

ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI SDM, KEPUASA KERJA, KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMPENSASI SEBAGAI VARIABEL MODERATING (STUDI KASUS BANK MUAMALAT KC MEDAN BALAIKOTA)

Lukman Hakim¹, Marliyah², Atika³
^{1,2,3}, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Indonesia

✉ Corresponding Author:

Nama Penulis: Lukman Hakim

E-mail: lukmannulhakim2324@gmail.com

Abstract

This research aims to examine the influence of HR competency, job satisfaction, and work commitment on employee performance, partially and simultaneously. And whether compensation is able to moderate the variables of HR competency, job satisfaction and work commitment on employee performance at Bank Muamalat KC Medan Balaikota. This research uses quantitative methods, data collection uses a Likert scale. The research subjects were 55 employees of Bank Muamalat KC Medan Balaikota, the analysis technique was through IBM SPSS Statistics 26. The research results showed that first, the HR competency variable had a significant effect on employee performance. The significant value of HR Competency is 0.010 (<0.05), both job satisfaction variables have a significant effect on employee performance. The significant value of the job satisfaction variable is 0.001 (<0.05), the three work commitment variables do not have a significant effect on employee performance. The significant value of the work commitment variable is 0.582 (>0.05), the four variables simultaneously HR competency, job satisfaction, work commitment and compensation have a significant effect on employee performance, the significant value is 0.000 (<0.05), the five compensation variables strengthen The relationship between the HR competency variable and employee performance has a significant value of 0.000 (<0.05), the six compensation variables strengthen the relationship between the job satisfaction variable and employee performance, the significant value is 0.000 (<0.05), the seven compensation variables strengthen the relationship between the variables. work commitment to employee performance has a significant value of 0.000 (< 0.05)

Key words: keyword 1; keyword 2; keyword 3

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompetensi SDM, kepuasan kerja, dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan, secara parsial dan simultan. Dan apakah kompensasi mampu memoderasi variabel kompetensi SDM, kepuasan kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat KC Medan Balaikota. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, pengumpulan data menggunakan skala likert. Subjek penelitian adalah karyawan Bank Muamalat KC Medan Balaikota berjumlah 55 sampel, teknik

Lukman Hakim : Analisis Pengaruh Kompetensi Sdm, Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus Bank Muamalat Kc Medan Balaikota)

analisis melalui IBM SPSS Statistic 26. Hasil penelitian menunjukkan pertama variabel kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikan Kompetensi SDM sebesar 0,010 (<0,05), kedua variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikan variabel kepuasan kerja sebesar 0,001 (<0,05), ketiga variabel komitmen kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikan variabel komitmen kerja sebesar 0,582 (>0,05), keempat secara simultan variabel kompetensi SDM, kepuasan kerja, komitmen kerja, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, nilai Signifikan sebesar 0,000 (<0,05), kelima variabel kompensasi memperkuat hubungan antara variabel kompetensi SDM terhadap kinerja karyawan nilai signifikan sebesar 0,000 (<0,05), keenam variabel kompensasi memperkuat hubungan antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, nilai signifikan sebesar 0,000 (< 0,05), ketujuh variabel kompensasi memperkuat hubungan antara variabel komitmen kerja terhadap kinerja karyawan nilai signifikan sebesar 0,000 (< 0,05).

Kata kunci: Kompetensi SDM, Kepuasan kerja, Komitmen kerja, Kinerja Karyawan, Kompensasi.

PENDAHULUAN

Bank Muamalat Indonesia (BMI) sebagai bank syariah pertama dan pelopor bank syariah lainnya telah memperkenalkan sistem ini di tengah maraknya bank konvensional. Krisis moneter yang meletus pada tahun 1998 menenggelamkan bank-bank konvensional, dan banyak di antaranya yang dilikuidasi karena gagalnya sistem suku bunga. Sedangkan bank yang menerapkan sistem syariah tetap dapat eksis dan bertahan. (Nofinawati, 2015)

Kemenkeu (2022), Otoritas Jasa keuangan (OJK) terus memperhatikan dari kegiatan perbankan syariah, pada Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1998 tentang kegiatan perbankan, isi Undang-Undang tersebut terdapat beberapa arahan yang di tujukan ke Bank Konven agar membuka kegiatan unit usaha syariah pada kantornya masing-masing, Ketika Undang-Undang tersebut di resmikan maka beberapa bank konvensional mulai menerima dan berinisiatif untuk membuka layanan unit usaha syariah yang terdiri dari Bank Negara Indonesia, Bank Pembiayaan Rakyat Syariah, Bank Jabar Syariah, BII syariah dan sebagainya. Menurut SPS tahun 2020 di keluarkan OJK Jumlah BUS pada tahun 2020 sebanyak 14, Jumlah Unit Usaha Syariah sebanyak 20, dan Jumlah Bank Pembiayaan Rakyat Syariah sebanyak 164.

Tabel 1. Pertumbuhan Aset Bank Umum konvensional dan Bank Umum Syariah Tahun 2016-019 (Triliun)

Tahun	BUS	BUK
2016	254.184	Rp. 6.729.799

Lukman Hakim : Analisis Pengaruh Kompetensi Sdm, Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus Bank Muamalat Kc Medan Balaikota)

2017	288.027	Rp. 7.387.637
2018	316.691	Rp. 8.068.346
2019	350.364	Rp. 8.562.974

Sumber : Statistik Perbankan Syariah Otoritas Jasa Keuangan, 2019

Berdasarkan tabel di atas dapat dijabarkan bahwa jika kita bandingkan aset bank umum syariah dan konven, bahwa aset bank umum syariah sangat jauh tertinggal dan dapat di simpulkan bahwa pertumbuhan aset bank umum konvensional jauh lebih besar di bandingkan dengan bank umum syariah dan ini juga menjadi permasalahan karena dapat di katakan salah satu yang menjadi penyebab perlambatan ini adalah kurangnya kompetensi sdm, dan Sumber daya insani yang mumpuni di dalam bank syariah.

