

PENGARUH KOMPETENSI KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK CENTRAL ASIA KCP ANTASARI

Felicia Rusli¹, Hendri Dunan²

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bandar Lampung, Indonesia

Email: feliciaarusli@gmail.com ; hendri.dunan@ubl.ac.id

Abstract: *Employee performance is a key driver of organizational success, particularly in the banking industry, which strives to demonstrate superior service quality, accuracy, and professionalism. Performance improvement is driven by numerous factors, including work competency and motivation to perform tasks. This study aims to demonstrate the impact of work competency and motivation on employee performance at PT Bank Central Asia Tbk KCP Antasari, both partially and simultaneously. The research was conducted quantitatively using the causal associative technique. The population size was 30 employees, represented by a saturated sampling technique. Data collection utilized the SPSS software, starting with validity, reliability, and classical assumption testing. The research shows that work competency has a direct and significant impact on employee performance, while work enthusiasm is also a significant positive driver. Together, these two variables influence employee performance. These findings imply that companies need to integrate competency development and motivational enhancement through training, career development, and reward systems to ensure sustained employee performance.*

Keywords : *Banking; Employee Performance; Human Resource Management; Work Competence; Work Motivation*

Abstrak: Kinerja karyawan sbgai pendorong utama pada berhasilnya organisasi, kususny yakni pada industri perbankan yang ingin menunjukkan unggulnya kualitas pelayanan, ketelitian, dan profesionalisme. Peningkatan kinerja dipicu oleh banyaknya faktor, yakni kompetensi usaha kerja dan motivasi jalankan tugas. Penelitian ini guna supaya menunjukkan adanya dampak kompetensi dalam bekerja serta motivasi terhadap kinerja karyawan yang bekerja pada PT Bank Central Asia Tbk KCP Antasari, baik secara parsial maupun simultan. Riset dilakukan secara kuantitatif yakni teknik asosiatif kausal. Besar angka populasi yakni 30 orang karyawan yang diperlihatkan sebagai sampel dengan sampling jenuh. Dan untuk pendataan memanfaatkan perangkat SPSS. Diawali dari uji validitas, rehabilitas dan asumsi klasik. Riset memperlihatkan bahwasanya kompetensi dalam kerja berdampak langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan semangat kerja pun pendorong positif yang signifikan. Bersamasama keduanya variabel pengaruhi pada kinerja karyawan. Temuan ini mengimplikasikan bahwasanya perusahaan perlu mengintegrasikan pengembangan kompetensi dan peningkatan motivasi melalui pelatihan, pengembangan karier, serta sistem penghargaan untuk tingkat prestasi kerja karyawan yang terus berlanjut.

Kata Kunci : Kinerja Karyawan; Kompetensi Kerja; Motivasi Kerja; Perbankan; Sumber Daya Manusia

PENDAHULUAN

Perkembangan industri perbankan di Indonesia menunjukkan tren yang semakin dinamis seiring dengan teknologi digital yang makin canggih hingga dapat wujudkan kebutuhan masyarakat harapan selama ini yakni dengan hasil yang cepat, akurat dan kualitas tinggi. Kondisi tersebut mendorong setiap lembaga perbankan untuk terus meningkatkan kualitas produk, layanan, serta efektivitas sistem operasional agar mampu menjaga kompetitif saingan pasar yang kian lebih ketat. Ciri khasnya yaitu daya saing tak hanya ditentukan oleh pemanfaatan teknologi, tetapi juga terdorong hasil kelola dari sumber tenaga kerjanya. Pendorong utama tergeraknya aktifitas organisasi kerja yakni sumber tenaga kerja manusia sehingga kualitas kinerja yang dihasilkan akan memengaruhi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan bisnisnya. Setiawan dan Andriani (2025) menyatakan bahwa keberhasilan organisasi perbankan sangat dipengaruhi oleh penyesuaian antara kualitas sumber daya manusia berkolaborasi dengan teknologi yang terus maju dan perubahan lingkungan bisnis.

Perbankan menjalankan fungsi intermediasi melalui pendataan uang masyarakat serta pemberi pinjaman kepada berbagai dunia usaha sehingga punya dampak langsung pada tumbuh dan pergerakan terjadi pada ekonomi saat ini. Pelaksanaan fungsi tersebut memerlukan dukungan sumber daya manusia yang berdayaguna, ahli, dan bisa berikan unggulnya layanan kepada nasabah. Karyawan dijadikan sebagai aset penentu efektivitas operasional sekaligus atas berhasilnya usaha capai tujuan organisasinya. Tingkat keberhasilan tersebut tercermin dari kinerja karyawan yang diwujudkan melalui kualitas dan kuantitas hasil kerjanya, tepat waktu selesaikan kerjanya, bahkan mampu penuh target perusahaan. Putri Aziziah menjelaskan bahwa kinerja karyawan sebagai pendorong terdepan terhadap menguatnya kualitas layanan sekaligus dorong pencapaian target perusahaan.

