JURNAL EKONOMI GLOBAL
Volume 1 No. 3 (2022) Maret
P-ISSN: 2722-4937, E-ISSN: 2722-4961
Website: https://pasca-umi.ac.id/index.php/jeg
This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Pengaruh Kompetensi, Rekruitmen dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Bank Sulselbar Makassar

Andi Mulyadi[1]

[1] Mahasiswa Program Pascasarjana, Universitas Muslim Indonesia.

Abstrak

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semua variabel, yakni: Kompetensi, Rekruitmen,Kompensasi dan Kinerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja Pegawai Kantor Bank Sulselbar Makassar. Sedang secara parsial ditemukan bahwa faktor kompetensi yang memiliki pengaruh signifikan yang paling dominan terhadap kinerja Pegawai Kantor Bank Sulselbar Makassar.

Kata Kunci: Kompetensi, Rekruitmen, Kompensasi, Kinerja Pegawai, Bank Sulselbar Makassar

1. Pendahuluan

Peran sumber daya manusia sangat penting dalam suatu lembaga, baik perusahaan swasta maupun pemerintah. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang – orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya didalam menjalankan kegiatan perusahaan terutama di Perbankan. Oleh karena itu setiap lembaga swasta dan pemerintah selalu berupaya untuk mendapatkan pegawai yang memiliki kinerja serta prestasi yang baik didalam menjalankan kegiatan perbankan itu. PT. Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat (Bank Sulselbar) sampai akhir tahun 2021 terus menunjukkan trend pertumbuhan yang positif. Hal tersebut dicapai melalui serangkaian kebijakan dan strategi bisnis yang berorientasi pada keunggulan bisnis dan operasional, peningkatan dan infrastruktur, SDM yang berdaya saing serta perbaikan platform tata kelola perusahaan yang baik dalam rangka mewujudkan strategi Bank Sulselbar menuju Regional Champion yang berasaskan pada prinsip transparansi dan akuntabilitas baik kepada nasabah, pemegang saham dan stakeholder Bank Sulselbar lainnya. Adapun Performa Kinerja Keuangan Bank Sulselbar tahun 2019 dan Proyeksi Keuangan tahun 2021, sebagai berikut :

Tabel 1. Performa Kinerja Keuangan Bank Sulselbar Tahun 2019-2021 (dalam Jutaan Rupiah)

Indikator	Proyeksi 2019	Realisasi 2019	Proyeksi 2020	Realisasi 2020	Proyeksi 2021	Realisasi 2021
Total Aset	23,385,295	23,541,662	27.641.893	24.830.410	32.308.793	27.784.973
Kredit & Pembiayaan Syariah	**17,996,940**	**18,424,051**	**19,964,537**	**19,653,527**	**22,340,074**	**21,267,420**
- Kredit Yang Diberikan	17,014,000	17,573,397	18,987,037	18,635,757	21,220,074	20,018,262
- Pembiayaan Syariah	982,940	850,654	977,500	1,017,770	1,120,000	1,249,158
Dana Pihak Ketiga	16,208,123	14,850,257	18,778,978	16,185,816	22,275,098	18,624,027
- Giro	4,308,511	3,583,693	5,177,518	4,284,826	6,328,285	5,069,986
- Tabungan	4,144,404	4,467,411	5,085,120	4,636,149	6,025,836	5,165,246
- Deposito	7,755,208	6,799,153	8,516,340	7,264,841	9,920,977	8,388,795
Surat Berharga	2,450,000	1,747,223	3,450,000	2,497,314	3,500,000	2,276,558
Modal Disetor	1,224,660	1,098,410	1,488,160	1,143,160	1,751,660	2,137,296
Laba Sebelum Pajak	773,959	829,544	808,790	820,900	853,315	854,201
Laba Setelah Pajak	580,469	616,691	606,592	620,931	639,986	651,826
CAR	22.18%	22.98%	27.33%	24.03%	30.31%	21.30%
ROA	3.92%	3.36%	3.00%	3.12%	3.00%	3.09%
ROE	32.29%	20.72%	18.00%	18.65%	16.00%	17.47%
NIM	7.29%	6.03%	6.00%	6.08%	6.00%	6.66%
LDR	104.97%	117.85%	101.11%	121.42%	95.26%	114.19%
BOPO	66.81%	69.92%	70.35%	73.43%	71.67%	70.97%
NPL Gross	0.60%	1.25%	0.65%	0.67%	0.70%	0.92%

