



---

# Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Bank Syariah Mandiri Cabang Makassar

Muhlis Masud, Aryati Arfah, Baharuddin Semmaila ✉

Program Pascasarjana, Program Studi Doktor Ilmu Manajemen, Universitas Muslim Indonesia

---

## ABSTRACT

---

Penelitian ini bertujuan untuk menguji sekaligus mengkaji pengaruh dari variabel Kompetensi, motivasi dan Pelatihan kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Bank Syariah Mandiri Cabang Makassar. Studi ini dilakukan di Kantor Bank Syariah Mandiri yang berdomisili dan aktif di Kota Makassar. Studi ini melibatkan 75 pegawai pada Bank Syariah Mandiri Cabang Makassar. Penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan menggunakan kuesioner. Selanjutnya data dianalisis menggunakan alat statistik SPSS dengan menggunakan metode analisis regresi berganda. Data diuji melalui beberapa tahap pengujian seperti uji validitas, reliabilitas, uji normalitas, heterokedastisitas. Selanjutnya untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini akan dilihat melalui uji koefisien determinasi, uji parsial (uji-t) dan uji simultan (uji-f). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompetensi, Motivasi dan Pelatihan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin baik kompetensi, Motivasi dan Pelatihan kerja yang diberikan kepada pegawai semakin meningkatkan kinerja pegawai. Pelatihan Kerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja sangat dibutuhkan secara bertahap pada perusahaan demi meningkatkan kinerja pegawai.

### Keywords:

Kompetensi, Motivasi, Pelatihan

---

---

✉ Corresponding author:

Email Address: [muhlismasud.mm96@gmail.com](mailto:muhlismasud.mm96@gmail.com)

## **PENDAHULUAN**

Perkembangan yang sangat cepat tersebut perlu diikuti dengan manajemen SDM (sumber daya manusia) yang baik. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintergrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting sebagai potensi penggerak seluruh aktivitas perusahaan. Setiap perusahaan harus bias menjaga, memelihara dan meningkatkan kualitas kinerja SDM yang dimiliki. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kualitas kinerja dengan memberikan perhatian berupa motivasi kerja, meningkatkan kompetensi, dan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Selain itu, hal terpenting yang harus dilakukan oleh perusahaan, adalah bagaimana karyawan dapat menikmati pekerjaannya sehingga karyawan dapat mengerjakan perkerjaannya tanpa ada tekanan. (Larasati, 2014).

Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan dalam rangka mencapai suatu tujuan pembangunan. Proses pengembangan disini mencakup perencanaan, pengembangan, dan pengelolaan SDM. Karena sejatinya, upaya tersebut merupakan suatu kondisi yang harus ada dan terjadi di suatu organisasi, termasuk dalam pengembangan kualitas SDM yang ada di lembaga perbankan Indonesia.

Perbankan sendiri menjadi salah satu sektor strategis dalam meningkatkan pertumbuhan ekonomi bahkan hampir di setiap negara di dunia. Untuk saat ini perbankan bahkan dapat melewati krisis moneter dan bank baru mulai beradaptasi dengan memberikan pelayanan yang terbaik untuk para nasabahnya dengan kemudahan dalam mengakses produk produk perbankan seperti pembukaan rekening dan buku tabungan, kartu kredit, kredit pemilikan rakyat (KPR), dan produk jasa lainnya. Dunia perbankan dalam tahun ke tahun mengalami banyak sekali perubahan contoh seperti saat ini yang sangat mudah dalam pembuatan buku tabungan hanya dengan melalui telepon genggam atau smartphone tentu ini menjadi kemudahan bagi masyarakat yang mulai sadar akan pentingnya kebutuhan perbankan, baik karena adanya keamanan dalam bertransaksi dan berbisnis yang erat kaitannya dengan keuangan atau untuk menyimpan dananya guna kebutuhan saat ini dan yang akan datang.

Seorang pemimpin atau kepala cabang harus memberikan motivasi kepada semua karyawannya sehingga dapat memberikan gairah kerja karyawan. Maka dengan adanya motivasi tinggi yang baik tercermin dari rasa tanggung jawab dan gairah kerja yang menciptakan suatu keinginan untuk bekerja dan memberikan sesuatu yang terbaik untuk pekerjaannya. (Amianti,2015) .

