

Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kompensasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep)

Imam Baihaki¹, Rusdiyanto², Mei Indrawati³

¹⁻³ Universitas Wijaya Putra, Surabaya

Email: imamsumekar@gmail.com¹, rusdiyanto.se.m.ak-2017@feb.unair.ac.id²,
meindrawati.ekonomi@gmail.com³

Abstract. Imam Baihaki, 2025. *The Effect of Human Resources Competencies on Employee Performance through Compensation as a Mediating Variable (Study on Employees of Sharia People's Financing Bank (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep), Postgraduate Program, Wijaya Putra University.* This type of research is explanatory this research intends to provide an explanation of the causal relationship between the independent variable and the dependent variable through hypothesis testing, using a quantitative approach, the research sample was 76 respondents. In this study the data will be processed using SEM-PLS data analysis. The objectives of this study are: 1) To test and analyze the direct effect of human resource competencies on compensation. 2) To test and analyze the direct effect of human resource competencies on performance. 3) To test and analyze the direct effect of compensation on employee performance. 4) To test and analyze the indirect effect of human resource competencies on employee performance. The results showed that: 1) human resource competencies have a direct and significant effect on compensation. 2) human resource competencies have a direct and significant effect on employee performance. 3) compensation has a direct and significant effect on employee performance. 4) human resource competencies have an indirect and significant effect on employee performance mediated by compensation.

Keywords: Human Resource Competencies, Compensation, Employee Performance.

Abstrak. Imam Baihaki, 2025. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan melalui Kompensasi sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep), Program Pascasarjana, Universitas Wijaya Putra. Jenis penelitian ini adalah eksplanatori penelitian ini bermaksud memberikan penjelasan tentang hubungan kausalitas antara variabel bebas dan variabel terikat melalui pengujian hipotesis, menggunakan pendekatan kuantitatif, sampel penelitian sebanyak 76 responden. Dalam penelitian ini data akan diolah dengan menggunakan analisis data SEM-PLS. Tujuan dari penelitian ini adalah: 1) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh langsung kompetensi sumber daya manusia terhadap kompensasi. 2) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh langsung kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja. 3) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan. 4) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh tidak langsung kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kompensasi. 2) Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3) Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 4) Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh tidak langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kompensasi.

Kata Kunci: Kompetensi Sumber Daya Manusia, Kompensasi, Kinerja Karyawan.

1. PENDAHULUAN

Pada saat ini, berbagai bidang ilmu pengetahuan dan teknologi sedang berkembang sangat pesat. Perubahan ilmiah harus diiringi dengan sumber daya manusia yang berkualitas, kompeten, dan profesional sedemikian rupa sehingga dapat melengkapi perubahan tersebut. Demikian juga dengan karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep. Sebagai seorang karyawan yang bertugas mengemban amanat bangsa dan negara,

dibutuhkan pengetahuan dan ketrampilan yang mampu mengikuti perkembangan teknologi. Oleh karena itu seorang karyawan dituntut untuk mempunyai kinerja karyawan yang handal dan professional.

Salah satu faktor penting perusahaan adalah sumber daya manusia. Karena sumber daya manusia adalah yang menentukan keberhasilan organisasi dari semua tingkat. Agar kegiatan manajemen berjalan dengan baik tanpa kesulitan sambil mencapai efisiensi, sebuah organisasi harus memiliki karyawan yang sangat berpengetahuan dan terampil serta memiliki upaya terbaik dalam manajemen untuk meningkatkan kinerja karyawan. Perkembangan manajemen sumber daya manusia saat ini sebagian besar dipicu oleh kemajuan peradaban, pendidikan, ilmu pengetahuan dan tuntutan daya saing produktivitas barang dan jasa yang dihasilkan. Manajemen sumber daya semacam itu sangat penting untuk tujuan yang dinyatakan. Manajemen yang baik akan memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat

Perusahaan akan sangat berpotensi untuk tidak mencapai target yang telah ditetapkan menjadi tujuan jika tidak ada karyawan yang bersedia mendukung semua visi serta misi organisasi. Setiap organisasi pasti melibatkan karyawan dalam pencapaian tujuannya, salah satu dari sekian banyak faktor yang sulit untuk dikelola adalah manusia. Ini disebabkan oleh adanya ciri dan sifat khusus dari karakter masing-masing individu. Sering kali keadaan ini menyebabkan problematik jikalau situasi tersebut tidak dikuasai dengan baik. Dengan demikian, organisasi mesti mengelola sumber daya manusia yang dimiliki secara lebih efisien untuk mencapai dan memperinergikan dengan tujuan organisasi.

Praktek sumber daya manusia (SDM) yang antara lain dikemukakan oleh Simamora (2019:39) menjelaskan: manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja; manajemen sumber daya manusia (MSDM) juga menyangkut design dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan internal organisasi yang mulus.

