



Pengaruh Kompetensi Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Muamalat Indonesia (Persero), TBK Bandar Lampung

Muhammad Ridwan , Siti Khoirina

Universitas Mitra Indonesia

Email ; muhammadridwan.student@umitra.ac.id sitikhairina@umitra.ac.id

Abstract. Worker efficiency is an important part of an organization's tasks. Because the level of progress or decline of the organization depends on it. When representative performance is ineffective, the organization will fail. Work efficiency cannot be separated from the nature of the work. This can be estimated from the abilities of each worker. However, this does not encourage improvements in good company administration. Furthermore, there must be great correspondence and participation between the organization and its workers. Regardless of whether they work for a similar organization. Even so, each worker's presentation is unique. Therefore, pioneers must know this.

Keywords: Competency and Rewards, Employee Performance, PT. Bank Muamalat Indonesia (Persero)

Abstrak. Efisiensi pekerja adalah bagian penting dari tugas organisasi. Karena tingkat kemajuan atau kemunduran organisasi bergantung padanya. Ketika kinerja perwakilan tidak efektif, organisasi akan gagal. Efisiensi kerja tidak terlepas dari sifat pekerjaan. Hal ini dapat diperkirakan dari kemampuan setiap pekerja. Namun, hal ini tidak mendorong perbaikan administrasi perusahaan yang baik. Selanjutnya, harus ada korespondensi dan partisipasi yang besar antara organisasi dan para pekerjanya. Terlepas dari apakah mereka bekerja untuk organisasi serupa. Meski begitu, presentasi setiap pekerja itu unik. Oleh karena itu, para pionir harus mengetahui hal ini.

Kata Kunci : Kompetensi Dan Reward, Kinerja Karyawan, PT.Bank Muamalat Indonesia (Persero)

LATAR BELAKANG

SDM adalah bagian penting dari organisasi mana pun dan mengambil bagian penting dalam tugasnya. Hal ini karena manusia mempunyai wawasan, pemikiran, perasaan, dan kemampuan yang tidak dimiliki hewan hidup lainnya. Di sini, HR mengingat setiap individu untuk suatu asosiasi dari level paling minimal hingga level paling tinggi yang terlibat dalam aktivitas organisasi. Aset-aset ini mempunyai peran serupa dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam mencapai tujuan organisasi, pelaksanaan yang representatif sangatlah penting. Hal ini karena rendahnya presentasi yang representatif akan menjadi penghambat tercapainya tujuan organisasi.

Sebuah organisasi berupaya mencapai efisiensi paling ekstrem dan terus-menerus menilai presentasi para wakilnya. Perwakilan Bank Muamalat KCU Lampung diharapkan bekerja dengan ahli dan dapat diandalkan dalam memberikan bantuan yang dapat diterima oleh nasabah. Pesta Kerja. KCU Muamalat Bank Lampung merupakan lembaga publik terbatas yang bergerak di bidang perbankan dan administrasi moneter.

Kahyani dan Dayan (2019) menerima bahwa kemampuan adalah kualitas yang harus dimiliki oleh perwakilan. Semakin tinggi tingkat keahliannya, semakin baik. Semakin banyak perwakilan akan tercipta dan terbukanya peluang yang lebih baik dibandingkan dengan pekerja lain. Ujian kemampuan dilakukan karena motivasinya adalah untuk lebih mengembangkan

Received September 30, 2023; Revised Oktober 2, 2023; Accepted November 22, 2023

* Muhammad Ridwan , muhammadridwan.student@umitra.ac.id

profesi seseorang. Bagaimanapun, menentukan tingkat keahlian penting untuk menentukan kelangsungan tingkat pameran normal. Wakil-wakil yang berkualifikasi khusus dan memiliki informasi, kemampuan, kapasitas dan mentalitas yang sesuai dengan jabatannya akan didorong untuk melaksanakan kewajibannya secara efisien, aktual dan efektif secara konsisten.

KAJIAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Seperti yang ditunjukkan oleh Sutarto dan rekannya (2022), aset manusia yang direncanakan oleh para eksekutif memilah, mengoordinasikan, dan mengendalikan pergerakan setiap jenis perolehan pasokan tenaga kerja. Peningkatan pekerja, gaji, pemeliharaan perwakilan, dan penyelesaian sesuai peraturan dan pedoman material untuk mencapai tujuan dan target setiap perwakilan. organisasi dan masyarakat.

Unsur- Unsur Manajemen Sumber Daya Manusia

Susan (2019) menerima bahwa aset manusia dewan terdiri dari tiga komponen:

1. Pengusaha
2. Karyawan
3. Pemimpin

Kompetensi

Kemampuan sesuai Peraturan No. 13/2003 tentang Bisnis, Area 1 (10). Kapasitas adalah kesanggupan setiap individu untuk melakukan pekerjaan, termasuk berbagai sudut pandang seperti informasi, kemampuan, dan mentalitas terhadap pekerjaan. yang sesuai dengan prinsip yang telah ditetapkan. Kapabilitas menyiratkan memiliki informasi, kemampuan, dan kapasitas yang diharapkan untuk posisi tertentu. Dilihat dari tampilan masa lalu. Keahlian merupakan sekumpulan kemampuan yang harus dimiliki oleh seseorang, khususnya pekerja, untuk dapat mencapai tingkat spesialis ahli.

Karakteristik Kompetensi

Sesuai Spencer dan Spencer dalam Aribin dkk. (2019), kapabilitas terdiri dari 5 atribut:

1. Motif
2. Sifat
3. Konsep diri
4. Pengetahuan
5. Keterampilan

Indikator Kompetensi

Penanda eksekusi menurut Maidita (2019) adalah sebagai berikut:

1. Inspirasi merupakan pendapat individu sepanjang waktu melakukan suatu gerakan.
2. Kualitas adalah atribut yang mendorong individu untuk bertindak atau merespons dengan tujuan tertentu.
3. Menyinggung mentalitas dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang.
4. Informasi adalah data yang dimiliki seseorang di suatu wilayah tertentu.
5. Keahlian adalah kemampuan untuk mencapai sesuatu secara sungguh-sungguh dan intelektual.

Reward

Kahyani dan Dayan (2019) menerima bahwa hadiah adalah hadiah yang diberikan organisasi kepada perwakilannya yang membuat kemajuan atau eksekusi yang hebat. Untuk membantu perwakilan bekerja lebih baik dan membantu organisasi

Tujuan Reward

Seperti yang ditunjukkan oleh Trisha Carly Coulor (2018), tujuan utama dari penghargaan ini adalah:

1. Tingkatkan inspirasi dan dorong diri Anda untuk mencapai tujuan Anda.
2. Ini menunjukkan siapa yang mempunyai kemampuan lebih.
3. Bersifat Universal.

Jenis-jenis Reward

Menurut Dicky Saputra (2017), hibah dibedakan menjadi 2 macam:

1. Penghargaan ekstrinsik (*ekstrinsic rewards*)
2. Penghargaan intrinsik (*intrinsic rewards*)

Indikator Reward

Sesuai Kdarsiman (2021), pedoman remunerasi meliputi :

1. Upah
2. Promosi
3. Penghargaan
4. Insentif
5. Tunjangan
6. Gaji.

Kinerja

Menurut Effendi (2018), efektivitas adalah penyajian hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu persekutuan dengan berusaha mencapai tujuan yang bersifat otoritatif sesuai dengan kewenangan dan kewajibannya. tanpa mengabaikan hukum pelanggaran moral atau penyalahgunaan etika

Karakteristik Kinerja Karyawan

Dari gambaran tersebut kita dapat ber alasan bahwa pameran yang dilakukan para wakil tersebut merupakan konsekuensi kerja mereka dalam melaksanakan kewajiban karya yang diperuntukkan Atribut kerja perwakilan Ciri-ciri perwakilan berkinerja tinggi meliputi:

1. Memiliki tingkat kewajiban moral yang tinggi.
2. Dia berpikir sejenak untuk mengambil dan bertahan melewati bahaya yang dia hadapi.
3. Tetapkan tujuan yang masuk akal
4. Kembangkan strategi menyeluruh yang telah teruji di lapangan dan berupaya mencapai tujuan Anda.
5. Hampir semua pekerjaan selesai
6. Cari peluang potensial untuk melaksanakan rencana Anda.

