

## PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK BNI (PERSERO) TBK KANTOR CABANG UTAMA MAKASSAR

M. Ilham\*<sup>1</sup>, Un Dini Imran<sup>2</sup>, Shandra Bahasoan<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Prodi Manajemen, Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia Makassar

e-mail: \*[m.ilham@nobel.ac.id](mailto:m.ilham@nobel.ac.id), [undini@stienobel-indonesia.ac.id](mailto:undini@stienobel-indonesia.ac.id), [shandra@stienobel-indonesia.ac.id](mailto:shandra@stienobel-indonesia.ac.id)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis (1) Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada bank BNI (persero) tbk kantor cabang utama Makassar. (2) Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Bank BNI (persero) tbk kantor cabang utama Makassar. (3) Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank BNI (persero) tbk kantor cabang utama Makassar.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sampel penelitian sebanyak 30 responden yang merupakan karyawan tetap Bank BNI (persero) tbk kantor cabang utama Makassar, penelitian menggunakan metode analisis regresi linear berganda dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Kompetensi dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) Kompetensi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) Variabel kompetensi paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank BNI (persero) tbk kantor cabang utama Makassar.

**Kata kunci** : Kompetensi, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.

### Abstract

*This study aims to analyze (1) The partial influence of competence and work motivation on employee performance at Bank BNI (Persero) Tbk Main Branch Office Makassar. (2) The simultaneous influence of competence and work motivation on employee performance at Bank BNI (Persero) Tbk Main Branch Office Makassar. (3) The most dominant variable affecting employee performance at Bank BNI (Persero) Tbk Main Branch Office Makassar.*

*This research uses a quantitative method. The research sample consisted of 30 respondents who are permanent employees of Bank BNI (Persero) Tbk Main Branch Office Makassar, the research uses a multiple linear regression analysis method with data collection using a Likert scale questionnaire.*

*The research results show that (1) Competence and work motivation partially have a positive and significant effect on employee performance. (2) Competence and work motivation simultaneously have a positive and significant effect on employee performance. (3) The competence variable has the most dominant influence on employee performance at Bank BNI (Persero) Tbk Main Branch Office Makassar.*

**Keywords** : Competence, Work Motivation, and Employee Performance.

## PENDAHULUAN

Globalisasi di bidang perekonomian ditandai dengan semakin tumbuh dan berkembangnya jumlah entitas ekonomi, termasuk sektor perbankan. Akibat persaingan dalam industri perbankan, setiap perusahaan berupaya keras untuk meningkatkan usahanya, baik berupa peningkatan kualitas produk yang ditawarkan maupun inovasi bisnis yang disesuaikan dengan kebutuhan konsumen.

Perkembangan sektor perbankan sangat maju dan momentumnya semakin meningkat di seluruh dunia. Perbankan yang ada Indonesia telah banyak mengalami perubahan seiring berjalannya waktu. Selain disebabkan oleh pengaruh luar dari dunia perbankan, hal ini erat kaitannya dengan dampak perubahan yang terjadi di dalam perbankan. Misalnya saja perbaikan fasilitas dan pelayanan. Perkembangan ini terjadi

begitu cepat sehingga dapat diikuti dengan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang baik.

Menurut (Muhammad Burso, 2018) berpendapat bahwa Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai/karyawan, baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi, untuk mencapai visi, misi dan tujuan organisasi tersebut dengan menggunakan kemampuan yang dimilikinya, ketekunan, kemandirian, kemampuan mengatasi masalah sesuai batasan waktu. yang diberikan oleh undang-undang, tidak melanggar undang-undang dan sesuai dengan prinsip moral dan etika.

Menurut (Muhammad Burso, 2018) mengatakan bahwa Kompetensi adalah segala sesuatu yang dimiliki seseorang berupa pengetahuan, keterampilan, dan faktor internal individu lainnya yang memungkinkannya melakukan suatu pekerjaan berdasarkan pengetahuan dan keterampilannya.

Motivasi adalah penggerak dari dalam yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu untuk mencapai tujuan tertentu. Jika karyawan diberi motivasi yang tepat, mereka akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya.

