

Pengaruh Kompetensi SDM, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Perkreditan Rakyat Dana Ganda

Martua Sitorus¹, Shinta Lia Alfaris², Jhonson H. Sianipar³
^{1,2,3} Program Studi Bisnis Digital, STMIK Pelita Nusantara, Indonesia
 Email : martuasitorus84@gmail.com

Article Info

Article history:

Received November 07, 2024

Revised Desember 15, 2024

Accepted Januari 12, 2025

Keywords:

Hubungan Antar Manusia
Sumber Daya Manusia
Kinerja

Keywords:

Human Relations
Human Resources
Performance

ABSTRAK

Peran manajemen sumber daya manusia sangat mempengaruhi dalam meningkatkan kinerja karyawan di BPR Dana Ganda. Selain itu dari peran manajemen sumber daya manusia ini dapat dilihat seberapa besar karyawan dalam melakukan pekerjaan dan kompeten dalam bidang yang terdapat pada BPR tersebut. Selain itu terjadi peningkatan kinerja karyawan dengan berlandaskan perspektif kekeluargaan di mana hal disebabkan dengan perubahan sistem dari konvensional menjadi sistem kekeluargaan. Dengan berlandaskan terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam perspektif bisnis BPR Dana Ganda sangat mengedepankan nilai dan prinsip bisnis yang terbaik.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Bagaimanakah Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BPR Dana Ganda Bandar Tanjung Morawa. Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (field research). Alat pengumpul data dalam penelitian ini adalah menggunakan metode wawancara dan dokumentasi. Sifat penelitian ini adalah deskriptif kualitatif dalam teknik analisis data menggunakan cara berpikir induktif dan manfaat dalam penelitian ini sebagai bahan informasi mengenai pengembangan kinerja karyawan di lembaga perbankan syariah.

Hasil penelitian BPR Dana Ganda menunjukkan bahwa Peran Manajemen Sumber Daya Manusia terbukti dapat berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan hal ini telah dibuktikan dengan kenaikan jumlah nasabah dari tahun ke tahun dan dengan adanya dengan penerapan manajemen BPR Dana Ganda yaitu dalam proses rekrutmen dan penyeleksian, pelatihan, serta kompensasi atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan dan penerapan nilai-nilai perbankan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia.

ABSTRACT

The role of human resource management is very influential in improving employee performance at BPR Dana Ganda. Apart from that, from the role of human resource management it can be seen how much the employees are able to carry out work and are competent in the fields contained in the BPR. Apart from that, there was an increase in employee performance based on a family perspective, which was caused by a change in the system from conventional to a family system. Based on improving employee performance from a business perspective, BPR Dana Ganda prioritizes the best business values and principles.

The aim of this research is to find out the role of Human Resources Management in improving employee performance at BPR Dana Ganda Bandar Tanjung Morawa. This type of research is field research. The

data collection tool in this research is using interviews and documentation methods. The nature of this research is descriptive qualitative in data analysis techniques using inductive thinking and the benefits of this research are as information material regarding employee performance development in sharia banking institutions
The results of the BPR Dana Ganda research show that the role of Human Resources Management has been proven to have a significant effect on improving employee performance. This has been proven by the increase in the number of customers from year to year and with the implementation of BPR Dana Ganda management, namely in the recruitment and selection process, training, as well as compensation or awards given to employees and the application of banking values in Human Resources Management.

This is an open access article under the [CC BY](#) license.



1. PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini, persaingan antar perusahaan jasa di Indonesia semakin ketat. Hal ini disebabkan oleh perkembangan teknologi yang pesat, yang mempengaruhi hampir seluruh aspek kehidupan, termasuk dunia usaha. Perusahaan-perusahaan yang mampu beradaptasi dengan perubahan zaman, baik dalam hal teknologi maupun kebutuhan pasar, memiliki peluang lebih besar untuk bertahan dan berkembang[1]. Di sisi lain, perusahaan yang tidak dapat mengikuti perkembangan tersebut akan kesulitan untuk bersaing[2]. Oleh karena itu, setiap perusahaan berusaha untuk meningkatkan kualitas pelayanan, produk, dan juga sumber daya manusia di dalamnya untuk meraih keunggulan kompetitif[3].