Indikator Kinerja Karyawan

Sesuai Mathis dan Jackson dalam Execution Markers oleh Fadila dkk. (2017) pekerja:

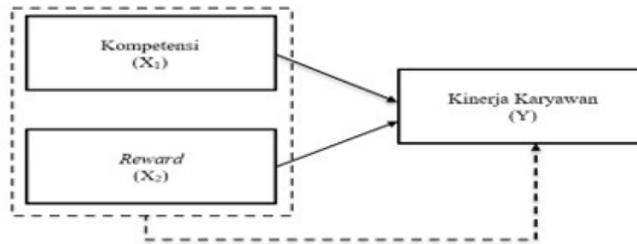
1. Kualitas
2. Berkerumun
3. Ketepatan
4. Efektivitas
5. Kehadiran

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Saat memimpin eksplorasi Sangat penting untuk merencanakan dan merencanakan penelitian sehingga pemeriksaan subjektif dan efisien dapat dilakukan. Seperti yang ditunjukkan oleh Nazir (20), konfigurasi penelitian menggabungkan setiap siklus yang penting untuk merencanakan dan memimpin tinjauan. Konfigurasi pemeriksaan adalah gambaran bagaimana kreator memimpin peninjauan dari awal hingga produk akhir.

Hubungan antara hasil, imbalan, dan efisiensi pekerja Dalam penelitian ini Faktor-faktor terkonsentrasi dipisahkan menjadi dua faktor utama: variabel otonom (X) yang terdiri dari tiga faktor: eksekusi (X1) dan imbalan (X2). Sedangkan variabel dependen (Y) terdiri dari satu variabel yaitu pelaksanaan pekerjaan. Perwakilan



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Keterangan :

- > : Pengaruh secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen
- - - - -> : Pengaruh secara simultan variabel nindependen terhadap variabel Dependen.

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat

Guna memperoleh data yang diperlukan dalam penulisan proposal skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat (Persero) Tbk Bandar Lampung”** maka penulis mengadakan penelitian pada PT. Bank Muamalat (Persero) Tbk Bandar Lampung Jl. Raden Intan No.92, Pelita, Engal, Kota Bandar Lampung, Lampung.

Waktu

Waktu penelitian dilaksanakan pada Bulan Maret 2023 sampai dengan Agustus 2023.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

Keabsahan Data

1. Uji Validitas

Koneksi Pearson 0,05 untuk mengukur ketepatan survei. Apabila r-angka > r-tabel (df: N-2, 36-2 = 34), maka survei dianggap substansial. Dengan demikian, r-tabel adalah 0,329 dan nilai Alpha adalah 5% (ditambahkan r-tabel). Konsekuensi legitimasi dari peninjauan tersebut ditampilkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.1
Hasil Uji Validitas

Variaebel	Pernyataan	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
Kompetensi (X1)	X1.1	0,660	0,329	Valid
	X1.2	0,443	0,329	Valid
	X1.3	0,517	0,329	Valid
	X1.4	0,390	0,329	Valid
	X1.5	0,383	0,329	Valid
	X1.6	0,504	0,329	Valid
	X1.7	0,493	0,329	Valid
	X1.8	0,361	0,329	Valid
	X1.9	0,456	0,329	Valid
	X1.10	0,391	0,329	Valid
Reward (X2)	X2.1	0,628	0,329	Valid
	X2.2	0,663	0,329	Valid
	X2.3	0,594	0,329	Valid
	X2.4	0,726	0,329	Valid
	X2.5	0,862	0,329	Valid
	X2.6	0,338	0,329	Valid
	X2.7	0,403	0,329	Valid
	X2.8	0,493	0,329	Valid
	X2.9	0,489	0,329	Valid
	X2.10	0,517	0,329	Valid
	X2.11	0,490	0,329	Valid
	X2.12	0,464	0,329	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,456	0,329	Valid
	Y.2	0,385	0,329	Valid
	Y.3	0,387	0,329	Valid
	Y.4	0,369	0,329	Valid
	Y.5	0,637	0,329	Valid
	Y.6	0,485	0,329	Valid
	Y.7	0,655	0,329	Valid
	Y.8	0,616	0,329	Valid
	Y.9	0,352	0,329	Valid

Sumber: Distribusi SPSS, informasi ditangani tahun 2023.