Kinerja karyawan tercipta dari berbagai faktor yakni misal dari uniknya pribadi perorangan pada lingkungan kerja ataupun organisasi. Perubahan kondisi internal dan eksternal perusahaan dapat meningkatkan maupun menurunkan kualitas kinerja yang ditunjukkan oleh setiap pekerja. Telaah perihal sumber tenaga manusia memperlihatkan bahwasanya saingan kerja dan semangat kerja dikatakan menjadi dua unsur yang punya kontribusi besar terhadap pencapaian kinerja individu. Studi Adina dan Hartini (2024) menjelaskan bahwa kinerja merupakan variabel yang terus berkembang karena dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berinteraksi dalam organisasi. Penelitian tersebut juga menegaskan bahwa kompetensi kerja dan motivasi kerja menjadi determinan pokok yang patut dikelola secara optimal guna terdorongnya produktivitas serta tercapai target organisasi.

Kompetensi kerja yakni determinan utama yang memengaruhi pekerja agar mampu jalankan tugas sejalan dengan acuan organisasi. Bukan hanya mencerminkan penguasaan pengetahuan dan kreativitas teknis, namun kompetensi juga menunjukkan sikap profesional serta mampu kah pribadi perorangan sesuaikan dirinya dengan pergerakan yang terjadi pada lingkup kerja.

Proses pengembangan kemampuan bisa diasah dari dunia pendidikan, pembinaan, dan riwayat kerja, maupun pembelajaran berkelanjutan yang diselenggarakan oleh organisasi. Peningkatan kompetensi tersebut terbukti memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan produktivitas sekaligus memperkuat pencapaian kinerja individu dalam organisasi (Arifin & Zulganef, 2025).

Pendorong yang ketiga pun tak kalah penting yakni motivasi kerja dalam membangun sikap kerja dan mendorong karyawan untuk mencapai target organisasi. Motivasi tergambarkan ibarat seperti dorongan pribadi perorangan yang mengubah keinginan, semangat, konsisten dalam bekerja. Tingkat motivasi yang tinggi menciptakan karyawan jauh lebih disiplin, amanah, serta berkomitmen pada selesaikan tugasnya. Hubungan antara kompetensi dan motivasi menunjukkan keduanya saling berkaitan untuk hasilkan kinerja yang baik dan unggul.

Kompetensi yang tinggi belum tentu menghasilkan performa kerja yang maksimal apabila tidak didukung oleh motivasi yang kuat, sedangkan motivasi yang tinggi juga memerlukan kompetensi yang memadai agar mampu diwujudkan menjadi hasil kerja yang berkualitas (Sulastri & Karmelia, 2025). Penelitian sebelumnya oleh (Rachman & Widiartanto, 2022) secara bersamaan mengartikan bahwasannya pemajuan keahlian dan tekad kerja dampakkan efek positif terhadap perbaikan daya kerja pekerja sehingga kedua elemen ini layak jadi pusat prioritas unggul dalam pengelolaan pegawai.

Termasuk bank swasta populer di Indonesia yang tak asing lagi ditelinga kita yakni PT Bank Central Asia Tbk punya peran krusial sehubungan mendukung aktivitas perekonomian nasional melalui penyediaan berbagai layanan perbankan bagi segmen korporasi, komersial, usaha kecil dan menengah, maupun nasabah individu. Perkembangan jaringan operasional BCA menunjukkan komitmen perusahaan dalam memperluas akses layanan kepada masyarakat melalui pembukaan kantor cabang di berbagai wilayah Indonesia serta penguatan layanan berbasis digital. Data IdnFinancials menunjukkan bahwa hingga akhir tahun 2025 BCA telah mengoperasikan 1.270 kantor cabang di seluruh Indonesia, meningkat dibandingkan tahun 2021 yang berjumlah 1.242 kantor cabang. Salah satu unit operasional yakni PT Bank Central Asia Tbk cabang Antasari di kota Bandar Lampung yang punya 30 orang karyawan dengan komposisi jabatan yang beragam, mulai dari pimpinan cabang, kepala bagian, marketing, customer service, teller, satpam, pengemudi, hingga office boy. Keberagaman fungsi tersebut menuntut setiap karyawan punya kepakaran cukupi standar serta tekad kerja yang kuat agar kualitas pelayanan serta pencapaian target perusahaan dapat dipertahankan secara optimal.

