

PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA MELALUI MOTIVASI KARYAWAN PT BANK KB BUKOPIN (PERSERO) TBK CABANG MAKASSAR

Nurul Intan Sari^{*1}, Azlan Azhari², Muhammad Hidayat³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}Nurulintansari@gmail.com, ²azlanazhari77@gmail.com, ³hidayat@stienobel-indonesia.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis (1) Pengaruh kompetensi terhadap kinerja Karyawan. (2) Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. (3) Pengaruh kompetensi terhadap motivasi kerja karyawan. (4) Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan. (5) Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. (6) Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. (7) Pengaruh kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Kb Bukopin (Persero) TBK Cabang Makassar melalui motivasi.

Pendekatan penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan metode Output Algorithm dan Bootstrapping. Penelitian dilakukan di PT Bank Kb Bukopin (Persero) TBK Cabang Makassar dengan jumlah sampel sebanyak 65 orang.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. (4) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. (5) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (6) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi pada karyawan. (7) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi pada karyawan PT Bank Kb Bukopin (Persero) Tbk Cabang Makassar.

Kata Kunci : Kompetensi, Kompensasi, Motivasi, Kinerja

ABSTARCT

This study aims to analyze (1) The influence of competence on employee performance. (2) The influence of compensation on employee performance. (3) The influence of competence on employee motivation. (4) The influence of compensation on employee motivation. (5) The influence of motivation on employee performance. (6) The influence of competence on employee performance. (7) The influence of compensation on employee performance at PT Bank Kb Bukopin (Persero) TBK Makassar Branch through motivation.

The research approach uses quantitative methods with an Output algorithm and Bootstrapping methods. The research was conducted at PT Bank Kb Bukopin (Persero) TBK Makassar Branch with a total sample of 65 people.

The results show that (1) The competence has a positive and significant effect on employee performance. (2) The compensation has a positive and significant effect on employee performance. (3) The competence has a positive and significant effect on employee motivation. (4) The compensation has a positive and significant effect on employee motivation.

(5) The motivation has a positive and significant effect on employee performance. (6) The competence has a positive and significant effect on performance through employee motivation. (7) The compensation has a positive and significant effect on performance through the motivation of employees of PT Bank Kb Bukopin (Persero) Tbk Makassar Branch.

Keywords: Competence, Compensation, Motivation, Performance

PENDAHULUAN

Menurut Narimawati (2006) dalam Deswarta (2017) mengemukakan bahwa konstruk kompetensi pegawai sebagai salah satu unsur dari modal intelektual, emosional, sosial karena pengukuran kompetensi yang menggunakan dimensi tingkat pengetahuan, keterampilan dan pendidikan.

Hal ini sesuai dengan teori dari Lawler dalam Munandar (2012) yang menyatakan bahwa keahlian menjadi bagian dari faktor masukan yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Pernyataan tersebut dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Distywyty. (2017) dimana hasil penelitiannya mengemukakan bahwa ada pengaruh signifikan antara variable Kompetensi terhadap kinerja karyawan.

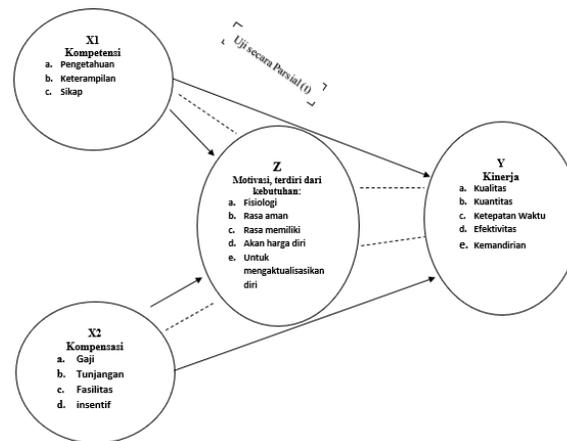
Kemudian Palan (2007:21) mengatakan bahwa “yang mendorong organisasi untuk fokus pada kompetensi adalah organisasi harus selalu meningkatkan kompetensi karyawan agar berprestasi dan sukses”. Sekarang organisasi-organisasi melakukan upaya besar-besaran agar berkinerja unggul yang hanya dapat dicapai dengan berinvestasi pada tenaga kerja yang kompeten