Tabel 2. Pertumbuhan Total Aset PT Bank Muamalat Indonesia Tbk Periode 2017-2021 (Miliar)

Tahun	Total Aset Perusahaan
2017	61.697
2018	57.227
2019	50.556
2020	51.241
2021	58.899

Sumber: Ikhtisar laporan keuangan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk

Jika menarik dari laporan aset di atas di wilayah Sumatera Utara Perusahaan Terbuka Bank Muamalat Indonesia banyak melakukan penutupan kantor cabang di berbagai titik seperti Kantor Kas Asrama haji, Kantor Kas Setia Budi, Kantor Kas Potensi Utama, KCP Lubuk Pakam, KCP Tebing Tinggi, KCP Katamso Menurut manajemen bank muamalat ini di lakukan untuk penyesuaian modal, modal sangat berpengaruh kepada kinerja karyawan kinerja karyawan yang baik akan menghasilkan kinerja perusahaan yang baik pula. Peneliti Pusat Ekonomi dan Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Indonesia (UI) Yusuf Wibisono menjelaskan masalah yang dihadapi oleh Bank Muamalat terjadi karena rasio pembiayaan bermasalah yang terlalu besar. Masalah di NPF yang terlampau tinggi, bahkan 2015 NPF pernah lebih dari 7%. Ini karena adanya masalah pada penyaluran pembiayaan (Sylke Febrina Laucereno, 2021)

Menurut data Statistik Perbankan Syariah 2020, jumlah sumber daya manusia yang di miliki oleh Bank Umum Syariah dari tahun 2016-2020 terus mengalami penurunan, pada tahun 2016 jumlah SDM Bank syariah sebanyak 51.110 orang, tahun 2017 sebanyak 51.068 orang, tahun 2018 sebanyak 49.516 orang, pada tahun 2019 sebanyak 49.654 orang, dan pada tahun 2020

naik sedikit dari tahun sebelumnya yaitu sebanyak 49.723 orang. Dan saat ini seperti yang kita ketahui Sumber Daya Manusia yang ada di bank syariah bukan hanya di tuntut akan paham tentang ekonomi saja melainkan harus paham tentang bank syariah, karena pada faktanya Kebutuhan SDM berbasis syariah di industri perbankan syariah selama ini belum terpenuhi tersinkronisas baik antara suplai dan kebutuhan (OJK, 2020).

Dari sekian banyak masalah di bank islam salah satunya kendala dalam perbankan syariah karena kurangnya SDM yang paham mengenai manajemen keuangan syariah dengan benar. Namun, banyak bank syariah justru mempekerjakan sumber daya manusia ala perbankan konvensional. Ketersediaan sumber daya manusia yang memadai tidak mendukung perkembangan kuantitatif perbankan syariah. Bank syariah membutuhkan staf untuk 40.000 orang setiap tahunnya. Sementara lulusan ekonomi Islam sangat jarang. Beberapa bank terpaksa mempekerjakan karyawan dari bank konvensional karena sedikitnya lulusan universitas yang memahami ekonomi Islam. Sebenarnya, langkah ini datang dengan cepat, itu buruk. Karyawan bank tradisional akrab dengan mentalitas bank konvensional. Agak sukar tentu saja, untuk secara tiba-tiba harus mengubah pemikirannya (Gita Danupranatahal, 2013)

Keterbatasan sumber daya manusia dalam pengembangan sistem perbankan syariah, karena sistem perbankan ini sudah lama tidak dikembangkan, di samping itu lembaga akademik dan pendidikan di bidang ini masi terbatas, memahami penerapan prinsip-prinsip syariah di perbankan dan memiliki komitmen yang kuat untuk menerapkannya secara konsisten. Dalam hal pengembangan bank syariah dengan cara mengkonversi bank konvensional menjadi bank syariah ini menjadi hal penting karena diperlukan pola pikir dari sistem usaha bank yang beroperasi secara konvensional ke bank yang beroperasi dengan prinsip syariah, saat ini di sadari bahwa sumber daya manusia yang merupakan tulang punggung keberhasilan program pengembangan perbankan syariah masih kurang memiliki tingkat keahlian yang memadai (Azhari Akmal Tarigan 2002)

Di bank Muamalat KC Medan Balai kota sendiri, karyawannya banyak yang berlatar belakang pendidikan yang bukan berasal dari jurusan ekonomi syariah maupun perbankan syariah, artinya karyawan harus di beri pemahaman terlebih dahulu tentang kegiatan bank yang berbasis syariah, dan ini akan berdampak kepada kinerja perusahaan, jika kompetensi SDM, Kepuasan kerja dan kinerja karyawan yang dimiliki perusahaan baik dan kompeten maka ini akan memberikan efek positif kepada kinerja perusahaan (Alfin Damanik, Operational Officer, 2022)

KAJIAN PUSTAKA

1. Kompetensi SDM

Kompetensi adalah suatu kemampuan yang didasarkan pada keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja dan penerapannya dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang berkaitan dengan persyaratan. kerja yang ditetapkan dan berdasarkan keputusan pemerintah no. 101 Tahun 2000, Kompetensi adalah kemampuan karakteristik yang dimiliki oleh seorang PNS berupa pengetahuan, sikap dan perilaku, yang dijabarkan dalam tugas dan jabatannya. (pasal 3). (Edy Sutrisno, 2009), kompetensi merupakan tolak ukur karyawan atau manusia dalam menyelesaikan suatu masalah, pekerjaan, dengan adanya kompetensi maka suatu pekerjaan akan mudah diselesaikan dengan baik dan sesuai dengan yang di harapkan. Dan jika suatu pekerjaan di berikan dengan kepada yang bukan ahli nya maka seseorang tersebut akan kesulitan dalam menyelesaikanya, dan jika karyawan tersebut tidak sanggup melaksanakan kerja dengan baik maka akan berdampak buruk kepada perusahaan

2. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah sebuah konsep yang dapat menggambarkan bagaimana orang berpikir tentang pekerjaan, atau selisih antara tujuan individu dalam bekerja dengan kenyataan yang dirasakan, semakin tidak sesuai ekspektasi dari seorang pegawai dalam suatu organisasi, maka munculnya rasa ketidakpuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan akan semakin tinggi (Sunarta, 2019: 4). Sedangkan menurut Robbins dan Timothy (2008: 99), Istilah kepuasan kerja dapat diartikan sebagai sikap positif seseorang terhadap pekerjaannya, yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan positif tentang pekerjaan mereka, sedangkan orang yang tidak puas memiliki perasaan negatif tentang pekerjaan tersebut, dan kepuasan kerja memiliki indikator yakni pekerjaan itu sendiri, Gaji atau imbalan yang dirasakan adil, adanya kesempatan promosi, rekan kerja dan kondisi kerja.