Hasil observasi awal dan informasi terucap dari Kepala Cabang PT Bank Central Asia Tbk KCP Antasari menunjukkan bahwa perusahaan telah menerapkan berbagai kebijakan untuk meningkatkan kompetensi dan tekad pekerja, antara lain lewat penyediaan peluang pemajuan kedudukan, pelaksanaan seleksi promosi jabatan, serta pemberian penghargaan bagi karyawan berprestasi. Pelaksanaan kebijakan tersebut belum sepenuhnya mampu menghilangkan berbagai kendala yang masih ditemukan dalam lingkungan kerja, seperti penempatan karyawan distatus yang sama dalam waktu agak

lama, kebijakan pensiun dini bagi frontliner, diluar sangka terjadinya perubahan situasi kerja, serta kaitan kerja belum sepenuhnya kompak diantara pengarah dengan pekerja maupun antarpegawai. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa upaya pengembangan sumber daya manusia belum selalu diikuti oleh peningkatan kinerja yang optimal sehingga masih terdapat kesenjangan antara kondisi ideal yang dijelaskan dalam berbagai penelitian dengan realitas yang terjadi di lingkungan organisasi. Penelitian sebelumnya secara konsisten menjelaskan bahwa performa pekerja berdampak pula dari kompetensi dan juga tekad bekerja. Fenomena yang ditemukan pada cabang antasari PT Bank Central Asia Tbk ini menunjukkan bahwa hubungan tersebut masih perlu dikaji kembali pada cakupan badan yang punya sifat khas berbeda sehingga perlu riset empiris untuk menjelaskan terdampaknya kinerja pekerja oleh kompetensi kerja dan tekad kerja. Hasil kajian ini diharapkan dapat memperlihatkan bukti nyata perihal apasajakah yang mendorong ciptanya kinerja pekerja sekaligus apa yang jadi dasar tolak ukur perusahaan ketika rancangan strategi pengembangan tenaga kerja manusia yang kian maksimal.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

(Hasibuan, 2020) menyatakan bahwasanya Manajemen sumber daya manusia (MSDM) sbgai peran krusial dalam kelolaa pekerja guna ciptakan optimalnya capaian sasaran badan ini. Ruang lingkup MSDM meliputi proses rancangan, perolehan, pemajuan, nilai kinerja, salurkan kompensasi, hingga jaga baiknya relasi yang efektif antara perusahaan dan karyawan (Dessler, 2020). Kelola tenaga kerja baik memungkinkan badan perluaskan performa pkerja sekaligus membangun keunggulan kompetitif melalui kualitas karyawan yang dimiliki. Perusahaan tak lagi lihat karyawan jadi elemen perakit semata, melainkan menjadi aset penentu atas berhasilnya badan dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis.

Perspektif MSDM critakan bahwasanya capaian kinerja badan usaha didorong dengan adanya pemajuan kualitas tenaga manusianya. Kompetensi memberikan dasar kemampuan bagi karyawan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai standar organisasi, sedangkan motivasi kerja mendorong individu agar mampu mengoptimalkan kemampuan tersebut dalam mencapai target perusahaan (Sutrisno, 2019). Hubungan antara kompetensi, motivasi, dan kinerja menjadi bagian penting dalam kajian MSDM karena ketiga aspek tersebut saling memengaruhi dalam membentuk produktivitas organisasi (Dessler, 2020). Landasan tersebut menjadikan teori MSDM sebagai grand theory yang pakai guna tunjukkan kaitan kompetensi kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan pada penelitian ini.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan tunjukkan suksesnya perealisasi personal saat jalankan peran kewajibannya sesuai sasaran target organisasinya (Rihadatul, 2023). Konsep kinerja taksaja tekankan capaian akhir pekerjaan, namun mencerminkan kualitas proses kerja, kemampuan memanfaatkan sumber daya, serta perilaku kerja yang ditunjukkan selama pelaksanaan

tugas (Yolanda et al., 2022). Organisasi umumnya mengukur kinerja melalui layaknya pekerjaan, besarnya hasil kerja, valid waktunya, hasil gunanya, dan amanahkah dalam menyelesaikan pekerjaan (Hulio & Widjaja, 2024). Kinerja yang optimal memberikan kontribusi terhadap peningkatan produktivitas organisasi sekaligus memperkuat kualitas pelayanan yang diberikan kepada pelanggan (Lestari & Kuswinarno, 2024).