Menurut Suryalena dan Murtafia (2015) Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi atau perusahaan apapun, Karena manusia menjadi perencana pelaku dan penentu terwujudnya suatu organisasi. Pemimpin perlu memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan dan keinginan dari karyawannya terutama memberikan lingkungan kerja karyawan yang aman, nyaman baik menyangkut tempat bekerja maupun peralatan atau fasilitas-fasilitas pekerjaan. Lingkungan yang kondusif sangat menjadi perhatian khusus perusahaan, sebab hal ini sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Ayub dan Syagufia (2017:333), menyatakan bahwa motivasi kerja adalah seperangkat faktor internal maupun eksternal yang sifatnya sebagai pendorong dari berbagai perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan sekaligus mempengaruhi baik buruknya hasil kerja yang dicapai. Kurangnya motivasi bagi karyawan dalam bekerja akan dapat memengaruhi kinerja mereka, motivasi diyakini merupakan sebagai dorongan yang mampu menimbulkan rasa percaya diri bagi karyawan serta dapat menimbulkan hasrat untuk bekerja dengan baik secara konsisten, yang dimana sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Novita Rahmawati (2014) yang mengemukakan bahwa ada pengaruh antara lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan telaah pada literatur-literatur terkait sebagaimana telah diuraikan sebelumnya dan ditambah beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja maka disusun sebuah kerangka pemikiran teoritis yang secara diagramatis menggambarkan alur penelitian ini Secara garis besar, kerangka konseptual penelitian menjelaskan hubungan langsung antara variabel- variable Sehingga dengan demikian kerangka konseptual penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Berdasarkan kerangka konseptual tersebut, maka hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Diduga Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan di PT Bank Kb Bukopin (Persero) Tbk Cabang Makassar
2. Diduga Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan di PT Bank Kb Bukopin (Persero) Tbk Cabang Makassar.
3. Diduga Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Bank Kb Bukopin (Persero) Tbk Cabang Makassar.
4. Diduga Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja Karyawan PT Bank Kb Bukopin (Persero) Tbk Cabang Makassar.
5. Diduga Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Kb Bukopin (Persero) Tbk Cabang Makassar
6. Diduga Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Melalui Motivasi Pada Karyawan PT Bank Kb Bukopin (Persero) Tbk Cabang Makassar
7. Diduga Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Melalui Motivasi Pada Karyawan PT Bank Kb Bukopin (Persero) Tbk Cabang Makassar.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif untuk menguji hipotesis dengan adanya hubungan antar variabel-variabel atau hubungan sebab akibat. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor PT Bank Kb Bukopin (Persero) Tbk Cabang Makassar.

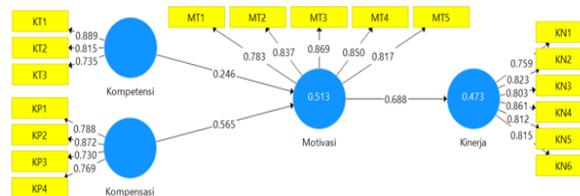
Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Operasional PT Bank KB Bukopin (persero) Tbk cabang Makassar yang berjumlah 200 Orang. Pengambilan sampel ini menggunakan Simple Random Sampling dengan menggunakan rumus Lemeshow.

Teknik analisis data yang digunakan adalah Instrumen Penelitian, *Structural Equation Modeling* (SEM), *Partial Least Square* (PLS), 1 Analisis Outer Model (Model Pengukuran) *Outer Model*, *Discriminant validity*, Analisis Inner Model (Model Struktural Pengujian Hipotesis), Pengujian Mediasi PLS Dengan Metode BAV.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisa Outer Model

Jika suatu konsep atau model penelitian belum melewati tahap pemurnian dalam model pengukuran, maka tidak dapat diuji dalam model prediksi antara hubungan relasional dan kausal. Untuk menguji validitas konstruk dan reliabilitas instrumen digunakan model pengukuran (outer model).



Hasil penelitian menunjukkan bahwa loading factor menghasilkan nilai yang lebih besar dari nilai yang disarankan yaitu 0,7. Uji validitas digunakan untuk menjamin bahwa item-item pertanyaan yang digunakan dalam suatu penelitian dapat dimengerti dan dipahami oleh responden dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas kuesioner. Menurut Hair (2017), validitas dapat ditetapkan dengan *convergent validity* (outer model) dengan nilai *loading factor* 0,50 sampai dengan 0,60 dan untuk *Average Variance Extracted* (AVE) dengan nilai AVE lebih besar dari 0,50. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan nilai *loading factor* lebih dari 0.50 dan nilai AVE lebih dari 0.50. Hasil temuan SmartPLS dengan *loading factor* adalah sebagai berikut:

Nilai Loading Factor

Tabel 1. Nilai Loading Factor

No	Item	Nilai	Status
1	KT1	0.889	Valid
2	KT2	0.815	Valid
3	KT3	0.735	Valid
4	KP1	0.788	Valid
5	KP2	0.872	Valid
6	KP3	0.730	Valid
7	KP4	0.769	Valid
8	MT1	0.783	Valid
9	MT2	0.837	Valid
10	MT3	0.869	Valid
11	MT4	0.850	Valid
12	MT5	0.817	Valid
13	KN1	0.759	Valid
14	KN2	0.823	Valid
15	KN3	0.803	Valid
16	KN4	0.861	Valid
17	KN5	0.812	Valid
18	KN6	0.815	Valid

Merujuk pada tabel diatas, maka dapat memberikan kesimpulan bahwa seluruh item pernyataan dalam kuesioner sudah dinyatakan valid karena mempunyai nilai *loading factor* lebih besar dari 0,06