Perkembangan suatu perusahaan merupakan tujuan yang diinginkan oleh setiap individu yang terlibat di dalamnya. Setiap karyawan memiliki peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung[4]. Dengan adanya perkembangan perusahaan yang pesat, diharapkan mampu menciptakan lingkungan yang mendukung bagi karyawan untuk berkembang serta mencapai potensi terbaik mereka[5]. Ini akan berdampak pada peningkatan kinerja yang pada gilirannya akan menguntungkan perusahaan[6]. Oleh karena itu, perusahaan yang ingin berhasil harus selalu menyesuaikan diri dengan tuntutan zaman, salah satunya dengan meningkatkan kualitas karyawan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal terhadap tujuan perusahaan[7].

Salah satu aspek penting dalam mendukung perkembangan perusahaan adalah kualitas karyawan. Karyawan yang memiliki kualitas baik, baik dalam segi keterampilan, sikap, maupun kinerja, akan mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi perusahaan[8].

Karyawan yang berkualitas tidak hanya mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik, tetapi juga memiliki tingkat loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan[9]. Loyalitas dan kinerja yang baik ini merupakan cerminan dari tanggung jawab dan dedikasi seorang karyawan, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kemajuan perusahaan itu sendiri[10]. Oleh karena itu,

perusahaan harus memastikan bahwa mereka memiliki sistem yang tepat untuk meningkatkan kualitas karyawan, seperti pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan[11].

Kinerja merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan individu dalam perusahaan[12]. Kinerja yang tinggi mencerminkan efisiensi, efektivitas, dan kualitas yang lebih baik dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan[13]. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi tidak hanya mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, tetapi juga memberikan solusi kreatif dan inovatif dalam menghadapi berbagai tantangan[14]. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang dapat memotivasi karyawan agar selalu memberikan yang terbaik[15]. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan penghargaan atau insentif yang sesuai dengan pencapaian mereka, sehingga karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk terus meningkatkan kinerjanya[16].

Peningkatan kinerja karyawan tidak dapat terlepas dari peran manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang efektif. Manajemen sumber daya manusia berperan penting dalam merencanakan, mengorganisasikan, serta mengendalikan seluruh kegiatan yang berkaitan dengan pengelolaan karyawan. Dengan adanya manajemen yang baik, perusahaan dapat memastikan bahwa karyawan yang direkrut memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, serta dapat mengembangkan keterampilan mereka melalui pelatihan dan pendidikan yang tepat[17]. Selain itu, manajemen sumber daya manusia juga berfungsi untuk menciptakan sistem pengawasan yang baik untuk memastikan bahwa setiap karyawan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Dengan demikian, melalui manajemen sumber daya manusia yang baik, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

2. METODE

Langkah-langkah yang dilakukan dalam penelitian ini dapat dilihat pada blok diagram dibawah ini :

1. Studi Literatur

Melakukan studi literatur untuk memahami dan mengidentifikasi teori dan penelitian terdahulu yang relevan dengan topik penelitian.

2. Perumusan Hipotesis

Merumuskan hipotesis penelitian berdasarkan literatur dan tujuan penelitian.

3. Desain Penelitian

Setelah proses dilakukan, diperoleh data penelitian dengan 2 cara, yaitu: Eksplorasi atau studi kepustakaan dan wawancara. Wawancara dilakukan langsung kebidang yang diteliti tentang penentuan kenaikan jabatan pada BPR Dana Ganda. untuk mendapatkan kriteria-kriteria yang ditentukan dalam menentukan kenaikan jabatan.

4. Pengumpulan Data

Mengumpulkan data melalui kuesioner yang diberikan kepada responden.

5. Analisis Data

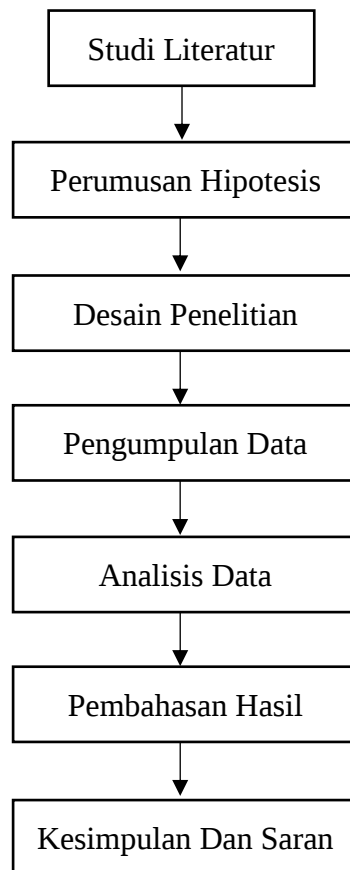
Menganalisis data menggunakan teknik analisis statistik yang sesuai dengan tujuan dan hipotesis penelitian

6. Pembahasan Hasil

Membahas hasil analisis data dan membandingkan hasil penelitian dengan teori dan penelitian terdahulu.

