

PENGARUH KOMPETENSI DAN PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK BNI CABANG KOTA PAREPARE

Anastasia D'Ornay ¹,

Program Studi Manajemen, Institut Ilmu Sosial dan Bisnis Andi Sapada
ipahjaharjahari@gmail.com

Saripah A.RM ²

Program Studi Manajemen, Institut Ilmu Sosial dan Bisnis Andi Sapada

Abstract

The results of this study indicate that competence partially has a significant effect on employee performance at Bank BNI, Parepare City Branch. Rewards partially do not have an effect on employee performance at Bank BNI, Parepare City Branch. Meanwhile, the simultaneous results show that the variables of competence and rewards together have a significant effect on employee performance at Bank BNI, Parepare City Branch. Furthermore, the coefficient of determination test (R^2) shows that the variables of competence and rewards are sufficiently strong in explaining employee performance, although employee performance is still more influenced by other factors not included in this study, such as workload, incentives, compensation, and occupational safety.

Keywords: *Competence, rewards, Employee Performance.*

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan, pada hakikatnya SDM berupa manusia yang dikerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak pemikir dan perencanaan untuk mencapai tujuan organisasi itu. (D'Ornay, A et al., 2024)

Sumber daya manusia yang merupakan salah satu elemen sentral dalam organisasi maupun perusahaan yang dituntut untuk memiliki pengetahuan dan keterampilan tinggi serta kemampuan dalam rangka mengelola perusahaan seoptimal mungkin. (Savira, 2022)

Sumber daya manusia memegang peranan sangat penting di dalam suatu instansi, tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas instansi Potensi setiap sumber daya manusia dalam instansi harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal tercapainya tujuan instansi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut (Permadi et al., 2021:218).

Keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh kualitas sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan (Hartati & Mahmud, 2023).

Sumber daya manusia atau disingkat MSDM adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta data digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. MSDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis (Octaviani. S & Pujiyanto, 2023).

Kompetensi yang harus dikuasai oleh SDM perlu dinyatakan sedemikian rupa agar dapat dinilai, sebagai wujud hasil pelaksanaan tugas yang mengacu pada pengalaman langsung (Edy Sutrisno, 2023:204).

Pentingnya kompetensi dalam manajemen kinerja juga tercermin dalam kaitannya dengan perilaku individu. Manajemen kinerja tidak hanya melibatkan aspek teknis, tetapi juga bagaimana individu menunjukkan perilaku yang mendukung pencapaian tujuan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja individu berkontribusi secara langsung pada hasil produktivitas instansi secara keseluruhan (Arfandy Dinsar et al., 2023:113).

Penghargaan di bagi menjadi dua jenis, yaitu penghargaan ekstrinsik dan intrinsik. Penghargaan ekstrinsik (*extrinsic reward*) adalah suatu penghargaan yang datang dari luar dari orang tersebut. Penghargaan ekstrinsik terdiri dari penghargaan finansial, yaitu gaji, tunjangan, bonus/*insentif* dan penghargaan non finansial, yaitu penghargaan *interpersonal* serta promosi. Penghargaan intrinsik (*intrinsic reward*) adalah suatu penghargaan yang diatur oleh diri sendiri yang terdiri dari penyelesaian (*completion*) pencapaian (*achievement*), dan otonomi. (Ferdinand & Satibi, 2021)

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Angka & D'Ornay, 2024).

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai kepadanya yang dilandaskan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu Berdasarkan beberapa referensi tersebut dapat disimpulkan kinerja adalah hasil pencapaian dari penyelesaian tugas dan tanggung jawab karyawan yang diukur melalui kualitas dan kuantitas pada jangka waktu yang telah ditentukan (Arifuddin, 2022).

