

ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI KERJA, KOMPENSASI, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PEMBIAYAAN PADA PT BANK SYARIAH INDONESIA KANTOR CABANG SEMARANG MT HARYONO

Muhammad Habib Sofi¹, Siti Hasanah^{2*}, Sam'ani³

^{1,3}Politeknik Negeri Semarang, Semarang, Indonesia

¹slankhabib@gmail.com, ²siti.hasanah@polines.ac.id, ³samanimuh67@gmail.com

Received: 25-12- 2023

Revised: 10-01-2024

Approved: 21-01-2024

ABSTRACT

This study aims to analyze and obtain empirical evidence regarding the effect of competence, compensation, and motivation on the performance of employees in the financing department (a case study at PT Bank Syariah Indonesia, Tbk Semarang Branch Office, MT. Haryono) either simultaneously or partially. The population in this study were all employees of the financing department at PT Bank Syariah Indonesia, Tbk Semarang MT Branch Office. Haryono. The sampling technique used saturated sampling, as many as 35 respondents. The data used in this study is primary data obtained through the distribution of questionnaires. The data analysis model uses Multiple Linear Regression Analysis Model. Meanwhile, the data analysis technique used the F Statistical Test, the Coefficient of Determination (R²), and the t-Statistical Test. The results of the analysis and discussion show that the variables of competence, compensation, and motivation simultaneously have a significant effect on the performance of employees in the financing department at PT Bank Syariah Indonesia, Tbk Semarang MT Branch Office. Haryono. Partially, the variables of competence, compensation, and motivation each have a positive and significant effect on the performance of employees in the financing department at PT Bank Syariah Indonesia, Tbk Semarang MT Branch Office. Haryono.

Keywords: *Employee Performance in Financing, Competence, Compensation, Motivation*

PENDAHULUAN

Perkembangan positif Bank Syariah saat ini mencerminkan kemajuan yang berarti. Di Indonesia, dimana mayoritas penduduk beragama Islam, kesadaran akan kepentingan memahami Bank Syariah semakin meningkat. Dengan meningkatnya minat masyarakat, Bank Syariah memiliki potensi untuk bersaing dengan Bank Konvensional (Fitriasari, 2012; Jibril et al., 2021). Berdasarkan data dari Otoritas Jasa Keuangan (OJK), pertumbuhan industri perbankan syariah pada bulan September 2023 menunjukkan total aset Bank Syariah sebesar Rp 831,95 triliun (OJK, 2023). Aset ini mencatat pertumbuhan positif sebesar 10% dibandingkan periode sebelumnya. Market share bank syariah per September 2023 sebesar 7,27% mengalami peningkatan sebesar 0,13% dari periode sebelumnya (Laras, 2023).

Dalam menjalankan operasionalnya, bank syariah mengimplementasikan konsep penghimpunan dan penyaluran dana. Saat mengumpulkan dana, bank syariah memanfaatkan produk seperti giro, tabungan, dan deposito. Prinsip yang diterapkan dalam proses penghimpunan dana adalah prinsip wadi'ah dan mudharabah, di mana bank dapat meminjam harta titipan (*wadi'ah yad dhamanah*) dan mendapatkan keuntungan melalui kerjasama dengan nasabah. Penyaluran dana bank syariah

menggunakan prinsip murabahah, ijarah dan syirkah. Dalam menyalurkan dana bank melakukan transaksi jual beli dengan nasabah yang kemudian mendapatkan keuntungan hasil transaksi tersebut. Kemudian bank menyalurkan dana melalui sewa dan mendapatkan keuntungan dari pembayaran cicilan oleh nasabah. Kemudian bank juga dapat menyalurkan dana dengan melakukan kerjasama dengan nasabah untuk meningkatkan aset yang dimiliki bersama-sama (www.ojk.go.id).

Dalam lembaga perbankan syariah, tersedia berbagai layanan yang dapat dinikmati oleh nasabah berdasarkan perjanjian dengan imbalan tertentu. Beberapa di antaranya melibatkan akad seperti al-wakalah, hawalah, kafalah, dan rahn. Dalam implementasinya, al-wakalah adalah pemberian kuasa dari nasabah kepada bank untuk melaksanakan berbagai tugas, seperti inkaso dan transfer dana. Al-Hawalah, di sisi lain, merupakan proses pemindahan utang nasabah kepada pihak lain yang akan menanggung kewajiban pembayaran utangnya, yang pada dasarnya mengalihkan beban hutang dari debitur kepada pihak lain. Al-Kafalah adalah bentuk jaminan dari penanggung kepada pihak ketiga untuk menanggung kewajiban pihak kedua jika tidak dapat memenuhi kewajibannya. Al-Rahn melibatkan pemberian aset oleh debitur sebagai jaminan atas pinjaman, dengan syarat bahwa hal ini harus sesuai dengan prinsip syariah yang diatur dalam fatwa Majelis Ulama Indonesia. Bank Syariah mengikuti ketentuan yang melarang praktik gharar, maysir, dan riba. Menurut UU No. 21 tahun 2008, bank syariah menjalankan kegiatan usahanya sesuai dengan prinsip-prinsip syariah(Cahyani, 2018).

Kinerja merujuk pada pencapaian yang diperoleh oleh individu saat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, bertujuan untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan mencakup hasil kinerja individu atau kelompok di dalam suatu organisasi atau perusahaan, baik dalam aspek kualitatif maupun kuantitatif, ketika melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka(Anggeline et al., 2019; Salsabilla & Sari, 2023; Sihombing & Batoebara, 2019). Kinerja karyawan di sektor pembiayaan mencerminkan pencapaian mereka dalam tugas menyalurkan dan menghimpun dana untuk mencapai target yang telah ditentukan. Tingkat kompetensi karyawan yang berkualitas dapat diukur dari seberapa efektif mereka dalam mencapai tujuan organisasi(Ibrahim, 2021). Di sisi lain perusahaan perlu memberikan perhatian kepada karyawan agar mereka dapat mencapai kinerja optimal.