Bank Negara Indonesia (BNI) Persero Tbk. adalah salah satu organisasi/perusahaan sektor keuangan yang menyediakan jasa atau produk keuangan di Indonesia. Hal ini dapat terjadi sebagai akibat dari proses manajemen yang terstruktur, jaminan kualitas dan kualitas pelayanan yang tinggi, serta komitmen karyawan/pegawai terhadap visi dan misi perusahaan/organisasi. Sesuai visi dan misi bank BNI “Menjadi lembaga keuangan yang unggul dalam pelayanan berkelanjutan dan efisiensi”.

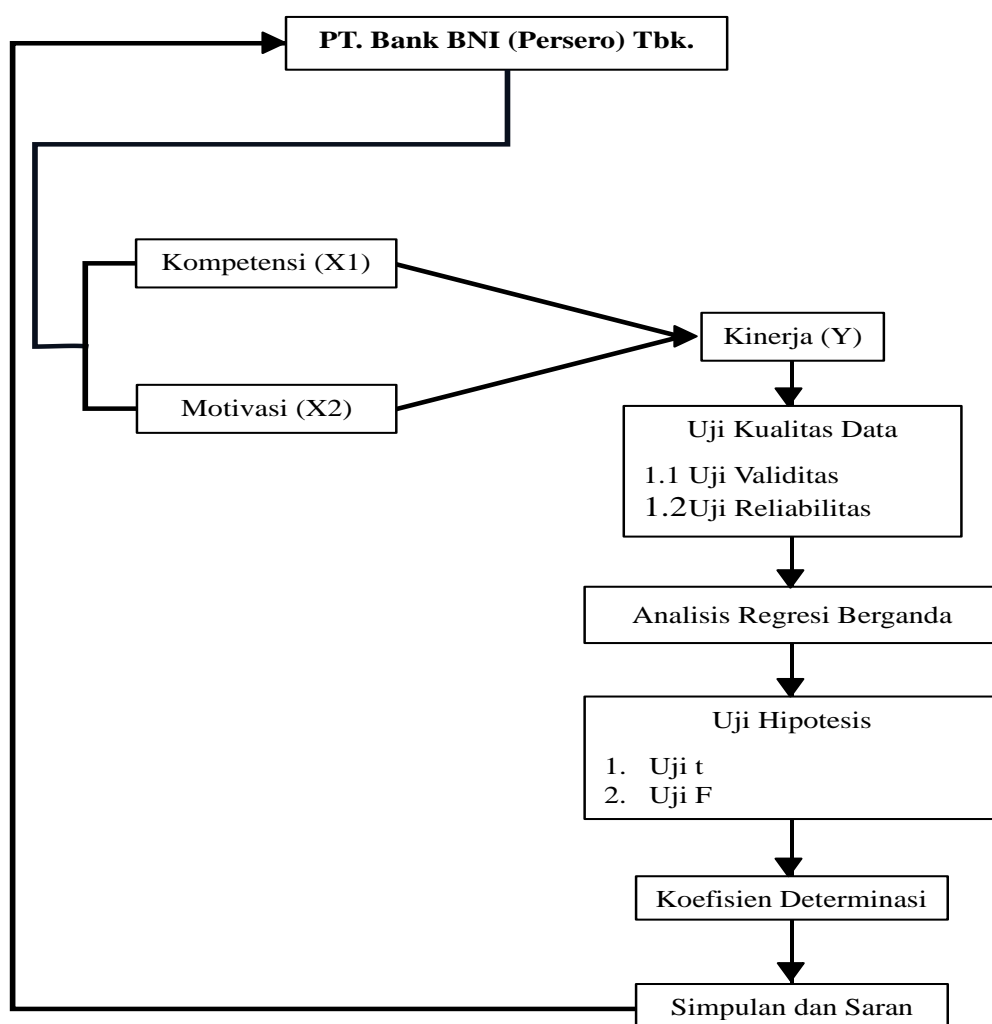
Pertama, masalah yang terjadi pada faktor kompetensi, Kompetensi merupakan pedoman bagi organisasi untuk menentukan tugas pokok dan peran karyawannya. Dimensi pekerjaan seorang karyawan tercermin dari kemampuan karyawan tersebut. Dalam dunia kerja, karyawan diharapkan memiliki keterampilan khusus yang spesifik untuk pekerjaannya.

