



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
BANK SYARIAH INDONESIA (BSI) KC MAKASSAR VETERAN DENGAN
MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI**

Nur Elfitri Rahman¹, Ilham², Trimulato³

nurelfitrirhmn@gmail.com¹,

ilhamgani@gmail.com²

tri.mulato@uin-alauddin.ac.id³

^{1,2,3}Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar

Abstrack

This study aims to determine the effect of work environment and compensation on the performance of employees of Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Makassar Veterans with work motivation as a moderating variable. The population in this study were all employees who worked at BSI Makassar Veterans totaling 20 employees. The sampling technique used was the saturated sampling method. This research is a type of quantitative research using multiple linear regression analysis and moderated regression analysis (MRA). The results showed that the work environment had a positive and significant effect on employee performance, compensation had a positive and significant effect on employee performance, work motivation was able to moderate the relationship between the work environment and employee performance and work motivation was able to moderate the relationship between compensation and employee performance.

Keywords: *Work Environment, Compensation, Performance and Work Motivation*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Makassar Veteran dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di BSI Makassar Veteran yang berjumlah 20 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dan Moderated Regression Analysis (MRA). Hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja mampu memoderasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja mampu memoderasi hubungan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kinerja dan Motivasi Kerja*

PENDAHULUAN

Di Indonesia terdapat dua jenis perbankan yaitu bank konvensional dan bank syariah. Bank syariah merupakan perusahaan yang menjalankan dan menawarkan produk berdasarkan prinsip syariah. Kegiatan usaha bank itu secara umum berlandaskan pada kepercayaan masyarakat (Karima, 2021). Oleh karena itu, profesionalisme pengelola yang berkecimpung di dalamnya tentu menjadi suatu hal yang fundamental yang tidak dapat di tawar. Keberhasilan suatu perusahaan dalam menjalankan usahanya sebagaimana yang telah ditetapkan sebelumnya menjadi tujuan dari sebuah perusahaan tersebut tidak lepas atau sangat bergantung pada pengelolaan sumber daya terutama sumber daya manusia.

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat dominan dalam kegiatan perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan khususnya bank syariah perlu memikirkan bagaimana sumber daya manusianya dapat dikembangkan untuk memajukan kemajuan perusahaan dan bagaimana mengelola karyawan bank tersebut agar dapat memiliki kinerja yang tinggi terhadap perusahaan. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu perusahaan, (Purnami, 2017).

Dalam meningkatkan kinerja karyawan hal yang dapat dilakukan oleh perusahaan yaitu dapat melalui pendidikan dan pelatihan yang tentunya berkaitan dengan implementasi kinerja, lingkungan kerja yang kondusif, serta memberikan kompensasi yang layak dan motivasi kepada karyawan perusahaan sebagai pendukung kontribusi karyawan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan (Dwisaksono, 2021). Melalui langkah-langkah tersebut para karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan.

Dalam prestasi kinerja karyawan faktor yang memengaruhi diantaranya lingkungan kerja, memberikan kompensasi dan motivasi (Hatimah.P, 2019). Setiap karyawan dapat lebih termotivasi untuk mengerjakan tanggung jawab atas pekerjaan mereka jika perusahaan mengerti dan memerhatikan betul lingkungan pekerjaan dan kebutuhan setiap karyawan yang pada dasarnya mereka bekerja untuk mendapatkan uang dalam hal ini berbentuk gaji. Setiap karyawan mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri saat ia bergabung pada perusahaan tersebut.

Motivasi dalam diri karyawan ikut serta dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Motivasi yang rendah dapat membuat karyawan yang berkualitas itu kinerjanya menjadi buruk sedangkan motivasi yang tinggi dapat membuat karyawan yang biasa-biasa saja justru mempunyai kinerja yang sangat menakjubkan. Oleh karena itu, motivasi kerja harus dibangkitkan oleh pihak perusahaan agar karyawan bekerja dengan baik. Namun, tidak hanya perusahaan yang harus berusaha karyawan sendiripun harus berusaha memotivasi dirinya sendiri karena kinerja karyawan juga ditentukan oleh diri mereka sendiri agar mereka dapat bertahan di perusahaan.

