

Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Kompensasi Finansial Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan

Zul Fadli¹, Maria Magdalena²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi “Keuangan, Perbankan Dan Pembangunan” Padang

Email : zulfadli5710@gmail.com¹, mariamagdalenaa@akbpstie.ac.id²

Abstract This research describes several problems, namely: 1. Does Human Resource Competency have an influence on the Effectiveness of Employee Performance at PT. BPR Lengayang Pesisir Selatan Regency; 2. Does Financial Compensation influence the Effectiveness of Employee Performance at PT. BPR Lengayang Pesisir Selatan Regency. The method used in this research is a quantitative method. The sample in this study was 35 respondents with the sampling technique used was total sampling. Data analysis techniques begin based on research instrument testing, classical assumption testing, multiple linear regression, and hypothesis testing. This research shows the results: 1. Human resource competency has a positive and significant effect on employee performance effectiveness; 2. Financial compensation has a positive and significant effect on the effectiveness of employee performance.

Keywords: Human Resource Competency, Financial Compensation, Effectiveness Of Employee Performance

Abstrak Penelitian ini menguraikan beberapa masalah yaitu : 1. Apakah Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh secara terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan pada PT. BPR Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan; 2. Apakah Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan pada PT. BPR Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Sampel pada penelitian ini sebanyak 35 responden dengan teknik penentuan sampel yang digunakan adalah total sampling. Teknik analisis data dimulai berdasarkan uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, dan uji hipotesis. Penelitian ini menunjukkan hasil : 1. Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif serta signifikan terhadap efektivitas kinerja karyawan; 2. Kompensasi finansial berpengaruh positif serta signifikan terhadap efektivitas kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kompetensi Sumber Daya Manusia, Kompensasi Finansial, Efektivitas Kinerja Karyawan

LATAR BELAKANG

Kinerja merupakan gambaran tingkat pencapaian dalam melaksanakan suatu kegiatan dalam suatu organisasi. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa besar kontribusinya terhadap organisasi. Kinerja karyawan mempengaruhi kemajuan sebuah organisasi. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu (Setyo Widodo et al., 2022). Semakin tinggi atau baik kinerja karyawan maka semakin mudah tercapainya tujuan organisasi, begitu pula sebaliknya, apabila kinerja karyawan rendah atau kurang maksimal, maka kegiatan yang telah direncanakan tidak dapat terlaksana dengan baik dan sulit bagi organisasi untuk memperoleh tujuan yang telah ditentukan. Kinerja menjadi hal yang penting dalam sebuah perusahaan ketika dikaitkan dengan kegiatan dan aktifitas yang dilakukannya (Safitri et al., 2013). Kinerja karyawan merupakan salah satu hal terpenting dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Hal tersebut dikarenakan suatu tujuan atau target perusahaan akan tercapai bila pekerjanya mampu memiliki kinerja yang baik dalam mencapai hal

Received September 30, 2023; Revised Oktober 2, 2023; Accepted November 16, 2023

* Zul Fadli, zulfadli5710@gmail.com

tersebut.(Fauzi et al., n.d., 2023).

Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Kompensasi Finansial Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan

Pada PT. BPR Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan kinerja sangat diperhatikan karena kinerja yang baik dari karyawan akan menghasilkan peningkatan kinerja secara keseluruhan dalam organisasi. Masalah yang ditemukan pada PT. BPR Lengayang Kabupaten Pesisir Selatanyaitu mengenai kinerja karyawan yang mempengaruhi kualitas kerja karena adanya kekurangan jumlah karyawan yang mempengaruhi pada pencapaian target perusahaan. Kantor pusat memilikistaf pemasaran sebanyak 7 karyawan dengan wilayah kerja 2 kecamatan dengan total 20 kenagarian, serta staf pembukuan dan teller sebanyak 4 karyawan. PT. BPR Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan juga memiliki 3 Kantor cabang dengan total karyawan pada kantor cabang sebanyak 24 karyawan, dengan jabatan staf pemasaran sebanyak 15 karyawan dengan wilayah kerja 4 kecamatan dengan total 68 kenagarian. Akibatnya kurang optimal dalam penyaluran produk-produk keseluruh pelosok wilayah kerja PT. BPR Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan.

KAJIAN TEORITIS

Kinerja

Kinerja didefinisikan sebagai hasil usaha, keterampilan, dan tindakan individu dalam situasi tertentu. Kinerja sebagai sebuah terminologi atau konsep menjadi penting dalam berbagai pembahasan, terutama dalam mendorong keberhasilan organisasi dan sumber daya manusia. Kinerja akan selalu menjadi isu terkini dalam organisasi karena setiap kinerja organisasi merupakan kunci efektifitas keberhasilan organisasi. Organisasi yang efektif atau sukses akan dipimpin oleh sumber daya manusia yang berkualitas.