Nilai Construct Reliability and Validity

Tabel 2. Nilai Construct Reliability and Validity

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability (Rho_A)	Composite Reliability (Rho_C)	Average Variance Extracted (AVE)
Kinerja	0,897	0,900	0,921	0,660
Kompensasi	0,802	0,814	0,870	0,626
Kompetensi	0,749	0,788	0,856	0,665
Motivasi	0,889	0,892	0,918	0,692

Pengujian validitas dengan menggunakan validitas diskriminan dan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) menunjukkan bahwa layak dan sesuai, serta memenuhi asumsi penelitian dari uji prasyarat PLS sebelumnya seperti Hair (2017), yang menyatakan bahwa model pengembangan untuk nilai AVE paling rendah 0,50. Berdasarkan tabel di atas, nilai *Average Variance Extracted* (AVE) untuk semua variabel lebih dari 0,5 dan dinyatakan sah. Hal yang sama juga berlaku untuk nilai *loading factor* yang lebih besar dari 0,5. Hasilnya, semua item pertanyaan dalam kuesioner penelitian ini memenuhi standar validitas.

Discriminant Validity adalah pendekatan pengukuran yang mencakup indikator refleksif, yang dibuktikan dengan cross loading indikator dan konstruk. Jika korelasi antara konstruk dan item pengukuran lebih kuat daripada korelasi antara konstruk lainnya, berarti konstruk laten memprediksi indikator di blok mereka lebih baik daripada indikator di blok lainnya. Cara lain untuk menentukan validitas diskriminan adalah dengan membandingkan nilai akar kuadrat dari varians rata-rata yang diekstrak (AVE). Informasi berikut ini dikumpulkan sebagai konsekuensi dari perhitungan data yang dilakukan pada Smart PLS:

Nilai Discriminant Validity

Tabel 3. Nilai discriminant validity

Variabel	Kinerja	Kompensasi	Kompetensi	Motivasi
Kinerja	0.813			
Kompensasi	0.512	0.791		
Kompetensi	0.395	0.481	0.816	
Motivasi	0.688	0.683	0.518	0.832

Nilai *cross loading factor* pada tabel di atas penting untuk menentukan apakah konstruk memiliki diskriminan yang sesuai, terutama dengan membandingkan nilai loading pada konstruk yang diusulkan dengan nilai loading pada konstruk lainnya. Hasil analisis pengujian ini menyimpulkan bahwa pengujian validitas diskriminan sudah terpenuhi.

Composite Reliability merupakan indikator untuk mengukur sebuah konstruk yang dapat dilihat pada tampilan *latent variable coefficients*. Untuk mengevaluasi *composite reliability*, terdapat dua alat ukur, yaitu *internal consistency* dan *cronbach's alpha*. Konstruk dinyatakan reliabel jika nilai *composite reliability* dan *cronbach alpha* di atas 0.70.

Nilai Composite Reliability

Tabel 4. Nilai composite reliability

Variabel	Composite Reliability	Status
Kinerja	0,900	Reliabel
Kompensasi	0,814	Reliabel
Kompetensi	0,788	Reliabel
Motivasi	0,892	Reliabel

Berdasarkan statistik yang ditunjukkan di atas, terlihat jelas bahwa semua variabel status dapat diandalkan, dengan nilai reliabilitas komposit lebih dari 0,70. Variabel kompetensi memiliki nilai reliabilitas komposit terendah yaitu 0,788, sedangkan variabel kinerja memiliki nilai tertinggi yaitu 0,90. Diklasifikasikan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi jika nilai *composite reliability* lebih dari 0,8.

Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) digunakan untuk menentukan reliabilitas kuesioner, dengan batas reliabilitas adalah jika nilai AVE lebih dari 0,50. Validitas konvergen menunjukkan bahwa sekelompok indikator menunjukkan variabel laten tunggal serta variabel laten yang mendasarinya. Representasi yang dimaksud dibuktikan dengan unidimensionalitas, yang didefinisikan dengan nilai rata-rata dari varians yang diekstrak (*Average Variance Extracted*). Data AVE yang dikumpulkan dalam penelitian ini, seperti yang ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 5. Nilai Average Variance Extracted

Variabel	AVE	Status
Kinerja	0,660	Valid
Kompensasi	0,626	Valid
Kompetensi	0,665	Valid
Motivasi	0,692	Valid

Berdasarkan data yang ditunjukkan di atas, semua variabel memiliki nilai *Average Variance Extracted* (AVE) yang lebih besar dari 0,50, yang menunjukkan bahwa semua variabel dan indikator-indikatornya adalah asli dan dapat diandalkan. Nilai yang dicapai dengan nilai AVE terendah pada variabel kompensasi yaitu sebesar 0,626, sedangkan nilai yang diperoleh dengan nilai AVE terbesar pada variabel motivasi yaitu sebesar 0,692.

Cronbachs Alpha merupakan uji reliabilitas yang dilakukan untuk memperkuat hasil *composite reliability*. Variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai *cronbachs alpha* di atas 0,7.