Bank Sulselbar telah mencatatkan pencapaian kinerja yang sangat baik sepanjang tahun 2019-2021 sebagai hasil kerja keras dan dedikasi dari segenap karyawan serta sebagai upaya untuk senantiasa meningkatkan kualitas Good Corporate Governance (GCG) secara konsisten bagi pencapaian kinerja perusahaan berdasarkan prinsip kehati-hatian dan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, serta melaksanakan operasional perbankan yang sehat. Bank Sulselbar telah mencatatkan pencapaian kinerja yang sangat baik sepanjang tahun 2017 sebagai hasil kerja keras dan dedikasi dari segenap pegawai serta sebagai upaya untuk senantiasa meningkatkan kualitas Good Corporate Governance (GCG) secara konsisten bagi pencapaian kinerja perusahaan berdasarkan prinsip kehati-hatian dan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, serta melaksanakan operasional perbankan yang sehat. Data di atas menunjukkan pencapaian persentase kinerja dari penilaian pimpinan atas penyelesaian aktivitas kerja mengalami realisasi penurunan dan tidak mencapai target yang ditetapkan. Pencapaian kinerja pegawai tidak tercapai dari target yang ditetapkan dikarenakan masih rendahnya kompetensi pegawai. Peningkatan kinerja yang selama ini mendapat sorotan dari masyarakat, perlu direspon positif dalam membenahi pencapaian hasil kerja yang selama ini masih banyak kegiatan yang belum terselesaikan dengan baik,penanganan yang belum terselesaikan secara maksimal secara kuantitas belum tersosialisasikan dengan baik.

2. Tinjauan Pustaka

Pengertian kinerja menurut Hamid (2000:26) adalah aktivitas yang dilakukan oleh pegawai dalam menjalankan tugas sehari-hari sesuai ketentuan yang telah ditetapkan berdasarkan penilaian standar. Dalam kepegawaian ini merujuk pada Daftar Pedoman Penilaian Pegawai (DP3). Kinerja pegawai adalah acuan standar yang harus dipedomani dalam melakukan tindakan atau aktivitas untuk menghasilkan output atau memberikan nilai produktif. Indikator dari kinerja standar adalah kinerja dalam kecepatan, ketepatan, kerjasama, kualitas, dan keterpaduan dari hasil kerja Kinerja pegawai menurut Suparno Eko Widodo,, 2015), 13 Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam periode tertentu. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Menurut Wibowo (2014:271) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.Kompetensi menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu untuk melakukan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan.

Menurut Veithzal Rivai menyatakan bahwa rekrutmen merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan. Proses ini dimulai ketika pelamar kerja dicari dan berakhir ketika ketika lamaran-lamaran mereka diserahkan. Hasilnya merupakan sekumpulan pelamar calon karyawan baru untuk diseleksi dan dipilih. Suwanto dan Donni Juni Priansa, Manajemen SDM (Bandung: Alfabeta, 2014), 62-63. Umi Farida, Manajemen Sumber Daya Manusia 1 (Ponorogo: Unmuh Ponorogo Press, 2017), 86

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan . Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian Untuk memperoleh gambaran kompensasi yang lebih jelas berikut ini disampaikan beberapa definisi dari para ahli: Menurut Rivai (2014:714): Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding". Menurut Hasibuan (2016 : 118) : Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan

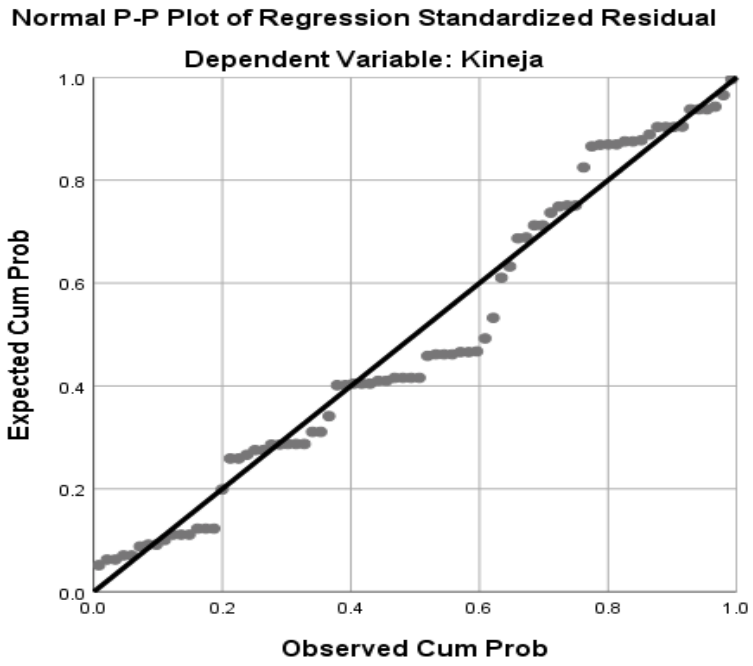
3. Metode Penelitian

Pendekatan yang digunakan adalah deskriftif kuantitatif dengan jenis penelitian studi kasus yang didukung survey. Adapun sifat penelitian adalah deskriktif explanatory, dimana variabel diukur dengan skala likert. Metode pengumpulan data dilakukan dengan wawancara (interview), dengan daftar pertanyaan (questionnaire) dan studi dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah

pegawai Bank Sulselbar yang berjumlah 78 orang. Penarikan sampel dengan metode strified sampling. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25, teknik analisis data menggunakan analisis regresi berganda, uji normalitas, uji multikoliniearitas, uji heteroskedastisitas dan uji koefisien determinasi.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi antara variabel bebas dan variabel terikat mempunyai distribusi normal atau tidak dengan menggunakan uji kolmogorov smirnov test. Uji dilakukan untuk mengetahui distribusi data normal atau tidak. Hasil uji kolmogorov smirnov test terlihat bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0,899 dan diatas nilai signifikansi (0,5) hal ini berarti variabel residual data berdistribusi normal. Kemudian pada Uji Heteroskedastisitas Metode ini digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi kesamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan lainnya.



Gambar 1. Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Pada Gambar.1 grafik scatterplot terlihat titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja berdasarkan masukan variabel kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja. Setelah melakukan uji asumsi klasik maka dilakukan uji regresi liniear berganda yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (, kompetensi,motivasi dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat kinerja. Analisis dilakukan dengan bantuan program SPSS Statistics 25.0 for windows.

Tabel 2. Uji Regresi Linear

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.634	.456		-1.391	.168
	Kompetensi	.438	.082	.421	5.360	.000
	Rekruitmen	.357	.082	.343	4.332	.000
	Kompensasi	.408	.074	.409	5.517	.000
a. Dependent Variable: Kinerja pegawai						

Tabel 1. menunjukkan model persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini yaitu Y = Y =- 0,634 + 0,438X1 + 0,357X2 + 0,408X3+ e. Berdasarkan persamaan tersebut dapat di uraikan sebagai berikut: nilai konstanta menunjukkan bahwa pengaruh variabel kompetensi ,rekruitmen dan kompensasi adalah positif, berarti menunjukkan bahwa jika variable kompetensi , rekruitmen dan kompensasi meningkat akan diikuti peningkatan kinerja. Nilai koefisien variabel kompetensi ini menunjukkan setiap terjadi peningkatan variabel kompetensi sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja. Nilai koefisien variabel rekruitmen ini menunjukkan setiap terjadi peningkatan variabel rekruitmeni sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja. Nilai koefisien variabel kompensasi ini menunjukkan setiap terjadi peningkatan variabel kompensasi sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja. Uji t (uji parsial) dilakukan untuk melihat secara individu pengaruh dari variabel bebas (kompetensi ,rekruitmen dan kompensasi) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja.

Nilai t hitung variabel kompentensi adalah 5.360 dan t tabel bernilai 2.045 sehingga t hitung > t tabel (5,360> 2.045), kemudian apabila dilihat dari angka sig kompetensi 0,00 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai t hitung variabel rekruitmen adalah 4,332 dan t tabel bernilai 4,332 sehingga t hitung > t tabel (4.332 > 2.045) , kemudian apabila dilihat dari angka sig 0,00 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel rekruitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai t hitung variabel kompensasi adalah 5.517 dan t tabel bernilai 5.997 sehingga t hitung > t tabel (5.517 > 2.045) , kemudian jika dilihat dari angka sig kompensasi 0,00 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja angota. Uji F dilakukan untuk melihat secara bersama–sama (serentak) pengaruh dari variabel yaitu (X1, X2, X3) berupa variabel kompetensi ,rekruitmen dan kompensasi terhadap kinerja (Y).

Tabel 3. Uji F

ANOVA[a]						
Model		**Sum of Squares**	**df**	**Mean Square**	**F**	**Sig.**
1	Regression	11.297	3	3.766	36.659	.000[b]
	Residual	7.601	74	.103		
	Total	18.898	77			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), kompetensi , rekruitmen dan kompensasi						