Faktor yang Memengaruhi Kinerja

Berikut ini beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan. (Mangkunegara, 2017) Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu sebagai berikut:

1. Faktor Kemampuan (*Ability*)
2. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Kompetensi Sumber Daya Manusia

Kompetensi Sumber Daya Manusia merupakan kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya di lingkungan kerjanya. Tingkat kompetensi yang

dibutuhkan agar dapat mengetahui tingkat kinerja yang diharapkan untuk kategori baik atau rata-rata. Penentu ambang kompetensi yang diperlukan tentunya akan dapat dijadikan dasar bagi proses seleksi, suksesi, suksesi perencanaan, evaluasi kinerja, dan pengembangan Sumber Daya Manusia (Kadek Desiana Wati, 2014).

Kompensasi Finansial

Bangun (2012) mengemukakan bahwa kompensasi finansial adalah suatu bentuk kompensasi yang dibayarkan dalam bentuk uang atau jasa yang mereka kontribusikan kepada perusahaan. Sutrisno (2017) menyatakan, kompensasi merupakan salah satu fungsi penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Karena kompensasi adalah salah satu aspek yang paling sensitif dalam hubungan kerja. Besar kecilnya kompensasi dapat memengaruhi kinerja, motivasikerja dan kepuasan kerja.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan

Spencer and Spencer (2017) menyatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Berdasarkan definisi tersebut maka dapat diartikan bahwa kompetensi merupakan bagian yang mendalam dan melekat pada kepribadian dan perilaku seseorang yang dapat diprediksi dalam berbagai situasi dan tugas pekerjaan.

Pengaruh Kompensasi *Finansial* Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan

Wibowo (2016) mendefinisikan kompensasi sebagai apa yang diterima pekerja sebagai tukaran atas kontribusinya kepada organisasi. Kontribusi yang dimaksud adalah kinerja yang diberikan karyawan pada perusahaan yang dapat menentukan besarnya kompensasi yang diterima sesuai dengan kinerjanya. Meskipun kompensasi bukan merupakan satu-satunya faktor yang memengaruhi kinerja, akan tetapi diakui bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor penentu yang dapat mendorong kinerja karyawan. Apabila karyawan merasa usahanya dihargai dan organisasi menerapkan sistem kompensasi yang baik, maka umumnya karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Analisis data bersifat kuantitatif atau statistik menurut falsafah positivisme, metode penelitian menggunakan penelitian instrumental artinya mengumpulkan informasi untuk mendefinisikan dan menguji spekulasi tertentu yang digunakan untuk menemukan jawaban, populasi atau tes tertentu. Untuk mengatur dan menguji hipotesis dengan melakukan survei

pada metode kuantitatif yang digunakan (Sugiyono, 2017). Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang dapat dijelaskan secara numerik, dapat dihitung dengan menggunakan rumus tertentu, dan didasarkan pada perhitungan persentase dan perhitungan statistik lainnya. Penelitian ini juga menggunakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan software SPSS 26.

Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Kompensasi Finansial Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan

Jenis dan Sumber Data

Metodologi penelitian ini adalah kuantitatif karena penelitian disajikan dengan menggunakan studi ilmiah yang sistematis tentang bagian-bagian dan fenomena serta hubungannya. Harmen (2020) mengemukakan bahwa pikirkan penelitian kuantitatif sebagai melakukan analisis data pada data yang mengandung angka atau angka tertentu. (Ansori, 2020) mengemukakan bahwa penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya.

Sumber Data

Data primer yang digunakan dalam penelitian ini. Dalam mengolah data menggunakan data primer di mana data yang diperoleh secara langsung melalui pembicaraan beredar daftar pernyataan (kuesioner), yang akan diisi oleh responden dalam bentuk pertanyaan / pernyataan mengenai pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan kompensasi finansial terhadap efektivitas kinerja karyawan, jadi jawaban responden terhadap kuesioner dalam penelitian ini merupakan data primer.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Variabel Penelitian

Perhitungan dan tingkat pengembalian dari hasil penyebaran kuesioner responden dapat dilihat dari tabel 1.1 sebagai berikut :

Tabel 1.1

Tingkat Pengembalian Kuesioner

Uraian	Jumlah (Eksemplar)	Persentase
Kuesioner yang disebar	35	100%
Kuesioner yang terisi	35	100%
Kuesioner yang tidak dikembalikan	0	0%
Kuesioner yang dapat disebar	35	100%

Sumber : hasil survei (2023)

Dari tabel 1.1 diatas tergambar jumlah kuesioner yang disebar kepada respondensebanyak 35 kuesioner dan mengisi semua kuesioner yang diberikan.

