



Pengaruh Kompensasi, Keahlian Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Pusat Bank Aceh Syariah

marwazi¹, zainuddin², m.bakri³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen Universitas Serambi Mekkah

¹marwazi071@gmail.com

²zainuddin@serambimekkah.ac.id

³muhammad.bakri@serambimekkah.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul Pengaruh Kompensasi, Keahlian Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Pusat Bank Aceh Syariah. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh kompensasi, keahlian dan motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Pusat Bank Aceh Syariah yang berjumlah 204 pegawai, sedangkan yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah 100 pegawai. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode Regresi Linear Berganda (Multiple Regression). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi, keahlian dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Pusat Bank Aceh Syariah dengan nilai t hitung > t tabel. Dengan tingkat pengaruh Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,277 menunjukkan bahwa kemampuan variabel kompensasi, keahlian dan motivasi kerja dengan prestasi kerja dalam menjelaskan pengaruh penciptaan kompensasi, keahlian dan motivasi kerja dengan prestasi kerja terhadap Pegawai pada Kantor Pusat Bank Aceh Syariah sebesar 0,277%. Hasil penelitian dengan menggunakan Microsoft Excel menunjukkan pada kompensasi terdapat hasil rata-rata 17,44%, keahlian 9,95, motivasi kerja 19,26%, dan prestasi kerja 13,48%. Berdasarkan hasil penelitian sebaiknya pimpinan pada Kantor Pusat Bank Aceh Syariah lebih meningkatkan kompensasi, keahlian dan motivasi kerja dengan prestasi kerja lebih baik lagi karena selama ini untuk mencapai tujuan organisasi melalui pegawai bukanlah suatu hal yang sangat mudah.

Kata Kunci : *Kompensasi, Keahlian, Motivasi Kerja, dan Prestasi Kerja.*

PENDAHULUAN

Kualitas manusia sebagai tenaga kerja merupakan modal dasar dalam masa pembangunan. Tenaga kerja yang berkualitas akan menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal sesuai dengan target kerjanya. Manusia sebagai tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena mereka mempunyai bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dan dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sebaliknya Sumber Daya Manusia juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Keinginan para karyawan untuk



memenuhi kebutuhan inilah yang dapat memotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu termasuk untuk melakukan pekerjaan atau bekerja (Rivai, 2010:459).

Kantor Pusat Bank Aceh Syariah adalah BUMD milik Pemerintah Aceh melalui Pemerintahan Gubernur. Bank Aceh telah memiliki 172 jaringan kantor terdiri dari 1 Kantor Pusat, 1 Kantor Pusat Operasional, 25 Kantor Cabang, 88 Kantor Cabang Pembantu, 27 Kantor Kas, 12 Mobil Kas Keliling tersebar dalam wilayah Provinsi Aceh termasuk di kota Medan, dan 18 Payment Point. Bank Aceh juga melakukan penataan kembali lokasi kantor sesuai dengan kebutuhan di Kota/Kabupaten.

Bank Aceh Syariah telah mencermati perkembangan produk dan layanan Bank yang terus memberikan kemudahan kepada nasabah dan masyarakat, Bank Aceh Syariah terus melakukan berbagai inovasi dan pembaharuan demi peningkatan kualitas produk dan layanan yang diharapkan mampu memenuhi kebutuhan nasabah dalam memanfaatkan berbagai transaksi dan layanan perbankan. Menurut Hasibuan (2011:94) prestasi kerja sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta disiplin waktu kerja.

Bank Aceh Syariah memberikan peningkatan pelayanan kepada nasabah merupakan prioritas utama Bank Aceh Syariah dalam memberikan layanan berkualitas dan tulus kepada seluruh nasabahnya. Dengan keyakinan inilah Bank Aceh Syariah senantiasa terus berupaya meningkatkan kualitas layanannya terutama pada bagian *front office* sebagai lini terdepan Bank Aceh Syariah yang mampu memberikan citra terbaik bank di mata nasabah. Sebagai bentuk upaya yang dilakukan untuk peningkatan kualitas layanan dalam memotivasi seluruh frontliner, Bank Aceh Syariah juga setiap tahunnya mengadakan event Bank Aceh *Service Excellence Award* (BASEA) yaitu sebuah kompetisi internal bank dalam mencari *frontliner* (kategori *Customer Servicer*, *Teller* dan *Security*) terbaik, memiliki skill dan konsisten dalam mengimplementasikan Standar Layanan Bank Aceh Syariah. Disamping pelayanan prima yang menjadi prioritas utama, Bank Aceh Syariah juga tidak serta merta mengesampingkan perkembangan-perkembangan fitur produk bank yang menjadi target pasar Bank Aceh Syariah dalam penghimpun dan penyaluran dana. Bank Aceh Syariah terus melakukan perkembangan terhadap fitur produk bank sesuai dengan kebutuhan nasabahnya.

