

**PERAN TEKNOLOGI INFORMASI DALAM MEMODERASI
KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA
PERUSAHAAN**

(Studi Kasus Pada Perbankan Umum Syariah Di Kota Semarang)

TESIS

Untuk memenuhi sebagian persyaratan

Mencapai derajat Sarjana S2

Program Magister Akuntansi



Disusun Oleh:

Elwafa Nur Aizzatul Mustafidah

21402200045

**PROGRAM MAGISTER AKUNTANSI
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG
TAHUN 2024**

**PERAN TEKNOLOGI INFORMASI DALAM MEMODERASI
KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA
PERUSAHAAN**

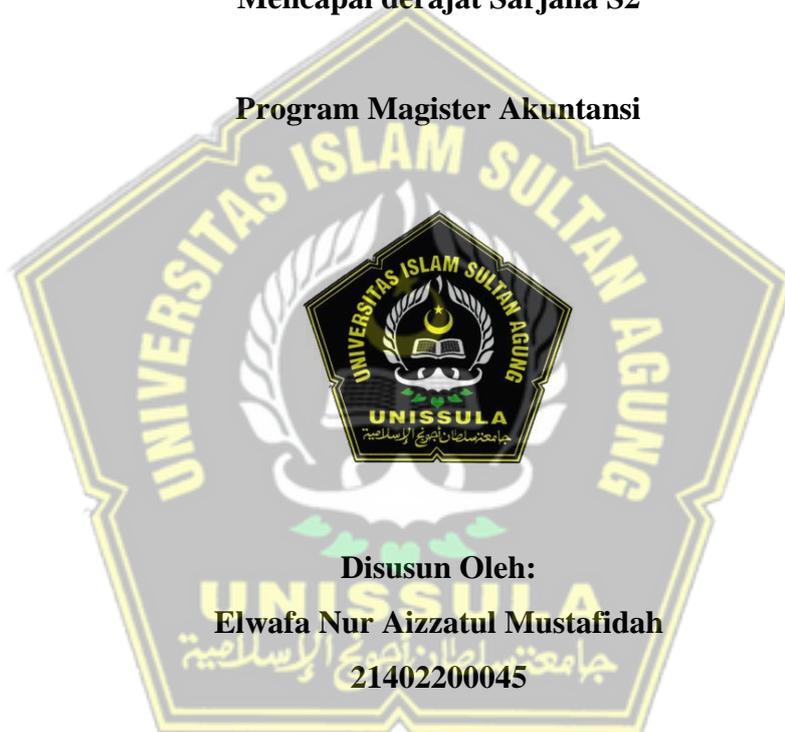
(Studi Kasus Pada Perbankan Umum Syariah Di Kota Semarang)

TESIS

Untuk memenuhi sebagian persyaratan

Mencapai derajat Sarjana S2

Program Magister Akuntansi



Disusun Oleh:

Elwafa Nur Aizzatul Mustafidah

21402200045

**PROGRAM MAGISTER AKUNTANSI
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG
TAHUN 2024**

HALAMAN PENGESAHAN

**PERAN TEKNOLOGI INFORMASI DALAM MEMODERASI
KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA
PERUSAHAAN**

(Studi Kasus Pada Perbankan Umum Syariah Di Kota Semarang)

Disusun Oleh :
Elwafa Nur Azzatul Mustafidah
21402200045

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 4 Juni 2024

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

Pembimbing,


Dr. Drs. Chrisna Suhendi, SE., MBA., Ak

Penguji 1

Penguji 2

 
Dr. Luluk Muhimatul Ifada, S.E., M.Si., Akt. Dr. Edy Suprianto, S.E., M.Si., Ak., CA

Tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh Gelar Magister Akuntansi

Tanggal 6 Juni 2024




Dr. H. Ja'far Shodiq, SE., Ssi., M.Si., Ak., CA., CSRS., CSRA
Ketua Program Studi Magister Akuntansi

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Elwafa Nur Azzatul Mustafidah

NIM : 21402200045

Program Studi : S2 Akuntansi

Dengan ini penulis menyatakan bahwa Tesis yang diajukan dengan judul “Peran Teknologi Informasi Dalam Memoderasi Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada Perbankan Umum Syariah Di Kota Semarang)” ini merupakan hasil karya sendiri yang sifatnya original, bukan sebagai tiruan atau salinan karya orang lain, kecuali yang dikutip dalam daftar pustaka.

Demikian pernyataan Tesis ini dibuat dengan sungguh-sungguh dan dapat dipertanggungjawabkan.