Kinerja karyawan didampaki bermacam pendorong baik dari karakteristik personal ataupun lingkungan badan organisasi (Steven & Yanuar, 2024). Keahlian dan tekad kerja merupakan faktor yang banyak dikaji karena memiliki hubungan langsung dengan kemampuan dan kemauan individu dalam melaksanakan pekerjaan. Penguasaan kompetensi memungkinkan karyawan menyelesaikan tugas secara efektif, namun tekad motivasi kerja dorong pribadi untuk jadi kerja dengan penuh energi, disiplin, dan komit yang tinggi (Hulio & Widjaja, 2024). Penelitian ini memfokuskan pembahasan pada kedua variabel tersebut karena keduanya dipandang memiliki kontribusi penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada sektor perbankan.

Kompetensi Kerja

Kompetensi kerja sbgai bukti mampukan personal jalankan tugas sesuai wawasan, kreatifitas, dan sikap kerja yang cocok terhadap tuntutan organisasi (Rachman & Widiartanto, 2022). Tak cuma mencerminkan penguasaan segi pelaksanaan namun juga kemampuan beradaptasi, berkomunikasi, serta pecahkan munculnya masalah dalam jalankan kerja. Karyawan yang punya kapasitas unggul cenderung mampu bekerja lebih efektif, ciptakan mutu kerja yang lebih baik bahkan berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas organisasi (Arifin & Zulganef, 2025). Didorong oleh pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja yang diperoleh karyawan sewaktu jalankan tugasnya (Lestari & Kuswinarno, 2024).

Pengembangan kompetensi menjadi elemen utama pada strategi kelolakan tenaga kerja manusia karena mendukung peningkatan kualitas kinerja secara berkelanjutan. Perlunya badan berikan ruang terhadap pekerja untuk tingkati keahlian lewat pembinaan, pengembangan mampunya, dan pembelajaran berkelanjutan. Tingkat kompetensi juga terpengaruh adanya tekad individu, dan lingkungan, serta kemampuan dasar kepunyaan setiap karyawan (Arifin & Zulganef, 2025). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kompetensi merupakan faktor yang bersifat dinamis dan memerlukan dukungan badan guna bisa berikan dorongan optimalnya pada capaian sasaran perusahaan (Hulio & Widjaja, 2024).

Motivasi Kerja

Motivasi kerja yakni pendorong dari luar ataupun awalnya yang pengaruhi kemauan pribadi jalankan kerjanya demi capai target organisasinya (Andini, 2023). Tingkat motivasi yang unggul dorong pekerja jalani dengan penuh tanggung jawab, disiplin, serta menunjukkan komitmen yang kuat terhadap penyelesaian tugas. Pemenuhan kebutuhan, pemberian penghargaan, serta kesempatan mengembangkan karier menjadi beberapa pendorong yang bisa memajukan tekad kerja karyawan (Prasetyo & Lestari, 2022). Badan

ciptakan yang lingkungan kerja yang dukung terbitnya karyawan bersemangat kerja dan loyalitas yang lebih tinggi (Putri et al., 2024).

Dipicu faktor apasaja motivasi kerja yakni sperti kompensasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, hubungan antarpegawai, kesempatan pengembangan karier, dan kepuasan kerja (Pratama, 2024). Pengelolaan faktor-faktor tersebut secara tepat akan mendorong peningkatan produktivitas sekaligus memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi. Pekerja dengan semangatnya menggebu cenderung perlihatkan kinerja lebih unggul karena punya acuan tercapainya target dan memberikan hasilnya yang optimal (Hidayat & Nugroho, 2025). *Dinamika motivasi kerja menunjukkan bahwa organisasi layaknya dirikan sistem kelola tenaga manusia yang mampu penuhi perluan karyawan agar kinerjanya bisa tertus tingkat keatas.* (Wibisono & Arifin, 2023).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adopsi pendekatan kuantitatif guna desain eksplanatori (explanatory research) dan asosiatif kausal untuk ceritakan dampak kompetensi kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Central Asia KCP Antasari. Terpilihnya karena dianggap mampu uji antarelemen sesuaikan dengan hipotesis yang ada. (Sugiyono, 2019). Populasi diambil yakti 30 karyawan PT Bank Central Asia KCP Antasari, sehingga dipakai pula jadi sampel (saturated sampling) (Sugiyono, 2019). Data yang diartikan dari data atas sebaran kuisioner tanya pada responden serta data muncul dari arsip perusahaan, banyaknya buku jurnal yang relevan pula dengan riset ini. Instrumen penelitian dirancang pakai skala Likert dalam bentuk lima skor poin angka. Analisis yang dilakukan yakni dari uji validitas, realibitas guna jamin andalnya data ini. Dan dilanjutkan uji normalitas, multikolineritas, heteroskedastisitas serta regresi linier ganda. Untuk mempermudah proses analisis data sehingga dipakainya spss.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Penelitian