7. Kesimpulan dan Saran

Memberikan kesimpulan dan saran berdasarkan hasil penelitian untuk dapat digunakan sebagai masukan dalam pengambilan keputusan dan perbaikan di masa yang akan datang.



Gambar 1. Tahapan Penelitian

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, data dianalisis dengan bantuan program SPSS versi 25.0. Hasil analisis data harus diinterpretasikan sehingga dapat menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini.

1. Uji validitas dan reliabilitas kuesioner

a. Uji validitas dan reliabilitas skala kompetensi SDM

Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel 1. berikut ini:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Skala Kompetensi SDM

No.	R-hitung	R-tabel	Kesimpulan
P1	0.386	0.433	Ditolak
P2	0.254	0.433	Ditolak
P3	0.178	0.433	Ditolak
P4	0.512	0.433	Diterima
P5	0.179	0.433	Ditolak
P6	-0.128	0.433	Ditolak
P7	-0.008	0.433	Ditolak
P8	0.411	0.433	Ditolak
P9	0.566	0.433	Diterima
P10	0.449	0.433	Diterima

Sumber : Data SPSS tahun 2024

Berdasarkan tabel 1 diatas, instrumen yang digunakan mengukur variabel kompetensi SDM menggunakan 10 pernyataan adalah 7 pernyataan ditolak dan 3 pernyataan diterima.

Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai koefisien Alpha Cronbach's yang diperoleh. Kuesioner dikatakan reliabel jika memiliki nilai koefisien reliabilitas sebesar 0,6 atau lebih. Hasil uji reliabilitas adalah sebesar 0.501 (Hasil uji tertera pada lampiran), artinya alat ukur motif berprestasi mempunyai reliabilitas yang cukup tinggi.

b. Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Kondisi Motivasi Kerja

Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini :

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Skala Kondisi Motivasi Kerja

No.	R-hitung	R-tabel	Kesimpulan
P1	0.574	0.433	Diterima
P2	0.117	0.433	Ditolak
P3	-0.183	0.433	Ditolak
P4	0.221	0.433	Ditolak
P5	0.725	0.433	Diterima
P6	0.499	0.433	Diterima
P7	0.142	0.433	Ditolak
P8	0.064	0.433	Ditolak
P9	0.320	0.433	Ditolak
P10	0.727	0.433	Diterima

Sumber :
tahun

Data SPSS
2024

Berdasarkan tabel 2 diatas, instrumen yang digunakan mengukur variabel kondisi motivasi kerja menggunakan 10 pernyataan adalah 6 pernyataan ditolak dan 4 pernyataan diterima.

Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai koefisien Alpha Cronbach's yang diperoleh. Kuesioner dikatakan reliabel jika memiliki nilai koefisien reliabilitas sebesar 0,6 atau lebih. Hasil uji reliabilitas adalah sebesar 0.538 (Hasil uji tertera pada lampiran), artinya alat ukur motif berprestasi mempunyai reliabilitas yang cukup tinggi.

c. Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Kinerja

Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini :

No.	R-hitung	R-tabel	Kesimpulan
P1	0.441	0.433	Diterima
P2	0.355	0.433	Ditolak
P3	0.445	0.433	Diterima
P4	0.313	0.433	Ditolak
P5	0.130	0.433	Ditolak
P6	0.032	0.433	Ditolak
P7	0.087	0.433	Ditolak
P8	0.500	0.433	Diterima
P9	-0.308	0.433	Ditolak
P10	0.358	0.433	Ditolak

