

ANALISIS KINERJA KARYAWAN DAN FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJANYA PADA BANK “ABC” MEDAN

SUDARSONO, ADHI SURYA HARAHAP, SABARITA TARIGAN, DARWIN SH DAMANIK
JURUSAN AKUNTANSI POLITEKNIK NEGERI MEDAN

darxono@gmail.com

ABSTRACT

Bank “ABC” provides equal opportunity to all employees to improve performance and career development of employees. Realization card products during the period 2018 to 2021 per cluster in Medan is not achieved consistently, it is certainly not in accordance with the company's expectations. This is certainly not expected the company. Results of previous studies show that the performance of the employees affected by organizational commitment, compensation, motivation, and competence. The purpose of this study was to determine the effect of each of these factors on the performance of employees. Type of research is correlational research and sampling techniques based on simple random sampling with a sample size of 60 respondents. Analysis of the data used is multiple regression analysis. The results showed that the performance of employees of Bank ABC at 63,4% influenced by the four independent variables namely compensation, competencies, motivation and organizational commitment.

Keywords: compensation, competence, motivation, organizational commitment, performance employees

PENDAHULUAN

Tantangan perbankan dewasa ini sangatlah tinggi dan kompleks, Bank “ABC” terus konsisten dan berkesinambungan serta terstruktur dalam mengimbangi persaingannya di pasar ditandai dengan pengembangan sumber daya manusia pendidikan dan latihan yang kontinue dan juga pengembangan sistem penilaian kinerja. Bank “ABC” juga membangun sistem penilaian kinerja pegawai. Konsep penilaian kinerja juga bukan hanya kinerja operasi tetap juga memperhatikan objektivitas dalam penilaian. Bank “ABC” juga memberikan kesempatan kepada seluruh karyawan dalam meningkatkan kinerja serta perkembangan karir karyawan. Hingga 31 Desember 2021, jumlah karyawan termasuk Direksi dan Komisaris adalah 5.231 orang. Karyawan di Bank “ABC” rata – rata mempunyai pendidikan DIV/S-1, hal ini diharapkan tingkat pendidikan memberikan harapan bagi pimpinan Bank “ABC” agar kinerja karyawan dapat lebih maksimal. Megawati (2002) telah melakukan penelitian mengenai kompetisi pasar dalam penelitian tersebut disarankan agar menggunakan ukuran penilaian yang lebih beragam untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Begitu juga dengan Hammer (1996) melaporkan bahwa pengukuran kinerja bagi lembaga non -financial lebih baik dikombinasikan dengan pengukuran kinerja bagi lembaga finansial. Sedangkan Otley (1999) menghasilkan penelitian bahwa pengukuran kinerja yang beragam tidak hanya dapat melacak kinerja finansial namun juga kinerja nonfinansial serta dapat menginformasikan bagi kepuasan pelanggan, inovasi, kualitas produksi guna tercapainya manfaat yang lebih kompetitif bagi perusahaan. McNair dan Mosconi (1997) menyatakan dalam karya bahwa untuk mengukur kinerja perusahaan harus dapat mengamati perubahan permintaan pasar, tercapainya tujuan perusahaan, adanya bukti dan penilaian kemajuan yang dicapai. Realisasi dari produk *card* untuk kurun waktu 2018 hingga 2022 per klaster di Sumatera Utara belum tercapai secara konsisten. Selama tahun 2018 hingga 2022 realisasi atas produk *card* juga belum sepenuhnya dapat di capai., kecuali tahun 2019 realisasi produk *card* melebihi target mencapai 26 %. Puncak pencapaian realisasi *product card* divisi Pemasaran tercapai pada tahun 2019, namun di tahun 2020 dan 2021 mengalami penurunan realisasi *product card*. Seorang karyawan mempunyai penilaian berhasil atau tidak terhadap suatu pekerjaan ditentukan berdasarkan penilaian hasil kerja yang ditunjukkan terhadap pencapaian sasaran organisasi (Ilyas, 2002). Bila pekerjaan karyawan tersebut sesuai atau melebihi target itu menunjukkan pekerjaan tersebut berhasil dilaksanakan dengan baik, sebaliknya bila masih dibawah target itu berarti pelaksanaan pekerjaan tersebut kurang baik. Target *Product Card Divisi Pemasaran* Bank “ABC” Regional Medan yang masih fluktuatif, hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum bekerja secara maksimal. Hal ini tentunya bukan merupakan sesuatu yang diharapkan perusahaan. Rozikin (2013) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa variabel salah satunya yaitu komitmen organisasi. Hasil penelitian Kurniadi (2012) tentang kinerja karyawan menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor kompensasi dan motivasi, sedangkan Listio (2010) menyatakan bahwa selain motivasi kerja karyawan, faktor