Kedua, masalah yang terjadi pada faktor motivasi kerja, Menurut (Muhammad Burso, 2018) menyatakan bahwa Motivasi adalah keinginan internal seorang individu untuk melakukan aktivitas tertentu untuk mencapai suatu tujuan. Dengan motivasi yang tepat maka karyawan akan termotivasi untuk melakukan tugasnya semaksimal mungkin dan yakin bahwa kepentingan pribadinya juga akan terpelihara dengan tercapainya tujuan dan berbagai sasaran organisasi. Proses motivasi dimulai dengan kebutuhan yang tidak terpenuhi. Misalnya, jika seorang karyawan merasa dibayar rendah, maka ia akan merasa membutuhkan gaji yang lebih tinggi.

Fenomena tersebut mengindikasikan bahwa PT. Bank Negara Indonesia (BNI) Persero Tbk. Kantor Cabang Utama Makassar perlu informasi secara empirik tentang kompetensi, motivasi, kinerja dan pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan secara akurat sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan untuk memperbaiki, mencegah, memecahkan masalah kompetensi, motivasi dan kinerja yang akan dihadapi oleh para karyawan. Khususnya dalam kondisi karyawan yang bekerja di unit pelayanan nasabah, perusahaan diharapkan dapat mengambil kebijakan dan mengambil keputusan yang tepat dalam kondisi tersebut yang mungkin dapat diikuti dan dijadikan pedoman. karyawan dalam meningkatkan produktivitas untuk mencapai tujuan perusahaan secara optimal. Hal ini juga dipertegas oleh (Davis et.al, 1997) yang mengatakan bahwa kompetensi, motivasi, dan kinerja yang tinggi memberikan isyarat

bahwa organisasi dikelola dengan baik dan secara fundamental akan menghasilkan perilaku manajemen yang aktif.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka penulis merasa sangat penting untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BNI (Persero) Tbk Kantor Cabang Utama Makassar”.



Gambar 1. Kerangka Pikir

### HIPOTESIS PENELITIAN

Dari kerangka pikir Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia (BNI) Persero Tbk. Kantor Cabang Utama Makassar sebagai berikut:

1. Diduga Kompetensi dan Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BNI (Persero) Tbk. Kantor Cabang Utama Makassar.
2. Diduga Kompetensi dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BNI (Persero) Tbk. Kantor Cabang Utama Makassar.

3. Diduga Variabel yang paling dominan diantara Kompetensi dan Motivasi yaitu Kompetensi berpengaruh paling dominan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BNI (Persero) Tbk. Kantor Cabang Utama Makassar.

### METODE PENELITIAN

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menyebarkan pertanyaan dalam bentuk kuesioner kepada karyawan pada Bank BNI (Persero) Tbk. Kantor Cabang Utama Makassar, yang kemudian diisi untuk diselesaikan dan diberi argumen ataupun penilaian.

Metode analisis yang akan digunakan oleh peneliti yaitu uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi berganda, uji t (parsial), uji f (simultan), dan koefisien determinasi ( $R^2$ ). Menggunakan analisis ini untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing memiliki hubungan positif atau negatif dan dapat memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang biasa digunakan berskala interval atau rasio.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui ketepatan dan kecermatan, sah atau tidaknya suatu instrumen (kuesioner) dalam penelitian. Suatu indikator pada kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner dapat mengukur suatu variabel dalam penelitian, yaitu apabila  $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$  maka instrumen tersebut dikatakan valid. Pada penelitian ini terdapat jumlah sampel ( $n$ ) = 30 responden dan besarnya  $df$  dapat dihitung  $30 - 2 = 28$  dengan nilai signifikansi sebesar 5% (0.05).

