

**PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA, LINGKUNGAN
KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN
MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI
PADA BANK BTN KCS MAKASSAR**

Ningsih Ayu¹, Nuraeni Gani², Wahida Abdullah³

Hjnuraeni.gani@gmail.com, ayuuu251@gmail.com

wahida.abdullah@gmail.com

¹²³Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar

Abstrak

Tujuan dalam menganalisis pengaruh kompetensi SDM, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh motivasi kerja. Penelitian ini tergolong jenis penelitian kuantitatif dan menggunakan pendekatan penelitian asosiatif kausal. Hasil dari penelitian ini menunjukkan akan kompetensi SDM tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan bagi kinerja karyawan, dan motivasi kerja tidak dapat memoderasi hubungan antara kompetensi SDM dengan kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja dapat memoderasi hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan, serta motivasi kerja dapat memoderasi hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan pada Bank BTN KCS Makassar.

Kata kunci: Kompetensi SDM, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan, dan Motivasi Kerja

Abstract

The purpose of analyzing the effect of HR competence, work environment and compensation on employee performance is moderated by work motivation. This research is classified as a type of quantitative research and uses a causal associative research approach. The results of this study indicate that HR competence does not have a significant effect on employee performance, the work environment does not have a significant effect on employee performance, while compensation has a significant effect on employee performance, and work motivation cannot moderate the relationship between HR competence and performance. employees, while work motivation can moderate the relationship between work environment and employee performance, and work motivation can moderate the relationship between compensation and employee performance at Bank BTN KCS Makassar.

Keywords: HR Competence, Work Environment, Compensation, Employee Performance, and Work Motivation

PENDAHULUAN

Suatu unsur dalam pembangunan yang mempunyai peran penting ialah perbankan. Perbankan adalah instansi yang memiliki fungsi untuk menghimpun serta menyalurkan dana masyarakat secara efektif dan efisien dalam upaya pemerataan, peningkatan ekonomi serta stabilitas nasional menuju kemajuan taraf hidup masyarakat luas. Fungsinya sangat penting dalam upaya pembangunan guna meningkatkan perbankan agar senantiasa memperoleh perhatian khusus dalam pengawasan agar proses penghimpunan dan penyaluran dananya sesuai dengan tujuan dari pembangunan itu sendiri. (Asnaini & Oktarina, 2020)

Indonesia merupakan salah satu Negara berkembang di dunia, yang selalu melaksanakan bermacam-macam aktivitas ekonomi dalam menunjang proses pembangunan nasional dengan berkesinambungan. Perkembangan bank-bank syariah yang berada di negara-negara islam sangat berpengaruh terhadap Indonesia.

Perbankan syariah di Indonesia terdiri dari beberapa Bank Umum Syariah, Unit Usaha Syariah, serta Bank Pembiayaan Rakyat Syariah. Perkembangan perbankan syariah di Indonesia sekarang telah dapat dibuktikan secara jelas dengan banyaknya lembaga keuangan

Syariah yang bermunculan di Indonesia. Menurut data statistik yang di perlihatkan oleh OJK (Otoritas Jasa Keuangan) pada desember 2020, Indonesia mempunyai 14 Bank Umum Syariah (BUS), 20 Unit Usaha Syariah (UUS) dan 163 Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS).

Tabel 1
Perkembangan Bank Syariah di Indonesia

Institusi	Tahun		
	2018	2019	2020
BUS	14	14	14
UUS	20	20	20
BPRS	167	164	163

(Otoritas Jasa Keuangan (OJK), 2020)

Tabel 2
Perkembangan Aset Bank Umum Syariah dan Bank Umum konvensional

Tahun	BUS	BUK
2017	RP.288.027	RP. 7.387.144
2018	RP. 316.691	RP. 8.068.346
2019	RP. 350.364	RP.8.562.974
2020	RP. 397.073	RP. 9.177.894

(Otoritas Jasa Keuangan (OJK), 2020)

