruangan, kenyamanan ruang tunggu karena kualitas warna ruangan yang sudah tidak bagus dan lainnya. Tentunya keadaan ini sangat tidak menguntungkan bagi perusahaan terlebih memberikan dampak negatif bagi perusahaan yaitu timbulnya komplain dari nasabah dan pada akhirnya nasabah pindah menggunakan jasa lain pada perusahaan kompetitor. Berikut digambarkan pada tabel 1 target capaian PT. Bank Mandiri tbk Kota Bekasi dalam kurun waktu lima tahun terakhir.

Tabel 1: Capaian Target PT. Mandiri Tbk, Kota Bekasi

<u>Tahun</u>	<u>Target</u>	<u>Capaian</u>
2021	100	65
2020	100	70
2019	100	75
2018	100	60
2017	100	75

Sumber: PT. Bank Mandiri tbk Kota Bekasi, 2022

Agar karyawan mampu melaksanakan pekerjaan yang diberikan dibutuhkan pembekalan keterampilan pada pekerjaan yang diberikan agar pengetahuan karyawan meningkat dan target pekerjaan dapat dicapai dengan maksimal. Permasalahan kompetensi karyawan di PT. Bank Mandiri tbk Kota Bekasi yaitu kurangnya pengetahuan karyawan dengan program baru khususnya pada produk-produk dan layanan dimana masalah ini disebabkan karena lemahnya sosialisasi dan penyuluhan bagi karyawan khususnya karyawan *frontline* yang berhadapan langsung kepada nasabah. Kemudian kurangnya pengetahuan para leader tentang pentingnya report mingguan, karena masih ditemukan kantor cabang yang belum mampu menyelesaikan dan membuat laporan mingguan.

Motivasi karyawan juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi dari tiap individu karyawan menjadi faktor penting karena motivasi kerja karyawan dapat timbul dari diri karyawan itu sendiri, serta dari lingkungan kerja yang ada disekitar karyawan seperti pimpinan, rekan sekerja, dan dukungan perusahaan melalui kebijakan yang ada. Survey pendahuluan yang dilakukan diidentifikasi bahwa motivasi karyawan PT. Bank Mandiri tbk Kota Bekasi masih rendah pernyataan ini dilihat dari tidak tercapainya target pekerjaan yang diberikan, masih ditemukannya karyawan yang terlambat datang ke kantor serta banyak penolakan dari karyawan jika diberikan pekerjaan baru, dan diakhiri oleh volume *resign* karyawan yang tinggi tiap semesternya. Fenomena ini menjadi suatu permasalahan serius bagi manajemen PT. Bank Mandiri tbk Kota Bekasi karena berdampak pada pencapaian target dan tujuan perusahaan.

Oleh sebab itu pentingnya motivasi kerja dari tiap individu karyawan dapat dilihat dari tingkat semangat kerja dan kepuasan kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi kerja karyawan sangat penting dilakukan karena berdampak langsung bagi peningkatan kinerja karyawan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri tbk Kota Bekasi.

LANDASAN TEORI

Kinerja Karyawan

Kasmir (2016) menyebutkan: “kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”. Rivai dan Basri dikutip Masram (2017) menyatakan: “kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama”.

Mathis dan Jackson dikutip Masram (2017) juga menyebutkan “kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut”. Selanjutnya menurut Mangkunegara dikutip Masram (2017), “Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”.

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison, 2016). Secara umum kinerja dapat diartikan sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya (Roziqin, 2010).

Dari beberapa kutipan definisi kinerja karyawan, dalam penelitian ini kinerja karyawan diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan berdasarkan kemampuan kerja, baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan pada periode tertentu.

Menurut Mangkunegara (2016) menyebutkan kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor antara lain sebagai berikut: 1) Faktor kemampuan (*ability*); Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi *Intelligence Quotient* (IQ) dan kemampuan realitas (*knowledge + skill*) artinya pegawai dengan IQ di atas rata-rata (110-120) serta pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam menyelesaikan pekerjaan, maka karyawan tersebut akan lebih mudah dalam mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh sebab itu dalam penempatan karyawan pada pekerjaan harus sesuai dengan keahliannya. 2) Faktor motivasi (*motivation*); Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan diri karyawan untuk mencapai tujuan kerja. Motivasi dapat terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja.

Indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang digunakan dalam mengukur hasil pekerjaan dari karyawan selama bekerja. Pengukuran kinerja sangat diperlukan demi meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan organisasi, manfaat pengukuran kinerja dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi. Menurut Robbins dikutip kembali oleh Perdana (2020) kinerja dapat diukur melalui indikator: 1) Kualitas, hal ini dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. 2) Kuantitas kerja, jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan sehingga efektivitas dan efisiensi dapat terlaksana dengan baik sesuai dengan tujuan perusahaan. 3) Ketepatan waktu, tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, hal ini dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil (*output*) serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. 4) Efektivitas, tingkat penggunaan sumber daya organisasi (uang, tenaga, teknologi, dan bahan baku) yang dimaksimalkan dengan tujuan untuk menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. 5) Kemandirian, tingkat seorang karyawan yang nantinya dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Yakni suatu tingkat dimana seorang karyawan mempunyai komitmen kerja dan tanggung jawab terhadap perusahaan.

Kompetensi

Emron, *et al* (2017) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap. Menurut Spencer dan Spencer, dalam Emron, *et al* (2017). Karakteristik yang mendasari individu yang berkaitan dengan hubungan kausal atau sebab-akibat pelaksanaan yang efektif dan unggul dalam pekerjaan atau keadaan. Lalu menurut Klemp, dalam Emron, *et al* (2017), kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang yang menghasilkan pekerjaan yang efektif dan kinerja yang unggul. Pada dasarnya setiap karyawan mempunyai ciri atau memiliki karakter berdasarkan kemampuan yang harus dikuasainya. Dan itu pun harus melalui tahap dan proses sehingga kompetensi yang dimiliki dapat berguna di dunia kerja.

Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan. Kompetensi terletak pada bagian dalam setiap manusia dan selamanya ada pada

kepribadian seseorang yang dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan tugas pekerjaan (Triastuti, 2019).

Agustian *et al.*, (2018) menjelaskan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka.

Berdasarkan definisi yang diungkap para ahli dalam penelitian ini kompetensi diartikan sebagai karakteristik yang melekat pada diri seseorang yang menyebabkan seseorang mampu untuk memprediksi sekelilingnya dalam suatu pekerjaan atau situasi.

Latief *et al.*, (2018) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut: 1) Keyakinan dan Nilai-nilai; Keyakinan terhadap diri maupun terhadap orang lain akan sangat memengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu. 2) Keterampilan; Keterampilan memainkan peranan di berbagai kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik dan umpan balik. 3) Pengalaman; Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan tersebut. 4) Karakteristik Kepribadian; Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang di antaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah. Kenyataannya, kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya. 5) Motivasi; Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seseorang bawahan. 6) Isu Emosional; Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif. Perasaan tentang kewenangan dapat mempengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer. Orang mungkin mengalami kesulitan mendengarkan orang lain apabila mereka tidak merasa didengar. 7) Kemampuan Intelektual; Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi. Sudah tentu faktor seperti pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi ini. 8) Budaya Organisasi; Budaya organisasi memengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan suatu kegiatan.

Indikator kompetensi menurut Edison (2016) untuk memenuhi unsur kompetensi, seseorang karyawan harus memenuhi unsur-unsur di bawah ini: 1) Pengetahuan; Memiliki pengetahuan yang mendukung pekerjaan, memiliki kemauan untuk meningkatkan pengetahuan. 2) Keahlian; Memiliki keahlian teknis sesuai dengan bidang pekerjaan yang ditangani, memiliki kemampuan dalam mengidentifikasi masalah, memiliki kemampuan mencari solusi atas permasalahan yang di hadapi. 3) Sikap; Memiliki inisiatif dalam

membantu rekan kerja, memiliki keramahan dan kesopanan dalam melaksanakan pekerjaan dan serius senangan setiap keluhan-keluhan pasien.

Motivasi

Istilah motivasi, dalam kehidupan sehari-hari memiliki pengertian yang beragam baik yang berhubungan dengan perilaku individu maupun perilaku organisasi. Motivasi merupakan unsur penting dalam diri manusia yang berperan dalam mewujudkan keberhasilan dalam usaha maupun pekerjaan manusia. Dasar pelaksanaan motivasi oleh seorang pemimpin adalah pengetahuan dan perhatian terhadap perilaku manusia yang dipimpinya sebagai suatu faktor penentu keberhasilan organisasi. Afandi (2018) mendefinisikan motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas.