Tidak kalah pentingnya juga adalah kompetensi kerja. Industri perbankan merupakan salah satu industri yang mengutamakan pelayanan kepada masyarakat dengan didukung oleh Sumber Daya Manusia yang handal dan memiliki kemampuan melayani dengan baik. Dengan memanfaatkan kemajuan teknologi yang berkembang pesat dan didukung oleh Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Dengan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan diharapkan dapat memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja dan kualitas pelayanan yang diberikan karyawan kepada masyarakat yang pada akhirnya akan mengarah pada pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan dalam Visi Bank Mandiri.

Pelatihan dan pendidikan ini bagi karyawan bank merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan prinsip dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik sesuai

dengan standar. Adanya pelatihan dan pendidikan kerja mampu meningkatkan pengetahuan tentang perbankan.

Pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian Tindakan yang dilaksanakan dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja atau karyawan oleh tenaga profesional yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan kompetensi kerja dalam bidang pekerjaan yang berguna untuk keefektifitas dan produktifitas dalam suatu perusahaan. Dalam menghadapi tantangan dan mendukung karyawan harus melakukan pengembangan diri. Menurut Gary Dessler (2015:284) pelatihan merupakan proses mengajarkan pegawai baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka

Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja juga dapat dipandang sebagai proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja, namun hasil pekerjaan itu sendiri menunjukkan kinerja. Kinerja di dalam perusahaan dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja. Faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan bisa dari dalam dirinya seperti kesehatannya dan bisa dari luar seperti lingkungannya. Peningkatan kinerja sangat dibutuhkan dalam perusahaan, seperti adanya pelatihan untuk membentuk suatu kepribadian yang baik bagi karyawan dan juga menghasilkan hasil kerjanya.

Studi ini dilakukan pada Kantor Bank Syariah Mandiri Cabang Makassar. Kompetensi, Motivasi dan Pelatihan menjadi hal yang sangat dibutuhkan perusahaan untuk meningkatkan kualitas kinerja yang ada pada kantor Bank Syariah Mandiri Cabang Makassar.

Penelitian yang dilakukan oleh (Subari, 2015) mengenai *influence of training, complete and motivation on employee performance, moderated by internal communications*. Hasil penelitian menunjukkan pelatihan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kecuali hipotesis 3 karena motivasi tidak signifikan secara langsung mempengaruhi kinerja. (Leonardo Agusta & eddy Madiono sutanto, 2013) meneliti tentang Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap kinerja karyawan CV. Haragon Surabaya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu variabel pelatihan, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan bersama sama terhadap kinerja operator alat berat CV. Haragon Surabaya.

**H1:** Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bank Syariah Mandiri Makassar

**H2:** Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bank Syariah Mandiri Makassar

**H3:** Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bank Syariah Mandiri Makassar

## **METODOLOGI**

Penelitian dilakukan di Kantor Bank Syariah Mandiri Makassar. Populasi penelitian ini berjumlah 300 orang yang bekerja pada Kantor Bank Syariah Mandiri Makassar. Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 75 orang responden. Dalam penelitian ini digunakan dengan rumus slovin yang telah dihitung dan hasilnya dijadikan sebagai referensi untuk penentuan sample dalam studi penelitian ini. Penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan menggunakan kuesioner. Selanjutnya data dianalisis menggunakan alat statistik SPSS dengan menggunakan metode analisis regresi berganda. Data diuji melalui beberapa tahap pengujian seperti uji validitas, reliabilitas, uji normalitas, heterokedastisitas. Selanjutnya untuk membuktikan hipotesis yang diajukan

dalam penelitian ini akan dilihat melalui uji koefisien determinasi, uji parsial (uji-t) dan uji simultan (uji-f) (Sugiyono, 2010).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini dilakukan kepada pegawai yang bekerja di Kantor bank syariah mandiri yang berwilayah di Makassar dengan kriteria karakteristik responden berdasarkan umur, Jenis kelamin, Jenjang Pendidikan dan Lama bekerja pada Kantor bank syariah mandiri untuk menjadi sasaran penyebaran kuesioner. Dalam hal ini peneliti mendatangi langsung Kantor bank mandiri yang terdapat di wilayah Makassar. Tahap pertama adalah melakukan uji validitas data untuk mengetahui apakah item-item yang ada di dalam kuesioner mampu mengukur perubahan yang didapatkan dalam penelitian ini. Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila  $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$  (Ghozali, 2005). Tabel 1 menunjukkan bahwa terdapat beberapa indikator yang dinyatakan valid, namun ada juga yang tidak valid sehingga harus dikeluarkan untuk dilakukan pengujian ketahap selanjutnya. Tahap ketiga adalah melakukan uji reabilitas untuk menguji konsistensi jawaban dari responden melalui pertanyaan yang diberikan. Jika nilai Cronbach Alpha dari suatu variabel lebih besar dari 0,6 maka butir pertanyaan yang diajukan dalam pengukuran instrumen tersebut memiliki reabilitas yang memadai. Sebaliknya, jika nilai Cronbach Alpha dari suatu variabel lebih kecil dari 0,6 maka butir pertanyaan tersebut tidak realible. (Nunnally, 1967; Ghozali 2005). tabel 2 menunjukkan bahwa instrumen untuk setiap variabel peneliti adalah realibel, karena nilai cronbach alpha menunjukkan nilai diatas angka 0,60.