Penilaian prestasi kerja karyawan merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah karyawan telah memahami dan melaksanakan pekerjaannya masing-masing secara keseluruhan (kemampuan kerja, disiplin kerja, hubungan kerja, kepemimpinan), dan hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang dijabatnya (Rizaldi, 2010:33). Penilaian kinerja adalah proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan atas pelaksanaan kerja mereka.

Perusahaan harus memenuhi kebutuhan karyawan dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan apa yang dikerjakan oleh karyawan untuk menjaga agar karyawan tetap berkomitmen terhadap perusahaan. Menurut Simamora (2004:245) kompensasi adalah apa yang diterima oleh karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi, semua bentuk kembalian financial, jasa-jasa terwujud dan tunjangan yang diperoleh karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaiannya. Besarnya kompensasi harus ditentukan dan diketahui sebelumnya oleh karyawan sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya kompensasi yang akan diterima. Perusahaan harus dapat bersikap adil kepada karyawannya, karena setiap karyawan



berhak mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pimpinannya sebagai timbal balik atas jasa yang diberikannya, sehingga dapat mendorong para karyawan untuk lebih termotivasi dalam bekerja.

Menurut Sinambela (2017:169) *skill* adalah proses yang sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, yang berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Dengan memiliki keahlian pekerja siap bekerja serta mengetahui mengenai kemampuan dan keahlian yang dimiliki untuk dibawa ke dalam situasi kerja baru. Mereka mampu mengidentifikasi keterampilan yang dimiliki sebagai kekuatan untuk mengerjakan tugas ditempat kerja (Brady, 2010: 2-6).

Istilah motivasi berasal dari kata lain “*movere*” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan semangat kerja (Sedarmayanti, 2017:154). Dalam melakukan suatu pekerjaan, seseorang dapat memperoleh motivasi kerja dari dalam dirinya sendiri berupa kesadaran diri terhadap pekerjaannya (motivasi intrinsik) dan dapat juga memperoleh motivasi kerja dari luar diri berupa keadaan yang mendorong orang tersebut bekerja dengan maksimal (motivasi ekstrinsik).

Untuk mencapai tujuan dari penilaian prestasi kerja pegawai adalah mengetahui prestasi kerja pegawai di waktu yang lalu dan sebagai prediksi prestasi kerja di waktu yang akan datang. Penilaian dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana efektivitas perusahaan dalam mengangkat, menempatkan, dan memotivasi karyawan sesuai dengan visi, misi, *values* dan strategi organisasi.

Berdasarkan dari latar belakang masalah saya, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Keahlian Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Pusat Bank Aceh Syariah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu kondisi, suatu sistem pemikiran atau suatu kelas peristiwa pada masa sekarang (Sugiyono, 2017:2). Jenis penelitian ini adalah studi kasus yang di dukung oleh survey untuk mengumpulkan data mengenai faktor-faktor terkait dengan variabel penelitian. Berdasarkan jenis masalah yang diteliti, teknik dan alat yang digunakan maka pendekatan yang di gunakan maka pendekatan yang di gunakan penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. penelitian ini adalah teknik *proporsional sampling* sehingga sampel yang diperoleh sebanyak 100 orang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer melalui wawancara dengan menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Penelitian ini menggunakan 3 variabel independen yaitu kompensasi (X_1), keahlian (X_2) dan motivasi kerja (X_3) serta variabel dependennya yaitu prestasi kerja (Y). Metode analisis data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*), dan uji korelasi serta uji determinasi dengan program *Statistical package for Social Science* (SPSS).



HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk melihat Pengaruh Kompensasi, Keahlian Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Pusat Bank Aceh Syariah, dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Pengujian Regresi

Coefficients ^a												
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	8,188	2,208		3,708	,000	3,805	12,571					
Kompensasi (X1)	-,120	,100	-,103	-1,203	,232	-,318	,078	-,080	-,122	-,103	,993	1,007
Keahlian (X2)	,440	,081	,472	5,401	,000	,278	,601	,509	,483	,462	,957	1,045
Motivasi kerja (X3)	,156	,074	,184	2,102	,038	,009	,304	,274	,210	,180	,950	1,053

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan Tabel 1 dapat dijelaskan bahwa pengaruh kompensasi, keahlian dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan sebagai berikut :

$$Y = 8,188 - 0,120 X_1 + 0,440 X_2 + 0,156 X_3 + e$$

Untuk mengukur pengaruh kompensasi, keahlian dan motivasi kerja dengan prestasi kerja terhadap karyawan pada kantor pusat Bank Aceh Syariah berdasarkan koefisien determinan seperti di jelaskan pada Tabel 2.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,547 ^a	,299	,277	2,14004	,299	13,633	3	96	,000	2,161

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja (X3), Kompensasi (X1), Keahlian (X2)

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Koefisien determinan (R^2) sebesar 0,299 menunjukkan bahwa kemampuan variabel kompensasi, keahlian dan motivasi kerja dengan prestasi kerja dalam menjelaskan pengaruh kompensasi, keahlian dan motivasi kerja dengan prestasi kerja terhadap karyawan pada kantor pusat Bank Aceh Syariah sebesar 0,299 %.

Pengujian Hipotesis

Hasil Pengujian Hipotesis Hasil Uji-t Statistik & Uji F



Hasil penelitian terhadap variabel kompensasi, keahlian dan motivasi kerja dengan prestasi kerja, kompensasi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -1,203 dan t_{tabel} sebesar 1.189, hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0,232 atau probabilitas jauh diatas $\alpha = 5\%$, keahlian diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,401 dan t_{tabel} sebesar 1.189, hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 atau probabilitas jauh diatas $\alpha = 5\%$, dan motivasi kerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,102 dan t_{tabel} sebesar 1.189, hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0,038 atau probabilitas jauh diatas $\alpha = 5\%$. Dengan demikian hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa :

1. Hasil uji-t disebutkan bahwa kompensasi dengan prestasi kerja (-1,203 < 1,189) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap pegawai pada kantor pusat Bank Aceh Syariah.
2. Hasil uji-t disebutkan bahwa keahlian dengan prestasi kerja (5,401 > 1,189) berpengaruh secara signifikan terhadap pegawai pada kantor pusat Bank Aceh Syariah.
3. Hasil uji-t disebutkan bahwa motivasi kerja dengan prestasi kerja (2,102 > 1,189) berpengaruh secara signifikan terhadap pegawai pada kantor pusat Bank Aceh Syariah.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut, dari ketiga variabel yang diteliti faktor yang paling dominan mempengaruhi tingkat kompensasi, keahlian dan motivasi dengan prestasi kerja pada pegawai pada kantor pusat Bank Aceh Syariah adalah pengaruh motivasi. Selanjutnya koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,277 menunjukkan bahwa kemampuan variabel kompensasi, keahlian dan motivasi dengan prestasi kerja dalam menjelaskan pengaruh penciptaan kompensasi dan motivasi dengan prestasi kerja terhadap pegawai pada kantor pusat Bank Aceh Syariah adalah sebesar 0,277 %.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Arofah, S, dkk. 2015. Pengaruh Kompensasi, keahlian dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bank Permata Cabang Bangkong Semarang. *Journal of Management Vol.1 No.1*
- Brady, J. E. 2010. *Kimia Universitas Asas dan Struktur Jilid Satu*. Binarupa Aksara. Jakarta
- Hasibuan, M.S.P. 2011. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Rivai, V, et.all. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : PT Raja Grafindo Pustaka
- Rizaldi, A. Fuad. 2010. *Performance Appraisal Process*. Jakarta : HRD Conference.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Sinambela. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara



Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta

Sunyoto, D. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : CAPS

Sutrisno, E. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana.

Thomas H. Stone 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publikdan Bisnis. Edisi Kedua. Penerbit Alfabeta