

ANALISIS SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Juhainah

Universitas Islam An Nur Lampung
Lampung, Indonesia

Juhainah1634@gmail.com

E-mail Penulis koresponden: *Juhainah1634@gmail.com*

Abstract

The purpose of this research is to examine and find out the influence of human resources on employee performance with motivation as a moderating variable. This research uses a quantitative approach to the type of research, namely field research. The population in this study were employees of Bank Syariah Indonesia Kedaton Branch Office, Bandar Lampung City, Lampung Province, totaling 78 people. The results of the study found that the t value was $2,641 >$ the t table value was $1,660$, which means that there is an influence of human resources on the performance of Bank Syariah Indonesia employees at the Kedaton Branch Office, Bandar Lampung City. From the r squared value, the effect of human resources on employee performance is 0.137 which if the percentage is 13.7% , the remaining 86.3% is influenced by other variables not used in this research. The t count value is $1,801 >$ the t table value is $1,660$, which means that there is an influence of human resources on the performance of Bank Syariah Indonesia employees at the Kedaton Branch Office, Bandar Lampung City with motivation as a moderating variable. From the r square value, the effect of human resources on employee performance with motivation as a moderating variable is 0.343 , which if the percentage is 34.3% , the remaining 65.7% is influenced by other variables not used in this research. Based on the difference in the percentage of influence above, it can be seen that the motivational variable as a moderating variable is proven to strengthen the influence of human resources on the performance of Bank Syariah Indonesia employees at the Kedaton Branch Office, Bandar Lampung City.

Keywords: Employee Performance, Motivation, Human Resources

Abstrak

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengkaji dan menemukan terkait pengaruh sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel *mediasi*. Riset ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis riset yaitu *field research*. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Kedaton Kota Bandar Lampung Provinsi Lampung yang berjumlah 78 orang. Hasil penelitian menemukan bahwa Nilai t hitung $2.641 >$ nilai t tabel 1.660 , yang artinya terdapat pengaruh sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Kedaton Kota Bandar Lampung. Dari nilai r *square* pengaruh sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai sebesar 0.137 yang jika di persentasikan adalah sebesar 13.7% , sisanya adalah 86.3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam riset ini. Nilai t hitung $1.801 >$ nilai t tabel 1.660 , yang artinya terdapat pengaruh sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Kedaton Kota Bandar Lampung dengan motivasi sebagai variabel *mediasi*. Dari nilai r *square* pengaruh sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel *mediasi* sebesar 0.343 yang jika di persentasikan adalah sebesar 34.3% , sisanya adalah 65.7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam riset ini. Berdasarkan dari selisih besarnya persentase pengaruh di atas, maka dapat diketahui bahwa variabel motivasi sebagai variabel *mediasi* terbukti memperkuat pengaruh sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Kedaton Kota Bandar Lampung.

Kata kunci : Kinerja Pegawai, Motivasi, Sumber daya manusia

1. Pendahuluan

Indonesia sebagai negara yang memiliki mayoritas penduduk muslim terbanyak, merupakan salah satu pendorong dikembangkannya perusahaan berbasis syariah seperti perbankan syariah. Salah satu wujud optimalisasi lembaga keuangan syariah bank adalah dengan membentuk Bank Syariah Indonesia. Bank Syariah Indonesia merupakan bank merger dari beberapa bank syariah yang ada di Indonesia diantaranya yaitu Bank Syariah Mandiri, BNI Syariah dan BRI Syariah. Merger yang dilakukan ternyata berbuah

Juhainah, Analisis Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi, JUMANAGE Volume 2 Nomor 1 Januari 2023

manis. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil kinerja keuangan bank dalam bentuk laporan laba perusahaan. Berikut ini adalah laba Bank Syariah Indonesia:

Tabel 1. Rekapitulasi Laba Bersih Bank Syariah Indonesia
Kantor Cabang Kedaton Kota Bandar Lampung

No	Tahun	Laba Bersih
1	2019	1.952.202
2	2020	2.187.649
3	2021	3.028.205

Sumber: *Annual Report BSI Kantor Cabang Kedaton Kota Bandar Lampung*

Meninjau tabel 1 di atas, dapat diketahui berdasarkan laba perusahaan bahwa kinerja keuangan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Kedaton Kota Bandar Lampung dalam waktu 3 tahun terakhir memiliki peningkatan dari tahun ke tahunnya. Selain dari perolehan laba perusahaan kinerja keuangan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Kedaton Kota Bandar Lampung dapat dilihat dari segi jumlah aset yang dimiliki oleh Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Kedaton Kota Bandar Lampung. Berikut ini adalah total aset yang dimiliki oleh perusahaan:

Tabel 2. Rekapitulasi Aset Bank Syariah Indonesia
Kantor Cabang Kedaton Kota Bandar Lampung

No	Tahun	Total Aset
1	2019	9.611.534
2	2020	10.933.669
3	2021	12.013.934

Sumber: *Annual Report BSI Kantor Cabang Kedaton Kota Bandar Lampung*

Mendasar pada tabel 2 di atas, dapat diketahui bahwa aset yang dimiliki oleh Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Kedaton Kota Bandar Lampung selama 3 tahun terakhir ini terus mengalami peningkatan, dengan aset yang terus meningkat maka diperlukannya kinerja pegawai yang efektif dan efisien dalam mengelola aset perusahaan. Mengingat bahwa Bank Syariah Indonesia merupakan bank merger dari beberapa bank syariah tak mudah untuk menghasilkan laba yang meningkat setiap tahunnya karena Bank Syariah Indonesia merupakan perusahaan yang baru ditengah masyarakat. Kinerja keuangan yang baik tentunya tidak terlepas dari usaha yang dilakukan pegawai didalamnya.

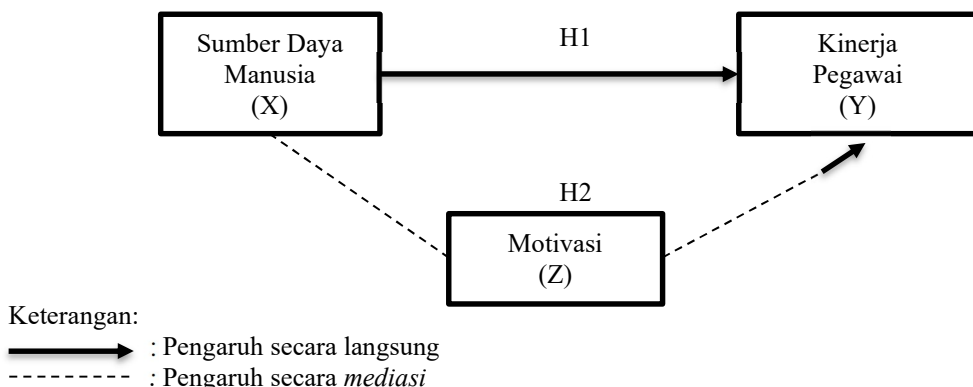
Pegawai adalah sebagai pelopor bergeraknya kegiatan dalam sebuah perusahaan (Nursaman & Sisdianto, 2020). Kinerja seorang pegawai yang efektif dan efisien merupakan sisi terbaik agar perusahaan terus beroperasi dengan maksimal (Perwita, 2019). Dalam dunia perbankan kinerja pegawai menjadi sorotan penting, sebagai perusahaan yang bergerak dalam pelayanan jasa bank harus bisa memiliki sumber daya manusia yang kompeten (Arifudin & Rusmana, 2020).

Sumber daya manusia dalam perusahaan harus dapat dikelola dengan baik, seorang pegawai harus diberlakukan sebagaimana layaknya seorang insan yang harus diberlakukan dengan adil sesuai dengan beban dan tanggung jawab yang diembankan (Sari & et.al, 2023). Sebab sumber daya manusia memiliki pengaruh bagi kinerja perusahaan. Sari & Amri (2018) menyatakan bahwa sumber daya manusia dalam perbankan harus memiliki kualitas, karena perbankan merupakan perusahaan yang melayani masyarakat dalam hal perputaran uang baik dalam bentuk simpanan maupun pinjaman.

Muhammad (2019) Sumber daya manusia merupakan alat vital perusahaan, dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas maka kinerja keuangan bank akan ikut berkualitas. Namun demikian untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas tentunya ada faktor yang mendorongnya seperti halnya motivasi. Yanti (2019) motivasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Dengan motivasi maka seseorang akan terdorong untuk melakukan pekerjaan lebih giat lagi. Mendukung pernyataan tersebut Rivaldo & Ratnasari (2020) menyatakan bahwa motivasi baik dari dalam diri seseorang maupun diluarnya akan mempengaruhi apa yang akan dilakukan seseorang. Oleh sebab itu sumber daya manusia yang baik akan mempengaruhi hasil kinerja pegawai dalam sebuah perusahaan terlebih lagi ada faktor yang dapat memperkuat sumber daya manusia itu sendiri seperti halnya motivasi.

