

**PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BPR FIANKA
REZALINA FATMA PEKANBARU**

Siti Imanina Ilmi Syaher¹⁾, Hj.Marnis²⁾, Arwinence Pramadewi²⁾

1) Mahasiswa Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau

2) Dosen Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau

Email : sitiimanina11@gmail.com

*The Influence Of Competency, Compensation And Job Satisfaction On Employee
Performance at PT. BPR Fianka Rezalina Fatma Pekanbaru*

ABSTRACT

This study aimed to examine the effect of Competence, Compensation and Job Satisfaction on Employee Performance. This research was conducted at PT BPR Fianka Rezalina Fatma Pekanbaru as the object of research. This study uses a quantitative and qualitative approach. The population of this study were all employees of PT BPR Fianka Rezalina Fatma Pekanbaru so that from the population a sample of 55 employees was obtained using the saturated sample method. The data analysis technique used in this research is multiple linear regression test. This research instrument used a questionnaire and analyzed using SPSS. The results of the study show that employee competence, compensation and job satisfaction have a positive and significant effect on employee performance.

Keyword : Competence, Compensation, Job Satisfaction, Employee Performance

PENDAHULUAN

Bank Perkreditan Rakyat yang biasa disingkat dengan BPR selalu melayani golongan pengusaha mikro, kecil dan menengah dengan lokasi pelayanan yang tidak melewati batas wilayah Kabupaten/Kota. Menghadapi persaingan di sektor perbankan yang semakin ketat, kepercayaan dari masyarakat merupakan salah satu kunci sukses yang mendorong kemajuan perusahaan (Dhammika, 2014). Sama seperti bank lainnya Bank Perkreditan juga harus diketahui kesehatannya. Kesehatannya bank dapat diartikan sebagai kemampuan suatu bank untuk melakukan kegiatan operasional perbankan secara normal dan mampu memenuhi semua kewajibannya

dengan baik dengan cara-cara yang sesuai dengan peraturan perbankan yang berlaku (Marudut, 2014).

PT. BPR Fianka Rezalina Fatma yang beralamatkan di Jl.SM Amin No 148, Kel Simpang baru, Kec Tampan, Kota Pekanbaru adalah salah satu bank perkreditan rakyat yang memberikan solusi bagi permasalahan diatas, yaitu dengan memberikan bantuan kredit pinjaman modal yang ditujukan kepada pengembangan usahausaha produktif yang dilakukan oleh UMKM yang ada di Pekanbaru. Salah satu dari wujud peran PT. BPR Fianka Rezalina Fatma dalam memajukan UMKM adalah dengan memberikan pinjaman dengan tingkat suku bunga yang rendah yaitu 10%, ini bertujuan agar dapat mengurangi beban usaha

yang dikeluarkan oleh UMKM tersebut. Berdasarkan informasi yang penulis peroleh dari karyawan perusahaan tersebut terdapat kompensasi yang dirasa kurang diberikan kepada para karyawan, yaitu :

1. Perusahaan PT. BPR Fianka Rezalina Fatma Kota Pekanbaru tidak selalu memberi bonus kepada karyawan.
2. Karyawan mendapatkan gaji pokok, tetapi perusahaan PT. BPR Fianka Rezalina Fatma Kota Pekanbaru tidak membayarkan tunjangan hari raya yang sesuai dengan Permenaker No.6 Tahun 2016.