kompetensi juga mempengaruhi kinerja karyawan. Tujuan penelitian untuk menganalisis kinerja karyawan dan mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan *Product Card Divisi Pemasaran Bank "ABC" Regional Medan*, serta dalam rangka menyusun rekomendasi langkah-langkah yang dilakukan dalam meningkatkan kinerja karyawan *Product Card Divisi Pemasaran Bank "ABC" Regional Medan*.

LANDASAN TEORI

Teori Tentang Kompensasi

Hasibuan (2018) mendefinisikan Kompensasi yaitu seluruh pendapatan berupa uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan perusahaan sebagai imbalan jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Karyawan yang melaksanakan pekerjaannya dengan baik sangat mengharapkan adanya imbalan dari perusahaan yang berupa kompensasi dari perusahaan. Notoadmojo (2003) mendefinisikan, kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kinerja baik mereka selama di perusahaan. Kompensasi sangat penting bagi karyawan sebagai individu karena semakin besar kompensasi akan mencerminkan besarnya ukuran karya mereka diantara sesama karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Masyarakat sendiri melihat kompensasi merupakan suatu rasa keadilan, yang mana perusahaan dalam menetapkan gaji tidak melihat jenis kelamin namun kualifikasi. Sedangkan bagi *stockholder*, pemegang saham sangat tertarik bagaimana para karyawan dibayar menggunakan saham sehingga para karyawan meningkatkan kinerjanya, sedangkan manajer melihat kompensasi adalah bagian dari pengeluaran terbesar bagi perusahaan (*labor cost*) dan kompensasi sendiri dilihat merupakan alat untuk mempengaruhi kinerja pekerja sehingga kinerja karyawan menjadi meningkat, bagi karyawan kompensasi adalah merupakan pengembalian keanggotaan dalam perusahaan dan hadiah dari perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik (Milkovich, 2008). Panggabean (2002), kompensasi juga merupakan penghargaan atau ganjaran serta dapat didefinisikan merupakan suatu bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan dari organisasi. Siswanto (2003) mendefinisikan kompensasi merupakan suatu istilah luas yang mempunyai keterkaitan dengan imbalan finansial yang diterima oleh individu melalui adanya hubungan kepegawaian mereka dengan organisasi. Nawawi (2005) mendefinisikan kompensasi bagi organisasi / perusahaan adalah sebuah penghargaan/ ganjaran kepada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja.