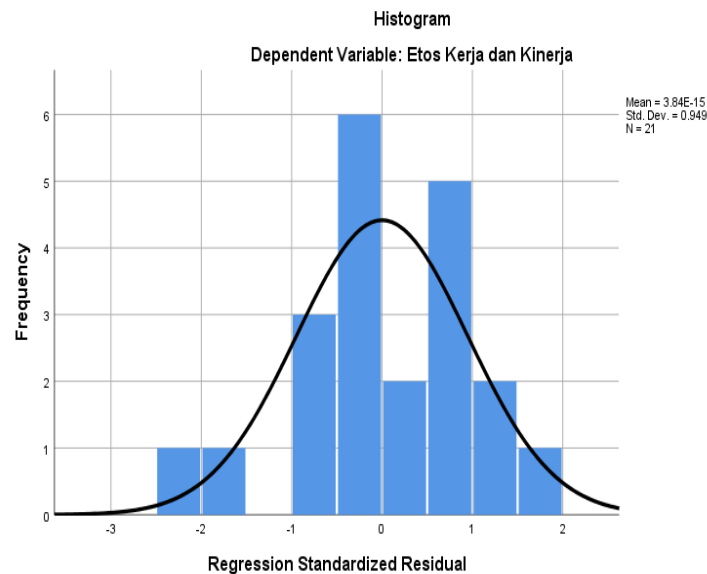
Sumber : Data SPSS tahun 2024

Berdasarkan tabel 3 diatas, instrumen yang digunakan mengukur variabel kondisi motivasi kerja menggunakan 10 pernyataan adalah 7 pernyataan ditolak dan 3 pernyataan diterima.

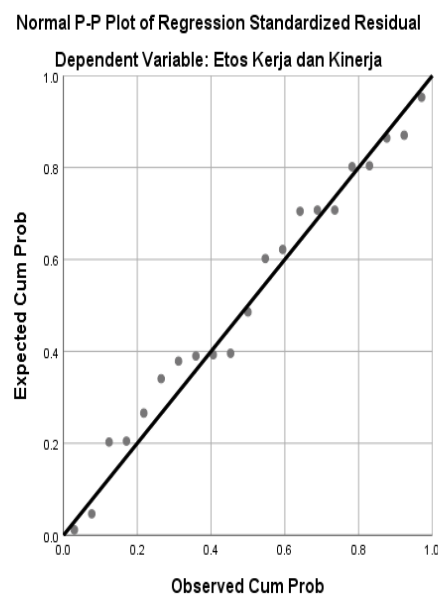
Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai koefisien Alpha Cronbach's yang diperoleh. Kuesioner dikatakan reliabel jika memiliki nilai koefisien reliabilitas sebesar 0,6 atau lebih. Hasil uji reliabilitas adalah sebesar 0.391 (Hasil uji tertera pada lampiran), artinya alat ukur motif berprestasi mempunyai reliabilitas yang dibawah rata-rata.

2. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Ada dua cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Pada penelitian ini, digunakan kedua cara berikut :



Gambar 2. Uji Normalitas Data (1)



Gambar 3. Uji Normalitas Data (2)

Analisis grafik yang dapat dipakai ada dua, yaitu grafik histogram dan grafik P-P Plot. Data yang dikatakan baik adalah data yang memiliki pola distribusi normal. Penjelasan pada grafik histogram, data yang mengikuti atau mendekati distribusi normal adalah distribusi data dengan bentuk lonceng. Pada grafik P-P Plot, data dapat dikatakan berdistribusi normal apabila titik-titik datanya tidak melenceng ke kiri dan ke kanan, melainkan menyebar diantara garis diagonal.

Jika melihat tampilan pada grafik histogram dapat dikatakan bahwa gambarnya telah berbentuk lonceng yang menunjukkan bahwa data telah berdistribusi secara normal.

Uji Statistik

Pengujian normalitas data dengan hanya melihat grafik dapat menyesatkan apabila tidak melihat secara seksama, sehingga kita perlu melakukan uji normalitas data dengan menggunakan statistic agar lebih meyakinkan. Untuk memastikan apakah data disepanjang garis diagonal berdistribusi normal, maka dilakukan uji Kolmogorov-Smirnov (1 Sampel K-S) dengan melihat data residualnya apakah berdistribusi normal atau tidak. Jika nilai signifikannya lebih besar dari 0.05 maka data tersebut berdistribusi normal. Jika nilai signifikannya lebih kecil dari 0.05 maka data tersebut berdistribusi tidak normal. Hasil uji Kolmogorov-Smirnov dapat dilihat pada tabel 4 berikut ini :

Tabel 4. Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		21
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.69402411
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.086
	Negative	-.096
Test Statistic		.096
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Sumber : Data SPSS tahun 2024

