

PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK SUMSEL BABEL SYARIAH KC PALEMBANG

Marina Aprianti¹, Mufti Fiandi², Safitri Asrol³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Raden Fatah, Palembang

marinaaprianti18@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada bank sumsel babel syariah KC Palembang. Data yang digunakan adalah data primer berupa tanggapan dan kuisisioner dari responden yang dibagikan kepada karyawan bank sumsel babel syariah Palembang. Sampel penelitian terdiri dari 30 responden.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini mengumpulkan data primer dengan kuesioner. Kuesioner yang disebarkan berupa daftar pernyataan tertulis mengenai Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang, Untuk menganalisis variabel independen terhadap variabel dependen dilakukan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan program komputer yaitu SPSS Statistics. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Motivasi dengan Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang, Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kompetensi dengan Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Motivasi dan Kompetensi dengan Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang.

Kata Kunci: Motivasi, Kompetensi, dan Kinerja Karyawan.

Abstract

The aim of this research is to determine the effect of motivation and competence on employee performance at the South Sumatra Bank Babel Syariah KC Palembang. The data used is primary data in the form of responses and questionnaires from respondents which were distributed to employees of the South Sumatra Babel Syariah Bank in Palembang. The research sample consisted of 30 respondents.

This study uses a quantitative approach. This research collects primary data using a questionnaire. The questionnaire distributed was a list of written statements regarding Motivation and Competence on the Performance of Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang Employees. To analyze the independent variable on the dependent variable, multiple linear regression analysis was carried out using the help of a computer program, namely SPSS Statistics. The results of the research show that there is a partial positive and significant influence on the Motivation and Performance of Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang employees. There is a partial positive and significant influence on the Competence and Performance of the Employees of Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang.

Keywords: Motivation, Competency and Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

Lembaga keuangan mempunyai peran yang penting dalam peningkatan perkembangan perekonomian suatu negara terutama di era perdagangan bebas. Era perdagangan bebas seperti saat ini tentu sangat membutuhkan peran dari lembaga keuangan. Perdagangan bebas tidak hanya melibatkan satu negara saja, namun melibatkan beberapa negara. Disinilah peran penting lembaga keuangan, untuk menjadi jembatan transaksi antar negara. Jika tidak ada lembaga keuangan bagaimana perdagangan bebas dapat dilakukan, itulah yang menyebabkan penting adanya lembaga keuangan. (A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2009) Pertumbuhan Bank Syariah itu sangatlah cepat, dunia perbankan juga tidak terlepas dari pengaruh perkembangan internal bank itu sendiri seperti perkembangan fasilitas dan pelayanan. Perbankan yang sangat cepat tersebut perlu diikuti dengan manajemen SDM (sumber daya manusia) yang baik. (Mulia, Rizki Afri, 2021) Sumber daya manusia juga merupakan aspek terpenting dalam operasional suatu bank, dan pertumbuhan suatu bank tidak lepas dari sumber daya manusia yang unggul. (Afandi, 2018) Sumber daya manusia dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika karyawan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama. (Fadude, Fikri Djafar, Hendra N Tawas, 2019)

Motivasi sangat dibutuhkan karyawan untuk menunjang kinerja

mereka, jika dengan adanya motivasi, kinerja mereka meningkat dan mereka akan merasa puas atas semua apresiasi yang diberikan perusahaan kepada mereka. Motivasi sebaiknya diberikan berulang kali kepada para karyawan agar mereka terus mengingat apa yang dimaksudkan dari isi motivasi tersebut, jika motivasi diberikan hanya sesekali tentu karyawan akan cepat lupa. (Amianti, 2012) Selain motivasi faktor lainnya yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu, kompetensi, dimana seseorang yang memiliki kompetensi yang tinggi tentunya akan mampu menyelesaikan berbagai pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenaga kerjaan pada pasal 1 ayat 10, kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Level kompetensi individu dalam penyelesaian pekerjaan tercermin melalui indikator yaitu kompetensi intelektual, kompetensi emosional, kompetensi sosial. Motivasi dan kompetensi merupakan faktor yang sangat penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan, dimana karyawan yang memiliki motivasi dan kompetensi yang tinggi tentunya akan mampu menghasilkan pekerjaan yang baik pula. (Bahri, Syaiful, 2019)

Bank Sumsel Babel Syariah adalah salah satu Bank pembangunan daerah milik pemerintah yang bertujuan untuk menunjang pembangunan di daerahnya, dan berkomitmen untuk turut mendorong pertumbuhan ekonomi di daerahnya yang mengacu pada prinsip syariah. Pada Bank Sumsel Babel Syariah kantor cabang Palembang berdasarkan hasil wawancara dengan Henny Anggraeni bagian customer service mengungkapkan bahwa untuk kinerja karyawan sudah melakukan penilaian kinerja karyawan setiap tahunnya untuk melihat apakah target yang diberikan kepada karyawan tercapai atau tidak dan penilaian kinerja karyawan ini juga meliputi kedisiplinan, absensi dan kepatuhan kita

terhadap BPP (Buku Pedoman Perusahaan) yang dipantau langsung oleh pemimpin unit kerja masing-masing yang telah ditetapkan untuk seluruh karyawan agar mengejar target yang telah ditetapkan. Namun masih terdapat permasalahan yang terjadi terhadap kinerja karyawan yang mana menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki karyawan masih kurang. (Rado, n.d.)

2. METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah dengan menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif. dengan menggunakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuisisioner kepada responden yang merupakan karyawan Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang. Tempat penelitian ini diambil dalam studi kasus pada Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang yang beralamat di Jalan Letkol Iskandar No. 537-538 Palembang Kec. Bukit Kecil Kel. 26 Ilir (30129). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bank Sumsel Babel Syariah Kc Palembang yang berjumlah 30 karyawan. Sampel diambil dari karyawan Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang yang berjumlah 30 karyawan.

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu berupa jawaban responden dari kuesioner yang disebar. Sumber data primer merupakan data yang langsung diperoleh peneliti dari sumbernya. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari hasil kuesioner yang disebar pada karyawan Bank Sumsel Babel Syariah Kc Palembang. Proses pengumpulan datanya dilakukan dengan menyebarkan langsung kuesioner tersebut kepada karyawan bank sumsel babel syariah kc Palembang dengan cara memberikan daftar pertanyaan kepada responden untuk dijawab. (Rado, n.d.) Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup, yaitu model pertanyaan

dimana pertanyaan tersebut telah disediakan.

Uji yang digunakan untuk mengetahui ketepatan suatu alat ukur yaitu perbandingan nilai corrected item-total corrected, sehingga dapat mengungkapkan data dari variable. Jika nilai corrected item-total corrected lebih besar dari table maka dikatakan valid dan sebaliknya jika lebih kecil dikatakan tidak valid. Setelah melakukan uji validitas, penelitian melanjutkan uji reliabilitas. (Saydam, 2019)

Dalam proses analisisnya, teknis analisis data yang digunakan dalam penelitian ini ditempuh dalam beberapa teknik analisis data yaitu uji asumsi klasik yakni, uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas. Lalu analisis regresi linier berganda. (Amianti, 2012)

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda. Persamaan umum regresi linier berganda adalah: (Suhartini, 2021)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Lalu dilanjutkan dengan uji hipotesis yakni Uji parsial, uji simultan dengan menggunakan rumus uji "F" yaitu: $f_{tabel} = (R^2/k) / ((1-R^2)/(n-k))$ dan setelah itu Koefisien determinasi.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Sebuah uji yang dipakai guna melaksanakan pengukuran maupun mengetahui seberapa sah ataupun tidak kuesioner yang digunakan nanti. Untuk mengetahui valid maupun tidak sebuah item dalam kuesioner itu maka dapat dilihat pada taraf sig (?) = 0,05 selain itu juga dapat melihat nilai r hitung > r tabel dengan demikian item kuesioner dinyatakan valid dan sebaliknya. Berikut ini ialah hasil uji validitas yang di peroleh dalam penelitian tersebut sebagai berikut:

Dapat diketahui bahwa masing-masing item pernyataan memiliki r-hitung > r-tabel (0,3610) dan bernilai positif. Dengan demikian butir pernyataan tersebut

dinyatakan valid.

Lalu Hasil Uji Validitas Kompetensi (X2) dapat diketahui bahwa masing-masing item pernyataan memiliki r -hitung $>$ r -tabel (0,3610) dan bernilai positif. Dengan demikian butir pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y) dapat diketahui bahwa masing-masing item pernyataan memiliki r -hitung $>$ r -tabel (0,3610) dan bernilai positif. dengan demikian butir pernyataan tersebut dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian Reliabilitas dipakai agar diketahui kuesioner yang digunakan konsisten dan stabil dengan demikian dapat digunakan kembali dalam penelitian mendatang. Uji reliabilitas bisa didasarkan pada Cronbach's Alpha. Jika Cronbach's Alpha melebihi 0.60 berarti dianggap reliable. Di bawah ini yakni perolehan dari pengujian reliabilitas yang diperoleh:

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
----------	------------------	------------

Motivasi (X1)	0,748	Reliabel
Kompetensi (X2)	0,747	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,760	

uji realibilitas masing-masing nilai cronbach's alpha dari seluruh variabel mempunyai nilai lebih besar dari 0,60. Maka dapat dinyatakan bahwa masing-masing variabel tersebut reliabel, dengan demikian layak digunakan sebagai alat ukur dalam pengujian statistik.