Riset dilakukannya di PT Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Pembantu (KCP) Antasari, salah satu unit operasional PT Bank Central Asia Tbk. Jalankan aktivitas operasional hariannya ditopang oleh tenaga kerja yang terdiri atas berbagai jabatan, seperti Kepala Cabang, Kepala Bagian, Customer Service, Teller, Marketing, Office Boy, Satpam, dan Driver. Keberhasilan operasional perusahaan sangat dipengaruhi oleh kualitas tenaga kerja dalam ciptakan layanan yang unggul, cepat, dan terciptanya kepuasan nasabah. Hal inilah yang menunjukkan bahwasanya kompetensi kerja dan motivasi kerja sebagai elemen utama dalam munculnya tingkat kerja pekerja.

Telah disebutkan sebelumnya jumlah responden seangka 30 orang yang termasuk relatif kecil dipergunakan sampling jenuh (saturated sampling) agar pengujian riset dismogakan bisa ilustrasikan kondisi pekerja disana secara fakta dan menyeluruh.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	15	50,0
	Perempuan	15	50,0
Usia	< 20 tahun	4	13,3
	20–30 tahun	19	63,3
	31–40 tahun	4	13,3
	41–50 tahun	2	6,7
	> 50 tahun	1	3,3
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	18	60,0
	Diploma (D3)	4	13,3
	Sarjana (S1)	7	23,3
	Magister (S2)	1	3,3
Jabatan	Kepala Cabang	1	3,3
	Kepala Bagian	2	6,7
	Customer Service	5	16,7
	Teller	5	16,7
	Marketing	7	23,3
	Office Boy	4	13,3
	Satpam	4	13,3
	Driver	2	6,7

Sumber: Data primer diolah (2026).

Responden yang melakukan pengisian ternyata dominan umuran 20an sampai 30tahunan yang bekerja di cabang antasari PT Bank Central Asia bisa terbilang umur produktif. Segi pendidikan yang ditempuh pekerja lebih dominan SMA/SMK namun untuk posisi jabatan marketingnya lebih condong unggul iitulah berikan ilustrasi tepat gimana kondisi terkait keahlian kerja, tekad kerja, dan kinerja karyawan di PT Bank Central Asia KCP Antasari.

Analisis Deskriptif

Tabel 2. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maksimum	Mean	Standar Deviasi
Kompetensi Kerja (X_1)	30	27	49	38,30	5,266
Motivasi Kerja (X_2)	30	30	49	40,87	5,151
Kinerja Karyawan (Y)	30	30	48	39,73	5,426

Sumber: Hasil olah data menggunakan SPSS (2026).

Bertumpu pada output Tabel 4.2, seluruh variabel punya angka rata-rata berada diatas dibandingkan dengan skor konstruknya, maka bisa dibicarakan bahwasanya responden cenderung berikan ungkapan baik pada keahlian kerja, motivasi kerja, maupun kinerja karyawan. Motivasi Kerja punya angka terbesar 40,87, diikuti Kinerja Karyawan sebesar 39,73, dan Kompetensi Kerja sebesar 38,30. Nilai standar deviasi pada ketiga variabel berada pada kisaran 5,151–5,426, yang menunjukkan bahwa penyebaran data

relatif homogen dan tidak terdapat variasi jawaban yang terlalu besar antarresponden. Temuan ini mengindikasikan bahwasanya tak semua responden berikan suara menyetujui atas pernyataan yng terlampirkan.

Uji Instrumen Penelitian

Variabel	Jumlah Item	Rentang r Hitung	r Tabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompetensi Kerja (X ₁)	10	0,580–0,762	0,361	0,873	Valid dan Reliabel
Motivasi Kerja (X ₂)	10	0,384–0,860	0,361	0,865	Valid dan Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	10	0,641–0,784	0,361	0,890	Valid dan Reliabel

Mengacu atas pengujian tabel 3 diatasini terbacakan semua item pernyataan pada masing-masing variabel punya nilai cronbach alpa yang diandalkan lebih nilai signifikan 0.60 artinya bahwasanya alat ukur ini layak dipakai proses riset ini selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Jenis Uji	Indikator	Hasil Kriteria	Kesimpulan
Normalitas	Sig. Kolmogorov–Smirnov	0,200 Sig. > 0,05	Data berdistribusi normal
Heteroskedastisitas	Sig. Kompetensi Kerja (X ₁)	0,463 Sig. > 0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
	Sig. Motivasi Kerja (X ₂)	0,955 Sig. > 0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Multikolinearitas	Tolerance (X ₁ ; X ₂)	0,520 > 0,10	Tidak terjadi multikolinearitas
	VIF (X ₁ ; X ₂)	1,924 < 10,00	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Hasil olah data menggunakan SPSS (2026).