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item	Corrected Item (R-hitung)	R – tabel	Keterangan
Kompetensi (X1)	X1.1	0.892	0.3610	Valid
	X1.2	0.770	0.3610	Valid
	X1.3	0.629	0.3610	Valid
	X1.4	0.651	0.3610	Valid
	X1.5	0.633	0.3610	Valid
	X1.6	0.892	0.3610	Valid
	X1.7	0.892	0.3610	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0.746	0.3610	Valid
	X2.2	0.835	0.3610	Valid
	X2.3	0.666	0.3610	Valid
	X2.4	0.795	0.3610	Valid
	X2.5	0.854	0.3610	Valid

	X2.6	0.852	0.3610	Valid
	X2.7	0.636	0.3610	Valid
	X2.8	0.621	0.3610	Valid
	X2.9	0.746	0.3610	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0.862	0.3610	Valid
	Y.2	0.780	0.3610	Valid
	Y.3	0.780	0.3610	Valid
	Y.4	0.888	0.3610	Valid
	Y.5	0.813	0.3610	Valid
	Y.6	0.802	0.3610	Valid
	Y.7	0.871	0.3610	Valid
	Y.8	0.523	0.3610	Valid
	Y.9	0.685	0.3610	Valid

Sumber: *Data Primer diolah, 2024*

Berdasarkan tabel 4.9 diatas, hasil uji validitas instrumen menyatakan bahwa dengan menggunakan r-tabel sebesar 0.3610 semua item pertanyaan pada kuesioner dinyatakan valid karena secara keseluruhan hasil r-hitung lebih besar dari pada r-tabel. Jadi, instrumen dari setiap variabel Kompetensi (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) secara keseluruhan dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui konsistensi dari suatu instrumen, sejauh mana kuesioner dapat dipercaya. Uji reliabilitas diukur menggunakan Alpha Cronbach, jika nilai alpha > 0.60 maka kuesioner tersebut dikatakan reliabel.

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompetensi (X1)	0.884	Realibel
Motivasi Kerja (X2)	0.902	Realibel
Kinerja Karyawan (Y)	0.920	Realibel

Sumber: *Data Primer diolah, 2024*

Berdasarkan tabel diatas, hasil reliabilitas menunjukkan bahwa variabel kompetensi dengan nilai Cronbach Alpha sebesar 0.884, variabel Motivasi Kerja dengan nilai sebesar 0.902 dan variabel Kinerja Karyawan dengan nilai 0.920. Dimana ketiga variabel yang diteliti memiliki nilai Cronbach Alpha diatas 0.60 maka seluruh pernyataan pada kuisisioner penelitian dapat dikatakan reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

### Uji Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat) yaitu X1, X2, terhadap Y.

Tabel 3. Uji Regresi Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.954	8.033		-.368	.716
	Kompetensi	.623	.155	.539	4.010	.000
	Motivasi kerja	.581	.170	.459	3.413	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: *Data Primer diolah, 2024*

Berdasarkan tabel 3 diatas, maka persamaan regresi linear berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = -2.954 + 0.623X_1 + 0.581X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja

$\alpha$  = Konstanta

X1 = Kompetensi

X2 = Motivasi Kerja

e = Error

Nilai konstanta (a) menunjukkan bahwa nilai dari kinerja (Y), kompetensi (X1), dan motivasi kerja (X2) dinyatakan konstan dengan nilai kinerja -2.954.

1. Nilai konstanta (a) menunjukkan besarnya nilai dari kinerja (Y). Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel kompetensi dan motivasi kerja dianggap konstan, maka nilai kinerja sebesar -2.954.
2. Koefisien regresi variabel kompetensi (X1) sebesar 0.623 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara kompetensi dan kinerja (Y), jika semakin baik kompetensi yang dimiliki karyawan maka kinerja karyawan dapat semakin meningkat.
3. Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X2) sebesar 0.581 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi kerja dan kinerja (Y), jika semakin baik motivasi kerja pada karyawan maka kinerjanya dapat semakin meningkat.
4. Nilai sig pada kedua variabel yaitu kompetensi (X1) sebesar 0.000 dan motivasi kerja (X2) sebesar 0.002 yang berarti signifikan karena angka tersebut berada dibawah 0.05.

### Uji T (Parsial)

Analisis uji statistik t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen (Kompetensi dan Motivasi Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan). Pengujian dilakukan dengan membandingkan t-hitung dengan t-

tabel. Jika  $\alpha > 0.05$  maka H0 diterima dan H1 ditolak, dan jika  $\alpha < 0.05$  maka H0 ditolak dan H1 diterima.

