

Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat dan BNI Syariah Cabang Jember dan Banyuwangi *(The Effect of Competence, Working Motivation, and Compensation to Bank Employee Performance and BNI Syariah Muamalat Jember Branch And Banyuwangi)*

Lian Cantika Dwi Pratiwi, Agung Budi Sulistiyo
Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember (UNEJ)
Jln. Kalimantan 37, Jember 68121
E-mail: Chanthiqalian@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kinerja karyawan pada bank syariah yang terdiri dari bank muamalat dan BNI syariah cabang jember dan banyuwangi. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari jawaban responden atas kuisioner yang digunakan dalam penelitian. Metode analisis data menggunakan Statistik Deskriptif, Uji Kualitas Data, Uji Asumsi Klasik, dan Pengujian Hipotesis yang terdiri dari Metode Regresi Linier Berganda, Koefisien Determinasi, serta Uji t dan Uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bank muamalat dan BNI syariah cabang jember dan banyuwangi. Hal ini dapat memudahkan perusahaan dalam mencapai tujuan. Semakin tinggi kinerja karyawan, target yang akan di capai oleh bank akan mudah. Selain itu karyawan semakin memiliki loyalitas dan komitmen yang tinggi bagi perusahaan.

Kata Kunci: Kompetensi, Motivasi Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan.

Abstract

This research aims to know influence of employee performance in Islamic bank consisting of bank muamalat and BNI syariah branches jember and banyuwangi. The research of using primary data obtained from answers of respondents over the questionnaire used in the study. Methods of data analysis using descriptive statistics, test the quality of the Data, test Assumptions, and Classical hypothesis testing which consists of Multiple Linear Regression Method, the coefficient of Determination, as well as t-test and F-test. Results of the research show that the competence, motivation and a positive effect on performance compensation of employees of bank muamalat and BNI syariah branches jember and banyuwangi. This can make it easier for companies in achieving their objectives. The higher the employee's performance, the target to be achieved by the bank will be easy. In addition employees increasingly have high commitment and loyalty to the company.

Keywords: Competence, Work Motivation, Compensation, Employee Performance.

Pendahuluan

Perbankan syariah merupakan badan usaha yang bergerak dalam sektor jasa yang mengacu pada prinsip-prinsip syariah. Perbankan syariah di Indonesia terus berkembang dan perkembangan perbankan syariah di Indonesia telah menjadi tolak ukur keberhasilan eksistensi ekonomi syariah. Hal ini terlihat dengan jumlah Bank Umum Syariah (BUS) telah mencapai 11 unit dan Unit Usaha Syariah (UUS) mencapai 24 unit. Memang, jumlah ini tidak mengalami perubahan sejak tahun 2011. Namun, jumlah jaringan kantor perbankan syariah semakin menurun. Jika pada Bulan Juni 2014 jumlah kantor mencapai 2.993 unit, pada bulan yang sama di tahun 2015 jumlah ini mengalami penurunan menjadi 2012 unit (OJK, 2015).

Dilihat dengan menurunnya jumlah kantor Bank Umum syariah dan Unit usaha Syariah di Indonesia hal ini membuktikan bahwa eksistensi perbankan syariah terus mengalami penurunan (OJK, 2015). Perlambatan penurunan jaringan kantor bank syariah terjadi seiring dengan perlambatan kinerja bank syariah. Pada bank syariah,

sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting untuk mencapai keberhasilan dan tujuan suatu perusahaan. Hal ini dapat dilakukan dengan berusaha mencari dan membina karyawan agar menjadi karyawan mampu bersaing, dengan begitu karyawan tersebut dapat menjadi tulang punggung bagi keberhasilan perusahaan (Priantina A, 2013).

Sumber daya manusia merupakan aktivitas yang memiliki peranan ideal dalam sebuah perusahaan. Fokus utamanya adalah orang-orang atau para karyawan. Karyawan merupakan salah satu unsur yang paling dominan dan strategis dalam usaha pencapaian tujuan. Sehingga dalam suatu organisasi usaha memberdayakan dan mengembangkan sumber daya manusia dalam hal ini karyawan, perlu selalu ditingkatkan guna mencapai tujuan-tujuan dan hasil seperti yang dikehendaki. Masalah utama yang ada dalam manajemen sumber daya manusia yang patut mendapat perhatian perusahaan adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan dianggap penting bagi perusahaan karena keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan itu sendiri. Kinerja merupakan perilaku nyata yang

ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan. Menurut (Keith Davis dalam Mangkunegara, 2011:67) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kompetensi (*ability*), faktor motivasi (*motivation*) dan kompensasi (*compensation*).