Winardi (2016) mengungkapkan bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif. Sedangkan menurut Hasibuan (2016) mengemukakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Beberapa defeni tersebut, dalam penelitian ini motivasi diartikan sebagai kondisi atau energi yang menggerakkan dari dalam diri maupun luar diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan, dan energi tersebut menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja.

Motivasi seseorang dengan yang lain pasti akan berbeda satu sama lain, ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang. Menurut Swaminathan (Rozalena, 2015) mengatakan bahwa motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh dua faktor yaitu: 1) Faktor Internal; Yaitu motivasi seseorang dipengaruhi oleh dalam diri seseorang, misalnya jika seorang karyawan yang ingin mendapatkan nilai yang memuaskan dalam penilaian kinerja akan mengarahkan keyakinan dan perilakunya sedemikian rupa sehingga memenuhi syarat dari penilaian kinerja yang telah ditentukan. Hal ini akan berhubungan dengan aspek-aspek atau kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk mencapai sebuah tujuan, misalnya aspek efikasi diri dan kemampuannya dalam melakukan suatu pekerjaan, sehingga memperoleh suatu keberhasilan. 2) Faktor Eksternal; Yaitu faktor yang berasal dari luar individu seperti faktor kenaikan pangkat, penghargaan gaji, keadaan kerja, kebijakan perusahaan, serta pekerjaan yang mengandung tanggung jawab. Karyawan akan termotivasi apabila ada dukungan dari manajemen serta lingkungan kerja yang kondusif yang pada gilirannya berdampak pada kepuasan kerja.

Afandi (2018) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut: 1) Balas jasa; Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi. 2) Kondisi kerja; Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik. 3) Fasilitas kerja; Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan

pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan. 4) Prestasi kerja; Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda. 5) Pengakuan dari atasan; Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak. 6) Pekerjaan itu sendiri; Pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi buat pegawai lainnya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini untuk menjelaskan hubungan kausalitas kompetensi dan motivasi dengan kinerja karyawan. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer melalui pengisian kuesioner kepada para karyawan. Penelitian ini melibatkan 60 orang responden PT. Bank Mandiri tbk Kota Bekasi. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis regresi linear berganda dan sederhana.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil uji validitas

Pengujian validitas ini dilakukan untuk menguji masing-masing butir pertanyaan apakah telah mewakili indikator yang akan diselidiki. Menurut Sugiyono (2016), menyatakan bahwa syarat minimum dikatakan valid apabila $r = 0,254$, jika N sebanyak 60. Uji validitas ini dapat dilihat dengan melihat korelasi antar nilai atau skor masing-masing butir pertanyaan dengan nilai total.

Dari hasil perhitungan korelasi skor tiap butir pertanyaan dari 60 responden variabel kompetensi dengan jumlah pertanyaan sebanyak 6 butir pertanyaan, variabel motivasi dengan jumlah pertanyaan sebanyak 12 butir pertanyaan, dan variabel kinerja karyawan dengan jumlah pertanyaan sebanyak 10 butir pertanyaan dengan total skor tiap responden, diperoleh hasil nilai r hitung lebih besar dari r tabel 0,254. Dengan demikian semua butir pertanyaan dari semua instrumen variabel hasilnya adalah valid.

Hasil uji reliabilitas

Uji reliabilitas ini merupakan alat ukur yang menguji pengakuan secara konsisten. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai atau skor *cronbach alpha* dengan nilai 0,60. *Cronbach alpha* harus lebih besar dari 0,60 baru dapat dikatakan reliabel.

Berdasarkan Tabel 1, menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi, dan kinerja karyawan adalah reliabel.

Tabel 1: Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Kompetensi	0,932	0,60	Reliabel
Motivasi	0,983	0,60	Reliabel
Kinerja karyawan	0,983	0,60	Reliabel

Sumber : Data primer, diolah tahun 2022

Analisis regresi linier berganda

Tabel 2: Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	Koefisien Regresi	t-hitung	Signifikan
Konstanta	1,732	2,512	0,014
Kompetensi	0,211	2,415	0,019
Motivasi	0,769	2,911	0,016
F-hitung	14,248		
R ²	0,876		

Sumber : Data primer, diolah tahun 2022

$$Y = 1,732 + 0,211X_1 + 0,769X_2$$

Berdasarkan Tabel 2, nilai F-hitung sebesar 14,248, artinya kompetensi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri tbk Kota Bekasi. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,876, artinya kontribusi kompetensi dan motivasi kepada kinerja karyawan PT. Bank Mandiri tbk Kota Bekasi sebesar 87,6%, sedangkan sisanya sebesar 12,4% disumbangkan oleh variabel lain.

