

Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Cabang BRI Panakkukang Makassar

Rosmini Barinong¹ ✉ Baharuddin Semmaila², Serlin Serang³

^{1,2,3} Program Magister, Universitas Muslim Indonesia

Abstrak

Penelitian ini dilakukan dalam rangka memperoleh bukti empiris dan menganalisis pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Cabang Bri Panakkukan Makassar. Penelitian ini menggunakan metode sensus, data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data prime berupa kuesioner dan data skunder. Populasi penelitian berjumlah 70 pegawai dalam lingkup Pada Kantor Cabang Bri Panakkukan Makassar. Sedangkan sampel dalam penelitian ini sebanyak 70 kuesioner yang dibagikan, 150 kuesioner yang Kembali 70 responden. Setelah dilakukan verifikasi dari jumlah yang dikembalikan ternyata yang memenuhi syarat adalah sebanyak 70 kuesioner. Data dianalisis dengan menggunakan model persamaan regresi linier berganda SPSS . versi (Arbukie 1997 : 562). Hasil penelitian ini diketahui dari nilai t-hitung > t-tabel yakni 2,021 diperoleh dari (df2=39; $\alpha=0,05$) dan juga dapat diketahui melalui tingkat signifikansinya dimana pada kolom sig./probabilitas pada tabel di atas diperoleh nilai signifikansi < 0,05 yaitu variabel kompetensi dengan t-hitung 3.182 > 2,021 atau signifikansi 0,002 < 0,05 (berpengaruh signifikan). Hasil ini dapat diketahui dari nilai t-hitung > t-tabel yakni 2,021 diperoleh dari (df2=39; $\alpha=0,05$) dan juga dapat diketahui melalui tingkat signifikansinya dimana pada kolom sig./probabilitas pada tabel di atas diperoleh nilai signifikansi < 0,05 yaitu variabel motivasi dengan t-hitung 3.233 > 2,021 atau signifikansi 0,002 < 0,05 (berpengaruh signifikan). Dari kedua variabel bebas tersebut, yang memberikan pengaruh dominan adalah variabel motivasi

Kata Kunci: *Kompetensi, Motivasi, Kinerja Pegawai.*

Abstract

This research was conducted in order to obtain empirical evidence and analyze the influence of Competence and Motivation on Employee Performance at the Branch Office of Bri Panakkukan Makassar. This study uses the census method, the data used in this study are primary data in the form of questionnaires and secondary data. The research population is 70 employees within the scope of the Panakkukan Branch Office Makassar. While the sample in this study were 70 questionnaires distributed, 150 questionnaires returned 70 respondents. After verification, the number returned turned out to be 70 questionnaires that met the requirements. The data were analyzed using the SPSS multiple linear regression model. version (Arbukie 1997: 562). The results of this study are known from the t-count > t-table which is 2.021 obtained from (df2=39; $\alpha=0.05$) and can also be known through the level of significance where in the sig./probability column in the table above, the significance value is < 0.05, namely the competence variable with t-count 3.182 > 2.021 or a significance of 0.002 < 0.05 (significant effect). 0.05) and can also be known through the level of significance where in the sig./probability column in the table above, a significance value of < 0.05 is obtained, namely the motivation variable with t-count 3.233 > 2.021 or a significance of 0.002 < 0.05 (significant effect). Of the two independent variables, the dominant influence is the motivation variable.

Keywords: *Competence, Motivation, Employee Performance.*

Copyright (c) 2022 Rosmini Barinong

✉ Corresponding author :

Email Address : rosmini@gmail.com

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu pembangunan nasional tidak terlepas dari andil sektor ekonomi dalam memberikan kontribusi bagi penguatan perekonomian nasional. Salah satu unsur penting dari pembangunan perekonomian nasional adalah keberadaan lembaga keuangan yang bergerak di bidang perbankan (Saraswati, 2022; Sugiarto & Octaviana, 2021). Keberadaan perbankan nasional yang ada di Indonesia merupakan sebuah kumpulan dari beberapa bank nasional yang mengelola dan memanfaatkan dana masyarakat dari masyarakat untuk masyarakat. Sektor perbankan merupakan salah satu sektor yang memegang peranan penting dalam pelaksanaan pembangunan terutama dalam mendukung terlaksananya aktivitas usaha di segala sektor. Perbankan memiliki porsi yang cukup besar dalam menghimpun dana masyarakat baik berupa tabungan, deposito dan giro serta penyediaan dana dalam bentuk penyaluran berbagai jenis kredit dan menjadi sarana pendukung transaksi lalu lintas pembayaran dan keuangan. Peran perbankan dengan kemajuan teknologi serta globalisasi perekonomian semakin berkembang dan semakin luas (Marpaung et al., 2021).

Kemudahan kebijakan pemerintah dalam pendirian suatu bank mengakibatkan pertumbuhan perbankan di Indonesia semakin pesat. Dampak dari kebijakan tersebut memberikan rangsangan bagi masyarakat untuk menciptakan berbagai peluang kemitraan khususnya meningkatnya jumlah masyarakat yang gemar menabung, dengan berbagai motif alasan. Berdasarkan hasil survei di tahun 2021 menyimpulkan bahwa meningkatnya jumlah penabung setiap tahun dikarenakan pendapatan masyarakat meningkat, pembayaran gaji melalui pihak bank, untuk mengamankan aset kekayaan dan untuk memperoleh keuntungan dalam jangka waktu panjang sesuai suku bunga yang ditetapkan. Upaya untuk menjamin kepercayaan masyarakat kepada pihak perbankan, maka pihak bank berupaya untuk selalu meningkatkan kinerjanya. Hal ini penting agar masyarakat menaruh kepercayaan yang tinggi untuk selalu mendapatkan pelayanan dari pihak perbankan. Salah satunya adalah Bank Rakyat Indonesia Tbk. Bank ini telah lama beroperasi di Indonesia dan telah memiliki banyak kantor di seluruh pelosok wilayah Indonesia, karena itu keberadaan bank ini sudah dikenal oleh seluruh masyarakat Indonesia. Untuk Wilayah Kota Makassar yaitu memiliki 1 unit kantor cabang utama dengan 14 unit kantor layanan nasabah meliputi kantor layanan nasabah wilayah Pasar Butung, Ratulangi, Bangara, Pettarani, Tellobaru, Petikemas, Antang, Boulevard, Hasanuddin, Unhas Tamalarena, Dg. Tata, BTP, Baraya dan Somba Opu.