Bersumber pada Tabel 1.2 memperlihatkan perkembangan aset BUS dan BUK mengalami peningkatan setiap tahunnya. Pada tahun 2017 jumlah aset BUS ialah Rp. 288.027 Triliun dan pada tahun 2018 mengalami peningkatan sebesar Rp. 316.691 Triliun. Kemudian pada tahun 2019 jumlah aset BUS kembali meningkat menjadi sebesar Rp. 350.364 Triliun. Dan desember 2020 aset BUS meningkat menjadi sebesar Rp. 397.073 Triliun. Sedangkan asset BUK sangat jauh berkembang dengan dibandingkan BUS dapat dilihat dari tabel tersebut, jumlah asset BUK pada tahun 2017 sebesar Rp. 7.387.144, tahun 2018 meningkat menjadi Rp. 8.068.346, tahun 2019 meningkat menjadi Rp. 8.562.974, hingga pada desember 2020 sebesar Rp. 9.177.894. Hal ini memperlihatkan bahwa perbankan konvensional masih lebih meningkat dibandingkan dengan perbankan syariah yang dapat dilihat dari perbandingan jumlah aset. Salah satu faktor yang memperlambat pertumbuhan pada lembaga perbankan Syariah ialah jumlah dan kualitas sumber daya

manusia (SDM) yang belum mencukupi, kualitas SDM secara umum masih dibawah kualitas disbanding dengan yang dimiliki perbankan konvensional.

Tabel 3
Perkembangan Bank Syariah di Sulawesi Selatan

Tahun	Jumlah Bank Syariah
2018	73
2019	75
2020	75

(Ibrahim, 2021)

Berdasarkan table 1.3 menunjukkan bahwa pertumbuhan Bank Syariah di Sulawesi Selatan pada periode penelitian yaitu tahun 2018 sampai dengan tahun 2020. Dimana pada tahun 2018 jumlah bank syariah di Sulawesi Selatan yaitu 73 bank, kemudian pada tahun 2019 meningkat menjadi 75 bank, dan pada tahun 2020 jumlah bank syariah di Sulawesi Selatan masih sama jumlahnya dengan tahun sebelumnya.

Perekonomian semakin berkembang dengan pesat dan mempunyai pengaruh dalam suatu persaingan yang paling utama pada bidang dunia bisnis di lingkungan sektor perbankan. Persaingan di dunia perbankan semakin ketat setelah adanya perbankan syariah. Cukup banyak masyarakat yang sudah mulai tertarik dengan perbankan syariah dan beralih dari bank konvensional ke bank syariah. Perkembangan jumlah Bank Umum Syariah di Indonesia dalam beberapa tahun terakhir cukup mengalami peningkatan. Dalam hal ini, perbankan syariah adalah sistem perbankan yang menjadi pengganti dari sistem perbankan barat yang konvensional. Pelaksanaan perbankan Syariah patut dilakukan dengan menggunakan sarana-sarana keuangan yang bersumber pada asas pembagian keuntungan dan kerugian (*profit dan loss sharing principle*) bukan berdasarkan pada sistem bunga.

Semakin berkembangnya perbankan syariah di Indonesia memberikan tantangan tersendiri bagi para pelakunya untuk gencar melakukan berbagai gebrakan agar eksistensinya tetap terjaga. Semakin meningkatnya kegiatan bisnis bank syariah tersebut, sehingga meningkat pula persaingan bisnis perbankan syariah. Perihal persaingan yang ketat antara instansi perbankan tersebut maka setiap bank di haruskan untuk lebih meningkatkan kadar kinerja karyawannya untuk dapat mempertahankan kegiatan operasionalnya.