Salah satu faktor yang membuat rendahnya kinerja karyawan adalah kompetensi. Berikut ini adalah tabel tingkat pendidikan para karyawan di PT. BPR Fianka Rezalina Fatma Kota Pekanbaru :

Tabel 1 Data Tingkat Pendidikan Karyawan Di PT. BPR Fianka Rezalina Fatma Kota Pekanbaru

N	Jurusan	Tingkat Pendidikan					Jumlah
		SMA	SMK	D3	S1	S2	
1	SOS	21	-	-	3	-	24
2	IT	-	8	-	2	-	10
3	Akuntansi	-	-	10	2	-	12
4	Manajemen	-	-	-	4	2	6
5	Agama	-	-	-	1	2	3
Jumlah Total		21	8	10	12	4	55

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan karyawan masih banyak didominasi oleh lulusan SMA dengan jurusan soshum yang tidak berkaitan dengan keuangan. Jadi keahlian khusus yang berdasarkan spesifikasi pendidikan para karyawan tidak sesuai dengan kerjanya. Maka kompetensi karyawan yang ada di PT. BPR Fianka Rezalina Fatma Kota Pekanbaru masih belum optimal

sehingga kinerja yang diberikan karyawan kepada perusahaan juga belum optimal.

Program pengembangan karir di PT. BPR Fianka Rezalina Fatma Kota Pekanbaru hanya diberikan kepada para pejabat eksekutif saja. Hal ini berarti program pengembangan karir yang diberikan oleh perusahaan tidak merata sehingga karyawan yang memiliki kinerja yang bagus terhadap pekerjaannya tidak memiliki kesempatan untuk menjenjang karir yang lebih bagus dan para karyawan juga tidak akan berkembang jika tidak memiliki kesempatan. Sehingga ini menjadi pemicu rendahnya kinerja di PT. BPR Fianka Rezalina Fatma Kota Pekanbaru.

Pada umumnya karyawan berharap kompensasi yang diterima para karyawan mencerminkan kontribusi hasil kerja para karyawan. Namun kompensasi yang tidak sebanding dengan beban kerja yang lebih besar tidak dapat memenuhi kepuasan karyawan di PT. BPR Fianka Rezalina Fatma Kota Pekanbaru. Hal ini diperkuat dengan uang lembur yang diberikan kepada karyawan relatif kecil. Karyawan berharap perusahaan mampu memberikan uang lembur sesuai dengan jam lembur mereka, agar para karyawan merasakan kepuasan dan membuat kinerja karyawan optimal. Selain itu bonus akan diberikan perusahaan kepada karyawan apabila perusahaan memperoleh laba keuntungan berlebih. Dan jumlah yang diberikan kepada karyawan tergantung dari pencapaian atau penyelesaian tugas yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh ketrampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.

Kompensasi

Kompensasi adalah bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk balas jasa atas kontribusi yang diberikan karyawan kepada perusahaan yang dirancang untuk memotivasi karyawan mencapai prestasi kerja dan untuk memberikan kepuasan kepada karyawan. Siagian (2003) menyatakan bahwa dalam mengembangkan dan menerapkan sistem kompensasi/imbalan, kepentingan organisasi dan kepentingan pegawai mutlak perlu diperhitungkan. Sistem imbalan ini bias mencakup gaji, penghasilan, uang pension, uang liburan, promosi ke posisi yang lebih tinggi (berupa gaji dan keuntungan yang lebih tinggi). Juga berupa asuransi keselamatan kerja, transfer secara

horizontal untuk mendapatka posisi yang lebih matang atau ke posisi utama untuk pertumbuhan dan pengembangan berikutnya, serta berbagai macam bentuk pelayanan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja. Jadi kepuasan kerja menyangkut psikologis individu didalam organisasi, yang diakibatkan oleh keadaan yang ia rasakan dari lingkungannya. Perbedaan akan menimbulkan perbedaan tingkat kepuasan kerja.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Spencer and Spencer pada Sutrisno (2017:203), kompetensi sebagai ciri yang mendasari seorang dan berkaitan menggunakan efektivitas kinerja individu pada pekerjaannya. Berdasarkan definisi tadi mengandung makna kompetensi merupakan bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seorang dan perilaku yg bisa diprediksi dalam banyak sekali keadaan & tugas pekerjaannya. Penelitian yang dilakukan oleh Muslimah (2016), dengan judul pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada CV. Agro Utama Mandiri Lestari Kediri, hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi yang meliputi pengetahuan dan keterampilan