Nilai Cronbach's Alpha

Tabel 6. Nilai cronbach's alpha

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Status
Kinerja	0,897	0,900	Reliabel
Kompensasi	0,802	0,814	Reliabel
Kompetensi	0,749	0,788	Reliabel
Motivasi	0,889	0,892	Reliabel

Berdasarkan data pada tabel sebelumnya, nilai *Cronbachs alpha* yang dihitung untuk semua item variabel memiliki nilai *Cronbachs alpha* yang lebih besar dari 0,5, yang mengindikasikan bahwa kuesioner yang digunakan adalah reliabel. Variabel kompetensi memiliki nilai *cronbachs alpha* terendah yaitu 0,749, sedangkan variabel kinerja memiliki nilai *cronbachs alpha* terbesar yaitu 0,897.

Pengujian di atas adalah pengujian model indikator reflektif di luar ruangan. Sedangkan untuk indikator formatif dilakukan uji yang berbeda, yaitu uji multikolinieritas. Uji ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antar indikator dan apakah terjadi multikolinieritas pada indikator formatif dengan mengetahui nilai VIF. Jika nilai VIF antara 5 sampai 10, maka indikator tersebut dapat dikatakan memiliki multikolinieritas. Nilai $VIF < 5$ digunakan sebagai ukuran dalam penelitian ini.

Nilai *Collinearity Statistic* (VIF)

Tabel 7. Nilai collinearity statistic (VIF)

No	Item	Nilai	Status
1	KN1	2.937	Valid
2	KN2	3.521	Valid
3	KN3	2.258	Valid
4	KN4	3.769	Valid
5	KN5	2.993	Valid
6	KN6	2.547	Valid
7	KP1	1.920	Valid
8	KP2	2.261	Valid
9	KP3	1.536	Valid
10	KP4	1.502	Valid
11	KT1	1.738	Valid
12	KT2	1.584	Valid
13	KT3	1.360	Valid
14	MT1	1.856	Valid
15	MT2	2.238	Valid
16	MT3	2.668	Valid
17	MT4	2.258	Valid
18	MT5	2.135	Valid

Berdasarkan informasi yang terdapat pada tabel, terlihat bahwa semua item pertanyaan memiliki nilai *collinearity* (VIF) yang kurang dari 5. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada multikolinieritas yang signifikan di antara variabel-variabel tersebut, seiring dengan batasan yang dinyatakan bahwa nilai VIF kurang dari 5 menunjukkan ketiadaan multikolinieritas.

Analisa Inner Model

Tabel 8. Nilai R-Square

Variabel	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Kinerja	0.473	0.465
Motivasi	0.513	0.498

Berdasarkan data dalam tabel, dapat disimpulkan bahwa *R-Square* untuk variabel kinerja adalah 0,473. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 47,3% variasi dalam kinerja dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi, kompensasi dan motivasi yang terdapat dalam

model penelitian ini. Sementara itu, 52,7% sisa variasi dalam kinerja dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

Berdasarkan data dalam tabel juga dapat disimpulkan bahwa *R-Square* untuk variabel motivasi adalah 0,513. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 51,3% variasi dalam motivasi dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi dan kompensasi yang terdapat dalam model penelitian ini. Sementara itu, 48,7 % sisa variasi dalam motivasi dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

Penilaian *goodness of fit* juga dapat diperoleh melalui nilai *Q-Square*. *Q-Square* memiliki makna yang serupa dengan nilai koefisien determinasi (*R-Square*) dalam analisis regresi. Semakin tinggi nilai *Q-Square*, semakin baik atau sesuai model dengan data yang ada. Nilai *Q-Square* dapat dihitung menggunakan persamaan berikut:

$$Q-Square = 1 [(1 - R^2_1) (1 - R^2_2)] \dots\dots\dots (1)$$

Dimana : R^2_1 = Nilai *R-Square* Kinerja
 R^2_2 = Nilai *R-Square* Motivasi

Sehingga diperoleh nilai perhitungan:

$$\begin{aligned} Q-Square &= 1 - [(1 - R^2_1) \times (1 - R^2_2)] \\ &= 1 - [(1 - 0,473) \times (1 - 0,513)] \\ &= 1 - (0,527 \times 0,487) \\ &= 1 - 0,256 \\ &= 0,744 \end{aligned}$$

Dari perhitungan yang dilakukan menggunakan persamaan di atas, ditemukan bahwa nilai *Q-Square* adalah 0,744. Ini mengindikasikan bahwa model penelitian ini mampu menjelaskan sekitar 74,4% variasi dalam data penelitian. Sisanya, sekitar 25,6%, dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini memiliki tingkat kesesuaian (*goodness of fit*) yang baik.