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai kompetensi, motivasi kerja dan kompensasi dengan menuangkannya dalam skripsi dengan judul “**Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat dan BNI Syariah Cabang Jember dan Banyuwangi**”.

Metode Penelitian

Jenis dan Sumber Data

Data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh langsung dari responden yaitu karyawan di bagian akuntansi seperti kliring, umum, assitant financing, account manager financing, financing administration assistant, data kontrol, branch colection, landing, uspd, head of financing support di bank Muamalat dan BNI syariah cabang Jember dan Banyuwangi. Metode pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan Kuisisioner.

Populasi dan Sampel Penelitian

Dalam penelitian ini yang mejadi objek populasi adalah karyawan Bank Muamalat dan BNI Syariah cabang Jember dan Banyuwangi pada bagian Akuntansi seperti: kliring, umum, assitant financing, account manager financing, financing administration assistant, data kontrol, branch colection, landing, uspd, head of financing support yang jumlahnya adalah 42 responden.

Penelitian ini menggunakan metode pemilihan sampel bertujuan (*purposive sampling*) yaitu cara pengambilan sampel dengan pertimbangan-pertimbangan tertentu (Indriantoro dan Supomo, 2014:115). Kriteria sampel yang digunakan dalam penelitian : (1) Karyawan yang bekerja di Bank Muamalat dan Bni Syariah cabang Jember dan Banyuwangi yang sudah berstatus karyawan tetap dan (2) Karyawan yang berkerja pada bagian keuangan, umum dan akuntansi di Bank Muamalat dan Bni Syariah cabang Jember dan Banyuwangi.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan Kuisisioner. Kuesisioner merupakan suatu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan atau pernyataan kepada responden (Umar, 2008:49).

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah. Statistik Deskriptif, Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Heteroskedasitas,

Uji Multikolienaritas, dan Pengujian Hipotesis yang terdiri dari Metode Regresi Linier Berganda, Koefisien Determinasi, Uji F, serta Uji t.

Hasil Penelitian

Deskripsi Objek Penelitian

Populasi dan objek penelitian ini adalah karyawan dari Bank Muamalat dan BNI Syariah cabang Jember dan Banyuwangi yaitu pada bagian Akuntansi, kliring, umum, assistant financing, account manager financing, financing administration assistant, data kontrol, branch colection, landing, uspd, head of financing support. Penyebaran kuisisioner ini dilakukan pada bulan November sampai bulan Desember 2015.

Pada bagian ini akan diuraikan hasil yang diperoleh dari jawaban-jawaban kuisisioner yang disebarkan kepada responden mulai bulan November sampai Desember 2015. Dari 55 (lima puluh lima) kuisisioner yang disebarkan, yang diterima kembali oleh peneliti adalah sebanyak 42 (empat puluh dua) dengan tingkat pengembalian 76%. Untuk lebih jelasnya penyebaran kuisisioner dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini :

Tabel 1. Rincian Penyebaran dan Pengembalian Kuisisioner

| Rincian | Keterangan | Presentase |
|---|------------|------------|
| Total kuisisioner yang disebarkan | 55 | 100% |
| Total kuisisioner yang dikembalikan | 42 | 70% |
| Total kuisisioner yang tidak dikembalikan | 13 | 21% |
| Total kuisisioner yang diolah | 42 | 100% |

