

PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Andrean Yudianto Pratama
andreanyudiantoprata@gmail.com
Dewi Urip Wahyuni

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

Competition within banking companies is much harder than before. Each company needs highly competitive employees and encourage to hire employees who gave great motivation in order to increase companies progress. Therefore, this research aimed to find out the effect of competence, motivation and compensation on employees performance of BCA. The research was quantitative. Moreover, the population was employees of BCA Surabaya. Furthermore, the data were primary. Additionally, the data collection technique used saturated sampling. While, the instrument in data collection technique used questionnaires which were distributed to respondent. In line with, there were 100 respondents as sample. In addition, the data analysis technique used multile linear regression with SPSS (Statistical Product and Service Solution) 23. The research result concluded competence had positive and significant on employees performance of BCA. Likewise, motivation competence had positive and significant on employees performance of BCA. Similarly, compensation competence had positive and significant on employees performance of BCA

Keywords: competence, motivation, compensation, employee performance.

ABSTRAK

Persaingan dalam dunia perbankan semakin ketat. perusahaan memerlukan hadirnya karyawan yang berkompotensi tinggi serta memiliki motivasi yang besar dalam masing-masing individu agar dapat menimbulkan kemajuan perusahaan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan BCA, motivasi terhadap kinerja karyawan BCA dan kompetensi terhadap kinerja karyawan BCA. Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi yang digunakan pada penelitian ini yaitu karyawan BCA Surabaya. Sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah sumber data primer. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini dengan metode sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 100 responden. Adapun teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linear berganda dengan menggunakan alat bantu SPSS (Statistical Product and Service Solution) versi 23.0. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BCA, variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BCA dan variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BCA.

Kata Kunci: kompetensi, motivasi, kompensasi, kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Saat ini persaingan dalam dunia perbankan semakin ketat. Perusahaan perbankan baik bank milik pemerintah dan bank swasta berkompetisi untuk menciptakan keunggulan yang kompetitif agar dapat memenangkan persaingan tersebut. Hal ini menuntut setiap perusahaan memiliki strategi dan kebijakan yang efektif sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia memiliki peran yang penting dalam pencapaian tujuan perusahaan, karena sumber daya manusia menjadi pelaksana aktivitas dan operasional dalam perusahaan. Komponen pendukung lain yang terdapat dalam perusahaan seperti mesin, komputer dan uang tidak dapat berjalan maksimal jika tidak ada campur tangan dari kinerja karyawannya. Hal ini membuat perusahaan memerlukan hadirnya karyawan yang berkompotensi tinggi serta memiliki motivasi yang besar dalam masing-masing individu agar dapat menimbulkan kemajuan perusahaan.

Suatu perusahaan perlu memiliki sumber daya manusia yang berkompentensi tinggi dalam bidang pekerjaan dan tanggung jawabnya. Kompetensi adalah sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya (Moehariono, 2014:5). Kompetensi dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh karyawan maka akan semakin tinggi tingkat kinerja karyawan. Motivasi dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja. Motivasi merupakan sesuatu yang menimbulkan dorongan kerja seseorang untuk mencapai prestasi secara maksimal (Sutrisno, 2016:110). Setiap manusia pada hakikatnya mempunyai sejumlah kebutuhan yang menuntut untuk dicapai untuk dapat memenuhi kebutuhannya maka karyawan akan bekerja keras, sehingga karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan.

Kompensasi merupakan salah satu cara untuk dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2016:118). Sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis. Pemberian kompensasi harus memiliki dasar yang kuat, benar dan adil. Apabila perusahaan memberikan kompensasi dengan layak dan adil maka karyawan akan semangat dalam bekerja sehingga kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.

Kinerja karyawan sangat berpengaruh dalam proses berjalannya sebuah perusahaan guna mencapai target dan tujuan perusahaan. Kinerja karyawan adalah salah satu tolak ukur untuk mengetahui sukses atau tidaknya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan (Abdullah, 2014:115). Untuk dapat bersaing dengan perusahaan lain maka perusahaan harus memiliki strategi yang tepat agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya karena keberhasilan suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensi perusahaan dimulai dari manusia itu sendiri. Jika kinerja mereka baik, maka dipastikan perusahaan dapat lebih mudah dalam memajukan perusahaan, sehingga kemampuan atau kinerja dari karyawan sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Penelitian ini mengacu pada fenomena yang terjadi saat ini pada PT Bank Central Asia Tbk (BCA) KCP Prapen Surabaya. BCA merupakan salah satu bank swasta terbesar yang ada di Indonesia. Karyawan BCA dalam melakukan pekerjaannya selalu dituntut untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Rutinitas kegiatan pekerjaan yang monoton karena dilakukan setiap hari dapat menimbulkan kejenuhan dan turunnya semangat kerja. Kondisi ini menuntut BCA untuk dapat memotivasi karyawannya dengan baik. Karyawan BCA juga masih ada yang melakukan kesalahan dalam melakukan tanggung jawab pekerjaannya. Beberapa kesalahan yang dilakukan oleh karyawan antara lain kesalahan karyawan dalam melakukan transaksi sehingga membuat kerugian bagi nasabah, dan menghilangkan baik sengaja dan tidak sengaja uang nasabah diakibatkan human eror. Hal ini menuntut BCA perlu memperhatikan kompetensi yang dimiliki masing-masing individu untuk menentukan posisi yang sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki karyawannya. Selain itu, keadilan dalam memberikan kompensasi sangat diperlukan bagi karyawan BCA agar karyawan BCA dapat bekerja dengan maksimal.