Semarang, 6 Juni 2024

Yang menyatakan,



Elwafa Nur Azzatul Mustafidah

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil Alamiin, Segala Puji Bagi Allah Swt Yang Telah Melimpahkan Rahmat Serta Karunia-Nya Sehingga Penulis Bisa Menyelesaikan Penelitian Dengan Judul “Peran Teknologi Informasi Dalam Memoderasi Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada Perbankan Umum Syariah Di Kota Semarang)”. Penyusunan Tesis Ini Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Mencapai Derajat Magister S2 Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Alhamdulillahirobbil Alamiin, penulis bisa menyelesaikan tugas penyusunan tesis ini dengan baik meskipun dengan segala tantangan. Hal ini tak luput dari doa kedua orang tua saya yang selalu ada dibelakang saya sebagai support system terbaik saya. Terimakasih kepada kedua orang tua saya yang selalu memanjatkan doa yang tak henti untuk kesuksesan saya. Dan untuk semangat serta dukungan lain penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Rektor Universitas Islam Sultan Agung, Prof. Dr. H. Gunarto, S.H., M.H.
2. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung, Prof. Dr. Heru Sulistyono, S.E., M.Si.
3. Ketua Jurusan S2 Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung, Dr. H. Ja'far Shodiq, SE., Ssi., M.Si., Ak., CA., CSRS., CSRA dan wakil ketua jurusan S2 Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung, Dr. Edy Suprianto, S.E., M.Si., Ak., CA.
4. Dosen Pembimbing Saya Dr. Drs. Chrisna Suhendi, SE., MBA., Ak yang dengan sabar membimbing saya hingga saya bisa menyelesaikan Tesis ini.
5. Seluruh dosen dan karyawan Universitas Islam Sultan Agung.
6. Keluarga dan terutama orangtua saya yang selalu mendoakan kesuksesan saya dan menjadi support system terbaik saya.
7. Teman-teman S2 Akuntansi angkatan pertama serta diri saya sendiri yang sudah bertahan sejauh ini.

8. Seluruh pihak yang terlibat dalam penyusunan Tesis ini yang tidak bisa saya sebutkan satu per satu.

Sekali lagi saya ucapkan terimakasih kepada semua support dan dukungan semangat yang tidak pernah berhenti kalian lontarkan untuk membangkitkan saya ketika saya down. Karena kalian, alhamdulillah saya bisa menyelesaikan Tesis ini dengan baik dan semoga bisa bermanfaat untuk orang-orang disekitar saya.

Semarang, 6 Juni 2024



Elwafa Nur Aizzatul Mustafidah

2.2.3.2	Penerapan Teknologi Informasi	15
2.2.3.3	Fungsi Teknologi Informasi.....	16
2.2.3.4	Manfaat Penggunaan Teknologi Informasi.....	16
2.2.4	Kinerja.....	17
2.2.4.1	Pengertian Kinerja.....	17
2.2.4.2	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	18
2.3	Penelitian Terdahulu	20
2.4	Kerangka Pemikiran Teoritis dan Pengembangan Hipotesis	28
2.4.1	Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Perusahaan Perbankan.....	28
2.4.2	Teknologi Informasi Memoderasi Hubungan Antara Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Kinerja Perusahaan Perbankan.....	29
2.5	Kerangka Penelitian	31
BAB III METODE PENELITIAN		32
3.1	Jenis Penelitian.....	32
3.2	Populasi dan Sampel	32
3.3	Jenis dan Sumber Data.....	32
3.4	Teknik Pengumpulan Data.....	33
3.5	Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	34
3.6	Teknik Analisis Data.....	35
3.6.1	Statistik Deskriptif.....	35
3.6.2	Uji Instrumen.....	35
3.6.2.1	Uji Validitas	35
3.6.2.2	Uji Reliabilitas	36
3.6.3	Uji Asumsi Klasik	36
3.6.3.1	Normalitas	37
3.6.3.2	Uji Multikolinieritas	37
3.6.3.3	Uji Hipotesis.....	38
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....		39

4.1	Data Penelitian	39
4.1.1	Statistik Deskriptif.....	42
4.1.2	Instrumen Penelitian.....	47
4.1.3	Uji Asumsi Klasik	51
4.1.4	Analisis Regresi Linier Berganda.....	53
4.1.5	Uji Hipotesis.....	56
4.2	Pembahasan.....	59
4.2.1	Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Perusahaan Perbankan.....	59
4.2.2	Teknologi Informasi Memoderasi Hubungan Antara Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Kinerja Perusahaan Perbankan.....	61
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		64
5.1	Kesimpulan	64
5.2	Keterbatasan.....	64
5.3	Saran.....	65
DAFTAR PUSTAKA		66
LAMPIRAN.....		69