Kiprah Bank Rakyat Indonesia Tbk. untuk meningkatkan kinerjanya, dalam rangka membenahi sistem manajemen sumber daya manusia yang dimilikinya dalam menghadapi persaingan diantara bank nasional lainnya yang ada di Indonesia dan sekaligus untuk memenuhi tuntutan pelayanan nasional sebagian masyarakat melakukan intermediasi dengan bank. Atas dasar ini, (Sugiarto & Octaviana, 2021)

menyatakan bahwa keberhasilan dalam pengelolaan perbankan tidak terlepas dari pencapaian kinerja pegawai. Ini didukung beberapa hasil penelitian seperti yang dilakukan oleh (Syam, 2022) menyatakan kinerja merupakan variabel tujuan yang dipengaruhi oleh motivasi dan kompetensi dari para pegawainya. Sementara penelitian (Taufan & Basalamah, 2021; Widarko & Anwarodin, 2022) menunjukkan variabel kompetensi dan motivasi memberikan pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Dan penelitian dari Dandy Rahman (2019) terlihat bahwa variabel kompetensi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Mencermati kinerja pegawai Kantor Cabang BRI Panakkukang Makassar berdasarkan data yang diperoleh dari laporan realisasi pencapaian kinerja pegawai, menunjukkan dalam kurun waktu lima tahun (2017 - 2021) yang belum terealisasi sesuai dengan target yang diharapkan di atas 90%, sebagai acuan standar menilai kinerja pegawai perbankan yang sesuai penilaian manajemen yang diatur dalam Peraturan Bank Indonesia Nomor 6/10/PBI/2004. Kantor Cabang BRI Panakkukang Makassar masih perlu diperbaiki dan ditingkatkan, khususnya yang berkaitan dengan pencapaian hasil kerja yang belum optimal sesuai dengan target yang diharapkan. Atas dasar ini, maka pihak manajemen perlu menerapkan teori hasil dari Schermerhorn (2007:82) bahwa setiap orang yang bekerja berusaha mendapatkan hasil kerja sesuai tujuan organisasi. Wujud dari hasil kerja dinilai menurut kuantitas, kualitas, efisien, efektif dan memiliki loyalitas.

Fenomena yang menunjukkan kinerja pegawai yang belum optimal, tentu tidak terlepas dari pengaruh kompetensi pegawai yang belum ditingkatkan dan motivasi yang perlu mendapatkan perhatian dari pihak Kantor Cabang BRI Panakkukang Makassar. Menurut (Morgan et al., 2019) kompetensi dan motivasi memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Menurut (Rosmaini & Tanjung, 2019) kompetensi berpengaruh secara langsung dan tidak langsung terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja merupakan sesuatu yang sangat dibutuhkan setiap individu untuk mencapai target atau hal yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Dimana motivasi kerja ini membuat setiap individu menjadi semangat atau mempunyai dorongan untuk mempengaruhi setiap individu dalam bekerja. Sesuai dengan pendapat Hasibuan (2009) motivasi penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Fenomena yang ada masih terdapat pegawai dalam bekerja mengalami penurunan motivasi kerja atau rendahnya motivasi kerja dapat ditunjukkan dengan keterlambatan pegawai yang merupakan penurunan terhadap kedisiplinan kerja cerminan dari rendahnya motivasi kerja seorang pegawai dengan pekerjaannya. Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang mengamati pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai dalam suatu organisasi antara lain (Mulang, 2021) menunjukkan bahwa kompetensi memberi pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Artinya, penerapan kompetensi dalam suatu organisasi perlu ditingkatkan untuk mendukung dalam peningkatan kinerja pegawai.

Fenomena berdasarkan fakta yang menunjukkan bahwa kompetensi pegawai masih perlu ditingkatkan terhadap kinerja pegawai, ini dapat dilihat dalam setiap aktivitas kerja pegawai. Terlihat masih ada pegawai yang kurang memiliki wawasan pengetahuan yang cukup dalam memberikan pelayanan atau mengambil keputusan pelayanan. Selain itu, ada juga pegawai yang memiliki keterampilan yang belum

cakap dan kurang terampil dalam melayani, termasuk ada pegawai yang pengalaman kerjanya belum handal dalam memecahkan masalah, demikian halnya masih ada pegawai yang masih rendah dalam bersikap menguasai bidang kerjanya dan belum memiliki keahlian untuk bekerja secara profesional. Sesungguhnya kompetensi menjadi penting dan diperlukan untuk mewujudkan peningkatan kinerja pegawai.

Fenomena dari hasil pengamatan yang dilakukan oleh (Basalamah & As'ad, 2021) dilengkapi dengan beberapa informasi dari pegawai terlihat beberapa masalah di lapangan yang mencerminkan masih rendahnya motivasi kerja pegawai pada Kantor Cabang BRI Panakkukang Makassar. Hal ini dapat dilihat dari fenomena seperti : (1) masih ada pegawai melaksanakan tugasnya tidak bersungguh-sungguh dan 4 kurang teliti dalam bekerja, (2) masih ada sebagian pegawai pada saat bekerja pegawai sering menunda-nunda pekerjaannya, (3) masih ada sebagian pegawai yang datang terlambat dan pulang lebih awal serta adanya pegawai yang keluar masuk kantor pada saat jam kerja, dan (4) Masih ada sebagian pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaannya tepat pada waktunya. Menilai mengenai kompetensi yang dimiliki pegawai dalam menjalankan aktivitas kerjanya yang masih kurang kompeten dalam meningkatkan kinerja pegawai, maka pihak manajemen perlu menerapkan teori jendela kompetensi dari Donald (2007:18) bahwa setiap individu dapat dilihat kompetensinya berdasarkan jendela kompetensi yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan, pengalaman, sikap penguasaan dan keahlian. Penerapan kompetensi diperlukan oleh setiap pegawai dalam menjalankan aktivitasnya untuk meningkatkan kerjanya. Teori ini sangat relevan dengan tuntutan kebutuhan kerja yang menginginkan pegawai berkompeten dalam mewujudkan meningkatkan kerjanya.

Termasuk pula motivasi kerja merupakan variabel bebas yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Dalton (2007:55) motivasi merupakan elemen penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai karena setiap pegawai membutuhkan dorongan dalam dirinya untuk bekerja. Ini juga didukung beberapa penelitian sebelumnya yang mengamati hal tersebut yaitu (Anwar et al., 2020; Chauvin et al., 2020; Urtasun & Núñez, 2012). Inti dari temuan penelitian terdahulu menemukan ada pengaruh positif atau negatif secara signifikan atau tidak signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai . Motivasi prestasi yang positif mendukung peningkatan kinerja, sebaliknya motivasi yang negatif menjadi penyebab kinerja rendah. Memahami kesenjangan yang terjadi atas pemberian motivasi kerja kepada karyawan yang masih kurang, maka perlu diterapkan teori prestasi McClelland (Sitopu et al., 2021) menyatakan ada tiga landasan penting untuk melihat bagaimana orang termotivasi karena dorongan atau hasrat prestasi yang dimilikinya. Ketiga landasan ini memfokuskan kepada: 1) kebutuhan sukses, sebagai kebutuhan pencapaian tertinggi (high achiever) sesuai aktualisasi diri dan penghargaan keberhasilan; 2) kebutuhan otoritas kerja sebagai kebutuhan untuk eksis menjalankan tugas sesuai kewenangan; dan 3) kebutuhan afiliasi sebagai kebutuhan interaksi sosial dalam bekerja. Ketiga wujud motivasi ini dapat dijabarkan melalui pemberian insentif, penghargaan, tanggungjawab, peluang berkarya dan keharmonisan kerja.

