

**PENGARUH KOMPENSASI, KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK ARTHA GRAHA INTERNATONAL CABANG SAM RATULANGI MANADO TBK.**

*THE INFLUENCE OF COMPENSATION, COMPETENCE AND MOTIVATION OF EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT. BANK ARTHA GRAHA INTERNATIONAL SAM RATULANGI BRANCH OF MANADO TBK*

Oleh:  
**Regina R. Wondal<sup>1</sup>**  
**Bernhard Tewal<sup>2</sup>**  
**Mac Donald Walangitan<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

<sup>1</sup>[reginawondal22@gmail.com](mailto:reginawondal22@gmail.com)

<sup>2</sup>[tewalb@yahoo.com](mailto:tewalb@yahoo.com)

<sup>3</sup>[macdonald\\_feb@yahoo.co.id](mailto:macdonald_feb@yahoo.co.id)

**Abstrak:** Kinerja karyawan merupakan hal penting untuk diperhatikan dalam tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan. Peningkatan kinerja karyawan tentunya ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan diantaranya adalah faktor kompensasi, kompetensi dan motivasi untuk meningkatkan kemampuan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Artha Graha International Tbk, Cabang Sam Ratulangi Manado. Metode pengambilan sampel yang digunakan sampling jenuh. Teknik analisis data adalah regresi linear berganda. Populasi penelitian sebanyak 54 orang dan jumlah ini menjadi sampel penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari hasil uji F ternyata variabel kompensasi, kompetensi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, berdasarkan hasil uji t menunjukkan secara parsial hanya variabel motivasi yang berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel kompensasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan kompetensi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa perusahaan perlu meningkatkan sistem kompensasi dan kompetensi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

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

**Abstract:** *Employee performance is an important thing to consider in achieving the goals and progress of the organization to be able to survive in a competition. Improving employee performance certainly there are several factors that need to be considered include compensation, competence and motivation to improve abilities. The purpose of this study was to determine the effect of compensation, competence and motivation on employee performance at PT. Bank Artha Graha International Tbk, Sam Ratulangi Branch Manado. The sampling method used is saturated sampling. The data analysis technique is multiple linear regression. The study population was 54 people and this number became a research sample. Research results show that from the results of the F test simultaneously variable compensation, competence and motivation have a significant effect on employee performance. Whereas based on the results of the t test showed partially only motivational variables that significantly influence employee performance. Thus the authors conclude that the company needs to improve the compensation system and competence to improve the employee performance.*

**Keywords:** *compensation, competence, motivation, employee performance*

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Sebagai negara berkembang Indonesia yang sedang menuju era negara industri baru, tidak bisa lepas dari putaran roda kegiatan ekonomi internasional yang penuh dengan berbagai dinamika dan perubahan. Kondisi ini menuntut sumber daya manusia yang memiliki kompetensi (skill, kemampuan dan lain-lain) untuk menjalankan organisasi atau perusahaan secara berhasil. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, sehingga perlu untuk terus dikembangkan agar kinerja mereka meningkat dari waktu ke waktu. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2015) Kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap hasil yang dicapai organisasi atau perusahaan. Pada dasarnya terdapat beberapa faktor-faktor yang menentukan kinerja karyawan. Faktor-faktor tersebut antara lain kompensasi, kompetensi dan motivasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya.

Sistem kompensasi merupakan faktor penting bagi karyawan dalam suatu perusahaan, dengan adanya kompensasi kinerja karyawan akan lebih optimal karena mereka merasa terpenuhi dengan sistem kompensasi yang diberikan perusahaan. Kompensasi merupakan salah satu cara yang paling efektif guna meningkatkan prestasi kerja, motivasi, serta kepuasan kerja karyawan. Masalah kompensasi selalu mendapat perhatian besar dari setiap karyawan. Hal ini disebabkan karena kompensasi merupakan sumber pendapatan, merupakan penerimaan yang diperoleh karena pendidikan, dan keteampilan yang dimiliki, menunjukkan kontribusi kerja, dan merupakan salah satu elemen kepuasan kerja (Sahban:2015).

Kompetensi yang dimiliki karyawan dalam suatu perusahaan sangat berpengaruh bagi pencapaian tujuan perusahaan dan peningkatan kinerja karyawan tersebut. Dengan kompetensi yang dimiliki karyawan dapat mempengaruhi suksesnya suatu perusahaan. Kompetensi yang dimiliki karyawan diharapkan dapat memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja dan kualitas pelayanan yang diberikan karyawan kepada masyarakat yang pada akhirnya akan mengarah pada pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan (Madjir, 2013).