Penelitian ini juga mengacu dari beberapa penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh Rinawati (2016) dan Suprastini (2019) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, Dhermawan *et al.*, (2012) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Rinawati (2016), Suprastini (2019) serta Alamsyah dan Setyowati (2019) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, Dhermawan *et al.*, (2012) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Dhermawan *et al.*, (2012), Rinawati (2016), Suprastini (2019) serta Alamsyah dan Setyowati (2019) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, Afnita *et*

al., (2014) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diurai diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah: (1) Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan BCA KCP Prapen? (2) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan BCA KCP Prapen? (3) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan BCA KCP Prapen? sedangkan tujuan penelitian adalah: (1) Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan BCA KCP Prapen. (2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan BCA KCP Prapen. (3) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan BCA KCP Prapen.

TINJAUAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil dari suatu proses penyelesaian pekerjaan maupun perilaku yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Kinerja karyawan adalah salah satu tolak ukur untuk mengetahui sukses atau tidaknya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan (Abdullah, 2014:115). Kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja yang dapat dihindari. Dengan demikian, kinerja karyawan perlu diadakannya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik untuk kepada karyawan atas rencana karier mereka.

Kompetensi

Sedarmayanti (2014:20) menyatakan bahwa kompetensi adalah bagian dari kepribadian seseorang yang mendalam dan melekat pada perilaku yang dapat diprediksi di berbagai keadaan dan tugas pekerjaannya. Jika seseorang memiliki kompetensi yang tinggi maka produktivitas kerjanya akan meningkat. Kompetensi terletak pada bagian dalam setiap manusia dan selamanya ada pada kepribadian seseorang yang dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan tugas pekerjaan. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka.

Motivasi Kerja

Motivasi menjadi perhatian yang utama karena motivasi dilakukan sebagai upaya penguatan perubahan perilaku dan bukan pada pemenuhan kebutuhan. Motivasi adalah kekuatan dalam seseorang yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan (Widodo, 2015:187). Motivasi kerja merupakan dorongan dari dalam dan luar diri para karyawan agar mereka dapat bekerja produktif dan disertai rasa tanggung jawab yang tinggi demi tercapainya tujuan pribadi dan organisasi. Tujuan seseorang untuk bekerja adalah mendapatkan gaji, yang selanjutnya gaji tersebut digunakan untuk membeli segala kebutuhan hidupnya, dengan demikian motivasi seseorang untuk bekerja adalah untuk mendapatkan gaji guna memenuhi kebutuhan hidupnya.