Tabel 4. Uji T (Parsial)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.954	8.033		-.368	.716
	Kompetensi	.623	.155	.539	4.010	.000
	Motivasi Kerja	.581	.170	.459	3.413	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: *Data Primer diolah, 2024*

Adapun uraian penjelasan tabel 4 hasil uji t (uji parsial) diatas adalah sebagai berikut:

1. Diduga Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BNI (Persero) Tbk. Kantor Cabang Utama Makassar.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel Kompetensi (X1) memiliki t-hitung sebesar  $4.010 > 2.055$  ( $t \text{ tabel} = \alpha (0.05)/2 = 0.025$  dan  $df = n-k-1 = 30-3-1 = 26$ ) dengan koefisien beta unstandardized sebesar 0.623 dan tingkat signifikansi  $0.000 < 0.05$ . Hal ini berarti Kompetensi berpengaruh positif secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Bni (Persero) Tbk Kantor Cabang Utama Makassar terbukti atau diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Variabel Kompetensi mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Bank Bni (Persero) Tbk Kantor Cabang Utama Makassar.

2. Diduga Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BNI (Persero) Tbk. Kantor Cabang Utama Makassar.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki t-hitung sebesar  $3.413 > 2.055$  ( $t \text{ tabel} = \alpha (0.05)/2 = 0.025$  dan  $df = n-k-1 = 30-3-1 = 26$ ) dengan koefisien beta unstandardized sebesar 0.581 dan tingkat signifikansi  $0.002 < 0.05$ . Hal ini berarti Motivasi Kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Bni (Persero) Tbk Kantor Cabang Utama Makassar terbukti atau diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Variabel Motivasi Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Bank Bni (Persero) Tbk Kantor Cabang Utama Makassar.

Jadi, berdasarkan hasil uji t (Uji Parsial) pada tabel 4.14 diatas dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

### Uji F (Simultan)

Pengujian yang dilakukan secara simultan dapat dilakukan dengan menggunakan uji F. Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (Kompetensi dan Motivasi Kerja) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan). Pengujian dilakukan dengan membandingkan F-hitung dengan F-tabel. Jika  $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$  maka hipotesis diterima, dan jika  $F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$  maka hipotesis ditolak.

Tabel 5. Uji F (Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	306.102	2	153.051	14.183	.000 <sup>b</sup>
	Residual	291.365	27	10.791		
	Total	597.467	29			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompetensi						

Sumber: *Data Primer diolah, 2024*

Berdasarkan table di atas, dapat disimpulkan hasil uji F menyatakan bahwa nilai F-hitung sebesar 14.183 dengan tingkat signifikan 0.000 yang lebih kecil dari 0.05, dimana nilai F-hitung 14.183 lebih besar dari nilai F tabel sebesar 3.35 ( $df_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$  dan  $df_2 = n - k = 30 - 3 = 27$ ). Artinya variabel Kompetensi dan Motivasi Kerja bersama-sama berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) bertujuan untuk mengetahui berapa persen pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), yaitu Kompetensi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.716 <sup>a</sup>	.512	.476	3.285
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompetensi				

Sumber: *Data Primer diolah, 2024*

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh nilai korelasi sebesar  $R = 0.512$  yang berarti bahwa Kompetensi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) memiliki pengaruh sebesar 51,2% terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya 48,8% ( $100\% - 51,2\%$ ) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini seperti Kompensasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan lain sebagainya.

## PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan secara Parsial pada Bank BNI (Persero) Tbk. Kantor Cabang Utama Makassar.