Dari perhitungan menggunakan SPSS versi 26 for windows didapatkan persamaan regresinya yaitu :

$$Y = ?? + ?1X + ?2X + ei$$

$$Y = 2,036 + 0,220X1 + 0,472 X2 + e$$

Angka tersebut masing-masing dapat dijelaskan sebagai berikut :

Nilai konstanta 2,036. Bernilai positif maka artinya jika nilai variabel Motivasi (X1) dan Kompetensi (X2), maka kinerja karyawan (Y) memiliki nilai

sebesar 2,036.

Koefisien regresi variabel Motivasi (X1) sebesar 0,220 artinya jika variabel motivasi mengalami kenaikan 1% dan variabel kompetensi nilainya tetap maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,220. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kompetensi dengan kinerja, semakin baik kompetensi maka semakin meningkat kinerja karyawan.

Koefisien regresi variabel Kompetensi (X2) sebesar 0,472 artinya jika variabel Kompetensi mengalami kenaikan 1% dan variabel Motivasi nilainya tetap maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,403. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kompetensi dengan kinerja, semakin baik kemampuan maka semakin meningkat kinerja karyawan.

3. Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Uji t ini merupakan pegujian untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel bebas yang ada di dalam model terhadap variabel terikat. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas menerangkan variasi variabel terikat. Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (Sig. $<$ 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Hasil uji t dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

Diketahui hasil statistik uji untuk variabel Motivasi (X1) diperoleh nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung $2,532 >$ dari nilai t table 1.703. Maka dari nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, artinya secara parsial Motivasi terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan bank sumsel babel syariah ke Palembang.

Diketahui hasil statistik uji untuk

variabel kompetensi (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,370 > 0,05$. Oleh karena itu nilai signifikansi lebih besar dari $0,05$ dan nilai t hitung $3,290 >$ dari nilai t table 1.703 . Maka dari nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa H_2 ditolak, artinya kompetensi terdapat tidak pengaruh terhadap kinerja karyawan bank sumsel babel syariah kc Palembang.

Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel Motivasi (X1) dan Kompetensi (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Minat Menjadi Nasabah. Dalam penelitian ini hasil uji F sebagai berikut: diperoleh nilai f hitung $31.915 > F$ tabel $3,35$ dan nilai signifikansi $< 0,05$ yaitu sebesar $0,000$ dimana $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak, dapat disimpulkan bahwa Motivasi dan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang.

Uji Koefisien Determinasi (R2)

Uji koefisien determinasi merupakan suatu alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependensi terikat. Hasil Uji koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Berdasarkan data hasil perhitungan Koefisien Determinasi (R2) adalah $0,681$, hal ini mengindikasikan bahwa kontribusi variabel bebas (independent) yaitu variabel Motivasi dan Kompetensi terhadap variabel terikat (dependen) yaitu terhadap kinerja karyawan bank sumsel babel syariah kc Palembang sebesar $68,1\%$, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya yang belum diteliti atau tidak termasuk dalam regresi pada

penelitian ini.

4. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan bank sumsel babel syariah kc Palembang. Pembahasan dan hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh t hitung untuk variabel Motivasi (X1) adalah $2,532 > t$ tabel $1,703$ dengan nilai sig $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti variabel motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang.

Motivasi kerja merupakan kekuatan potensial yang ada dalam diri seseorang manusia, yang dapat mempengaruhi hasil kinerja seseorang secara positif atau secara negatif. Disini peranan motivasi itu sangat besar artinya dalam bimbingan dan mengarahkan seseorang terhadap tingkah laku pekerjaannya. Motivasi kerja dimiliki oleh setiap manusia, tetapi ada sebagian orang yang lebih giat bekerja dari pada yang lain.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya motivasi yang baik dalam berkerja akan memperoleh kinerja pegawai yang maksimal sedangkan dengan motivasi yang kurang akan menghasilkan kinerja pegawai yang rendah.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Bambang Siswanto (2019) dengan judul penelitian "Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan", yang menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berikut beberapa indikator yang dapat menilai tingkatan motivasi dalam diri pekerja, diantaranya:

Dorongan mencapai tujuan adalah

seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan atau instansi.

Semangat kerja adalah sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.

Inisiatif adalah sebagai kekuatan atau kemampuan seseorang karyawan atau pegawai untuk melalui atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energi tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri.

Rasa tanggung jawab adalah sikap pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu disesuaikan secara tepat waktu.