LANDASAN TEORI

Kompetensi SDM

Kompetensi adalah suatu karakteristik yang mendasari kepribadian seseorang yang menyebabkan saling berkaitan dengan kriteria-keperilakuan efektif dan atau kinerja yang unggul dalam pekerjaan atau situasi tertentu.(Syarifudin, 2014) . Kompetensi adalah kemampuan yang utama yang harus dimiliki oleh sumber daya manusia, karena jika suatu pekerjaan diberikan kepada yang bukan ahli dibidangnya, hal tersebut justru akan menimbulkan dampak buruk terhadap perusahaan. Sehingga pada dasarnya kompetensi yang dimiliki oleh setiap karyawan harus sesuai dengan keahlian atau spesialisnyasehingga karyawan melaksanakan suatu pekerjaan secara efektif dan efisien.

Islam menghendaki manusia berada pada tatanan yang tinggi dan luhur. Oleh karena itu manusia dikaruniai akal, perasaan, dan tubuh yang sempurna. Islam, melalui ayat-ayat al-Qur.an telah mengisyaratkan tentang kesempurnaan diri manusia, seperti antara lain disebutkan dalam Q.S. at-Tin/95:4

لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي أَحْسَنِ تَقْوِيمٍ ط

Terjemahnya:

“Sungguh, kami telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya”. (Kementerian Agama RI, 2009)

Ayat di atas dapat dipahami bahwa Allah SWT menciptakan manusia dan menugaskannya menjadi khalifah, kekhilafaan menuntut pemeliharaan, bimbingan, pengayoman dan pengarahan seluru makhluk agar mencapai tujuan penciptaan dan beribadah kepada-Nya melalui tugas kekhilafaan, manusia diperintahkan untuk memelihara dan membangun alam ini dengan tujuan yang dikehendaknya. (Shihab, 2000:373). Manusia diciptakan oleh Allah SWT dengan sempurna mungkin dari makhluk ciptaan Allah lainnya, kesempurnaan demikian dimaksudkan agar manusia menjadi individu yang dapat mengembangkan diri dan menjadi anggota masyarakat yang berdaya guna sehingga dapat mengembangkan seluruh potensi sumber daya yang dimilikinya.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, sertapengaturan kerjanya baik perseorangan maupun sebagai kelompok.(Rahmawati et al., 2014). Lingkungan kerja

adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. (Rahmawati et al., 2014). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu, kejadian, orang-orang dan lainnya yang mempengaruhi cara orang-orang bekerja. (Josephine et al., 2017).

Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan maka yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berhubungan langsung dengan karyawan atau pekerja. Baik secara fisik maupun non fisik yang mempunyai dampak langsung kepada para pekerja atau karyawan terhadap tugas

– tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Keberhasilan Rasulullah SAW, dalam membangun suasana lingkungan kerja yang kondusif disebabkan oleh sikap beliau yang sangat penyayang kepada orang lain. Sebagaimana dinyatakan dalam Al-Qur'an Surah Ali Imran/3:159.

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ ۗ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ ۗ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ ۚ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ ۚ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ

Terjemahnya:

“Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu maafkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakallah kepada Allah SWT. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya. (Kementerian Agama RI, 2009).

Dalam tafsir Al-Mishbah Quraish Shihab menjelaskan *khitab* ayat tersebut ditujukan kepada Nabi Muhammad SAW. Terdapat tiga sifat yang harus dimiliki nabi, diantaranya bersifat lemah lembut, mudah memberi maaf, dan memohonkan ampunan untuk orang lain. Setelah menyebut ketiga sifat, Allah SWT memerintahkan nabi untuk musyawarah, dan ini merupakan satu pola interaksi sosial yang melingkupi ayat (Shihab, 2005).

Kompensasi

Sastrohadiwiryo (2015) mengatakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.(Sinambela, 2016). Bangun (2012) kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Sedangkan Sutrisno (2013) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk aktivitas kerja mereka. Lain hal nya dengan pendapat Hasibuan (2016) yang menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepadaperusahaan.(Harahap & Khair, 2019)

Kasmir (2016) kompensasi adalah merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Sedangkan menurut Zainal, dkk (2014) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.(Harahap & Khair, 2019)

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan.