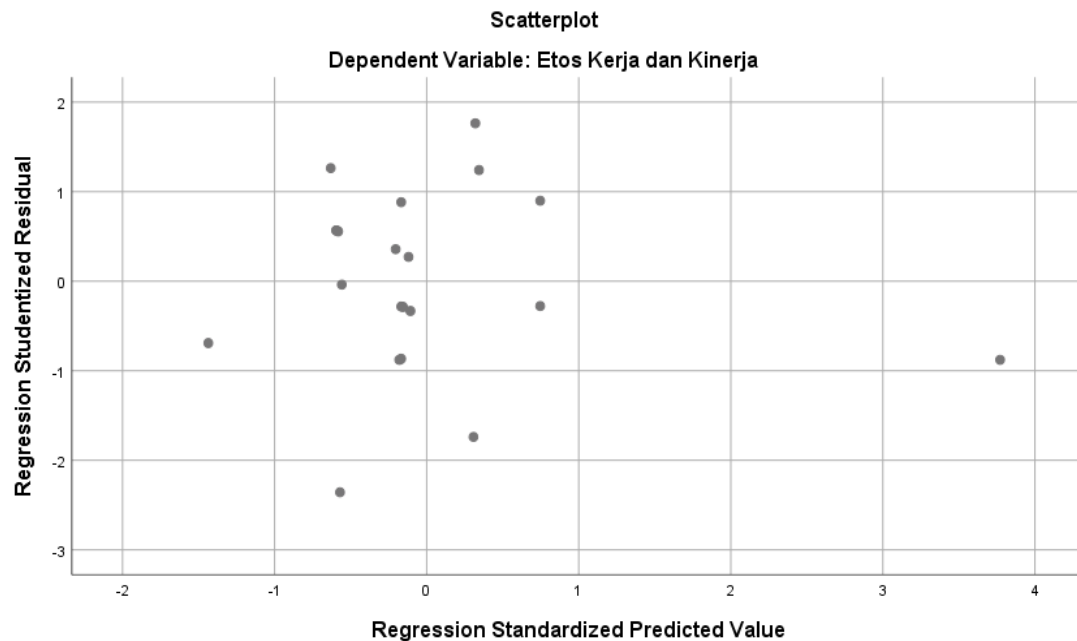
Berdasarkan hasil uji statistic dengan model Kolmogorov-Smirnov seperti yang terdapat pada tabel 3.4 diatas, dapat disimpulkan bahwa data telah berdistribusi secara normal. Hal ini dapat dilihat dari nilai Asymp. Sig. (2-tailed) Kolmogorov-Smirnov adalah 0,200, karena $0,200 > 0,05$ menandakan bahwa data telah berdistribusi normal.

3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Cara mendeteksi ada tidaknya gejala heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik scatterplot yang dihasilkan dari pengolahan data menggunakan program SPSS. Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

- Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4. Uji Heteroskedastisitas

Grafik scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dengan tidak adanya pola yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 dan sumbu Y. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga model ini layak dipakai untuk memprediksi pengaruh sistem human relation dan kondisi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan BPR Dana Ganda.

4. Uji Signifikansi Simultan (F test)

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat, yaitu untuk mengetahui apakah variabel Kompetensi (X1) dan variabel kondisi motivasi kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja (Y).

Tabel 5. Tabel Uji Signifikansi Simultan

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	23.272	2	11.636	3.649	.047 ^b
Residual	57.394	18	3.189		
Total	80.667	20			

- a. Dependent Variable: Kinerja
- b. Predictors: (Constant), Kompetensi SDM, Motivasi Kerja

Sumber : Data SPSS tahun 2024

Berdasarkan tabel 5 diatas dapat dilihat hasil uji F menunjukkan nilai F hitung yang diperoleh adalah sebesar 3,649 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,047. Karena tingkat signifikansi F lebih kecil dari 0,05 ($P < 0,05$), maka dapat disimpulkan human relation dan kondisi lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada BPR Dana Ganda.