Hasil Uji-t menunjukkan nilai t-hitung variabel Kompetensi (X1) sebesar 4.010 dimana nilai tersebut lebih besar daripada nilai t-tabel yaitu sebesar 2.055, dengan koefisien beta unstandardized sebesar 0.623 dan tingkat signifikansi  $0.002 < 0.05$ . Hal ini berarti Kompetensi (X1) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya variabel Kompetensi (X1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan pada Bank BNI (Persero) Tbk. Kantor Cabang Utama Makassar. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki seorang karyawan apabila semakin baik maka dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Ini seperti pendapat (Anjani, 2019) menyatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang nyata terhadap peningkatan kinerja, dengan semakin meningkatnya kompetensi maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Shandra Bahasoan (Bahasoan, 2019) dengan judul penelitian Peranan Kompetensi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Summit Oto Finance dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi tersebut bersifat positif Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Summit Oto Finance, (Komang et al., 2023) dengan judul penelitian Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Garuda Angkasa Cabang Denpasar) dan penelitian (Mulang, 2023) dengan judul penelitian Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai menyatakan bahwa Pada dunia kerja, kompetensi dibutuhkan untuk mengetahui tipe pekerjaan seperti apa yang tepat bagi karyawan atau calon karyawan. Apabila kompetensi atas diri seorang karyawan telah diketahui maka perusahaan pun mampu membantu untuk mengembangkan pribadi melalui training atau pelatihan tertentu. Hal ini menguatkan pandangan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan juga masih merupakan faktor yang diperlukan.

Hasil Uji-t menunjukkan nilai t-hitung variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar 3.413 dimana nilai tersebut lebih besar daripada nilai t-tabel yaitu sebesar 2.055, dengan koefisien beta unstandardized sebesar 0.581 dan tingkat signifikansi  $0.002 < 0.05$ . Hal ini berarti Motivasi Kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya variabel Motivasi Kerja (X2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan pada Bank BNI (Persero) Tbk. Kantor Cabang Utama Makassar. Hal ini berarti bahwa motivasi memiliki dampak yang nyata dalam meningkatkan kinerja karyawan, semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan tersebut. Hasil penelitian ini didukung pendapat (Rivai, 2011) berpendapat bahwa motivasi dasarnya dapat memotivasi karyawan untuk melakukan banyak upaya untuk mencapai tujuan mereka, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja karyawan dan mempengaruhi tujuan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan dalam bekerja akan sangat terdorong oleh setiap peningkatan motivasi karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Undini Imran (Dini Imran, 2022) dengan judul penelitian Pengaruh Stress Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai bahwa motivasi kerja sebagai motor penggerak dalam pelaksanaan tugas sehingga dapat membantu tercapainya suatu tujuan. Serta penelitian yang dilakukan oleh (Fitri Tsuraya & Fernos, 2023) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang dan (Nur Adinda et al., 2023) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini

menguatkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi motivasi kerja maka kinerja karyawan akan semakin baik.

## **2. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan secara Simultan pada Bank BNI (Persero) Tbk. Kantor Cabang Utama Makassar.**

Hasil Uji-F menyatakan bahwa nilai F-hitung 14.183 lebih besar dari nilai F-tabel sebesar 3.35, dimana nilai F-hitung sebesar 14.183 dengan probabilitas signifikan sebesar 0.000 yang menyatakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima karena  $14.183 > 3.35$  dan tingkat signifikan  $0.000 < 0.05$ . Jadi, dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi dan Motivasi Kerja secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan pada Bank BNI (Persero) Tbk. Kantor Cabang Utama Makassar.

## **3. Variabel Yang Dominan Berpengaruh**

Dari persamaan analisis regresi linier berganda terlihat bahwa semua variabel bebas berpengaruh positif terhadap variabel terikat. Hasil analisis juga menunjukkan bahwa variabel independen yang paling berpengaruh adalah Kompetensi dengan nilai koefisien regresi tertinggi 0.623 dari nilai koefisien Motivasi Kerja 0.581. Ini membuktikan bahwa Kompetensi lebih berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada suatu perusahaan dan kompetensi memiliki pengaruh yang nyata terhadap peningkatan kinerja, dengan semakin meningkatnya kompetensi maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Bagian ini berupa pembahasan sesuai dengan tujuan penelitian. Seperti halnya paparan hasil, pembahasan juga ditulis dalam bentuk paragraf, tidak dalam bentuk pembagian per subbab/poin. Pembahasan mengaitkan antara hasil dengan teori serta menunjukkan posisi penelitian dengan penelitian terdahulu baik yang sejalan maupun yang berbeda dengan hasil penelitian.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan analisis dari penelitian yang dilakukan maka disimpulkan bahwa:

1. Kompetensi dan Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BNI (Persero) Tbk. Kantor Cabang Utama Makassar.
2. Kompetensi dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BNI (Persero) Tbk. Kantor Cabang Utama Makassar.
3. Variabel Kompetensi lebih dominan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BNI (Persero) Tbk. Kantor Cabang Utama Makassar.

