

PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN UKM BINAAN BANK SUMUT CABANG KAMPUNG BARU CABANG MEDAN

Kiki Farida Ferine

Cut Ermia

Universitas Harapan Medan Indonesia

Universitas Negeri Medan

Email ; kikifaridaferinesyarif@gmail.com

Abstrak

Usaha Kecil dan Menengah merupakan usaha yang berhasil dalam hal memotivasi karyawan untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan memberikan kesempatan berkreasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan UKM binaan Bank Sumut Cabang Kampung Baru Medan. Metode analisis yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda dengan tingkat signifikansi 5%. Hasil dari penelitian ini adalah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Kompetensi tidak berpengaruh pada kinerja pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Secara bersama-sama motivasi dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Adjusted R Square diperoleh pada 0,968, yang berarti 96,80% dari kinerja karyawan UKM binaan Bank Sumut Cabang Kampung Baru Medan dijelaskan oleh motivasi dan kompetensi sedangkan sisanya 3,2% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci ; Motivasi, Kompetensi dan Kinerja Karyawan

Abstract

Small and Medium Enterprises are successful businesses in terms of motivating employees to improve employee competence and provide creative opportunities. This study aims to determine the effect of motivation and competence on the performance of employees of SMEs assisted by Bank Sumut, Kampung Baru Medan Branch. The analytical method used is multiple linear regression with a significance level of 5%. The result of this study is that motivation has a significant effect on performance at a significance level of 5% ($\alpha = 0.05$). Competence has no effect on performance at the 5% significance level ($\alpha = 0.05$). Taken together, motivation and competence have a significant effect on performance at a significance level of 5% ($\alpha = 0.05$). Adjusted R Square is obtained at 0,968, which means 96.80% of the performance of employees of SMEs assisted by Bank Sumut, Kampung Baru Medan Branch is explained by motivation and competence while the remaining 3.2% is explained by other factors not examined in this study.

Keywords ; Motivation, Competence and Employee Performance

PENDAHULUAN

Usaha Kecil dan Menengah (UKM) adalah salah satu bagian penting dari perekonomian yang baik bagi negara atau wilayah. Peranan penting UKM telah berhasil mendorong banyak negara, termasuk Indonesia untuk terus mengembangkan UKM. Sejak krisis moneter tahun 1998 dapat dilihat sebagai katup pengaman dalam proses pemulihan ekonomi nasional dalam mendorong pertumbuhan ekonomi. UKM menciptakan lapangan kerja dari total angkatan kerja di bisnis nasional dan memberikan kontribusi ke tingkat tertinggi (*output* maksimum) yang merupakan upaya nasional yang dihasilkan dari sektor non-minyak (Irawan & Airlangga, 2007: 14). Perbaikan strategi adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Tujuan kinerja adalah memotivasi karyawan UKM Bank Sumut dan meningkatkan kompetensi karyawan. Jika target kinerja tumbuh dari dalam karyawan akan dapat membentuk kekuatan dalam diri dan jika situasi lingkungan kerja memberikan kontribusi terhadap pencapaian kinerja akan lebih mudah (Mangkunegara, 2005:

68). PT Bank Sumut adalah salah satu Bank Pembangunan Daerah (BPD), yang memberikan komitmen untuk membantu UKM dalam hal pinjaman UKM. Bank Pembangunan Daerah (BPD), dituntut untuk kreatif dan inovatif dalam memaksimalkan keuntungan yang tidak dimiliki bank komersial. sehingga ini menjadi alasan untuk peneliti mengambil penelitian berlangsung di PT Bank Sumut Medan.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penulis melakukan dua hal yang sedang mencari informasi tentang variabel penelitian dasar dan melakukan tes tentang hubungan kausalitas antara variabel. Maka metode yang digunakan adalah metode deskriptif dan kausalitas. Penelitian kuantitatif deskriptif dalam penelitian ini dimaksudkan untuk melihat apakah ada pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan UKM binaan Bank Sumut Cabang Kampung Baru Medan. Metode penelitian ini menggunakan metode *survey deskriptif dan survey explanatory* dengan ukuran sampel 68 responden, yaitu UKM binaan Bank Sumut Cabang Kampung Baru Medan. Metode analisis data yang

digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan software .SPSS 20.0

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini akan menguji pengaruh Motivasi (X_1), Kompetensi (X_2), terhadap Kinerja (Y) Langkah pertama adalah untuk menguji hipotesis regresi linier simultan adalah menghitung antara variabel secara bersamaan. Hasil SPSS adalah sebagai berikut :

Tabel 1
 Regresi Linier Motivasi,
 Kompetensi dan Kinerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,986 ^a	,973	,968	,16397

Model Summary; a. Predictors (constant) : X_1, X_2

ANOVA(b)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	54,435	11	4,949	184,052	,000 ^b
Residual	1,506	56	,027		
Total	55,941	67			

aPredictors: (Constant), X_1, X_2

b Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 1 ANOVA (b) terlihat bahwa p - value sig . 0.000 < 0,05 dan nilai F 184,052 > F tabel (

2,386) dilihat dari tabel F dengan nilai penyebut $df = 68 - 2 = 66$ dan df pembilang = 2 tingkat signifikansi (5%). Sedangkan penentuan R^2 disesuaikan = 0,968 yang berarti ada pengaruh yang cukup kuat antara kontribusi motivasi dan kompetensi terhadap kinerja. H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya motivasi dan kompetensi memiliki berpengaruh secara simultan terhadap kinerja. Kontribusi efeknya secara bersamaan adalah 96,80 % (disesuaikan $R^2 = 0,968$) Sementara sisanya 3,20 % dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Langkah selanjutnya adalah pengujian koefisien parsial evaluasi garis antara motivasi (X_1) dan kompetensi (X_2) terhadap kinerja (Y) . Hasil output SPSS seperti terlihat pada tabel 2

Table 2
 Hasil Uji t
 Coefficients(a)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,400	,347		1,150	,254
X_1	,967	,033	1,025	28,891	,000
X_2	,064	,026	,075	2,462	,017

a. Dependent Variable: Y

Secara parsial variabel (X_1) p - value menunjukkan $0,000 < 0,05$ atau nilai hitung $28,891 > t$ tabel 2.001 . Variabel Kompetensi (X_2) memiliki p -

value $0.017 < 0,05$ atau nilai t hitung $2,462 > t$ - tabel $2,001$.