Kompetensi mengacu pada sifat dan kepribadian seseorang yang bawaannya dan dapat diprediksi cara bertindaknya dalam berbagai jenis pekerjaan (Abdullah, 2014;52). Karyawan diharapkan memiliki kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan tugas dengan optimal. Dengan demikian, karyawan yang bekerja sesuai dengan keahliannya dapat melaksanakan pekerjaan secara efisien dan efektif (Ardiansa & Astutik, 2020; Marudut Sirait et al., 2022; Sapta et al., 2022). Sebab kesalahan penempatan karyawan di luar bidang keahliannya dapat berdampak negatif bagi perusahaan. Penelitian menunjukkan bahwa penempatan yang tidak sesuai dengan keahlian individu dapat mengakibatkan penurunan kinerja karyawan, ketidakpuasan kerja, dan potensi konsekuensi buruk lainnya. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan penempatan karyawan agar sesuai dengan keahlian masing-masing untuk mencapai efisiensi dan efektivitas yang optimal(Ardiansa & Astutik, 2020; Marudut Sirait et al., 2022; Sapta et al., 2022). Hal ini sejalan dengan penelitian (Ataunur, I dan Ariyanto, 2015; Dewanti & Artaya, 2018) yang menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Namun berbeda dari penelitian yang dilakukan oleh (Cesilia, Kymendong

Aimella, Tewal, Bernhard, dan Tulung, 2018; Maizar, 2017) yang menyatakan bahwa kompetensi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Seperti halnya latar pendidikan yang tidak sesuai dengan yang diterapkan perbankan syariah.

Kompensasi merupakan imbalan yang diterima oleh karyawan dalam bentuk pampasan finansial dan non-finansial, baik berupa uang maupun barang, sebagai ganti jasa yang diberikan kepada perusahaan (Mangkunegara, 2009). Dalam dunia pekerjaan, upah atau gaji merupakan salah satu bentuk kompensasi perusahaan kepada karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Alfiyah, N dan Riyanto, 2019; Arifudin, 2019; Selviasari, 2018) menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi juga diberikan sebagai bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang telah bekerja dengan baik

Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Arifudin, 2019; Bangun, R., Ratnasari, S. L dan Hakim, 2019; Okeke, M. N dan Ikechukwu, 2019; Parodoran et al., 2018; Poluakan et al., 2019) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi dan mempunyai motivasi untuk memberikan hasil maksimal bagi perusahaan. Akan tetapi semakin tinggi kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, maka akan semakin besar juga tanggungjawab dan beban yang diberikan kepada karyawan.

Menurut (Mangkunegara, 2009) motivasi merupakan sebuah kondisi dimana pegawai yang tergerak dan terdorong untuk mencapai suatu tujuan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Farisi et al., 2020; Hanafi et al., 2017; Sandhu et al., 2017) menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi tidak hanya berasal dari inisiatif karyawan, melainkan perusahaan juga memiliki peran dalam memberikan motivasi. Dampak positif yang diperoleh oleh karyawan dapat memberikan kontribusi positif bagi perusahaan. Karyawan akan memperlihatkan semangat kerja dan komitmen untuk meningkatkan kinerja mereka. Hal ini disebabkan oleh kenyataan bahwa seseorang yang termotivasi dan memiliki prinsip akan memperkuat konsistensinya dalam bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan demikian, setiap anggota tim, termasuk yang berpegang pada keyakinan Muslim, diharapkan memiliki motivasi untuk berkontribusi dalam pekerjaan. Namun berbeda dari penelitian yang dilakukan oleh (Dhermawan, Anak Agung Ngurah Bagus, Sudibya & Mudiarta, 2012; Sari et al., 2018) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan variabel motivasi kerja tidak mampu memediasi insentif, kompetensi dan lingkungan kerja.

Kinerja merupakan hasil implementasi dari prestasi kerja yang dibuat untuk karyawan oleh suatu institusi guna mencapai tujuan suatu organisasi (Abdullah, 2014). Kinerja karyawan dapat dilihat dari kinerja. Penilaian kinerja sendiri sangat penting dilakukan karena melalui penilaian kinerja ini perusahaan dapat mengetahui tingkat kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Semakin baik kualitas yang dimiliki perusahaan, maka akan semakin mudah mencapai visi misi perusahaan.

PT Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang MT Haryono merupakan gabungan dari tiga bank yakni BRIS, BNIS, dan BSM. PT BRI Syariah yang sudah lama beroperasi telah merger yang berganti nama menjadi Bank Syariah Indonesia (BSI). Dengan bergabungnya tiga bank syariah tersebut, BSI memiliki lebih dari 20.000 karyawan dan

dijamin tidak ada Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Oleh sebab itu modal dan aset yang dimiliki besar dan tidak menutup kemungkinan akan dibuka lowongan kerja baru BSI (<https://www.cermati.com>). Pada PT BRI Syariah sendiri pada tahun mengalami peningkatan fungsi intermediasinya. Hal ini terlihat dari tingginya tingkat pertumbuhan pembiayaan yang mencapai 25,29% (YOY). Tentunya, hal ini didukung dengan adanya kinerja karyawan bagian pembiayaan yang meningkat. Karyawan yang bekerja di PT BRI Syariah memiliki tanggung jawab, ketaatan pada peraturan-peraturan yang diiringi dengan motivasi kerja, didukung dengan adanya pemberian kompensasi yang sesuai, dan kompetensi yang unggul.

Hal ini diperkuat dengan meningkatnya jumlah pembiayaan mudharabah dan musyarakah yang disalurkan. Namun meningkatnya pembiayaan tersebut belum menunjukkan bahwa pembiayaan yang disalurkan berkualitas. Kualitas pembiayaan dapat dilihat melalui rasio NPF (Non Performing Financing). Pembiayaan yang disalurkan dan NPF fluktuatif namun cenderung naik. Semenjak tahun 2017 peningkatan jumlah pembiayaan selalu disertai dengan meningkatnya NPF atau pembiayaan yang bermasalah. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas pembiayaan PT BRI Syariah kurang baik. Kualitas pembiayaan ini mencerminkan kinerja karyawan bagian pembiayaan. Untuk meningkatkan kualitas pembiayaan, diperlukan kompetensi yang mumpuni dari karyawan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Untuk mengatasi masalah pada sumber daya manusia yang dimiliki oleh bank BSI, dapat dilakukan dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan khususnya untuk bagian pembiayaan. Kualitas sumber daya manusia dapat ditingkatkan dengan memberikan pelatihan dan pengembangan diri, baik di dalam maupun di luar perusahaan. Kemudian pelatihan dan pengembangan pada karyawan juga harus diimbangi dengan pemberian kompensasi yang dapat memberikan efek positif yang diterima oleh karyawan pembiayaan. Disamping karena karyawan bagian pembiayaan diharuskan terjun langsung ke lapangan, sehingga dibutuhkan motivasi yang dapat digunakan untuk menghadapi nasabah yang memiliki karakter berbeda.

Menurut Mangkunegara (2009:67) Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tanggung jawab dan tugas yang diberikan. Dengan demikian, maka kinerja itu berkenaan dengan melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai pekerjaan tersebut. Selviasari (2018) menjelaskan Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dapat dinilai dari kemampuan, usaha dan kesempatan. Kinerja karyawan adalah hasil kinerja yang dicapai oleh seseorang ataupun kelompok dalam sebuah organisasi atau perusahaan baik secara kualitatif maupun kuantitatif dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dijalankan. Kinerja karyawan pembiayaan merupakan prestasi karyawan pembiayaan dalam melaksanakan tugas dalam menyalurkan dan menghimpun dana guna memenuhi target yang ditentukan.