## **SARAN**

Dari hasil kesimpulan yang telah dikemukakan, maka adapun saran- saran yang dapat diberikan sehubungan dengan hasil kesimpulan tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan dari hasil penelitian ini menunjukkan variabel kompetensi memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di perusahaan. Oleh karena itu perusahaan diharapkan agar dapat terus meningkatkan kompetensi yang dimiliki

karyawan yang tentunya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan.

- 2) Berdasarkan dari hasil penelitian ini menunjukkan variabel Motivasi Kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di perusahaan. Bagi perusahaan diharapkan agar dapat terus meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam bekerja. Sehingga apabila motivasi kerja karyawan stabil bahkan meningkat maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- 3) Berdasarkan dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kinerja dipengaruhi secara simultan oleh kedua variabel kompetensi dan motivasi kerja. Diharapkan bagi perusahaan dapat membantu karyawan dalam meningkatkan kinerja yang efektif dan efisien serta memberikan pengakuan agar karyawan bersemangat dalam bekerja sesuai target dan dapat membangun teamwork dengan rekan kerjanya dalam penyelesaian pekerjaan, seperti saling membantu dalam pekerjaannya.
- 4) Bagi peneliti selanjutnya yang hendak melakukan penelitian, diharapkan melakukan penelitian terkait kompensasi, disiplin kerja dan lainnya. Sehingga dapat diketahui variabel mana yang lebih berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BNI (Persero) Tbk. Kantor Cabang Utama Makassar selain variabel Kompetensi dan Motivasi Kerja.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Adji Sigit, S., & Anwar Prabu, M. (2013). *Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Inti Kebun Sejahtera*.
- Aliando, B. A., & Noor, M. I. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Mandiri Tbk Kota Bekasi. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 11(1), 731–741. <https://doi.org/10.35137/jmbk.v11i1.920>
- Andrew, R. (2022). *Gaya Kepemimpinan: Meningkatkan Motivasi Dan Kinerja Karyawan* (1st Ed., Vol. 1).
- Anjani, A. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. In *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen* (Vol. 3, Issue 1). [Http://jurnal.unswagati.ac.id/index.php/jibm](http://jurnal.unswagati.ac.id/index.php/jibm)
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pt. Remaja Rosdakarya.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusi Perusahaan*. Pt Remaja Rosdakarya.
- Bahasoan, S. (2019). *Peranan Kompetensi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pt. Summit Oto Finance*. 18(2), 43–51.
- Davis, Keith, & John W. Newstrom. (1997). *Human Behavior At Work* (Davis, Keith, & John W Newstrom, Eds.; Series In Management). Mcgraw-Hill.
- Dini Imran, U. (2022). Seiko : Journal Of Management & Business Pengaruh Stress Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Seiko* :

---

*Journal Of Management & Business*, 5(2), 760–775.  
<https://doi.org/10.37531/Yume.Vxix.657>

Djaya, S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Moderasi Kompensasi. *Buletin Studi Ekonomi*, 26(1), 72–84.  
<https://ojs.unud.ac.id/index.php/bse/>

Eigis Yani, P. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Cv Inaura Anugerah Jakarta. *Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 2, 40–46.  
<https://ejournal.bsi.ac.id/ejournal/index.php/widyacipta/article/view/2803/2032>

Erni Yuningsih, & Ardianti. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Xxx. *Jurnal Visionida*, 5, 32–45.

Faisal, S. (2008). *Format-Format Penelitian Sosial*. Pt Raja Grafindo Persada.

Fauzi, A., Latief, F., & Bahasoan, S. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar. <https://ejournal.nobel.ac.id/index.php/manuver>

Fitri Tsuraya, A., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (Jupiman)*, 2(2), 259–278.  
<https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i2.1654>

Ghozali, I. (2013). *Analisis Aplikasi Multivariate Dengan Program Ibm Spss 20*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 23 (Vol. 8)*. Penerbit Universitas Diponegoro.