Islam telah menetapkan kerja bagi seorang muslim sebagai hak sekaligus kewajiban. Ia memerintahkan bekerja dan menganjurkan agar pekerjaan yang dilakukan sebaik-baiknya. Rasulullah berpesan agar seorang muslim berlaku adil dalam menetapkan gaji dan menepati pembayarannya. Pekerja menjalankan tugas dengan baik dihargai dengan gaji yang seimbang. Sesuai dengan QS Al Ahqaf/46:19 sebagai berikut.

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُوفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Terjemahnya:

“Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan”. (Kementerian Agama RI, 2009)

Dalam Tafsir Al-Mishbah oleh Muhammad Quraish Shihab, masing-masing orang muslim dan kafir akan mendapatkan kedudukan yang sesuai dengan apa yang ia lakukan. Itu semua agar Allah SWT menunjukkan keadilan-Nya kepada mereka dan memenuhi balasan

amal perbuatan mereka, tanpa dicurangi sedikit pun, karena mereka berhak menerima balasan yang telah ditentukan untuknya (Shihab, 2005). Sebagaimana penjelasan ayat diatas bahwa setiap pekerjaan diberikan imbalan sesuai dengan takaran jika pekerjaannya tersebut dikategorikan berat maka imbalan yang diberikan pun harus sesuai dengan apa yang telah dikerjakan .

Motivasi Kerja

Motivasi ialah salah satu faktor yang berpengaruh terhadap perilaku manusia, motivasi juga disebut sebagai penunjang keinginan, pendukung akan kebutuhan-kebutuhan yang mampu membuat seseorang lebih bersemangat dan termotivasi untuk memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga mampu bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa kearah yang optimal. Motivasi juga bertujuan sebagai penggerak atau pendorong kepada karyawan agar mau bekerja dengan giat demi terwujudnya tujuan perusahaan secara optimal.

Pamela & Oloko (2015) Motivasi merupakan kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan petunjuk yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar para karyawan terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang diinginkan.(Asmarani et al., 2019). Robbin (2002:55) berpendapat bahwa motivasi ialah kemauan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan- tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

Menurut French dan Raven, sebagaimana dikutip Stoner, Freeman, dan Gilbert (1995), motivasi ialah suatu hal yang mendorong individu untuk memperlihatkan perilaku tertentu. *Motivation is the set of forces that cause people to behave in certain way.* Menurut (Nawawi: 2000), Motivasi adalah keadaan yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu pekerjaan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar.

Beberapa pendapat yang dikemukakan para ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi ialah suatu dorongan atau stimulus yang di berikan oleh seseorang dalam rangka mencapai tujuan-tujuan utama suatu perusahaan/organisasi agar mencapai kepuasan yang semaksimal mungkin.

Islam menjadi motivasi kerja dijelaskan dalam Al Qur'an Surah Al Jumu'ah/62:10, yang berbunyi:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ
تُفْلِحُونَ

Terjemahnya :

Apabila sholat telah dilaksanakan, maka bertebaranlah kamu di bumi. Carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak agar kamu beruntung. (Kementerian Agama RI, 2009)

Tafsir Quraish Shihab menjelaskan bahwa apabila kalian telah melakukan shalat, maka bertebaranlah untuk berbagai kepentingan. Carilah karunia Allah dan berzikirlah kepada-Nya banyak-banyak, dalam hati maupun dandengan ucapan. Mudah-mudahan kalian memperoleh keberuntungan dunia dan akhirat (Shihab,2005). Ayat di atas menjelaskan apabila seseorang sudah menghadiri panggilan adzan jumat dan selesai menunaikan shalatnya, maka silahkan bertebaran kembali dimuka bumi untuk berdagang atau melakukan aktivitas lain yang membawamaslahat bagi kehidupanmu dan silahkan juga mencari pemberian Allah dan nikmat pemberian nikmat dan yang Maha pemberi yang tidak menyia-nyiakan prestasi dan profesi seseorang, dan Dzat yang tidak pernah mengecewakan (menghilangkan harapan) orang yang meminta kepada-Nya.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standard seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan, dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan sebagainya. (Zainal et al., 2009)