Kenyataan memperlihatkan bahwa pegawai dalam bekerja sering mengharapkan mendapat pemberian insentif bila bekerja melebihi standar jam kerja yang telah ditetapkan, dan kurang termotivasi dalam bekerja bila pemberian insentif berupa uang yang didapatkan tidak sesuai dengan nilai balas jasa yang diharapkan. Hal yang sama pegawai kurang termotivasi bila dalam bekerja tidak mendapatkan

penghargaan berupa promosi jabatan ke jenjang yang lebih tinggi. Setiap pegawai mengharapkan mendapatkan penghargaan promosi jabatan yang menyebabkan pegawai bekerja dengan tekun dan serius. Pegawai dalam bekerja merasa akan termotivasi bila tanggungjawab yang diberikan sesuai dengan amanah dan kewenangannya dan kurang termotivasi bila tanggungjawab tersebut tidak diberikan secara penuh sesuai dengan kewenangan dalam mengambil keputusan. Pegawai akan termotivasi bila mendapatkan peluang berkarya, tetapi tidak merasa termotivasi bila hasil kerja yang dicapai tidak memperoleh pengakuan dari pimpinan dan rekan kerjanya. Pegawai akan termotivasi pula bila lingkungan kerjanya tercipta keharmonisan dan kurang termotivasi bila lingkungan kerja terdapat konflik yang mengarah pada perselisihan dan pertengkaran antar sesama rekan kerja.

Berdasarkan uraian di atas, terdapat persamaan dan perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu. Persamaannya terletak pada salah satu variabel yang diteliti, baik pada variabel bebas maupun pada variabel terikat. Sedangkan perbedaannya terletak pada obyek penelitian, yaitu ada yang meneliti pada sektor industri, perusahaan, ataupun rumah sakit, sementara pada penelitian ini meneliti di perusahaan perbankan. Perbedaan lainnya yaitu pada alat analisis yang digunakan, ada yang menggunakan analisis Regresi dan ada pula yang menggunakan analisis korelasi. Selain itu perbedaan juga terletak pada perolehan hasil penelitian yang akan diketahui selanjutnya setelah penelitian ini melewati tahap analisis hasil penelitian. Memahami uraian fenomena, fakta, teori acuan dan hasil penelitian sebelumnya menjadi landasan bagi peneliti untuk tertarik meneliti dengan memilih judul: Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Cabang BRI Panakkukangg Makassar.

Kerangka konseptual dalam penelitian ini berupa gambaran tentang hubungan secara konstruk atas variabel yang diamati. Penelitian ini memperlihatkan hubungan secara langsung antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Pada penelitian ini terdapat dua variabel yang diamati yaitu dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri atas kompetensi dan motivasi, sedangkan variabel terikat yaitu kinerja. Variabel kompetensi (X1) mengacu pada teori jendela kompetensi dari (Teece et al., 1997) bahwa setiap individu dapat dilihat kompetensinya berdasarkan jendela kompetensi yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan, pengalaman, sikap penguasaan dan keahlian. Penerapan kompetensi diperlukan oleh setiap pegawai dalam menjalankan aktivitasnya untuk meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian sebelumnya yang pernah meneliti pengaruh kompetensi terhadap kinerja pada beberapa obyek penelitian yang berbeda yaitu (Egitim, 2022; Mulvenna et al., 2020) menunjukkan bahwa kompetensi memberi pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Artinya, penerapan kompetensi dalam suatu organisasi diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Termasuk pula variabel bebas motivasi (X3) mengacu pada teori kebutuhan McClelland dalam Gibson, Ivancevich dan Donnely (2011:15) bahwa ada tiga landasan penting untuk melihat bagaimana orang termotivasi karena dorongan atau hasrat prestasi yang dimilikinya. Pemenuhan motivasi tersebut berupa pemberian insentif, penghargaan, tanggungjawab kerja, peluang berkarya dan keharmonisan kerja. Kaitan dengan hasil penelitian terdahulu terlihat peneliti yang meneliti hubungan motivasi memberikan pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja yaitu Titik (2017), Hari (2020), Nadir dkk (2019). Inti dari temuan penelitian terdahulu menemukan ada

pengaruh positif atau negatif secara signifikan atau tidak signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya variabel kinerja (Z) sebagai variabel tujuan atau terikat mengacu pada teori hasil dari Schermerhorn (2007:82) bahwa setiap orang yang bekerja berusaha mendapatkan hasil kerja sesuai tujuan organisasi. Wujud dari hasil kerja yang dinilai berupa pencapaian hasil kerja secara kuantitas, kualitas, efisien, efektif dan memiliki loyalitas. Penilaian tentang kinerja merupakan gambaran mengenai keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi. Kinerja yang meningkat merupakan pencerminan bahwa organisasi tersebut berhasil dalam mewujudkan tujuannya, sedangkan pencapaian kinerja yang menurun merupakan pencerminan bahwa organisasi tersebut gagal dalam mewujudkan tujuan. Peneliti terdahulu yang pernah meneliti tentang kinerja yaitu Kristina (2017), Eko Nur Fuad (2021) dan Dandy Rahman (2019) yang menunjukkan bahwa kinerja merupakan variabel tujuan yang dipengaruhi oleh kompetensi dan motivasi yang positif dan signifikan. Adapula yang memberikan pengaruh negatif dan signifikan atau positif dan tidak signifikan. Tergantung pada seberapa besar pengaruh variabel bebas yang mempengaruhinya. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang menjadi dugaan adalah sebagai berikut:

- H1: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Cabang BRI Panakkukang Makassar.
- H2: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Cabang BRI Panakkukang Makassar.

METODOLOGI

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini dibedakan atas tiga yaitu:

1. Penelitian ini merupakan penelitian *exploratory* yaitu berusaha untuk mencari hubungan-hubungan yang relatif baru, dan *explanatory* yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara menjelaskan gejala yang ditimbulkan oleh suatu obyek penelitian.
2. Ditinjau dari aspek datanya adalah penelitian *ex post facto*, yang berarti setelah kejadian yaitu penelitian yang bersifat pencarian empirik yang sistematis, di mana peneliti tidak dapat mengontrol variabel bebasnya karena peristiwa telah terjadi atau sifatnya tidak dapat dimanipulasi.
3. Ditinjau dari tujuannya adalah studi kausal yang berusaha menjelaskan hubungan kausal pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Cabang BRI Panakkukang Makassar.

B. Waktu dan Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilaksanakan pada Kantor Cabang BRI Panakkukang Makassar sebagai obyek penelitian untuk melihat pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Waktu penelitian dijadwalkan dua bulan mulai Nopember - Desember 2022.

C. Jenis dan Sumber Data

Jenis penelitian ada dua yaitu penelitian kuantitatif dan kualitatif. Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif yaitu penelitian ilmiah

yang sistematis terhadap hubungan atau pengaruh yang dikembangkan menggunakan model statistik. Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan sekunder:

1. Data primer yaitu data yang diperoleh dari hasil observasi, penyebaran kuesioner dan wawancara.
2. Data sekunder yaitu data yang diperoleh pada Kantor Cabang BRI Panakkukang Makassar.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data (instrumen) yang digunakan adalah observasi, kuesioner, wawancara dan dokumentasi.