Menurut (Moeheriono, 2010) terdapat beberapa kategori ukuran kinerja, yaitu: 1) Efektif, indikator ini mengukur derajat kesesuaian yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan. Indikator efektivitas ini menjawab pertanyaan mengenai apakah kita melakukan sesuatu yang sudah benar; 2) Efisien, indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin. Indikator efektivitas ini menjawab pertanyaan mengenai apakah kita melakukan sesuatu dengan benar; 3) Kualitas, indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen; 4) Ketepatan waktu, Indikator ini mengukur apakah pekerjaan

telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu; 5) Produktivitas, indikator ini mengukur tingkat efektivitas suatu organisasi.

(Simamora, 2021) menjelaskan pengertian penilaian kerja adalah proses dalam suatu organisasi dalam mengevaluasi pekerjaan karyawan. Penilaian kinerja karyawan pembiayaan dapat dilihat dari seberapa besar target yang bisa dicapai karyawan pembiayaan dengan kualitas pembiayaan yang baik. Kompetensi merupakan tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki setiap individu dalam melaksanakan tugas yang diberikan lembaga atau organisasi kepadanya (Marnis & Priyono, 2008). Menurut (Selviasari, 2018) Kompetensi merupakan suatu keterampilan dan pengetahuan untuk melakukan suatu pekerjaan yang didukung oleh sikap kerja bertujuan sebagai tuntutan pekerjaan.

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki individu dan komponen yang dimiliki supaya dapat bekerja dengan baik (Ardiansyah & Sulistiyowati, 2018). Menurut (Sabuhari et al., 2020) menjelaskan kompetensi adalah kriteria dan karakteristik dasar yang dimiliki individu yang dibutuhkan untuk menduduki suatu jabatan yang memuat aspek pengetahuan, keterampilan dan atau kepribadian yang dapat mempengaruhi kinerja. Dengan demikian kompetensi menunjukkan profesional dalam bidang yang didukung oleh keterampilan dan kepribadian yang dapat diaplikasikan sebagai manfaat (Ataunur, I dan Ariyanto, 2015). Dalam perspektif Islam, setiap Muslim diharapkan untuk bekerja secara profesional. Profesionalitas seorang karyawan tidak hanya tercermin dari kemampuannya, tetapi juga dari kepercayaan yang dapat diberikan kepada mereka. Kesanggupan untuk dipercaya dan menjunjung tinggi amanah dalam pekerjaan menjadi indikator penting dalam menilai profesionalitas seorang karyawan dalam Islam (Indiastuti, 2014).

METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif terapan kausalitas. Penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti sejumlah populasi dan sampel yang terdapat pada objek penelitian dengan menggunakan instrumen saat pengumpulan data dilakukan pengujian hipotesis yang sudah ditetapkan dilakukan dengan analisis data kuantitatif (Sugiyono, 2011;14). Data yang digunakan adalah data primer kuantitatif dimana data primer ini berbentuk kuesioner yang berisikan pertanyaan yang bersifat kualitatif dan disebarkan langsung kepada responden. Pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara, dan studi pustaka. Wawancara dilakukan secara online dengan Bapak Adi Dadang selaku Branch administration PT Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Semarang MT Haryono. Kemudian dilakukan wawancara dengan karyawan melalui pertanyaan terbuka yang ada pada kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian pembiayaan pada PT Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Semarang MT Haryono yang berjumlah 35 karyawan Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh atau sensus. Dimana teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Penelitian ini disusun untuk menganalisis signifikansi pengaruh variabel independen yang terdiri atas kompetensi, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan bagian pembiayaan. Hubungan variabel independen terhadap variabel dependen adalah menaikkan atau menurunkan variabel dependen yang dipengaruhi oleh besar atau kecilnya variabel independen.

Penelitian ini melakukan pengolahan data sebagai proses memperoleh

ringkasan data dengan menggunakan alternatif atau formulasi tertentu (Hasan, 2016:18). Tujuan dilakukannya pengolahan data yaitu mengubah data mentah menjadi lebih halus sehingga lebih mudah dipahami dan mampu memberikan arah dalam proses pengkajian. Pada penelitian ini metode pengolahan data yang digunakan, yaitu pengeditan, pengkodean, dan tabulasi. Variabel-variabel penelitian yang diamati diukur dengan instrumen penelitian melalui Uji instrumen yang menggunakan menggunakan dua uji, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

Penelitian ini menggunakan model analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda merupakan kajian tentang adanya ketergantungan antara variabel terikat dengan variabel bebas sehingga dapat mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, serta menunjukkan arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat (Ghozali, 2018:95). Formulasi persamaan regresi linier berganda pada penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e, \text{ Dimana:}$$

Y = Kinerja Karyawan PT Bank Syariah Indonesia KC Semarang

a = Konstanta

b_{1,2,3} = Koefisien regresi linier masing-masing untuk X_{1,2,3}

X_{1,2,3} = kompetensi, kompensasi, dan motivasi

e = Error term.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan dalam kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur dalam kuesioner tersebut. Validitas bertujuan untuk mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner yang telah dibuat dapat mengukur apa yang hendak diukur dalam penelitian (Ghozali, 2018:51). Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan rtabel untuk degree of freedom (df) = n-2, n adalah jumlah sampel. Jika r hitung > rtabel dan nilai positif maka indikator kuesioner dikatakan valid (Ghozali, 2018:52).

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas Kompetensi

Nomor Butir Pertanyaan	Nilai r Hitung (<i>Pearson Correlation</i>)	Nilai r tabel n= 35, a=5%	Keterangan
K1	0.525	0.3334	Valid
K2	0.585	0.3334	Valid
K3	0.799	0.3334	Valid
K4	0.707	0.3334	Valid
K5	0.673	0.3334	Valid
K6	0.808	0.3334	Valid
K7	0.822	0.3334	Valid
K8	0.815	0.3334	Valid
K9	0.784	0.3334	Valid
K10	0.775	0.3334	Valid
K11	0.788	0.3334	Valid

K12	0.589	0.3334	Valid
K13	0.919	0.3334	Valid
K14	0.817	0.3334	Valid
K15	0.839	0.3334	Valid

Sumber: Data primer yang diolah.