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu. (Wartono, 2017). Menurut Bernardin dan Russel (1993) kinerja didefinisikan sebagai catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan spesifik atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

Definisi di atas dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang dapat dicapai

oleh seseorang karyawan dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan tugasnya yang mengarah pada suatu tujuan organisasi. Sedangkan pengertian kinerja karyawan dalam Al-Qur'an Surah An-Nahl/16:97:

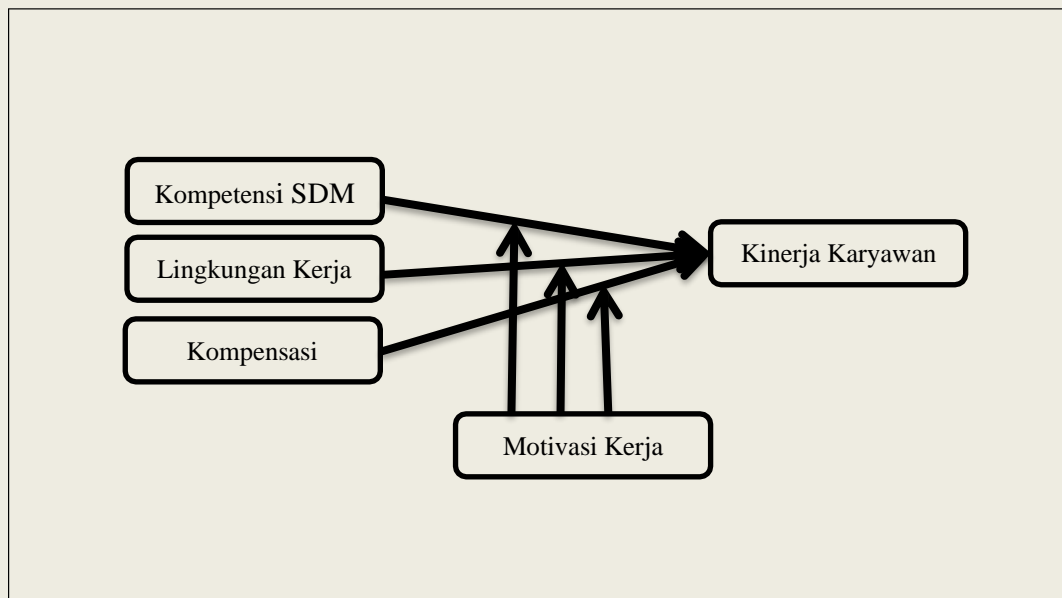
مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةًۢ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Terjemahan:

Barang siapa mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan. (Kementerian Agama RI, 2009)

Dari tafsir Al-Muyassar menjelaskan bahwa barangsiapa mengerjakan amal shalih, baik lelaki maupun perempuan, sedang ia beriman kepada Allah dan rasul-Nya, maka Kami akan beri dia kehidupan bahagia dan tentram di dunia, walaupun dia tidak banyak memiliki harta, dan kami benar-benar akan memberikan balasan pahala bagi mereka di akhirat dengan balasan yang lebih baik dari apa yang mereka perbuat di dunia (Kementerian Agama Saudi Arabia)

Maksud dalam Al-Qur'an Surah An-Nahl ayat 97 yang isinya didalam dunia kerja seseorang karyawan atau pegawai harus bekerja dengan baik dan ikhlas supaya mendapatkan balsan yang baik pula, sesuai dengan kinerja yang telah mereka lakukan.