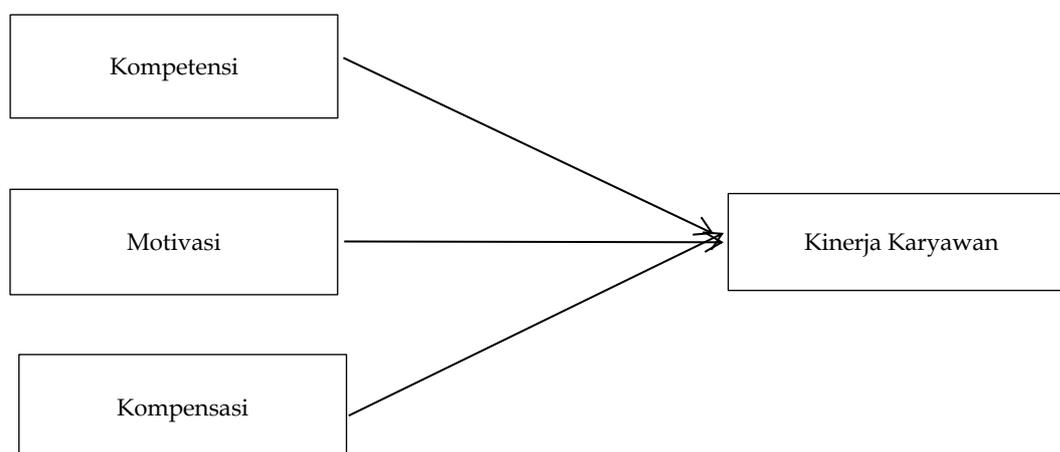
Kompensasi

Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya karyawan. Kompensasi merupakan sesuatu yang diberikan kepada seseorang atas hasil kerjanya. Handoko (2014:115) menjelaskan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Untuk dapat memotivasi karyawan untuk semangat bekerja. Apabila karyawan semangat dalam bekerja maka prestasi kerja juga akan semakin meningkat. Sehingga perlu diperhatikan bagi perusahaan memberikan imbalan tidak serta hanya memberikan gaji untuk upah bekerja, namun dalam pemberian kompensasi juga disesuaikan dengan layak dan adil.

Rerangka Konseptual

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah serta tujuan penelitian yang telah dikemukakan, maka rerangka konseptual yang digambarkan pada penelitian ini adalah:



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompetensi terletak pada kepribadian seseorang yang dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi. Kompetensi adalah bagian dari kepribadian seseorang yang mendalam dan melekat pada perilaku yang dapat diprediksi di berbagai keadaan dan tugas pekerjaannya (Sedarmayanti, 2014:20). Kompetensi menunjukkan karakteristik pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dimiliki oleh setiap individu sehingga memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka. Jika seseorang memiliki kompetensi yang tinggi dari dalam kepribadiannya maka hal ini dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, sebaliknya, apabila seseorang tidak memiliki kompetensi maka dia tidak dapat melakukan tugas dan kewajibannya dengan baik. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rinawati (2016) dan Suprastini (2019) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, Dhermawan *et al.*, (2012) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₁: Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja. Widodo (2015:187) menjelaskan bahwa motivasi adalah kekuatan dalam seseorang yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Motivasi akan timbul dalam diri karyawan bila ia merasakan adanya kebutuhan. Kombinasi antara pemahaman karakteristik karyawan oleh pihak manajemen dan dorongan pemenuhan kebutuhan dalam diri karyawan, akan mengarah pada peningkatan motivasi dan kinerja karyawan. Karyawan yang termotivasi adalah karyawan

yang selalu berupaya meningkatkan kinerjanya sehingga mendorong tercapainya tujuan organisasi yang berarti karyawan yang termotivasi akan memiliki kinerja yang tinggi, sebaliknya karyawan yang tidak termotivasi akan memiliki kinerja yang rendah. Hal ini di dukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rinawati (2016), Suprastini (2019) serta Alamsyah dan Setyowati (2019) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, Dhermawan *et al.*, (2012) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₂: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi dapat meningkatkan ataupun menurunkan kinerja karyawan. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 2014:115). Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian terpenting dari sumber daya manusia karena membantu menarik serta mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Bagi karyawan, kompensasi adalah hak karyawan atas beban dan tanggung jawab yang diberikan kepada perusahaan. Oleh karena itu, kompensasi memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan. Pemberian kompensasi harus memiliki dasar yang kuat, benar dan adil. Apabila kompensasi dirasakan adil maka kinerja karyawan akan meningkat Hal ini di dukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dhermawan *et al.*, (2012), Rinawati (2016), Suprastini (2019) serta Alamsyah dan Setyowati (2019) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, Afnita *et al.*, (2014) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₃: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran Populasi Penelitian

Jenis penelitian pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sugiyono (2015:8) menyatakan bahwa metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data dapat bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya. Pada penelitian ini peneliti ingin menguji hubungan antara kompetensi, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dengan penelitian ini akan dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan BCA KCP Prapen yang berjumlah 100 orang.

Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi dan harus bersifat representatif (Sugiyono, 2015:149). Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik pengambilan dengan sampling jenuh. Sugiyono (2015:68) menjelaskan bahwa sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang seluruh anggota populasinya digunakan sebagai sampel, sehingga sampel dalam penelitian ini adalah 100 responden.

Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data subjek (*self-report data*). Data subjek merupakan jenis data yang berupa opini, sikap, pengalaman dan karakteristik dari responden. Jadi data subjek pada penelitian ini merupakan opini, sikap, pengalaman dan karakteristik dari karyawan BCA KCP Prapen yang digunakan sebagai responden dalam penelitian ini. Sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer. Data

primer adalah data yang diperoleh peneliti langsung dilapangan yang bersumber dari para responden. Data primer yang dimaksud pada penelitian ini adalah karakteristik dan opini yang diperoleh secara langsung dari karyawan BCA KCP Prapen. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah melalui kegiatan penelitian di lapangan dengan menggunakan kuesioner yang di dalamnya berisi pernyataan yang ditujukan terhadap responden. Teknik ini dilakukan dengan menyebarkan daftar pernyataan yang telah dipersiapkan dalam 100 kuesioner dan ditujukan kepada responden. Kuesioner yang dibagikan kepada responden merupakan kuesioner yang bersifat tertutup, artinya jawaban responden telah dibatasi dengan menyediakan alternatif jawaban yang telah ditentukan.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel-variabel dalam suatu penelitian perlu untuk diidentifikasi terlebih dahulu agar tidak terjadi perbedaan cara pandang terhadap variabel penelitian. Variabel yang dianalisis dalam penelitian ini dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kompetensi, motivasi dan kompensasi sedangkan variabel terikat pada penelitian ini adalah kinerja karyawan. Adapun yang menjadi variabel operasional dalam penelitian ini adalah:

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya oleh BCA KCP Prapen. Menurut Bangun (2012:234) indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut: a) Jumlah Pekerjaan b) Kualitas Pekerjaan c) Ketepatan Waktu d) Kehadiran e) Kemampuan kerjasama

Kompetensi

Kompetensi menunjukkan karakteristik pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dimiliki oleh setiap karyawan BCA KCP Prapen sehingga memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif. Indikator kompetensi menurut Hutapea dan Thoha (2008:28) adalah sebagai berikut: a) Pengetahuan b) Keterampilan c) Sikap

Motivasi

Motivasi adalah kekuatan dalam seseorang yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan sehingga mendorong tercapainya tujuan BCA KCP Prapen. Adapun indikator-indikator yang mempengaruhi motivasi kerja menurut Hasibuan (2016:152) adalah: a) Kebutuhan fisiologis b) Kebutuhan rasa aman c) Kebutuhan social d) Kebutuhan penghargaan e) Kebutuhan aktualisasi diri

Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan karyawan BCA KCP Prapen. Menurut Simamora (2012:442) indikator yang digunakan dalam mengukur kompensasi adalah: a) Upah dan Gaji b) Insentif c) Tunjangan d) Fasilitas

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Uji validitas sering digunakan sebagai pengukur ketepatan suatu item dalam kuisisioner, apakah item tersebut sudah tepat dalam pengukuran apa saja yang akan diukurnya (Ghozali, 2016:45). Uji validitas dapat

menggunakan koefisien korelasi yang nilai signifikannya lebih kecil 5% (*level of significance*) menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan tersebut telah dinyatakan sah atau valid sebagai pembentuk indikator. Dasar pengambilan keputusan uji validitas yaitu: a) Jika r_{hitung} positif, dan $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka hal tersebut menyatakan bahwa butir atau item pernyataan tersebut sah atau valid. b) Jika r_{hitung} negatif, serta $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka hal tersebut menyatakan bahwa item pernyataan tersebut tidak sah atau tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *cronbach alpha* dengan kriteria pengambilan keputusan sebagaimana dinyatakan oleh Ghazali (2016:43) yaitu: a) Jika koefisien *cronbach alpha* lebih besar dari 0,7 maka pernyataan dinyatakan valid. b) Jika koefisien *cronbach alpha* lebih kecil dari 0,7 maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel penelitian memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan analisis grafik. Analisis grafik yang andal untuk menguji normalitas data adalah dengan melihat histogram dan normal *probability plot*.. Menurut Ghazali (2016:156) Dasar pengambilan keputusan dari uji normalitas yaitu: a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. b) Jika data menyebar lebih jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi adalah dengan melihat nilai *variance inflation factor* (VIF) dan lawannya nilai *tolerance*. Menurut Ghazali (2016:104) dasar pengambilan keputusan uji multikolinieritas adalah: a) Jika nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 maka tidak terjadi multikolinieritas diantara variabel independen. b) Jika nilai *tolerance* lebih kecil dari 0,10 dan nilai VIF lebih besar dari 10 maka terjadi multikolinieritas diantara variabel independen.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain sama maka disebut homoskedastisitas. Sebaliknya, jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tidak sama maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Kriteria pengambilan keputusan dalam pengujian ini menurut Ghazali (2016:134) yaitu: a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas. b) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier

Analisis regresi linier berganda merupakan analisis data yang digunakan oleh peneliti untuk menentukan bagaimana keadaan (naik atau turunnya) variabel dependen, apabila variabel independen dinaikkan atau diturunkan nilainya. Menurut Ghazali (2016:13) regresi linear berganda yaitu menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Penelitian ini regresi linier berganda menguji pengaruh antara kompetensi, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Adapun persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah:

$$KK = \alpha + \beta_1 KP + \beta_2 MT + \beta_3 KM + e$$

Keterangan :