Meringkas dari uraian di atas, maka tujuan dilakukannya riset ini adalah untuk mendapatkan temuan terkait pengaruh sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel

mediasi. Manfaat dari dilakukan riset ini secara teoritis adalah sebagai bentuk sumbangsih wawasan dan khasanah ilmu terkait sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel *mediasi* dan secara praktis adalah untuk memberikan masukan bagi perusahaan Bank Syariah Indonesia khususnya dan lembaga keuangan lainnya dalam meningkatkan kinerja perusahaan dari sisi kinerja pegawai. Berikut ini adalah kerangka konseptual yang peneliti gunakan dalam kesempatan riset ini:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Membaca dan memaknai gambar 1 terkait kerangka konseptual dalam riset ini, maka hipotesis dalam riset ini terdapat 2 hipotesis yaitu:

- H1 : ha: sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai
 ho: sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai
- H2 : ha: sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel *mediasi*
 ho: sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel *mediasi*

2. Metodologi

Riset ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis riset yaitu *field research*. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Kedaton Kota Bandar Lampung Provinsi Lampung yang berjumlah 78 orang. maka pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan *probability sampling*. *Probability sampling* adalah suatu teknik pengambilan sample dengan mengambil sebagian dari seluruh jumlah populasi (Sugiyono, 2018: 203). Jadi sampel dalam penelitian ini adalah 98 orang. Berikut ini adalah operasional variabel yang digunakan dalam riset ini:

Tabel 2. Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Alat Ukur
Sumber daya manusia (X) (Hasibuan, 2019)	1) Keterampilan 2) Kemampuan 3) Sikap Kerja	Skala Likert
Motivasi (Z) (Mangkunegara, 2019)	1) Tanggung Jawab 2) Prestasi Kerja 3) Peluang untuk Maju 4) Pengakuan atas Kinerja 5) Pekerjaan yang Menantang	Skala Likert
Kinerja Pegawai (Y) (Hasibuan, 2019)	1) Ketepatan Hasil Kerja 2) Kehadiran 3) Peraturan Perusahaan 4) Kecepatan Waktu Kerja 5) Komunikasi	Skala Likert

3. Hasil dan Analisis

3.1 Uji Keabsahan Data

Uji keabsahan data adalah uji yang digunakan untuk menguji daftar pertanyaan untuk melihat pertanyaan dalam kuesioner yang diisi responden sudah layak atau belum yang digunakan untuk mengambil data. Uji keabsahan data yang digunakan dalam riset ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Berikut ini adalah hasil olah yang peneliti dengan menggunakan SPSS:

3.1.1 Uji Validitas

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Sumber daya manusia

ITEM	R HITUNG	R TABEL
X1	0,539	0, 2227
X2	0,580	0, 2227
X3	0,604	0, 2227
X4	0,501	0, 2227
X5	0,674	0, 2227
X6	0,636	0, 2227
X7	0,573	0, 2227

Data diolah: SPSS 23

Dari tabel 3 di atas diketahui bahwa 7 item kuisisioner mengenai sumber daya manusia yang digunakan dalam riset ini berstatus valid. Hal tersebut dibuktikan dari jumlah nilai r hitung dari 7 item diatas lebih dari nilai r tabel. Sehingga dapat peneliti simpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dapat digunakan.

Tabel 4. Uji Validitas Variabel Motivasi

ITEM	R HITUNG	R TABEL
Z1	0,685	0, 2227
Z2	0,725	0, 2227
Z3	0,722	0, 2227
Z4	0,695	0, 2227
Z5	0,658	0, 2227

Data diolah: SPSS 23

Dari tabel 4 di atas diketahui bahwa 5 item kuisisioner mengenai motivasi yang digunakan dalam riset ini berstatus valid. Hal tersebut dibuktikan dari jumlah nilai r hitung dari 5 item diatas lebih dari nilai r tabel. Sehingga dapat peneliti simpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dapat digunakan.

Tabel 5. Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

ITEM	R HITUNG	R TABEL
Y1	0,555	0, 2227
Y2	0,483	0, 2227
Y3	0,688	0, 2227
Y4	0,662	0, 2227
Y5	0,664	0, 2227
Y6	0,573	0, 2227
Y7	0,738	0, 2227
Y8	0,726	0, 2227
Y9	0,715	0, 2227
Y10	0,668	0, 2227

Data diolah: SPSS 23

Dari tabel 5 di atas diketahui bahwa 10 item kuisisioner mengenai kinerja pegawai yang digunakan dalam riset ini berstatus valid. Hal tersebut dibuktikan dari jumlah nilai r hitung dari 10 item diatas lebih dari nilai r tabel. Sehingga dapat peneliti simpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dapat digunakan.