Sumber : Data diolah 2016

Gambaran karakteristik umum responden meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, lamanya pada jabatan sekarang, masa jabatan, dan masa kerja. Tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2. Data Deskriptif Responden

| Keterangan | | Jumlah | Persentase |
|---------------------------|---------------------|----------|------------|
| Jenis Kelamin | Laki-laki | 23 orang | 54,7% |
| | Perempuan | 19 orang | 45,3% |
| Usia | 20-30 | 26 orang | 62,% |
| | 30-40 | 10 orang | 24,% |
| | 40-50 keatas | 6 orang | 14,% |
| Pendidikan | Setingkat SMA | 0 orang | 0% |
| | Diploma | 7 orang | 16.7% |
| | Sarjana | 35 orang | 83,3% |
| Masa Jabatan | 0-1Tahun | 13 orang | 31% |
| | 1-2 tahun | 7 orang | 16,7% |
| | Lebih dari 2 tahun | 22 orang | 52,3% |
| Masa Kerja | 0-10 tahun | 35 orang | 83% |
| | 10-20 tahun | 6 orang | 14% |
| | >20 tahun | 1 orang | 3% |
| Bagian | Kliring | 3 orang | 7,1% |
| | Umum | 3 orang | 7,1% |
| | Assistant financing | 3 orang | 7,1% |
| | account manager | 6 orang | 14,3% |
| | financing | 3 orang | 7,1% |
| | financing | | |
| | administration | | |
| | assistant | 3 orang | 7,1% |
| | data kontrol | 7 orang | 16,8% |
| | branch collection | 5 orang | 12% |
| landing | 6 orang | 14,3% | |
| uspd | 3 orang | 7,1% | |
| head of financing support | | | |

Sumber : Data Kuisisioner 2016

Statistik Deskriptif

Tujuan analisis ini adalah untuk membuat gambaran secara sistematis data yang faktual dan akurat mengenai fakta-fakta serta hubungan antar fenomena yang diteliti. Variabel yang digunakan adalah Kinerja Karyawan (Y), Kompetensi (X₁), Motivasi Kerja (X₂) dan Kompensasi (X₃). Statistik deskriptif pada penelitian ini dapat dirincikan pada tabel 3 berikut ini:

Tabel 3. Deskriptif Statistik

| Variabel | N | Min | Max | Mean | Standar Deviasi |
|----------------------------------|----|------|------|------|-----------------|
| Penelitian | | | | | |
| Kompensasi (X ₁) | 42 | 3.50 | 3.95 | 3.66 | 0.66851 |
| Motivasi Kerja (X ₂) | 42 | 3.31 | 3.98 | 3.70 | 0.57615 |
| Kompensasi (X ₃) | 42 | 3.67 | 4.17 | 3.93 | 0.75143 |
| Kinerja Karyawan (Y) | 42 | 3.26 | 3.90 | 3.61 | 0.64107 |

Sumber: Lampiran 6

Uji Asumsi Klasik

Setelah dilakukan Uji Asumsi klasik yakni Uji Normalitas, Uji Multikolonieritas, Uji Heteroskedastisitas, disimpulkan bahwa tidak ada masalah asumsi klasik pada penelitian ini.

Hasil Uji Hipotesis

Uji F

Dalam penelitian ini uji F dilakukan untuk menguji kelayakan model yang harus dilakukan dalam regresi linier (Ghozali, 2011).

Tabel 4. Rekapitulasi Hasil Uji F

| | Sum of Square | df | Mean Square | F | Sig. |
|------------|---------------|----|-------------|--------|------|
| Regression | 14.104 | 3 | 4.701 | 65.075 | .000 |
| Residual | 2.745 | 38 | .072 | | |
| Total | 16.850 | 41 | | | |

Konstan : Konstan: Kompetensi (X₁), Motivasi Kerja (X₂), Kompensasi (X₃)

Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Lampiran 5

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Hipotesis dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil pengilahan data dengan bantuan aplikasi SPSS 17.0, dapat dihasilkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,824. Koefisien determinasi berganda (*Adjusted R Square*) adalah 0,824, yang berarti bahwa variabel bebas (Kompetensi (X₁), Motivasi Kerja (X₂) dan Kompensasi (X₃) mampu menjelaskan dan memberikan pengaruh terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan (Y) sebesar 82,4 %, sehingga dapat dikatakan bahwa Kompetensi (X₁), Motivasi Kerja (X₂) dan Kompensasi (X₃) memberikan pengaruh yang besar terhadap Kinerja Karyawan (Y), sedangkan sisanya (100% - 82,4% = 17,6%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar model regresi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Setelah melalui uji asumsi klasik, maka model regresi layak sebagai alat untuk mendeteksi hubungan antar variabel

independen yang diajukan, yaitu Kompetensi (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Kompensasi (X_3) dengan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). rekapitulasi hasil Analisis Regresi Linier Berganda adalah sebagai berikut.