Terbentuknya kinerja karyawan yang prima diharapkan mampu bersaing dengan perusahaan lain sehingga perusahaan tersebut dapat diakui sebagai perusahaan yang berkualitas. Kemajuan suatu perusahaan dapat dilihat dari perbandingan target yang ditetapkan perusahaan dengan realisasi kinerja yang dicapai karyawan. Menurut Setiawan dan Waridin, (2019:99) menjelaskan kinerja karyawan merupakan hasil atau kinerja karyawan karyawan

yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standart kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Seiring dengan semakin majunya perkembangan teknologi saat ini organisasi membutuhkan sumber daya manusia dituntut yang bisa kompetitif dan inovatif di segala sektor pelayanan. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep sebagai objek penelitian ini dituntut pula untuk mewujudkan visi misi perusahaan agar bisa kompetitif dan berdaya saing, maka yang harus dilakukan organisasi memberdayakan dan mengoptimalkan seluruh sumber daya yang dimiliki, termasuk sumber daya manusia/karyawan serta mengelolanya supaya dapat bekerja menuju satu tujuan yang direncanakan organisasi. Hal ini diperlukan perencanaan yang matang serta tujuan tugas yang dipahami oleh seluruh karyawan agar bisa dilaksanakan secara optimal.

Salah satu peningkatan kinerja karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep diantaranya dipengaruhi oleh faktor kompetensi sumber daya manusia. Kompetensi Sumber Daya Manusia adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seseorang berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya dalam lingkungan pekerjaannya. Tingkat kompetensi dibutuhkan agar dapat mengetahui tingkat kinerja yang diharapkan untuk kategori baik atau rata-rata. Penentu ambang kompetensi yang dibutuhkan tentunya akan dapat dijadikan dasar bagi proses seleksi, suksesi, suksesi perencanaan, evaluasi kinerja, dan pengembangan Sumber Daya Manusia (Kadek Desiana Wati dkk, 2020). Karakteristik yang mendasari berarti kompetensi merupakan bagian dari kepribadian seseorang yang telah tertanam dan berlangsung lama dan dapat memprediksi perilaku dalam berbagai tugas dan situasi kerja. Acuan kriteria berarti bahwa kompetensi secara aktual memprediksi siapa yang mengerjakan sesuatu dengan baik atau buruk, sebagaimana diukur oleh kriteria spesifik atau standar. Kompetensi (*Competencies*) dengan demikian merupakan sejumlah karakteristik yang mendasari seseorang dan menunjukkan (*indicate*) cara-cara bertindak, berpikir, atau menggeneralisasikan situasi secara layak dalam jangka panjang. Sumber daya manusia berperan dalam mengolah dan memanfaatkan sumber daya dan material sehingga menjadi produk. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja, perlu diperhatikan agar sumber daya manusia dapat bekerja secara efisien dan menampilkan kinerja yang bisa memberi sumbangan terhadap produktivitas merupakan masalah mendasar dari berbagai konsep manajemen dan kepemimpinan.

Dalam upaya pengembangan SDM di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep telah banyak inovasi yang dilakukan organisasi maupun manajemen. Organisasi tahu betul bahwa hal pertama yang harus dilakukan adalah dengan meningkatkan

kompetensi sumber daya manusia. Karena karyawan adalah aset tak ternilai yang bisa menaikkan maupun menurunkan kinerja organisasi. Oleh karena itu kompetensi sumber daya manusia dirasa sebagai hal utama agar kemampuan karyawan bisa digunakan semaksimal mungkin untuk pencapaian tujuan organisasi. Namun peningkatan kompetensi sumber daya manusia tersebut tergantung pada proses organisasi untuk mencetak SDM yang kompeten dan kemampuan organisasi untuk memilih individu-individu terbaik. Jika proses peningkatan kompetensi sumber daya manusia/karyawan sudah baik dan sesuai dengan keinginan organisasi, tinggal bagaimana “mengelola” karyawan yang ada dengan sebaik-baiknya.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan atas jasanya dalam melakukan tugas, kewajiban, dan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi (Schuler dan Jackson, 2020). Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan atas jasanya dalam melakukan tugas, kewajiban, dan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Kompensasi adalah imbalan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan dari organisasi. Untuk memicu kinerja karyawan semakin meningkat khususnya di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep terdapat bentuk kompensasi yang diberikan, yaitu meliputi: tunjangan, insentif, ataupun berupa upah. Beberapa bentuk penghasilan tersebut baik dalam uang, barang didapatkan atas jasa yang diberikan karyawan kepada organisasi. Selain itu manajemen Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep memberikan kompensasi juga agar membentuk lingkungan kerja yang kompetitif dan suportif.

Menurut Siagian, (2019:21), kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompensasi yang diterima. Dari faktor tersebut, untuk meningkatkan kinerja karyawan hendaknya melalui berbagai upaya-upaya yang mampu memancing para karyawan untuk bekerja dengan produktif, memberikan kepuasan kepada karyawan. Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka terhadap organisasi. Setiap karyawan dalam suatu organisasi memiliki keinginan untuk menerima kompensasi yang sesuai dengan harapan mereka. Jika harapan ini terpenuhi, karyawan akan selalu bersemangat bekerja. Handoko, (2019:19), menyatakan bahwa departemen personalia merancang dan mengadministrasikan kompensasi karyawan. Apabila kompensasi yang diberikan sesuai, karyawan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi. Melihat salah satu fungsinya adalah untuk memotivasi karyawan maka organisasi sebagai pihak yang memberikan kompensasi sudah seharusnya memperhatikan secara serius mengenai hal ini.