Gambar 1: Kerangka Berfikir

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang diterapkan dalam penelitian ini ialah penelitian jenis kuantitatif, dengan menggunakan pendekatan *asosiatif*. Adapun Teknik penarikansampel yang digunakan adalah metode sensus. Data penelitian ini diperoleh dari penyebaran kuesioner di Bank BTN KCS Makassar dengan jumlah sampel 30 orang. Teknik pengolahan dan analisis data yang digunakan adalah uji validitas, reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, ujideterminasi (R^2), uji statistik F, uji statistik t, dengan bantuan aplikasi IBM SPSS Statistic 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil Uji Koefisien Diterminasi Simultan (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.840 ^a	.705	.671	1.564

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan kerja, Kompetensi sdm

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2022

Berdasarkan hasil pengujian tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,671 yang mengartikan bahwa pengaruh variabel kompetensi SDM, lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan ialah sebanyak 67,1%. Selebihnya , yakni 32,9% adalah pengaruh dari variabel lainnya yang tidak termasuk pada penelitian ini.

Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)

Hasil Uji F_{test} (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	151.800	3	50.600	20.697	.000 ^b

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2022

Berdasarkan hasil pengujian tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,671 yang mengartikan bahwa pengaruh variabel kompetensi SDM, lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan ialah sebanyak 67,1%. Selebihnya , yakni 32,9% adalah pengaruh dari variabel lainnya yang tidak termasuk pada penelitian ini.

Uji Signifikansi Parsial (Uji Statistik t)

Hasil Uji T_{test} (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.057	4.642		1.736	.094
	Kompetensi sdm	.226	.238	.206	.949	.351

	Lingkungan kerja	-.134	.161	-.169	-.832	.413
	Kompensasi	.557	.127	.798	4.374	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2022

Hasil pengujian t_{test} pada tabel diatas, diperoleh nilai t masing-masing variabel yaitu:

- Variabel kompetensi sdm memperlihatkan nilai sig $0,351 > 0,05$ dan nilai t_{hitung} yaitu $0,949$ sementara nilai t_{tabel} sebesar $2,042$ sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa kompetensi SDM berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa nilai sig $0,413 > 0,05$ dan nilai t_{hitung} yaitu $-0,832$ sementara t_{tabel} sebesar $2,042$ sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Variabel kompensasi memperlihatkan bahwa nilai sig $0,000 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} yaitu $4,374$ sementara t_{tabel} sebesar $2,042$ sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Analisis Moderate

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	85.107	59.910		1.421	.169
	Kompetensi SDM	-1.723	2.538	-1.569	-.679	.504
	Lingkungan Kerja	9.021	4.079	11.382	2.212	.038
	Kompensasi	-7.274	3.018	-10.418	-2.410	.025
	Motivasi Kerja	-2.199	2.077	-1.772	-1.059	.301
	Kompetensi* Motivasi	.058	.087	2.918	.668	.511
	Lingkunga kerja *	-.304	.137	-17.101	-2.221	.037
	Motivasi kerja					
	Kompensasi* Motivasi	.258	.102	18.260	2.517	.020
	Kerja					

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2022

- a. Variabel moderat yang menggambarkan korelasi antara kompetensi sdm*motivasi kerja ($X1*Z$) menghasilkan nilai koefisien parameter sebanyak 0,058 dengan taraf signifikan $0,511 > 0,05$ yang artinya variabel motivasi kerja (Z) tidak mampu memoderasi hubungan antara kompetensi SDM ($X1$) dengan kinerja karyawan (Y).
- b. Variabel moderat yang menggambarkan korelasi antara lingkungan kerja*motivasi kerja ($X2*Z$) menghasilkan nilai koefisien parameter sebanyak -0,304 dengan taraf signifikan $0,037 < 0,05$ yang artinya variabel motivasi kerja (Z) mampu memoderasi hubungan antara lingkungan kerja ($X2$) dengan kinerja karyawan (Y).
- c. Variabel moderat yang menggambarkan korelasi antara kompensasi*motivasi kerja ($X3*Z$) menghasilkan nilai koefisien parameter sebanyak 0,258 dengan taraf signifikan $0,020 < 0,05$ yang artinya variabel motivasi kerja (Z) mampu memoderasi hubungan antara kompensasi ($X3$) dengan kinerja karyawan (Y).

1. Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian pada uji t_{test} (parsial) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0,949 sementara nilai t_{tabel} distribusi 5% (0,05) sebesar 2,042. Maka $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai signifikan yaitu $0,351 > 0,05$. Sehingga variabel kompetensi SDM tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan *coefficient* 0,226 (positif) artinya kompetensi sdm berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. H_1 dalam penelitian ini ditolak sehingga hipotesis pertama ditolak. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Ilyas Alfarizi yang menunjukkan hasil penelitian bahwa kompetensi sdm tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (Alfarizi, 2021). Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Steward V.Hoke, Bernhard Tewal, dan Jacky S.B. Sumaraw yang menunjukkan hasil penelitian bahwa variabel kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (Hoke et al., 2018)

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian pada uji t_{test} (parsial) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -0,832 sementara nilai t_{tabel} distribusi 5% (0,05) sebesar 2,042. Maka $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai signifikan yaitu $0,413 > 0,05$, sehingga variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan nilai *coefficient* -0,134 (negatif) artinya kompetensi SDM berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. H_2 dalam

penelitian ini ditolak. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh H.Dadang Suparman, S.Pd.I., MM yang menunjukkan hasil bahwa pengaruh lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Dadang Suparman, 2020).

3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian pada uji t_{test} (parsial) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,374 sementara nilai t_{tabel} distribusi 5% (0,05) sebesar 2,042. Maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan yaitu $0,000 < 0,05$, sehingga variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan nilai *coefficient* 0,557 (positif) artinya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, H_3 dalam penelitian ini diterima. Hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan sangat erat sekali, yaitu hubungan sebab-akibat. Oleh karena itu menurut Spencer and Spencer (1993) dalam Moehariono (2010) hubungan antara kompensasi karyawan dengan kinerja adalah sangat erat dan penting sekali, relevansinya ada dan kuat, bahkan karyawan apabila ingin meningkatkan kinerja, seharusnya memiliki kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya.

Hasil penelitian ini ditunjang dengan penelitian yang dilakukan oleh GraviDesly Pongajouw dengan Hasil penelitian menunjukkan terbukti adanya hubungan yang positif dan signifikan antara variabel Kompensasi dengan variabel kinerja karyawan. (Pongajouw, 2015).

4. Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimoderasi oleh Motivasi Kerja

Hasil uji MRA menunjukkan tingkat signifikansi sebesar $0,511 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak mampu memoderasi hubungan antara kompetensi sdm dengan kinerja karyawan, sehingga H_4 dalam penelitian ini ditolak. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Nurhayati dkk, yang menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja tidak mampu memoderasi hubungan antara kompetensi sdm dengan kinerja karyawan.

5. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimoderasi oleh Motivasi Kerja

Hasil uji MRA menunjukkan tingkat signifikansi sebesar $0,037 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu memoderasi hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan sehingga H_5 dalam penelitian ini diterima. Motivasi adalah

dorongan seseorang untuk bekerja, misalnya adalah gaji yang besar, pimpinan yang mengayomi, fasilitas kerja memadai, lingkungan kerja yang nyaman serta rekan kerja yang menyenangkan dan lain-lain (Hasibuan & Silvy, 2019).

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nisa Ulul Mafrah yang menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja fisik dan non fisik dengan dimoderasi motivasi terhadap kinerja pegawai P.T. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Palembang.

6. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimoderasi oleh Motivasi Kerja

Hasil uji MRA menunjukkan tingkat signifikansi sebesar $0,020 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu memoderasi hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan, sehingga H_6 dalam penelitian ini diterima. Motivasi dapat didefinisikan sebagai satu kekuatan dalam diri seseorang yang mendorong atau menggerakkannya untuk memenuhi kebutuhan dan keinginannya (Yorks, 2001:21).

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen yang menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu memoderasi hubungan antarkompensasi dengan kinerja karyawan.