berpengaruh secara serentak terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi yang diberikan pada pegawai sangat berpengaruh dalam tingkat kompensasi dan motivasi kerja dan peningkatan kinerja. Perusahaan yg memilih taraf upah dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal seseorang, akan memungkinkan pegawai bekerja dengan penuh motivasi. Hal ini karena motivasi kerja pegawai. sangat dipengaruhi oleh terpenuhi atau tidaknya kebutuhan minimal kehidupan pegawai dan keluarganya. Pegawai yang mempunyai motivasi tinggi saat bekerja, umumnya akan memiliki kinerja yang tinggi pula. Imbalan atau kompensasi akan memotivasi prestasi, mengurangi kemangkiran dan menarik pencari kerja yg berkualitas ke dalam perusahaan. Oleh karena itu imbalan bisa digunakan menjadi dorongan atau motivasi dalam suatu tingkat perilaku dan prestasi, dan dorongan pemilihan perusahaan sebagai tempat bekerja. Penelitian yang dilakukan oleh Asmayana (2018), yang berjudul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perdagangan Kota Makasar, hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perdagangan Kota Makasar

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Sebuah studi baru-baru ini yang dilakukan Vidhan. K Goyal dan Chul W Park dalam Busro (2018:102),

yang menyatakan bahwa dalam suatu perusahaan jika kepuasan kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat pula. Sebaliknya, jika kepuasan kerja menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun. Ketika perusahaan hendak meningkatkan kinerja karyawan, maka kepuasan kerja karyawan di perusahaan tersebut tidak boleh diabaikan. Menurut Affandi dalam Hendro (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja, sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif dalam bekerja. Perusahaan harus memperhatikan kepuasan kerja para karyawannya agar karyawan senantiasa termotivasi untuk lebih meningkatkan kinerjanya. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang sangat berpengaruh pada kinerja, karena apabila karyawan merasa tidak puas terhadap pekerjaannya maka akan menyebabkan penurunan kinerja. Bagi perusahaan kepuasan kerja sangat penting diperhatikan dalam hubungannya dengan kinerja karyawan. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, semakin tinggi pula tingkat pencapaian tujuan organisasi yang akan tercapai, begitupun sebaliknya. Ketika karyawan sudah mendapatkan kepuasan dalam bekerja dan mencintai pekerjaannya maka perusahaan juga dapat dengan mudah mencapai tujuan yang ingin dicapai. Kinerja yang baik dihasilkan dari kepuasan kerja yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya.

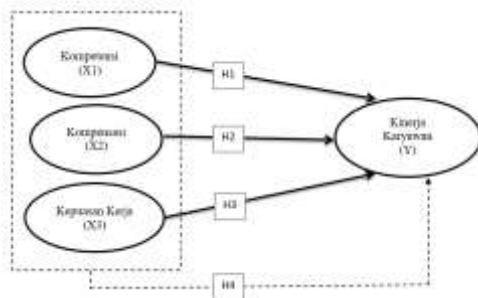
Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh (Yudhistira Adwimurti, 2018)

mengenai Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus : Pt. Berkat Sentosa Gemilang) yang menghasilkan secara keseluruhan, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompensasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian mengenai Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perangkat Desa Se-Kecamatan Karangpucung Kabupaten Cilacap yang diteliti oleh (Uut Suharyani, 2020). Mengemukakan hasil bahwa peningkatan kinerja pegawai perangkat desa dapat dicapai dengan meningkatkan kompetensi, kompensasi, dan kepuasan kerja pada perangkat desa.

Berdasarkan kajian pustaka serta penelitian terdahulu maka kerangka konseptual pada penelitian ini adalah:

Gambar 1 Kerangka Pemikiran



Dari kerangka konseptual diatas, maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah:

H₁ : Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H₂ : Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H₃ : Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H₄ : Kompetensi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam peneltian ini adalah seluruh karyawan PT. BPR Fianka Rezalina Fatma Pekanbaru yang berjumlah 55 orang. Didalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh atau yang disebut dengan istilah sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Penelitian ini menggunakan data sekunder yaitu data tingkat pendidikan yang telah diolah oleh perusahaan.