Sesuai tabel di atas Akibat uji legitimasi terhadap faktor kapasitas (X1), imbalan (X2), dan pelaksanaan perwakilan (Y) dinyatakan sah dan layak untuk diperiksa. Karena nilai r yang ditentukan $>$ kuadrat r

2. Uji Reliabilitas

Uji kualitas yang teguh digunakan untuk menentukan seberapa pasti suatu estimasi dapat dilakukan. Suatu jajak pendapat dianggap dapat diandalkan jika reaksi seseorang terhadap pertanyaan tetap dapat diandalkan atau stabil dalam jangka panjang dan alfa Cronbach $>$ 60 . Hasil uji ketergantungan ditampilkan pada tabel terlampir:

Tabel 1.2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Intrumen	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,699	0,60	Reliabel
Reward (X2)	0,802	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,661	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil Output SPSS, Data diolah 2023

Dari informasi sebelumnya, ternyata nilai Cronbach's alpha setiap variabelnya lebih besar dari nilai yang telah ditentukan yaitu 0,60, dan itu berarti informasi tersebut dapat dipercaya.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Ulasan ini memanfaatkan informasi dari tes Kolmogorov-Smirnov. dengan nilai penting $>0,05$. Konsekuensi dari uji kenormalan ditampilkan pada tabel terlampir:

Tabel 1.3

Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.83903916
Most Extreme Differences	Absolute	.110
	Positive	.110
	Negative	-.080
Test Statistic		.110
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Hasil Output SPSS, 2023

Seperti yang ditampilkan pada tabel di atas. Nilai kritis yang diperoleh uji kewajaran dengan teknik Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,447 lebih tinggi dari tingkat kepentingan sebesar 0,05. Oleh karena itu, uji kewajaran dalam tinjauan ini cenderung dianggap menunjukkan penyebaran kewajaran. biasa

2. Uji Multikolonieritas

Faktor ekspansi resistensi dan fluktuasi (VIF) dicoba untuk multikolinearitas. Dengan asumsi resistensi lebih besar dari 0,10 dan VIF di bawah 10, maka tidak terjadi multikolinearitas antar faktor bebas. Konsekuensi dari pengujian multi-baris ditampilkan pada tabel terlampir:

Tabel 1.4

Hasil Uji Multikolonieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	17.971	1.574		11.415	.000		
Kompetensi	.524	.034	.888	15.487	.000	.878	1.139
Reward	.069	.026	.152	2.644	.012	.878	1.139

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Output SPSS, 2023

Dari hasil koefisien resiliensi diatas diperoleh hasil uji multikolinearitas sebesar 0,878 dan nilai VIF sebesar 1,139 yang berarti kedua faktor tersebut menunjukkan kekurangan multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian kontras dalam tinjauan ini menggunakan uji Glaser untuk menentukan arti dari hasil kekambuhan. Jika lebih besar dari 0,05, tidak ada perbedaan. Konsekuensi dari uji perbedaan ditampilkan pada tabel terlampir:

Tabel 1.5

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.264	3.808		1.382	.176
Kompetensi	-.144	.082	-.311	-1.754	.089
Reward	.056	.063	.157	.884	.383

a. Dependent Variable: Abs Res
Sumber : Hasil Output SPSS, 2023

Ditunjukkan oleh konsekuensi Koefisien hasil di atas Variabel Pameran (X1) menunjukkan efek samping sebesar 0,089 dan Hadiah (X2) menunjukkan konsekuensi sebesar 0,383. Selanjutnya, hasilnya menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan dalam faktor ini.

4. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi Gunakan uji DurbinWatson apa pun masalahnya. autokorelasi atau tidak dalam siklus pilihan, atau setidaknya, $dU < dW < 4 - dU$. Konsekuensi dari uji autokorelasi ditampilkan pada tabel terlampir:

Tabel 1.6

Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.951 ^a	.905	.899	.731	1.919

a. Predictors: (Constant), Reward, Kompetensi
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Hasil Output SPSS, 2023

Dari uji Durbin-Watson di atas, nilai DW adalah 1.919. Kemudian, membandingkan nilai ini dan nilai tabel DW, signifikansinya adalah 5%. Dapat dilihat bahwa jumlah komponen informasi $n=$ adalah 36 dan jumlah faktor informasi adalah $K=2$. Oleh karena itu nilai DU selanjutnya adalah 1,587 dan nilai $(4-DU)$ adalah $4-1,587 = 2,413$. Dapat beralasan bahwa $1,587 < 1,919 < 2,413$ sebenarnya berarti tidak terjadi autokorelasi karena nilai Durbin-Watson berada di antara DU dan $4-DU$.

Uji Regresi Linier Berganda

Faktor pameran (X1) dan gaji pekerja dan pelaksanaan (Y) digunakan sebagai faktor ketergantungan. Konsekuensi dari berbagai pemeriksaan kambuh langsung ditampilkan pada tabel terlampir:

Tabel 1.7

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.971	1.574		11.415	.000
Kompetensi	.524	.034	.888	15.487	.000
Reward	.069	.026	.152	2.644	.012

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Hasil Output SPSS, 2023

Dari hasil di atas dapat disusun berbagai kondisi langsung sebagai berikut.

$$Y = 17,971 + 0,524 X_1 + 0,069 X_2 + e$$

Dari berbagai kondisi kekambuhan langsung tersebut, dapat dipaparkan sebagai berikut.

1. Nilai konsisten (α) sebesar 17,971. Hal ini menunjukkan bahwa nilai efisiensi pekerja sebesar 17,971 ketika semua faktor bebas termasuk eksekusi (X1) dan imbalan (X2) bersifat mantap (konsisten).
2. Koefisien relaps sebesar 0,524. Nilai ini menunjukkan pengaruh positif terhadap eksekusi representatif, yaitu dengan asumsi variabel pameran bertambah 1 satuan maka eksekusi pekerja bertambah 0,524.
3. Nilai koefisien regresi untuk variabel *reward* (X₂) yaitu sebesar 0,069. Nilai tersebut menunjukkan nilai positif terhadap kinerja karyawan. Artinya jika variabel *reward* mengalami kenaikan 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,069.

Uji Hipotesis

1. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien kepastian (R²) digunakan untuk mengkomunikasikan jumlah faktor yang terlibat dengan menentukan besar atau kecilnya selisih total suatu variabel dependen yang dapat dihitung oleh faktor bebas. Konsekuensi dari koefisien jaminan (R²) ditampilkan pada tabel terlampir:

Tabel 1.8

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
	1 (Constant)	17.971	1.574			
Kompetensi	.524	.034		.888	15.487	.000
Reward	.069	.026		.152	2.644	.012

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Hasil Output SPSS, 2023

Dari hasil model yang dirangkum di atas. Jelas koefisien R-kuadrat berubah nt jaminan adalah 0,899, dan itu berarti 89,9% dipengaruhi oleh faktor eksekusi dan pembayaran. Kelebihan 10,1% (100-79,3%) dipengaruhi oleh berbagai faktor yang tidak dijelaskan dalam tinjauan ini.