Hasil penelitian akan diawali dengan mendeskripsikan profil responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia, Pendidikan terakhir, dan lama masa bekerja. Kemudian dilanjutkan dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Selanjutnya akan dilakukan analisa deskriptif berupa distribusi frekuensi jawaban responden terhadap masing-masing butir pertanyaan yang valid yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian, setelah itu dilakukan uji asumsi klasik dan analisa regresi berganda.

Karakteristik Responden

Penelitian ini menggunakan persepsi para karyawan PT. BPR Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan. Kuesioner yang disebar sebanyak 35 kuesioner dan kuesioner yang dikembalikan sebanyak 35 kuesioner, maka karakteristik responden dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 1.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	23	65,7%
Perempuan	12	34,3%
Total	35	100%

Sumber: Data Olahan (2023)

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 23 responden (65,7%) dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 12 responden (34,3%). Dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan pada PT. BPR Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan berjenis kelamin laki-laki. Hal tersebut dikarenakan karyawan laki-laki dituntut lebih produktif dibandingkan dengan karyawan perempuan, misalnya dalam mencapai target lapangan yang diberikan oleh Perusahaan, baik dalam produk *funding* (tabungan dan deposito) dan produk *landing* (kredit), sedangkan karyawan perempuan hanya sebagai *Frontliner* dan *backoffice*.

Tabel 1.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
18-24 tahun	1	2,9%
25-31 tahun	13	37,1%
>31 tahun	21	60,0%
Total	35	100%

Sumber: Data Olahan (2023)

Berdasarkan hasil jawaban responden terdapat sejumlah 1 responden (2,9%) yang berusia 18-24 tahun, 13 responden (37,1%) yang berusia 25-31 tahun, dan sebanyak 21

responden (60,0%) berusia >31 tahun. Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan PT. BPR Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan berusia >31 tahun, artinya pada rentang usia >31 tahun karyawan memiliki pengalaman, kepercayaan diri yang tinggi, dan keterampilan yang menjadi faktor utama keunggulan dalam bekerja.

Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Kompensasi Finansial Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan

Tabel 1.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
SMA	11	31,4%
D III	5	14,3%
S1	19	54,3%
S2	0	0%
Total	35	100%

Sumber: Data Olahan (2023)

Berdasarkan hasil jawaban responden terdapat sejumlah 11 responden (31,4%) yang memiliki pendidikan SLTA/Sederajat, sebanyak 5 responden (14,3%) memiliki pendidikan D III, dan 19 responden (54,3%) memiliki pendidikan S1. Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan PT. BPR Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan memiliki pendidikan terakhir sarjana (S1), artinya karyawan memiliki kualitas dan integritas yang lebih baik karena dibekali teori dan praktik yang cukup mumpuni sehingga akan menunjang kinerja karyawan.

Tabel 1.5

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Bekerja

Lama Masa Bekerja	Frekuensi	Persentase
1-5 tahun	6	17,1%
6-10 tahun	8	22,9%
>11 tahun	21	60,0%
Total	35	100%

Sumber: Data Olahan (2023)

Berdasarkan hasil jawaban responden terdapat sebanyak 6 responden (17,1%) yang memiliki lama masa bekerja satu sampai dengan lima tahun, sebanyak 8 responden (22,9%) memiliki lama masa bekerja enam sampai sepuluh tahun, 21 responden (60,0%) memiliki lama masa bekerja lebih dari sebelas tahun.

Uji Instrumen Penelitian Uji Validitas

Efektivitas kinerja karyawan merupakan variabel terkait (dependen) yang diukur dengan menggunakan 10 butir pertanyaan dan mendapatkan hasil yang valid dilihat pada tabel 1.6 sebagai berikut:

Tabel 1.6
Hasil Uji Validitas Variabel Efektivitas Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha If Item Deleted	Kesimpulan
Y.1	0,540	0,300	Valid
Y.2	0,474	0,300	Valid
Y.3	0,473	0,300	Valid
Y.4	0,608	0,300	Valid
Y.5	0,656	0,300	Valid
Y.6	0,708	0,300	Valid
Y.7	0,336	0,300	Valid
Y.8	0,314	0,300	Valid
Y.9	0,600	0,300	Valid
Y.10	0,615	0,300	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS 26 (2023)

Berdasarkan tabel 1.6 dari penghitungan uji validitas variabel Y (Efektivitas Kinerja Karyawan) terhadap 35 responden, diperoleh semua butir pernyataan dinyatakan valid. Perihal ini ditunjukkan dengan nilai koreksi item-total korelasi yang lebih besar dari 0,300 sehingga dapat dilakukan untuk penelitian lebih lanjut.