3. Komitmen kerja

Tugas representasi di tempat kerja adalah apa yang terjadi ketika seorang pekerja mendukung organisasi tertentu dan tujuannya dan bersedia untuk mengejar peluang mereka dalam asosiasi itu. Jadi, alih-alih partisipasi pasif, karyawan secara aktif berpartisipasi dalam pekerjaan mereka. Teori ini menjelaskan bahwa karyawan dengan tingkat komitmen kerja yang tinggi akan menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya dan memiliki

motivasi intrinsik untuk bekerja lebih efektif, serta tingkat kepuasan kerja dan disiplin yang tinggi, sehingga dapat mencurahkan waktu lebih banyak. untuk bekerja. (Rivai, 2006: 248) Komitmen terhadap organisasi atau kerja mencakup tiga hubungan, yaitu: rasa keselarasan dengan tujuan organisasi, rasa memiliki tugas organisasi; Rasa loyalitas terhadap organisasi.

4. Kinerja karyawan

Kinerja merupakan sebuah prestasi yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan. (Sandy, 2015: 11). Efisiensi atau produktivitas tenaga kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atas dasar perilaku kerjanya saat melakukan aktivitas di tempat kerja. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam menyelesaikan tugas sangat erat kaitannya dengan kinerja pegawai, pencapaian kinerja dalam suatu organisasi merupakan faktor yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Produktivitas karyawan yang meningkat akan berdampak positif bagi perusahaan. (Sutrisno, 2016: 151)

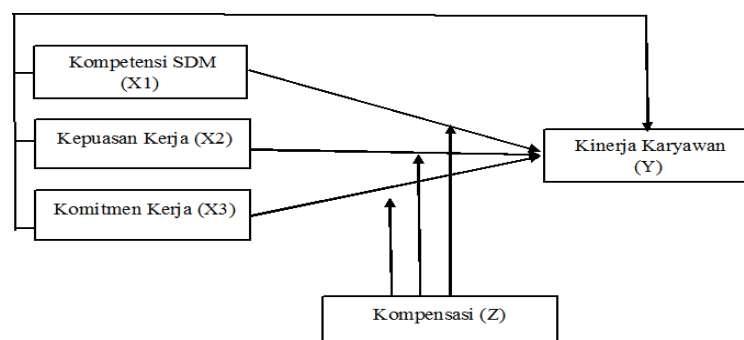
5. Kompensasi

Sunarji Harahap (2016:193). Kompensasi adalah upah yang di berikan dari perusahaan kepada pekerjanya ini berguna untuk merangsang dan sebagai imbal jasa kepada karyawan dan ini untuk memotivator karyawan, kompensasi sangat penting bagi karyawan sebagai individu karena upah merupakan suatu ukuran nilai atau karya mereka di antara para kaeyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Kompensasi dapat diklasifikasikan menjadi dua kelompok, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial. Selain itu, kompensasi finansial bisa langsung atau tidak langsung. Kompensasi finansial langsung terdiri dari upah dan insentif. Kompensasi finansial tidak langsung dapat berupa berbagai keuntungan dan manfaat. (Nikita Maharani, 2018: 24).

HIPOTESIS

1. Ho₁: Kompetensi SDM tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat KC Medan Balaikota.
Ha₁ : Kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat KC Medan Balaikota.
2. Ho₂: Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karywan Bank Muamalat KC Medan Balaikota.

- Ha₂ : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat KC Medan Balaikota.
3. Ho₃ :Komitmen kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat KC Medan Balaikota.
- Ha₃ : Komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat KC Medan Balaikota.
4. Ho₄ : Kompetensi SDM, Kepuasan kerja, Komitmen kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Ha₄ :Kompetensi SDM, Kepuasan kerja, Komitmen kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Ho₅ : Kompensasi tidak mampu memoderasi pengaruh kompetensi SDM terhadap Kinerja karyawan Bank Muamalat KC Medan Balaikota.
- Ha₅ : Kompensasi mampu memoderasi pengaruh kompetensi SDM Terhadap Kinerja karyawan Bank Muamalat KC Medan Balaikota.
6. Ho₆ : Kompensasi tidak mampu memoderasi pengaruh kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan Bank Muamalat KC Medan Balaikota.
- Ha₆ : Kompensasi mampu memoderasi pengaruh kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan Bank Muamalat KC Medan Balaikota.
7. Ho₇ : Kompensasi tidak mampu memoderasi pengaruh komitmen kerja terhadap Kinerja karyawan Bank Muamalat KC Medan Balaikota.
- Ha₇: Kompensasi mampu memoderasi pengaruh komitmen kerja terhadap Kinerja karyawan Bank Muamalat KC Medan Balaikota.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang merupakan metode ilmiah karena menganut prinsip-prinsip ilmiah empiris, obyektif, terukur, rasional, sistematis, dan dapat direproduksi, dan menggunakan pendekatan asosiatif yang bertujuan untuk mengungkapkan hubungan antara dua variabel atau lebih, lokasi penelitian ini adalah PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk KC Medan Balaikota dengan waktu penelitian Februari 2022-November 2022.