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	20
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	34
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	39
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	40
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Nama Bank/Instansi	40
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Jabatan/Posisi	41
Tabel 4.5 Statistik Deskripti Variabel Kompetensi SDM (<i>Knowledge</i>)	42
Tabel 4.6 Statistik deskripti variabel Kompetensi SDM (<i>Skill</i>).....	43
Tabel 4.7 Statistik Deskriptif Variabel Kompetensi SDM (<i>Ability</i>)	44
Tabel 4.8 Statistik Deskripti Variabel Teknologi Informasi.....	45
Tabel 4.9 Statistik Deskripti Variabel Kinerja Perusahaan Perbankan.....	46
Tabel 4.10 Hasil uji validitas variabel Kompetensi SDM (<i>Knowledge</i>).....	47
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi SDM (<i>Skill</i>)	48
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi SDM (<i>Ability</i>).....	48
Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas Variabel Teknologi Informasi.....	49
Tabel 4.14 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Perusahaan Perbankan.....	49
Tabel 4.15 Hasil Uji Reliabilitas.....	50
Tabel 4.16 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov	51
Tabel 4.17 Hasil Uji Multikolinieritas	52
Tabel 4.18 Hasil Uji Heteroskedastisitas	53
Tabel 4.19 Analisis Regresi Linier Berganda	54
Tabel 4.20 Hasil Uji t (Parsial)	56
Tabel 4.21 Hasil Uji Koefisien Determinasi	58
Tabel 4.22 Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Moderator	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Penelitian.....	31
------------	--------------------------	----



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	69
Lampiran 2. Daftar Sampel.....	81
Lampiran 3. Tabulasi Data.....	82
Lampiran 4. Uji Statistik Deskriptif Variabel Kompetensi SDM (<i>Knowledge</i>)	93
Lampiran 5. Uji Statistik Deskripti Variabel Kompetensi SDM (<i>Skill</i>)	93
Lampiran 6. Uji Statistik Deskripti Variabel Kompetensi SDM (<i>Ability</i>).....	93
Lampiran 7. Uji Statistik Deskripti Variabel Teknologi Informasi	94
Lampiran 8. Uji Statistik Deskripti Variabel Kinerja Perusahaan Perbankan ...	94
Lampiran 9. Hasil Uji Reliabilitas	95
Lampiran 10. Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi SDM (<i>Knowledge</i>).....	95
Lampiran 11. Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi SDM (<i>Skill</i>).....	95
Lampiran 12. Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi SDM (<i>Ability</i>).....	95
Lampiran 13. Hasil Uji Validitas Variabel Teknologi Informasi	96
Lampiran 14. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Perusahaan Perbankan	96
Lampiran 15. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov.....	96
Lampiran 16. Hasil Uji Multikolonieritas.....	97
Lampiran 17. Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	97
Lampiran 18. Hasil Uji t (Parsial).....	97
Lampiran 19. Hasil Uji t (Parsial) Variabel Moderator	98
Lampiran 20. Analisis Regresi Linier Berganda.....	98
Lampiran 21. Kerangka Penelitian.....	98

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tingkat kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja perbankan dan peran teknologi informasi dalam memoderasi kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja perusahaan (studi kasus pada perbankan Syariah di Kota Semarang). Populasi dalam penelitian ini adalah Bank Syariah Umum di Kota Semarang. Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perusahaan Perbankan Syariah di Kota Semarang. Serta Teknologi Informasi berpengaruh positif dan signifikan memoderasi Kompetensi SDM terhadap Kinerja Perusahaan Perbankan Syariah di Kota Semarang.