1. Observasi adalah kegiatan penelitian dengan terjun langsung melakukan pengamatan di lapangan sesuai dengan obyek yang diamati berkaitan dengan data identitas pegawai Kantor Cabang BRI Panakkukang Makassar sebagai responden.
2. Kuesioner adalah daftar pernyataan yang disebar dan diberikan kepada informan untuk menjawab pertanyaan dengan menconteng bobot sesuai asumsi kategori. Butir-butir pernyataan dalam kuesioner berdasarkan teori manajemen yang relevan dan dari temuan hasil peneliti terdahulu. Pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner diukur dengan menggunakan skala Likert sebagai berikut: skor/nilai 1 sampai dengan 5 yang berarti nilai 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = kurang setuju, 4 = setuju dan 5 = sangat setuju.
3. Wawancara adalah tanya jawab dalam hal ini peneliti melakukan konfirmasi pada obyek penelitian.
4. Dokumentasi adalah data sekunder yang telah diolah dan dijadikan arsip untuk memperkuat hasil pengamatan.

E. Populasi dan Sampel

Populasi adalah kelompok elemen yang lengkap umumnya dapat berupa orang, obyek, transaksi atau kejadian. Dalam penelitian ini populasi terdiri dari seluruh Pegawai Kantor Cabang BRI Panakkukang Makassar yang berjumlah 70 orang. Dengan melihat jumlah populasi yang tidak terlalu besar, maka penelitian ini menggunakan metode sensus yaitu seluruh populasi dijadikan responden.

F. Teknik Analisis Data

Untuk menguji hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini, maka digunakan metode analisis:

1. Analisis secara deskriptif yaitu menjelaskan variabel kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Cabang BRI Panakkukang Makassar.
2. Metode analisis regresi linier berganda untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Cabang BRI Panakkukang Makassar dengan rumus: (Soemarsono, 2005:47)

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e_i$$

Dimana:

- Y = Kinerja Pegawai
- X₁ = Kompetensi
- X₂ = Motivasi
- B₁-b₂ = Koefisien Regresi (Parameter)
- b₀ = Konstanta (Intercept)
- e_i = Faktor Kesalahan

Selanjutnya untuk menentukan pengaruh dan tingkat signifikan $\alpha = 0.05$ atau 5% diuji dengan menggunakan uji-F dan uji-t melalui program komputer SPSS 18.0.

G. Definisi Operasional dan Pengukurannya

Definisi operasional dalam penelitian ini didasarkan pada pengertian dan pemahaman peneliti tentang variabel yang peneliti amati sebagai berikut:

1. Kompetensi adalah potensi yang dimiliki oleh pegawai Kantor Cabang BRI Panakkukang Makassar dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya untuk memajukan organisasi perbankan. Indikator kompetensi mengacu pada teori jendela kompetensi dari Donald (2007) terdiri atas:
 - a. Pengetahuan adalah tingkat wawasan pegawai dalam memahami pekerjaan bidang perbankan yang ditekuni.
 - b. Keterampilan adalah tingkat kecakapan pegawai dalam bekerja secara handal di bidang perbankan.
 - c. Pengalaman adalah masa kerja pegawai dalam berkarir di bidang perbankan.
 - d. Sikap penguasaan adalah karakter dan tindakan pegawai dalam menguasai pekerjaannya di bidang perbankan.
 - e. Keahlian adalah kemampuan pegawai untuk profesional di bidang perbankan.
 - f. Kecakapan adalah kecepatan pegawai melayani nasabah.Pengukuran menggunakan skala Likert berdasarkan asumsi sangat setuju (bobot 5), setuju (bobot 4), kurang setuju (bobot 3), tidak setuju (bobot 2) dan sangat tidak setuju (bobot 1).
2. Motivasi adalah semangat atau dorongan dari dalam maupun dari luar diri pegawai untuk bekerja dengan baik. Indikator mengacu pada teori motivasi prestasi McClelland yang dijabarkan Gibson, Ivancevich dan Donnely (2011:15) yaitu:
 - a. Insentif adalah pemberian nilai finansial sebagai balas jasa di luar gaji pokok.
 - b. Penghargaan adalah pengakuan atas prestasi kerja.
 - c. Tanggungjawab kerja adalah kewenangan yang dipercayakan.
 - d. Peluang berkarya adalah kesempatan menunjukkan prestasi kerja.
 - e. Keharmonisan kerja adalah terciptanya kondisi kerja yang kondusif.Pengukuran menggunakan skala Likert berdasarkan asumsi sangat setuju (bobot 5), setuju (bobot 4), kurang setuju (bobot 3), tidak setuju (bobot 2) dan sangat tidak setuju (bobot 1).

3. Kinerja adalah hasil kerja pegawai dari serangkaian proses kerja yang ditekuni di bidang perbankan. Indikator kinerja mengacu pada teori hasil dari Schemerhorn (2007) sebagai berikut:
 - a. Kuantitas adalah banyaknya jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai dalam memberikan pelayanan perbankan.
 - b. Kualitas adalah mutu dari penilaian pekerjaan yang dihasilkan pegawai di bidang perbankan.
 - c. Efisiensi adalah penggunaan waktu kerja yang tepat waktu dalam proses pelayanan nasabah di bidang perbankan.
 - d. Efektivitas adalah manfaat dari hasil kerja pelayanan yang diberikan pegawai kepada nasabah di bidang perbankan.
 - e. Loyalitas adalah kesetiaan pegawai atas perintah pimpinan dalam menjalankan tugas di bidang perbankan.

Pengukuran menggunakan skala Likert berdasarkan asumsi sangat setuju (bobot 5), setuju (bobot 4), kurang setuju (bobot 3), tidak setuju (bobot 2) dan sangat tidak setuju (bobot 1).

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 70 orang pegawai pada Kantor Cabang BRI Panakkukang Makassar, terjaring data yang variatif, khususnya data identitas responden yang meliputi: jenis kelamin, tingkat umur, tingkat pendidikan, dan masa kerja. Adapun penyebaran responden berdasarkan karakteristik responden disajikan dalam bentuk tabel dan dijelaskan berikut ini:

1. Jenis Kelamin

Adapun karakteristik responden menurut jenis kelamin pegawai di Kantor Cabang BRI Panakkukang Makassar, dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase(%)
Laki-laki	30	42,86
Perempuan	40	57,14
Jumlah	70	100,00

Sumber: Data Primer Setelah Diolah, 2022

Berdasarkan data pada Tabel 1 dapat dijelaskan bahwa karakteristik responden di Kantor Cabang BRI Panakkukang Makassar menurut jenis kelamin yang memiliki jumlah paling banyak adalah laki-laki sebanyak 30 orang (42,86%), sedangkan perempuan lebih sedikit sebanyak 40 orang (57,14%).