Bagi perusahaan, penelitian kinerja sangat berguna untuk mengevaluasi jumlah, kualitas, dan motivasi karyawan, serta untuk pemantauan dan peningkatan. Perusahaan yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dan nyaman tanpa adanya gangguan suara bising akan memberikan kemudahan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Kinerja karyawan yang terbaik diperlukan untuk meningkatkan produktivitas dan mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Namun masih terdapat karyawan yang menunjukkan sikap kinerja yang kurang baik dengan menggunakan waktu kerjanya dengan bersantai dan kurang memiliki rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Karena kurangnya kualitas karyawan, maka dengan pemberian kompensasi dapat menciptakan motivasi kerja karyawan, karena untuk meningkatkan kinerja

karyawan dibutuhkan pemenuhan kompensasi untuk mendukung motivasi para karyawan. Dengan terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil dan kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dikerjakannya.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Insani

Sumber daya insani merupakan kemampuan personal dalam melakukan pekerjaan agar mendapatkan hasil yang baik. Kompetensi dapat berupa pengetahuan, keahlian, sikap, nilai atau karakteristik personal yang diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi atau perusahaan dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi karyawan terhadap organisasi atau perusahaan (Ilham, 2020).

Di dalam perusahaan peranan administrasi sangatlah menentukan dalam kelangsungan hidup suatu perusahaan, akan tetapi ada yang lebih menentukan lagi yaitu manusia. Baik buruknya administrasi sangatlah bergantung pada sumber daya manusia yang dimiliki baik, maka proses administrasi akan berjalan dengan baik pula serta tujuan organisasi dapat tercapai sesuai yang diharapkan (Ilham, 2020). Manusia merupakan makhluk yang memiliki kemampuan istimewa dan menempati kedudukan tertinggi di antara makhluk lainnya, yakni menjadi khalifah (wakil) Tuhan di muka bumi. Allah SWT berfirman dalam Q.S. Al-Baqarah/2: 30.

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۗ قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

Terjemahan:

Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat., “Aku hendak menjadikan khalifah di bumi.” Mereka berkata, “Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah disana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu?” Dia berfirman, “sungguh, Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui. (Q.S Al-Baqarah/2:30)

Lingkungan Kerja

Menurut Ichsan (2020) pengaruh lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau instansi perusahaan yang akan memberikan dampak baik ataupun buruk terhadap kinerja pegawai.

Lingkungan kerja sangat berpengaruh besar dalam pelaksanaan penyelesaian tugas. Berdasarkan pernyataan di atas dapat di simpulkan bahwa pengertian lingkungan kerja adalah proses kerja dimana lingkungan saling berinteraksi menurut pola tertentu, masing-masing memiliki karakteristik dan atau nilai-nilai tertentu mengenai organisasi yang tidak akan lepas daripada lingkungan dimana organisasi itu berada, dan manusianya yang merupakan sentrum segalanya (Susanto, 2019).

Kompensasi

Menurut Handoko (2018) kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh pekerja atas balas jasa kerja mereka. Kompensasi sering kali juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya yang mereka berikan kepada organisasi.

Kinerja

Kinerja (*performance*) dengan prestasi kerja yaitu proses melalui dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan (Handoko dalam Indrawan, 2017). Menurut Dessler, penilaian kerja terdiri dari tiga langkah, pertama mendefinisikan pekerjaan berarti memastikan bahwa atasan dan bawahan sepakat dengan tugas-tugasnya dan standar jabatan. Kedua, menilai kinerja berarti membandingkan kinerja aktual atasan dengan standar-standar yang telah ditetapkan, dan ini mencakup beberapa jenis tingkat penilaian. Ketiga, sesi umpan balik berarti kinerja dan kemajuan atasan dibahas dan rencana-rencana dibuat untuk perkembangan apa saja yang dituntut (Rosita et.al. 2021).

Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin *movere* artinya dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menimbulkan suatu tindakan atau perbuatan menurut George terry (Fahmi dan Retnowati, 2020). Motivasi memainkan peran penting bagi individu untuk menjadi sukses dan bahagia di kehidupan sehari-hari dan kehidupan kerja. Sangat penting untuk menjaga tingkat motivasi karyawan tetap tinggi untuk berkontribusi positif karyawan dan keberlanjutan organisasi (Ozsoy, 2019). Dari beberapa pengertian motivasi di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi timbul dari diri seseorang untuk mencapai suatu tujuan dan juga dapat disebabkan oleh dorongan orang lain. Namun motivasi yang paling baik adalah dari diri sendiri karena dalam melakukan sesuatu tanpa paksaan dari orang lain dan setiap individu memiliki motivasi yang berbeda dalam mencapai setiap tujuan.