3.1.2 Uji Reliabilitas

Tabel 6. Uji Reliabilitas

VARIABEL	JUMLAH PERTANYAAN	CRONBACH ALPHA
Sumber daya manusia	7	0,682
Motivasi	5	0,735
Kinerja Pegawai	10	0,847

Data diolah: SPSS 23

Dari tabel 6 terkait uji reliabilitas di atas, dapat diketahui bahwa nilai *cronbach Alpha* dari variabel sumberdaya manusia, motivasi dan kinerja pegawai bernilai lebih dari 0,6. Yang artinya setiap variabel yang digunakan dalam riset ini berstatus reliabel.

3.2 Uji Prasyarat Penelitian

Uji prasyarat yang digunakan dalam riset ini adalah uji normalitas. Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah data yang digunakan dalam penelitian ini berstatus normal atau tidak.

3.2.1 Uji Normalitas

Tabel 7. Uji Normalitas

		Unstandardized Residual	
N			98
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2.27825290	
Most Extreme Differences	Absolute		.061
	Positive		.041
	Negative		-.061
Test Statistic			.061
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.

Data diolah: SPSS 23

Dari tabel 7 di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi *one-sample kolmogorov-smirnov test* di atas adalah $0.200 > 0.05$ yang berarti data yang digunakan dalam riset ini berdistribusi normal.

3.3 Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan dalam riset ini adalah untuk mengetahui terkait pengaruh sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai dan juga pengaruh sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel *mediasi*. Berikut ini adalah hasil uji hipotesis dalam riset ini:

3.3.1 Uji Analisis Regresi Linier 1

Uji analisis regresi linier 1 dalam riset ini merupakan uji hipotesis untuk mengetahui terkait pengaruh sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai, berikut ini adalah output SPSS 23 yang telah peneliti dapatkan:

Tabel 8. Uji Analisis Regresi Linier 1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.299	3.705		2.240	.027
Sumber daya manusia	.082	.128	0.05	2.641	.003

Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Data diolah: SPSS 23

Berikut ini adalah model regresi variabel sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai, yaitu sebagai berikut:

$$Y = 8.299 + 0.082 X + e$$

Koefisien persamaan regresi linier di atas dapat diketahui bahwa nilai konstanta di atas memiliki arah nilai yang positif dengan nilai sebesar 8.299. Hal tersebut menggambarkan apabila variabel sumber daya manusia mengalami peningkatan sebesar 1% maka variabel kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 8.299.

Hasil perhitungan uji regresi linier di atas menunjukkan koefisien regresi pada variabel independen (X) sumber daya manusia bertanda positif sebesar 0.82, artinya setiap kenaikan 1% dari sumber daya manusia maka kinerja pegawai mengalami peningkatan sebesar 0.82.

Berdasarkan perhitungan SPSS versi 23 di atas dapat diketahui hasil uji t dalam riset ini nilai t hitung 2.641 > nilai t tabel 1.660, yang artinya terdapat pengaruh sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Kedaton Kota Bandar Lampung.

3.3.2 Uji Analisis Regresi Linier 2

Uji analisis regresi linier 2 dalam riset ini merupakan uji hipotesis untuk mengetahui terkait pengaruh sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel *mediasi*, berikut ini adalah output SPSS 23 yang telah peneliti dapatkan:

Tabel 9. Uji Analisis Regresi Linier 2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	25.932	1.780		14.568	.000
Sumber daya manusia*Motivasi	.006	.005	.114	1.810	.002

Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Data diolah: SPSS 23

Berikut ini adalah model regresi variabel sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel *mediasi*, yaitu sebagai berikut:

$$Y = 25.932 + 0,06 x^*z + e$$

Koefisien persamaan regresi linier di atas dapat diartikan bahwa nilai konstanta di atas memiliki arah nilai yang positif dengan nilai sebesar 25.932. Hal tersebut menggambarkan apabila variabel sumber daya manusia mengalami peningkatan sebesar 1% maka variabel kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 25.932 dengan motivasi sebagai variabel *moderating*.