Metode analisis yang digunakan dalam peneltian ini adalah analisis deskriptif yaitu suatu analisis yang digunakan untuk menguraikan pengaruh kompetensi, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan karyawan PT. BPR Fianka Rezalina Fatma Pekanbaru, dengan menggunakan kuisisioner yang disebarakan kepada responden.

Analisis selanjutnya adalah menggunakan analisis regresi berganda untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kompetensi, kompensasi dan kepuasan kerja. Sedangkan alat analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan SPSS for windows realease versi 23.0. analisis regresi berganda menggunakan rumus :

$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$
 Keterangan :
 Y = variabel dependen (kinerja pegawai)
 a = konstanta
 b1 = koefisien regresi X1
 b2 = koefisien regresi X2
 b3 = koefisien regresi X3
 X1 = variabel independen (kompetensi)
 X2 = variabel independen (kompensasi)
 X3 = Variabel independen (kepuasan kerja)
 e = ero

Tabel 6
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompetensi Karyawan Pada PT. BPR Fianka Rezalina Fatma

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Jumlah	Rata-Rata	Kategori
		5	4	3	2	1			
		SS	S	KS	TS	STS			
1	Saya sangat puas dan bertanggungjawab terhadap apa yang saya kerjakan	5	25	17	5	3	55	3,44	Sangat
2	Saya tidak perlu menunggu instruksi untuk dapat menyelesaikan pekerjaan atau mengatasi permasalahan	9	29	14	0	1	53	3,56	Sangat
3	Saya sangat puas dan sangat bangga terhadap tugas yang saya kerjakan itu bukan karena sepele	8	17	13	14	5	57	3,00	Kurang Sangat
4	Saya memiliki pengetahuan yang baik terhadap bidang kerja yang saya tempati saat ini	5	14	23	11	4	57	3,00	Kurang Sangat
5	Saya memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan	25	56	63	22	4	170	3,13	Kurang Sangat
	Rata-Rata	24	106	79	50	16	275	3,20	Kurang Baik

Sumber : Hasil Penelitian, 2022

HASIL DAN PEMBAHASAN
Analisis Data Statistik Deskriptif

Tabel 2
Deskripsi Responden dari Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	31	56,4
2	Perempuan	24	43,6
	Jumlah	55	100,0

Sumber : Hasil Penelitian, 2022

Tabel 3
Deskripsi Responden dari Usia

No	Kelompok Usia	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	< 30 tahun	18	32,7
2	30-39 tahun	23	41,8
3	40-49 tahun	10	18,2
4	≥ 50 tahun	4	7,3
	Jumlah	55	100,0

Sumber : Hasil Penelitian, 2022

Tabel 4
Deskripsi Responden dari Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	SD/ Sederajat	0	0,0
2	SLTP/ Sederajat	0	0,0
3	SLTA/ Sederajat	39	70,9
4	Perguruan Tinggi	16	29,1
	Jumlah	55	100,0

Sumber : Hasil Penelitian, 2022

Tabel 5
Deskripsi Responden dari Masa Kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	1-2 tahun	36	65,3
2	3-5 tahun	15	27,3
3	> 5 tahun	4	7,2
	Jumlah	55	100,0

Sumber : Hasil Penelitian, 2022

Tabel 7
Tanggapan Pimpinan Terhadap Variabel Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Fianka Rezalina Fatma