METODE PENELITIAN

Jenis metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018) penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positisme yang bertujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang dibuat oleh peneliti. Penelitian kuantitatif ini memperoleh data yang berbentuk angka atau data kuantitatif yang diangkakan.

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer yaitu data yang diperoleh dari hasil observasi dan hasil wawancara dengan pihak Bank Syariah Indonesia KC Makassar Veteran dan data sekunder yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung atau dari pihak lain seperti jurnal, majalah-majalah ekonomi dan informasi lain yang diambil secara *online* yang terkait dengan penelitian ini.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas dan Reabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan agar dapat mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Adapun uji ini dilakukan dengan cara membandingkan r_{hitung} (*Pearson Correlation*) dengan r_{tabel} . Pernyataan atau instrumen dalam kuesioner baru akan dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ adapun hasil uji validitas kuesioner penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 1 Hasil Uji Validasi

Variabel	Pertanyaan	rHitung	rTabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	Pertanyaan 1	0,925	0,482	Valid
	Pertanyaan 2	0,920	0,482	Valid
	Pertanyaan 3	0,038	0,482	Valid
	Pertanyaan 4	0,858	0,482	Valid
	Pertanyaan 5	0,703	0,482	Valid
Kompensasi (X2)	Pertanyaan 1	0,796	0,482	Valid
	Pertanyaan 2	0,919	0,482	Valid
	Pertanyaan 3	0,823	0,482	Valid
	Pertanyaan 4	0,760	0,482	Valid
Kinerja (Y)	Pertanyaan 1	0,892	0,482	Valid
	Pertanyaan 2	0,882	0,482	Valid
	Pertanyaan 3	0,903	0,482	Valid
	Pertanyaan 4	0,791	0,482	Valid
	Pertanyaan 5	0,722	0,482	Valid
Motivasi Kerja (Z)	Pertanyaan 1	0,817	0,482	Valid
	Pertanyaan 2	0,790	0,482	Valid
	Pertanyaan 3	0,887	0,482	Valid
	Pertanyaan 4	0,887	0,482	Valid
	Pertanyaan 5	0,537	0,482	Valid
	Pertanyaan 6	0,743	0,482	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25, 2022

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui bahwa nilai r_{hitung} di masing-masing pertanyaan dari ketiga variabel $>$ dari pada nilai r_{tabel} . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan yang mendukung penelitian ini adalah valid, sehingga tidak ada item pertanyaan yang dihapus dan semua item digunakan pada keseluruhan model pengujian.

2. Uji Reabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk mengukur sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Menurut Imam Ghozali suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach Alpha* $> 0,70$. Adapun hasil uji reabilitas yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Reliabilitas Coefficient	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	5 item pertanyaan	0.918	Reliabel
Kompensasi (X2)	4 item pertanyaan	0.840	Reliabel
Kinerja (Y)	5 item pertanyaan	0.895	Reliabel
Motivasi Kerja	6 item pertanyaan	0.866	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah dengan SPSS 25, 2022

Dari tabel 1.2 dapat diketahui bahwa variabel memiliki Cronbach's Alpha >0.70. oleh karena itu lingkungan kerja, kompensasi, kinerja dan motivasi kerja dapat dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Jika sig lebih besar dari 5% maka dapat disimpulkan bahwa residu menyebar normal dan jika nilai sig lebih kecil dari 5% maka dapat disimpulkan bahwa residu tidak menyebar normal. Adapun hasil normalitas yang diperoleh dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 3 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		20
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.69308153
Most Extreme Differences	Absolute	.180
	Positive	.180
	Negative	-.120
Test Statistic		.180
Asymp. Sig. (2-tailed)		.087 ^c

a. Test distribution is Normal.