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

<b>Variabel</b>	<b>r hitung</b>	<b>r tabel</b>	<b>Kesimpulan</b>
X1.1	0,536	>0,30	Valid
X1.2	0,616	>0,30	Valid
X1.3	0,627	>0,30	Valid
X1.4	0,693	>0,30	Valid
X1.5	0,604	>0,30	Valid
X1.6	0,572	>0,30	Valid
X2.1	0,554	>0,30	Valid
X2.2	0,682	>0,30	Valid
X2.3	0,699	>0,30	Valid
X2.4	0,649	>0,30	Valid
X2.5	0,667	>0,30	Valid
X2.6	0,627	>0,30	Valid
X3.1	0,680	>0,30	Valid
X3.2	0,785	>0,30	Valid
X3.3	0,625	>0,30	Valid
X3.4	0,693	>0,30	Valid
X3.5	0,491	>0,30	Valid
X3.6	0,469	>0,30	Valid
Y1	0,630	>0,30	Valid
Y2	0,762	>0,30	Valid
Y3	0,690	>0,30	Valid
Y4	0,698	>0,30	Valid
Y5	0,680	>0,30	Valid

Y6 0,636 >0,30 Valid

**Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha
X1	0,745 > 0,601
X2	0,720 > 0,601
X3	0,691 > 0,601

Tahap ketiga adalah melakukan uji multikolonieritas untuk mengetahui apakah ada hubungan atau korelasi diantara variabel independen. Multikolonieritas menyatakan hubungan antar sesama variabel independen. Dalam penelitian ini uji multikolonieritas digunakan untuk menguji apakah ada korelasi atau hubungan diantara variabel profesionalisme auditor dan etika profesi auditor. Pedoman suatu model regresi yang ideal adalah tidak terjadi korelasi diantara variabel independen (nilai VIF dan tolerance disekitar angka 1 serta koefisien korelasi antar variabel independen haruslah dibawah 0,5) atau tidak terjadi multikolonieritas. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal yakni variabel independen yang memiliki nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (Ghozali, 2001).

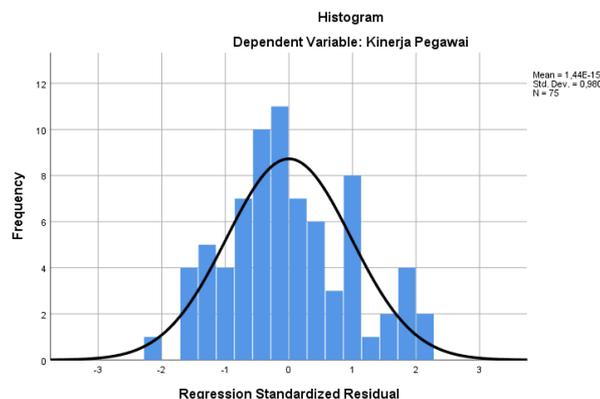
**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	VIF	Keterangan
X1	1,949	Tidak Multikolinieritas
X2	5,438	Tidak Multikolinieritas
X3	4,980	Tidak Multikolinieritas

Pada tabel 3, terlihat nilai tolerance untuk tiap variabel sebesar 0,846 sedangkan nilai VIF (Variance Inflation Factor) untuk masing-masing variabel Kompetensi 1,949. Motivasi sebesar 5,438 dan Pelatihan sebesar 4,980. Berdasarkan pedoman terhadap uji multikolinieritas nilai tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10 maka terlihat bahwa tidak terjadi korelasi diantara variabel profesionalisme auditor, dan etika profesi auditor atau tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi ini.

Tahap keempat adalah melakukan uji normalitas untuk melihat apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model regresi yang berdistribusi normal.