2. Uji F (Simultan)

Uji AF memutuskan apakah faktor-faktor otonom secara bersama-sama (pada saat yang sama) mempengaruhi variabel dependen. Premis pilihannya adalah untuk menentukan kemungkinan pentingnya, artinya, dengan asumsi kemungkinan penting adalah <0,05, hal ini berarti bahwa faktor-faktor otonom (X1 dan X2) bersama-sama mempengaruhi hasil pengujian variabel dependen (Y). F ditampilkan pada tabel terlampir:

Tabel 1.9

Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	167.534	2	83.767	156.782	.000 ^b
Residual	17.632	33	.534		
Total	185.165	35			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Reward, Kompetensi
 Sumber : Hasil Output SPSS, 2023

Karena ANOVA yang diberikan diatas, maka F-score yang ditentukan adalah 156,782 dengan tingkat kemungkinan penting secara simultan sebesar 0,000. Persamaan untuk memastikan tabel F adalah $nk-1$ atau $36-2-1=33$, sehingga nilai tabel F adalah 3,28 (tabel F digabungkan). Selanjutnya diperoleh angka F sebesar $156,782 > F$ tabel 3,28 dan nilai sig 0,000 < 0,05, yang berarti Eksekusi dan imbalan secara bersama-sama (saling mempengaruhi) eksekusi pekerja.

3. Uji t (Parsial)

Uji T digunakan untuk memutuskan apakah terdapat dampak (individu) dari faktor bebas terhadap variabel dependen. Premis pilihan dapat digunakan jika $t > t$ kuadrat dan tingkat

kepentingan $< \alpha$ (0,05), yang berarti faktor bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hasil eksperimen ditampilkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.10

Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.971	1.574		11.415	.000
Kompetensi	.524	.034	.888	15.487	.000
Reward	.069	.026	.152	2.644	.012

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Output SPSS, 2023

Dari hasil koefisien di atas diperoleh t-worth pada variabel pameran (X1) sebesar 15,487 dan t-worth pada variabel hadiah (X2) sebesar 2,644. Untuk t-tabel = 33 yang ditentukan dengan menggunakan resep nk-1 atau 36-2-1, kita mendapat nilai t-tabel sebesar 2,034 (t-tabel digabungkan)

Oleh karena itu, kita dapat beralasan bahwa t yang ditentukan berdasarkan pelaksanaan (X1) adalah $15,487 > t$ Tabel 2,034 dan kepentingannya adalah $0,000 < 0,05$, dan itu berarti bahwa efektivitas agak mempengaruhi kinerja pekerja yang ditentukan berdasarkan remunerasi (X2). Thitung sebesar $2,644 > t$ Tabel 2,034 Pentingnya $< 0,012$. 0,05, dan itu berarti bahwa hadiah akan mempengaruhi presentasi perwakilan tertentu.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji T, diharapkan H1 diakui. Atau sebaliknya keahlian tersebut mempunyai pengaruh yang berarti terhadap kinerja perwakilan Bank Muamalat KCU Bandar Lampung, hal ini terlihat dari hasil angka t yaitu $15,487 > t$ tabel 2,034 dan sangat besar yaitu $0,000 < 0,05$ mengingat faktanya bahwa nilai ini memenuhi kebutuhan. Keterampilan di sini mengacu pada karakter seseorang yang tercermin dalam cara dia berperilaku di tempat kerja, misalnya kualitas karakter. inspirasi diri kepercayaan diri Informasi dan kemampuan Dengan cara ini, memiliki kemampuan dapat membantu orang bekerja lebih baik dan membimbing pekerja untuk mengerjakan pameran mereka.

Penelitian ini dipimpin dalam upaya bersama Marisa Permata-Sari dan rekan (2019) tentang "Pengaruh Kemampuan Logis dan Kompensasi pada Tujuan untuk Meninggalkan Pekerja yang Mempengaruhi di Penginapan Aston West Matupang dan Aston Lasuna" dan Ani Kahyani dan Diane Septiandi (2019). Dalam mata pelajaran "Pemeriksaan Pengaruh Kemampuan dan Eksekusi Imateriil." Kondisi dan kompensasi untuk eksekusi perwakilan.