Setiap karyawan yang memberikan kemampuan terbaiknya tentunya harus dibalas dengan hal yang sepadan. Pihak manajemen organisasi harus memberikan imbalan yang sesuai agar karyawan tetap menunjukkan peningkatan kinerja.

Kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Satu alasan utama seseorang bekerja karena untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan bekerja secara maksimal agar mendapat kompensasi yang sesuai. Pemberian kompensasi dapat diberikan dalam berbagai bentuk, baik dalam bentuk uang, barang langsung atau tidak langsung, finansial maupun non finansial yang didapatkan karyawan sebagai penghargaan atas jasa yang diberikan kepada organisasi. Kompensasi finansial antara lain berupa gaji/upah dan insentif (komisi/bonus). Pemberian bonus dalam bentuk finansial terhadap karyawan menjadi trik tersendiri bagi organisasi yang ingin mengembangkan usahanya. Pemberian bonus dengan harapan agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan. Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan Supriyadi, dkk, (2020) dan Fitriani (2022). yang meneliti tentang pengaruh kompetensi terhadap kinerja. Dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, akan tetapi berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Yunikewati, dkk (2023) Dimana dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Perbedaan hasil penelitian Supriyadi, dkk, (2020) dan Fitriani (2022) dengan Yunikewati, dkk (2023) merupakan *gab reseach* dari hubungan kompetensi terhadap kinerja. Berdasarkan perbedaan temuan penbelitian ini memberikan celah untuk dilakukan penelitian lanjutan serta ketertarikan peneliti untuk menguji dan menganalis kembali apakah benar bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan menggunakan objek penelitian yang berbeda dari penelitian sebelumnya.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aji, dkk, (2019) dan Yunianto (2023) yang meneliti tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja. Dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, akan tetapi berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Zuleha, dkk (2024) Dimana dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kompensai berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Perbedaan hasil penelitian Aji, dkk, (2019) dan Yunianto (2023) dengan Zuleha, dkk (2024) merupakan *gab reseach* dari hubungan kompensasi terhadap kinerja. Berdasarkan perbedaan temuan penbelitian ini memberikan celah untuk dilakukan penelitian lanjutan serta ketertarikan peneliti untuk menguji dan menganalis kembali apakah benar bahwa kompensasi berpengaruh

signifikan terhadap kinerja dengan menggunakan objek penelitian yang berbeda dari penelitian sebelumnya.

Penelitian tentang hubungan kompetensi sumber daya manusia terhadap kompensasi telah dilakukan oleh Abdullah, dkk (2023) yang menghasilkan temuan penelitian adanya hubungan yang signifikan;

Ditinjau dari data empiris sebelumnya belum diperoleh penelitian yang mengukur hubungan kompetensi sumber daya manusia kaitannya dengan kinerja karyawan yang dimediasi oleh kompensasi yang dilakukan secara bersama-sama merupakan *urgency* serta merupakan *novelty* dari penelitian ini. Termotivasi dari hal tersebut maka penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menjelaskan peran kompetensi sumber daya manusia dengan kinerja karyawan yang dimediasi oleh kompensasi yang akan dilakukan secara bersama-sama. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi model baru penelitian yang akan memberikan nilai tambah bagi kemajuan bahasan dalam dunia penelitian khususnya tentang kajian kompetensi sumber daya manusia kaitannya dengan kinerja karyawan yang dimediasi oleh kompensasi yang akan dikembangkan dalam penelitian ini.

Sebagai objek penelitian, Bank BPRS Sumenep adalah Bank Syariah yang merupakan milik pemerintah kabupaten sumenep berdiri sejak tahun 2019 merupakan salah satu Bank Pembiayaan Rakyat Syariah terbesar di Indonesia yang menjalankan operasionalnya berpusat di Kabupaten Sumenep dan memiliki beberapa cabang di 3 (tiga) Kabupaten di wilayah pulau Madura meliputi Kabupaten Pamekasan, Sampang, dan Bangkalan. Pada era disrupsi teknologi, BPRS Bhakti Sumekar telah menjadi salah satu BPRS yang memiliki keunggulan berbasis teknologi digital. Produk dan layanan yang dikeluarkan hingga tahun 2019 adalah BPRS Mobile, BPRS ATM Cardless, BPRS setrik, BPRS Merchant dan tabungan Gaul iB. Transformasi menuju layanan digital ini merupakan suatu keharusan guna menghadapi tantangan untuk menjadi salah satu perbankan yang tetap relevan serta menawarkan solusi layanan yang cepat dan mudah kepada nasabah.

Fenomena penelitian ditinjau dari pengamatan peneliti di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep bahwa kinerja karyawan masih belum sesuai dengan tujuan/target yang diharapkan organisasi yang dipengaruhi oleh faktor kompetensi sumber daya manusianya. Karyawan BPRS Sumenep di atas bertanggung jawab sebagai pelayan masyarakat dalam sector perbankan karena seiring berjalannya waktu sering dianggap sebagai karyawan yang tidak memiliki inovasi kerja yang tinggi sehingga kinerjanya dinilai kurang optimal, sehingga kondisi yang ada di BPRS Sumenep harus berusaha meningkatkan

kinerja karyawan agar tujuan organisasi dapat dicapai dengan efektif dan efisien. Kinerja karyawan BPRS Sumenep harus dikaji dengan melihat faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, bahkan dapat dikatakan amat menentukan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan uraian pada latar belakang, *gab reseach*, dan hasil fenomena yang telah dilakukan, peneliti tertarik untuk mengetahui dan mengkaji lebih dalam terkait fenomena yang terjadi di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep. Adapun judul penelitian yang diangkat adalah **“Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kompensasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep)”**.

2. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah dikemukakan pada bahasan di latar belakang maka perumusan masalah penelitian ini disusun, meliputi:

1. Apakah kompetensi sumber daya manusia berpengaruh secara langsung terhadap kompensasi di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep?
2. Apakah kompetensi sumber daya manusia berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep?
3. Apakah kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep?
4. Apakah kompetensi sumber daya manusia berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep yang dimediasi oleh kompensasi?

3. TUJUAN PENELITIAN

Berdasar pada latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh langsung kompetensi sumber daya manusia terhadap kompensasi di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh langsung kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep.

3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh tidak langsung kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep yang dimediasi oleh kompensasi.

A. Manfaat Penelitian

Hasil yang diharapkan dari penelitian ini adalah memberikan manfaat praktis dan manfaat teoritis. Adapun tentang manfaat praktis dan manfaat teoritis yang dimaksud yaitu:

1) Manfaat Praktis

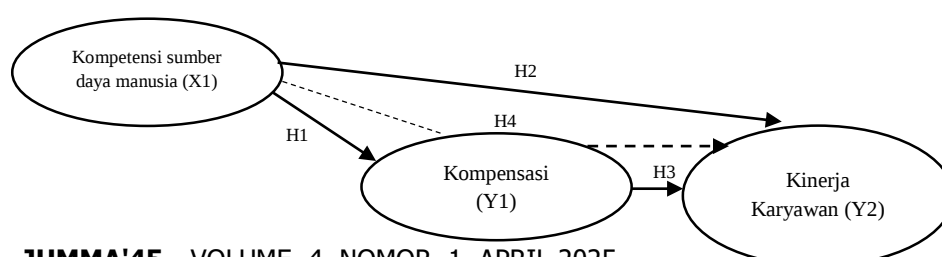
Sebagai bahan masukan bagi organisasi bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan melalui kompetensi sumber daya manusia yang di mediasi oleh kompensasi.

2) Manfaat Teoritis

- Bagi pengembangan ilmu, hasil penelitian ini sebagai sumbangan referensi tentang konseptual baru penelitian yang mengkaji tentang pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kompensasi.
- Bagi Akademisi/Ilmuan, hasil penelitian ini sebagai bahan referensi dalam rangka menambah khasanah pengetahuan bagi yang tertarik mendalami ilmu tentang manajemen sumber daya manusia khususnya tentang kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kompensasi.
- Bagi pengembang ilmu, hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan dalam melakukan penelitian selanjutnya di bidang ilmu pengembangan sumber daya manusia khususnya yang meneliti kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kompensasi..
- Bagi Universitas Wijaya Putra, hasil penelitian ini sebagai sumbangan untuk menambah khasanah literatur perpustakaan universitas.

B. Kerangka Konseptual

Berdasarkan Rumusan masalah, tujuan penelitian, dan berbagai teori yang telah dibahas, maka dikembangkanlah kerangka konseptual untuk memberikan pemahaman yang lebih jelas mengenai penelitian ini. Kerangka ini digambarkan pada gambar 1:



Gambar 1 Kerangka Konseptual

C. Hipotesis Penelitian

Perumusan hipotesis penelitian ini dibangun berdasarkan penelitian terdahulu dan kerangka koseptual. Adapun hipotesis yang di maksud dalam penelitian ini meliputi tujuh hipotesis dan akan diuraikan pada bahasan berikut yang dijelaskan keterkaitannya dengan penelitian terdahulu.

Hasil penelitian terdahulu tentang hubungan Kompetensi sumber daya manusia terhadap kompensasi dilakukan oleh Sunu Waskito Aji, dkk, (2019), temuan peneliti ini mengemukakan hasil penelitiannya bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kompensasi. Temuan penelitian ini menjadi landasan perumusan hipotesis pertama penelitian ini, yaitu:

H1 : Kompetensi sumber daya manusia mempunyai pengaruh langsung terhadap kompensasi di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep.

Hasil penelitian terdahulu tentang hubungan kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja dilakukan oleh Vivi Nila Sari, dkk. (2023), temuan peneliti ini mengemukakan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Temuan penelitian ini menjadi landasan perumusan hipotesis kedua penelitian ini, yaitu:

H2 : Kompetensi sumber daya manusia mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep.

Hasil penelitian terdahulu tentang hubungan komepnasi terahdap kinerja dilakukan oleh Laden Mering, dkk (2023), temuan penelitian ini mengemukakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Temuan penelitian ini menjadi landasan perumusan hipotesis kelima penelitian ini, yaitu:

H3 : kompensasi mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep.