Pada penelitian ini menggunakan 2 sumber data primer dan sekunder, data primer di dapat langsung di tempat penelitian dengan pengumpulan data menggunakan alat kuesioner, data sekunder di ambil dari literatur pustaka. Populasi adalah kumpulan dari hal-hal yang memiliki karakteristik yang sama, termasuk beberapa hal yang menjadi fokus masalah penelitian. (Muhammad, 2008: 161). penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai Bank Muamalat KC Medan Balaikota, sebanyak 55 populasi yakni bisa disimpulkan bahwa penelitian ini menggunakan sampel jenuh, skala likert digunakan pada penelitian ini guna untuk mengambil keputusan hasil kuesioner yang disebar, Alat pengolahan data yang digunakan pada peneitian ini adalah IBM SPSS Statistic 26. Uji yang digunakan adalah Uji Kualitas data, Uji asumsi klasik, Uji Statistik dan Uji Moderating Regression Analysis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji validitas ini sangat penting guna melihat valid tidaknya kuesioner, untuk menentukan kuesioner yang kita punya layak di gunakan maka dapat terlebih dahulu menguji validitas jika nilai (r) yang keluar pada uji bernilai positif maka dapat melanjutkan ke uji selanjutnya (Imam Ghozali, 2011)

Tabel 3. Hasil uji validitas penelitian

	Variabel	R Hitung	R table	Keterangan
Kompetensi SDM (X1)	Pertanyaan 1	0,393	0,266	Valid
	Pertanyaan 2	0,584	0,266	Valid
	Pertanyaan 3	0,607	0,266	Valid
	Pertanyaan 4	0,595	0,266	Valid
	Pertanyaan 5	0,513	0,266	Valid
	Pertanyaan 6	0,586	0,266	Valid
	Pertanyaan 7	0,558	0,266	Valid
	Pertanyaan 8	0,733	0,266	Valid
	Pertanyaan 9	0,711	0,266	Valid
	Pertanyaan 10	0,684	0,266	Valid
	Pertanyaan 11	0,715	0,266	Valid
	Pertanyaan 12	0,723	0,266	Valid
	Pertanyaan 13	0,630	0,266	Valid
	Pertanyaan 14	0,680	0,266	Valid
	Pertanyaan 15	0,702	0,266	Valid
	Pertanyaan 16	0,801	0,266	Valid
	Pertanyaan 17	0,600	0,266	Valid
	Pertanyaan 18	0,742	0,266	Valid

Lukman Hakim : Analisis Pengaruh Kompetensi Sdm, Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus Bank Muamalat Kc Medan Balaikota)

	Pertanyaan 19	0,541	0,266	Valid
	Pertanyaan 20	0,758	0,266	Valid
	Pertanyaan 21	0,580	0,266	Valid
	Pertanyaan 22	0,602	0,266	Valid
	Pertanyaan 23	0,632	0,266	Valid
	Pertanyaan 24	0,680	0,266	Valid
Kepuasan Kerja (X2)	Pertanyaan 1	0,675	0,266	Valid
	Pertanyaan 2	0,577	0,266	Valid
	Pertanyaan 3	0,714	0,266	Valid
	Pertanyaan 4	0,748	0,266	Valid
	Pertanyaan 5	0,734	0,266	Valid
	Pertanyaan 6	0,758	0,266	Valid
	Pertanyaan 7	0,528	0,266	Valid
	Pertanyaan 8	0,702	0,266	Valid
	Pertanyaan 9	0,770	0,266	Valid
Komitmen Kerja (X3)	Pertanyaan 1	0,661	0,266	Valid
	Pertanyaan 2	0,646	0,266	Valid
	Pertanyaan 3	0,620	0,266	Valid
	Pertanyaan 4	0,601	0,266	Valid
	Pertanyaan 5	0,569	0,266	Valid
	Pertanyaan 6	0,731	0,266	Valid
	Pertanyaan 7	0,456	0,266	Valid
	Pertanyaan 8	0,688	0,266	Valid
	Pertanyaan 9	0,674	0,266	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Pertanyaan 1	0,641	0,266	Valid
	Pertanyaan 2	0,717	0,266	Valid
	Pertanyaan 3	0,801	0,266	Valid
	Pertanyaan 4	0,658	0,266	Valid
	Pertanyaan 5	0,699	0,266	Valid
	Pertanyaan 6	0,690	0,266	Valid
	Pertanyaan 7	0,651	0,266	Valid
Kompensasi (Z)	Pertanyaan 1	0,736	0,266	Valid
	Pertanyaan 2	0,579	0,266	Valid
	Pertanyaan 3	0,811	0,266	Valid
	Pertanyaan 4	0,784	0,266	Valid
	Pertanyaan 5	0,744	0,266	Valid
	Pertanyaan 6	0,524	0,266	Valid
	Pertanyaan 7	0,753	0,266	Valid
	Pertanyaan 8	0,673	0,266	Valid
	Pertanyaan 9	0,725	0,266	Valid
	Pertanyaan 10	0,757	0,266	Valid
	Pertanyaan 11	0,778	0,266	Valid
	Pertanyaan 12	0,771	0,266	Valid

Sumber : Hasil Olahan IBM SPSS 26

Lukman Hakim : Analisis Pengaruh Kompetensi Sdm, Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus Bank Muamalat Kc Medan Balaikota)

Berdasarkan hasil uji validitas diatas dapat dikatakan bahwa seluruh nilai r hitung variabel X1, X2, X3, Y dan Z lebih besar dari r table, dan dapat memenuhi syarat validitas juga menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan pada kuesioer penelitian dapat dilanjutkan untuk kepada uji berikutnya.

2. Uji Realibitas

Dalam penelitian ini nilai Cronbach Alpha diperiksa untuk menguji reliabilitas kuesioner. Suatu pengembangan atau variabel seharusnya dapat diandalkan jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60.