PENUTUP

Penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dari tahap pengumpulan data, pengolahan data dan analisis data tentang pengaruh kompetensi sdm, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi pada Bank BTN KCS Makassar, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Variabel kompetensi SDM berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b. Variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan
- c. Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- d. Motivasi kerja tidak mampu memoderasi hubungan antara kompetensi SDM dengan kinerja karyawan
- e. Motivasi kerja mampu memoderasi hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.
- f. Motivasi kerja mampu memoderasi hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Departemen Agama RI Jakarta Selatan. (2000). *Al-qur'an dan Terjemahan*
- Alfarizi, M. ilyas. (2021). *Pengaruh Motivasi dan Kompetensi SDM terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. 11170810000040.*
- Anggraeni, U. (2018). *Motivasi Sebagai Variabel Moderasi(Studi Kasus Pada Bank BTN Syariah KC Semarang).* 46.
- Asmarani, T., Utari, W., & Hartati, C. S. (2019). Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Mitra Manajemen (JMM)*, 3(5), 548–558.
- Asnaini, & Oktarina, A. (2020). Potensi Kontribusi Institusi Pendidikan Islam terhadap Perkembangan Bank Syariah di Indonesia. *Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Yariah*, 6(1).
- Dadang Suparman. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengetahuan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai. 09(02), 21–36.*
- Departemen Agama RI Jakarta Selatan. (2000). *Al-qur'an dan Terjemahan.*
- Fadhila. (2020). *Pengaruh Kompetensi SDM, Motivasi, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan Kompensasi sebagai Variabel Moderating (Studi kasus BNI Syariah Cabang Fatmawati).*
- Fadillah, R., Sulastini, & Hidayati, N. (2017). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Kalsel Cabang Pembantu di Banjarmasin. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 6(1).
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS19.* Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate.*
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi

Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.

Hoke, S. V, Tewel, B., & Sumaraw, J. S. B. (2018). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA*, 6(1), 1–11.

[Http://www.syariahbank.com/profil-btn-syariah](http://www.syariahbank.com/profil-btn-syariah). (2018). *profil BTN Syariah*.

Ibrahim, W. sri. (2021). Persepsi Masyarakat Muslim Palenteang Pinrang terhadap Eksistensi Perbankan Syariah. *Banco*, 3 mei 2021.

Josephine, A., Si, M., Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT . Trio Corporate Plastic (Tricopla). *AGORA*, 5(3).

Kasanah, S. N., & Franksiska, R. (2017). Karakteristik Kompetensi SDM: Content Analysis Iklan Lowongan Pekerjaan Sales. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 19(1).

Kiswuryanto, A. (2014). *Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening*. 28–32.

Mudayana, F. I., & Suryoko, S. (2016). Pengaruh Kompetensi , Kompensasi , dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi PT . Sai Apparel Industries Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 5(1).

Otoritas Jasa Keuangan (OJK). (2020). Statistik Perbankan Syariah. *Jurnal Perizinan Dan Informasi Perbankan Otoritas Jasa Keuangan*, 4.

Pongajouw, G. D. (2015). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi Cab. Manado*.

Rahmawati, N. P., Swasto, B., & Prasetya, A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(2), 1–9.

- Samsuni. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sinambela, L. P.
- (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*.
- Suhardi. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Benefita*, 4(2).
- Syarifudin, A. (2014). Pengaruh Kompetensi SDM dan Peran Audit Intern terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah dengan Variabel Intervening Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (studi empiris pada Pemkab Kebumen) Akhmad Syarifudin. *Jurnal Fokus Bisnis*, 14(25), 26–44.
- Triastuti, D. A. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal of Management Review*, 2(2).
- Wartono, T. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(2), 41–55.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Wijayanti, R. (2017). Pengaruh kompetensi sdm dan implementasi akuntansi akrual terhadap kualitas laporan keuangan daerah. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi*, 6(3).
- Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*.