Teori Kompetensi

Kravetz (2004), menilai bahwa kompetensi adalah hasil dari suatu yang ditunjukkan seseorang dalam melaksanakan kerja setiap hari. Fokusnya yaitu perilaku di tempat kerja, bukan merupakan sifat-sifat kepribadian atau keterampilan dasar yang ada di luar tempat kerja ataupun di dalam tempat kerja. Kompetensi juga mencakup dilakukannya sesuatu, bukan hanya pengetahuan yang pasif. Seorang karyawan bisa saja pandai, tetapi jika karyawan tidak pandai menterjemahkan keadaannya ke dalam perilaku di tempat kerja yang efektif, kepandaian tersebut menjadi tidak berguna. Jadi secara ringkas kompetensi bukan hanya mengetahui apa yang harus dilakukan. Spencer and Spencer (1993) kompetensi didefinisikan sebagai *Underlying characteristic's of an individual which is causally related to criterion- referenced effective and or superior performance in a job or situation*. Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Secara umum, kompetensi merupakan sebuah kombinasi antara ketrampilan (*skill*), atribut personal, dan pengetahuan (*knowledge*) yang dicerminkan melalui perilaku kinerja (*job behavior*) yang dapat diamati, diukur dan dievaluasi. Dalam beberapa literatur, kompetensi dibedakan menjadi dua tipe, yakni *soft competency* yaitu jenis kompetensi mempunyai keterkaitan dengan kemampuan dalam mengelola proses pekerjaan, hubungan antar manusia serta membangun interaksi dengan orang lain. Contoh dari *soft competency* yaitu: kepemimpinan, komunikasi, dan hubungan interpersonal, dan lain lain. Tipe kedua yaitu *hard competency* atau merupakan jenis kompetensi yang berkaitan dengan kemampuan fungsional atau teknis suatu pekerjaan.

Teori Motivasi

Motivasi menurut Abraham Maslow dalam Robbins (2010), menyatakan, "Setiap individu mempunyai *needs* (kebutuhan, dorongan, *intrinsic*, dan *extrinsic factor*), yang pemunculannya sangat tergantung pada kepentingan individu. Kemudian Abraham Maslow membuat teori "*needs hierarchy theory*" untuk menjawab tentang tingkatan kebutuhan manusia tersebut". Kebutuhan manusia menurut Abraham Maslow dalam Robbins (2010), diklasifikasi menjadi 5 (lima) hierarki kebutuhan, yaitu:

- a. **Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*).**
Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan pokok yaitu sandang, pangan, papan, dan kesejahteraan individu. Kebutuhan Fisiologis ini dipandang sebagai kebutuhan yang sangat mendasar, karena tanpa memenuhi kebutuhan tersebut, seseorang tidak dapat dikatakan hidup normal. Meningkatnya kemampuan pemenuhan kebutuhan seseorang cenderung orang tersebut berusaha meningkatkan pemuas kebutuhan lainnya dengan membuat pegeseran dari kuantitatif ke kualitatif.
- b. **Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*).**
Kebutuhan keamanan harus dilihat dalam bermakna luas, bukan hanya diartikan dalam arti keamanan fisik saja, namun juga perasaan keamanan psikologis dan perasaan perlakuan yang adil dalam pekerjaan. Karena pemuas kebutuhan psikologi lebih diutamakan dikaitkan dengan kekayaan seseorang, artinya keamanan dalam arti fisik termasuk rasa keamanan seseorang dimana tempat tinggal, rasa keamanan dalam perjalanan menuju ke tempat bekerja, dan keamanan di tempat kerja.
- c. **Kebutuhan Sosial (*Social Needs*).**
Manusia pada hakekatnya adalah makhluk sosial, manusia tidak bisa memenuhi kebutuhannya sendiri serta pasti memerlukan bantuan orang lain, sehingga manusia harus berinteraksi dalam memenuhi kebutuhan sosial tersebut. Kebutuhan sosial dikelompokkan dalam 4 (empat) bentuk perasaan, yaitu: Kebutuhan akan perasaan diterima orang lain dengan siapa manusia itu bergaul dan berinteraksi didalam organisasi dan dengan demikian ia memiliki *sense of belonging* yang tinggi. Harus diterima sebagai kenyataan bahwa setiap manusia mempunyai jati diri yang khas dengan segala kelebihan dan kekurangannya. Dengan jati diri itu, setiap manusia merasa dirinya penting, artinya manusia itu memiliki *sense of importance*.
Kebutuhan akan perasaan akan maju dan tidak akan gagal sering disebut *sense of accomplishment*. Tidak ada manusia yang merasa senang apabila ia mendapatkan kegagalan, sebaliknya manusia sangat senang apabila ia mendapatkan keberhasilan. Kebutuhan akan perasaan untuk diikutsertakan (*sense of participation*). Kebutuhan ini sangat begitu terasa dalam hal pengambilan keputusan yang menyangkut diri dan tugas sendiri. Tentu bentuk dari partisipasi ini banyak beraneka ragam seperti dikonsultasikan, diminta memberikan informasi, didorong memberikan saran.
- d. **Kebutuhan akan harga diri (*Esteem Needs*).**
Manusia memerlukan pengakuan atas keberadaan status manusia tersebut oleh orang lain. Situasi yang ideal adalah apabila *prestise* itu timbul akan menjadikan rasa prestasi seorang individu. Tidak selamanya hal itu terjadi, karena dalam hal ini semakin tinggi kedudukan seseorang, maka akan semakin banyak hal yang digunakan sebagai simbol statusnya itu.
- e. **Aktualisasi diri (*Self Actualization*).**
Ini mempunyai makna bahwa dalam diri manusia terdapat kemampuan yang perlu dikembangkan, sehingga akan memberikan sumbangsih yang lebih besar terhadap kepentingan organisasi/masyarakat/kelompok. Melalui kemampuannya yang terus menerus meningkat akan semakin mampu untuk memuaskan berbagai kebutuhannya dan pada kondisi ini orang cenderung untuk selalu mengembangkan diri serta berbuat yang lebih baik lagi.