Tabel 2.
Hasil Uji Validitas Kompensasi

Nomor Butir Pertanyaan	Nilai r Hitung (<i>Pearson Corelation</i>)	Nilai r tabel n= 35, a=5%	Keterangan
K1	0.746	0.3334	Valid
K2	0.736	0.3334	Valid
K3	0.681	0.3334	Valid
K4	0.794	0.3334	Valid
K5	0.816	0.3334	Valid
K6	0.841	0.3334	Valid
K7	0.850	0.3334	Valid
K8	0.764	0.3334	Valid
K9	0.469	0.3334	Valid
K10	0.746	0.3334	Valid
K11	0.826	0.3334	Valid
K12	0.752	0.3334	Valid
K13	0.854	0.3334	Valid
K14	0.600	0.3334	Valid
K15	0.686	0.3334	Valid

Sumber: Data primer yang diolah.

Tabel 3.
Hasil Uji Validitas Motivasi

Nomor Butir Pertanyaan	Nilai r Hitung (<i>Pearson Corelation</i>)	Nilai r tabel n= 35, a=5%	Keterangan
M1	0.843	0.3334	Valid
M2	0.696	0.3334	Valid
M3	0.698	0.3334	Valid
M4	0.912	0.3334	Valid
M5	0.708	0.3334	Valid
M6	0.817	0.3334	Valid
M7	0.911	0.3334	Valid
M8	0.939	0.3334	Valid
M9	0.744	0.3334	Valid
M10	0.802	0.3334	Valid
M11	0.643	0.3334	Valid
M12	0.647	0.3334	Valid
M13	0.807	0.3334	Valid
M14	0.767	0.3334	Valid
M15	0.736	0.3334	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Tabel 4.
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Nomor Butir Pertanyaan	Nilai r Hitung (<i>Pearson Correlation</i>)	Nilai r tabel n= 35, a=5%	Keterangan
M1	0.734	0.3334	Valid
M2	0.680	0.3334	Valid
M3	0.663	0.3334	Valid
M4	0.731	0.3334	Valid
M5	0.710	0.3334	Valid
M6	0.702	0.3334	Valid
M7	0.758	0.3334	Valid
M8	0.753	0.3334	Valid
M9	0.846	0.3334	Valid
M10	0.759	0.3334	Valid
M11	0.604	0.3334	Valid
M12	0.743	0.3334	Valid
M13	0.711	0.3334	Valid
M14	0.799	0.3334	Valid
M15	0.677	0.3334	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan Hasil Uji Validitas bahwa hasil perhitungan dari masing-masing variabel memiliki r hitung > r tabel dan nilai signfikansi < 0,000. Dengan demikian butir pertanyaan dan data yang diperoleh dari kuesioner tersebut dinyatakan valid dan dapat digunakan.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas digunakan untuk mengukur indikator yang ada pada kuesioner dari suatu variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel apabila jawaban reponden terhadap pertanyaan kuesioner konsisten dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018;45). Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0,70. Semakin tinggi *cronbach's alpha* atau mendekati 1 (satu) menunjukkan semakin tinggi konsistensi internal reliabilitasnya.

Tabel 5.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kompetensi	0.945	Reliabel
Kompensasi	0.942	Reliabel
Motivasi	0.957	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.936	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Nilai *cronbach's alpha* atas variabel kompetensi sebesar 0.945, kompensasi 0.942, motivasi sebesar 0.957, dan kinerja karyawan 0,936. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0.70. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item

pernyataan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten yang berarti bila pernyataan itu diajukan kembali akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2018:107-108), uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan 0 (nol).

Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas pada model regresi adalah dengan menginterpretasikan nilai *Tolerance* dan lawannya *Variance Inflation Factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jika nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 atau sama dengan VIF lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan data terbebas dari gejala multikolinieritas.

Tabel 6.
Hasil Nilai Variance Inflation Factor (VIF)

<i>Coefficients^a</i>								
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.	<i>Collinearity Statistics</i>	
		B	<i>Std. Error</i>	Beta			<i>Tolerance</i>	VIF
1	<i>(Constant)</i>	9.616	5.041		1.907	.066		
	Kompetensi	.370	.104	.417	3.560	.001	.533	1.875
	Kompensasi	.275	.085	.352	3.238	.003	.620	1.613
	Motivasi	.224	.109	.278	2.051	.049	.397	2.520

a. *Dependent Variable: TOT KINERJA*

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2021.

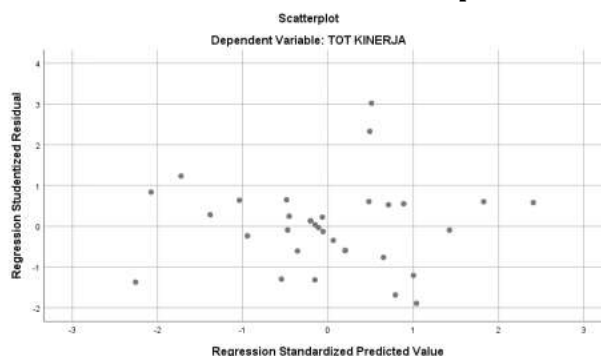
Berdasarkan Tabel tersebut dapat dilihat bahwa hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) seluruh variabel independen < 10, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Selain nilai VIF, melihat gejala multikolinieritas juga dapat dilihat pada nilai *tolerance*. Jika hasil nilai *tolerance* ≤ 0,10 maka menunjukkan adanya korelasi antar variabel bebas (Ghozali, 2018). Berdasarkan Tabel 4.6. seluruh variabel bebas memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,10. Dengan demikian, model regresi yang digunakan tidak terindikasi gejala multikolinieritas.

2. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan di dalam model regresi. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas (Bahri, 2018:180). Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2018:137). Cara untuk menguji ada tidaknya gejala heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan pendekatan; Metode Grafik (*Scatter Plot*) Kriteria untuk pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas

dengan menggunakan metode *Scatter Plot*: Terjadi heteroskedastisitas jika ada pola seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu (bergelombang, melebar, kemudian menyempit); Tidak terjadi heteroskedastisitas jika seperti titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y; Uji Glejser dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya. Bila nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Bahri, 2018:184). Hasil uji heterokedasitas dalam gambar :

Gambar 4. Grafik Scatterplot



Sumber: Data Primer yang Diolah.

Berdasarkan Gambar 4.4. menunjukkan bahwa pada grafik *scatterplot* terdapat titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heterokedasitas pada model regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk mengukur kinerja karyawan bagian pembiayaan pada PT Bank Syariah Indonesia, Tbk Kantor Cabang Semarang MT Haryono dengan menggunakan tiga variabel independen yaitu kompetensi, kompensasi, dan motivasi.