**Gambar 1. Grafik Histogram**

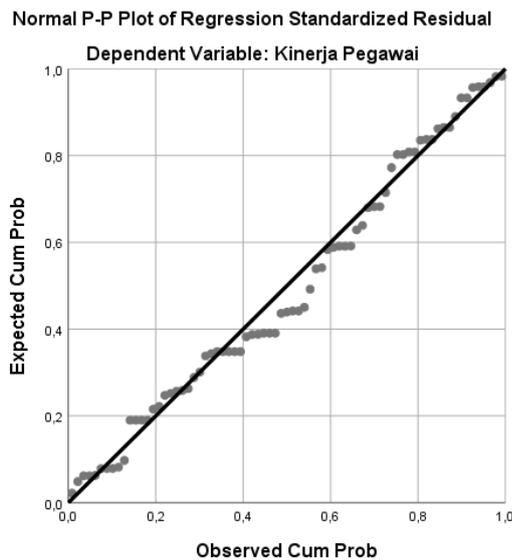


Berdasarkan grafik histogram diatas, dapat disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi yang mendekati normal, hal ini dibuktikan dengan melihat

bahwa grafik membentuk simetris dan mengikuti garis diagonal. Akan tetapi grafik histogram ini hasilnya tidak terlalu akurat apalagi ketika jumlah sampel yang digunakan kecil.

Metode yang handal adalah dengan melihat normal probability plot. Pada grafik normal plot terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal.

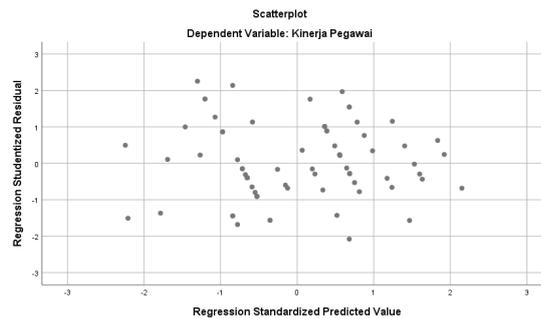
**Gambar 2. Normal Probability Plot**



Berdasarkan grafik normal probability plot, dapat dilihat bahwa titik menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal, sehingga dapat dikatakan bahwa pola distribusinya normal. Melihat kedua grafik diatas, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini dapat digunakan karena memenuhi asumsi normalitas.

Tahap kelima adalah melakukan Heteroskedastisitas menunjukkan bahwa variansi variabel tidak sama untuk semua pengamatan. Jika variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas karena data cross section memiliki data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang, dan besar). Untuk mendeteksi adanya Heteroskedastisitas, metode yang digunakan adalah metode chart (diagram Scatterplot). Jika: 1. Jika ada pola tertentu terdaftar titik-titik, yang ada membentuk suatu pola tertentu yang beraturan (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka terjadi Heteroskedastisitas. 2. Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar keatas dan dibawah 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

**Gambar 3. Hasil Uji Heterokedastisitas**



Gambar 3 menunjukkan adanya persebaran data (titik) pada sumbu diagonal yang mendekati garis diagonal. Berdasarkan pedoman uji normalitas mengatakan bahwa jika persebaran data (titik) mengikuti atau mendekati garis normal maka suatu penelitian dapat dikatakan normal. Pada gambar histogram juga menunjukkan adanya normalitas dalam penelitian ini. Melihat hal tersebut maka dapat disimpulkan penelitian ini memenuhi uji normalitas.

Tahap keenam adalah melakukan analisis regresi linier berganda untuk melihat pengaruh variabel- variabel terikat (dependent) yang digunakan dalam penelitian ini terhadap variabel bebasnya (independent).

**Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.		
	B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	-1,767	,834		-2,119	,038	
	Kompetensi	,139	,037		,155	3,786	,000
	Motivasi	,428	,073		,399	5,848	,000
	Pelatihan	,504	,068		,481	7,363	,000
R square						0,939	
F						365,860	
F-sig.						,000	

Berdasarkan tabel 5, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = -1,767 + 0,139X_1 + 0,428X_2 + 0,504X_3$$

Nilai Constant (a) adalah sebesar -1,767 hal ini berarti jika tidak ada perubahan variabel bebas maka Kinerja Pegawai sebesar -1,767. X1 Nilai koefisien regresi untuk variabel Kompetensi adalah sebesar 0,139. Dalam penelitian ini dapat dinyatakan bahwa Kompetensi (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y), hal ini menunjukkan bahwa ketika Kompetensi meningkat sebesar satu satuan maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,139. Nilai koefisien regresi untuk variabel Motivasi adalah sebesar 0,428. Dalam penelitian ini dapat dinyatakan bahwa Motivasi (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y), hal ini menunjukkan bahwa ketika Motivasi meningkat sebesar satu satuan maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,428. Nilai koefisien regresi untuk variabel Pelatihan adalah sebesar 0,504. Dalam penelitian ini dapat

dinyatakan bahwa Pelatihan (X3) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y), hal ini menunjukkan bahwa ketika Pelatihan meningkat sebesar satu satuan maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,504.