Tumpuan uji diatas tunjukkan nilai signifikan berada diambang tinggi yang lebih besar dari 0,05, yakni 0.200 maka diartikan berdistribusi normal. Angka 0,955 pada unsur Motivasi Kerja, angkanya berada di atas skor 0,05, sehingga model regresi dinyatakan bebas dari gejala heteroskedastisitas. Maka tersimpul bahwasanya tak terlihat gejala multikolinearitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien (B)	t	Sig.
Konstanta	-1,102	-0,299	0,767
Kompetensi Kerja (X_1)	0,329	2,841	0,008
Motivasi Kerja (X_2)	0,691	5,827	<0,001

Sumber: Hasil olah data menggunakan SPSS (2026).

Bertumpu analisis regresi linier dengan persamaan yakni

$$Y = -1,102 + 0,329X_1 + 0,691X_2$$

Mengartikan bahwasannya Kompetensi Kerja dan Motivasi Kerja punya hubungan regresi positif, sehingga peningkatan pada kedua variabel tersebut cenderung diikuti oleh peningkatan Kinerja Karyawan. Koefisien regresi Kompetensi Kerja senilai 0,329 dengan nilai signifikansi 0,008 (<0,05) jelaskan bahwasannya kompetensi Kerja berdampak terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan, motivasi kerja punya regresi seangka 0,691 dengan nilai signifikansi <0,001, yang tunjukkan adanya dampak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Mengacu koefisien Motivasi Kerja yang lebih berada diatas angka pada skor kompetensi kerja mengartikan bahwasannya motivasi kerja menjadi elemen paling kuat dorong tingkatan Kinerja Karyawan pada PT Bank Central Asia KCP Antasari.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,907	0,822	0,809	2,370

Mengacu output diatas perhatikan bahwa nilai R Square (R^2) senilai 0,822, yang perhatikan bahwasanya Kompetensi Kerja dan Motivasi Kerja terdampak bersamaan variasi Kinerja Karyawan pada PT Bank Central Asia KCP Antasari. Selanjutnya 17,8% disebabkan faktor lainnya diluar riset inj yang tak dibahas dalam penelitian ini.

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 6. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Hipotesis	Variabel	Koefisien (B)	t hitung	Sig.	Keputusan
H1	Kompetensi Kerja → Kinerja Karyawan	0,329	2,841	0,008	Diterima
H2	Motivasi Kerja → Kinerja Karyawan	0,691	5,827	<0,001	Diterima

Sumber: Hasil olah data menggunakan SPSS (2026).

Mengacu pengujian T, didapatkan Kompetensi Kerja dampak signifikan terhadap Kinerja Karyawan, yang dibukti oleh nilai koefisien regresi senilai 0,329 dengan nilai

signifikansi 0,008 ($<0,05$). Oleh karenanya H1 distujui, ho dibuang. sehingga peningkatan kompetensi kerja cenderung diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan.

Selanjutnya, Motivasi Kerja punya signifikansi senilai 0,691 dan nilai signifikansi $<0,001$, sehingga H2 terbukti dan H0 takterbukti mengartikan bahwasannya lebih condong unggul Kinerja Karyawan dibandingkan Kompetensi Kerja.

Uji Simultan (Uji F)

F hitung	Sig. Keputusan
62,502	$<0,001$ H3 diterima

Sumber: Hasil olah data menggunakan SPSS (2026).

Bertumpu ujian f diperoleh nilai F hitung senilai 62,502 dengan nilai signifikansi yang berada dibawahnya yakni $<0,001$, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini perlihatkan Kompetensi Kerja dan Motivasi Kerja bersamasama dampakkan Kinerja Karyawan, sehingga Ho dibuang, H3 distujui. Maka dapat disimpulkan signifikan, sehingga layak digunakan untuk pengujian hipotesis risetnya.

PEMBAHASAN

Mengacu temuan riset bahwasanya **Kompetensi Kerja** dan **Motivasi Kerja** punya dampak terhadap **Kinerja Karyawan** pada PT Bank Central Asia Tbk KCP Antasari, baik secara parsial maupun simultan. Maka bisa dibilang bahwasannya tingkat kinerja pekerja didorong adanya kemampuan personal jalankan kerjanya ataupun punya rasa ingin beri kinerja terbaik untuk badan usaha. Pada industri perbankan, kedua faktor tersebut memiliki peran yang saling melengkapi karena karakteristik pekerjaan menuntut ketelitian, kecepatan, kemampuan beradaptasi, serta orientasi layanan kepada nasabah. Kelolakan tenaga kerja tak saja fokus tingkat keahlian teknis pekerja, namun pantau juga psikologis yang tumbuh.