Di lapangan ditemukan fenomena gap yang mendasari penelitian ini. Di satu sisi, karyawan menghadapi tekanan target yang sangat tinggi, yang ironisnya berpotensi mengikis efektivitas kerja mereka; fokus pada kuantitas dapat menyebabkan kelalaian prosedur atau isu kualitas, bahkan masalah integritas, yang semua ini berdampak negatif pada citra bank. Di sisi lain, tekanan ini tidak selalu diimbangi dengan persepsi penghargaan yang adil; karyawan merasa insentif atau bonus yang diterima belum sebanding dengan beban kerja dan risiko yang dihadapi, sehingga motivasi intrinsik mereka tergerus (melemah). Adanya ketidakseimbangan antara tekanan target, efektivitas yang berisiko, dan sistem penghargaan yang dirasakan kurang memuaskan ini menjadi inti permasalahan yang akan dianalisis untuk merumuskan rekomendasi kebijakan SDM yang lebih efektif bagi manajemen BNI KC Pinrang.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompetensi dan Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan, baik secara parsial maupun simultan, pada Bank

BNi Cabang Kota Parepare, Populasi dalam penelitian ini berjumlah 74 Karyawan, menjadi 47 dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan langsung kepada responden serta dilengkapi dengan observasi dan wawancara singkat. (Sugiyono, 2016) Sebelum diolah analisis data dilakukan dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kelayakan alat ukur. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi SPSS versi 25, yang dilengkapi dengan uji t (parsial), uji F (simultan), serta uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui kekuatan hubungan antar variabel dan besarnya pengaruh yang terjadi.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kompetensi			
1	0.904	0.2940	Valid
2	0.894	0.2940	Valid
3	0.951	0.2940	Valid
4	0.933	0.2940	Valid
Penghargaan			
1	0,948	0.2940	Valid
2	0,943	0.2940	Valid
3	0,909	0.2940	Valid
4	0,882	0.2940	Valid
Kinerja			
1	0.876	0.2940	Valid
2	0.959	0.2940	Valid
3	0.943	0.2940	Valid
4	0.951	0.2940	Valid

Sumber : Oleh data SPSS 25, 202

Uji validitas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan pada ketiga variabel, yaitu Kompetensi (X_1), Penghargaan (X_2), dan Kinerja (Y) dinyatakan valid. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai r_{hitung} dari masing-masing item yang lebih besar dari r_{tabel} yaitu 0,2940. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan dalam instrumen penelitian layak digunakan karena telah memenuhi syarat validitas, dimana tingkat signifikannya juga berada dibawah 0,05.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kompetensi (X_1)	0,940 > 0,60	Reliable
Penghargaan (X_2)	0,938 > 0,60	Reliable
Kinerja Karyawan (Y)	0,949 > 0,60	Reliable

Sumber : Oleh data SPSS 25, 2025

Uji reliabilitas pada variabel Kompetensi (X1) dengan nilai *Cronbach Alpha* 0,940, pada variabel Penghargaan (X2) dengan nilai *Cronbach Alpha* 0,938 dan Kinerja Karyawan (Y) dengan *Cronbach Alpha* 0,949. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel termasuk dalam kategori reliabel atau konsisten karena nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,465	1,113		0,418	0,678
	Kompetensi	0,572	0,198	0,554	2,889	0,006
	Penghargaan	0,393	0,199	0,379	1,979	0,054
a. Dependent Variable: Kinerja						

Sumber : Oleh data SPSS 25, 2025

Berdasarkan tabel di atas dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- Nilai a (konstanta) = 0,465 artinya jika Kompetensi dan Penghargaan tidak mengalami perubahan, maka nilai Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,465.
- Nilai b_1 = 0,572 artinya Kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, yang berarti jika Kompetensi meningkat, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,572.
- Nilai b_2 = 0,393 artinya Penghargaan juga berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, artinya jika Penghargaan meningkat maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,393.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4. Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,465	1,113		0,418	0,678
	Kompetensi	0,572	0,198	0,554	2,889	0,006
	Penghargaan	0,393	0,199	0,379	1,979	0,054
a. Dependent Variable: Kinerja						