Motivasi kerja dapat diartikan sebagai alat yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja, atau dapat juga dikatakan sebagai pendorong semangat kerja. Menurut Mathis dan Jackson (2002), faktor – faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan yaitu atasan, rekan kerja, sarana fisik, kebijakan dan peraturan, imbalan jasa dapat berupa uang dan non uang, jenis pekerjaan, dan tantangan. Gouzaly (2000), menambahkan faktor lain dari motivasi yaitu dibagi menjadi dua kelompok, yaitu: faktor eksternal (karakteristik organisasi) dan faktor internal (karakteristik pribadi). Faktor eksternal (karakteristik organisasi), yaitu: lingkungan kerja yang dirasakan menyenangkan, besarnya tingkat kompensasi, supervisi yang sangat baik, adanya penghargaan atas prestasi karyawan, status, dan tanggung jawab. Faktor internal (karakteristik pribadi), yaitu: tingkat kematangan pribadi seseorang, tingkat pendidikannya, keinginan serta harapan pribadi, kebutuhan, kelelahan, dan kebosanan.

Teori Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya (Griffin; 2004). Karyawan merasa lebih berkomitmen pada organisasi yang memiliki kebiasaan yang dapat diandalkan, berencana untuk dapat tinggal lebih lama didalam organisasi, dan mencurahkan seluruh

kemampuannya dalam bekerja. Menurut Robbins (2001), menyatakan komitmen manusia pada organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan di mana seorang individu (karyawan) memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut. Robbins (2001) memandang komitmen organisasi adalah salah satu sikap kerja. Karena ia merefleksikan perasaan dari seseorang (suka atau tidak suka) terhadap organisasi tempat individu tersebut bekerja. Orientasi dari komitmen organisasi adalah orientasi hubungan aktif antara individu dan organisasinya. Orientasi hubungan tersebut dapat mengakibatkan individu (karyawan) beraktivitas atas kehendak sendiri bersedia memberikan sesuatu, dan sesuatu yang diberikan itu menggambarkan dukungan karyawan bagi tercapainya tujuan organisasi. Prayitno (2004), menyebutkan ada dua motif yang mendasari seseorang/karyawan untuk berkomitmen pada organisasi atau unit kerjanya. Motif tersebut antara lain :