Keputusan dari hipotesis uji parsial adalah :

1. Hipotesis pertama : H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara parsial Motivasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y)
2. Hipotesis kedua : H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya secara parsial Kompetensi (X_2) berpengaruh positif tetapi tidak ada yang signifikan terhadap Kinerja (Y) .

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi dan Kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja UKM binaan Bank Sumut Cabang Kampung Baru Medan. Kontribusi variabel Motivasi dan Kompetensi secara bersama-sama terhadap Kinerja UKM binaan Bank Sumut Cabang Kampung Baru Medan sebesar 97,30 % dengan arah positif di mana Motivasi yang baik dan Kompetensi yang tinggi dalam Kinerja UKM binaan Bank Sumut Cabang Kampung Baru Medan . Hal ini menunjukkan bahwa kinerja manajerial (manajer) UKM binaan Bank Sumut Cabang Kampung Baru Medan memiliki

Motivasi tinggi yang didukung oleh Kompetensi tinggi dari lingkungan internal yang baik dan Kinerja telah dilaksanakan keunggulan bersaing.

Berdasarkan hasil uji penelitian secara parsial diperoleh hasil yang berbeda, di mana struktur model seperti yang telah diungkapkan secara bersamaan telah diuji dengan menggunakan analisis jalur sesuai dengan salah satu hipotesis (H_1).

Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi atau manfaat bahwa dari perspektif teoritis hasil ini adalah mengintegrasikan membangun Motivasi dan kompetensi untuk Kinerja UKM binaan Bank Sumut Cabang Kampung Baru Medan. Hasil penelitian ini memiliki implikasi bagi kinerja UKM binaan Bank Sumut Cabang Kampung Baru Medan.. Pertama, dalam mewujudkan rencana kinerja karyawan di UKM di binaan Bank Sumut Cabang Kampung Baru Medan diperlukan pengetahuan manajerial yang agar kinerja akan terwujud. Pada hasil deskriptif survei menunjukkan bahwa skor rata-rata Motivasi (0,188) dan Kompetensi (0,064) dan Kinerja (0,400). Hal ini menunjukkan bahwa aspek Motivasi dan Kompetensi merupakan

factor pendukung Kinerja karyawan UKM di binaan Bank Sumut Cabang Kampung Baru Medan .

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Secara bersama-sama Motivasi dan Kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan UKM binaan Bank Sumut Cabang Kampung Baru Medan
2. Secara parsial Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan UKM binaan Bank Sumut Cabang Kampung Baru Medan tetapi Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan UKM binaan Bank Sumut Cabang Kampung Baru Medan
3. Adjusted R square dari 96,8% berarti bahwa Kinerja karyawan UKM binaan Bank Sumut Cabang Kampung Baru Medan dapat dijelaskan oleh faktor-faktor Motivasi dan Kompetensi sedangkan sisanya 3,2 % dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini .

Saran

Dalam rangka mengembangkan UKM seharusnya memberikan perhatian dalam hal Kompetensi Sumber Daya Manusia UKM yang terlibat dalam menjalankan bisnis mereka sehingga UKM dapat eksis dan lebih mampu bersaing dengan baik secara nasional dan global. Banyak program pemerintah untuk meningkatkan UKM di Indonesia, belum menyeluruh dalam eksekusi, dalam meningkatkan UKM harus sangat peduli dalam hal Motivasi dan Kompetensi karyawan UKM sehingga memiliki Kinerja yang lebih baik .

DAFTAR PUSTAKA

- Amianti , Ita . Dan Supriyanto . 2012, *Motivasi Kerja Pengaruh pada Kinerja Karyawan Pemasaran Divisi Bank Islam* (Studi Kasus Pada Pemerintah Kota PT . BPRS Bekasi) . Masalah . (1) : 1 h: 1 -9
- Ghozali , Imam . 2005 , *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS* , Badan . Universitas Diponegoro penerbit , Semarang.
- Hutapea , Thoha . 2008 , *Kompetensi Plus*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama

- Kuncoro , Mudrajad . 2003. *Metode Penelitian untuk Bisnis dan Ekonomi* , Jakarta : Erlangga
- Mangkunegara, Anwar Prabu 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* .Bandung : PT . Remaja Rosdakarya
- Moehariono . 2009, *Kompetensi berbasis Pengukuran Kinerja* . Bogor : Ghalia Indonesia .
- M. Tohar . (1999) . *Membuka Usaha Kecil* . Yogyakarta : Kanisius
- Porter , L.W. , Lawler , E.E , & Hackman , R. (1975) . *Perilaku dalam Organisasi* , Mc Graw - Hill Book Company . New York , bab 2 .
- Spencer, Lyle M. Dan Signe M. Spencer . 1993. *Kompetensi Kerja : Model untuk Kinerja Unggul* . John Wiley and Sons , Inc.
- Sugiyono , (2012) . *Memahami Penelitian Kualitatif "* Bandung : Alfabeta
- Veithzal Rivai, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* , Bandung : PT . Remaja Rosda Karya