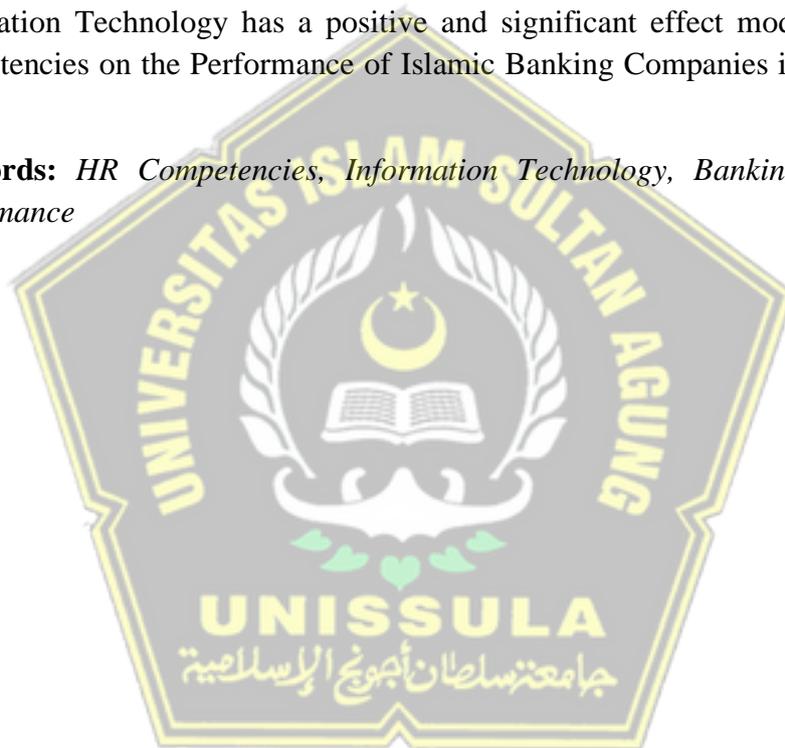
Kata Kunci : Kompetensi SDM, Teknologi Informasi, Kinerja Perusahaan Perbankan



ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of the level of human resource competence on banking performance and the role of information technology in moderating human resource competence on company performance (case study on Islamic banking in Semarang City). The population in this study is Sharia Commercial Banks in Semarang City. This type of research uses quantitative methods and the analysis technique used in this research is multiple linear regression analysis. The results showed that Human Resources Competence has a positive and significant effect on the Performance of Islamic Banking Companies in Semarang City. And Information Technology has a positive and significant effect moderating HR Competencies on the Performance of Islamic Banking Companies in Semarang City.

Keywords: *HR Competencies, Information Technology, Banking Company Performance*



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada saat ini, persaingan di dunia perbankan semakin ketat karena bidang perbankan sebagai salah satu faktor yang turut mengembangkan pembangunan ekonomi serta perkembangan usaha masyarakat. Berbagai cara dilakukan untuk menarik sebanyak banyaknya nasabah dengan meningkatkan pelayanan secara optimal dari kualitas para pegawai bank itu sendiri yang akan menambah nilai kualitas bank di mata para nasabahnya. Bank merupakan suatu lembaga keuangan yang menyalurkan dana dari dan kepada masyarakat. Sama halnya dengan perusahaan lain, tujuan bank sendiri yaitu mendapatkan keuntungan yang kegiatannya memproduksi produk yang tidak berwujud (jasa), tetapi produk yang dihasilkan perusahaan jasa ini lebih bersifat intangible atau tidak terlihat. Selain itu, nilai produk yang dihasilkan tidak bisa diukur secara kuantitatif melainkan hanya bisa dirasakan secara kualitas. Pada era digital saat ini semua perusahaan menggunakan teknologi sebagai alat bantu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan mudah. Selain itu ada banyak faktor yang mempengaruhi, salah satu diantaranya adalah karakteristik pengguna teknologi sistem informasi tersebut. Perbedaan karakteristik pengguna teknologi informasi juga dipengaruhi oleh aspek perilaku. Perilaku ini dipengaruhi oleh persepsi pengguna terhadap teknologi informasi yang secara teoritis dideskripsikan oleh para ahli pengembang teknologi informasi sebagai pengguna dan pengaruhnya terhadap penggunaan teknologi informasi, sehingga dari aspek keperilakuan pengguna akan turut mempengaruhi persepsi dan

sikap dalam menerima dan menguasai teknologi informasi. Persaingan perbankan yang meningkat saat ini menuntut perusahaan untuk memanfaatkan kemampuan yang ada semaksimal mungkin agar dapat unggul dalam persaingan. Kunci keberhasilan suatu perusahaan adalah penciptaan dan penguasaan informasi secara tepat dan akurat. Keberhasilan suatu sistem erat kaitannya dengan kinerja yang dimiliki oleh suatu sistem tersebut. Tolak ukur dalam menentukan baik buruknya kinerja dari sebuah sistem informasi akan dapat dilihat melalui kepuasan dari pemakai sistem informasi itu sendiri. Perkembangan sistem informasi dan komunikasi yang pesat terkadang tidak diimbangi dengan penyebaran atau sosialisasi di dalam lembaga-lembaga pemakai sistem informasi secara detail dari tahap konsepsi sampai kepada tahapan operasional. Hal ini tentu membutuhkan waktu tersendiri bagi lembaga-lembaga yang baru menerapkannya.