Kompetensi Sumber daya Manusia adalah variabel bebas (independen) yang diukur dengan menggunakan 12 butir pernyataan dan mendapat hasil yang valid, dapat dilihat pada table 1.7 sebagai berikut :

Tabel 1.7
Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1)

Variabel	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha If Item Deleted	Kesimpulan
X1.1	0,445	0,300	Valid
X1.2	0,708	0,300	Valid
X1.3	0,405	0,300	Valid
X1.4	0,689	0,300	Valid
X1.5	0,337	0,300	Valid
X1.6	0,637	0,300	Valid
X1.7	0,552	0,300	Valid
X1.8	0,488	0,300	Valid
X1.9	0,384	0,300	Valid
X1.10	0,763	0,300	Valid
X1.11	0,390	0,300	Valid
X1.12	0,640	0,300	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS 26 (2023)

Berdasarkan tabel 1.7 dari penghitungan uji validitas variabel X1 (Kompetensi Sumber Daya Manusia) terhadap 35 responden, dapat dilihat semua butir pernyataan dinyatakan valid. Perihal ini ditunjukkan dengan nilai corrected item-total correlation yang lebih besar dari 0,300 sehingga dapat dilakukan untuk penelitian lebih lanjut.

Kompensasi Finansial adalah variabel bebas yang diukur dengan menggunakan 8 pernyataan dan mendapatkan hasil yang valid, dapat dilihat pada table 1.8 sebagai berikut :

Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Kompensasi Finansial Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan
Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Kompensasi Finansial Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan

Tabel 1.8

Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi Finansial (X2)

Variabel	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha If Item Deleted	Kesimpulan
X2.1	0,722	0,300	Valid
X2.2	0,760	0,300	Valid
X2.3	0,745	0,300	Valid
X2.4	0,754	0,300	Valid
X2.5	0,525	0,300	Valid
X2.6	0,672	0,300	Valid
X2.7	0,674	0,300	Valid
X2.8	0,564	0,300	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS 26 (2023)

Berdasarkan tabel 1.8 dari penghitungan uji validitas variabel X2 (Kompensasi Finansial) terhadap 35 responden, didapat semua butir pernyataan dinyatakan valid. Perihal ini ditunjukkan dengan nilai *corrected item-total correlation* yang lebih besar dari 0,300, sehingga dapat dilakukan untuk penelitian lebih lanjut.

Uji Reliabilitas

Untuk melihat seberapa jauh keandalan atau jawaban dari pertanyaan yang diberikan oleh responden untuk dapat digunakan lagi pada penelitian yang sama. Sebuah instrumen konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,600. Hasil uji reliabilitas disajikan pada tabel 1.9 sebagai berikut :

Tabel 1.9

Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Pengukuran	Kesimpulan
1	Efektivitas Kinerja Karyawan (Y)	0,726	0,600	Reliabel
2	Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1)	0,730	0,600	Reliabel
3	Kompensasi Finansial (X2)	0,758	0,600	Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS 26 (2023)

Berdasarkan tabel 1.9 dari hasil uji reliabilitas, dihasilkan nilai *Cronbach's Alpha* untuk penelitian variabel Efektivitas Kinerja Karyawan, Kompetensi Sumber Daya Manusia, Kompensasi *Finansial* lebih dari 0,600. Dapat disimpulkan variabel yang diteliti dikatakan reliabilitas sehingga pengelolaan data selanjutnya dapat dilakukan.