Motivasi dalam suatu organisasi memiliki peran penting agar semangat kerja karyawan semakin meningkat dan bertujuan untuk memberikan dorongan kepada karyawan agar bekerja dengan optimal. Seorang pimpinan harus memberikan motivasi kepada semua karyawannya sehingga dapat memberikan gairah kerja karyawan. Adanya motivasi kerja yang tinggi tercermin dari rasa tanggung jawab dan gairah kerja yang menciptakan suatu keinginan untuk bekerja dan memberikan sesuatu yang terbaik untuk pekerjaannya (Amianti, 2012).

Penelitian ini dilakukan pada PT.Bank Artha Graha International Tbk, Cabang Sam Ratulangi Manado untuk mempelajari pengaruh kompensasi, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

### Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Artha Graha International Tbk, Cabang Sam Ratulangi Manado.
2. Kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Artha Graha International Tbk, Cabang Sam Ratulangi Manado.
3. Motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Artha Graha International Tbk, Cabang Sam Ratulangi Manado.
4. Kompensasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Artha Graha International Tbk, Cabang Sam Ratulangi Manado.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Masram dan Mu'ah (2017:1) mengemukakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, menejer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

**Kompensasi**

Priyono dan Marnis (2008:223) mengemukakan kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Simamora (2004:445) indikator kompensasi adalah: Gaji yang adil sesuai dengan pekerjaan, insentif yang sesuai dengan pengorbanan, fasilitas yang memadai dan tunjangan yang sesuai dengan harapan.

**Kompetensi**

Wibowo (2016:271) mengemukakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Menurut Sutrisno (2011:206) indikator kompetensi adalah: *Motives* (dorongan), *traits* (sifat), *self concept* (konsep diri), *knowledge* (Pengetahuan) dan *skills* (keterampilan).

**Motivasi**

Robbins (2009:214) menyebutkan bahwa motivasi adalah proses yang berperan pada intensitas, arah dan lamanya berlangsung upaya individu kearah pencapaian sasaran. Menurut Uno (2009:112) indikator motivasi adalah: tanggung jawab dalam melakukan kerja, prestasi yang dicapainya, pengembangan diri dan kemandirian dalam bertindak.

**Kinerja Karyawan**

Mangkunegara (2008:9) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Dharma (2004:24) indikator kinerja karyawan adalah: Kuantitas kerja, kualitas kerja, jangka waktu output dan kerjasama.

**Hubungan Kompensasi dan Kinerja Karyawan**

Setiap karyawan menginginkan adanya sistem kompensasi yang sesuai dengan kinerja yang diberikan terhadap perusahaan. Kinerja seseorang akan meningkat jika dia merasa puas dengan kompensasi yang telah diberikan. Sejumlah penelitian menemukan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Liando, Tewal, Walangitan, 2016; Mandey dan Lengkong, 2015; Haryani, Hamid dan Susilo, 2015)

**Hubungan Kompetensi dan Kinerja Karyawan**

Kompetensi karyawan merupakan aspek penting yang perlu diperhatikan untuk dikembangkan perusahaan. Dengan kompetensi yang dimiliki, kinerja karyawannya akan semakin baik dan terus berkembang. Sejumlah penelitian menemukan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Ataunur dan Ariyanto, 2015; Pramularso, 2018; Tandi, Kojo dan Soegoto, 2017).

**Hubungan Motivasi dan Kinerja Karyawan**

Motivasi merupakan hal penting yang perlu dibangun dalam diri karyawan oleh pimpinan perusahaan. Dengan motivasi yang diberikan, karyawan akan semangat dalam bekerja dan menunjukkan kinerja yang baik bagi perusahaan. Sejumlah penelitian menemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Theodora, 2015; Lumantow, Tewal dan Lengkong, 2015; Mohamud, Ibrahim dan Hussein, 2017; Kurniawan, Guswandi dan Sodikin, 2015).