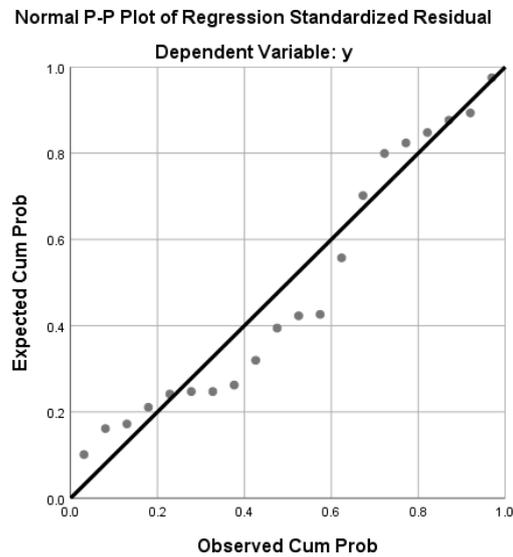
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,087 yang lebih besar dari 0,05 itu artinya data yang di uji dapat dikatakan bahwa nilai residual berdistribusi secara normal. Adapun gambar normalitas dapat dilihat dibawah ini:

Gambar 1 Hasil Uji Normalitas P-Plot



Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan gambar P-Plot di atas maka data dikatakan normal apabila titik dapat mengikuti garis diagonal dan gambar diatas menunjukkan bahwa p-plot mengikuti garis dialogal maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut dapat dikatakan normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah korelasi atau tidak korelasi antara variabel independen dan variabel dependen dalam model regresi. Untuk melihat multikolinieritas antar variabel dapat dilakukan dengan menggunakan metode *tolerance* dan VIF yang ditampilkan di dalam tabel *coefficients*. Kriteria hasil analisis uji multikolinieritas adalah *tolerance* > 0.1 dan VIF < 10. Maka hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	B	Std. Error	Tolerance	VIF
Konstan	-2.665	2.554		
Lingkungan Kerja (X1)		0.232	0.191	5.241
Kompensasi (X2)		0.337	0.169	5.922
Motivasi Kerja (Z)		0.214	0.225	4.451

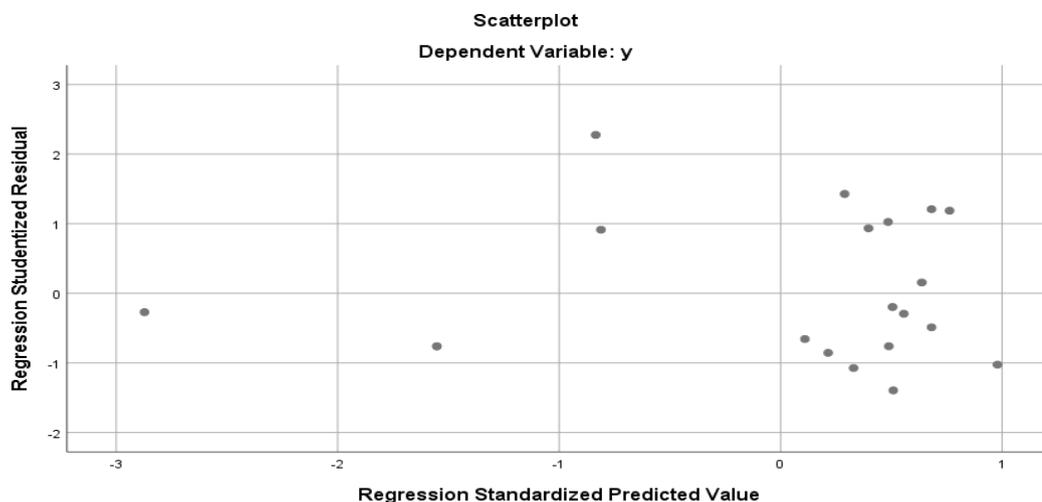
Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai VIF dari masing-masing variabel lingkungan kerja sebesar 5.241, kompensasi sebesar 5.922 dan motivasi kerja 4.451. nilai tersebut menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki nilai VIF lebih kecil dari 10 $VIF < 10$ dan tolanrance > 0.10 maka tidak terjadi multikolinearitas pada model regresi pada penelitian ini.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji dan dalam penelitian tidak mengalami heterokedastisitas atau terjadi homokedastisitas (model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain). Salah satu cara yang dilakukan untuk mendeteksi heteroskedastisitas dengan melihat scatter plot antara nilai prediksi variabel dependen (ZPRED) dengan residual SRESID. Cara mendeteksi masalah pada heterokedastisitas dengan melihat grafik Scatterplot, seperti pada gambardi bawah ini.