Gejala heteroskedasitas juga dapat diperkuat dengan uji glejser. Uji glejser dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya. Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual $> 0,05$, maka tidak terjadi heteroskedasitas. Hasil uji glejser dapat dilihat pada Tabel berikut ini;

**Tabel 7.
 Hasil Uji Glejser**

<i>Coefficients^a</i>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.213	3.363		.361	.721
	TOT KOMPETENSI	.105	.069	.359	1.522	.138
	TOT KOMPENSASI	.009	.057	.036	.166	.869
	TOT_MOTIVASI	-.096	.073	-.361	-1.318	.197

A. Dependent Variable: Absut

Sumber: Data primer yang diolah.

Dari Tabel 4.7. menunjukkan bahwa nilai signifikansi seluruh variabel independen $> 0,05$. Hal ini berarti tidak ada satupun variabel independen yang signifikan secara statistik mempengaruhi variabel independen nilai Absolut. Dengan demikian dapat disimpulkan model regresi tidak terindikasi heterokedasitas.

3. Uji Autokorelasi

Bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi linier terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode saat ini dengan kesalahan pada periode sebelumnya. Deteksi adanya autokorelasi dengan menggunakan *Durbin-Watson* (Ghazali, 2011:111). Hasil dan perhitungan *Durbin-Watson* dibandingkan dengan nilai dari tabel *Durbin-Watson*, dengan ketentuan pengambilan keputusan autokorelasi dapat dilihat pada Tabel di bawah ini.

Tabel 8.
Hasil Uji *Durbin-Watson* (DW test)

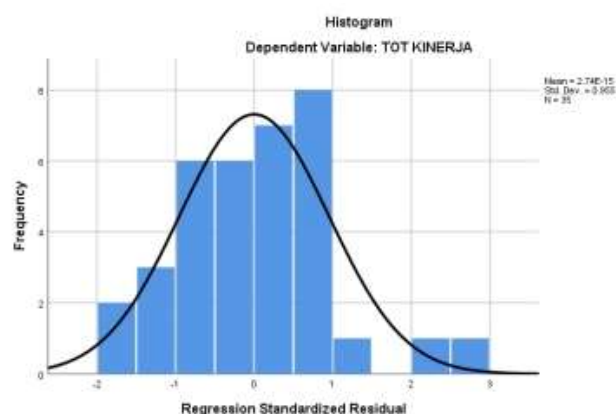
<i>Model Summary^b</i>					
Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>	<i>Durbin-Watson</i>
1	.879 ^a	.773	.751	3.005	2.039
a. <i>Predictors: (Constant), TOT_MOTIVASI, TOT KOMPENSASI, TOT KOMPETENSI</i>					
b. <i>Dependent Variable: TOT KINERJA</i>					

Sumber : Data primer yang diolah.

Berdasarkan *model summary* pada Tabel 4.8. menunjukkan bahwa nilai *DW* sebesar 2,039. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel, yang mana jumlah sampel (n) = dan jumlah variabel dependen (k) = 3, maka di tabel *Durbin-Watson* akan didapat $du = 1,6258$. Oleh karena nilai *Durbin-Watson* (*DW*) lebih dari batas atas (du) sebesar 1,6258 dan kurang dari $4 - 1,6258$ ($4 - du$) atau dengan kata lain $1,6258 < 2,039 < 2,3742$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada korelasi positif dan negatif atau tidak terdapat autokorelasi pada model regresi ini.

4. Uji Normalitas

Uji normalitas data merupakan uji distribusi data yang akan dianalisis, apakah penyebarannya dibawah kurva normal atau tidak (Bahri, 2018:162-166). Distribusi normal adalah distribusi yang bentuknya seperti lonceng dan simetris. Pendekatan yang digunakan untuk menguji normalitas data yaitu metode grafik dan metode uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*. Berikut akan dijelaskan tentang tahapan kedua metode tersebut. Metode Grafik Uji normalitas residual dengan metode grafik dapat digunakan pada pendekatan: Grafik histogram, yaitu data berdistribusi normal jika garis yang terbentuk mengikuti grafik histogram seolah membentuk lonceng yang kedua sisinya presisi (landainya sama); *Pobability-Plot* (P-Plot), yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumber diagonal pada grafik normal *P-Plot of regression standardized residual*. Sebagai dasar pengambilan keputusan, apabila titik-titik menyebar disekitar garis dan mengikuti arah garis diagonal, maka nilai residual tersebut telah normal; Metode Uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* untuk mengetahui distribusi data, apakah mengikuti distribusi normal, *poisson*, *uniform*, atau *exponential*. Residual berdistribusi normal jika nilai signifikansinya $\geq 0,05$ (Sig $\geq 0,05$). Hasil uji normalitas data berdasarkan grafik histogram dapat dilihat pada Gambar 5.



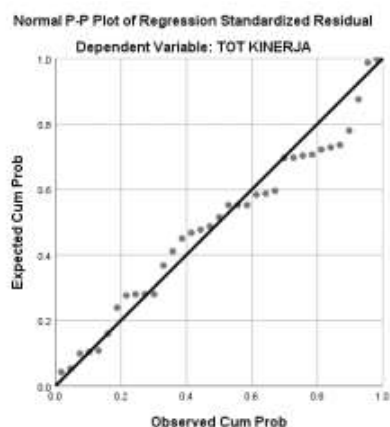
Gambar 5. Grafik Hologram

Berdasarkan Gambar 5. terlihat bahwa grafik histogram memiliki bentuk seperti lonceng dan simetris sehingga dapat dikatakan bahwa data yang diperoleh berdistribusi normal. Terdapat metode grafik yang lebih handal yaitu dengan melihat *normal probability plot of regression standardized residual* yang membandingkan distribusi kumulatif dan ditribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan *ploting* data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika data residual berdistribusi normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonal.

Hasil uji normal *probability plot of regression standardized residual* dapat dilihat pada Gambar 6.

Gambar 6.

Normal Probability Plot



Sumber: Data primer yang diolah.

Hasil uji normalitas dengan uji statistik *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* dapat dilihat pada Tabel berikut ini.

Tabel 7.
Uji Statistik *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		35
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	3.05144080
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.139
	<i>Positive</i>	.139
	<i>Negative</i>	-.086
<i>Test Statistic</i>		.139
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.085 ^c
a. <i>Test distribution is Normal.</i>		
b. <i>Calculated from data.</i>		
c. <i>Lilliefors Significance Correction.</i>		

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan Tabel 7 dapat terlihat bahwa uji statistik *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,085 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,085 > 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dan model penelitian layak digunakan untuk melakukan penelitian.

Hasil Analisa Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan model analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda merupakan kajian tentang adanya ketergantungan antara variabel terikat dengan variabel bebas sehingga dapat mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, serta menunjukkan arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat (Ghozali, 2018:95). Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada Tabel 8.