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Jumlah	Rata-Rata	Kategori
		5	4	3	2	1			
		SS	S	KS	TS	STS			
1	Hasil kerja karyawan sudah sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan	3	19	21	11	9	63	3,00	Kurang Sangat
2	Karyawan dapat menyelesaikan seluruh pekerjaan yang diberikan perusahaan dengan baik	10	24	11	9	3	57	3,50	Sangat
3	Pekerjaan yang diberikan perusahaan dapat diselesaikan karyawan tepat waktu	9	18	26	10	9	62	3,18	Kurang Sangat
4	Karyawan mampu melaksanakan semua tugas dan pekerjaan yang diwajibkan perusahaan secara optimal	4	26	32	9	3	74	3,47	Sangat
5	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai target yang ditetapkan perusahaan dan tetap baik	20	110	36	18	3	187	3,53	Sangat
	Rata-Rata	32	110	71	48	14	275	3,16	Kurang Baik

Sumber : Hasil Penelitian, 2022

Uji Validitas Data dan Uji Reliabilitas

Tabel 8 Hasil Uji Validitas Data

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keputusan
Kompetensi	X1.1	0,834	0,260	Valid
	X1.2	0,804	0,260	Valid
	X1.3	0,820	0,260	Valid
	X1.4	0,874	0,260	Valid
	X1.5	0,804	0,260	Valid
Kompensasi	X2.1	0,962	0,260	Valid
	X2.2	0,918	0,260	Valid
	X2.3	0,903	0,260	Valid
	X2.4	0,877	0,260	Valid
Kepuasan Kerja	X3.1	0,883	0,260	Valid
	X3.2	0,938	0,260	Valid
	X3.3	0,906	0,260	Valid
	X3.4	0,844	0,260	Valid
	X3.5	0,837	0,260	Valid
	X3.6	0,883	0,260	Valid
Kinerja Karyawan	Y.1	0,791	0,260	Valid
	Y.2	0,923	0,260	Valid
	Y.3	0,851	0,260	Valid
	Y.4	0,911	0,260	Valid
	Y.5	0,923	0,260	Valid

Sumber : Hasil Penelitian, 2022

Tabel 9 Hasil Uji Reliabilitas Data

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Ukur	Keputusan
Kompetensi	0,909	0,60	Reliabel
Kompensasi	0,933	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,942	0,60	Reliabel
Kinerja	0,925	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Uji Asumsi Klasik

Tabel 10 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.77939167
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.087
	Negative	-.066
Test Statistic		.087
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan Tabel dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar disekitar dan mengikuti garis diagonal. Kemudian dari uji One Sample Kolmogorov Smirnov diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$. Dengan demikian maka dapat diartikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 11 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		
Collinearity Statistics		
Model	Tolerance	VIF
1		
(Constant)		
Kompetensi	.401	2.492
Kompensasi	.310	3.225
Kepuasan Kerja	.417	2.400

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Dari Tabel diperoleh nilai tolerance seluruh variabel lebih besar dari 0,1 dan VIF kecil dari 10. Dapat diartikan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas dalam model regresi.

Tabel 12 Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	Sig.
1	(Constant)	1.719	.545		3.352
	Kompetensi	.034	.053	.145	.654
	Kompensasi	-.060	.065	-.220	.923
	Kepuasan Kerja	-.001	.041	-.004	.986

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Dari Tabel diketahui seluruh variabel tidak signifikan terhadap *absolut residual* (0,516; 0,360 dan 0,986 > 0,05). Dapat diambil keputusan bahwa model regresi bebas dari gejala heterokedastisitas.

Uji Hipotesis

Tabel 13 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	738.385	3	246.128	73.417	.000 ^b
	Residual	170.977	51	3.352		
	Total	909.362	54			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kompetensi, Kompensasi

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

diperoleh nilai F hitung sebesar 73,417 dengan signifikansi sebesar 0,000. Sedangkan nilai F tabel pada tingkat signifikansi 5% dengan persamaan $n - k - 1$; $k = 55 - 3 - 1$; $3 = 51$; $3 = 2,790$ (lihat tabel F pada lampiran 6), dimana n adalah jumlah sampel, k adalah jumlah variabel bebas dan 1 adalah konstan. Dengan demikian maka diperoleh hasil F hitung ($73,417 > F$ tabel (2,790) dan signifikansi ($0,000 < 0,05$). Hasil ini dapat diartikan bahwa variabel kompetensi, kompensasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Fianka Rezalina Fatma Kota Pekanbaru.