Kompetensi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri tbk Kota Bekasi pada tingkat nyata 99%. Koefisien regresi kompetensi sebesar 0,211, artinya jika kompetensi meningkat, maka kinerja karyawan PT. Bank Mandiri tbk Kota Bekasi akan meningkat atau sebaliknya dengan asumsi motivasi konstan. Koefisien regresi motivasi sebesar 0,769, artinya jika motivasi meningkat, maka kinerja karyawan PT. Bank Mandiri tbk Kota Bekasi akan meningkat atau sebaliknya dengan asumsi kompetensi konstan.

Analisis regresi linier sederhana

Tabel 3: Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	Koefisien Regresi	t-hitung	Signifikan
Konstanta	2,592	2,136	0,037
Kompetensi	1,802	31,370	0,000
R ²	0,944		

Sumber: Data primer, diolah tahun 2022

$$Y = 2,592 + 1,802X_1$$

Berdasarkan Tabel 3, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,944, artinya kontribusi kompetensi kepada kinerja karyawan PT. Bank Mandiri tbk Kota Bekasi sebesar 94,4%, sedangkan sisanya sebesar 5,6% disumbangkan oleh variabel lain. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri tbk Kota Bekasi pada tingkat nyata 99%. Koefisien regresi kompetensi sebesar 1,802, artinya jika kompetensi meningkat, maka kinerja karyawan PT. Bank Mandiri tbk Kota Bekasi akan meningkat atau sebaliknya.

Tabel 4: Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	Koefisien Regresi	t-hitung	Signifikan
Konstanta	1,226	4,304	0,000
Motivasi	0,844	47,998	0,000
R^2	0,975		

Sumber: Data primer, diolah tahun 2022

$$Y = 1,226 + 0,844X_2$$

Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,975, artinya kontribusi motivasi kepada kinerja karyawan PT. Bank Mandiri tbk Kota Bekasi sebesar 97,5%, sedangkan sisanya sebesar 2,5% disumbangkan oleh variabel lain. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri tbk Kota Bekasi pada tingkat nyata 99%. Koefisien regresi motivasi sebesar 0,844, artinya jika ada peningkatan motivasi, maka kinerja karyawan PT. Bank Mandiri tbk Kota Bekasi akan meningkat atau sebaliknya.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri tbk Kota Bekasi

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi mendukung perbaikan kinerja karyawan PT. Bank Mandiri tbk Kota Bekasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sugiono, dan Fakhri (2021), Razak (2021) dan Elin dan Realize (2020).

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri tbk Kota Bekasi

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi mendukung peningkatan kinerja karyawan melalui pengetahuan, keahlian dan sikap. Pengetahuan yang dimaksud adalah tingkat pendidikan dan keterampilan khusus agar dapat mencapai target pekerjaan yang diberikan. Pengetahuan diukur melalui pengetahuan dalam menggunakan peralatan kerja dan pengetahuan mendorong pencapaian hasil kerja dengan maksimal. Keahlian yang dimaksud pada penelitian ini yaitu kemampuan seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dengan maksimal. Keahlian diukur dengan kemampuan bekerjasama dalam tim maupun rekan kerja dan keterampilan menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Kemudian yang dimaksud sikap dalam penelitian ini adalah cara kerja seseorang dalam mengkomunikasikan pekerjaan kepada pimpinan ataupun perusahaan. Sikap diukur dengan tingkat kepatuhan pada aturan dan norma perusahaan serta tanggap dan rajin dalam bekerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2021), dan Suristya dan Adi (2021).