Pengaruh remunerasi terhadap kinerja pekerja Dari konsekuensi uji t diketahui bahwa H2 pada hakekatnya berpengaruh terhadap presentasi perwakilan Bank Muamalat KCU Bandar Lampung melalui remunerasi atau hadiah, yang seharusnya terlihat dari dampak lanjutan dari tabel t. adalah $2,644 > t\text{-tabel } 2,034$ dan tingkat kepentingannya $0,012 < 0,05$. Reward adalah hadiah atau motivasi yang diberikan kepada perwakilan atas karyanya sebagai pengakuan atas presentasinya. Perwakilan sering kali diberi banyak tenaga dan pemikiran dalam perencanaan keuangan untuk melanjutkan kemajuan organisasi, sehingga mendapatkan hibah akan menambah semangat dan inspirasi seseorang dalam bekerja. Karena penghargaan tersebut bisa bersifat moneter atau non-moneter, sehingga perwakilan lebih terpacu untuk mengerjakan presentasinya. (2019), yang menemukan bahwa hadiah sangat mempengaruhi pelaksanaan perwakilan.

Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji T dapat diketahui bahwa H3 diterima atau kinerja dan remunerasi pada dasarnya berpengaruh terhadap presentasi pegawai Bank Muamalat KCU Bandar Lampung, hal ini terlihat dari hasil estimasi $F 156,782 > F$ (Tabel 3,28) dan nilai Sig $0,000 < 0,05$, yang berarti bahwa pameran dan penghargaan secara bersama-sama (saling mempengaruhi) berdampak pada pelaksanaan yang representatif. Hal ini karena kedua perspektif tersebut berperan penting dalam meningkatkan kemampuan atau kelangsungan hidup seseorang. Sebagai hasil dari produktivitas dan keuntungan, Perwakilan akan lebih berbakat dan terbuju. Selain itu, mereka juga merasa lebih puas. Akibatnya, mereka lebih terinspirasi dan bisa lebih mengembangkan pamerannya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Eni Cahyani dan Dian Septiandi (2019) dan penelitian Marisa Permata Sari, dkk (2019) yang menyatakan bahwa kompetensi dan reward secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Mengingat eksplorasi dan percakapan yang diberikan di bagian sebelumnya. Ujung-ujungnya dapat ditarik:

1. Efektivitas berpengaruh secara keseluruhan terhadap pameran pekerja KCU Bank Muamalat Bandar Lampung. Hal ini menunjukkan bahwa Semakin berguna pekerjaanya, semakin baik. Semakin tinggi efisiensinya.

2. Reward secara mendasar mempengaruhi presentasi KCU Bank Muamalat perwakilan Bandar Lampung. Hal ini menunjukkan bahwa lebih banyak lagi. Berapa gaji yang didapat perwakilan? Efektivitas kerja pun akan semakin tinggi.
3. Penyajian dan santunan pegawai Bank, Mumalat, KCU Bandar Lampung secara bersama-sama atau bersama-sama. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi skor kemampuan individu maka semakin tinggi pula pameran dan gaji perwakilannya. Semakin banyak pintu terbuka yang mereka perlukan untuk menggarap pamerannya, semakin banyak pula reward yang mereka dapatkan. Perwakilan yang semakin tertarik dan terbujuk akan mengerjakan presentasi mereka.

Saran

Dari hasil review yang didapat, gagasan-gagasan berikut ini dapat dijadikan bahan dan bahan renungan dari review tersebut:

1. Bank Muamalat KCU Bandar Lampung sebaiknya terus menerus menangani pekerjanya. Baik dari segi kelangsungan hidup mereka maupun hadiah yang diberikan kepada mereka. Sehingga perwakilan dapat terus mengembangkan efektivitas kerjanya.
2. Pemeriksaan di masa depan akan mendorong eksplorasi ini lebih jauh dengan memilih faktor-faktor yang berbeda untuk mendapatkan informasi yang lebih tepat.

DAFTAR REFERENSI

Dicky Saputra, N. L. *Pengaruh Reward (Penghargaan) Dan Punishment (Sanksi) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Divisi Regional II Sumatera Barat*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Volume 8, Nomor 1, Januari 2017 ISSN:2086-5031, 1-14. (2017)

Moh. Nazir. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia. (2020)

Susan, E. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jurnal Manajemen Pendidikan. (2019).