Gambar 2 Hasil Uji Keteroskedastisitas Scatterplot



Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan pada gambar di atas, menunjukkan bahwa data tidak mengalami heterokedastisitas karena sebaran titik-titik yang tidak membentuk pola jelas serta menyebar di bawah di atas angka nol pada sumbu Y.

Tabel 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejser

Model	<i>Unstandardized Coefficient</i>	<i>Std. Error</i>	Signifikan
Konstan	-2665E-15	2.554	1.000
Lingkungan Kerja (X1)	0.000	0.232	1.000
Kompensasi (X2)	0.000	0.337	1.000
Motivasi Kerja (Z)	0.000	0.214	1.000

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil Uji Glesjer pada tabel 4.10 koefisien parameter untuk variabel Independen signifikan adalah 1.000 atau lebih dari 0.05. artinya model regresi tersebut tidak mengandung heteroskedastisitas atau biasa dikatakan model regresi tersebut dikatakan homokedastisitas. Hasil tersebut konsisten dengan uji scatterplot.

Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil analisis regresi linear berganda ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 6 Analisis Regresi Linear Berganda

Model	B	Std.Error
Konstan	5.035	2.554
Lingkungan Kerja (X1)	0.520	0.232
Kompensasi (X2)	0.810	0.337
Motivasi Kerja (Z)	0.730	0.214

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut:

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

$$\text{Kinerja} = 5.038 + 0.520 \text{ Lingkungan Kerja} + 0.810 \text{ Kompensasi} + 0.730 \text{ Motivasi Kerja}$$

Dari model persamaan tersebut maka dapat diambil kesimpulan

- Koefisien regresi lingkungan kerja (X1) sebesar 0.520 menyatakan bahwa jika lingkungan kerja bertambah 1 poin, sementara variabel independen lainnya bersifat tetap, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0.520 atau dengan presentase 52%. Nilai koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja bernilai positif menyatakan bahwa apabila semakin baik lingkungan kerja bagi karyawan maka semakin meningkat kinerja karyawan.
- Koefisien regresi kompensasi (X2) sebesar 0.810 menyatakan bahwa jika kompensasi bertambah 1 poin, sementara variabel independen lainnya bersifat tetap, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0.810 atau dengan presentase sebesar 81%. Nilai koefisien regresi untuk variabel kinerja karyawan bernilai positif menyatakan bahwa apabila semakin tinggi kompensasi yang di dapat karyawan semakin meningkat kinerja karyawan tersebut.

2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh mana tingkat hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Nilai koefisien determinasi terdapat di $0 < R^2 < 1$, dimana nilai R^2 yang kecil berarti menunjukkan kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinan R²

Model	Rsquare	Adjusted R Square	Std. Error	Durbin-Watson
	0.868	0.707	1.845	1.727

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 1.7 dapat disimpulkan bahwa:

- Koefisien korelasi (R) sebesar 0.868 yang artinya terdapat hubungan yang cukup kuat antar variabel independen dan dependen karena mendekati angka 1.
- Koefisien determinasi (Adjust R²) sebesar 0.707 yang berarti kontribusi variabel menjelaskan /mempengaruhi variabel dependen sebesar 70% sedangkan sisanya yakni 30% yang berarti dijelaskan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Uji Statistik F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui mengetahui apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau tidak. Hal tersebut dapat diketahui pada tabel 4.18 pada tabel Anova Jika nilai signifikan yang dihasilkan p-value < 5% atau 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Selain menggunakan p-value juga dapat dilihat <0,005, dapat juga dilihat jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka variabel dependen berpengaruh signifikan terhadap variabel independen.

Tabel 8 Hasil uji Statistik F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	166.086	3	55.362	16.264	0.000
Residual	54.464	16	3.404		
Total	220.550	19			

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.000 atau kurang dari 5% (0.05). Nilai F-hitung sebesar 16.264 lebih besar dari nilai Ftabel yaitu 3.52 yang berarti bahwa H_0 ditolak, maka ini membuktikan bahwa variabel independen berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Atau dengan kata lain terdapat minimal satu variabel independen yang signifikan memengaruhi variabel dependen.