Hasil penelitian terdahulu tentang hubungan kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja yang dimediasi kompensasi dilakukan oleh Sunu Waskito Aji, dkk, (2019), temuan penelitian ini mengemukakan hasil penelitiannya bahwa secara tidak langsung kompensasi dapat memediasi kompetensi terhadap kinerja. Temuan penelitian ini menjadi landasan perumusan hipotesis keenam penelitian ini, yaitu:

H4 : Kompetensi sumber daya manusia mempunyai pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep yang dimediasi oleh kompensasi.

Companies that have competence in the fields of marketing, manufacturing and innovation can make its as a source to achieve competitive advantage (Daengs GS, et al. 2020:1419). The research design is a plan to determine the resources and data that will be used to be processed in order to answer the research question. (Asep Iwa Soemantri, 2020:5). Standard of the company demands regarding the results or output produced are intended to develop the company. (Istanti, Enny, 2021:560). Time management skills can facilitate the implementation of the work and plans outlined. (Rina Dewi, et al. 2020:14). Saat mengumpulkan sumber data, peneliti mengumpulkan sumber data berupa data mentah. Metode survei adalah metode pengumpulan data primer dengan menggunakan pertanyaan tertulis (Kumala Dewi, Indri et al., 2022 : 29).

4. METODE PENELITIAN

Berdasarkan tujuan yang telah ditetapkan yaitu untuk mendapatkan jawaban dari masalah-masalah yang telah diangkat, maka jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori. Menurut Sani, (2019:287), penelitian eksplanatori adalah untuk menguji hipotesis antar variabel yang dihipotesiskan yang akan diuji kebenarannya. Penelitian eksplanatori dalam penelitian ini bermaksud untuk memberikan penjelasan hubungan kausalitas antar variabel bebas dengan variabel terikat melalui pengujian hipotesis. Hipotesis itu sendiri menggambarkan hubungan antara variabel-variabel, untuk mengetahui apakah suatu variabel berasosiasi atau tidak dengan variabel lainnya, atau apakah variabel disebabkan dan dipengaruhi atau tidak oleh variabel lainnya.

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Selain menggunakan pendekatan utama kuantitatif, penelitian ini juga dilengkapi dengan pendekatan kualitatif (*qualitative*). Dimaksudkan penggunaan kedua metode ini diharapkan mampu menjelaskan dan membahas hasil penelitian secara menyeluruh serta memberikan pemahaman yang lebih baik bagi semua pihak yang berkepentingan terhadap penelitian ini. Penelitian ini menggunakan metode survey, yakni mengumpulkan informasi dari seluruh populasi atau sampel dengan

menggunakan alat bantu kuesioner, (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini data akan diolah dengan menggunakan analisis data SEM-PLS.

Populasi merupakan keseluruhan dari kumpulan elemen yang memiliki sejumlah karakteristik umum, yang terdiri dari bidang-bidang atau keseluruhan kelompok orang, peristiwa yang diminati peneliti untuk diteliti, (Malhotra, 2020). Sedangkan menurut Sugiyono, (2019:63), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek atau obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti, dikaji, dianalisa dan diambil kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep yang berjumlah 305 orang.

Untuk menentukan besarnya sampel menurut Arikunto (2019:112) apabila subjek kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya adalah penelitian populasi. Jika subjeknya/jumlah populasi lebih besar atau di atas 100 orang maka sampel penelitian dapat diambil antara 10-15% atau 20-25%. Adapun sampel yang dijadikan responden dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep sebanyak 76 orang, metode pengambilan sampel menggunakan *Purposive sampling*.

5. HASIL PENELITIAN

Tabel 1 Nilai *composite reliability* (CR) dan *cronbach's alpha* (CA)

Variabel Laten	Nilai CR	Nilai CA
Kompetensi sumber daya manusia (KS)	0.918	0.936
Kompensasi (K)	0.947	0.958
Kinerja Karyawan (KK)	0.937	0.950

Sumber: Data diolah dengan *smartPLS*, 2025

Pada tabel hasil nilai konsistensi internal dapat diketahui nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* pada setiap variabel penelitian lebih besar dari 0,7. Hal tersebut dapat diartikan bahwa jawaban kuesioner akan tetap sama jika diukur pada objek yang sama meskipun menggunakan alat pengukur yang berbeda, diuji oleh peneliti yang berbeda dan di waktu yang berbeda. Hasil penelitian nilai CR dan nilai CA menghasilkan nilai diantara 0,9. Nilai *cronbach' alpha* Artinya dihasilkan nilai *composite reliability* dan *cronbach' alpha* yaitu sangat baik.

Tabel 2 Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dan Akar Kuadrat AVE

Variabel Laten	Nilai AVE	Keterangan
----------------	-----------	------------

Kompetensi sumber daya manusia (KS)	0.709	Valid
Kompensasi (K)	0.792	Valid
Kinerja Karyawan (KK)	0.761	Valid

Sumber: Data diolah dengan smartPLS, 2025

Pada tabel di atas menunjukkan nilai AVE pada semua variabel penelitian telah memenuhi syarat validitas konvergen karena bernilai lebih dari 0,5. Hal ini dinyatakan bahwa variabel dalam penelitian ini yaitu kompetensi sumber daya manusia (KS), kompensasi (K) dan kinerja karyawan (KK) mampu menjelaskan lebih dari separuh varians yang berasal dari indikator-indikatornya.