- 1) *Side-Best Orientations*. Orientasi ini memfokuskan pada akumulasi atas kerugian yang dialami dari segala sesuatu yang telah diberikan oleh individu kepada organisasi apabila meninggalkan organisasi tersebut. Orientasi ini mempunyai dasar pemikiran bahwa meninggalkan organisasi akan merugikan, karena takut kehilangan hasil kerja kerasnya yang mungkin tidak bisa diperoleh di tempat lain.
- 1) *Goal-Congruence Orientations*. Orientasi ini memfokuskan kepada tingkat kesesuaian antara tujuan personal individu dan organisasi sebagai hal yang menentukan komitmen pada organisasi. Pendekatan ini menyatakan bahwa komitmen karyawan pada organisasi dengan *Goal-Congruence Orientations* akan menghasilkan karyawan yang memiliki penerimaan atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, keinginan untuk membantu organisasi didalam mencapai tujuannya, serta hasrat untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen terhadap organisasi mempunyai arti lebih dari sekedar sebagai keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Berdasarkan definisi ini, maka dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas tinggi terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan di organisasi, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Selanjutnya menurut Konopaske (2007) bahwa komitmen terhadap organisasi melibatkan beberapa sikap yaitu: Identifikasi dengan tujuan organisasi, Perasaan keterlibatan dalam tugas-tugas organisasi, Perasaan setia terhadap organisasi

Teori Kinerja

Mathis dan Jackson (2002) menyatakan bahwa sistem kinerja perusahaan adalah berusaha mengidentifikasi, mendorong, mengukur, mengevaluasi, meningkatkan, dan memberi penghargaan terhadap kinerja karyawan. Karyawan mempunyai peranan penting dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan yang diinginkan. Dengan demikian sangat diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang lebih baik. Rivai dan Fawzi (2005) menyatakan bahwa, "Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika". Wibowo (2007), menyatakan bahwa untuk melakukan penilaian kinerja seharusnya penilaian dapat memberikan gambaran akurat dari kinerja perorangan. Penilaian tidak hanya dilakukan untuk mengetahui kinerja buruk saja. Hasil kinerja yang baik dan dapat diterima juga harus dapat diidentifikasi sehingga penilaian dapat dipakai sebagai dasar penilaian hal lainnya. Untuk mencapai tujuan ini, sistem penilaian hendaknya terkait dengan pekerjaan dan praktis, termasuk standar, dan menggunakan ukuran-ukuran yang terukur. Menurut Sedarmayanti (2011), tujuan dari penilaian kinerja adalah :

- a. Untuk mengetahui keterampilan dan kemampuan pegawai.
- b. Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
- c. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan pegawai
- d. Mendorong terciptanya umpan balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
- e. Mengetahui kondisi organisasi secara menyeluruh pada berbagai bidang dipegawaian, khususnya kinerja pegawai dalam bekerja.
- f. Pegawai mengetahui secara pribadi kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memacu perkembangan pribadi pegawai itu sendiri. Bagi atasan yang menilai akan lebih memperhatikan dan mengenal bawahan atau pegawainya, sehingga dapat lebih memotivasi pegawai.
- g. Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan di bidang kepegawaian.

Beberapa manfaat dalam penilaian kinerja (Rivai dan Fawzi 2005), yaitu:

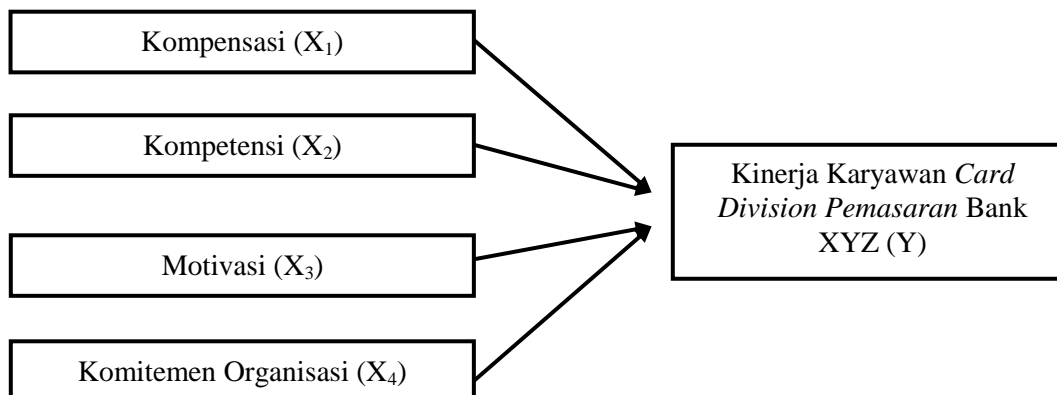
1. Posisi tawar, memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang objektif dan rasional dengan serikat buruh atau langsung dengan karyawan.
2. Perbaikan kinerja, sebagai alat untuk melakukan umpan balik atas pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi karyawan, manajer, dan spesialis personal dalam bentuk kegiatan guna meningkatkan atau memperbaiki kinerja.
3. Penyesuaian kompensasi, penilaian kinerja akan manajemen dalam pengambilan keputusan dalam penyesuaian ganti rugi dalam menentukan pegawai/karyawan yang perlu dinaikkan upah, bonus, dan kompensasi lainnya.
4. Keputusan penempatan, membantu dalam promosi, keputusan penempatan, perpindahan, dan penurunan pangkat pada umumnya didasarkan pada masa lampau atau mengantisipasi kinerja.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Dessler (2008), mengatakan bahwa penilaian kinerja (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan kunci utama mengembangkan suatu organisasi yang efektif dan efisien. Pegawai menginginkan dan memerlukan umpan balik yang berkenaan dengan prestasi mereka dan hasil penilaian menyediakan kesempatan untuk meninjau kemajuan pegawai dan dalam menyusun rencana peningkatan kinerja. Mangkuprawira (2007), menyatakan bahwa penilaian kinerja yang dilakukan dalam suatu organisasi haruslah mengikuti standar kinerja yang ditetapkan, dimana pengukuran kinerja tersebut juga memberikan umpan balik yang positif kepada pegawai.

Kerangka Pemikiran

Penelitian ini mempunyai kerangka untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan dan untuk menguji pengaruh antara variabel independen kinerja, maka kerangka pemikiran Gambar 1.



Kinerja karyawan *card division Pemasaran* Bank “ABC” Medan dipengaruhi berbagai faktor, akan tetapi didalam penelitian ini diduga dipengaruhi oleh 4 (empat) faktor yaitu Kompensasi, Kompetensi, Motivasi dan Komitmen Organisasi

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian korelasional. Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan mengetahui kinerja karyawan dan mendeteksi sejauh mana variabel dari suatu faktor berkaitan atau berkorelasi dengan satu atau lebih faktor lain berdasarkan koefisien korelasi (Sinulingga, 2011).

Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subyek atau obyek penelitian (Ghozali, 2005). Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Bank “ABC” Medan yang masih bekerja hingga 31 Desember 2021. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut (Sugiyono, 2012). Penelitian ini menggunakan metode pengambilan sampel metode *probability sampling*. Metode ini memberikan peluang yang sama kepada setiap anggota populasi untuk menjadi sampel. Penelitian ini dalam menentukan sampel menggunakan teknik *simple random sampling*. Teknik ini paling sederhana. Sampel

diambil secara acak, tanpa memperhatikan tingkatan yang ada dalam populasi. Dalam mengambil jumlah sampel peneliti mendasarkan pada pendapat Roscoe, jika penelitian mempunyai keterkaitan dengan analisis *multivariate* (analisis korelasi atau regresi berganda) maka ukuran sampel sebaiknya beberapa kali, biasanya minimal 10 kali dari jumlah variabel yang diteliti (Sinulingga, 2011). Berdasarkan kerangka konseptual pada Gambar 3.1. ada sebanyak lima variabel, sehingga jumlah subjek penelitian minimal 50 responden.

Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan untuk meneliti, memeriksa, mempelajari, membandingkan semua data yang ada dan meninterpretasikan sesuai dengan yang diperlukan. Dalam menjawab permasalahan pada penelitian ini digunakan analisis regresi berganda. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda terdiri dari 4 (empat) variabel independen yakni Kompensasi (X₁), Kompetensi (X₂), Motivasi (X₃) Komitmen Organisasi (X₄) serta variabel dependen yakni Kinerja Karyawan (Y).