Tabel 4 Uji Realiabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kompetensi SDM	0,936	Reliabilitas
Kepuasan Kerja	0,861	Reliabilitas
Komitmen Kerja	0,801	Reliabilitas
Kinerja Karyawan	0,813	Reliabilitas
Kompensasi	0,914	Reliabilitas

Sumber : Hasil Olahan IBM SPSS 26

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan-pernyataan pada semua variabel penelitian menunjukkan nilai reliabel karena memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Untuk melihat data ini normal atau tidak maka bisa melihat pada uji Kolmogrov-Smirnov (K-S) data akan cepat di ketahui karena dengan melihat nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 maka data terdistribusi normal

Tabel 5 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N		55	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,000000	
	Std. Deviation	1,55565160	
	Most Extreme Differences		
		Absolute	,092
		Positive	,081
		Negative	-,092
Test Statistic		,092	
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}	
a. Test distribution is Normal.			

Lukman Hakim : Analisis Pengaruh Kompetensi Sdm, Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus Bank Muamalat Kc Medan Balaikota)

b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Hasil Olahan IBM SPSS 26

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji Kolmogrov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dengan nilai signifikansi >0,05.

2. Uji Multikolinieritas

Nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) dapat digunakan untuk menentukan apakah model regresi tersebut multikolinieritas atau tidak. Biasanya nilai yang digunakan adalah nilai resiliensi $\geq 0,1$ dan $VIF \leq 10$

Tabel 6 Uji Multikolinieritas

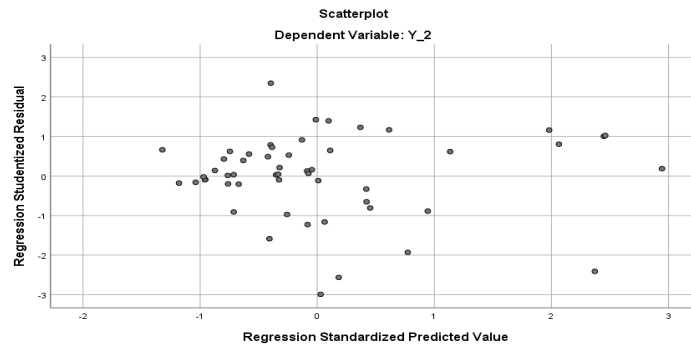
Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompetensi Sdm	,548	1,824
	Kepuasan kerja	,446	2,241
	Komitemen Kerja	,743	1,345
	Kompensasi	,693	1,444
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan			

Sumber : Hasil Olahan IBM SPSS 26

Berdasarkan tabel di atas penelitian ini terbebas dari multikolinieritas karena memiliki nilai tolerance $\geq 0,1$ dan $VIF \leq 10$, maka dapat di simpulkan bahwa penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinieritas antar variabel

3. Uji Heteroskedastisitas

- Heteroskedastisitas terjadi kalau titik membentuk pola (bergelombang, melebar, lalu menyempit).
- Kalau titik menyebar ketas dan ke bawah sumbu x dan y maka heteroskedastisitas tidak terjadi.



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas
Sumber : Hasil Olahan IBM SPSS 26

Berdasarkan gambar di atas dapat di jelaskan bahwa tidak ada pola yang jelas, dan titik-titik menyebar keatas dan dibawah sumbu Y dan angka 0, maka dapat di simpulkan bahwa model regresi layak untuk di pakai

Uji Statistik

1. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen

Tabel 7 Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,865 ^a	,747	,727	1,617
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kompetensi Sdm, Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja				

Sumber : Hasil Olahan IBM SPSS

Berdasarkan Tabel 4.13 dapat di lihat bahwa variabel bebas dapat memberikan kontribusi sebesar 74,7 persen terhadap variasi variabel terikat, dengan koefisien determinasi (R²) sebesar 0,747 menunjukkan bahwa sisanya sebesar 25,3% disebabkan oleh variasi variabel di luar model ini.

2. Uji Ttest

Tujuan pengujian hipotesis parsial adalah untuk memastikan ada atau tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial

Tabel 8 Uji Ttest

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

Lukman Hakim : Analisis Pengaruh Kompetensi Sdm, Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus Bank Muamalat Kc Medan Balaikota)

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,284	3,496		1,511	,137
	X1	,107	,040	,340	2,692	,010
	X2	,311	,092	,442	3,400	,001
	X3	,051	,092	,059	,553	,582
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber : Hasil Olahan IBM SPSS 26

Berdasarkan tabel diatas maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Diperoleh nilai t hitung untuk variabel (X1) kompetensi Sdm > t tabel atau dapat di katakan 2,692 > 2.00856, dan di dapat nilai Signifikansi sebesar 0,010 (<0,05) sehingga dapat dikatakan bahwa Ho1 ditolak dan Ha1 diterima, hal ini berkesimpulan bahwa secara parsial variabel kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap varibel kinerja karyawan Bank Muamalat KC Medan Balaikota.
- b. Diperoleh nilai t hitung untuk variabel (X2) kepuasan kerja > t tabel atau dapat di katakan 3,400 > 2.00856, dan di dapat nilai signifikansi sebesar 0,001 (<0,05) sehingga dapat dikatakan bahwa Ho2 ditolak dan Ha2 diterima, hal ini berkesimpulan bahwa secara parsial variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap varibel kinerja karyawan Bank Muamalat KC Medan Balaikota.
- c. Diperoleh nilai t hitung untuk variabel (X3) komitmen kerja < t tabel atau dapat di katakan ,0553 < 2.00856, dan di dapat nilai signifikansi sebesar 0,582 > (0,05) sehingga dapat dikatakan bahwa Ho3 diterima dan Ha3 ditolak, hal ini berkesimpulan bahwa secara parsial variabel komitmen kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat KC Medan Balaikota

3. Uji F

Pengujian secara simultan berguna untuk mengukur besarnya variabel bebas dan terikat untuk menentukan apakah Ho diterima atau ditolak. Ho diterima jika F hitung lebih kecil dari F tabel. Berati Ho ditolak jika F hitung lebih besar dari F tabel berati di terima