Tabel 8.
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

<i>Coefficients^a</i>						
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	<i>(Constant)</i>	9.616	5.041		1.907	.066
	TOT KOMPETENSI	.370	.104	.417	3.560	.001
	TOT KOMPENSASI	.275	.085	.352	3.238	.003
	TOT_MOTIVASI	.224	.109	.278	2.051	.049

a. *Dependent Variable: TOT KINERJA*

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan Tabel 8 menunjukkan nilai konstanta (a) dari model regresi adalah 9,616 dan koefisien regresi (b) untuk masing-masing variabel independen adalah $b_1 = 0,370$, $b_2 = 0,275$, dan $b_3 = 0,224$. Dengan demikian dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

Kinerja Karyawan = 9,616 + 0,370 Kompetensi + 0,275 Kompensasi + 0,224 Motivasi + e

Berdasarkan persamaan regresi di atas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. **Konstanta = 9,616** menunjukkan bahwa apabila variabel Kompetensi, Kompensasi, dan Motivasi bernilai konstan, maka variabel kinerja karyawan bernilai positif 9,616.
2. **Koefisien Kompetensi = 0,370**, menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian pembiayaan pada PT Bank Syariah Indonesia, Tbk Kantor Cabang Semarang MT Haryono. Setiap peningkatan kompetensi 1 (satu) satuan, maka kinerja karyawan bagian pembiayaan pada PT Bank Syariah Indonesia, Tbk Kantor Cabang Semarang MT Haryono akan meningkat sebesar 0,370, dengan asumsi variabel lainnya dianggap tetap.
3. **Kompensasi = 0,275** menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian pembiayaan pada PT Bank Syariah Indonesia, Tbk Kantor Cabang Semarang MT Haryono. Setiap peningkatan kompensasi 1 (satu) satuan, maka kinerja karyawan bagian pembiayaan pada PT Bank Syariah Indonesia, Tbk Kantor Cabang Semarang MT Haryono akan meningkat sebesar 0,275, dengan asumsi variabel lainnya dianggap tetap.
4. **Motivasi = 0,224** menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian pembiayaan pada PT Bank Syariah Indonesia, Tbk Kantor Cabang Semarang MT Haryono. Setiap peningkatan motivasi 1 (satu) satuan, maka kinerja karyawan bagian pembiayaan pada PT Bank Syariah Indonesia, Tbk Kantor Cabang Semarang MT Haryono akan meningkat sebesar 0,224, dengan asumsi variabel lainnya dianggap tetap.

Pembuktian Hipotesis

Pembuktian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji statistik F, uji koefisien determinasi (R^2), dan uji statistik t.

1. Uji Statistik F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh signifikan secara simultan antara variabel independen yang terdiri atas kompetensi, kompensasi, dan motivasi terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan Bagian Pembiayaan. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka hipotesis simultan dinyatakan diterima. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka hipotesis simultan dinyatakan ditolak (Ghozali, 2018:98). Adapun hasil uji statistik F dapat dilihat pada Tabel berikut ;

Tabel 9.
Hasil Uji Statistik F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	955.530	3	318.510	35.262	.000 ^b
	Residual	280.012	31	9.033		
	Total	1235.543	34			
a. Dependent Variable: TOT KINERJA						
b. Predictors: (Constant), TOT_MOTIVASI, TOT KOMPENSASI, TOT KOMPETENSI						

Sumber: Data primer yang diolah

Pembuktian hipotesis 1 dilakukan dengan menggunakan uji statistik F. Berdasarkan Tabel 4.11. dihasilkan $F_{hitung} = 35,262 > F_{tabel} = 2,91$ atau signifikansi

0,000 < 0,05 yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi, kompensasi, dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis 1 (satu) yang menyatakan “Diduga kompetensi, kompensasi, dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan” dinyatakan **diterima**.

2. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi antara nol sampai dengan satu atau 0 < R² < 1. Jika nilai koefisien determinasi semakin mendekati angka 1 (satu) maka kontribusi pengaruh yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat semakin tinggi (Ghozali, 2018:97). Hasil uji koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 10.

Tabel 10.
Hasil Uji Koefisien Determinasi

<i>Model Summary</i>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.879 ^a	.773	.751	3.005
a. Predictors: (Constant), TOT_MOTIVASI, TOT KOMPENSASI, TOT KOMPETENSI				

Sumber: Data primer yang diolah, 2021.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada Tabel 4.12 dihasilkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,751 atau 75,1%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompetensi, Kompensasi, dan Motivasi memberikan kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 75,1%. Sedangkan 24,9% sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

3. Uji Statistik t

Uji t digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang diberikan variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikansi < 0,05 maka hipotesis parsial dinyatakan diterima. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau signifikansi > 0,05 maka hipotesis parsial dinyatakan ditolak (Ghozali, 2018:98-99). Hasil uji statistik pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.13.

Tabel 4.13
Hasil Uji Statistik t

<i>Coefficients^a</i>						
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.616	5.041		1.907	.066
	TOT KOMPETENSI	.370	.104	.417	3.560	.001
	TOT KOMPENSASI	.275	.085	.352	3.238	.003
	TOT_MOTIVASI	.224	.109	.278	2.051	.049
a. Dependent Variable: TOT KINERJA						

Sumber: Data primer yang diolah, 2021.

Berdasarkan tabel hasil uji statistik t, dapat menunjukkan beberapa pembuktian hipotesis terhadap masing-masing variabel independen sebagai berikut:

1. Pembuktian Hipotesis 2

Pembuktian hipotesis dua dilakukan dengan uji statistik t. Berdasarkan 4.13. dihasilkan $t_{hitung} = 3,560 > t_{tabel} = 2,0395$ atau signifikansi = $0,001 < 0,05$ yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi secara parsial terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis dua yang menyatakan “Diduga kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian pembiayaan PT Bank Syariah Indonesia, Tbk Kantor Cabang Semarang MT Haryono” dinyatakan **diterima**.

2. Pembuktian Hipotesis 3

Pembuktian hipotesis tiga dilakukan dengan uji statistik t. Berdasarkan 4.13. dihasilkan $t_{hitung} = 3,238 > t_{tabel} = 2,0395$ atau signifikansi = $0,003 < 0,05$ yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis tiga yang menyatakan “Diduga kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian pembiayaan pada PT Bank Syariah Indonesia, Tbk Kantor Cabang Semarang MT Haryono” dinyatakan **diterima**.

3. Pembuktian Hipotesis 4

Pembuktian hipotesis empat dilakukan dengan uji statistik t. Berdasarkan 4.13. dihasilkan $t_{hitung} = 2,051 > t_{tabel} = 2,0395$ atau signifikansi = $0,049 < 0,05$ yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis empat yang menyatakan “Diduga motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian pembiayaan pada PT Bank Syariah Indonesia, Tbk Kantor Cabang Semarang MT Haryono” dinyatakan **diterima**.