Tabel 3 Hasil Uji Signifikansi Koefisien Jalur

No	Korelasi	P Values	Keterangan
1	Kompetensi sumber daya manusia → Kompensasi	0.000	Signifikan
2	Kompetensi sumber daya manusia → Kinerja Karyawan	0.003	Signifikan
3	Kompensasi → Kinerja Karyawan	0.000	Signifikan
4	Kompetensi sumber daya manusia → Kompensasi → Kinerja Karyawan	0.002	Signifikan

Sumber: Data diolah dengan smartPLS, 2025

Berdasarkan nilai *p-values* pada tabel diatas dapat diinterpretasikan pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel pada penelitian ini, yaitu :

1. Uji pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap Kompensasi.

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel kompetensi sumber daya manusia terhadap kompensasi sebesar 0.000 dengan menggunakan tingkat sinifikan $\alpha=0.05$. Hal ini diartikan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif signifikan terhadap kompensasi karena nilai signifikansi $0.000 < 0.05$.

2. Uji penagruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan.

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan 0.003 dengan menggunakan tingkat sinifikan $\alpha=0.05$. Hal ini diartikan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikansi $0.003 < 0.05$.

3. Uji pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0.000 dengan menggunakan tingkat sinifikan $\alpha=0.05$. Hal ini diartikan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikansi $0.000 < 0.05$.

4. Uji pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kompensasi.

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kompensasi sebesar 0.002 dengan menggunakan tingkat signifikan $\alpha=0.05$. Hal ini diartikan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan yang di mediasi oleh kompensasi dengan nilai signifikansi $0.002 < 0.05$.

Tabel 4 Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

Korelasi	Koefisien Jalur	P Value	Ket
Kompetensi sumber daya manusia → Kompensasi	0.416	0.000	H ₁ diterima
Kompetensi sumber daya manusia → Kinerja Karyawan	0.260	0.003	H ₂ diterima
Kompensasi → Kinerja Karyawan	0.357	0.000	H ₅ diterima

Sumber: Data diolah dengan smartPLS, 2025.

Berdasarkan tabel diatas tersebut, dapat diuraikan hasil pengujian hipotesis pengaruh langsung model struktural sebagai berikut:

1. H₁ : Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kompensasi di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep

Berdasarkan hasil analisis pengaruh langsung yang dimiliki oleh kompetensi sumber daya manusia (X1) terhadap kompensasi (Y1) dengan nilai koefisien jalur yang di miliki sebesar 0.416 dan *p-value* sebesar 0.000 yaitu signifikan pada $\alpha = 0.05$. hal ini mengindikasikan bahwa kompetensi sumber daya manusia (X1) terhadap kompensasi (Y1) diterima, artinya kompetensi sumber daya manusia mampu meningkatkan kompensasi. Berdasarkan pernyataan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kompensasi di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep, terbukti kebenarannya dan hipotesis pertama diterima.

2. H₂ : Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep

Berdasarkan hasil analisis pengaruh langsung yang dimiliki oleh kompetensi sumber daya manusia (X1) terhadap kinerja karyawan (Y2) dengan nilai koefisien jalur yang di miliki sebesar 0.260 dan *p-value* sebesar 0.003 yaitu signifikan pada $\alpha = 0.05$. hal ini mengindikasikan bahwa kompetensi sumber daya manusia (X1) terhadap kinerja karyawan (Y2) diterima, artinya kompetensi sumber daya manusia mampu meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan pernyataan hipotesis kedua yang menyatakan bahwa

kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep, terbukti kebenarannya dan hipotesis kedua diterima.

3. H₃ : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep

Berdasarkan hasil analisis pengaruh langsung yang dimiliki oleh kompensasi (Y1) terhadap kinerja karyawan (Y2) dengan nilai koefisien jalur yang di miliki sebesar 0.357 dan *p-value* sebesar 0.000 yaitu signifikan pada $\alpha = 0.05$. hal ini mengindikasikan bahwa kompensasi (Y1) terhadap kinerja karyawan (Y2) diterima, artinya kompensasi mampu meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan pernyataan hipotesis kelima yang menyatakan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep, terbukti kebenarannya dan hipotesis kelima diterima.

Hasil pengujian pengaruh tidak langsung yang dimaksud dalam penelitian ini disajikan secara terinci pada tabel berikut:

Tabel 5 Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Korelasi	Koefisien Jalur	<i>P Value</i>	Ket
Kompetensi sumber daya manusia → Kompensasi → Kinerja Karyawan	0.149	0.013	H ₆ diterima (Mediasi Penuh)

Sumber: Data diolah dengan smartPLS, 2025.

Berdasarkan tabel diatas tersebut, dapat diuraikan hasil pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung model struktural sebagai berikut:

1. H₄ : Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep yang dimediasi oleh kompensasi.

Berdasarkan hasil analisis pengaruh tidak langsung yang dimiliki oleh kompetensi sumber daya manusia (X1) terhadap kinerja karyawan (Y2) yang dimediasi oleh kompensasi (Y1) dengan nilai koefisien jalur yang di miliki sebesar 0.149 dan *p-value* sebesar 0.013 yaitu signifikan pada $\alpha = 0,05$. hal ini mengindikasikan bahwa kompetensi sumber daya manusia (X1) terhadap kinerja karyawan (Y2) yang dimediasi oleh kompensasi (Y1) diterima, artinya kompensasi mampu memediasi kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja

karyawan. Hubungan pengaruh tidak langsung tentang kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kompensasi hal ini dapat disimpulkan bahwa kompensasi mampu memediasi penuh hubungan kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pernyataan hipotesis keenam yang menyatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep yang dimediasi oleh kompensasi, terbukti kebenarannya dan hipotesis keenam diterima.