Tabel 14 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	Sig.
1	(Constant)	.650	1.047		.621
	Kompetensi	.279	.101	.265	2.768
	Kompensasi	.389	.125	.340	3.115
	Kepuasan Kerja	.324	.078	.391	4.157

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Dari Tabel dapat dilihat masing-masing nilai t hitung dan signifikansi variabel bebas. Diketahui nilai t tabel (uji 2 sisi pada tingkat signifikansi 5%) dengan dengan persamaan $n - k - 1$; $\alpha/2 = 55 - 3 - 1$; $0,05/2 = 51$; $0,025 = 2,008$ (lihat tabel t pada lampiran 7), dimana n adalah jumlah sampel, k adalah jumlah variabel bebas, 1 adalah konstan dan α sebesar 5%. Dengan demikian maka diperoleh hasil sebagai berikut:

- a. Kompetensi. Diketahui nilai t hitung (2,768) > t table (2,008) atau signifikansi (0,008) < α (0,05). Dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima, artinya kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Fianka Rezalina Fatma Kota Pekanbaru.
- b. Kompensasi. Diketahui nilai t hitung (3,115) > t table (2,008) atau signifikansi (0,003) < α (0,05). Dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima, artinya kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Fianka Rezalina Fatma Kota Pekanbaru.
- c. Kepuasan kerja. Diketahui nilai t hitung (4,152) > t table (2,008) atau signifikansi (0,000) < α (0,05). Dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima, artinya kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Fianka Rezalina Fatma Kota Pekanbaru.

Berdasarkan Tabel diatas juga, dapat dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 0,650 + 0,279 X_1 + 0,389 X_2 + 0,324 X_3 + e$$

Penjelasan dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta (a) sebesar 0,650. Artinya adalah apabila variabel independen diasumsikan nol (0), maka kinerja karyawan sebesar 0,650.
- b. Nilai koefisien regresi variabel kompetensi sebesar 0,279. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan kompetensi karyawan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,279 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap.
- c. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,389. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan kompensasi sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,389 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap.
- d. Nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja sebesar 0,324. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan kepuasan kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,324 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap.

Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukan dalam persamaan.

Tabel 15 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^a			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1.	.901 ^a	.812	.801

^a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kompetensi, Kompensasi
^b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Hasil Penelitian, 2023

Dari Tabel diperoleh nilai R² sebesar 0,812. Artinya adalah bahwa

sebesar 81,2% variabel kinerja karyawan PT. BPR Fianka Rezalina Fatma Kota Pekanbaru dipengaruhi oleh kompetensi, kompensasi dan kepuasan kerja. Sedangkan sisanya 18,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompetensi merupakan kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan itu tersebut. Dari hasil penelitian didapatkan hasil bahwa kompetensi karyawan BPR Fianka Rezalina Fatma masih tergolong kurang baik. Dan dari pengujian yang dilakukan diperoleh hasil bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Fianka Rezalina Fatma Kota Pekanbaru. Semakin kurang baik kompetensi yang dimiliki karyawan maka kinerja karyawan akan semakin rendah dan sebaliknya, jika kompetensi yang dimiliki karyawan sudah baik maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi merupakan seluruh pendapatan, baik dalam bentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan atas imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan. Dari hasil penelitian didapatkan hasil bahwa kompensasi yang diberikan BPR Fianka Rezalina Fatma kepada karyawan dinilai masih belum memuaskan. Dan dari