Uji Statistik t (Uji t)

Uji t adalah suatu pengujian yang dilakukan untuk membuktikan pengaruh variabel independen secara individu (parsial) terhadap variabel dependen. Jika nilai probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0.05 dan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel maka hipotesis diterima (signifikan).

Namun, jika nilai signifikansi lebih besar dari 0.05 dan nilai t-hitung lebih kecil dari nilai t-tabel maka hipotesis ditolak (tidak signifikan).

Tabel 9 Hasil Uji Statistik t

Model	B	Std. Error	T	Sig
Konstan	5.035	2.554	1.971	0.066
Lingkungan Kerja (X1)	0.520	0.232	2.240	0.040
Kompensasi (X2)	0.810	0.337	2.407	0.029
Motivasi (Z)	0.730	0.214	3.415	0.004

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas interpretasi dari hipotesis yang ditawarkan adalah sebagai berikut:

- a. Hasil uji t menunjukkan bahwa pada lingkungan kerja (X1) nilai signifikansi sebesar 0.040 lebih kecil dari nilai signifikansi 5% (0.05) sedangkan nilai t-hitung 2.240 lebih besar dari nilai t-tabel 2.110 maka hasil ini menginterpretasikan H₀ ditolak yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada BSI Makassar Veteran.
- b. Hasil uji t menunjukkan bahwa pada Kompensasi (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0.029 yang menunjukkan bahwa nilai lebih kecil dari tingkat signifikansi 5% (0.05) dan nilai t hitung 2.407 lebih besar dari nilai t-tabel 2.110 maka menginterpretasikan bahwa H₀ ditolak. Dengan demikian hasil ini membuktikan terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada BSI Makassar Veteran.

Uji Moderated Regression Analysis (MRA)

Uji *Moderated Regression Analysis* (MRA) merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui variabel moderasi akan memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.

Tabel 10 Hasil Uji MRA

Model	B	Std. Error	T	Sig
Konstan	12.828	1.681	7.631	0.000
X1Z	0.30	0.011	2.738	0.014
X2Z	0.018	0.014	1.335	0.0199

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengujian di atas, diperoleh dari hasil Uji *Moderated Regression Analysis*

(MRA) Moderasi 1 dengan nilai Sig X1Z sebesar 0.014 yang menunjukkan $< \alpha$ 0.05, maka disimpulkan motivasi kerja mampu memoderasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan BSI Veteran Makassar.

Hasil Uji Moderat Regression Analysis (MRA) Moderasi 2 dengan nilai Sig X2Z sebesar 0.0199 yang menunjukkan $< \alpha$ 0.05, maka disimpulkan motivasi kerja mampu memoderasi hubungan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan BSI Veteran Makassar.

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan BSI Veteran Makassar.

Berdasarkan dari hasil dari uji t dalam penelitian ini menunjukkan bahwa hasil t hitung untuk variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar 2.240 yang artinya lebih besar dari t tabel yaitu 2.110 dan taraf signifikan variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0.040 lebih kecil dari 0.05 (5%), sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan di BSI Veteran Makassar. Koefisien variabel Lingkungan Kerja sebesar 0.520 artinya jika variabel Lingkungan Kerja mengalami kenaikan 1% satu satuan maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan 0.520 atau 52% koefisien bernilai positif yang artinya berhubungan antara Lingkungan kerja (X1) dengan kinerja karyawan (Y). Maka dapat di simpulkan bahwa **hipotesis 1 di terima**.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan BSI Veteran Makassar

Berdasarkan dari hasil uji t penelitian ini menunjukkan bahwa hasil t hitung variabel kompensasi (X2) sebesar 2.407 yang berarti lebih besar dari t tabel yaitu sebesar 2.110 dan taraf signifikan variabel kompensasi sebesar 0.029 lebih kecil dari 0.05 (5%), sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel X2 kompensasi terhadap kinerja karyawan BSI Veteran Makassar. Koefisien variabel kompensasi sebesar 0.810 artinya jika variabel kompensasi mengalami kenaikan 1% satu satuan maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan 0.810 atau 81% koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan antara kompensasi (X2) dengan kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yang telah di uji peneliti, dengan nilai t hitung 2.407 artinya lebih besar dari t tabel 2.110 serta tingkat signifikan 0.029 lebih kecil dari batas signifikan 0.05. Artinya semakin baik pemberian kompensasi kepada karyawan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan BSI Veteran Makassar. Maka dapat di simpulkan bahwa **hipotesis 2 di terima**.