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri tbk Kota Bekasi

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi mendukung peningkatan kinerja karyawan melalui balas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja, prestasi

kerja, pengakuan dari atasan dan pekerjaan itu sendiri. Balas jasa yang dimaksud adalah pemberian kompensasi baik tunai maupun nontunai yang diberikan perusahaan atas pengorbanan karyawan baik dari aspek waktu, tenaga maupun pemikiran kepada perusahaan. Dalam penelitian ini balas jasa dicerminkan pada kesesuaian dan kepuasan balas jasa yang diterima karyawan. Kondisi kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kondisi yang ditimbulkan dalam mendukung karyawan melaksanakan pekerjaan. Kondisi kerja dalam penelitian ini dicerminkan pada dukungan dari rekan sekerja dan pimpinan serta kepuasan karyawan dalam menerima fasilitas kerja yang diberikan. Fasilitas kerja dalam penelitian ini merupakan seperangkat sarana dan prasarana yang diberikan perusahaan bagi karyawan untuk mendukung pekerjaan. Fasilitas kerja dicerminkan pada fasilitas makan dengan memperhatikan kebutuhan gizi karyawan serta kelayakan dan kelengkapan fasilitas tempat ibadah. Prestasi kerja yang dimaksud adalah hasil kerja yang dicapai karyawan sesuai dengan target pekerjaan. Prestasi kerja dicerminkan pada penilaian pada kualitas pekerjaan serta ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan. Pengakuan dari atasan yang dimaksud dalam penelitian ini aktivitas yang dilakukan dengan tujuan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam hubungan antara atasan dan bawahan. Implementasi dari pengakuan dari atasan yaitu mengakui dan menghargai hasil kerja dari bawahannya serta atasan menerima pendapat dan masukan dari bawahannya. Pekerjaan itu sendiri yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu keadaan yang diterima karyawan atas pekerjaan yang diberikan. Implementasi dari pekerjaan itu sendiri dapat dilihat dari sikap senang karyawan melakukan pekerjaan yang menarik dan menantang serta pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keinginan karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Augustinus dan Halim (2021), Widisono, *et al*, (2021), Sujiati, dan Najib (2016), dan Djaya (2021).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis deskriptif diperoleh kesimpulan sebagai berikut: 1) Kompetensi dan motivasi dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan PT. Bank Mandiri tbk Kota Bekasi. 2) Kompetensi mendukung peningkatan kinerja karyawan PT. Bank Mandiri tbk Kota Bekasi. 3) Motivasi mendorong peningkatan kinerja karyawan PT. Bank Mandiri tbk Kota Bekasi.

Saran

Adapun saran-saran yang dapat dikemukakan yaitu sebagai berikut: 1) Persaingan yang semakin kompetitif kebutuhan akan kualitas sumber daya manusia yang tinggi. Hal ini dilakukan agar perusahaan mampu memenangkan persaingan yang didukung oleh sumber daya manusia yang produktif. Pemeliharaan sumber daya manusia sangat penting dilakukan karena dapat berdampak pada kondisi karyawan dalam bekerja dan bentuk pengikatan perusahaan dengan karyawan. Program pemeliharaan yang baik dapat dilihat dari pemberian sarana dan prasarana kerja yang baik, perhatian pada peningkatan prestasi kerja karyawan, pengakuan dari atasan atas hasil kerja yang telah dicapai serta peningkatan keahlian dari tiap individu karyawan dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan. 2) Dapat menjadi bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya agar tidak hanya fokus pada variabel yang ada dipenelitian ini namun perlunya menambahkan variabel yang tidak diteliti pada penelitian ini seperti kepuasan kerja, budaya perusahaan atau yang lainnya agar peneliti memperoleh hasil penelitian yang lebih akurat dan maksimal. 3) Kompetensi; Peningkatan kompetensi karyawan sangat penting dilakukan

perusahaan mengingat eksistensi dan capaian target perusahaan didominasi oleh hasil kerja dari tiap individu karyawan. Dilihat dari hasil penelitian ini indikasi kelemahan variabel kompetensi terdapat pada indikator pengetahuan dan sikap. Indikator ini menjadi masukan bagi perusahaan bahwa dalam meningkatkan kompetensi karyawan dapat dilihat dari beberapa aktivitas peningkatan pengetahuan dalam menggunakan peralatan kerja, kemudian patuh pada semua aturan yang berlaku di perusahaan dan peningkatan sikap tanggap dan kerajinan dalam bekerja dan pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan.

4) Dari hasil penelitian dapat dilihat indikasi kelemahan yang terdapat pada variabel motivasi terdapat pada indikator fasilitas kerja seperti pemenuhan gizi dan kelengkapan fasilitas tempat ibadah. Hal ini dapat menjadi evaluasi bagi perusahaan untuk memperbaiki dan melengkapi fasilitas dan pada akhirnya motivasi karyawan meningkat dan kinerja karyawan ikut meningkat.