Teknik Analisis Data Analisa Deskriptif

1. Efektivitas Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 1.10 akan disajikan hasil deskriptif variabel efektivitas kinerja

karyawan sebagai berikut :

Tabel 1.10

Tingkat Capaian Responden (TCR) Efektivitas Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Skala					Rata-rata	TCR	Kriteria
		SS	S	KS	TS	STS			
1	Y.1	25	9	1	0	0	4,69	96,47	Sangat Baik
2	Y.2	13	21	1	0	0	4,34	89,41	Baik
3	Y.3	19	16	0	0	0	4,54	93,53	Sangat Baik
4	Y.4	24	10	1	0	0	4,66	95,88	Sangat Baik
5	Y.5	16	18	1	0	0	4,43	91,18	Sangat Baik
6	Y.6	16	17	2	0	0	4,40	90,59	Sangat Baik
7	Y.7	21	13	1	0	0	4,57	94,12	Sangat Baik
8	Y.8	11	20	4	0	0	4,20	86,47	Baik
9	Y.9	25	10	0	0	0	4,71	97,06	Sangat Baik
10	Y.10	19	16	0	0	0	4,54	93,53	Sangat Baik
Rata-rata							4,51	92,82	

Sumber : Data Olahan SPSS 26 (2023)

Berdasarkan tabel 1.10 dapat diketahui bahwa rata-rata variabel efektivitas kinerja karyawan adalah 4,51 dengan TCR sebesar 92,82%. Hasil ini menunjukkan bahwa efektivitas kinerja karyawan termasuk dalam kategori sangat baik. Berdasarkan tabel 1.10 juga diperoleh informasi bahwa indikator dalam efektivitas kinerja karyawan yang mendapatkan skor tertinggi yaitu, skor rata-rata 4,71 dan TCR 97,06%. Sedangkan yang terendah adalah skor rata-rata sebesar 4,20 dan TCR 86,47%.

2. Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1)

Berdasarkan tabel 1.11 akan disajikan hasil deskriptif variabel kompetensi sumber daya manusia sebagai berikut :

Tabel 1.11

Tingkat Capaian Responden (TCR) Kompetensi Sumber Daya Manusia

No	Pernyataan	Skala					Rata-rata	TCR	Kriteria
		SS	S	KS	TS	STS			
1	X1.1	20	14	1	0	0	4,54	93,53	Sangat Baik
2	X1.2	16	16	2	1	0	4,34	89,41	Baik
3	X1.3	21	13	1	0	0	4,57	94,12	Sangat Baik
4	X1.4	22	13	0	0	0	4,63	95,29	Sangat Baik
5	X1.5	27	8	0	0	0	4,77	98,24	Sangat Baik
6	X1.6	23	12	0	0	0	4,66	95,88	Sangat Baik
7	X1.7	24	9	2	0	0	4,63	95,29	Sangat Baik
8	X1.8	24	11	0	0	0	4,69	96,47	Sangat Baik
9	X1.9	6	26	3	0	0	4,09	84,12	Baik
10	X1.10	13	18	4	0	0	4,26	87,65	Baik
11	X1.11	10	9	12	4	0	3,71	76,47	Cukup baik
12	X1.12	13	17	5	0	0	4,23	87,06	Baik
Rata-rata							4,43	91,13	

Sumber : Data Olahan SPSS 26 (2023)

Berdasarkan tabel 1.11 dapat diketahui bahwa rata-rata variabel kompetensi sumber daya manusia adalah 4,43 dengan TCR sebesar 91,13%. Hasil ini menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia termasuk dalam kategori baik. Berdasarkan tabel 1.11 juga diperoleh informasi bahwa indikator dalam kompetensi sumber daya manusia yang mendapatkan skor tertinggi yaitu, skor rata-rata 4,77 dan TCR 98,24%. Sedangkan yang terendah adalah skor rata-rata sebesar 3,71 dan TCR 76,47%.

Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Kompensasi Finansial Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan
Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Kompensasi Finansial Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan

3. Kompensasi Finansial (X2)

Berdasarkan tabel 1.12 akan disajikan hasil deskriptif variabel kompensasi finansial sebagai berikut :

Tabel 4.12
Tingkat Capaian Responden (TCR) Kompensasi Finansial

No	Pernyataan	Skala					Rata-rata	TCR	Kriteria
		SS	S	KS	TS	STS			
1	X2.1	9	7	14	4	1	3,54	72,94	Cukup Baik
2	X2.2	22	12	1	0	0	4,60	94,71	Sangat Baik
3	X2.3	26	9	0	0	0	4,74	97,65	Sangat Baik
4	X2.4	10	11	11	3	0	3,80	78,24	Cukup Baik
5	X2.5	19	15	1	0	0	4,51	92,94	Sangat Baik
6	X2.6	25	9	1	0	0	4,69	96,47	Sangat Baik
7	X2.7	29	6	0	0	0	4,83	99,41	Sangat Baik
8	X2.8	27	8	0	0	0	4,77	98,24	Sangat Baik
Rata-rata							4,44	91,32	