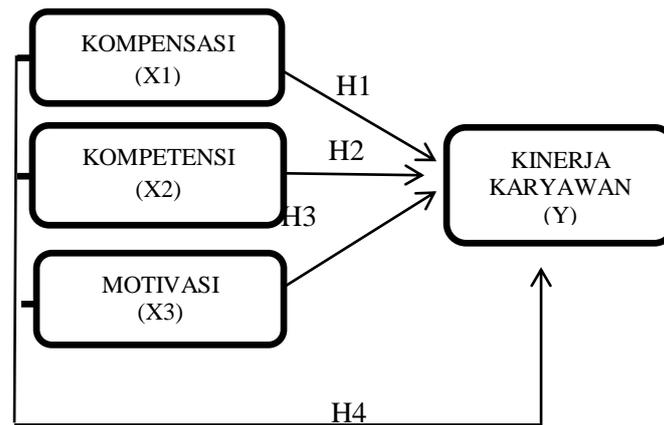
**Hipotesa**

H1: Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

H2: Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4: Kompensasi, Kompetensi dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Kerangka Pemikiran****Gambar 1. Kerangka Pemikiran**

Sumber: Konsep Diolah, 2019

**METODE PENELITIAN****Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Atha Graha International Tbk, Cabang Sam Ratulangi Manado berjumlah 54 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh/total.

**Metode Pengumpulan Data**

Data dalam penelitian ini merupakan data primer. Data penelitian diperoleh dari angket/kuesioner yang disebarakan kepada responden untuk memperoleh informasi yang berkaitan dengan variabel-variabel penelitian yaitu variabel kompensasi, kompetensi, motivasi dan kinerja karyawan. Data ini diambil langsung dari PT. Bank Artha Graha International Tbk, Cabang Sam Ratulangi Manado.

**Pengukuran Variabel**

Alat ukur yang digunakan adalah skala *likert*. Alat ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Pengukurannya menggunakan skala sebagai berikut: sangat tidak setuju (skor 1), tidak setuju (skor 2), netral (skor 3), setuju (skor 4) dan sangat setuju (skor 5).

**Metode Analisis****Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

Hamdi dan Bahrudin (2014:66) mendefinisikan validitas adalah konsep situasi khusus: validitas dinilai berdasarkan tujuan, populasi dan karakteristik lingkungan dimana pengukuran dilakukan sehingga hasil tes dapat valid dalam satu situasi dan invalid dalam situasi yang lain. Pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid jika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  atau tingkat signifikan  $< 0,05$ . Selanjutnya uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi hasil dari pernyataan pada kuesioner jika digunakan berulang. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel jika memiliki *Cronbach Alpha*  $> 0,6$ .

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis linear berganda adalah teknik statistik yang digunakan untuk meramal bagaiman keadaan atau pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Metode ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Artha Graha Internasional Tbk. Cabang Sam Ratulangi Manado.

**Uji Hipotesis**

## a. Uji t

Uji t digunakan untuk pembuktian hipotesa parsial. Jika nilai t-hitung lebih besar t-tabel dan nilai signifikansi lebih kecil 0,05 maka hipotesa diterima. Sebaliknya jika nilai t-hitung lebih kecil t-tabel dan nilai signifikansi lebih lebih besar 0,05 maka hipotesa ditolak.

## b. Uji F

Uji F digunakan untuk pembuktian hipotesa simultan. Jika nilai F-hitung lebih besar F-tabel dan nilai signifikansi lebih besar 0,05 maka hipotesa diterima. Sebaliknya jika F-hitung lebih kecil F-tabel dan signifikansi lebih besar 0,05 maka hipotesa ditolak.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN****Karakteristik Responden**

Responden yang berjenis kelamin pria sebanyak 37,04%, sedangkan yang berjenis kelamin wanita sebanyak 62,96%. Berdasarkan data ini dapat diketahui bahwa karyawan PT. Bank Artha Graha International Tbk, Cabang Sam Ratulangi Manado lebih dominan wanita. Karyawan yang memiliki umur 25-35 tahun sebanyak 57,41% dan yang memiliki umur 36-55 tahun sebanyak 29,63%. Tingkat pendidikan SMP-SMA sebanyak 27,78% dan tingkat pendidikan Diploma/Sarjana sebanyak 76,2%.

**Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner****Tabel 1. Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner**

Variabel	Pernyataan	Sig	R	Status	Cronbach Alpha	Status
Kompensasi (X <sub>1</sub> )	X <sub>1,1</sub>	0,000	0,775	Valid	0,695	Reliabel
	X <sub>1,2</sub>	0,000	0,609	Valid		Reliabel
	X <sub>1,3</sub>	0,000	0,601	Valid		Reliabel
	X <sub>1,4</sub>	0,055	0,263	Tidak Valid		Reliabel
Kompetensi (X <sub>2</sub> )	X <sub>2,1</sub>	0,001	0,436	Valid	0,746	Reliabel
	X <sub>2,2</sub>	0,000	0,641	Valid		Reliabel
	X <sub>2,3</sub>	0,000	0,722	Valid		Reliabel
	X <sub>2,4</sub>	0,000	0,714	Valid		Reliabel
	X <sub>2,5</sub>	0,000	0,604	Valid		Reliabel
Motivasi (X <sub>3</sub> )	X <sub>3,1</sub>	0,031	0,295	Valid	0,682	Reliabel
	X <sub>3,2</sub>	0,000	0,545	Valid		Reliabel
	X <sub>3,3</sub>	0,000	0,483	Valid		Reliabel
	X <sub>3,4</sub>	0,000	0,610	Valid		Reliabel
	X <sub>3,5</sub>	0,008	0,359	Valid		Reliabel
	X <sub>3,6</sub>	0,000	0,477	Valid		Reliabel
	X <sub>3,7</sub>	0,001	0,453	Valid		Reliabel
	X <sub>3,8</sub>	0,000	0,497	Valid		Reliabel
	X <sub>3,9</sub>	0,036	0,286	Valid		Reliabel
	X <sub>3,10</sub>	0,000	0,542	Valid		Reliabel
	X <sub>3,11</sub>	0,072	0,247	Tidak Valid		Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	Y <sub>1,1</sub>	0,168	0,190	Tidak Valid	0,668	Reliabel
	Y <sub>1,2</sub>	0,001	0,443	Valid		Reliabel
	Y <sub>1,3</sub>	0,000	0,633	Valid		Reliabel
	Y <sub>1,4</sub>	0,000	0,782	Valid		Reliabel

Sumber: Olahan Data, 2019

Hasil uji validitas seperti pada tabel 1 menunjukkan ada item pernyataan yang tidak valid yaitu X<sub>1,4</sub>, X<sub>3,11</sub> dan Y<sub>1,1</sub> karena memiliki t-hitung < t-tabel dan nilai signifikansi > 0,05 sehingga tidak dimasukkan kedalam analisis lanjutan. Sedangkan item pernyataan yang lain valid. Selanjutnya hasil koefisien reliabilitas instrumen kompensasi diperoleh cronbach alpha sebesar 0,695, instrumen kompetensi sebesar 0,746, instrumen motivasi

sebesar 0,682, instrument kinerja karyawan sebesar 0,668, kesemua nilai Cronbach Alpha tersebut > 0,60 sehingga dinyatakan reliabel.

## Hasil Regresi Linear Berganda

### Uji Parsial

**Tabel 2. Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda dan Uji-t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Coefficients Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	4.065	4.441		.915	.364		
Kompensasi	.054	.149	.045	.359	.721	.985	1.015
Kompetensi	-.181	.122	-.188	-1.478	.146	.977	1.023
Motivasi	.267	.078	.434	3.438	.001	.988	1.012

Sumber: Hasil Olahan Data, 2019

Persamaan regresi linear berganda yang dapat dibangun dari tabel 2 sebagai berikut.

$$Y = 4,065 + 0,054X_1 - 0,181X_2 + 0,267X_3$$

Nilai konstanta sebesar 4,065, mengartikan bahwa jika Kompensasi (X1), Kompetensi (X2) dan Motivasi (X3) bernilai nol maka kinerja karyawan sebesar 4,065 satuan.

Koefisien regresi untuk variabel bebas Kompensasi (X1) sebesar 0,054 menunjukkan adanya hubungan positif atau searah antara Kompensasi (X1) dan Kinerja Karyawan (Y), artinya untuk setiap penambahan satu satuan pada Kompensasi (X1) akan menyebabkan meningkatnya Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,054 satuan. Variabel Kompensasi (X1) memiliki nilai t-hitung = 0,359 dengan tingkat signifikansi p-value = 0,721 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X1) berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Jadi hipotesa 1 yang menyatakan Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan ditolak atau tidak terbukti.