Tabel 9 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	386,844	4	96,711	37,002	,000 ^b
	Residual	130,683	50	2,614		

Lukman Hakim : Analisis Pengaruh Kompetensi Sdm, Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus Bank Muamalat Kc Medan Balaikota)

	Total	517,527	54			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kompetensi Sdm, Komitmen Kerja, Kepuasan Kerja,						

Sumber : Hasil Olahan IBM SPSS 26

Berdasarkan hasil penelitian uji F pada tabel di atas dapat di lihat bahwa nilai F hitung > F tabel yaitu 37,002 > 2.56 dan nilai Sig < 0,05 maka 0,000 (<0,05) sehingga dapat di simpulkan bahwa uji F Ha4 diterima dan Ho4 ditolak, dan secara simultan variabel X1, X2, X3, Z berpengaruh terhadap variabel Y

Uji MRA (*Moderating Regression Analysis*)

Pada penelitian ini menggunakan variabel moderasi/moderating dimana variabel ini bermaksud untuk memperkuat atau memperlemah antara variabel independent ke dependent, Menurut Ghozali (2006: 239), pengambilan keputusan hipotesis diterima apabila nilai koefisien variabel moderasi < 0,05.

Tabel 10 Uji MRA Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kompensasi sebagai variabel Moderating

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,398	2,541		6,060	,000
	Kompetensi Sdm	,020	,033	,065	,621	,537
	Kompetensi*Kompensasi (X1*Z)	,002	,000	,809	7,745	,000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Hasil Olahan IBM SPSS 26

Berdasarkan hasil uji MRA diatas bahwa nilai signifikansi dari variabel kompetensi SDM*kompensasi memiliki nilai 0,000 (<0,05) dan dapat di simpulkan bahwa variabel kompensasi memperkuat hubungan antara variabel kompetensi sdm dengan variabel kinerja karyawan.

Tabel 11 Uji MRA Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Moderating

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		

Lukman Hakim : Analisis Pengaruh Kompetensi Sdm, Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus Bank Muamalat Kc Medan Balaikota)

1	(Constant)	19,439	2,463		7,891	,000
	Kepuasan Kerja	-,022	,101	-,031	-,215	,830
	Kepuasan Kerja*Kompensasi (X2*Z)	,006	,001	,859	5,997	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Olahan IBM SPSS 26

Berdasarkan hasil uji *MRA* di atas bahwa nilai signifikansi dari variabel kepuasan kerja*kompensasi memiliki nilai 0,000 (<0,05) dan dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi memperkuat hubungan antara variabel kompetensi sdm dengan variabel kinerja karyawan.

Tabel 12 Uji *MRA* Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Moderating

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24,959	2,707		9,221	,000
	Komitmen kerja	-,314	,116	-,366	-2,707	,009
	Komitmen Kerja*Kompensasi (X3*Z)	,009	,001	1,014	7,504	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Olahan IBM SPSS 26

Berdasarkan hasil uji *MRA* di atas bahwa nilai signifikansi dari variabel komitmen kerja*kompensasi memiliki nilai 0,000 (<0,05) dan dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi memperkuat hubungan antara variabel kompetensi sdm dengan variabel kinerja karyawan.

Pembahasan

1. Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan uji *Ttest* di atas maka disimpulkan bahwa di peroleh nilai *t* hitung untuk variabel (X1) kompetensi SDM > *t* tabel atau dapat dikatakan $2,692 > 2.00856$, dan di dapat nilai signifikansi sebesar 0,010 (<0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 1 ditolak dan H_a 1 diterima, atau ada pengaruh yang signifikan antara variabel kompetensi SDM terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat KC Medan Balaikota. Artinya jika kompetensi SDM meningkat maka akan mengakibatkan peningkatan pula terhadap kinerja karyawan

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suriati, (2018:64) dimana nilai t tabel $>$ t hitung atau $7,007 > 2,006$ dimana variabel kompetensi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan uji Ttest di atas maka disimpulkan bahwa di peroleh nilai t hitung untuk variabel (X2) kepuasan kerja $>$ t tabel atau dapat di katakan $3,400 > 2.00856$, dan di dapat nilai signifikansi sebesar sebesar $0,001 (<0,05)$ sehingga dapat simpulkan bahwa H_02 ditolak dan H_a2 diterima, hal ini berkesimpulan bahwa secara parsial variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan Bank Muamalat KC Medan Balaikota. artinya jika kepuasan kerja meningkat maka akan mengakibatkan peningkatan pula terhadap kinerja karyawan. Ivancevich dan donnelly secara jelas menggambarkan adanya hubungan timbal balik antara kinerja karyawan dan kepuasan kerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizka Amelia Lubis, dkk. (2016:66) dimana nilai t tabel $>$ t hitung atau $3,785 > 2,07387$ dimana variabel kepuasan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan bank sumut cabang siantar

3. Pengaruh Komitmen kerja Terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan Uji Ttest di atas maka disimpulkan bahwa di peroleh nilai t hitung untuk variabel (X3) komitmen kerja $<$ t tabel atau dapat di katakan $,0553 < 2.00856$, dan di dapat nilai signifikansi sebesar $0,582 (>0,05)$ sehingga dapat dikatakan bahwa H_03 diterima dan H_a3 ditolak, hal ini berkesimpulan bahwa secara parsial variabel komitmen kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat KC Medan Balaikota

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh kartini Suriati, dkk. (2020:7) dimana nilai t tabel $<$ t hitung atau $0,945 < 1,695$ dimana variabel komitmen tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Kompetensi Sdm, Kepuasan kerja, komitmen kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan uji F di atas dapat di lihat bahwa nilai F hitung $>$ F tabel yaitu $37,002 > 2.56$ dan nilai Sig $<$ $0,05$ maka $0,000 (<0,05)$ sehingga dapat di simpulkan bahwa uji F H_a4 di terima dan H_04 di tolak. Hal ini berarti secara simultan variabel (X1) kompetensi SDM, (X2) kepuasan kerja, (X3) komitmen