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Nilai Koefisien Determinasi (R²)

Seberapa besar variabel independen mempengaruhi variabel dependen maka digunakan dihitung menggunakan Nilai Koefisien determinasi. Koefisien determinasi ada di tabel *model summary*^b pada kolom *R Square*. Nilai koefisien determinasi terlihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.814 ^a	.614	.462	1.18804	.634	11.503	4	45	.000

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Motivasi, Kompetensi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 1. Menunjukkan Nilai R sebesar 0,814 mempunyai makna bahwa ada korelasi yang erat antara kompensasi, kompetensi, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Hasil dari *output* SPSS pada Tabel 1., memiliki nilai koefisien determinasi (kolom *R Square*) sebesar 0,614 . ini berarti bahwa 61,4% kinerja karyawan Bank “ABC” (Y) dipengaruhi oleh keempat variabel independen yakni kompensasi, kompetensi, motivasi dan komitmen organisasi sedangkan sisanya sebesar 38,6% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diikutsetakan dalam penelitian ini.

Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji F mempunyai tujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan atau bersama-sama, seperti terlihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Nilai F_{hitung}
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	82.224	4	17.831	12.403	.000 ^b
	Residual	64.556	45	1.538		
	Total	146.780	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Motivasi, Kompetensi, Kompensasi

$F_{tabel} = 2,579$, Karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($12,403 > 2,579$), maka H_0 ditolak dan menerima H_a berarti ada pengaruh yang signifikan dari kompensasi, kompetensi, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Pada Tabel 3. diuraikan hasil uji hipotesis parsial (Uji t)

Tabel 3. Nilai t_{hitung}

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	.361	2.012			
1	Kompensasi	.363	.164	.299	2.179	.035
	Kompetensi	.349	.153	.310	2.287	.027
	Motivasi	.251	.120	.238	2.068	.039
	Komitmen Organisasi	.048	.097	.038	.431	.659

Uji hipotesis parsial atau biasanya lebih dikenal dengan uji t merupakan alat uji yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara terpisah atau masing-masing. $t_{tabel} = 2,014$. Nilai t_{hitung} dapat dilihat pada kolom t pada Tabel 3., didapat nilai t_{hitung} pada setiap variabel sebagai berikut : Nilai t_{hitung} pada variabel kompensasi yakni 2,179. Nilai t_{hitung} pada variabel kompetensi yakni 2,287. Nilai t_{hitung} pada variabel motivasi yakni 2,068. Nilai t_{hitung} pada variabel komitmen organisasi yakni 0,431 Berdasarkan analisa dari empat variabel independen, terdapat 3 (tiga) variabel dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, ini berarti bahwa H_0 ditolak dan menerima H_a artinya bahwa ada pengaruh yang signifikan dari kompensasi, kompetensi, dan motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan. Melalui variabel komitmen organisasi $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan menolak H_a artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dari komitmen organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis regresi menunjukkan nilai Beta Koefisien pada nilai konstanta dan masing-masing variabel independen yang berarti : Nilai konstanta 0,311 mempunyai arti keempat variabel independen nilainya 0, maka kinerja karyawan memiliki nilai 0,361. Variabel kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini terlihat dari nilai signifikan (0,035) lebih kecil dari 0,05, artinya jika kompensasi karyawan ditingkatkan maka kinerja karyawan Bank “ABC” akan meningkat. Sebaliknya jika kompensasi menurun maka kinerja karyawan Bank “ABC” akan menurun. Variabel kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini terlihat dari nilai signifikan (0,025) lebih kecil dari 0,05, artinya jika kompetensi karyawan meningkat maka kinerja karyawan Bank “ABC” akan meningkat. Sebaliknya jika kompetensi karyawan menurun maka kinerja karyawan Bank “ABC” akan menurun. Variabel motivasi mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini terlihat dari nilai signifikan (0,025) lebih kecil dari 0,05, artinya jika motivasi kerja karyawan meningkat maka kinerja karyawan Bank “ABC” akan meningkat. Sebaliknya jika motivasi kerja karyawan menurun maka kinerja karyawan Bank “ABC” akan menurun. Variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini terlihat dari nilai signifikan (0,659) lebih kecil dari 0,05, artinya jika komitmen organisasi meningkat atau menurun tidak akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank “ABC”. Variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan Bank “ABC” adalah variabel kompensasi dengan nilai Beta Koefisien tertinggi yakni 0,310, kemudian faktor yang paling rendah mempengaruhi kinerja karyawan Bank “ABC” adalah variabel Motivasi dengan nilai Beta Koefisien sebesar 0,238.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil analisis dan pembahasan, maka dapat disimpulkan : Bagian pemasaran Bank “ABC” Medan mempunyai tingkat kinerja sebesar 61,4% dipengaruhi oleh keempat variabel independen yakni kompensasi, kompetensi, motivasi dan komitmen organisasi sedangkan sisanya sebesar 38,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diikutsetakan dalam penelitian ini. Kompensasi merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran Bank “ABC” Medan, sedangkan faktor motivasi merupakan faktor yang paling kecil mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk

meningkatkan kinerja karyawan bagian Pemasaran maka kebijakan yang dilakukan Bank “ABC” Medan adalah : Meningkatkan besarnya gaji karyawan, sehingga nilai gaji karyawan setara dengan bank lain. Meningkatkan besaran insentif bagi karyawan, sebagai upaya mendorong peningkatan prestasi kerja karyawan.

Saran

Dari hasil kesimpulan, disarankan beberapa hal berikut ini : Untuk meningkatkan kinerja karyawan bagian pemasaran Bank “ABC” Regional Medan, maka Bank dapat melakukan kebijakan dalam meningkatkan kompensasi, kompetensi dan motivasi dengan cara : Membuat sistem penggajian dan insentif yang lebih menarik Pimpinan cabang Bank “ABC” agar lebih kreatif dalam membentuk tim pemasaran. Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan melakukan penelitian mengenai faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan bagian pemasaran yakni faktor kepuasan kerja, disiplin kerja dan budaya perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Hammer, T. 1996, *On the design and choice of “modern” management accounting measures*, Journal of Management Accounting Research
- Ilyas, Y., 2002, *Kinerja : Teori, Penilaian dan Penelitian*, Depok : Badan Penerbit Fakultas Kesehatan Masyarakat UI.
- Kurniadi, Fajar, 2012, *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Apotek Berkah*, Fakultas Bisnis dan Manajemen Universitas Widyatama, Bandung
- Listio, Ronald, 2010, *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Allianz Life Indonesia*, Tesis, Universitas Komputer Indonesia, Bandung
- Mangkunegara, A. Anwar Prabu, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mathis, Rober L dan John H. Jackson, 2002, *Human Resource Management*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Manullang, M, 2001, *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, Jakarta, BPFE
- McNair, C.J. and Mosconi, W. 1997, *Measuring performance in an advanced Manufacturing Environment*, Management Accounting Journal
- Megawati, 2002, *Pengaruh Kompetisi Pasar dan Computed Aided Manufacturing terhadap Performance Measures.*, Thesis-UI Press.
- Otley, D. 1999, *Performance management: a framework for management control systems research*, Management Accounting Research.
- Rozikin, Khairun, 2013, *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (persero) Medan Unit Kebun Pabatu*, USU Institutional Repository, Universitas Sumatera Utara, Medan
- Sedarmayanti, 2011, *Tata Kerja dan Produktivitas*, Penerbit Mandar Maju, Jakarta.
- Sinulingga, Sukaria, 2011, *Metode Penelitian*, USU Press, Medan
- Sugiyono, 2012, *Metode Penelitian Bisnis*, Penerbit Alfabeta, Bandung.