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

| Variabel | Koefisien Regresi | Keterangan |
|----------------|-------------------|------------------|
| Konstanta | -0,448 | Berbanding Lurus |
| Kompetensi | 0,580 | Berbanding Lurus |
| Motivasi Kerja | 0,374 | Berbanding Lurus |
| Kompensasi | 0,139 | Berbanding Lurus |

Berdasarkan tabel 5, diperoleh persamaan hasil analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = -0,448 + 0,580X_1 + 0,374X_2 + 0,139X_3 + e$$

Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui hubungan secara parsial antara variabel bebas dan variabel terikat. Dalam penelitian ini uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas Kompetensi (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Kompensasi (X_3) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). dapat dilihat pada tabel 4.18 berikut:

Tabel 6. Rekapitulasi Hasil Uji t

| Model | Koefisien ^a | | |
|--------------------------|------------------------|------|----------------------|
| | T | Sig. | Correlations Partial |
| 1 (constants) | -1.228 | .206 | |
| Kompetensi (X_1) | 5.608 | .000 | .673 |
| Motivasi Kerja (X_2) | | | |
| Kompensasi (X_3) | 3.120 | .003 | .452 |
| | 2.483 | .018 | .374 |

Variabel Dependen : Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Lampiran 6

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji t diketahui bahwa secara parsial Kompetensi (X_1) berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y) di Bank Muamalat dan Bni Syariah cabang Jember dan Banyuwangi dengan nilai $t_{hitung} (5.608) > t_{tabel} (2.0244)$.

Hal ini dapat diartikan bahwa jika Kompetensi (yang meliputi: kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari satu argument, kemampuan mengaplikasikan pengetahuan dalam pekerjaan, kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja dan atasan, bersikap terbuka apabila mendapatkan teguran atau masukan, kemampuan bersikap netral dan ramah menghadapi nasabah, kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, bersedia bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan, selalu mempertimbangkan dalam mengambil keputusan terkait pekerjaan, kemampuan menyampaikan ide-ide atau gagasan terkait pekerjaan, dan kemampuan menyatakan

ketidaksetujuan tanpa harus menciptakan konflik) mampu memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y) di Bank Muamalat dan Bni Syariah cabang Jember dan Banyuwangi.

Jika kompetensi (X_1) karyawan Bank Muamalat dan Bni Syariah cabang Jember dan Banyuwangi semakin tinggi maka kinerja karyawan (Y) di Bank Muamalat dan Bni Syariah cabang Jember dan Banyuwangi juga semakin tinggi, begitu juga sebaliknya jika kompetensi (X_1) karyawan Bank Muamalat dan Bni Syariah cabang Jember dan Banyuwangi semakin rendah maka kinerja karyawan (Y) di Bank Muamalat dan Bni Syariah cabang Jember dan Banyuwangi juga semakin rendah.

Hal ini sesuai dengan pernyataan Siswanto (2001) yang menyatakan bahwa kompetensi adalah suatu karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif, atau berperformansi superior ditempat kerja, atau pada situasi tertentu. Karakteristik dasar yang dimaksud adalah bahwa kompetensi harus bersifat mendasar dan mencakup personality atau kepribadian seseorang dan dapat memprediksikan sikap seseorang pada situasi tertentu yang sangat bervariasi dan pada aktivitas pekerjaan tertentu. Hubungan kausal berarti bahwa kompetensi dapat menyebabkan atau digunakan untuk memprediksikan performansi (superior) seseorang.

Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Priasmara (2013) di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tana Tidung, yang menunjukkan hasil penelitian kompetensi kepegawaian pegawai yang tinggi sangat diperlukan dalam suatu organisasi atau instansi agar dapat mencapai suatu tujuan, pegawai dalam objek penelitian tersebut harus lebih ditingkatkan kinerjanya dengan mengikuti pelatihan.

Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji t diketahui bahwa secara parsial motivasi kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y) di Bank Muamalat dan Bni Syariah cabang Jember dan Banyuwangi dengan nilai $t_{hitung} (3.120) > t_{tabel} (2.0244)$.