Pengujian Mediasi PLS dengan Metode VAF

Nilai VAF yang lebih besar dari 80% mengindikasikan mediasi penuh. Jika nilai VAF antara 20% dan 80%, maka diklasifikasikan sebagai mediasi parsial. Namun, jika nilai VAF di bawah 20%, maka dapat dianggap bahwa hanya ada sedikit efek mediasi. Untuk menghitung VAF menggunakan rumus (Hair *et al*, 2017), dengan langkah-langkah sebagai berikut

$$VAF = \frac{\text{Pengaruh tidak langsung}}{\text{Pengaruh langsung} + \text{pengaruh tidak langsung}}$$

1) Uji Mediasi dengan VAF 1 (Kompetensi melalui Motivasi terhadap Kinerja)

Tabel 9. Perhitungan Uji Mediasi VAF 1

Pengaruh Langsung	(a)	= 0.169	$VAF = \frac{0,169}{0.169 + 0.169}$
Pengaruh Tidak Langsung	(b*c)	(0.246*0.688) = 0.169	
)		

$$VAF = \frac{0,169}{0,169+0,169} \quad VAF = \frac{0,169}{0,169+0,169}$$

Dari data dalam tabel tersebut, dapat dilihat bahwa uji mediasi yang dilakukan pada variabel kompetensi melalui motivasi terhadap kinerja menghasilkan nilai VAF sebesar 50%. Jika nilai VAF berada antara 20% -80%, ini menunjukkan bahwa variabel motivasi berperan sebagai pemediasi parsial (*partial mediation*) dalam hubungan antara kompetensi dan kinerja.

2) Uji Mediasi dengan VAF 2 (Kompensasi melalui Motivasi terhadap Kinerja)

Tabel 10. Perhitungan Uji Mediasi VAF 2

Pengaruh Langsung	(a)	= 0,389	$VAF = \frac{0,389}{0,389+0,389}$
Pengaruh Tidak Langsung	(b*c)	(0,565*0,688) = 0,389	
			$VAF = \frac{0,389}{0,389+0,389}$

$$VAF = \frac{0,389}{0,389+0,389}$$

Dari data dalam tabel tersebut, dapat dilihat bahwa uji mediasi yang dilakukan pada variabel kompensasi melalui motivasi terhadap kinerja menghasilkan nilai VAF sebesar 50%. Jika nilai VAF berada antara 20% -80%, ini menunjukkan bahwa variabel motivasi berperan sebagai pemediasi parsial (*partial mediation*) dalam hubungan antara kompensasi dan kinerja.

Pengujian Hipotesis

Tabel 11. Hasil Path Coefficients

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
Kompensasi -> Motivasi	0.565	0.564	0.082	6.917	0.000
Kompetensi -> Motivasi	0.246	0.247	0.076	3.215	0.001
Motivasi -> Kinerja	0.688	0.698	0.062	11.085	0.000

Tabel 12. Hasil Total Effects

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
Kompensasi -> Kinerja	0.389	0.394	0.069	5.595	0.000
Kompensasi -> Motivasi	0.565	0.564	0.082	6.917	0.000
Kompetensi -> Kinerja	0.169	0.174	0.058	2.933	0.004
Kompetensi -> Motivasi	0.246	0.247	0.076	3.215	0.001
Motivasi -> Kinerja	0.688	0.698	0.062	11.085	0.000

Dalam tabel estimasi path coefficient yang disediakan, terdapat nilai t-tabel sebesar 1,669 yang diperoleh dari data t tabel. Berdasarkan penjelasan pada tabel tersebut yang mencantumkan nilai *P-Value*, dapat menyusun hipotesis sebagai berikut:

1. Uji Hipotesis 1 (Kompetensi Terhadap Kinerja)

Interpretasi hasil pengujian berdasarkan tabel koefisien jalur memberikan *P-value* 0,004 sehingga *P-value* < 0,05 tergolong signifikan t-statistik 2,933 > 1,669 (t-tabel). Dengan kata lain, H_0 ditolak sedangkan ***H_a diterima***. Artinya kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bank Kb Bukopin (Persero) Tbk Cabang Makassar. Hal ini dapat dijelaskan bahwa semakin baik tingkat kompetensi karyawan, maka akan semakin tinggi pula kinerjanya.

2. Uji Hipotesis 2 (Kompensasi Terhadap Kinerja)

Interpretasi hasil pengujian berdasarkan tabel koefisien jalur memberikan *P-value* 0,000 sehingga *P-value* < 0,05 tergolong signifikan t-statistik 5,595 > 1,669 (t-tabel). Dengan kata lain, H_0 ditolak sedangkan ***H_a diterima***. Artinya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bank Kb Bukopin (Persero) Tbk Cabang Makassar. Hal ini dapat dijelaskan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan kepada karyawan, maka akan semakin tinggi pula kinerjanya.

3. Uji Hipotesis 3 (Kompetensi Terhadap Motivasi)

Interpretasi hasil pengujian berdasarkan tabel koefisien jalur memberikan *P-value* 0,000 sehingga *P-value* < 0,05 tergolong signifikan t-statistik 3,215 > 1,669 (t-tabel). Dengan kata lain, H_0 ditolak sedangkan ***H_a diterima***. Artinya kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan di PT Bank Kb Bukopin (Persero) Tbk Cabang Makassar. Hal ini dapat dijelaskan bahwa semakin baik tingkat kompetensi karyawan, maka akan semakin tinggi pula motivasinya.