5. Analisis Regresi Linier Ganda

Hasil analisis dapat dilihat pada tabel 6 berikut ini :

Tabel 6. Tabel Analisis Regresi Linier Ganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	20.016	8.552		2.341	.031
	Human Relation (X1)	.474	.177	.539	2.680	.015
	Kondisi Lingkungan Kerja (X2)	-.013	.167	-.016	-.079	.938

- a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data SPSS tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan pengaruh human relation dan kondisi lingkungan kerja terhadap kinerja pada karyawan pada BPR Dana Ganda adalah :

$$Y = 20,016 + 0,474 + (-0,013)X$$

Dimana :

- a. Y adalah Variabel Dependen
- b. X adalah Variabel Independen
- c. a adalah Konstanta
- d. b adalah koefisien regresi variabel kompetensi kerja

6. Uji T

Uji t digunakan untuk menunjukkan apakah variabel yang dimasukkan kedalam model mempunyai pengaruh secara parsial terhadap variabel terikat, yaitu untuk mengetahui apakah variabel Kompetensi SDM (X1) dan kondisi motivasi kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja (Y). berdasarkan tabel 4.44. diatas, dapat dilihat hasil uji t sebagai berikut :

- a. Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Diketahui untuk nilai Sig. untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar $0,015 < 0,05$ dan nilai t-hitung $2,680 < t\text{-tabel } 3,52$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak yang berarti tidak dapat berpengaruh X1 terhadap Y.

b. Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar $0,938 > 0,05$ dan nilai t-hitung $-0,079 < t\text{-tabel } 3,52$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak yang berarti tidak dapat berpengaruh X2 terhadap Y.

7. Uji Determinasi

Uji determinasi ditujukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat, yaitu seberapa besar pengaruh kompetensi SDM dan kondisi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada BPR Dana Ganda. Hasil uji determinasi dapat dilihat pada tabel 3.7 berikut ini :

Tabel 7. Tabel Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Sig. F Change
					R Square Change	F Change	df1	df2	
1	.537 ^a	.288	.209	1.786	.288	3.649	2	18	.047

a. Predictors: (Constant), Kompetensi SDM, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data SPSS tahun 2024

Berdasarkan syarat dasar pengambilan keputusan :

a. Jika nilai Sig. F Change $< 0,05$ maka berkorelasi

b. Jika nilai Sig. F Change $> 0,05$ maka tidak berkorelasi

Maka dapat disimpulkan bahwa nilai Sig. F Change adalah sebesar $0,047 < 0,05$ yang berarti kompetensi SDM dan kondisi lingkungan kerja memiliki korelasi (hubungan) dengan variabel kinerja secara simultan.

Untuk melihat tingkat ke eratan hubungan tersebut, adalah dengan cara melihat nilai R square (koefisien determinasi), yaitu sebesar 0,288 (28,8%) yang berarti besarnya pengaruh human relation dan kondisi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan BPR Dana Ganda adalah sebesar 28.8% dan sisanya 71,2% dipengaruhi oleh factor-faktor lainnya yang berasal dari luar model penelitian ini.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan pada penelitian ini, koefisien determinasi total menunjukkan nilai yang rendah. Koefisien determinasi total yang diperoleh adalah sebesar 28,8%. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa 28,8% perubahan dari variabel dependen yang dalam hal ini adalah Kompetensi SDM dan Kinerja dipengaruhi oleh model. Sedangkan 71,2% dijelaskan oleh error dan variabel lain diluar model.

Terkait dengan hubungan antar variabel pada model, berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan dan dikemukakan pada bab sebelumnya, maka ditarik kesimpulan sebagai berikut :

Pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap Kinerja. Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel Kompetensi SDM (X1) terhadap variabel Etos Kerja dan Kinerja (Y). Dimana Etos Kerja dan Kinerja merupakan penggambaran suatu sikap yang mengandung makna sebagai aspek evaluatif yang dimiliki oleh individu (kelompok) dalam memberikan penilaian terhadap kerja.

Pengaruh motivasi Terhadap Motivasi Kinerja. Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel Kondisi Lingkungan kerja (X2) terhadap variabel Etos Kerja dan Kinerja (Y). Etos Kerja dan Kinerja merupakan suatu perasaan pembicaraan, serta tindakan manusia yang bekerja didalam suatu perusahaan.

Dari hasil perhitungan besarnya pengaruh total pada masing-masing variabel, ditemukan bahwa variabel kondisi motivasi kerja yang merupakan variabel independen X2 dengan pengaruh dominan yang mempunyai nilai signifikan sebesar 0,938, dibandingkan dengan variabel Kompetensi SDM (X1) yang hanya mempunyai nilai signifikan sebesar 0.015.