6. PEMBAHASAN

Penelitian ini merupakan studi persepsi internal organisasi yang melibatkan karyawan yang bekerja di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep sebagai responden penelitian. Hasil persamaan SEM PLS yang dijelaskan pada bab sebelumnya secara keseluruhan menunjukkan bahwa model yang dibangun diterima sebagai alat analisis dan dapat digunakan untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel penelitian. Langkah selanjutnya akan dibahas hubungan antar variabel penelitian secara bertahap sesuai dengan urutan hipotesis penelitian adalah sebagai berikut :

1. Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kompensasi di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep.

Berdasarkan hasil analisis *Smart PLS* dapat diketahui bahwa variabel kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi. Hal ini berarti tingginya nilai kompensasi SDM dapat berpengaruh terhadap peningkatan kompensasi semakin optimal, dengan kata lain apabila Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep meningkatkan segala aspek yang mampu menumbuhkan kompetensi sumber daya manusia maka kompensasi dapat meningkat pula. Berdasarkan Hasil analisis *Smart PLS*, dijelaskan bahwa nilai Uji Signifikansi Koefisien Jalur dan Uji *path coefficients* dari kompetensi sumber daya manusia terhadap kompensasi yaitu positif signifikan dengan nilai sebesar 0.000 (kurang dari 0.050). Hal ini dapat diartikan bahwa kompetensi sumber daya manusia mampu menciptakan kompensasi semakin meningkat khususnya di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya serta memperluas hasil penelitian yang dilakukan Sunu Waskito Aji, dkk, (2019). Dimana dalam penelitian mereka kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kompensasi dan

menjelaskan adanya pengaruh langsung dari kompetensi sumber daya manusia terhadap kompetensi.

2. Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep.

Berdasarkan hasil analisis *Smart PLS* dapat diketahui bahwa variabel kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti tingginya nilai kompensasi SDM dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan semakin optimal, dengan kata lain apabila Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep meningkatkan segala aspek yang mampu menumbuhkan kompetensi sumber daya manusia maka kinerja karyawan dapat meningkat pula. Berdasarkan Hasil analisis *Smart PLS*, dijelaskan bahwa nilai Uji Signifikansi Koefisien Jalur dan Uji *path coefficients* dari kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan yaitu positif signifikan dengan nilai sebesar 0.003 (kurang dari 0.050). Hal ini dapat diartikan bahwa kompetensi sumber daya manusia mampu menciptakan kinerja karyawan semakin meningkat khususnya di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya serta memperluas hasil penelitian yang dilakukan Vivi Nila Sari, dkk. (2023). Dimana dalam penelitian mereka kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan menjelaskan adanya pengaruh langsung dari kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan.

3. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep.

Berdasarkan hasil analisis *Smart PLS* dapat diketahui bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti tingginya nilai kompensasi dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan semakin optimal, dengan kata lain apabila Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep meningkatkan segala aspek yang mampu menumbuhkan kompensasi maka kinerja karyawan dapat meningkat pula. Berdasarkan Hasil analisis *Smart PLS*, dijelaskan bahwa nilai Uji Signifikansi Koefisien Jalur dan Uji *path coefficients* dari kompensasi terhadap kinerja karyawan yaitu positif signifikan dengan nilai sebesar 0.000 (kurang dari 0.050). Hal ini dapat diartikan bahwa kompensasi mampu menciptakan kinerja karyawan semakin meningkat khususnya di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya serta memperluas hasil penelitian yang dilakukan Laden Mering, dkk (2023). Dimana dalam penelitian mereka kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan menjelaskan adanya pengaruh langsung dari kompensasi terhadap kinerja karyawan.

4. Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep yang dimediasi oleh kompensasi.

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa variabel kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kompensasi. Hal ini berarti kompensasi dapat memediasi penuh antara kompetensi sumber daya manusia dengan kinerja karyawan. Kompensasi mampu berperan sebagai penghubung mampu memediasi kompetensi sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan berdasarkan hasil analisis *Smart PLS*, dijelaskan bahwa nilai Uji Signifikansi Koefisien Jalur dan Uji *path coefficients* dari kompetensi sumber daya manusia terhadap kompensasi dan kinerja karyawan yaitu dengan nilai *p Values* sebesar 0.013 (kurang dari 0.050). Hal ini dapat diartikan bahwa kompensasi mampu memediasi kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan, khususnya di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya serta memperluas hasil penelitian yang dilakukan Sunu Waskito Aji, dkk, (2019). Dimana dalam penelitian mereka terdapat adanya pengaruh tidak langsung dan signifikan antara kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kompensasi.