3. Motivasi Kerja memoderasi hubungan Lingkungan kerja dengan Kinerja Karyawan BSI Veteran Makassar

Berdasarkan Uji *Moderated Regresission Analysis* (MRA) moderasi dengan melihat signifikan X1Z 0.014 yang menunjukkan $< \alpha$ 0.05 maka dapat di simpulkan variabel motivasi kerja mampu memoderasi hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Maka dapat di simpulkan bahwa **hipotesis 3 di terima**.

4. Motivasi Kerja memoderasi hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan BSI Veteran Makassar

Berdasarkan hasil *Uji Moderated Regresission Analysis* (MRA) moderasi dengan melihat nilai signifikan X2Z sebesar 0.0199 yang menunjukkan $< \alpha$ 0.05. Maka dapat disimpulkan Variabel motivasi mampu memoderasi hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan. Maka dapat di simpulkan bahwa hipotesis 4 di terimaa.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BSI Veteran Makassar yang dimana menunjukkan bahwa hasil t hitung untuk variabel Lingkungan Kerja (X_1) sebesar 2.240 yang artinya lebih besar dari t tabel yaitu 2.110 dan taraf signifikan variabel Lingkungan Kerja (X_1) sebesar 0.040 lebih kecil dari 0.05 (5%).
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BSI Veteran Makassar yang dimana menunjukkan bahwa hasil t hitung variabel kompensasi (X_2) sebesar 2.407 yang berarti lebih besar dari t tabel yaitu sebesar 2.110 dan taraf signifikan variabel kompensasi sebesar 0.029 lebih kecil dari 0.05 (5%).
3. Motivasi kerja mampu memoderasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan BSI Veteran Makassar dengan hasil Uji Moderated Regressision Analysis (MRA) yang menunjukkan nilai signifikan X_1Z sebesar 0.014 yang menunjukkan $< \alpha$ 0.05.
4. Motivasi kerja mampu memoderasi hubungan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan BSI Veteran Makassar dengan hasil Uji Moderated Regressision Analysis (MRA) yang menunjukkan nilai signifikan X_2Z sebesar 0.0199 yang menunjukkan $< \alpha$ 0.05.

DAFTAR PUSTAKA

- Dwisaksono, Suryo. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Pt. Bank Mandiri Kebon Sirih)*. STIE Indonesia Banking School. 2021
- Fahmi, A.S.R dan May Shinta Retnowati. *Pengaruh Motivasi Kinerja Penanggungjawab Sektor Fotocopy Gontor Putri Kampus 2 Terhadap Kinerja Di Fotocopy Gontor Putri Kampus 2*. TRIANGLE: Journal of Management, Accounting, Economic and Business 1, No.2. 2020.
- Handoko, S.D dan Muis F.R. *Pengaruh Pengembangan karir DAN Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja*. MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Management, Vol 1, No.1. 2018.
- Hatimah, P Husnul. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada PT. Nurul Arbah Makassar*. 2019.
- Ichsan, Reza Nurul. et.al. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan ajudan jenderal daerah militer (AJEDAM)*. Jurnal Darma Agung 28, No.2. 2020.
- Ilham. *Manajemen Sumber Daya Insani*. Gowa: Pusaka Almaida. 2020
- Indrawan, M. I. *Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Binjai Selatan*. Jurnal Panca Budi. Vol. 10 No. 2. 2017
- Karima, Elfa. *Pengaruh Pengetahuan Produk, Kualitas Produk, Kepercayaan, Religiusitas Dan Lokai Terhadap Minat Masyarakat Menggunakan Produk Bank Syariah*. Insitut Agama Islam Negeri Tulungagung. 2021

- Purnami, Putu Ria, *Pengaruh Kompensasi dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Balimed Karangasem*. Jurnal Ekonomi & Bisnis, Vol.4, No 1.2017
- Rosita, Dennis Wijaya, et.al. *Analisis Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Cahaya Mulia Logam*. Jurnal Bikom, Vol. 4 No. 2. 2021
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta. 2018
- Susanto dan Idham Halim, “*Pengaruh Human Relation Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kompas Gramedia Cabang Karawaci*”. Proceeding Universitas Pamulang 1, No.1. 2019