4. Uji Hipotesis 4 (Kompensasi Terhadap Motivasi)

Interpretasi hasil pengujian berdasarkan tabel koefisien jalur memberikan *P-value* 0,000 sehingga *P-value* < 0,05 tergolong signifikan t-statistik 6,917 > 1,669 (t-tabel). Dengan kata lain, H_0 ditolak sedangkan ***H_a diterima***. Artinya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan di PT Bank Kb Bukopin (Persero) Tbk Cabang Makassar. Hal ini dapat dijelaskan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan kepada karyawan, maka akan semakin tinggi pula motivasinya.

5. Uji Hipotesis 5 (Motivasi Terhadap Kinerja)

Interpretasi hasil pengujian berdasarkan tabel koefisien jalur memberikan *P-value* 0,000 sehingga *P-value* < 0,05 tergolong signifikan t-statistik 11,085 > 1,669 (t-tabel). Dengan kata lain, H_0 ditolak sedangkan ***H_a diterima***. Artinya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bank Kb Bukopin (Persero) Tbk Cabang Makassar. Hal ini dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi motivasi yang dirasakan karyawan, maka akan semakin tinggi pula kinerjanya.

6. Uji Hipotesis 6 (Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi)

Tabel 13. Nilai Specific Indirect Effects

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kompensasi -> Motivasi -> Kinerja	0.389	0.394	0.069	5.595	0.000
Kompetensi -> Motivasi -> Kinerja	0.169	0.174	0.058	2.933	0.004

Berdasarkan analisis pada data tabel yang telah dijelaskan, ditemukan bahwa nilai *path coefficients* antara kompetensi dan kinerja melalui motivasi adalah 0,169 pada *specific indirect effects*. Nilai t statistik sebesar 2,933 lebih kecil daripada nilai kritis yang ditentukan dalam tabel t yaitu 1,669. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kompetensi dan kinerja pemasaran melalui motivasi. Karena nilai P Value tersebut lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan (0,05), maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki peran penting sebagai mediator antara kompetensi dan kinerja. Ini berarti bahwa kompetensi yang diberikan oleh perusahaan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja melalui motivasi.

7. Uji Hipotesis 7 (Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi)

Berdasarkan analisis pada data tabel yang telah dijelaskan, ditemukan bahwa nilai *path coefficients* antara kompensasi dan kinerja melalui motivasi adalah 0,389 pada *specific indirect effects*. Nilai t statistik sebesar 5,595 lebih kecil daripada nilai kritis yang ditentukan dalam tabel t yaitu 1,669. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kompensasi dan kinerja pemasaran melalui motivasi. Karena nilai P Value tersebut lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan (0,05), maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki peran penting sebagai mediator antara kompensasi dan kinerja. Ini berarti bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja melalui motivasi.

8. Gambaran Umum Uji Hipotesis Keseluruhan

Berdasarkan analisis dapat ditarik kesimpulan bahwa semua hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini mendapatkan dukungan dari data yang dianalisis. Dengan kata lain, hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa tidak ada hipotesis yang ditolak, melainkan semua hipotesis dapat diterima berdasarkan data yang ada

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki oleh seseorang dalam pekerjaan atau tugas yang diemban dapat berdampak signifikan pada kinerjanya. Ketika individu memiliki kompetensi yang tinggi, kinerja mereka cenderung meningkat. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa tingkat kompetensi yang tinggi memungkinkan seseorang untuk memiliki pengetahuan yang relevan, keterampilan teknis, dan pemahaman yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dengan efisiensi dan efektivitas. Temuan pada penelitian ini

mendukung studi empiris oleh peneliti sebelumnya (Pattiasina, 2014; Layaman, 2016) yang menjelaskan bahwa terdapatnya pengaruh yang signifikan dan positif antara kompetensi dan kinerja karyawan. Hubungan positif antara kompetensi dan kinerja berarti semakin tinggi tingkat kompetensi seseorang, maka semakin tinggi pula kinerja yang dapat dicapai oleh individu tersebut. Dalam konteks ini, kompetensi mengacu pada pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dimiliki oleh individu, sedangkan kinerja mengacu pada hasil atau prestasi kerja yang dicapai.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Dampak positif yang signifikan dapat terjadi pada kinerja individu ketika mereka diberikan kompensasi yang memadai. Saat seseorang menerima penggantian yang pantas dan adil, kemungkinan besar kinerjanya akan mengalami peningkatan. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa kompensasi yang memadai dapat memberikan insentif dan motivasi bagi individu untuk bekerja dengan baik dan mencapai tujuan yang ditetapkan.