Mengacu hipotesis pertama terbukti bahwa semakin tinggi ahlinya kepunyaan pekerja, makin maju pula kinerja yang diciptakan. Pada sektor perbankan, kemampuan ini jadi pupuk modal utama guna jaga kualitas pelayanan, meminimalkan kesalahan operasional, dan meningkatkan produktivitas kerja. Pekerja yang punya kompetensi tinggi juga cenderung selsaikan targetnya tepat waktu, memberikan pelayanan lebih profesional kepada nasabah, serta berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Temuan tersebut perkuat teori Manajemen Sumber Daya Manusia yang mengatakan bahwasanya kompetensi jadi dasar pribadi tentukan berhasilnya seseorang dalam kerjakan tugasnya. Tak itu saja yang terhubung dengan kemampuan teknis, namun cara pikir, ucap, kerja sama, dan selsaikan masalah yang muncul sewaktu kerja berlangsung. Makin baik keahlian kepunyaan pekerja, makin luas peluang untuk berhasil wujudkan pekerja kualitas unggul. Hasil serupa terlihat penelitian **Dwiyanti et al. (2019)** yang simpulkan bahwasanya kompetensi kerja beri dampak terhadap peningkatan kinerja karena karyawan mampu melaksanakan tugas

secara lebih efektif. Riset lainnya yakni **Anjani (2019)** memperlihatkan bahwasanya tingkat ahlian lewat pengembangan pengetahuan dan keterampilan mampu meningkatkan produktivitas serta pencapaian target organisasi. Hasil penelitian **Adina dan Hartini (2024)** turut memperkuat temuan tersebut katakan elemen unggul yang condong dorong keberhasilan karyawan dalam menghasilkan kinerja yang optimal.

Mengacu hipotesis dua tunjukkan **Motivasi Kerja** berdampak signifikan terhadap **Kinerja Karyawan**, sehingga hipotesis kedua (H2) distujui. Semakin tinggi tekad karyawan, maka makin bagus pula kinerja yang dapat dicapai. Lingkungan kerja perbankan yang memiliki tuntutan pelayanan tinggi membutuhkan karyawan yang bukan sekedar trampil, namun juga punya motivasi kuat pertahankan kualitas pelayanan, produktivitas, dan kepuasan nasabah.

Temuan selanjutnya didukung oleh kajian **Sutrisno (2019)** bahwasanya motivasi jadi topang kuatnya pendorong diri untuk mengarahkan perilaku kerja, mempertahankan semangat kerja, serta dorong agar capainya target. Pekerja punya semangat tinggi biasanya lebih antusias, loyal dan tanggung jawab selama jalankan pekerjaannya sehingga mampu perlihatkan kinerja yang lebih baik.

Serupa dengan riset ini oleh **Putri Sekar Putri et al. (2024)** mengatakan motivasi kerja berkontribusi terhadap tingkat kinerja lewat pemajuan rasa komit serta semangat dalam bekerja. Serta riset yang dilakukan **Sandra dan Turang (2023)** mengartikan motivasi kerja beri dampak kinerja karyawan, makadariitu badan usaha wajib munculkan penghargaan, peluang kembangkan kerja, dan lingkungan kerja yang bisa beri motivasi kerja terus berkelanjutan.

Pengujian simultan gambarkan bahwasanya **Kompetensi Kerja** dan **Motivasi Kerja** secara bersamaan terhadap **Kinerja Karyawan**, sehingga hipotesis ketiga (H3) distujui. Nilai koefisien determinasi ($R^2 = 0,822$) serupa bahwanya kedua variabel bisa pengaruhi **82,2%** variasi kinerja karyawan, sedangkan **17,8%** sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar riset ini. Riset ini menunjukkan peningkatan kinerja karyawan tak cuma lewat tingkat keahlian dan semangat kerja secara terpisah, melainkan perlu dikelolanya kedua faktor tersebut secara terpadu. Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi tanpa didukung motivasi yang baik belum tentu kinerja nya optimal, sebaliknya pula semangat yang tinggi tak akan pastikan hasil bisa maksimal jika tak didukung kompetensi yang memadai. Maka dari itu perusahaan perlu praktekkan strategi kembangkan tenaga kerja yang mengintegrasikan peningkatan kompetensi lewat pendidikan, pelatihan, dan pengembangan keterampilan dengan upaya meningkatkan motivasi melalui sistem penghargaan, pemajuan karier, serta ciptakan tempat kerja yang kondusif supaya terciptanya tingkat produktivitas dan kinerja karyawan yang makin meningkat .