2. Tingkat Umur

Adapun karakteristik responden menurut tingkat umur Kantor Cabang BRI Panakkukang Makassar, dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Karakteristik Responden Menurut Tingkat Umur

Tingkat Umur	Jumlah	Persentase
--------------	--------	------------

(tahun)	(orang)	(%)
23 - 29	5	7,14
30 - 36	15	21,43
37 - 43	40	57,14
44 - 52	10	14,29
Jumlah	70	100,00

Tabel 2 menunjukkan karakteristik responden berdasarkan umur diperoleh data yang variatif. Data yang terjaring menunjukkan bahwa tingkat umur yang menempati proporsi terbesar adalah tingkat umur 37 - 43 tahun sebanyak 40 orang atau 57,14%, umur 30 - 36 tahun sebanyak 15 orang atau 21,43% umur 44 - 52 tahun sebanyak 10 orang atau 14,29%, kemudian diikuti tingkat umur 23 - 29 sebanyak 5 orang atau 7,14%. Hal ini berarti responden pada umumnya memiliki tingkat umur produktif yang diharapkan dapat menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dengan baik.

3. Tingkat Pendidikan

Adapun karakteristik responden menurut tingkat pendidikan pada Kantor Cabang BRI Panakkukang Makassar, dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Karakteristik Responden menurut Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
S2	1	1,43
S1	65	92,86
DIPLOMA	0	0
SLTA	4	5,71
Jumlah	70	100

Sumber: Data Primer Setelah Diolah, 2022

Data pada Tabel 3 menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan diperoleh data yang variatif. Data yang terjaring menunjukkan bahwa tingkat pendidikan yang menempati proporsi tertinggi adalah S1 sebanyak 65 orang (92,86%), kemudian diikuti oleh tingkat pendidikan SLTA sebanyak 4 orang (5,71%), tingkat pendidikan S2 sebanyak 1 orang atau 1,43% Diploma (0), Hal ini berarti tingkat pendidikan responden tergolong cukup memadai sehingga diharapkan dapat menyelesaikan tugas dengan baik.

4. Masa Kerja

Adapun distribusi responden menurut masa kerja dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja

No.	Masa Kerja (tahun)	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1.	4 - 9	5	7,14
2.	10 - 15	25	35,71
3.	16 - 23	40	57,14
Jumlah		70	100,00

Sumber: Data Primer Setelah Diolah, 2022

Berdasarkan data pada Tabel 4 dapat dijelaskan bahwa masa kerja responden yang menempati proporsi tertinggi berada pada masa kerja 16 - 23 tahun sebanyak 40 orang (57,14%), dan kemudian diikuti masa kerja 10 - 15 tahun sebanyak 25 orang (35,71%). Sedangkan masa kerja dengan proporsi terkecil adalah 4 - 9 tahun sebanyak 5 orang (7,14%). Dari data tersebut dapat dikatakan bahwa masa kerja pegawai Kantor Cabang BRI Panakkukang Makassar memiliki pengalaman yang dapat diandalkan dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya dengan baik. Sedangkan pegawai yang memiliki masa kerja relatif rendah masih perlu ditingkatkan melalui kegiatan pendidikan dan latihan (diklat) sehingga dapat menunjang penyelesaian tugas dengan baik.

B. Pengujian Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Hasil uji validitas dari setiap butir pernyataan variabel dalam penelitian ini, dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Instrumen Penelitian	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>r-Product Moment (r-tabel)</i> (n = 70; α 0,05)	Keterangan
Y.1	0.301	0,301	Valid
Y.2	0.713	0,301	Valid
Y.3	0.656	0,301	Valid
Y.4	0.515	0,301	Valid
Y.5	0.486	0,301	Valid
X1.1	0.856	0,301	Valid
X1.2	0.765	0,301	Valid
X1.3	0.707	0,301	Valid
X1.4	0.594	0,301	Valid
X1.5	0.421	0,301	Valid
X1.6	0.786	0,301	Valid
X2.1	0.361	0,301	Valid
X2.2	0.549	0,301	Valid
X2.3	0.567	0,301	Valid
X2.4	0.573	0,301	Valid
X2.5	0.742	0,301	Valid

Sumber: Hasil Analisis, 2022

Berdasarkan hasil uji validitas (kekonsistenan) yang terlihat pada Tabel 9, maka diperoleh nilai r hitung dari keenam belas butir pernyataan berada antara 0.301 sampai 0,856, dimana nilai r hitung > nilai r tabel, untuk n = 70 pada taraf α 0,05 diperoleh r tabel = 0,301. Dengan demikian, maka dapat dinyatakan bahwa semua butir pernyataan pada kuisioner adalah valid atau mampu mengungkapkan

sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Instrumen dalam penelitian ini dikatakan reliabel atau handal apabila dipergunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama sehingga menghasilkan data yang sama pula. Untuk melakukan uji reliabilitas terhadap instrumen penelitian adalah dengan menggunakan *alpha cronbach* yang mengelompokkan item-item menjadi dua atau beberapa belahan. Jika r hitung > nilai kritis r -tabel *Product Moment* maka data penelitian dianggap reliabel atau handal untuk digunakan sebagai input dalam proses penganalisisan data guna menguji hipotesis penelitian. Adapun hasil uji reliabilitas dari setiap butir pernyataan variabel yang digunakan dalam penelitian ini, dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Instrumen Penelitian	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>	<i>r-Product Moment</i> (r -tabel) ($n = 70; \alpha 0,05$)	Keterangan
Y.1	0.794	0,301	Valid
Y.2	0.641	0,301	Valid
Y.3	0.658	0,301	Valid
Y.4	0.712	0,301	Valid
Y.5	0.723	0,301	Valid
X1.1	0.795	0,301	Valid
X1.2	0.838	0,301	Valid
X1.3	0.829	0,301	Valid
X1.4	0.850	0,301	Valid
X1.5	0.873	0,301	Valid
X1.6	0.823	0,301	Valid
X2.1	0.796	0,301	Valid
X2.2	0.743	0,301	Valid
X2.3	0.736	0,301	Valid
X2.4	0.734	0,301	Valid
X2.5	0.667	0,301	Valid