pengujian yang dilakukan diperoleh hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Fianka Rezalina Fatma Kota Pekanbaru. Semakin kurang sesuai kompensasi yang dirasakan oleh karyawan maka kinerja karyawan akan semakin rendah dan sebaliknya, jika karyawan merasa kompensasi yang mereka terima sesuai maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja merupakan perasaan puas atau rasa pencapaian yang diperoleh seorang karyawan dari pekerjaannya. Kepuasan kerja ini merupakan hasil dari penilaian yang menyebabkan seseorang mencapai nilai pekerjaannya atau memenuhi kebutuhan dasarnya serta membantu dalam menentukan, sejauh mana seseorang menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya. Dari hasil penelitian didapatkan hasil bahwa kepuasan kerja karyawan BPR Fianka Rezalina Fatma masih rendah. Dan dari pengujian yang dilakukan diperoleh hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Fianka Rezalina Fatma Kota Pekanbaru. Semakin rendah tingkat kepuasan kerja maka kinerja karyawan akan semakin rendah dan sebaliknya, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil yang dilakukan oleh seorang pegawai yang diberikan tanggungjawab untuk menyelesaikan

suatu pekerjaan dalam kurun waktu tertentu. Kualitas yang dihasilkan oleh seorang pegawai didasarkan pada hasil atau output kinerja yang dihasilkan. Dan dari pengujian yang dilakukan diperoleh hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Fianka Rezalina Fatma Kota Pekanbaru. Hal ini dapat menunjukkan bahwa tingkat kinerja seorang karyawan PT. BPR Fianka Rezalina Fatma Kota Pekanbaru dapat diatasi dengan peningkatan kompetensi, kompensasi, dan kepuasan kerja. Sehingga hasil uji hipotesis dalam penelitian ini yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Fianka Rezalina Fatma Kota Pekanbaru secara simultan berpengaruh (Hal diterima).

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Fianka Rezalina Fatma Kota Pekanbaru. Semakin kurang baik kompetensi yang dimiliki karyawan maka kinerja karyawan akan semakin rendah.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Fianka Rezalina Fatma Kota Pekanbaru. Semakin kurang sesuai kompensasi yang dirasakan oleh karyawan maka kinerja karyawan akan semakin rendah.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Fianka Rezalina Fatma Kota Pekanbaru.

Semakin rendah tingkat kepuasan kerja maka kinerja karyawan akan semakin rendah.

Saran

1. Dalam upaya meningkatkan dan memaksimalkan kompetensi yang dimiliki karyawan, PT BPR Fianka Rezalina Fatma dapat memberikan pelatihan ataupun diklat yang dapat dilakukan oleh internal perusahaan maupun eksternal. Upay lain yang juga dapat dilakukan yaitu dengan mengadakan studi banding ke BPR-BPR lainnya dengan tingkat kinerja yang lebih tinggi.
2. Perlu adanya evaluasi kompensasi terutama pada disisi diluar gaji seperti bonus dan insentif atau beberapa bentuk kompensasi non finansial lainnya berdasarkan azas keadilan dan kelayakan. Keadilan, kelayakan dan besarnya kompensasi yang berlaku pada suatu perusahaan akan banyak menarik minat para calon tenaga kerja yang potensial untuk bergabung atau bekerja pada perusahaan yang bersangkutan. Kompensasi yang tinggi dan layak juga dapat mempertahankan karyawan yang berkinerja tinggi untuk tidak pindah ke perusahaan lain.
3. Pentingnya untuk memperhatikan karyawan yang berprestasi baik dengan memberikan penghargaan dan memberikan balas jasa yang adil dan layak yang dapat kepuasan karyawan dalam bekerja diperusahaan. Disamping itu juga pentingnya untuk menciptakan kondisi lingkungan kerja yang kondusif, sehingga mampu

memberikan suasana kerja yang nyaman dan berdampak positif pada kepuasan kerja. Perusahaan juga diharapkan dapat mengerti apa yang dibutuhkan para karyawan dan mengetahui keinginan-keinginan apa yang membuat karyawan merasa lebih puas, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja yang sesuai dengan yang karyawan rasakan.