Sumber : Oleh data SPSS 25, 2025

- a) Nilai signifikan pengaruh Kompetensi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar $0,006 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} sebesar $2,889 > t_{tabel} 2,018$. Sehingga dapat disimpulkan, Kompetensi memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja karyawan pada Bank BNI Cabang Kota Parepare. Dari penjelasan tersebut maka, H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan.
- b) Nilai signifikan pengaruh Penghargaan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar $0,054 > 0,05$ dan nilai t_{hitung} sebesar $1,979 < t_{tabel} 2,018$. Oleh karena itu, Penghargaan tidak memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BNI Cabang Kota Parepare. Dari penjelasan tersebut, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti tidak terdapat pengaruh signifikan antara penghargaan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 5. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	470,452	2	235,226	118,755	.000 ^b
	Residual	83,192	42	1,981		
	Total	553,644	44			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Penghargaan, Kompetensi						

Sumber : oleh data SPSS 25,2025

Dari perolehan nilai di atas menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar 118,755 > nilai F_{tabel} 3,22 yang berarti bahwa semua variabel bebas Kompetensi (X_1) dan Penghargaan (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.922 ^a	0,850	0,843	1,40740
a. Predictors: (Constant), Penghargaan, Kompetensi				

Sumber : Oleh data SPSS 25,2025

dapat diketahui hasil koefisien determinasi (R^2) = 0,850 atau 85%, jadi sumbangan pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) yaitu sebesar 85% sedangkan sisanya sebesar 15% yang dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti meliputi: Beban Kerja, Insentif, Kompensasi, Keselamatan Kerja dan lain sebagainya.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BNI Cabang Kota Parepare. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh signifikan dengan nilai $t_{hitung} 2,889 > t_{tabel} 2,018$ dan signifikansi $0,006 < 0,05$, dan penghargaan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank BNI Cabang Kota Parepare, dengan $t_{hitung} 1,979 < t_{tabel} 2,018$ dan signifikansi $0,054 < 0,05$, yang berarti kedua variabel penghargaan secara individu tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil uji simultan juga memperkuat temuan tersebut, di mana nilai $F_{hitung} 118,755 > F_{tabel} 3,22$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, menunjukkan bahwa kompetensi dan penghargaan secara bersama-sama memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, hasil regresi linear menunjukkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,850 atau 85%, yang berarti pengalaman kerja dan lingkungan kerja hanya mampu menjelaskan 85% variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya 15% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti, seperti beban kerja, insentif, kompensasi, dan keselamatan kerja.

5. REFERENSI

- Angka, S., & D'Ornay, A. (2024). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bersama SAMSAT Kabupaten Sidenreng Rappang*. 5(1), 30.
- Arfandy Dinsar, Pila Ramadhani, Hasni Hasni, Alprida Alprida, S. R. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bapada). *Journal of Economic, Bussines and Accounting (Costing)*, 4(2), 531–539. <https://doi.org/10.31539/costing.v4i2.1681>
- Arifuddin, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Kota Parepare. *Amsir Management Journal*, 3(1), 1–20. <https://doi.org/10.56341/amj.v3i1.89>
- D'Ornay, A, H. H., Angka, A. F. S., & ... (2024). Pengembangan Karir dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Unit Layanan Transmisi Gardu Induk (ULTG) Parepare. *... and Digital Business ...*, 5(2), 655–664.
- Edy Sutrisno. (2023). *Manajmene Sumber Daya Manusia* (Irfan Fahmi (ed.); ke 12). Kencana Jl. Tambara Raya No. 23 Rawamangun - Jakarta 13220 Telp: (021) 4786-4657: (021) 475-4134.
- Ferdinand, N., & Satibi, A. (2021). Pengaruh Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan Minimarket. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Keuangan*, 2(1), 30–37. <https://doi.org/10.51805/jmbk.v2i1.31>
- Hartati, H., & Mahmud, M. (2023). Efek Kompensasi, Kompetensi, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Cleaning Service Rs. Fatima Kota Parepare. *Jurnal Mirai Management*, 8(1), 683–693.
- Octaviani, S. A., & Pujiyanto, R. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustakabarupress.
- Permadi, A., Sapada, A. F. A., Asike, A., & ... (2021). Pengaruh Beban Kerja, Kompetensi dan

Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kota Parepare. ... *Ilmiah Manajemen & ...*, 9(1), 218–224.

Savira, S. H. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru. *Economics, Accounting and Business Journal*, 2(1), 279–287.