Nilai koefisien nilai R square yang diperoleh sebesar 0,939 yang menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh variabel Pelatihan, Kompetensi dan Motivasi sebesar 93,9% dan sisanya 16,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini. Angka koefisien kolerasi (R) sebesar 0,939 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen adalah kuat karena memiliki nilai koefisien kolerasi diatas 0,5. Standar Error of Estimate (SEE) sebesar 0,569. Makin kecil nilai SEE akan membuat model regresi semakin tepat dalam memprediksi variabel dependen. Pengujian regresi secara parsial (uji t) berguna untuk menguji pengaruh dari masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dengan membandingkan nilai probabilitas (p-value) dari masing-masing variabel dengan tingkat signifikan yang digunakan sebesar 0,05. Jika p-value lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa variabel-variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Variabel independen yang dimasukkan dalam model yaitu Kompetensi, Motivasi dan Pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Hal ini dapat dilihat probabilitas dari semua variable independent memiliki nilai signifikan sebesar 0,000 lebih besar dari 0,005 yang berarti seluruh hipotesis diterima.

Pengujian signifikan simultan (uji F) dilakukan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang digunakan dalam model regresi mempunyai pengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikan sebesar 0,000 atau lebih kecil dari nilai probabilitas (p-value) 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 18 menunjukkan bahwa dari uji F test nilai F hitung sebesar 365,860 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 atau lebih kecil dari nilai probabilitas (p-value) 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Pelatihan, Kompetensi dan Motivasi secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai ( $H_a$  diterima).

## **Pembahasan**

Pengaruh Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Kompetensi merujuk kepada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi, konsep diri/nilai-nilai, pengetahuan dan keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul (superior performer) di tempat kerja. Dalam penelitian Kompetensi dibuktikan merupakan salah satu faktor penentu. mengacu pada karakter knowledge, skill, dan abilities setiap individu atau karakter personal yang mempengaruhi job performance individu secara langsung. Kompetensi adalah karakteristik mendasar dari individu yang berhubungan dengan ukuran atau referensi efektif atau tidaknya kinerja dalam suatu pekerjaan atau situasi tertentu. Kompetensi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja, yaitu siapa yang berkinerja baik dan kurang baik tergantung pada kompetensi yang dimilikinya, diukur dari kriteria atau standar yang digunakan. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi akan meningkatkan motivasi yang selanjutnya berpengaruh meningkatkan kinerja.

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 Karyawan profesional harus memiliki kemampuan

menguasai bidang pekerjaan. Kompetensi seorang karyawan adalah kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya secara tepat. Dalam hal ini, kompetensi karyawan akan berdampak terhadap kinerja karyawan dan akan memberikan kontribusi terhadap kualitas pekerjaannya. Kinerja karyawan akan memberikan dampak yang besar terhadap pelaksanaan pekerjaannya secara efektif.

#### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.**

Penelitian ini menemukan pengaruh positif dan signifikan dari Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini berarti ketika Motivasi semakin besar, maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai. Dalam penelitian Motivasi dibuktikan merupakan salah satu faktor penentu.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya motivasi yang tinggi berarti pula karyawan tersebut mempunyai minat yang tinggi dalam menjalankan rutinitas kerja sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya. Dengan adanya minat yang tinggi, karyawan akan bekerja dengan perasaan senang. Perasaan senang inilah yang mampu memberikan kontribusi terhadap efisiensi dan kinerja karyawan. Motivasi yang tinggi ditunjukkan dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan. Organisasi terpenuhi, karyawan tersebut merasa senang. Sikap positif lainnya adalah merasa memiliki dan mempunyai frekuensi kehadiran yang tinggi. Sikap tersebut memberikan kontribusi yang berarti terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh signifikan meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja akan memberikan kinerja kerja yang baik, sedangkan bagi karyawan yang memiliki motivasi yang rendah tidak akan memberikan kinerja sebaik karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi.