α	=	Konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	=	Koefisien Regresi
KK	=	Kinerja Karyawan
KP	=	Kompetensi
MT	=	Motivasi
KM	=	Kompensasi
e	=	Standart error

Uji Kelayakan Model

Uji F

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimaksudkan dalam model secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut: a) Jika nilai signifikansi $\leq 0,05$ menunjukkan bahwa uji model ini layak untuk digunakan pada penelitian. b) Jika nilai signifikansi $> 0,05$ menunjukkan bahwa uji model ini tidak layak untuk digunakan pada penelitian.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan kemampuan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu (Ghozali, 2016:95). Koefisien Determinasi (R^2) dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi, motivasi dan kompensasi yang mampu untuk menjelaskan variasi perubahan kinerja karyawan dan sisanya dipengaruhi oleh variabel bebas yang tidak dimasukkan kedalam model. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R^2 mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Sebaliknya nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas.

Uji t

Uji t-test menunjukkan pengaruh variabel independent secara individu terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016:99). Uji t dalam penelitian ini ingin mengetahui pengaruh variabel kompetensi, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan secara individu. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan perangkat lunak SPSS versi 23. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05 ($\alpha = 5\%$). Adapun kriteria pengambilan keputusan yaitu: a) Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak ada pengaruh secara parsial variabel kompetensi, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. b) Jika nilai signifikansinya $< 0,05$ maka ada pengaruh secara parsial variabel kompetensi, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1
Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kinerja Karyawan (KK)	KK1	0,525	0,482	Valid
	KK2	0,550	0,482	Valid
	KK3	0,731	0,482	Valid
	KK4	0,499	0,482	Valid
	KK5	0,777	0,482	Valid
Kompetensi (KP)	KP1	0,580	0,482	Valid
	KP2	0,637	0,482	Valid
	KP3	0,643	0,482	Valid
Motivasi (MT)	MT1	0,676	0,482	Valid
	MT2	0,531	0,482	Valid
	MT3	0,568	0,482	Valid
	MT4	0,489	0,482	Valid
	MT5	0,498	0,482	Valid
Kompensasi (KM)	KM1	0,540	0,482	Valid
	KM2	0,599	0,482	Valid
	KM3	0,555	0,482	Valid
	KM4	0,510	0,482	Valid

Sumber: Data kuesioner diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 1 bahwa seluruh item pernyataan yang berjumlah 17 item menunjukkan valid, sebab $df = n-2$ memberikan hasil $df = 17-2 = 15 = 0,482$. Hal ini berarti seluruh item pernyataan yaitu kompetensi, motivasi dan kompensasi serta kinerja karyawan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. sehingga pada penelitian ini seluruh item pernyataan dikatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk menguji konsistensi jawaban dari responden melalui pertanyaan yang diberikan. Hasil uji realibitas dapat dilihat pada Tabel 2 berikut ini:

Tabel 2
Uji Realibilitas

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.757	17

Sumber: Data kuesioner diolah, 2020

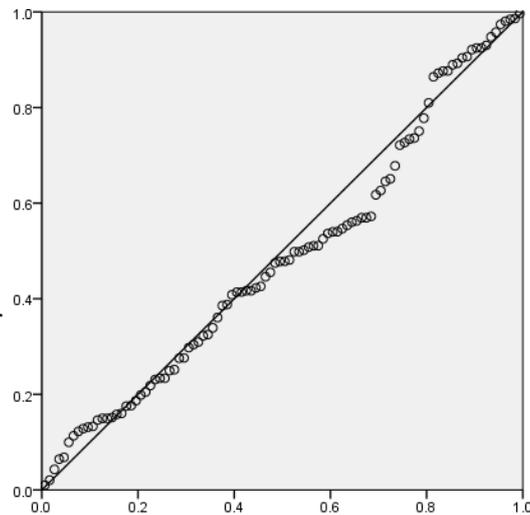
Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai *cronbach alpha* (α) sebesar 0,757 yang lebih besar dari 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten apabila pernyataan itu diajukan kembali akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah didalam model regresi, variabel

pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas dalam penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan analisis grafik. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Gambar 2 berikut:



Gambar 2
Hasil Uji Normalitas
Sumber: Data kuesioner diolah, 2020

Berdasarkan Gambar 2 dapat diketahui bahwa titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau garis histogramnya maka pola distribusi dikatakan normal sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam persamaan ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi adalah dengan melihat nilai *varianceinflation factor* (VIF) dan lawannya nilai *tolerance*. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 3 berikut:

Tabel 3
Hasil Uji Multikolinieritas

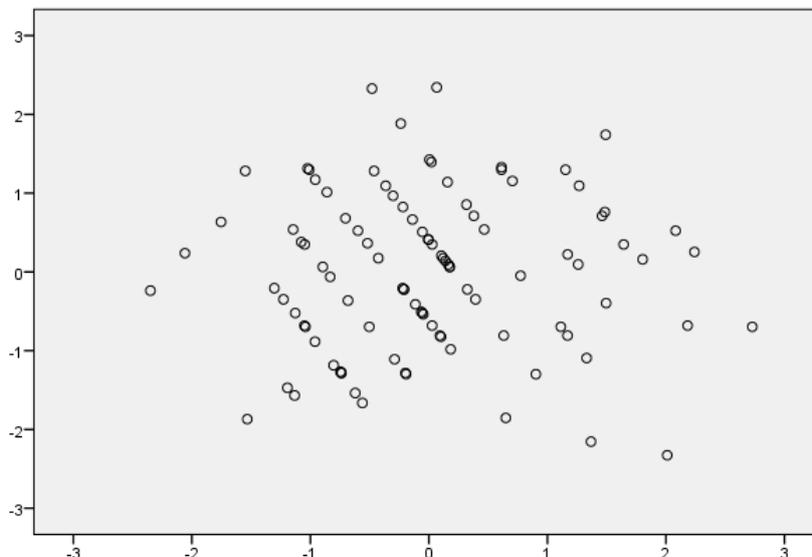
Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF
KP	.854	1.171
MT	.841	1.189
KM	.976	1.025

Sumber: Data kuesioner diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 3 terlihat bahwa variabel kompetensi, motivasi dan kompensasi memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,10 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) kurang dari 10. Artinya, dalam persamaan regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau bebas multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil heteroskedastisitas dapat dilihat pada Gambar 3 sebagai berikut:



Gambar 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Data kuesioner diolah, 2020

Berdasarkan Gambar 3 grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar di atas dan di bawah angka 0, penyebaran titik-titik tidak membentuk suatu pola yang jelas. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model persamaan regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan melalui variabel independen kompetensi, motivasi dan kompensasi. Setelah dilakukan uji asumsi klasik tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi linier dalam penelitian ini, bebas dari asumsi dasar (klasik) tersebut, sehingga pengambilan keputusan melalui uji F dan uji t yang akan dilakukan dalam penelitian ini tidak akan bias atau sesuai dengan tujuan penelitian.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk melakukan prediksi seberapa tinggi pengaruh kompetensi, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Berikut adalah hasil perhitungan analisis regresi linear berganda melalui *software* SPSS yang tersaji pada Tabel 4:

Tabel 4
Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	1.123	.609		1.845	.068
	KP	.270	.096	.275	2.809	.006
	MT	.233	.116	.199	2.017	.047
	KM	.221	.105	.193	2.111	.037

Sumber: Data kuesioner diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 5 diperoleh model regresi linier berganda sebagai berikut:
 $KK = 1,123 + 0,270 KP + 0,233 MT + 0,221 KM + e$

Hasil persamaan regresi linier berganda tersebut diatas memberikan pengertian bahwa: (1) Nilai konstanta (α) adalah sebesar 1,123 artinya jika variabel kompetensi, motivasi dan kompensasi tetap atau sama dengan nol ($=0$), maka besarnya nilai kinerja karyawan adalah sebesar 1,123. (2) Koefisien regresi (β_1) sebesar 0,270 menunjukkan arah hubungan positif

(searah) antara kompetensi dengan kinerja karyawan. Hasil ini mengindikasikan bahwa apabila tingkat kompetensi naik maka nilai kinerja karyawan juga akan naik. Semakin tinggi kompetensi maka semakin tinggi kinerja karyawan. (3) Koefisien regresi (β_2) sebesar 0,233 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara motivasi dengan kinerja karyawan. Hasil ini mengindikasikan apabila tingkat motivasi naik maka kinerja karyawan juga akan naik. Semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi kinerja karyawan. (4) Koefisien regresi (β_1) sebesar 0,221 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara kompensasi dengan kinerja karyawan. Hasil ini mengindikasikan bahwa apabila tingkat kompensasi naik maka nilai kinerja karyawan juga akan naik. Semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah model penelitian kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan layak digunakan sebagai model penelitian. Hasil pengujian ini dapat dilihat pada Tabel 5 berikut:

Tabel 5
Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)

Model		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	Regression	3.718	3	1.239	8.778	.000 ^b
	Residual	13.554	96	.141		
	Total	17.272	99			

Sumber: Data kuesioner diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan tingkat signifikansinya, maka disimpulkan model penelitian layak untuk dilakukan penelitian lebih lanjut.