2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh thitung untuk variabel Diketahui hasil statistik uji untuk variabel kompetensi (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,370 > 0,05$. Oleh karena itu nilai signifikansi lebih besar dari $0,05$ dan nilai t hitung $3,290 >$ dari nilai t table 1.703 . Maka dari nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa H2 ditolak, artinya kompetensi terdapat tidak pengaruh terhadap kinerja karyawan bank sumsel babel syariah kc Palembang.

Hasil ini mengindikasikan bahwa naik turunnya kinerja karyawan mampu dipengaruhi oleh kompetensi yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Semakin tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki maka semakin baik kinerja yang dilakukan oleh

karyawan tersebut. Melalui kompetensi yang baik dan memadai karyawan akan lebih menguasai dan mampu melaksanakan tugas yang diberikan. Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kompetensi karyawan dalam penelitian ini sangat dipengaruhi oleh pengalaman kerja yang dimiliki, pendidikan yang telah ditempuh, pengetahuan yang luas, dan keterampilan yang dimiliki. Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan karyawan di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik.

Dalam penelitian ini, berikut beberapa indikator yang dapat mengukur tingkatan kompetensi dalam diri pekerja:

Pengalaman kerja suatu dasar/acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil risiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya .

Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan guna mencapai tujuan. Upaya ini dilakukan untuk memperbaiki kontribusi produktif para karyawan dan mengembangkan sumber daya manusia menghadapi segala kemungkinan yang terjadi akibat perubahan lingkungan.

Pengetahuan (knowledge) adalah pengetahuan atau informasi seseorang dalam bidang spesifik tertentu.

Keterampilan (skills) adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas fisik tertentu atau tugas mental tertentu.

3. Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang

Berdasarkan data pada uji statistik diatas, dapat dilihat model persamaan dalam penelitian ini memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena memiliki nilai signifikansi (Sig) < alpha (?) 0,05 yaitu sebesar 0,000 dimana $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan) Variabel Motivasi (X1) dan Kompetensi (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Hal ini membuktikan bahwa hipotesis ketiga terbukti dimana terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Motivasi dan Kompetensi dengan Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Syariah Kc Palembang.

Hal ini menunjukkan jika seseorang karyawan memiliki Motivasi yang baik dalam berkerja akan memperoleh kinerja pegawai yang maksimal. Begitu juga dengan kompetensi jika seseorang karyawan memiliki Tingkat kompetensi yang tinggi maka semakin baik kinerja yang dilakukan oleh karyawan tersebut.

4. KESIMPULAN

berikut ini kesimpulan untuk memudahkan pembaca menemukan hasil penelitian:

Dari hasil pengujian hipotesis penelitian berpengaruh positif dan signifikan secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan di Bank Sumsel Babel Syariah Kc Palembang. Artinya Motivasi seorang karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai hasil Uji T yang menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,532 > t_{tabel} 1.703$ dan $sig. 0,000 < 0,05$. Sehingga dapat dinyatakan hipotesis H1

diterima.

Dari hasil pengujian hipotesis penelitian terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan secara parsial antara kompetensi terhadap kinerja karyawan di Bank Sumsel Babel Syariah Kc Palembang. Hal ini dibuktikan dengan nilai hasil Uji T yang menunjukkan bahwa $0,370 > 0,05$. Oleh karena itu nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 dan nilai $t_{hitung} 3,290 > t_{tabel} 1.703$. Sehingga dapat dinyatakan hipotesis H2 ditolak.

Dari hasil pengujian hipotesis penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang. Hal ini dibuktikan dengan nilai hasil Uji F yang menunjukkan bahwa nilai $f_{hitung} 31.915 > F_{tabel} 3,35$ dan nilai signifikansi $< 0,05$ yaitu sebesar 0,000 dimana $0,000 < 0,05$ Sehingga dapat dinyatakan hipotesis H3 diterima..

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Zanafa Publishing.
- Amianti, I. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing Bank Syariah. *MASLAHAH (Jurnal Hukum Islam Dan Perbankan Syariah)*.
- Bahri, Syaiful. (2019). Pengaruh penempatan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.
- Fadude, Fikri Djafar, Hendra N Tawas, dan J. G. P. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*.
- Mulia, Rizki Afri, dan N. S. (2021). Pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil sekretariat daerah Kota Padang. *Jurnal Ilmiah Ekotrans & Erudisi*.
- Rado. (n.d.). Bank Sumsel Babel Syariah Terima Silver Champion. <<https://www.banksumselbabel.com/Syariah/Detailberita?ID=1242>>.
- Saydam, G. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gunung Agung.
- Suhartini, E. (2021). Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja pegawai (studi perbandingan antara fakultas ekonomi dan bisnis islam dan fakultas syariah dan hukum UINAM). *Jurnal Minds: Manajemen Ide Dan Inspirasi*,.