Hasil perhitungan uji regresi linier di atas menunjukkan koefisien regresi pada variabel independen (X) sumber daya manusia bertanda positif sebesar 0.06, artinya setiap kenaikan 1% dari sumber daya manusia maka kinerja pegawai mengalami peningkatan sebesar 0.06 dengan motivasi sebagai variabel *moderating*. Nilai t hitung 1.801 > nilai t tabel 1.660, yang artinya terdapat pengaruh sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Kedaton Kota Bandar dengan motivasi sebagai variabel *mediasi*.

3.4 Uji Determinasi R Square

Tabel 9. Uji Determinasi R Square

VARIABEL	R SQUARE	ADJUSTED R SQUARE
Sumber daya manusia	.137	.128
Sumber daya manusia*Motivasi	.343	.336

Data diolah: SPSS 23

- 1) Dari tabel 9 di atas dapat diketahui bahwa nilai *r square* pengaruh sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai sebesar 0.137 yang jika di persentasikan adalah sebesar 13.7%, sisanya adalah 86.3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam riset ini.
- 2) Dari tabel 9 di atas dapat diketahui bahwa nilai *r square* pengaruh sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel *mediasi* sebesar 0.343 yang jika di persentasikan adalah sebesar 34.3%, sisanya adalah 65.7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam riset ini.

4. Pembahasan

1) Sumber daya manusia Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil dalam riset ini menemukan bahwa sumber daya manusia memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Kedaton Kota Bandar Lampung. Hal ini dibuktikan dari hasil uji hipotesis menggunakan SPSS 23 diketahui bahwa nilai *t* hitung 2.641 > nilai *t* tabel 1.660. Selain dari itu, nilai *r square* pengaruh sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai sebesar 0.137 yang jika di persentasikan adalah sebesar 13.7%, sisanya adalah 86.3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam riset ini.

Kusumaningrum & et.al (2022) mendukung temuan dalam riset ini, yang menemukan bahwa variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai selain sumber daya manusia adalah variabel budaya organisasi. Disisi lain Fauzan & et.al (2023) juga menemukan bahwa variabel lain yang mampu mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepemimpinan seorang pemimpin yang transformal.

Dalam menjaga agar operasional dunia perbankan dapat terus berjalan dengan baik maka Agustina & et.al (2021) berpendapat bahwa untuk meningkatkan kualitas manajemen sumber daya manusia pada perbankan syariah diperlukan pelatihan, pengembangan, dan pendidikan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan sumber daya manusia yang dibutuhkan dalam perbankan syariah serta diberlakukannya sertifikasi sebab jika tidak ada sertifikat yang menunjukkan keahliannya seseorang pada bidangnya itu mengakibatkan sulitnya bersaing pada era globalisasi.

2) Sumber daya manusia Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel *Mediasi*

Hasil dalam riset ini menemukan bahwa sumber daya manusia memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Kedaton Kota Bandar Lampung dengan motivasi sebagai variabel *mediasi*. Hal ini dibuktikan dari hasil nilai *t* hitung 1.801 > nilai *t* tabel 1.660. Nilai *r square* pengaruh sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel *mediasi* sebesar 0.343 yang jika di persentasikan adalah sebesar 34.3%, sisanya adalah 65.7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam riset ini.

Dalam riset ini variabel motivasi memperkuat pengaruh sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Kedaton Kota Bandar Lampung. Hal ini dibuktikan dari selisih pengaruh sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai sebelum adanya motivasi sebagai variabel *mediasi* adalah sebesar 13,7%. Kemudian setelah adanya motivasi sebagai variabel *mediasi* pengaruh sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai persentase pengaruh jadi meningkat sebesar 34,3%.

Putri & et.al (2022) dalam temuannya menemukan bahwa motivasi sebagai variabel *mediasi* memperkuat hubungan komunikasi terhadap kinerja pegawai. Mendukung temuan riset ini dan juga riset sebelumnya, Mafra (2019) menemukan bahwa variabel motivasi selaku variabel *mediasi* memperkuat pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja pegawai di PT. Pegadaian Persero Kantor cabang Palembang. Berbeda dari riset ini dan riset sebelumnya Mufarrohah & Sumartik (2022) menemukan bahwa selain menjadi variabel *mediasi*, motivasi juga dapat menjadi variabel *intervening*.

5. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil riset yang telah peneliti jabarkan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Nilai t hitung 2.641 > nilai t tabel 1.660, yang artinya terdapat pengaruh sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Kedaton Kota Bandar Lampung. Dari nilai r square pengaruh sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai sebesar 0.137 yang jika di persentasikan adalah sebesar 13.7%, sisanya adalah 86.3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam riset ini.
- 2) Nilai t hitung 1.801 > nilai t tabel 1.660, yang artinya terdapat pengaruh sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Kedaton Kota Bandar Lampung dengan motivasi sebagai variabel *mediasi*. Dari nilai r square pengaruh sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel *mediasi* sebesar 0.343 yang jika di persentasikan adalah sebesar 34.3%, sisanya adalah 65.7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam riset ini.
- 3) Berdasarkan dari selisih besarnya persentase pengaruh di atas, maka dapat diketahui bahwa variabel motivasi sebagai variabel *mediasi* terbukti memperkuat pengaruh sumberdaya manusia terhadap kinerja pegawai Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Kedaton Kota Bandar Lampung.

6. Daftar Rujukan

- Agustina, D. A., & et.al. (2021). Meningkatkan Kualitas Sumber daya manusia di Lembaga Keuangan Syariah dalam Menghadapi Persaingan Global. *SOSIO-DIDAKTIKA: Social Science Education Journal*, 3(1), 98–101. <https://doi.org/10.15408/sd.v3i1.3795>
- Ariifudin, O., & Rusmana, F. D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Bank Bri Syariah Kabupaten Subang. *Islamic Banking: Jurnal Pemikiran Dan Pengembangan Perbankan Syariah*, 6(1), 35–45. <https://doi.org/10.36908/isbank>
- Dyah Perwita, A. (2019). Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Pt. Bank BNI Syariah Cabang Jakarta Barat. *Jurnal Hexagro*, 3(2), 11–19. <https://doi.org/https://doi.org/10.17358/jabm.3.1.102>
- Fauzan, A., & et.al. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi oleh Komitmen Organisasi. *Jesya*, 6(1), 517–534. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.978>
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber daya manusia* (Revisi). Bumi Aksara.
- Kholilatul Mufarrohah dan Sumartik. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *JUMANAGE*, 1(2), 38–50. <https://ejournal.unama.ac.id/index.php/jumanage/article/view/47>
- Kusumaningrum, R., & et.al. (2022). Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan di Bank Syariah Indonesia Cabang Bogor. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(2), 179–188. <https://doi.org/10.47476/reslaj.v4i2.645>
- Mafra, N. U. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik dengan Motivasi sebagai Variabel Moderating terhadap Kinerja Pegawai P.t. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Palembang. *Ecoment Global*, 4(1–12). <https://doi.org/10.35908/jeg.v4i1.566>
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber daya manusia* (Revisi). Rosdakarya.
- Muhammad, M. M. (2019). Membentuk Sumber daya manusia Perbankan Syariah Membentuk Sumber daya manusia Perbankan Syariah Melalui Manajemen Hati. *El-Iqtishady*, 1(2), 29–36. <https://doi.org/https://doi.org/10.24252/el-iqthisadi.v1i2.11534>
- Nursaman, N., & Sisdianto, E. (2020). Prinsip Dasar Manajemen Sumber daya manusia Pada Dunia Bisnis Perbankan Syariah Berbasis Al-Qur'an. *REVENUE: Jurnal Manajemen Bisnis Islam*, 1(2), 83–104. <https://doi.org/10.24042/revenue.v1i2.6149>
- Putri, J. I., & et.al. (2022). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating Di Kantor Kecamatan Karang Jaya Kabupaten Musi Rawas Utara. 1(1), 318–322. <https://semnas.univbinainsan.ac.id/index.php/escaf/article/view/256/126>
- Rivaldo, Y., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Influence Of Leadership And Motivation On Employee Satisfaction And Its Impact On Employee Performance. *DIMENSI*, 9(3), 505–515. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms/article/viewFile/2727/1897>

- Sari, N., & Amri, A. (2018). Peran sumber daya manusia (SDM) dalam perkembangan perbankan syariah: sebuah analisis kualitas dan kinerja pegawai. *Ijtihad : Jurnal Wacana Hukum Islam Dan Kemanusiaan*, 18(2), 227–249. <https://doi.org/10.18326/ijtihad.v18i2.227-249>
- Sari, W. R., & et.al. (2023). Kinerja Pegawai (Faktor Yang Mempengaruhi). *SARAQ OPAT*, 5(1), 41–53. <https://jurnal.ugp.ac.id/index.php/SaraqOpat>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif. Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Yanti, L. N. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Bandung Barat. *Jurnal MAPS*, 2(2), 122–134. <https://doi.org/https://doi.org/10.32627/maps.v2i2.208>