Uji Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi, motivasi dan kompensasi yang mampu untuk menjelaskan variasi perubahan kinerja karyawan dan sisanya dipengaruhi oleh variabel bebas yang tidak dimasukkan kedalam model. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 6:

Tabel 6
Hasil Uji Koefisien Determinasi Berganda (R^2)
Model Summary^b

Model	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	,636 ^a	,490	,453	,35311

Sumber: Data kuesioner diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 6 dapat diketahui bahwa nilai *R Square* sebesar 0,415 atau 41,5%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan yang dijelaskan melalui variabel kompetensi, motivasi dan kompensasi adalah sebesar 41,5% sedangkan sisanya 58,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji t digunakan untuk mengetahui variabel kompetensi, motivasi dan kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05. Hasil pengujian hipotesis (uji t) dapat dilihat pada Tabel 7 berikut:

Tabel 7
Hasil Uji Hipotesis

Variabel	t	Sig	Keterangan
KP	2.809	.006	Signifikan
MT	2.017	.047	Signifikan
KM	2.111	.037	Signifikan

Sumber: Data kuesioner diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 7 dapat diketahui bahwa: (1) Variabel kompensasi memiliki nilai t sebesar 2,809 dengan nilai signifikan sebesar $0,006 < 0,05$. Hal ini menandakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) Variabel motivasi memiliki nilai t sebesar 2,017 dengan nilai signifikan sebesar $0,047 < 0,05$. Hal ini menandakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) Variabel kompensasi memiliki nilai t sebesar 2,111 dengan nilai signifikan sebesar $0,037 < 0,05$. Hal ini menandakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan BCA KCP Prapen memiliki pengetahuan, keterampilan dan sikap yang baik sehingga mereka dapat melakukan tugas dan pekerjaannya dengan baik. Hasil ini membuktikan bahwa dalam pencapaian kinerja karyawan yang maksimal, kompetensi yang dimiliki para karyawan sangat dibutuhkan BCA KCP Prapen untuk mendapatkan kepercayaan para nasabahnya. BCA KCP Prapen harus meningkatkan kompetensi yang ada pada karyawannya. Karyawan yang memiliki pengetahuan perbankan yang tinggi akan berdampak positif bagi kinerjanya. Keterampilan yang dimiliki karyawan juga sangat penting untuk meningkatkan kinerjanya karena ketepatan dan kecepatan karyawan dalam melayani nasabah sangat diperhitungkan untuk penilaian kinerjanya. Selain itu, sikap yang dimiliki setiap pribadi para karyawan juga menjadi salah satu hal yang penting yang dapat meningkatkan kinerja karyawan karena sikap menjadi salah satu hal penting yang harus dimiliki karyawan untuk memberikan pelayanan kepada para nasabahnya. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rinawati (2016) dan Suprastini (2019) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, Dhermawan et al., (2012) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan BCA KCP Prapen memiliki dorongan yang tinggi untuk memenuhi kebutuhannya, sehingga karyawan BCA cabang Surabaya bekerja secara maksimal agar mereka dapat memenuhi kebutuhan yang ingin dimilikinya. Hasil ini membuktikan bahwa dalam pencapaian kinerja karyawan yang maksimal, BCA KCP Prapen harus memberikan motivasi yang tinggi untuk para karyawannya. BCA KCP Prapen diharapkan dapat memotivasi karyawannya agar mereka dapat bekerja dengan maksimal, Motivasi akan timbul dalam diri karyawan bila ia merasakan akan adanya kebutuhan. Terdapat lima kebutuhan yang dapat mendorong karyawan untuk dapat bekerja dengan giat. Kebutuhan yang paling utama yaitu kebutuhan pokok seperti sandang, pangan dan papan. Selain itu, karyawan akan merasa tenang bekerja jika mereka mendapatkan jaminan kesehatan dan keselamatan kerja dari BCA. Karyawan juga akan semangat bekerja jika perusahaan dapat memberikan penghargaan atas prestasi kerja yang mereka dapatkan. Karyawan akan bekerja dengan maksimal jika perusahaan juga