PEMBAHASAN

Berdasarkan pembuktian hipotesis satu yang telah dilakukan, menghasilkan variabel kompetensi, kompensasi, dan motivasi secara simultan **berpengaruh signifikan** terhadap PT Bank Syariah Indonesia, Tbk Kantor Cabang Semarang MT Haryono. Hal ini menunjukkan bahwa penggabungan variabel kompetensi, kompensasi, dan motivasi layak untuk dijadikan alat prediksi untuk mengendalikan PT Bank Syariah Indonesia, Tbk Kantor Cabang Semarang MT Haryono. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi dihasilkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,751 atau 75,1%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi, kompensasi, dan motivasi mampu memberikan kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 75,1%. Sedangkan 24,9% sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

1. Pembahasan Hipotesis 2

Berdasarkan pembuktian hipotesis kedua dihasilkan bahwa variabel kompetensi secara parsial **berpengaruh signifikan** terhadap kinerja karyawan bagian pembiayaan pada PT Bank Syariah Indonesia, Tbk Kantor Cabang Semarang MT Haryono. Hal ini sejalan dengan Abdullah (2014:52) yang menyatakan bahwa kompetensi mampu memprediksi atau berpengaruh terhadap pekerjaan karyawan. Dengan demikian kualitas *hard skill* dan *soft skill* yang berkualitas dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dewanti dan Artaya (2019) dan Ataunur dan Ariyanto (2015),

yang mana pada penelitiannya disebutkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan aspek arah pengaruh menunjukkan bahwa variabel kompetensi **berpengaruh positif** terhadap kinerja karyawan bagian pembiayaan, artinya semakin karyawan kompeten maka akan meningkatkan kinerja. Hal ini sejalan dengan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewanti dan Artaya (2019) dan Ataunur dan Ariyanto (2015) menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Setiap karyawan wajib memiliki kompetensi yang diharapkan bisa mengerjakan pekerjaan dengan maksimal. Dengan begitu karyawan yang bekerja sesuai dengan kompetensinya dapat melaksanakan pekerjaan dengan efektif dan efisien. Sebab apabila perusahaan salah dalam menempatkan karyawan tidak pada keahliannya maka akan berdampak buruk bagi perusahaan tersebut.

2. Pembahasan Hipotesis 3

Berdasarkan pembuktian hipotesis kedua dihasilkan bahwa variabel kompensasi secara parsial **berpengaruh signifikan** terhadap kinerja karyawan bagian pembiayaan pada PT Bank Syariah Indonesia, Tbk Kantor Cabang Semarang MT Haryono. Hal ini sejalan dengan Mangkunegara (2014:196) yang menyatakan bahwa kompensasi mampu memprediksi atau berpengaruh terhadap pekerjaan karyawan. Dengan demikian pemberian kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Alfiyah dan Riyanto (2019) dan Selviasari (2018) yang mana pada penelitiannya disebutkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan aspek arah pengaruh menunjukkan bahwa variabel kompensasi **berpengaruh positif** terhadap kinerja karyawan bagian pembiayaan, artinya pemberian kompensasi yang sesuai dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan dengan penelitian yang dilakukan oleh Alfiyah dan Riyanto (2019) dan Selviasari (2018) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam dunia pekerjaan, upah atau gaji merupakan salah satu bentuk kompensasi perusahaan kepada karyawan. Kompensasi juga diberikan sebagai bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang telah bekerja dengan baik. Dengan memberikan kompensasi yang sebanding dengan kinerja karyawan, maka akan meningkatkan kualitas kinerja karyawan dan mampu memberikan hasil positif untuk perusahaan.

3. Pembahasan Hipotesis 4

Berdasarkan pembuktian hipotesis empat dihasilkan bahwa variabel motivasi secara parsial **berpengaruh signifikan** terhadap kinerja karyawan bagian pembiayaan pada PT Bank Syariah Indonesia, Tbk Kantor Cabang Semarang MT Haryono. Hal ini sejalan dengan Mangkunegara (2014:93) yang menyatakan bahwa motivasi mampu memprediksi atau berpengaruh terhadap pekerjaan karyawan.. Dengan adanya motivasi kerja pada diri karyawan, menunjukkan pengaruh positif bagi perusahaan. Motivasi pada karyawan juga dapat memperbaiki dan meningkatkan kinerja. Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sandhu, et al., (2017) dan Hanafi dan Yohana (2017), yang mana pada penelitiannya disebutkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan aspek arah pengaruh menunjukkan bahwa variabel motivasi **berpengaruh positif** terhadap kinerja karyawan bagian pembiayaan, artinya semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, akan meningkatkan kinerja

karyawan pada PT Bank Syariah Indonesia, Tbk Kantor Cabang Semarang MT Haryono. Hal ini sejalan dengan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sandhu, et al., (2017) dan Hanafi dan Yohana (2017) menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi tidak hanya dilakukan oleh karyawan, tetapi perusahaan juga berkontribusi memberi motivasi. Pengaruh yang didapat karyawan dapat menimbulkan sisi positif bagi perusahaan. Karyawan akan memiliki semangat kerja dan komitmen untuk meningkatkan kinerjanya. Karena kebanyakan seseorang yang mempunyai motivasi dan memiliki prinsip, akan memperkuat konsistensi dalam bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil hasil penelitian yang telah dilakukan melalui beberapa tahap, yaitu pengumpulan data, pengolahan data, dan analisis data mengenai pengaruh kompetensi, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan bagian pembiayaan pada PT Bank Syariah Indonesia, Tbk Kantor Cabang Semarang MT Haryono, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel kompetensi, kompensasi, dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian pembiayaan pada PT Bank Syariah Indonesia, Tbk Kantor Cabang Semarang MT Haryono.
2. Variabel kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian pembiayaan pada PT Bank Syariah Indonesia, Tbk Kantor Cabang Semarang MT Haryono.
3. Variabel kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian pembiayaan pada PT Bank Syariah Indonesia, Tbk Kantor Cabang Semarang MT Haryono.
4. Variabel motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian pembiayaan pada PT Bank Syariah Indonesia, Tbk Kantor Cabang Semarang MT Haryono.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Aswaja Pressindo.
- Alfiyah, N dan Riyanto, S. (2019). The Effect of Compensation , Work Environment and Training on Employees ' Performance of Politeknik LP3I Jakarta. *International Journal of Innovative Science and Research Technology.*, 4(5).
- Anggeline, K. D. N., Meitriana, M. A., & Sujana, I. N. (2019). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Bpr Nusamba Kubutambahan. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 9(2), 441. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v9i2.20121>
- Ardiansa, R., & Astutik, M. (2020). The Effect Of Work Discipline And Competency On Employee Performance At PT Citra Bumi Raya. *SNEB : Seminar Nasional Ekonomi Dan Bisnis Dewantara*, 2(1), 67–72. <https://doi.org/10.26533/sneb.v1i1.871>
- Ardiansyah, Y., & Sulistiyowati, L. H. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai: *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 2(1).
- Arifudin, O. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Global (PT.GM): *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi & Akuntansi).*, 3(2).
- Ataunur, I dan Ariyanto, E. (2015). Pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pt adaro energy tbk: *Telaan Bisnis.*, 16(2).
- Bangun, R., Ratnasari, S. L dan Hakim, L. (2019). The Influence of Leadership ,