5) Dari hasil penelitian dapat dilihat indikasi kelemahan yang terdapat pada variabel kinerja karyawan terdapat pada indikator kuantitas kerja. Hal ini dapat menjadi evaluasi bagi perusahaan untuk memperhatikan penetapan target kuantitas kerja serta meminimalisir kesalahan karyawan dalam bekerja. Jika situasi ini diperhatikan dengan baik capaian target hasil kerja dapat dicapai dengan baik oleh tiap individu karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, Poernomo, dan Puspitaningtyas., 2018. Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Majalah Ilmiah Dian Ilmu*, 17(2).
- Afandi, P., 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Augustinus, Daniel Cassa dan Halim, Cindy Febiola. 2021. The Effect Of Motivation Towards Employee Performance For Cafe Workers In Medan. *Journal of Accounting & Management Innovation*, Vol.5 No.1, January 2021, pp. 44-56.
- Djaya, Subhan 2021. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Moderasi Kompensasi. *Buletin Studi Ekonomi*. Vol. 26 No. 1, Februari 2021, pages: 72-84 ISSN : 1410-4628 e-ISSN: 2580-5312.
- Edison Emron, Yohny Anwar, Imas Komariyah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Elin dan Realize., 2020. *The Effect Of Motivation And Competency Toward Performance Of Employee On PT BPR Dana Nagoya*.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hidayat, Rahmat. 2021. Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. Widya Cipta: *Jurnal Sekretari dan Manajemen*. Volume 5 No. 1 Maret 2021 P-ISSN 2550-0805 | E-ISSN 2550-0791.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Latief, Abdul., Muhammad Rizqi Zati, dan Siti Mariana., 2018. Pengaruh kompensasi dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan Pusat penelitian kelapa Sawit (PPKS). *Jurnal*. Vol 2. No. 1
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Masram, 2017. *Manajemen Sumber Daya Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Perdana, A. K., 2020. Generasi Milenial dan Strategi Pengelolaan SDM Era Digital. *Jurnal Studi Pemuda*, 8(1), 75–80.

- Razak, Nurlaely. 2021. The Effect of Training, Competence and Work Motivation on Employee Performance. *Jurnal Economic Resources*. Vol. 4 Issue. 1 (2021) Article history: Received - July, 11, 2021 Revised - July, 25, 2021 Accepted - July, 26, 2021.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter., 2013. *Management*, Eleventh Edition, (United States of America: Pearson Education Limited).
- Rozalena, Agustin dan Sri Komala Dewi. 2015. *Panduan Praktis Menyusun Pengembangan Karier dan Pelatihan Karyawan*. Jakarta : Raih Asa Sukses.
- Roziqin, Muhamad Zainur. 2010. *Kepuasan Kerja*. Malang: Averroes Press.
- Sugiono, Edi dan Fakhri, Fitri Yanti. 2021. The Effect Of Work Motivation, Competency, And Work Culture On Employee Performance And The Impact On Organizational Performance At The Directorate General Of Agricultural Infrastructure And Facilities. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)* Peer Reviewed – International Journal Vol-5, Issue-4, 2021 (IJEBAR) E-ISSN: 2614-1280 P-ISSN 2622-4771.
- Sugiyono., 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sujiati, M. Syamsul Ma'arif dan Mukhamad Najib., 2016. *The Effect Of Motivation and Competence On Employee Performance In Satellite Technology Center - National Institute Aeronautics and Space*. JAM. 15, 2 Received, December 2016 Revised, February 2017 March 2017 Accepted, June 2017.
- Suristya, Kadek Loka dan Adi, Nyoman Rasmien. 2021. Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Motivasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi (JMBS UNSRAT)*. ISSN 2356-3966 E-ISSN: 2621-2331
- Triastuti, D. A., 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, 2(2). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.25157/jmr.v2i2.1796>
- Widisono, Gunawan., Djamil, Masyhud Zulhak., dan Saluy, Ahmad Badawi., 2021. The Effect Of Motivation And Competence On The Performance Of Employees Of PT. Paramita Bangun Sarana tbk With Career Development As Intervening. Variable. *Volume 2, Issue 4, June 2021*. E-ISSN : 2715-4203, P-ISSN : 2715-419X. DOI: <https://doi.org/10.31933/dijdbm.v2i4> Received: 20 June 2021, Revised: 6 July 2021, Publish: 31 July 2021.
- Winardi. 2016. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.