Sumber: Hasil Analisis, 2022

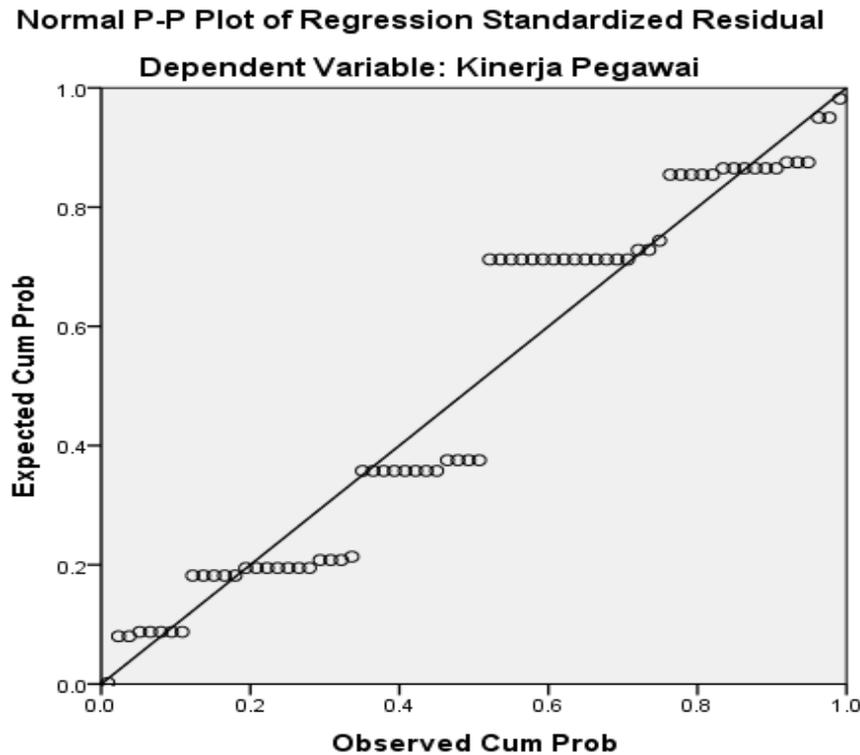
Hasil analisis uji reliabilitas (kehandalan) tersebut di atas diperoleh nilai *Cronbach's alpha* (r -hitung) dari 19 item pernyataan berada antara 0,641 sampai 0.873, dimana nilai r hitung > nilai r tabel 0,301. Hal ini berarti setiap butir pernyataan dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah handal atau dapat dikatakan bahwa instrumen penelitian yang digunakan dalam fungsi ukurnya tidak menimbulkan arti ganda sehingga memiliki kehandalan dalam

mengukur pengaruh motivasi, dan kompetensi, terhadap kinerja pegawai Kantor Cabang BRI Panakkukangg Makassar.

D. Pengujian Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Adapun hasil pengujian grafis normalitas dalam penelitian ini, dapat dilihat pada Gambar 2.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan hasil pengujian grafik normal probability plot, tampak bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arus garis diagonal. Pengujian distribusi data yang dilakukan dengan metode grafis ini menunjukkan hasil yang dapat disimpulkan bahwa model regresi layak digunakan karena telah memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Adapun hasil perhitungan nilai VIF atau toleransi yang dilakukan untuk regresi dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 11.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X ₁	.234	4.275
	X ₂	.203	4.933

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Hasil uji multikolinearitas pada Tabel 7 menunjukkan bahwa variabel motivasi, kompetensi, memiliki nilai VIF yang lebih kecil 10 dan nilai toleransinya lebih besar 0,1. Ini menunjukkan bahwa indikasi keberadaan multikolinearitas pada persamaan yang dilakukan dalam penelitian ini tidak terbukti atau tidak terdapat multikolinearitas dalam persamaan yang dilakukan atau hubungan yang terjadi antar variabel bebas dapat ditoleransi sehingga tidak akan mengganggu hasil regresi.

E. Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolienaritas, dan uji heterokedastisitas menunjukkan bahwa regresi berganda yang diestimasi telah memenuhi syarat asumsi-asumsi klasik sehingga diharapkan hasilnya akan baik dalam menganalisis pengaruh variabel motivasi, kompetensi, terhadap kinerja pegawai Kantor Cabang BRI Panakkukang Makassar . Pengujian terhadap hasil regresi yang diperoleh dilakukan pengujian kofisien determinasi (R^2), pengujian secara simultan dengan menggunakan uji-F, dan pengujian secara parsial menggunakan uji-t. Untuk lebih jelasnya akan diuraikan berikut ini.

1. Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui besarnya pengaruh secara simultan variabel motivasi dan kompetensi, terhadap kinerja pegawai Kantor Cabang BRI Panakkukang Makassar digunakan koefisien determinasi (R^2). Adapun perolehan nilai R^2 dapat dilihat pada Tabel 8.

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.914^a	.835	.822	.22539

a. Predictors: (Constant), X₁, X₂

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Analisis Data, 2022

Berdasarkan hasil pengujian determinasi tersebut di atas, dapat dijelaskan bahwa besarnya koefisien determinasi (R^2) adalah 0,835. Angka koefisien determinasi tersebut menunjukkan bahwa besarnya kontribusi variabel kompetensi

dan motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor Cabang BRI Panakkukang Makassar adalah sebesar 83,5 persen, sedangkan sisanya sebesar 16,5 % dipengaruhi faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

2. Pengujian Hipotesis secara Simultan

Pengujian secara simultan bertujuan untuk melihat pengaruh motivasi, kompetensi, terhadap kinerja pegawai Kantor Cabang BRI Panakkukang Makassar dengan melihat nilai F-hitungnya. Adapun hasil pengujian secara simultan, dapat dilihat pada Tabel 9.

Tabel 9. Pengujian secara Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9.997	3	3.332	65.595	.000 ^b
	Residual	1.981	39	.051		
	Total	11.978	42			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Hasil Analisis Data, 2022

Data pada Tabel 9 menunjukkan bahwa nilai F-hitung yang diperoleh adalah 66,595, sedangkan F-tabel ($df_1=3$; $df_2=39$; $\alpha=0,05$) diperoleh 2,84 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan demikian, nilai F-hitung $>$ F-tabel atau $66,595 > 2,84$ yang berarti berpengaruh signifikan pada tingkat alpha yang sangat kecil (0%). Dengan hasil ini, maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel kompetensi dan motivasi, berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Kantor Cabang BRI Panakkukang Makassar .

3. Pengujian Hipotesis secara Parsial

Pengujian hipotesis secara parsial digunakan untuk melihat pengaruh motivasi, kompetensi, terhadap kinerja pegawai Kantor Cabang BRI Panakkukang Makassar. Hasil pengujiannya dapat dilihat melalui nilai t-hitungnya, sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh digunakan angka beta atau *standardized coefficient*. Adapun hasil pengujian secara parsial (t-hitung) dapat dilihat pada Tabel 10.

Tabel 10. Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.069	.611		3.388	.001
	Kompotensi	.277	.087	.372	3.182	.002

Motivasi	.252	.078	.378	3.233	.002
----------	------	------	------	-------	------

Berdasarkan pengujian secara parsial seperti pada Tabel 14 menunjukkan variabel kompetensi dan motivasi, secara individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Cabang BRI Panakkukang Makassar. Hasil ini dapat diketahui dari nilai t-hitung > t-tabel yakni 2,021 diperoleh dari (df2=39; $\alpha=0,05$) dan juga dapat diketahui melalui tingkat signifikansinya dimana pada kolom sig./probabilitas pada tabel di atas diperoleh nilai signifikansi < 0,05 yaitu variabel kompetensi dengan t-hitung 3.182 > 2,021 atau signifikansi 0,002 < 0,05 (berpengaruh signifikan). Hasil ini dapat diketahui dari nilai t-hitung > t-tabel yakni 2,021 diperoleh dari (df2=39; $\alpha=0,05$) dan juga dapat diketahui melalui tingkat signifikansinya dimana pada kolom sig./probabilitas pada tabel di atas diperoleh nilai signifikansi < 0,05 yaitu variabel motivasi dengan t-hitung 3.233 > 2,021 atau signifikansi 0,002 < 0,05 (berpengaruh signifikan). Dari kedua variabel bebas tersebut, yang memberikan pengaruh dominan adalah variabel motivasi. Selanjutnya dapat pula diketahui hasil persamaan regresi linier berganda dari model penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 2.069 + 0,277 X_1 + 0,252 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut di atas, maka dapat diinterpretasi sebagai berikut:

- Konstanta (b_0) = 2.069, yang menunjukkan bahwa jika tidak ada motivasi dan kompetensi, maka kinerja pegawai akan konstan yang jika dianggakan adalah 2.069.
- $b_1 = 0,277$, yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Cabang BRI Panakkukang Makassar. Hal ini berarti semakin tinggi kompetensi, maka kinerja pegawai Kantor Cabang BRI Panakkukang Makassar cenderung meningkat. Besarnya pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai dapat diketahui melalui angka beta atau *standardized coefficient* yaitu 0,372 atau 37,2 persen.
- $b_2 = 0,252$, yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Cabang BRI Panakkukang Makassar. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi, maka kinerja pegawai Kantor Cabang BRI Panakkukang Makassar cenderung meningkat. Besarnya pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai dapat diketahui melalui angka beta atau *standardized coefficient* yaitu 0,378 atau 37,8 persen.

Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwa dari kedua variabel yang signifikan tersebut, ternyata variabel motivasi yang mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai Kantor Cabang BRI Panakkukang Makassar, karena diperoleh angka beta atau *standardized coefficient* yang lebih besar dari variabel lainnya. Dengan demikian, hipotesis kedua dari penelitian ini diterima.

F. Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan variabel motivasi, kompetensi, baik secara simultan (bersama-sama) maupun secara parsial (individu) berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Cabang BRI Panakkukang Makassar, dan di antara ketiga variabel bebas yang dominan berpengaruh signifikan adalah variabel kompetensi. Selanjutnya pembahasan mengenai pengaruh variabel motivasi, kompetensi, terhadap kinerja pegawai Kantor Cabang BRI Panakkukang Makassar, akan diuraikan berikut ini.

1. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai

Kompetensi adalah cara melaksanakan pekerjaan yang dapat dikategorikan efektif, efisien, produktif dan berkualitas karena memiliki kemampuan yang sesuai dengan kondisi pekerjaan yang harus dikerjakan. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Cabang BRI Panakkukang Makassar. Hal ini mengindikasikan ada hubungan yang searah antara kompetensi dengan kinerja pegawai, dalam arti jika terjadi peningkatan kompetensi maka kinerja pegawai juga cenderung akan meningkat.

Peningkatan kompetensi sangat ditentukan oleh besarnya peran dari indikator yang membentuknya, yakni: pengetahuan, keterampilan, keahlian, dan sikap profesional. Keempat indikator tersebut terbukti mampu mendukung peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Cabang BRI Panakkukang Makassar.

Indikator pembentuk utama kompetensi adalah indikator pengetahuan, kemudian disusul indikator keterampilan, dan indikator keahlian. Sedangkan indikator sikap memberikan proporsi terkecil dalam membentuk variabel kompetensi pegawai, sehingga indikator sikap perlu ditingkatkan dan indikator lain dipertahankan agar kinerja pegawai dapat meningkat pula. Meskipun demikian, kelima indikator dari variabel kompetensi tersebut, baik uji validitas maupun uji reliabilitas menunjukkan nilai r -hitung $>$ r tabel yang berarti setiap butir pernyataan dari variabel motivasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid (konsisten) dan reliabel (handal).

Penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Terry (2005:151) menyatakan bahwa setiap sumber daya manusia memiliki kompetensi. Kompetensi ideal jika ditunjang oleh pengetahuan, keterampilan, keahlian dan profesional dalam bersikap. Jadi setiap sumberdaya manusia yang berkembang dan maju tidak terlepas dari adanya empat unsur yang saling berkaitan yaitu unsur pengetahuan, keterampilan, keahlian dan sikap. Kompetensi yang dimiliki pegawai tersebut secara otomatis lebih cepat bekerja dibandingkan dengan yang tidak memiliki kompetensi karena kemungkinan besar yang memiliki kompetensi telah memperoleh pengetahuan dan pemahaman yang lebih mendalam terhadap tugas dan pekerjaan. Penggunaan waktu kerja yang baik juga merupakan gambaran kompetensi, dimana jam kerja yang disediakan benar-benar dimanfaatkan atau digunakan secara optimal. Oleh karena itu, kompetensi menjadi syarat mutlak untuk diperhatikan, karena menjadi tolak ukur dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan analisa tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi merupakan faktor penting dan pengaruh menempati urutan pertama dalam peningkatan kinerja pegawai Kantor Cabang BRI Panakkukang Makassar. Oleh karena itu, kompetensi pegawai perlu dipertahankan terutama pada indikator-indikator yang memberikan proporsi terbesar agar kinerja pegawai

dapat ditingkatkan di masa akan datang. Hasil penelitian ini membuktikan kompetensi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Cabang BRI Panakkukang Makassar, yang berarti semakin tinggi kompetensi maka kinerja pegawai akan semakin tinggi pula. Penelitian ini juga membuktikan penelitian yang dilakukan oleh Ruslan (2012), Crosti (2013), Sitti Aisyah (2013), I Kadek Edy Sanjaya & Ayu Desi Indrawat (2014) bahwa kompetensi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai

Motivasi adalah orang yang berusaha memenuhi kebutuhan yang lebih pokok (fisiologis) sebelum mengarah kepada perilaku memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi (perwujudan diri). Hasil pengujian secara parsial menunjukkan variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Cabang BRI Panakkukang Makassar. Hal ini mengindikasikan ada hubungan yang searah antara motivasi dengan kinerja pegawai, dalam arti jika terjadi peningkatan motivasi maka kinerja pegawai juga cenderung akan meningkat.

Peningkatan motivasi sangat ditentukan oleh besarnya peran indikator yang membentuknya, yakni: pemenuhan kebutuhan fisiologi; pemenuhan rasa aman dalam bekerja; pemenuhan kebutuhan sosial; pemenuhan kebutuhan penghargaan; dan pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri. Kelima indikator tersebut terbukti mampu mendukung peningkatan kinerja pegawai Kantor Cabang BRI Panakkukang Makassar.

Indikator pembentuk utama variabel motivasi adalah indikator pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri, kemudian disusul indikator pemenuhan kebutuhan fisiologi, dan selanjutnya indikator pemenuhan rasa aman dalam bekerja, selanjutnya indikator pemenuhan kebutuhan penghargaan. Selanjutnya indikator pemenuhan kebutuhan sosial memberikan proporsi terkecil dalam membentuk variabel motivasi, sehingga indikator pemenuhan kebutuhan sosial perlu ditingkatkan sedangkan indikator lain dipertahankan agar dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai di masa akan datang. Meskipun demikian, kelima indikator dari variabel motivasi tersebut, baik uji validitas maupun uji reliabilitas menunjukkan nilai r -hitung $>$ r tabel yang berarti setiap butir pernyataan dari variabel motivasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah konsisten dan handal yang akan menimbulkan kesalahan dalam pengukuran.