meberikannya kesempatan untuk mengembangkan potensi diri yang dimiliki para karyawan. Hakikatnya para karyawan akan bekerja agar mereka dapat mencukupi kebutuhannya. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rinawati (2016), Suprastini (2019) serta Alamsyah dan Setyowati (2019) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, Dhermawan et al., (2012) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan BCA KCP Prapen mendapatkan imbalan yang sesuai dengan hasil kinerja yang telah mereka kerjakan. Hasil ini membuktikan bahwa dalam pencapaian kinerja karyawan yang maksimal, BCA KCP Prapen harus memberikan kompensasi yang sesuai untuk para karyawannya. BCA KCP Prapen harus memberikan kompensasi yang sesuai agar tujuan BCA KCP Prapen dapat tercapai. Karyawan akan bekerja dengan baik jika mereka mendapatkan gaji yang sesuai dengan apa yang mereka kerjakan, Selain itu, karyawan juga akan lebih bekerja dengan maksimal jika mereka mendapatkan insentif yang sesuai dengan prestasi kerja mereka. Tunjangan hari raya akan merangsang karyawan untuk semangat bekerja sehingga karyawan akan melakukan pekerjaan sebaik-baiknya. Fasilitas kerja yang memadai seperti pantry dan tempat ibadah akan membuat karyawan merasa semangat dalam bekerja. Jika BCA cabang Surabaya dapat memberikan kompensasi yang adil maka karyawan akan bekerja dengan maksimal dan tujuan BCA KCP Prapen akan tercapai. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dhermawan *et al.*, (2012), Rinawati (2016), Suprastini (2019) serta Alamsyah dan Setyowati (2019) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, Afnita et al., (2014) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat diambil simpulan sebagai berikut: (1) Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan BCA KCP Prapen. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan BCA maka semakin tinggi kinerja karyawan BCA KCP Prapen. (2) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BCA KCP Prapen. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang diberikan kepada karyawan BCA maka semakin tinggi kinerja karyawan BCA KCP Prapen. (3) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BCA KCP Prapen. Hal ini menunjukkan bahwa semakin adil kompensasi yang diberikan kepada karyawan BCA maka semakin tinggi kinerja karyawan BCA KCP Prapen.

Keterbatasan

Penelitian ini memiliki keterbatasan-keterbatasan yang dapat menjadi arahan bagi penelitian yang akan datang antara lain: (1) Penelitian ini hanya terbatas pada 3 variabel, yaitu kompetensi, motivasi dan kompensasi. Sedangkan masih ada faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (2) Peneliti menyadari adanya waktu yang digunakan untuk melakukan penelitian dan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner sehingga beberapa jawaban yang diberikan oleh responden tidak menunjukkan keadaan konsumen sebenarnya. (3) Penelitian ini hanya menggunakan sampel sebanyak 100 responden.

Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian yang didapat maka dapat disampaikan beberapa saran

sebagai berikut: (1) Bagi manajemen BCA KCP Prapen sebaiknya meningkatkan lagi kompetensi yang ada pada karyawan BCA KCP Prapen dengan memberikan pelatihan sehingga dapat meningkatkan keterampilan karyawan BCA. Hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan. (2) Bagi manajemen BCA KCP Prapen sebaiknya meningkatkan lagi motivasi kerja dengan memberikan jaminan kesehatan dan keselamatan kerja serta adanya promosi jabatan sehingga kinerja karyawan semakin baik dan perusahaan dapat mencapai tujuan perusahaannya. (3) Bagi manajemen BCA KCP Prapen sebaiknya meningkatkan sistem pemberian kompensasi kepada karyawan dengan memberikan kompensasi yang adil dan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab karyawan BCA agar kinerja karyawan semakin baik. (4) Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya dapat mengembangkan penelitian ini dengan memperbanyak jumlah sampel dan menambah variabel-variabel bebas seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan budaya organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Aswaja Pressindo. Yogyakarta.
- Afnita, M., M. Muis., dan F. Umar. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Pusat. *Jurnal Analisis* 3(2):172-179.
- Alamsyah, M.B. dan E. Setyowati. 2019. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. United Indo Surabaya. *Jurnal Hasil Penelitian LPPM Untag Surabaya* 4(1):10-18.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Dhermawan, A.A.N.B., I.G. A. Sudibya., dan I.W.M. Utama. 2012. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan* 6(2):173-184
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi kedelapan. Badan Penerbit UNDIP. Semarang.
- Handoko, T. H. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, M.S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hutapea, P dan N. Thoha. 2008. *Kompetensi Plus : Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*, Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Moehersono, 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Penerbit Ghalia Indonesia. Bogor.
- Rinawati, N. 2016. Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT MBK Wilayah Bandung. *Jurnal Bisnis dan Iptek* 9(1):1-16.
- Sedarmayanti. 2014. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Jakarta.
- Simamora, H. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian dan Pengembangan (Research and Development)*. Edisi pertama. Alfabeta. Bandung.
- Suprastini. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Marketing Sales PT XYZ. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan* 3(2):41-47.
- Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group. Jakarta.
- Widodo, E.S. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.