- Organization Behavior , Compensation , And Work Discipline on Employee Performance in Non-Production Departments PT . Team Metal Indonesia: *Journal of Research in Psychology*, 1(4).
- Cahyani, Y. T. (2018). Konsep Fee Based Services Dalam Perbankan Syariah. *El-Barka: Journal of Islamic Economics and Business*, 1(2), 235. <https://doi.org/10.21154/elbarka.v1i2.1397>
- Cesilia, Kymendong Aimella, Tewal, Bernhard, dan Tulung, J. E. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Perencanaan Karir Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(1).
- Dewanti, H. E., & Artaya, I. (2018). The Influence of Training , Work Experience , and Competence on Employee Performance at Surabaya Husada Utama Hospital: *Journal of World Conference (JWC)*, 1(1).
- Dhermawan, Anak Agung Ngurah Bagus, Sudibya, I. G. A. dan U., & Mudiarta, I. W. (2012). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di lingkungan kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali: *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 6(2).
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1).
- Fitriasari, F. (2012). The Growth of Islamic Banking. *Ekonomika-Bisnis*, 3(1), 1–10.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hanafi, Dwilaksono, Bayu, & Yohana, C. (2017). Pengaruh motivasi, dan lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT BNI Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPED)*, 5(1).
- Ibrahim, Y. A. (2021). *The Perceptions of Bank Employees on Performance Target Walden University*.
- Indiastuti, R. (2014). *Bekerja Profesional dan Cerdas Menurut Islam*. Universitas Padjadjaran. <https://www.unpad.ac.id/rubrik/bekerja-profesional-dan-cerdas-menurut-islam/>
- Jibril, B. T., Hamid, K. T., Muhammad, A. D., & Rabi’u, W. T. (2021). Awareness and Perception of Customers on Islamic Banking Products and Services: A Meta-Synthesis. *Journal of Accounting Research, Organization and Economics*, 4(3), 234–247. <https://doi.org/10.24815/jaroe.v4i3.20057>
- Laras, A. (2023). *Ikhtiar OJK dan Pelaku Industri Dongkrak Pangsa Pasar Bank Syariah di Indonesia*. [https://finansial.bisnis.com/read/20231127/231/1718531/ikhtiar-ojk-dan-pelaku-industri-dongkrak-pangsa-pasar-bank-syariah-di-indonesia#:~:text=Bisnis.com JAKARTA -- Otoritas,tahun ini melalui berbagai cara](https://finansial.bisnis.com/read/20231127/231/1718531/ikhtiar-ojk-dan-pelaku-industri-dongkrak-pangsa-pasar-bank-syariah-di-indonesia#:~:text=Bisnis.com%20JAKARTA%20--%20otoritas,tahun%20ini%20melalui%20berbagai%20cara)
- Maizar, J. (2017). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara VI (Persero) Pasaman Barat. *Jurnal Ekobistek*, 6(2).
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kesembilan. PT Remaja Prosdakarya.
- Marnis, & Priyono. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In 2008. Zafatama Publisher.
- Marudut Sirait, M., Husen, S., Rasyid, A., & Pasolo, F. (2022). The Effect of Competence on

- Employee Performance and Organizational Commitment as a Mediation Variable (Empirical Study at the Office of PT PLN (Persero) Parent Unit for Papua and West Papua). *Budapest International Research and Critics Institute*, 5(3), 22903–22915. <https://doi.org/10.33258/birci.v5i3.6304>
- Moehariono. (2010). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Ghalia Indonesia.
- OJK. (2023). Statistik Perbankan Syariah. In *Otoritas Jasa Keuangan*.
- Okeke, M. N dan Ikechukwu, I. A. (2019). Compensation management and employee performance in Nigeria: International. *Journal of Academic Research in Business and Social Sciences.*, 9(2).
- Parodoran, Y. D. S., Rasipan, R., & Kurniawan, E. N. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv Action Seribu Berkat. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 15(1), 23. <https://doi.org/10.33370/jmk.v15i1.191>
- Poluakan, A. K., Runtuwene, R. F., & Sambul, S. A. P. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(2), 70. <https://doi.org/10.35797/jab.9.2.2019.25114.70-77>
- Sabuhari, Sudiro, R., & Irawanto, Achmad Dodi Rahayu, M. (2020). The effects of human resource flexibility, employee competency, organizational culture adaptation and job satisfaction on employee performance: *Nusa Tenggara Pratama Press.*, 10(8).
- Salsabilla, P., & Sari, N. (2023). ANALISIS KINERJA KARYAWAN PADA PT. ARINA TOYOTA GRESIK. 3(1), 50–56.
- Sandhu, Ahmad, M., Iqbal, J., Ali, W. T., & Sajid., M. (2017). Effect of employee motivation on employee performance: *Journal of Business and Social Review in Emerging Economies.*, 3(1).
- Sapta, I. K. S., Gunantra, I. W., & Widnyana, I. W. (2022). The Role Of Work Competence, Motivation, And Work Environment In Improving Employee Performance. *Journal of Business and Behavioural Entrepreneurship*, 6(1), 69–86. <https://doi.org/10.21009/jobbe.006.1.07>
- Sari, W., Supriyati, & Purnama, R. (2018). Hubungan Stress Kerja Dengan Turnover Intention Pada Karyawan Perusahaan Pembiayaan PT . FIF Group. *Journal of Psychology*, 1(1), 15–26. <http://ejournal.radenintan.ac.id/index.php/anfusina/article/viewFile/3636/2408>
- Selviasari, R. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(3).
- Sihombing, P. L. T., & Batoebara, M. U. (2019). Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Dalam Pencapaian Tujuan Perusahaan Cv Multi Baja Medan. *Jurnal Publik Reform UNDHAR MEDAN*, 6, 1–16.
- Simamora, B. (2021). Toward a General Theory of Consumer Motivation. *Journal of Business Studies and Mangement Review*, 4(2), 72–81. <https://doi.org/10.22437/jbsmr.v4i2.12264>
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif Untuk Penelitian Yang Bersifat: Eksploratif, Enterpretif, Interaktif, Dan Konstruktif*. Alfabeta.