Koefisien regresi untuk variabel bebas Kompetensi (X2) sebesar -0,181 menunjukkan adanya hubungan negatif, menunjukkan hubungan yang tidak searah antara kompetensi (X2) dan Kinerja Karyawan (Y), artinya untuk setiap penambahan Kompetensi (X2) satu satuan akan menyebabkan menurunnya Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,181 satuan. Variabel Kompetensi (X2) memiliki nilai t-hitung = 1,478 dengan tingkat signifikansi p-value = 0,146 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi (X2) berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Jadi hipotesa 2 yang menyatakan Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan ditolak atau tidak terbukti.

Koefisien regresi untuk variabel bebas Motivasi (X3) sebesar 0,267 menunjukkan adanya hubungan positif atau searah antara Motivasi (X3) dan Kinerja Karyawan (Y), artinya untuk setiap penambahan satu satuan pada Motivasi (X3) akan menyebabkan meningkatnya Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,267 satuan. Variabel Motivasi (X3) memiliki nilai t-hitung = 3,438 dengan tingkat signifikansi p-value = 0,001 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi (X3) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Jadi hipotesa 3 yang menyatakan Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima atau terbukti.

### Uji Simultan

**Tabel 3. Hasil Uji – F dan Signifikansi**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	26.000	3	8.667	4.514	.007 <sup>b</sup>
	Residual	96.000	50	1.920		
	Total	122.000	53			

Sumber: Olahan Data, 2019

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 4.514 dengan tingkat signifikan sebesar 0,007 lebih kecil dari 0,05 (0,007 < 0,05). Berdasarkan hasil ini dapat disimpulkan bahwa kompensasi (X1), kompetensi (X2) dan motivasi (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Jadi

hipotesis 4 yang mengatakan kompensasi, kompetensi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Artha Graha International Tbk, Cabang Sam Ratulangi Manado terbukti atau diterima.

**Tabel 4. Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.462 <sup>a</sup>	.213	.166	1.38564

Sumber: Olahan Data, 2019

Pada tabel 3 dapat dilihat bahwa nilai Koefisien Korelasi Berganda (R) yang dihasilkan pada model 1 adalah sebesar 0.462 artinya mempunyai hubungan lemah. Nilai Koefisien Determinasi ( $\text{adj } R^2$ ) adalah 0,166 atau 16,6% Artinya kontribusi Kompensasi ( $X_1$ ), Kompetensi ( $X_2$ ) dan Motivasi ( $X_3$ ) terhadap naik turunnya Kinerja Karyawan adalah sebesar 16,6% dan sisanya sebesar 83,4% di tentukan variabel lain.

## Pembahasan

### Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Firziyanah Mustika Utami (2016) yang berjudul "Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Gapura Omega Alpha Land Depok). Menemukan hasil bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Memang masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kompensasi. Padahal dalam hal kompensasi sangatlah berpengaruh pada kinerja karyawan terutama pada hasil kerja yang dilakukan karyawannya.

### Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil yang diperoleh kompetensi tidak berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung juga dengan penelitian dari Steward V. Hoke, Bernhard Tewel dan Jacky S.B. Sumaraw (2018) dengan judul "Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Marga Dwitaguna Manado Sulawesi Utara. Menemukan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Banyak karyawan yang tidak menyadari kompetensi yang ada dalam diri mereka sehingga kinerja mereka tidak optimal dikarenakan mungkin kurang adanya pelatihan-pelatihan yang memadai sehingga Kompetensi yang ada tidak berkembang dan mempengaruhi Kinerja Karyawan

### Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung juga dengan penelitian dari Aminarti dan Supriyanto (2012) dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing Bank Syariah (Studi Kasus Pada Karyawan PT. BPRS Pemerintah Kota Bekasi. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam kinerja, agar seorang dapat bekerja lebih optimal dan baik diperlukan adanya motivasi kerja yang baik dalam bekerja. Motivasi kerja karyawan yang baik menyebabkan karyawan akan bekerja dengan lebih semangat dan maksimal

### Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kompensasi, kompetensi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan hasil penelitian ini juga didukung dengan penelitian dari C. O. Posumah (2013) dengan judul Kompetensi, Kompensasi Dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbusang Manado dan penelitian dari Lumantow, B. Tewel, dan V. Lengkong (2015) dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi Oleh Masa Kerja Pada PT. Deho Canning Company Bitung. Hasil yang mereka dapatkan kompensasi, kompetensi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ketiga variabel ini merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan sehingga perusahaan tersebut harus memperhatikan dan meningkatkan variabel kompensasi, kompetensi dan motivasi.