Kompensasi yang baik dapat mencakup berbagai hal, seperti gaji yang sejalan dengan tanggung jawab dan kinerja, tunjangan yang relevan, bonus berdasarkan kinerja, kesempatan pengembangan karir, serta manfaat lainnya seperti asuransi kesehatan dan tunjangan pensiun. Dengan menerima kompensasi yang memadai, individu merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kontribusi yang lebih besar dalam pekerjaan mereka.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Motivasi

Kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi individu dalam pekerjaan. Ketika seseorang merasa memiliki kemampuan yang memadai untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan, hal itu dapat meningkatkan motivasi mereka dan kepercayaan diri untuk mencapai hasil yang baik. Ketika individu merasa kompeten dalam menjalankan tugas-tugas mereka, hal ini meningkatkan rasa efikasi diri mereka. Rasa efikasi diri adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya sendiri untuk berhasil mencapai tujuan yang diinginkan. Semakin tinggi tingkat efikasi diri, semakin tinggi motivasi individu untuk menyelesaikan tugas dengan baik.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi

Kompensasi dapat memiliki dampak yang signifikan terhadap motivasi pribadi di tempat kerja. Ketika individu dibayar secara memadai dan adil, itu meningkatkan motivasi mereka untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Kompensasi yang tepat dapat berfungsi sebagai insentif untuk mendorong individu mencapai kinerja yang lebih baik. Ketika individu merasa dihargai dan dihargai melalui kompensasi yang sesuai, hal ini dapat memicu motivasi intrinsik mereka. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang timbul dalam diri individu, seperti kepuasan terhadap prestasi, kebanggaan atas pekerjaan yang dilakukan, dan keinginan untuk berkembang.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Motivasi dapat memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja individu. Ketika motivasi seseorang tinggi, kemungkinan besar kinerjanya juga akan meningkat. Motivasi dapat mempengaruhi seberapa berkomitmen, berusaha dan fokus seseorang dalam melakukan tugasnya. Motivasi intrinsik, yaitu motivasi yang berasal dari dalam diri

individu itu sendiri sangat besar pengaruhnya terhadap kinerja. Ketika orang memiliki minat, kepuasan, dan rasa pencapaian dalam pekerjaan yang mereka lakukan, mereka cenderung bekerja dengan semangat dan ketekunan. Motivasi intrinsik dapat mendorong individu untuk mencapai nilai yang baik, mengembangkan keterampilan, dan meningkatkan kualitas kinerja.

Pengaruh Kompetensi Melalui Motivasi Terhadap Kinerja

Melalui motivasi, kompetensi dapat memberikan dampak yang besar pada kinerja individu. Ketika seseorang sangat kompeten dalam profesinya, hal ini dapat meningkatkan dorongan untuk melakukan yang lebih baik. Individu dengan kompetensi tinggi memiliki informasi, kemampuan, dan pemahaman yang dibutuhkan untuk melakukan tugas dengan sukses dan efisien. Perasaan efikasi diri dan keyakinan individu terhadap kemampuan mereka untuk mencapai hasil yang positif dapat meningkat ketika mereka merasa kompeten dalam pekerjaan yang mereka lakukan. Hal ini menghasilkan motivasi intrinsik yang tinggi, yaitu motivasi yang berasal dari dalam diri individu.

Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi

Berdasarkan analisis pada data tabel yang telah dijelaskan, ditemukan bahwa nilai *path coefficients* antara kompensasi dan kinerja melalui motivasi adalah 0,389 pada *specific indirect effects*. Nilai t statistik sebesar 5,595 lebih kecil daripada nilai kritis yang ditentukan dalam tabel t yaitu 1,669. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kompensasi dan kinerja pemasaran melalui motivasi. Karena nilai P Value tersebut lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan (0,05), maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (**H_a**) **diterima**. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki peran penting sebagai mediator antara kompensasi dan kinerja. Ini berarti bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja melalui motivasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu sebagai berikut :

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bank Kb Bukopin (Persero) Tbk Cabang Makassar. Kompetensi yang kuat memungkinkan individu untuk bekerja dengan lebih efisien. Mereka memiliki pemahaman yang mendalam tentang tugas-tugas yang harus dilakukan, mengetahui cara mengatasi tantangan yang muncul, dan dapat menggunakan keterampilan mereka dengan tepat. Hal ini berujung pada peningkatan produktivitas dan kualitas kerja yang lebih baik. Bank harus mengembangkan kompetensi yang relevan dan sesuai dengan lingkungan perbankan yang dinamis dan terus berubah untuk meningkatkan kinerja. Karyawan di industri perbankan harus memiliki kemampuan teknologi yang kuat dan mampu menggunakan sistem perbankan digital, aplikasi perbankan, dan platform teknologi terkait lainnya. Kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan cepat terhadap kemajuan teknologi akan membantu bank meningkatkan efisiensi operasi dan memberikan layanan pelanggan yang lebih baik.