4. Perlunya penelitian lanjutan untuk melihat faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan BPR Fianka Rezalina Fatma Kota Pekanbaru dengan menggunakan metode dan alat analisis yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. 2009. *Manajemen Bisnis*. PT. Rineka Cipta : Jakarta.
- Ataunur, I., & Ariyanto, E. (2015). Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT Adaro Energy Tbk. *Telaah Bisnis Volume 2 Nomor 6*, 135-150.
- Agustina, Dewi Indra. 2015. Pengaruh Peran Gender. *Jurnal of Organization Behavior*. Fakultas Ekonomi UMP.
- Aprilyanti, S. 2017. *Pengaruh Usia dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus: PT. OASIS Water International Cabang Palembang)*. *Jurnal Sistem Dan Manajemen Industri*, 1(2), 68.
- <https://doi.org/10.30656/jsmi.v1i2.413>.
- Darso. (2016). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada badan kesatuan bangsa dan politik Kabupaten Kepulauan Yapen. *Tesis, Universitas Terbuka Jakarta*.
- Ghozali, Imain. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS*. Edisi 7. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro
- Group : Jakarta.
- Hartatik, Puji Indah. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Suka Buku Jogjakarta.
- Hasibuan, Melayu S.P., 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buini Aksara : Jakarta
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kompetensi, P., Dan, K., Kerja, D., Kinerja, T., Sipil, A., & Di, N. (2020). *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia Volume 1 Nomor 1 Oktober 2020 Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia Volume 1 Nomor 1 Oktober 2020 pikir tentang Good Governance (Pemerintah yang baik dan bersih)*.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.

- Moeheriono. (2012). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada. <https://core.ac.uk/download/pdf/35382543.pdf>
- Mulyadi. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Bogor: In Media.
- Noor, J. (2013). Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah. Jakarta: Kencana.
- Pada, K., Akademik, B., Sam, U., Manado, R., & Ogotan, M. (n.d.). *K ompetensi Sumber Daya Manusia (SDM)*
- Ramdhani, M. F. A. (2019). *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank.* XI(1). <http://jurnal.stiabanten.ac.id/index.php/NIAGARA/article/view/137>
- Rivai, Veithzal., 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia uniuk Perusahaan: Dari Teori ke praktik.* Raja Grafindo Persada : Jakarta.
- Robbins, Stephen P. dan Judge. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi 16.* Salemba Empat : Jakarta.
- Robbins, Stephen P, dan Cottlter, Mary. 2010. *Manajemen Edisi 10.* Penerbit Erlangga : Jakarta.
- Rohman, A. (2013). *Analisis Mengenai Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Komitmen dan Kinerja Karyawan PT. Kota Jati Furindo Jepara.*
- Salam, Abdus, 2014. *Manajemen Insani Dalam Bisnis* Pustaka Pelajar :
- Sarjono, Haryadi, dan Julianita, Winda. 2011. *SPSS vs LISREL: Sebuah Pengantar, Aplikaki untuk Riset.* Penerbit Salemba Empat : Jakarta.
- Sarwono, Jonathan. 2012. *Metode Riset Skripsi Pendekatan Kuantitatif Menggunakan Prokedur SPSS* (Edisi Pertama). PT Komputindo : Jakarta.
- Soetrisno, A. P., Riset, J., & Dan, B. (2018). *KINERJA KARYAWAN (Studi di PT . Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung) PROGRAM STUDI MANAJEMEN UNIVERSITAS KOMPUTER INDONESIA BANDUNG.* VIII(1).
- Sugiyono, 2014 *Metode Penelitian Bisnis.* Alfabeta : Bandung
- Sutrisno Edy, 2009. *Manajemen Suniber Daya Manusia.* Kencana Prenada Medic
- Yamali, F. R. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi Serta Implikasinya Pada Kinerja Tenaga Ahli Perusahaan Jasa Konstruksi Di Provinsi Jambi. *EKONOMIS: Journal of Economics and Business..*