Penelitian ini juga sejalan dengan teori Maslow (1994) dalam Rivai (2008: 47) yang mengembangkan teori motivasi dikenal dengan hirarki kebutuhan meliputi: 1) kebutuhan fisiologis, keselamatan dan keamanan (*safety and security*); 2) kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni aman dari ancaman lingkungan atau kejadian, rasa memiliki (*belongingness*); 3) kebutuhan akan teman, afiliasi, interaksi dan cinta; 4) kebutuhan akan penghargaan diri dan penghargaan orang lain; dan 5) kebutuhan untuk memenuhi diri sendiri dengan memaksimalkan penggunaan kemampuan, keahlian dan potensi. Selanjutnya menurut Wahjosumidjo (2000: 177), motivasi kerja sebagai dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Jadi, motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik sesuai yang diharapkan. Oleh karena

itu, motivasi menjadi syarat mutlak untuk diperhatikan, karena menjadi tolak ukur dalam meningkatkan kinerja pegawai..

Berdasarkan analisa tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi merupakan faktor penting dan menempati urutan kedua dalam peningkatan kinerja pegawai Kantor Cabang BRI Panakkukang Makassar . Oleh karena itu, motivasi perlu ditingkatkan terutama pada indikator yang memberikan proporsi terendah agar kinerja pegawai dapat ditingkatkan di masa akan datang.

Hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Cabang BRI Panakkukang Makassar , yang berarti semakin tinggi motivasi maka kinerja pegawai akan semakin tinggi pula. Penelitian ini juga membuktikan penelitian yang dilakukan oleh Ruslan (2012), Crosti (2013), Sitti Aisyah (2013), motivasi memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan analisa tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan dan menempati urutan pertama dalam upaya peningkatan kinerja pegawai Kantor Cabang BRI Panakkukang Makassar . Oleh karena itu, motivasi perlu ditingkatkan terutama pada indikator-indikator yang membentuknya agar kinerja pegawai dapat ditingkatkan di masa akan datang.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa variabel Motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Kantor Cabang BRI Panakkukang Makassar , yang berarti semakin memadai motivasi maka kinerja pegawai semakin meningkat pula. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ruslan (2012), motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN

Berdasarkan uraian dan hasil analisis yang ditunjukkan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Cabang BRI Panakkukang Makassar, artinya semakin meningkat motivasi maka kinerja pegawai akan semakin meningkat pula. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Cabang BRI Panakkukang Makassar, artinya semakin meningkat kompetensi maka kinerja pegawai akan semakin meningkat pula. Motivasi mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Kantor Cabang BRI Panakkukang Makassar. Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut: Seyogyanya motivasi, kompetensi yang memberikan pengaruh signifikan perlu dipertimbangkan dalam menyusun suatu kebijakan yang terkait dengan peningkatan kinerja pegawai terutama pada indikator yang membentuknya agar kinerja pegawai dapat ditingkatkan di masa akan datang. Mengingat variabel motivasi yang memberikan pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai, maka disarankan untuk mempertahankan kebijakan yang terkait dengan motivasi pegawai termasuk indikator yang membentuknya, namun indikator yang memberikan proporsi terendah seperti masih perlu ditingkatkan agar kinerja pegawai dapat ditingkatkan dan minimal dipertahankan. Sebagai pengambil kebijakan disarankan kepada Kepala Kantor Cabang BRI Panakkukang Makassar untuk memperhatikan dan

meningkatkan dari beberapa penunjang kinerja pegawai khusus motivasi perlu diefektifkan guna mendukung peningkatan kinerja pegawai.

Referensi :

- Anwar, N., Nik Mahmood, N. H., Yusliza, M. Y., Ramayah, T., Noor Faezah, J., & Khalid, W. (2020). Green Human Resource Management for organisational citizenship behaviour towards the environment and environmental performance on a university campus. *Journal of Cleaner Production*, 256. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.120401>
- Basalamah, M. S. A., & As'ad, A. (2021). The Role of Work Motivation and Work Environment in Improving Job Satisfaction. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 94–103.
- Chauvin, R., Fenouillet, F., & Scott Brewer, S. (2020). An investigation of the structure and role of English as a Foreign Language self-efficacy beliefs in the workplace. *System*, 91, 102251. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.system.2020.102251>
- Egitim, S. (2022). Challenges of adapting to organizational culture: Internationalization through inclusive leadership and mutuality. *Social Sciences & Humanities Open*, 5(1), 100242. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2021.100242>
- Marpaung, F. K., Dewi, R. S., Grace, E., Sudirman, A., & Sugiati, M. (2021). Behavioral Stimulus for Using Bank Mestika Mobile Banking Services: UTAUT2 Model Perspective. *Golden Ratio of Marketing and Applied Psychology of Business*, 1(2), 61–72.
- Morgan, R. E., Miočević, D., & Herhausen, D. (2019). Capability-driven industrial firms: Considering resources, capabilities, and competencies for marketing developments. *Industrial Marketing Management*, 83, 1–7. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2019.08.007>
- Mulang, H. (2021). The Effect of Competences, Work Motivation, Learning Environment on Human Resource Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 84–93.
- Mulvenna, M., Adie, J. W., Sage, L. D., Wilson, N. E., & Howat, D. (2020). Approach-achievement goals and motivational context on psycho-physiological functioning and performance among novice basketball players. *Psychology of Sport and Exercise*, 51, 101714. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2020.101714>
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Saraswati, E. (2022). Market Orientation, Service Quality on Customer Satisfaction and Loyalty: Study on Sharia Banking in Indonesia. *Golden Ratio of Marketing and Applied Psychology of Business*, 2(1), 26–41.
- Sitopu, Y. B., Sitingjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72–83.
- Sugiarto, S., & Octaviana, V. (2021). Service Quality (SERVQUAL) Dimensions on Customer Satisfaction: Empirical Evidence from Bank Study. *Golden Ratio of Marketing and Applied Psychology of Business*, 1(2), 93–106.
- Syam, A. H. (2022). The Effect of Motivation and Competence on Employee Performance: A Study at the Social Service of South Sulawesi Province. *Golden Ratio of Data in Summary*, 2(1), 1–5.
- Taufan, M. Y., & Basalamah, A. (2021). Implementation of Teacher Social Competence in Improving Student Learning Motivation. *Golden Ratio of Social Science and Education*, 1(1), 25–36.
- Teece, D. J., Pisano, G., & Shuen, A. (1997). Dynamic capabilities and strategic management. *Strategic Management Journal*. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1097-0266\(199708\)18:7<509::AID-SMJ882>3.0.CO;2-Z](https://doi.org/10.1002/(SICI)1097-0266(199708)18:7<509::AID-SMJ882>3.0.CO;2-Z)
- Urtasun, A., & Núñez, I. (2012). Work-based competences and careers prospects: a study of

Spanish employees. *Personnel Review*, 41(4), 428–449.
<https://doi.org/10.1108/00483481211229366>

Widarko, A., & Anwarodin, M. K. (2022). Work Motivation and Organizational Culture on Work Performance: Organizational Citizenship Behavior (OCB) as Mediating Variable. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(2), 123–138.