Lukman Hakim : Analisis Pengaruh Kompetensi Sdm, Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus Bank Muamalat Kc Medan Balaikota)

kerja, dan (Z) kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Medan Balaikota

Penelitian ini juga di dukung dengan penelitian yang di lakukan oleh Fadhilah, 2020: 87, yang menyatakan bahwa variabel kompetensi Sdm, kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan

5. Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Kinerja karyawan dengan kompensasi sebagai variabel moderating

Berdasarkan uji *MRA (Moderat Regression Analysis)* yang di lakukan di atas menunjukkan nilai t tabel sebesar 7,745 dan memiliki nilai signifikansi variabel interaksi antara kompetensi SDM (X1) dengan kompensasi (Z) sebesar 0,000 (<0,05) atau nilai sig lebih kecil dibanding 5% dan dapat di simpulkan bahwa variabel kompensasi mampu memperkuat hubungan antara variabel kompetensi SDM terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat KC Balaikota

Penelitian ini di dukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Wanda ginanjar kartasasmita, dkk (2021) dimana nilai signifikansi sebesar 0,000 (<0,05) dan t hitung > t tabel dimana kompensasi faktor yang mendukung baik buruknya kinerja yang akan diberikan oleh karyawan

6. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kompensasi sebagai variabel modeating

Berdasarkan uji *MRA (Moderat Regression Analysis)* yang di lakukan di atas menunjukkan nilai T tabel sebesar 5,997 nilai signifikansi variabel interaksi antara kepuasan kerja (X2) dengan kompensasi (Z) sebesar 0,000 (<0,05) atau nilai sig lebih kecil dibanding 5% dan dapat di simpulkan bahwa variabel kompensasi mampu memperkuat hubungan antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat KC Balaikota.

Penelitian ini di dukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Sahid Danuji dan MD Rahadhini (2012) dimana nilai signifikansi sebesar 0,047 (<0,05) dan t hitung > t tabel, maka dapat di simpulkan bahwa kompensasi merupakan salah satu hal yang mendukung dalam kinerja semakin baik kompensasi yang di berikan maka akan semakin berpengaruh kepada kepuasan karyawan.

7. Pengaruh Komitmen kerja terhadap kinerja karyawan dengan kompensasi sebagai variabel moderating

Berdasarkan uji *MRA (Moderat Regression Analysis)* yang di lakukan di atas menunjukkan nilai t tabel sebesar 7504 nilai signifikansi variabel interaksi antara komitmen kerja (X3) dengan kompensasi (Z) sebesar 0,000 (<0,05) atau nilai sig lebih kecil dibanding 5% dan dapat di simpulkan bahwa variabel kompensasi mampu memperkuat hubungan antara variabel komitmen kerja terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat KC Balaikota.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh hasrun Afandi UmpuSinaga (2022) dimana nilai signifikansi sebesar 0,623 > maka dapat di simpulkan bahwa pada penelitian ini menemukan hasil yang baru yang menyatakan kompensasi mampu memoderasi komitmen kerja terhadap kinerja karyawan

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang di lakukan maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Berdasarkan uji Ttest atau parsial variabel kompetensi SDM berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana di dapat nilai t hitung lebih besar dari t tabel 2,692 > 2.00856, di dapat nilai signifikansi sebesar 0,010 (<0,05). Nilai koefisien menunjukkan nilai sebesar 0,340, dimana apabila setiap ada kenaikan variabel kompetensi SDM sebesar 1% maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,340%, sebaliknya jika kompetensi SDM turun 1% maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0,340% dengan catatan variabel lain tetap konstan. sehingga dapat simpulkan bahwa Ho1 ditolak dan Ha1 diterima.
2. Berdasarkan uji Ttest atau parsial variabel kepuasan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana di dapat nilai t hitung lebih besar dari t tabel 3,400 > 2.00856, dan di dapat nilai signifikansi sebesar sebesar 0,001 (<0,05). Nilai koefisien menunjukkan nilai sebesar 0,442, dimana apabila setiap ada kenaikan variabel kepuasan kerja sebesar 1% maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,442%, sebaliknya jika kepuasan kerja turun 1% maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0,442% dengan catatan variabel lain tetap konstan, sehingga dapat simpulkan bahwa Ho2 ditolak dan Ha2 diterima
3. Berdasarkan uji Ttest atau parsial variabel komitmen kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhap kinerja karyawan dimana di dapat nilai t hitung lebih kecil dibanding t tabel 0553 < 2.00856, dan di dapat nilai signifikansi sebesar 0,582 (>0,05). Nilai koefisien menunjukkan

nilai sebesar 0,059, dimana apabila setiap ada kenaikan variabel komitmen kerja sebesar 1% maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,059 %, sebaliknya jika komitmen kerja turun 1% maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0,059% dengan catatan variabel lain tetap konstan, sehingga dapat dikatakan bahwa H_03 diterima dan H_a3 ditolak