Berdasarkan Anova (Tabel 3.) didapatkan nilai F hitung sebesar 36.659 dengan tingkat signifikan (Sig.) sebesar 0.000a. Jadi F hitung > F tabel (36.659 > 2,72) atau signifikansi (Sig.) < 5 % (0.000 < 0.05) artinya bahwa variabel kompetensi, rekruitmen dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa Ho ditolak Ha diterima. Dengan demikian terdapat pengaruh kompetensi, rekruitmen dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Pengujian Koefisien Determinan digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas (kompetensi (X1), rekruitmen (X2) dan kompensasi (X3)) terhadap variable terikat (kinerja). Koefisien determinasi berkisar antara nol sampai dengan satu ($0 < R^2 < 1$). Jika R^2 semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah besar terhadap variabel terikat (Y). Sebaliknya, jika R^2 semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah kecil terhadap variabel terikat (Y). Hasil pengujian koefisien determinasi menggunakan program SPSS Statistics 25.0 for windows dapat terlihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	**R**	**R Square**	**Adjusted R Square**	**Std. Error of the Estimate**
1	.773[a]	.598	.581	.32050
a. Predictors: (Constant), rekruitmen ,kompensasi, Kompetensi				

4.1. Pembahasan

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap kinerja

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian berarti bahwa variabel kompetensi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya kompetensi yang dimiliki oleh pegawai memberikan dampak yang positif terhadap kinerja pegawai. Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompetensi. Menurut Simanjuntak (2005:113) kompetensi dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat pula dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Gatot (2014) melakukan penelitian tentang "Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan, Pola Karir terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Gunungkidul.

2. Pengaruh rekruitmen Terhadap kinerja

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan variabel rekruitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bank SulselBar. Hal ini menunjukkan ada hubungan yang searah antara rekruitmen dengan kinerja, dalam arti jika terjadi peningkatan rekruitmen maka kinerja. Hasil penelitian ini sejalan Muh Rezki 2017 Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Kfc Di Klaten Hasil uji hipotesis didapatkan bahwa Rekrutmen dan Kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan .Didukung dengan teori Veithzal rekrutmen merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan. Proses ini dimulai ketika pelamar kerja dicari dan berakhir ketika ketika lamaran-lamaran mereka diserahkan. Hasilnya merupakan sekumpulan pelamar calon karyawan baru untuk diseleksi dan dipilih. Suwanto dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM* (Bandung: Alfabeta, 2014), 62-63. Umi Farida, *Manajemen Sumber Daya Manusia 1* (Ponorogo: Unmuh Ponorogo Press, 2017).

3. Pengaruh kompensasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi yang tepat dan diterima oleh pegawai maka akan meninggkatkan kinerja pegawai pada Bank BPD SulSelBar Makassar. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan warsidi (2014) yang menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kompensasi juga mengandung adanya hubungan yang sifatnya professional dimana salah satu tujuan utama pegawai bekerja adalah mendapatkan imbalan untuk mencukupi berbagai kebutuhan, sementara disisi kantor mereka membayar pegawai agar para pegawai bisa menjalankan pekerjaan sesuai dengan keinginan dan harapan Bank BPD SulSelBar dengan tujuan utama mampu memajukan jalannya usaha perbankan dengan tujuan utama mampu memajukan jalannya usaha perbankan.

4. Simpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel kompetensi mempengaruhi kinerja pegawai kantor Bank SulSelBar Makassar..Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel rekritmen mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel kompensasi mempengaruhi kinerja pegawai.Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kompetensi,rekruitmen dan kompensasi terhadap kinerja pegawai kantor Bank SulSelBar Makassar.

Daftar Pustaka

Abimayu, Anggito, 2000. Analisis Kompetensi SDM. Penerbit Andi, Yogyakarta.

Akba, 2000. Kompetensi Pegawai .Gunung Agung ,Jakarta.

A. Irwansyah (2008). Pengaruh Kompetensi Sumberdaya Manusia terhadap Kinerja Customer Service Pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kota Makassar

Afriani (2013), dengan judul:"Pengaruh disiplin, kompensasi dan motivasi, berpengaruh terhadap kinerja Pegawai PT.Pegadaian (Persero) Kabupaten Sidrap

Amanda suhadi 2022 Pengaruh Rekrutmen, Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Lautan Berlian Utama Motor Cabang Lahat

Gomes, Faustino Cardoso, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi kedua, Penerbit : Andi, Yogyakarta.

Kiki Lala Rosi Ginting (2020) Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan

McKenna, Eufene dan Nic Beech, 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi satu, cetakan satu, Penerbit : Andi, Yogyakarta

Muh Rezki 2017 Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Kfc Di Klaten

Muliati (2021) Pengaruh Budaya Organisasi,Komitmen Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Anggota Polri Di Biro Sdm Polda Sulawesi Selatan.

Tohardi Ahmad.,(2002) Manajemen Sumberdaya Manusia.cetakan pertama,Penerbit Mandar Maju Bandung.

Rivai, Veithzal, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, cetakan pertama, Penerbit : Raja Grafindo Persada, Jakarta