Hal ini dapat diartikan bahwa jika motivasi kerja (yang meliputi: karyawan bekerja di lingkungan yang harmonis, pencapaian prestasi kerja menggerakkan karyawan untuk bekerja lebih baik, karyawan merasa dihargai apabila mendapatkan pengakuan terhadap pekerjaan yang saya lakukan, perusahaan memberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi diri melalui pendidikan dan pelatihan, lebih nyaman bekerja di lembaga keuangan dengan prinsip syariah, gaji yang karyawan terima memberikan dorongan untuk bekerja lebih baik, karyawan bekerja untuk menghidupi keluarga, karyawan membutuhkan keamanan dan keselamatan kerja dalam bekerja, kondisi kerja yang nyaman, aman, dan tenang serta didukung oleh peralatan yang memadai, dapat memberikan kenyamanan kerja, karyawan bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang saya lakukan, karyawan menginginkan adanya promosi ke jenjang yang lebih tinggi, keadilan dan kebijaksanaan

yang berlaku, sangat mempengaruhi pekerjaan karyawan, karyawan menilai pemberian tunjangan dapat memotivasi dalam bekerja, adanya bonus yang diberikan bila karyawan lebih produktif dan kreatif dalam bekerja, dan status pekerja mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja) mampu memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y) di Bank Muamalat dan Bni Syariah cabang Jember dan Banyuwangi.

Jika motivasi kerja (X_2) karyawan Bank Muamalat dan Bni Syariah cabang Jember dan Banyuwangi semakin tinggi maka kinerja karyawan (Y) di Bank Muamalat dan Bni Syariah cabang Jember dan Banyuwangi juga semakin tinggi, begitu juga sebaliknya jika motivasi kerja (X_2) karyawan Bank Muamalat dan Bni Syariah cabang Jember dan Banyuwangi semakin rendah maka kinerja karyawan (Y) di Bank Muamalat dan Bni Syariah cabang Jember dan Banyuwangi juga semakin rendah.

Hal ini sesuai dengan pernyataan Aries dan Ghozali (2006) dalam Pramajaya (2009) bahwa motivasi adalah pemberian dorongan-dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang tersebut berperilaku dengan era tertentu yang mengarah pada tujuan. Untuk dapat memberikan hasil kerja yang berkualitas maka seorang karyawan membutuhkan motivasi kerja dalam dirinya yang akan berpengaruh terhadap semangat kerjanya sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Murty dan Hudiwinarsih (2012) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pernyataan tersebut didukung dengan penelitian Pramajaya (2009) yang menyatakan motivasi kerja juga mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji t diketahui bahwa secara parsial kompensasi (X_3) berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y) di Bank Muamalat dan Bni Syariah cabang Jember dan Banyuwangi dengan nilai $t_{hitung} (2.483) > t_{tabel} (2.0244)$.

Hal ini dapat diartikan bahwa jika kompensasi (yang meliputi: karyawan merasa diperlukan dengan adil dalam bekerja, perusahaan jarang memberikan kenaikan gaji, karyawan merasa cukup dengan gaji yang saya terima, kalau karyawan tidak bekerja saya tidak diberi upah, karyawan tidak mengharapkan sebuah penghargaan setiap pekerjaan yang dilakukan, insentif yang karyawan terima dapat mengangkat harkat dan martabat karyawan dalam masyarakat, asuransi kesehatan, uang makan dan transportasi membuat karyawan merasa terjamin bekerja di perusahaan, dan tunjangan hari raya yang diberikan perusahaan cukup memuaskan karyawan) mampu memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y) di Bank Muamalat dan Bni Syariah cabang Jember dan Banyuwangi.

Jika kompensasi (X_3) karyawan Bank Muamalat dan Bni Syariah cabang Jember dan Banyuwangi semakin besar

maka kinerja karyawan (Y) di Bank Muamalat dan Bni Syariah cabang Jember dan Banyuwangi juga semakin tinggi, begitu juga sebaliknya jika kompensasi (X_3) karyawan Bank Muamalat dan Bni Syariah cabang Jember dan Banyuwangi semakin kecil maka kinerja karyawan (Y) di Bank Muamalat dan Bni Syariah cabang Jember dan Banyuwangi juga semakin rendah.