4. Berdasarkan uji F atau simultan di atas dapat di lihat bahwa nilai F hitung $> F$ tabel yaitu $37,002 > 2.56$ dan nilai Sig $< 0,05$ maka $0,000 (< 0,05)$ sehingga dapat di simpulkan bahwa uji F H_{a4} diterima dan H_{o4} ditolak. Hal ini berarti secara simultan variabel (X1) kompetensi SDM, (X2) kepuasan kerja, (X3) komitmen kerja, (Y) kinerja karyawan dan (Z) kompensasi secara bersama sama berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Medan Balaikota
5. Berdasarkan uji *MRA (Moderat Regression Analysis)* yang di lakukan di atas menunjukkan nilai t tabel sebesar 7,745 dan memiliki nilai signifikansi variabel interaksi antara kompetensi SDM (X1) dengan kompensasi (Z) sebesar 0,000 ($< 0,05$) atau nilai sig lebih kecil dibanding 5% ini berarti H_{a5} diterima dan H_{o5} ditolak dan dapat di simpulkan bahwa variabel kompensasi mampu memperkuat hubungan antara variabel kompetensi SDM terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat KC Balaikota.
6. Berdasarkan uji *MRA (Moderat Regression Analysis)* yang di lakukan di atas menunjukkan nilai t tabel sebesar 5,997 nilai signifikansi variabel interaksi antara kepuasan kerja (X2) dengan kompensasi (Z) sebesar 0,000 ($< 0,05$) atau nilai sig lebih kecil dibanding 5% ini berarti H_{a6} diterima dan H_{o6} ditolak, dan dapat di simpulkan bahwa variabel kompensasi mampu memperkuat hubungan antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat KC Balaikota.
7. Berdasarkan uji *MRA (Moderat Regression Analysis)* yang di lakukan di atas menunjukkan nilai t tabel sebesar 7504 nilai signifikansi variabel interaksi antara komitmen kerja (X3) dengan kompensasi (Z) sebesar 0,000 ($< 0,05$) atau nilai sig lebih kecil dibanding 5% ini berarti H_{a7} diterima dan H_{o7} ditolak, dan dapat di simpulkan bahwa variabel kompensasi mampu memperkuat hubungan antara variabel komitmen kerja terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat KC Balaikota.

DAFTAR PUSTAKA

Agrona, Brajahadi Nuswantoro. dkk. *Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kompensasi Sebagai Variabel*

Lukman Hakim : Analisis Pengaruh Kompetensi Sdm, Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus Bank Muamalat Kc Medan Balaikota)

Moderasi, Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Vol. 10 No. 1 Juni 2016

Afandi Umpusinga, Hasrun. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Moderasi Jurnal Manajemen Vol. 16 No. 1 April 2022

Danupranatahal, Gita. "*Buku Ajar Manajemen Perbankan Syariah*", Jakarta: Penerbit Salemba Empat, 2013

Danuji, Sahid dan Md Rahadhini (2012). Efek moderasi kompensasi pada pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal Manajemen Sumber daya Manusia Vol. 6 No. 2

Daraoin, Ana Dhaound. Dkk, *Permasalahan Dan Solusi Pengembangan Perbankan Syariah di Kota Madiun*, Jurnal Equilibrium, Volume 8, Nomor 2. Juli 2020.

Darmadi, Hamid. *Metode Penelitian Pendidikan dan Sosialisasi*, Cet. 1 Bandung: Alfabeta, 2014.

Demokrat, Satria Negara. Skripsi, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai variabel Moderating*, Jawa Tengah: Universitas Sebelas Maret, 2011

Ervina, *Hubungan antara kompetensi sumber daya manusia dengan kinerja pegawai pada kantor badan kepegawaian daerah kota samarinda*, Vol 2, No 4, Samarinda 2018

Ghozali, Imam. *Analisis Multivariater dengan Menggunakan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011

Harahap, Sunarji. *Pengantar Manajemen Pendekatan Integratif Konsep Syariah*, Medan: FEBI UIN-SU Press, 2016

Kasman, Prima Sari Pascarianti, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Bank Syariah Indonesia: Pemberdayaan Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja dan Perubahan Organisasi*, Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial, Volume 2, Issue 2, Juli 2021

Kemenkeu.

<https://fiskal.kemenkeu.go.id/kajian/2017/10/06/125818953907257-kajian-kesiapan-spin-off-unit-usaha-syariah-uus-bank-umum-konvensional> di akses pada tanggal 2 April pukul 10.00

Lestari, Indah Dwi, dkk. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating (Pada Perusahaan Perbankan Di Kota Pekanbaru)*, JOM FEKON Vol. 1 No. 2 Oktober 2014

Lukman Hakim : Analisis Pengaruh Kompetensi Sdm, Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus Bank Muamalat Kc Medan Balaikota)

Maharani, Nikita. Skripsi, *Analisis Penerapan motivasi dan kompensasi pada kinerja karyawan bank bri syariah kc madiun*, Ponorogo : Iain Ponorogo, 2018.

Muhammad. *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif Dilengkapi dengan contoh-contoh Aplikasi: Proposal Penelitian dan Laporrannya*, Jakarta: Rajawali Pers 2008.

Murty, Windy Aprilia. Skripsi, *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karywan Bagian Akuntasni*, Surabaya: UHW, 2018

OJK.<https://www.ojk.go.id/id/kanal/syariah/tentang-syariah/Pages/Kebijakan-Pengembangan-dan-Roadmap-.aspx> di akses pada tanggal 3 April 2022, pukul 15.00

Otoritas Jasa Keuangan. *Perbankan Syariah Maret 2022*. <https://www.ojk.go.id/id/kanal/syariah/tentang-syariah/Pages/Perbankan-Syariah.aspx> di akses pada tanggal 3 Februari pukul 10.00 WIB

Pamungkas, Pulung Aji. Skripsi, *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Magelang : UMM, 2018.

Siswanto. *Pengantar Manajemen*, Jakarta: PT. Bumi Akasara, 2008.

Sugiyono. *Metode Penelitian dan Pengembangan: Research dan Dovelopment*, Bandung: Alfabeta, 2017.

Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2011.

Suharyanto, Agung. dkk. *Pengaruh Komitmen Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mopoli Raya di Kecamatan Seruway*, Journal of Education, Humaniora and Social Sciences, Vol 3, No. 2, Desember 2020

Sunarta. *Pentingnya Kepuasan Kerja*, Jurnal Efisiensi Vol XVI No 2, 2019.

System manajemen SDM Berbasiskan Kompetensi. diakses 07 Maret 2017 pada www.endang965.wordpress.com

Tarigan, Azhar Akmal. *Buku Panduan Penulisan Skripsi*, Medan: Febi Press, 2015

Tarigan, Azhari Akmal. *Ekonomi & Bank Syari'ah Pada Millenium Ketiga*, Medan : Iain Press, 2002