KESIMPULAN

Mengacu hasil riset ini bahwasanya Kompetensi dalam bekerja dan juga motivasi berdampak langsung dan signifikan terhadap Kinerja perkerja yakni karyawan pada PT Bank Central Asia Tbk KCP Antasari. Kompetensi kerja yang mencakup bekal ilmu, kreatifias diri

dan perilaku dalam bekerja terbukti mampu meningkatkan keunggulan karyawan pelaksanaan tugasnya dengan standar tinggi, namun motivasi bekerja jadi pendorong akan hasilnya tingkat semangat, komitmen, dan produktivitas kerja. Secara bersamaan, kedua elemen ini berikan perubahan yang jelas dengan menunjukkan angka variasi kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 82,2%, sementara 17,8% sisa persen lainnya dipicu unsur lainnya. Riset perlihatkan bahwasanya meningkatkan performa kerja karyawan agar perlu Kelola penguasaan terdahulu program perbaikan tenaga kerja, pendampingan, penyempurna karier, serta pemberian penghargaan yang mampu mendorong karyawan mencapai idealnya output kerja dan bantu tercapainya target organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adina, Z. A., & Hartini. (2024). *Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Jurnal Manajemen dan Bisnis.*
- Andini, R. (2023). *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal Manajemen SDM.* <https://ejournal.unesa.ac.id>
- Andini, R. (2024). *Analisis indikator motivasi kerja karyawan. Jurnal Ilmu Manajemen.* <https://journal.uny.ac.id>
- Anjani, A. (2019). *Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen.*
- Arifin, F. B., & Zulganef. (2025). *Pengaruh kompetensi terhadap kinerja melalui motivasi kerja.* <https://ejournal.upi.edu/index.php/JER/article/view/81532>
- Dwiyanti, N. K. A., Heryanda, K. K., & Susila, G. P. A. J. (2019). *Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PD BPR Bank Buleleng 45. Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis, 7(2).* <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/Prospek/article/view/23154>
- Dwiyanti, N. K. A., Heryanda, K. K., & Susila, G. P. A. J. (2020). *Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal Manajemen Indonesia.*
- Hariyanto, V., Samalelo, T., & Hellyani, C. A. (2023). *Analisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.*
- Hidayat, R., & Nugroho, A. (2025). *Peran motivasi dalam meningkatkan produktivitas kerja. Jurnal Manajemen Indonesia.* <https://jurnalmanajemen.petra.ac.id>
- Hulio, M., & Widjaja, H. (2024). *Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.* <https://journal.untar.ac.id/index.php/JMDK/article/view/31617>
- Januarta, K. A., Cipta, W., & Bagia, I. W. (2019). *Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.*
- Lestari, E. A., & Kuswinarno, M. (2024). *Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.* <https://jurnal.mediaakademik.com/index.php/jma/article/view/988>
- Prasetyo, A., & Lestari, R. (2022). *Motivasi kerja dan kinerja karyawan. Jurnal Ekonomi dan Bisnis.* <https://ejournal.unsrat.ac.id>
- Pratama, Y. (2024). *Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja [Skripsi].* <https://repository.uinjkt.ac.id>

- Putri, N., et al. (2024). *Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Jurnal Administrasi Bisnis*. <https://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id>
- Putri Aziziah, D. D., S. A. N., & Kartono, K. (2024). The influence of competence and motivation on employee performance. *Indonesian Journal of Business Analytics*. <https://ejournal.formosapublisher.org/index.php/ijba/article/view/8901>
- Putri Sekar Putri, A., Armansyah, A., Yani, A., Basyid, A., & Syahputro, S. B. (2024). Motivasi kerja sebagai faktor penentu kinerja karyawan. *Surplus: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(1). <https://doi.org/10.71456/sur.v4i1.1402>
- Rachman, Z. A., & Widiartanto, W. (2022). *Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan*. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab/article/view/32681>
- Rihadatul, S. (2023). *Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan melalui motivasi*. <https://jurnal.itbsemarang.ac.id/index.php/JMBE/article/view/1109>
- Sandra, S. A., & Turang, F. (2023). Employee performance and work motivation. *International Journal of Economics and Management Research*, 2(2), 139–153. <https://doi.org/10.55606/ijemr.v2i2.104>
- Steven, S., & Yanuar, Y. (2024). *Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi*. <https://www.researchgate.net/publication/380272426>
- Wibisono, T., & Arifin, Z. (2023). *Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja. Jurnal SDM Indonesia*. <https://ejournal.bsi.ac.id>
- Yolanda, P., et al. (2022). *Kinerja karyawan: faktor-faktor yang memengaruhi*. <https://ojs.uma.ac.id/index.php/diversita/article/view/5788>