Hal ini sesuai dengan pernyataan Slamet (2007:261) dalam Nursasanko (2012) bahwa kompensasi merupakan penghargaan yang berwujud finansial dan gaji dipertimbangkan dalam pemilihan karir karena memang tujuan utama seseorang bekerja adalah memperoleh gaji. Kompensasi atau penghargaan dapat digunakan sebagai alat untuk mendorong atau memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik sesuai dengan tanggung jawabnya bahkan melebihi target yang telah ditetapkan perusahaan.

Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Murty dan Hudiwinarsih (2012) yang mengatakan ada dua hal yang perlu diingat oleh perusahaan dalam pemberian kompensasi. Pertama, kompensasi yang diberikan harus dirasakan adil oleh karyawan dan yang kedua besarnya kompensasi tidak jauh berbeda dengan diharapkan oleh karyawan. Apabila ada hal ini dapat dipenuhi, maka karyawan akan merasa puas. Kepuasan akan memicu karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya sehingga tujuan perusahaan maupun kebutuhan karyawan akan tercapai secara bersama.

Kesimpulan dan Keterbatasan

Kesimpulan

Berdasarkan uraian –uraian yang telah diungkapkan pada pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai jawaban atas pokok permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini : variabel kompetensi (H_1) pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel motivasi kerja (H_2) pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel kompensasi (H_3) pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Keterbatasan

Peneliti menyadari adanya beberapa keterbatasan dan dalam penelitian ini, antara lain:

1. Komponen yang digunakan hanya kompetensi, motivasi kerja dan kompensasi sedangkan hasil pengujian diketahui bahwa masih terdapat variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Penelitian ini menggunakan objek penelitian pada lingkungan perbankan, oleh karena itu hasil penelitian ini dapat digeneralisasikan dan memungkinkan untuk menghasilkan hasil penelitian yang berbeda jika penelitian dilakukan pada perusahaan yang mempunyai latar belakang budaya yang berbeda. Adapun saran untuk peneliti selanjutnya adalah : (1) Menambah variabel lain yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan seperti pendidikan dan pelatihan, budaya organisasi, lingkungan kerja dan lain-lain. (2) Hasil penelitian ini minimal dapat

memotivasi penelitian selanjutnya terutama yang berkaitan dengan kompetensi, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, serta cakupan penelitian dapat diperluas, tidak hanya terbatas pada perbankan tetapi, dapat dilakukan pada perusahaan-perusahaan yang mempunyai latar belakang budaya yang berbeda sehingga hasilnya dimungkinkan digeneralisasi.

Daftar Pustaka

- Ghozali, Ahmad. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21. Semarang: Universitas Diponegoro
- Indrianto, Nur dan Bambang Supomo. 2014. Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen. Yogyakarta: BPFE.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011.
- Murti, Windi, A. Dan Hudiwinarsih, G. 2012. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Study Kasus pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya). *The Indonesian Accounting Review*. Vol 2 (2): 215-228.
- Nurasongko, Ginanjar, Sigit. 2012. "Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pemalang)". Skripsi. Universitas Diponegoro.
- Otoritas Jasa Keuangan (OJK). 2015. *Statistik Perbankan Syariah Periode Juni 2015*. Jakarta: Otoritas Jasa Keuangan.
- Pramajaya, Muttaqien. 2009. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (studi empiris pada Karyawan di PT Bank Mandiri Tbk. Cabang Jember)". Skripsi. Jember: Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi Universitas Jember.
- Priantina, Anita. 2013. Perjalanan Perbankan Syariah di Indonesia (Habib). <http://ramadan.detik.com/read/2013/08/18/075234/2333137/1522/>. [21 Desember 2015].
- Priasmara, Bambang. 2013. Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tana Tidung. *Journal Pemerintahan Integratif*. Vol 1 (3). <http://dokumen.tips/documents/ejurnal-pemda-kabupatenpdf.html>. [22 Desember 2015].
- Rahmatika, Ika. 2014. "Pengaruh kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (studi di Bank BNI Syariah cabang Bogor)". Skripsi. Jakarta: fakultas syariah dan hukum UIN Syarif Hidayatullah.
- Sastrohadwiryono, Bedjo Siswanto. 2001. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara
- Umar, Husein. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008