The Research model or framework is intended to further clarify the essence of the discussion of previous research result and the theoretical basis in the research, including the relationship between influential variables. (Enny Istanti, et al. 2024 : 150). This research will be conducted in three phases : measurement model (external model), structural model (internal model), and hypothesis testing. (Pramono Budi,et al., 2023 ; 970). Melalui proses tersebut, karyawan diberikan pelatihan dan pengembangan yang relevan dengan kinerja pekerjaannya, sehingga diharapkan dapat menjalankan tanggung jawab pekerjaannya dengan sebaik - baiknya. (Abdul Aziz Sholeh et.al. 2024 :82). Memilih merupakan bagian dari suatu upaya pemecahan sekaligus sebagai bagian dari proses pengambilan keputusan. Oleh karena itu dibutuhkan keputusan pembelian yang tepat (Kristiawati Indriana et.al. 2019 : 28). Kerja sama antara pemerintah, industri, lembaga penelitian dan masyarakat sipil dalam merancang menerapkan, Komitmen dan kerja sama yang kuat dari seluruh pemangku kepentingan menjadi

kunci keberhasilan upaya - upaya tersebut. (Gazali Salim et al. 2024 : 63). The SERVQUAL model includes calculating the difference between the values given by customers for each pair of statements related to expectations and perceptions (Diana Zuhro et al. 2024 : 98)

7. PENUTUP

1. Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kompensasi di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep, berarti bahwa semakin tinggi nilai kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki karyawan maka akan meningkatkan kompensasi. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 1 diterima.
2. Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep, berarti bahwa semakin tinggi kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki karyawan maka akan mendorong kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 2 diterima.
3. Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa kompensasi berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep, berarti bahwa semakin tinggi nilai kompensasi yang dimiliki karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 3 diterima.
4. Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh secara tidak langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kompensasi di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep. Hal tersebut berarti bahwa kompensasi dapat mampu memediasi penuh pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 4 diterima.

8. DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2019). Metodologi penelitian: Suatu pendekatan praktik (Edisi revisi). Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Daengs, G. S. A., Istanti, E., Negoro, R. M. B. K., & Sanusi, R. (2020). The aftermath of management action on competitive advantage through process attributes at food and beverage industries export import in Perak Harbor of Surabaya. *International Journal of Criminology and Sociology*, 9, 1418–1425.

- Dewi, K., I., et al. (2022). Peningkatan kinerja UMKM melalui pengelolaan keuangan. *Jurnal Ekonomi Akuntansi*, UNTAG Surabaya, 23–36.
- Dewi, R., et al. (2020). Internal factor effects in forming the success of small businesses. *Jurnal SINERGI UNITOMO*, 10(1), 13–21.
- Fathnur, S. K. (2019). *Metodologi penelitian farmasi komutasi dan eksperimental*. Yogyakarta: Deepublish.
- Gazali, S., et al. (2024). *Ikan Nomei, Merdeka Belajar Kampus Merdeka* (pp. 1–98).
- Gomes, F. C. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi revisi)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Istanti, E., et al. (2024). Service design performance based on consumer preferences. *International Journal of Economics and Management Sciences*, 1(3), 142–160.
- Istanti, E., Kusumo, B., & N., I. (2020). Implementasi harga, kualitas pelayanan dan pembelian berulang pada penjualan produk gamis Afifathin. *Ekonomika* 45, 8(1), 1–10.
- Kristiawati, et al. (2019). Citra merek, persepsi harga dan nilai pelanggan terhadap keputusan pembelian pada Mini Market Indomaret Lontar Surabaya. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen (JMM)* 17, 6(2), 27–36.
- Malhotra, N. K. (2020). *Riset pemasaran: Pendekatan terapan (Jilid II, Edisi ke-4)*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Pramono, B., Istanti, E., Daengs, G. S., Syafi'i, A., & Bramastyo, K. N. R. M. (2023). Impact of social media marketing and brand awareness on purchase intention in coffee shop culinary in Surabaya. *International Journal of Entrepreneurship and Business Development*, 5(6), 968–977.
- Robbins, S. P. (2019). *Organizational behavior (12th ed.)*. Pearson Prentice Hall.
- Schuler, R. S., & Jackson, S. E. (2020). *Manajemen sumber daya manusia menghadapi abad-21 (Edisi ke-6, Jilid 2)*. Jakarta: Erlangga.
- Sholeh, A. A., et al. (2024). Kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Insolent Raya di Surabaya. *Journal of Management and Creative Business*, 2(1), 82–96.
- Siagian, S. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: STIEY.

- Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan
Melalui Kompensasi Sebagai Variabel Mediasi
(Studi Pada Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep)*
- Soemantri, I. A., et al. (2020). Entrepreneurship orientation strategy, market orientation and its effect on business performance in MSMEs. *Jurnal Ekspektra Unitomo*, 4(1), 1–10.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D* (Cetakan ke-24). Bandung: Alfabeta.
- Timple, A. D. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Gramedia.
- Waridin. (2019). *Manajemen kinerja sumber daya manusia*. Banten: CV Pustaka Kreasi Mandiri.
- Wati, K. D. (2020). Pengaruh kompetensi SDM, penerapan SAP, dan sistem akuntansi keuangan daerah terhadap kualitas laporan keuangan daerah. *Jurnal Singaraja*.
- Zuhro, D., et al. (2024). Impact of measurement of service quality using the SERVQUAL method. *Digital Innovation: International Journal of Management*, 1(3), 94–114