REFERENSI

- [1] R. W. Putri and H. Abaharis, "PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPETENSI, DAN STRES KERJATERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BPR LENGAYANG KABUPATEN PESISIR SELATAN," vol. 17, no. 1, 2024, doi: 10.46306/jbbe.v17i1.
- [2] N. K. A. Dwiyantri, K. K. Heryanda, and G. P. A. J. Susila, "Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadapkinerja Karyawan Di PD BPR Bank Buleleng 45," *Jurnal Prospek*, no. Vol. 1 No. 2, pp. 50–58, Dec. 2019.
- [3] N. Putu, A. Krisnawati, and W. Suartana, "Pengaruh Kompetensi Karyawan, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Kemampuan Teknik Personal Terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi," vol. 21, pp. 2539–2566, 2017, doi: 10.24843/EJA.2017.v21.i03.p30.
- [4] D. D. Qufni, Budiman, and D. Yudiardi, "Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Bank Perkreditan Rakyat Syariah Harum Hikmah Nugraha," *Journal Of Entrepreneurship and Strategic Management*, no. Vol. 1 No. 1, pp. 33–41, 2022.
- [5] Aditya and A. Aziz, "Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BPR Arthaguna Mandiri Area 1 Kota Tangerang Selatan," Jan. 2024.
- [6] A. I. Suhendar, M. Razak, and H. H. Arfan, "PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK MANDIRI (PERSERO) TBK KANTOR WILAYAH X MAKASSAR," 2023.

- [7] S. A. Rejeki, A. Husain, A. A. Gani, and M. Wahid, “Pengaruh Disiplin dan Kompetensi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai,” *Center of Economic Students Journal*, vol. 6, no. 2, pp. 156–169, Apr. 2023, doi: 10.56750/csej.v6i2.580.
- [8] F. Y. S. Bagus, A. W. Sirait, T. F. Siburian, and O. Sabrina, “Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Nusantara Bona Pasogit 17 (BANK BPR),” *Jurnal Mutiara Manajemen*, no. Vol. 4 No.1, pp. 316–322, 2019.
- [9] E. Sugiono, S. Efendi, and J. Al-Afgani, “PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPETENSI, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAAN KERJA PT. WIBEE INDOEDU NUSANTARA (PUSTAKA LEBAH) DI JAKARTA,” vol. 5, no. 1, pp. 718–734, 2021.
- [10] E. M. Ratnaningtyas, S. Wulandari, P. A. Nurani, and D. R. R. Puspitaningnala, “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Perkreditan Rakyat (BPR) BKK Purworejo (PERSERODA) Kabupaten Purworejo,” *JURNAL ECONOMINA*, vol. 3, no. 1, pp. 116–122, Jan. 2024, doi: 10.55681/economina.v3i1.1153.
- [11] Zul Fadli and Maria Magdalena, “Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Kompensasi Finansial Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan,” *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, vol. 2, no. 4, pp. 414–429, Nov. 2023, doi: 10.55606/jupiman.v2i4.2736.
- [12] M. Chairul Anshar, A. Tendean, H. Kana, M. Yunus, S. Tinggi Ilmu Ekonomi Tri Dharma Nusantara, and S. Tinggi Ilmu Ekonomi Amkop, “YUME : Journal of Management Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Slipform Indonesia Makassar,” *YUME : Journal of Management*, vol. 4, no. 3, pp. 582–588, 2021, doi: 10.37531/yume.vvix.456.
- [13] N. Siti Cholishshofi, E. Bahiroh, and U. Sultan Ageng Tirtayasa, “PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA (SDM), PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK JAWA BARAT DAN BANTEN (BJB) CABANG RANGKASBITUNG,” 2022.
- [14] A. Fauzi and G. Nugroho, “Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening,” *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan*, vol. 18, no. 1, p. 558, Jan. 2024, doi: 10.35931/aq.v18i1.3016.
- [15] P. Andriyani, D. M. Siddiq, D. Hardjowikarto, and N. D. Elyani, “Pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan,” 2021. [Online]. Available: <http://jurnal.unswagati.ac.id/index.php/jibm>
- [16] R. I. Puspita, M. Sihita, and Derriawan, “Pengaruh Kompetensi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Keuangan Badan Pusat Statistik Dengan Pemanfaatan Teknologi Informasi Sebagai Variabel Intervening,” *JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS, DAN SOSIAL*, no. Vol.3 No.4, pp. 643–656, 2023.
- [17] L. Hakim and N. Penulis, “ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI SDM, KEPUASA KERJA, KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMPENSASI SEBAGAI VARIABEL MODERATING (STUDI KASUS BANK MUAMALAT KC MEDAN BALAIKOTA),” *Jurnal Ekonomi dan Keuangan Syariah*, vol. 6, no. 2, 2023.