Gordon, J. (1998). *Pembelajaran Kompetensi*. Rineka Cipta.

Hasibuan, M. S. H. (2014). *Manajemen: Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Bumi Aksara.

Hutagalung, B. A. (2022). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja (Penelitian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 201–210. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i1>

Jasman, S. H., & Beby, S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. 2, 134–147.

Kadek, N., Dwiyantri, A., Krisna Heryanda, K., Agus, G. P., & Susila, J. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(2).

Kartika Juanita, N., & Agus, F. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Asuransi. In *Jurnal Ilmu Manajemen (Vol. 9)*.

- Komang, N., Widiastini, M., Yudy Wijaya, P., Gede, I., & Mahayasa, A. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Gapura Angkasa Cabang Denpasar). In *Journal Of Applied Management Studies (Jamms)* (Vol. 4, Issue 2).
- Marbawi, A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Praktik Dan Penelitian)*.
- Mardi. (2014). *Sistem Informasi Akuntansi*. Ghalia Indonesi.
- Miftahul Janna, N. (2021). Konsep Uji Validitas Dan Reliabilitas Dengan Menggunakan Spss. *Artikel Statistik, 1*.
- Muhammad Andi, P., Muhammad Taufik, L., & Lukman Hakim, S. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Frima, No 2 (2019): Prosiding Frima*, 665–670. <https://Prosidingfrima.Digitechuniversity.Ac.Id/Index.Php/Prosidingfrima/Article/View/92/83>
- Muhammad Burso. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Mulang, H. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jesya, 6(1)*, 38–51. <https://doi.org/10.36778/Jesya.V6i1.894>
- Mulyasari, I. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal Of Management Review, 2(2)*, 190. <https://doi.org/10.25157/Jmr.V2i2.1786>
- Nasri, H., Hasmin, & Firman Ahmad. (2018). Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, Dan Pelatihan, Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Sekecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto. *Mirai Management, 3*, 1–120.
- Nur Adinda, T., Aziz Firdaus, M., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*.
- Nur Fadilah, A., Sabaruddin, G., & Kamaluddin, A. (2023). Konsep Umum Populasi Dan Sampel Dalam Penelitian. *Jurnal Kajian Islam Kontemporer, 14(1)*, 15–31. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/pilar/article/view/10624>
- Rivai. (2011). *Pegawai ( Studi Kasus Pada Pegawai Pt . Pattindo Malang )*. 2.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2012). *Management, Eleventh Edition*. Person Education Limited.
- Robbins, Stephen, P., & Timothy, A. J. (2008). *Organizational Behavior*. (Vol. 12). New Jersey: Pearson Education.Inc.
- Rosmaini, & Tanjung H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(1)*, 1–15. <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V2i1.3366>

- 
- Setiawan, S. (2020). *Merancang Kuesioner Untuk Penelitian* (S. Setiawan, Ed.).
- Siagian, S. P. (2012). *Teori Dan Praktek Kepemimpinan*. Pt Rineka Cipta.
- Siregar, S. (2012). *Metode Penelitian Kauntitatif (Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual & Spss)* (Suwito, Ed.; Pertama, Vol. 4). Pt Fajar Interpratama Mandiri.
- Sudjana, N. (2005). *Metoda Penelitian* (Tarsito, Ed.).
- Sugiyono. (2013a). *Metode Penelitian Bisnis. Bandung*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2013b). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (Vol. 19). Alfabeta, Cv. <https://www.researchgate.net/publication/363094958>
- Vemmi Kesuma, D., Herni, P., Azhar, A., Denok, S., & Asrini. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Musnain & W. Hadion, Eds.; Vol. 1). Insan Cendekia Mandiri.
- Yuli Supriani, Ulfah, & Opan Arifudin. (2020). Upaya Meningkatkan Motivasi Peserta Didik Dalam Pembelajaran. *Jurnal Al-Amar (Jaa)*, 1, 1–10. <https://ojs-steialamar.org/index.php/jaa/article/view/90/60>
- Yulianty, P. D., Qodriah, S. L., Kurniawan, P., & Indriyanti, H. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Elfaatih Global Indonesia. *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-Bisma)*, 51–61. <https://doi.org/10.37631/E-Bisma.V2i2.402>