## PENUTUP

**Kesimpulan**

Berikut ini adalah kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Artha Graha International Tbk. Cabang Sam Ratulangi Manado.
2. Kompetensi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Artha Graha International Tbk. Cabang Sam Ratulangi Manado.
3. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Artha Graha International Tbk. Cabang Sam Ratulangi Manado.
4. Kompensasi, Kompetensi dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Artha Graha International Tbk. Cabang Sam Ratulangi Manado.

**Saran**

Berdasarkan simpulan hasil penelitian di atas, maka hal-hal yang dapat disarankan dari penelitian ini adalah:

1. Penting bagi pihak PT. Bank Artha Graha International Tbk. Cabang Sam Ratulangi Manado agar lebih memperhatikan faktor-faktor dalam peningkatan kinerja karyawan yaitu dengan memperbaiki dan meningkatkan lagi sistem kompensasi yang ada dan memberikan pelatihan-pelatihan yang memadai untuk meningkatkan kompetensi-kompetensi yang ada.
2. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah ruang lingkup penelitian dengan objek yang lebih besar lagi.

**DAFTAR ISI**

- Aminanti, I., dan Supriyanto. 2012. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing Bank Syariah (Studi Kasus Pada Karyawan PT. BPRS Pemerintah Kota Bekasi). *Jurnal Masalah*. Vol. 1. No. 1. [http://download.portalgaruda.org/article.php?article=19658&val=1235&title=Pengaruh%20Motivasi%20Kerja%20terhadap%20Kinerja%20Karyawan%20Bagian%20Marketing%20Bank%20Syariah%20\(Studi%20kasus%20Pada%20karyawan%20%20PT.%20BPRS%20Pemerintah%20JKota%20Bekasi\)](http://download.portalgaruda.org/article.php?article=19658&val=1235&title=Pengaruh%20Motivasi%20Kerja%20terhadap%20Kinerja%20Karyawan%20Bagian%20Marketing%20Bank%20Syariah%20(Studi%20kasus%20Pada%20karyawan%20%20PT.%20BPRS%20Pemerintah%20JKota%20Bekasi)). Diakses pada 22 Mei 2019
- Amalia, S., dan Fakhri, M. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro. *Jurnal Computech & Bisnis*. Vol. 10. No. 2. <http://jurnal.stmik-mi.ac.id/index.php/jcb/artile/download/152/175>. Diakses pada 22 Mei 2019
- Ataunur, I., dan Ariyanto, E. 2015. Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adaro Energy Tk. *Jurnal Telaah Bisnis*. Vol. 16. No. 2. <http://journal.stimykpn.ac.id/index.php/tb/article/download/33/22>. Diakses pada 22 Mei 2019
- Dharma, A. 2004. *Manajemen Supervisi*. Penerbit Rajawali Pers, Jakarta
- Hamdi, A. S., dan Bahrudin, E. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Aplikasi Dalam Pendidikan*. Penerbit Deepublish, Yogyakarta
- Haryani, S. S., Hamid, D., dan Susilo, H. 2015. Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 25. No. 2. <https://media.neliti.com/media/publications/86156-ID-pengaruh-kompensasi-terhadap-motivasi-ke.pdf>. Diakses pada 30 Januari 2019
- Kurniawan, D. A., Guswandi., Sodikin, A. 2018. *The Effect of Competence And Motivation On Employee Performance Through Emplpyees Capabilites PT. Binasinar Amity. Internaional Journal Of Research Science & Management*. Vol. 7. Issue. 10. <http://www.ijrsm.com/issues%20pdf%20file/Archive-2018/May-2018/6.pdf>. Diakses pada 22 Mei 2019