Motivasi pada suatu organisasi bertujuan untuk mendorong semangat kerja para karyawan agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilan demi terwujudnya tujuan suatu organisasi. Pimpinan yang mengarahkan karyawannya dengan memberikan motivasi kerja akan menciptakan kondisi dimana karyawan merasa mendapat inspirasi untuk bekerja keras. Karyawan yang mempunyai motivasi tinggi merupakan salah satu syarat jika hasil-hasil kinerja yang tinggi ingin dicapai secara konsisten.

Hal ini sejalan dengan pendapat Vroom (dalam Mangkunegara, 2005:51) bahwa motivasi adalah faktor utama membangun kinerja, untuk itu penerapan upah/gaji yang dikaitkan dengan kinerja individu akan dapat lebih meningkatkan motivasi, sekaligus mengisi faktor kesempatan untuk meningkatkan kinerja.

#### **Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai.**

Penelitian ini menemukan pengaruh positif dan signifikan dari Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini berarti ketika Motivasi semakin besar, maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai. Dalam penelitian Pelatihan dibuktikan merupakan salah satu faktor penentu.

Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki kinerja karyawan pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Secara ideal, pelatihan harus didesain untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi yang pada waktu yang bersamaan juga mewujudkan tujuan-tujuan organisasi, secara ideal, pelatihan harus didesain untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi, yang pada waktu bersamaan juga mewujudkan tujuan-tujuan dari para pekerja secara perorangan. Pelatihan dilakukan untuk menutup "gap" antara kecakapan atau kemampuan karyawan dengan permintaan

jabatan serta untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam dalam mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditetapkan.

Menurut (Fahmi, 2014) pelatihan yang dilakukan kepada karyawannya sangat penting bagi teaga kerja untuk bekerja lebih menguasai dan lebih baik terhadap pekerjaan yang dijabat atau akan dijabat kedepan. Pelatihan yang dimaksudkan akan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan keahlian dan kemampuan dalam bekerja. Pelatihn merupakan proses sistematis mengubah tingkah laku para karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh instansi.

## **SIMPULAN**

Hasil studi ini menemukan bahwa Kompetensi, Motivasi dan Pelatihan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai pada kantor Bank Syariah Mandiri Cabang Makassar. Semakin diberikan Kompetensi sesuai dengan standar operasional kantor, pemberian motivasi secara intens secara internal maupun eksternal serta adanya pelatihan yang diberikan secara bertahap kepada pegawai memberikan dampak yang positif dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Bank Syariah Mandiri Makassar. Pelatihan merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pelatihan yang intens dan bertahap mampu memberikan peningkatan kinerja pegawai yang lebih terampil.

Hasil penelitian ini menyarankan agar penelitian berikutnya dapat mempertimbangkan faktor Pendidikan dalam bentuk Pendidikan dan pelatihan agar tercipta keterkaitan satu sama lain demi mendapatkan kualitas pegawai yang terdidik dan memiliki keterampilan dengan adanya pelatihan secara bertahap. Diharapkan dapat melakukan wawancara secara langsung dan lebih terlibat dalam aktivitas Kantor Bank syariah Mandiri sehingga penelitian selanjutnya dapat lebih memahami dan dapat memberikan solusinya. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan bisa menambahkan variabel lain yang diduga mempengaruhi tingkat materialitas, seperti Pendidikan, Lingkungan Organisasi, dan Kompensasi.

## **Referensi :**

- Agusta, Leonardo & Eddy, M. S. (2013). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi  
Amianti, (2012), Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing Bank (Study Kasus Pada Karyawan PT. BPRS Pemerintah Kota Bekasi), Jurnal Masalah: Bekasi dan R&D. Bandung: Alfabeta  
Fahmia. (2014). HRD Syariah Teori dan Implementasi MSDM Berbasis Syariah. Jakarta: PT Gramedia.  
Ghozali, I, (2005), Aplikasi Analisis Multivariat dengan program SPSS, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro  
Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Haragon Surabaya. AGPRA, 1(3)  
Larasati, S., & Gilang. A. (2014). Pengaruh motivasi kerjaterhadap kinerja karyawan wilayah Telkom Jabar BaratUtara (Witel Bekasi). Jurnal Manajemen dan Organisasi,5(3), 200-213  
Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu, 2005. Evaluasi Kinerja Sumber Daya. Bandung: PT Refika Aditama.  
Subari, H Riady. (2015) Influence of Training, Competence and Motivation on Employee Performance, Moderated By Internal Communications.American Journal of Business and