2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bank Kb Bukopin (Persero) Tbk Cabang Makassar. Tingkat kepuasan kerja seseorang dapat ditingkatkan dengan memberikan kompensasi yang cukup. Kompensasi yang adil dan seimbang dapat memengaruhi hasil kerja yang baik, keinginan untuk tetap bersama organisasi, dan peningkatan partisipasi dalam tugas-tugas profesional. Bank dapat mengembangkan kompensasi yang merangsang motivasi dan memberikan insentif yang adil atas upaya mereka untuk meningkatkan kinerja karyawan. Bank harus memberikan gaji dan tunjangan yang kompetitif sesuai dengan sektor perbankan. Hal ini mencakup gaji pokok yang sesuai, jaminan kesehatan dan asuransi, tunjangan transportasi, serta insentif dan bonus berbasis kinerja.
3. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT Bank Kb Bukopin (Persero) Tbk Cabang Makassar. Seseorang yang memiliki kompetensi kuat dalam bidangnya, cenderung merasa lebih percaya diri dan memiliki rasa pencapaian. Mereka merasa mampu menguasai tugas-tugas yang dihadapi dan memberikan kontribusi yang berarti. Rasa pencapaian ini dapat menjadi sumber motivasi yang kuat. Karyawan perbankan yang berpengalaman dalam bisnis perbankan, barang dan jasa, dan prosedur operasi akan lebih termotivasi. Mereka akan lebih percaya diri dalam menjalankan tanggung jawab mereka dan memberikan layanan yang luar biasa kepada nasabah.
4. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT Bank Kb Bukopin (Persero) Tbk Cabang Makassar. Kompensasi yang adil dan memadai dapat menjadi faktor penting dalam meningkatkan motivasi individu. Ketika orang merasa bahwa upah atau imbalan yang mereka terima sebanding dengan kontribusi dan usaha mereka, mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik dan mencapai hasil yang diinginkan. Menawarkan gaji yang kompetitif dan tunjangan yang sesuai adalah motivasi utama bagi karyawan. Gaji yang proporsional dengan tugas dan kinerja, serta keuntungan seperti asuransi kesehatan dan tunjangan kesejahteraan lainnya, dapat membantu karyawan merasa dihargai dan termotivasi.
5. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Kb Bukopin (Persero) Tbk Cabang Makassar. Individu yang termotivasi cenderung berusaha lebih keras dan melakukan upaya ekstra di tempat kerja. Mereka berdedikasi pada pekerjaan yang sedang dikerjakan dan terdorong untuk menghasilkan hasil yang baik. Menawarkan opsi pengembangan profesional staf perbankan dapat menjadi sumber motivasi yang kuat. Bank dapat menyediakan program pelatihan, lokakarya, atau pendidikan tambahan dalam bisnis perbankan. Karyawan akan merasa terdorong dan terinspirasi untuk mencapai tingkat kinerja yang lebih baik jika mereka diberi kesempatan untuk memperluas keterampilan dan pengetahuan mereka.
6. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi pada karyawan PT Bank Kb Bukopin (Persero) Tbk Cabang Makassar. Kompetensi yang bernilai memberikan kesempatan bagi karyawan untuk menjadi kompeten dalam pekerjaan mereka. Ketika karyawan menyadari bahwa mereka memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk berhasil dalam pekerjaan mereka, mereka menjadi lebih termotivasi untuk mencapai kesuksesan yang lebih besar. Mereka ingin terus tumbuh dan berkembang di bidangnya, serta memanfaatkan keterampilannya

sebaik mungkin, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka.

7. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi pada karyawan PT Bank Kb Bukopin (Persero) Tbk Cabang Makassar. Karyawan dapat memperoleh manfaat dari kompensasi yang baik dan sesuai cenderung menjadi sumber motivasi dalam bekerja. Karyawan biasanya terdorong untuk bekerja lebih baik untuk mendapatkan insentif yang lebih besar, seperti kenaikan gaji, bonus, atau keuntungan lainnya. Prospek gaji yang lebih besar dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras dan menghasilkan hasil yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus, Martono. (2001). “Manajemen Keuangan”. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesi. Jakarta.
- Ardana., dkk. (2012). “Manajemen Manajemen Sumber Daya Manusia”. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Fakhri dan aruan. 2015. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia.”
- Firman, A. (2022). The Role of The Personal in Mediating Entrepreneurship Education Towards Entrepreneurial Interests. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 9(1), 221-233.
- Firman, A. (2019). Strategi Teknologi Informasi dan Penciptaan Nilai Untuk Kinerja Organisasi. Nobel Press, Makassar.
- Firman, A., & Kamaluddin, L. A. (2021). Benefits and confidence in the interest of e-banking. *Jurnal Economic Resource*, 4(1).
- Gijoh, Raenly.2013. “Motivasi, kompetensi dan budaya kerja pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan Outsourcing pada hotel sintesa peninsula manado”. *Jurnal EMBA*. Vol.1,No.4. Hal.1963-1973.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2007. “Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan”. Bandung Pt.Bumi Aksa.
- Hidayat, A. I., Khaer, A. U., Firman, A., & Latief, F. (2023). Optimalisasi Fasilitas Digital Sebagai Penguatan BUMDes Desa Salemba Kecamatan Ujung Loe Kabupaten Bulukumba. *Nobel Community Services Journal*, 3(1), 29-33. Vol.27 (2): 141-162
- Juhana & Iskandar. 2014. “Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Guru Di SDN Baros Mandiri 5 Kota Cimahi. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Enterpreneurship*”. Vol.8, No.2.
- Lubis. (2010). “Akuntansi Keprilakuan Edisi 2”. Jakarta. Salemba Empat.