- Liando, L., Tewel, B., Walangitan, M.D. 2016. Pengaruh Kompensasi, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Tbk Manado. *Jurnal EMBA*. Vol. 4. No. 5. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/14242/13817&ved=2aUKEwiZ7qCKrp3IAhXHLy8KHfvCDWEQfjAAegQIAxAB&usq=AOvVaw1akmkheAfRIKhez8onZyZ>. Diakses pada 11 Agustus 2019
- Lumantow, R.Y., Tewel, B., dan Lengkong, V.P.K. 2015. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi Oleh Masa Kerja Pada PT. Deho Canning Company Bitung. *Jurnal EMBA*. Vol. 3. No. 1. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/7546/7098>. Diakses pada 22 Mei 2019
- Mandey, M. A., Lengkong, V.P.K. 2015. Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsrat). *Jurnal EMBA*. Vol. 3. No. 3. <https://media.neliti.com/media/publications/2796-ID-pengaruh-kompensasi-gaya-kepemimpinan-dan-lingkungan-kerja-terhadap-kinerja-pega.pdf>. Diakses pada 22 Mei 2019
- Madjir, S., dan Yunias, L. 2013. Pengaruh Kompetensi Pelatihan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pegawai Bank Sumsel Cabang Syariah Palembang. *Jurnal Manajemen Universitas Tridhinanti Palembang*. Vol. 3. No. 5. <http://mmutp.ac.id/download/al164.pdf>. Diakses pada 22 Mei 2019
- Mohamud, S.A., Ibrahim, A.A., and Hussein J.M. 2017. *The Effect Of Motivation of Employee Performance: Case Study in Hormuud Company in Mogadishu Somalia*. *Internatonal Journal Of Development Research*. Vol. 7. Issue. 11. [https://www.researchgate.net/publication/321974170\\_THE\\_EFFECT\\_OF\\_MOTIVATION\\_ON\\_EMPLOYEE\\_PERFORMANCE\\_CASE\\_STUDY\\_IN\\_HORMUUD\\_COMPANY\\_IN\\_MOGADISHU\\_SOMALIA](https://www.researchgate.net/publication/321974170_THE_EFFECT_OF_MOTIVATION_ON_EMPLOYEE_PERFORMANCE_CASE_STUDY_IN_HORMUUD_COMPANY_IN_MOGADISHU_SOMALIA). Diakses pada 22 Mei 2019
- Masram, H., dan Mu'Ah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Penerbit Zifatama Publisher, Taman Sidoarjo
- Mangkunegara A. A. P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Pramularso, E. Y. 2018. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta. *Jurnal Widya Cipta*. Vol. 3. No. 2. <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta/article/viewFile/2803/2032>. Diakses pada 2 Mei 2019
- Priyono., dan Marnis. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Zifatama Publisher. Taman Sidoarjo.
- Posumah, C.O. 2013. Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbusang Manado. *Jurnal EMBA*. Vol. 1. No. 4. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/2748/2301>. Diakses pada 22 Mei 2019.
- Robbins, S. P. 2009. *Perilaku Organisasi*. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ke-3*. Penerbit STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sutrisno, E. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Kencana Penada Media Group. Jakarta.
- Sahban, H. 2015. Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar*. Vol. 07. No. 07. [https://www.researchgate.net/profile/Hernita\\_Sahban/Publication/313549789\\_PENGARUH\\_KOMPENSASI\\_TERHADAP\\_MOTIVASI\\_KERJA\\_PEGAWAI/links/589dbe7da6fdccf5e96a2386/PENGARUH-KOMPENSASI-TERHADAP-MOTIVASI-KERJA-PEGAWAI.pdf?oridin=publication\\_detail](https://www.researchgate.net/profile/Hernita_Sahban/Publication/313549789_PENGARUH_KOMPENSASI_TERHADAP_MOTIVASI_KERJA_PEGAWAI/links/589dbe7da6fdccf5e96a2386/PENGARUH-KOMPENSASI-TERHADAP-MOTIVASI-KERJA-PEGAWAI.pdf?oridin=publication_detail). Diakses pada 28 Januari 2019.

- Tandi, O., Kojo, C., dan Soegoto, A.S. 2017. Pengaruh Kompetensi dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado. *Jurnal EMBA*. Vol. 5. No. 3. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/17460/16993>. Diakses pada 22 Mei 2019.
- Theodora, O. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang. *Jurnal AGORA*. Vol. 3. No. 2. <https://media.neliti.com/media/publications/36432-ID-pengaruh-motvasi-kerja-terhadp-kinerja-karyawan-ptsejahtera-motor-gemilang.pdf>. Diakses pada 22 Mei 2019
- Uno, H. B. 2009. *Teori dan Motivasi dan Pengukurannya (Analisis di Bidang Pendidikan)*. Penerbit PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Penerbit PT. Raja Gafindo Persada. Jakarta.