Sumber : Data Olahan SPSS 26 (2023)

Berdasarkan tabel 1.12 dapat diketahui bahwa rata-rata variabel kompensasi finansial adalah 4,44 dengan TCR sebesar 91,32%. Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial termasuk dalam kategori baik. Berdasarkan tabel 1.12 juga diperoleh informasi bahwa indikator dalam kompensasi finansial yang mendapatkan skor tertinggi yaitu, skor rata-rata 4,83 dan TCR 99,41%. Sedangkan yang terendah adalah skor rata-rata sebesar 3,54 dan TCR 72,94%.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Mengetahui data berasal pada populasi normal atau tidak. Menggunakan *Kolmogorov Smirnov* sebagai pedoman pada uji normalitas. Data dikatakan berdistribusi normal apabila *Asymp Sig (2-tailed)* lebih besar dari *level of significant* yang dipakai adalah 0,05.

Tabel 1.13
 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2,66090190
Most Extreme Differences	Absolute	.143
	Positive	.143
	Negative	-.134
Test Statistic		.143
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.068 ^c

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data Olahan SPSS 26 (2023)

Berdasarkan tabel 1.13 diatas bahwa uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test hasil tersebut menunjukkan hasil *Asymp. Sig Unstandardized residual* yaitu 0,068. Hal tersebut bisa disimpulkan bahwa nilai signifikansi lebih besar dari alpha 0,05 disimpulkan bahwa uji

normalitas menunjukkan data terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Melihat hubungan linear sempurna ataupun pasti diantara beberapa maupun semua variabel independen pada model regresi untuk menghindari agar di antara variabel independen tidak berkorelasi sesamanya. Hubungan masing-masing variabel ditunjukkan dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*), dalam pengujian VIF menggunakan kriteria pengujian apabila nilai VIF < 10, jadi dapat dikatakan tidak terjadi masalah multikolinearitas dan nilai toleransinya > 0,1 jadi tidak terjadi masalah multikolinearitas. Berikut hasil Uji multikolinearitas dapat dilihat dari tabel 1.14.

Tabel 1.14
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1)	0,701	1,428	Tidak ada Multikolinearitas
Kompensasi Finansial (X2)	0,701	1,428	Tidak ada Multikolinearitas

Sumber : Data Olahan SPSS 26 (2023)

Berdasarkan tabel 1.14 hasil uji multikolinearitas dapat diketahui bahwa nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) variabel kompetensi sumber daya manusia (X1) dan variabel kompensasi finansial (X2) adalah $1,428 < 10$ dan nilai *tolerance value* $0,701 > 0,1$ maka ditarik kesimpulan tidak terjadi masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas untuk melihat apakah ada ataupun tidaknya masalah heteroskedastisitas, dengan ketentuan jika probabilitas signifikansi > 0,05. Berikut hasil uji glejser dapat dilihat dari tabel 1.15.

Tabel 1.15
Hasil Uji heteroskedastisitas

Variabel	Stg.	Alpha	Keterangan
Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1)	0,148	0,050	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kompensasi Finansial (X2)	0,509	0,050	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber : Data Olahan SPSS 26 (2023)

Berdasarkan tabel 1.15 dari uji heteroskedastisitas melalui SPSS dapat dilihat bahwa nilai signifikansi setiap variabel independen tersebut itu diatas 0,05, jadi bisa disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Kompensasi Finansial Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan
Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Kompensasi Finansial Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan

Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan perhitungan analisis regresi berganda antara kompetensi sumber daya manusia (X1), kompensasi finansial (X2) serta efektivitas kinerja karyawan (Y) dalam memperoleh perhitungan dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.16
Ringkasan Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel Terikat	Konstanta dan Variabel Bebas	Koefisien Regresi
Efektivitas Kinerja Karyawan	Konstanta (α)	29,759
	Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1)	0,215
	Kompensasi Finansial (X2)	0,110

Sumber : Data Olahan SPSS 26 (2023)

Berdasarkan tabel 1.16 diatas maka dapat diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 29,759 + 0,215X_1 + 0,110X_2 + e$$

Dimana artinya Persamaan regresi di atas memperlihatkan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen secara parsial, dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa :

- a. Nilai variabel efektivitas kinerja karyawan (Y) memiliki konstanta sebesar 29,759 (positif) berarti apabila kompetensi sumber daya manusia (X1), kompensasi finansial (X2) diasumsikan nol (0), maka efektivitas kinerja karyawan (Y) bernilai 29,759.
- b. Nilai variabel kompetensi sumber daya manusia (X1), memiliki koefisien sebesar 0,215 berarti jika variabel kompetensi sumber daya manusia (X1) mengalami peningkatan sebesar satu satuan jadi efektivitas kinerja karyawan (Y) meningkat sebesar 0,215 satuan. Sementara variabel kompensasi finansial (X2) dianggap tetap.
- c. Nilai variabel kompensasi finansial (X2), memiliki koefisien sebesar 0,110 berarti jika variabel kompensasi finansial (X2) mengalami peningkatan sebesar satu satuan jadi efektivitas kinerja karyawan (Y) meningkat sebesar 0,110 satuan. Sementara variabel X1 dianggap tetap.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh signifikan atau tidak variabel independen atas variabel dependen secara parsial atau individu. Pada penelitian ini variabel independen terdiri dari kompetensi sumber daya manusia (X1) dan kompensasi finansial (X2) dikatakan berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependen yaitu efektivitas kinerja karyawan (Y) dimana nilai signifikan $< 0,05$, dengan kebersamaan ($df = n-k$) yang mana $df = 35 - 2$ menghasilkan $df = 33$, variabel yang digunakan yaitu 2 maka nilai t-tabel adalah 2,037. Dari proses pengujian telah diperoleh hasil seperti terlihat pada tabel 4.17 sebagai berikut :

Tabel 1.17
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel Bebas	T-tabel	T-hitung	Sign	Kesimpulan
Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1)	2,037	4,807	0,000	H1 diterima
Kompensasi Finansial (X2)	2,037	7,295	0,000	H2 diterima

Sumber : Data Olahan SPSS 26 (2023)

Berdasarkan hasil tabel 1.17 dari hasil uji parsial (uji t) secara parsial di atas bisa dilakukan analisa antara lain adalah :

- Pengaruh variabel kompetensi sumber daya manusia terhadap efektivitas kinerja karyawan (H1)

Variabel kompetensi sumber daya manusia (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap efektivitas kinerja karyawan PT. BPR Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan dengan nilai t-hitung lebih tinggi dari t-tabel ($4,807 > 2,037$), dan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alfa ($0,000 < 0.050$) sehingga mendapatkan hipotesis yang menyatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja karyawan.

- Pengaruh variabel kompensasi finansial terhadap efektivitas kinerja karyawan (H2)

Variabel kompensasi finansial (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap efektivitas kinerja karyawan PT. BPR Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan dengan nilai t-hitung lebih tinggi dari t-tabel ($7,295 > 2,037$), dan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alfa ($0,000 < 0.050$) sehingga mendapatkan hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja karyawan

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan pada PT. BPR Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan

Berdasarkan hipotesis pertama (H1) yang dikemukakan dalam penelitian didapatkan menyebutkan variabel kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja karyawan. Berdasarkan nilai t-hitung untuk variabel kompetensi sumber daya manusia (H1) diterima. Jadi kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif serta signifikan terhadap efektivitas kinerja karyawan.

Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Kompensasi Finansial Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan

Adanya pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap efektivitas kinerja karyawan karena kompetensi sumber daya manusia sangat penting dalam suatu organisasi maupun perusahaan merupakan hal penting dalam kinerja karyawan, karena citra perusahaan merupakan gambaran berbagai kegiatan sebuah perusahaan di mata para khalayaknya berdasarkan pengetahuan maupun pengalaman mereka sendiri apabila para karyawan terus meningkatkan kompetensi dalam organisasi maupun perusahaan (Magdalena dan Winardi, 2020). Pengembangan kompetensi mengingat dengan peran pengaturan, pembinaan dan pengawasan maka sumber daya manusia akan lebih mengarah pada fungsi administratur dan membutuhkan kualifikasi dengan standar kompetensi sumber daya manusia yang akan berdampak kepada peningkatan kinerja pelayanan publik, karyawan yang memiliki kompetensi yang sesuai, sangat diperlukan organisasi yang diyakini mampu melaksanakan semua pekerjaan dengan efektif dan dapat mencari solusi yang tepat dalam menghadapi situasi kerja yang kritis dan sulit (Anwar et al., 2023).

Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan pada PT. BPR Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan

Berdasarkan hipotesis kedua (H2) yang dikemukakan dalam penelitian didapatkan menyebutkan variabel kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja karyawan. Berdasarkan nilai t-hitung untuk variabel kompensasi finansial (H2) diterima. Jadi kompensasi finansial berpengaruh positif serta signifikan terhadap efektivitas kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Pratiwi dan Arwiyah (2023) pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Penta Rekayasa Bandung menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan. Menurut

perhitungan menunjukkan tingkat hubungan yang sangat kuat antara kompensasi dengan kinerja karyawan. Sependapat dengan (Syardiansah, 2022) bahwa adanya Pengaruh kompensasi finansial terhadap efektivitas kinerja karyawan karena kompensasi finansial sangat penting dalam suatu organisasi maupun perusahaan merupakan hal penting bagi karyawan, karena dengan adanya kompensasi finansial yang sesuai bagi karyawan secara prosedur perusahaan dan karyawan dapat meningkatkan dorongan serta semangat kerja sehingga karyawan dapat bekerja semaksimal mungkin dalam mencapai tujuan suatu organisasi maupun perusahaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada PT. BPR Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif signifikan terhadap efektivitas kinerja karyawan pada PT. BPR Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan, sehingga kompetensi sumber daya manusia sangat penting dalam suatu organisasi maupun perusahaan merupakan hal penting dalam kinerja karyawan, karena citra perusahaan merupakan gambaran berbagai kegiatan sebuah perusahaan di mata para khalayaknya berdasarkan pengetahuan maupun pengalaman mereka sendiri apabila para karyawan terus meningkatkan kompetensi dalam organisasi dan perusahaan.
2. Kompensasi finansial berpengaruh positif signifikan terhadap efektivitas kinerja karyawan pada PT. BPR Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan, sehingga kompensasi finansial yang sesuai bagi karyawan secara prosedur Perusahaan dan karyawan dapat meningkatkan dorongan serta semangat kerja sehingga karyawan dapat bekerja semaksimal mungkin dalam mencapai tujuan suatu organisasi maupun perusahaan.

Saran

Saran Untuk Instansi

Berdasarkan hasil penelitian serta hal-hal yang terkait dengan keterbatasan penelitian ini, maka dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Sebaiknya, Karyawan PT. BPR Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan mengoptimalkan waktu kerja dengan mengembangkan ide-ide kreatif serta mentaati prosedur yang diberikan perusahaan yang bertujuan dalam meningkatkan efektivitas kinerja karyawan secara individu maupun tim pada PT. BPR Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan .
2. Sebaiknya, Pengurus PT. BPR Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan membentuk tim kreatif dalam mengembangkan bakat karyawan yang bertujuan dalam peningkatan

kualitas sumber daya manusia yang berprestasi dan berdaya saing.

3. Sebaiknya, Pengurus PT. BPR Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan mengkaji kembali tata kelola tugas terhadap seluruh karyawan pada berbagai aspek bidang dalam memberikan tugas pokok kerja. Dan memberikan aspek penilaian objektif kepada karyawan yang melaksanakan beban tugas lebih dengan memberikan percepatan kenaikan pangkat sebagai penghargaan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ansori, M. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif Edisi 2. Airlangga University Press.
- Anwar, S., Fachrurrozi, H., Ilyas, Y., Muhlis,), Dosen,), Program, T., Manajemen, S., Dewantara, S., Raya, J., Bojong, P., Baru, D., Karadenan, I., Bogor, C., & Program, A. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (Asn) Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Depok (Vol. 17, Issue 1).
- Bangun, & Wilson. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Erlangga.
- Fauzi, A., Putri, I., Afni Fauziah, N., Klarissa, S., & Bunga Damayanti, V. (N.D.). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). <https://doi.org/10.31933/jimt.v4i4>
- Kadek Desiana Wati. (2014). Pengaruh Kompetensi Sdm, Penerapan Sap, Dan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah. *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Kompensasi Finansial Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan*
- Magdalena, M., & Winardi, S. (2020). Pengaruh Kualitas Produk Dan Citra Merek Terhadap Keputusan Pembelian Pada Roti Cv. Rima Bakery Di Kota Padang. *Jurnal Pundi*, 4(1). <https://doi.org/10.31575/jp.v4i1.217>
- Mangkunegara. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya.
- Safitri, E., Manajemen, J., & Ekonomi, F. (2013). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja. In *Jurnal Ilmiah Manajemen | (Vol. 1)*.
- Setyo Widodo, D., Yandi, A., & Author, C. (2022a). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi Dan Motivasi, (Literature Review Msdm).
- Sugiyono, Prof. Dr. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung.
- Sutrisno, & Edy. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Kedelapan). Prenada Media Group.
- Wibowo. (2016). Manajemen Kinerja. Pt Raja Grafindo Persada.