Fenomena perkembangan perbankan saat ini merupakan sebuah fenomena yang sangat menarik dan unik, karena fenomena ini terjadi justru di saat kondisi perekonomian nasional berada pada keadaan yang mengkhawatirkan. Meskipun kalau dilihat dari volume usaha perbankan jika dibandingkan dengan total keseluruhan volume usaha perbankan nasional, maka nilainya masih relatif kecil. Hasil survei Global Workforce Study menunjukkan bahwa dalam periode tahun 2012 sampai dengan 2018, kawasan Asia Pasifik diperkirakan mengalami lonjakan terbesar tingkat pergantian karyawan yaitu sebesar 21,5 – 25,5%. Pengelolaan sumber daya manusia merupakan konsep yang sangat penting karena faktor manusia sebagai sumber daya dapat menghasilkan keunggulan komparatif bagi organisasi Sumber Daya Manusia yang memiliki pengetahuan dan keterampilan

diharapkan dapat meningkatkan kualitas proses kinerja maupun hasil kerja (Kasmawati, 2018). Artinya dengan pengelolaan, perencanaan dan koordinasi yang baik, sumber daya manusia dapat meningkatkan kinerja secara optimal. Selain itu Perubahan yang cepat dibidang teknologi sudah semestinya disikapi oleh perbankan dengan cara mencari alternatif untuk menjaga keunggulan kompetitif dengan menerapkan proses dan metode pertumbuhan yang baru. Teknologi mempunyai peranan yang penting dalam perbaikan proses produksi. Tetapi, jika pertumbuhan teknologi ini tidak diikuti dengan perubahan kualitas sumber daya manusia yang ada maka akan menghambat proses kinerja perbankan. Maka pengembangan kompetensi SDM perbankan syariah penting mendapat perhatian dalam rangka menciptakan tenaga kerja yang berkualitas dan mampu bersaing dan menghasilkan kinerja yang baik bagi pencapaian tujuan perusahaan. Beberapa masalah yang sering terjadi pada perbankan syariah yaitu terjadinya double posting. Seorang nasabah akan melakukan transaksi yaitu menyetor uang untuk dikirim ke nomor sumber rekening yang lain maka hal ini dapat menimbulkan permasalahan yang baru dimana menuntut pihak teller untuk melakukan perbaikan atas kesalahan pengiriman itu. Kejadian kesalahan yang terjadi dalam proses pengiriman ini membuat pihak maupun karyawan perbankan syariah melakukan evaluasi kinerja terhadap pelayanan kepada masyarakat.

Sebelumnya penelitian tentang kinerja keuangan sudah banyak dilakukan oleh beberapa peneliti. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Chalimah, Milasari, Santoso, & Sultoni, 2021) yang berjudul “Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) dan Kinerja Usaha Kecil Menengah (UKM) Kabupaten

Pekalongan” membuktikan bahwa kompetensi SDM berpengaruh Terhadap Kinerja UMKM yang menunjukkan bahwa ada pengaruh kompetensi SDM namun tidak signifikan terhadap kinerja UMKM Kabupaten Pekalongan. Selain itu penelitian (Yustianti & Susanti, 2020) yang berjudul “Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Sumber Daya Manusia Terhadap Ketepatanwaktuan Pelaporan Keuangan” membuktikan bahwa SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap ketepatanwaktu pelaporan keuangan dan technology informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap ketepatanwaktu pelaporan keuangan. Penelitian Siregar (2019) yang berjudul “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Kualitas Anggaran Terhadap Kinerja Keuangan Daerah Dimediasi Dengan Sistem Informasi Manajemen Daerah” membuktikan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja keuangan daerah dan kualitas anggaran berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja keuangan daerah. Penelitian mereka pada umumnya menggunakan variabel sumber daya manusia dan teknologi informasi sebagai variabel bebas serta menjadikan kinerja keuangan sebagai variabel terikat, dan saran dari beberapa penelitian terdahulu bagi peneliti selanjutnya diharapkan melakukan penelitian lanjutan dengan menambah variabel lainnya seperti Kompetensi, Motivasi kerja, Kepuasan kerja, Budaya organisasi dan Lingkungan kerja, supaya dapat memberikan gambaran yang lebih luas mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja. Sehingga penulis tertarik untuk menjadikan variabel teknologi informasi menjadi variabel yang memoderasi hubungan kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja perusahaan dan menggunakan kompetensi akuntansi SDM sebagai variabel bebas. Penelitian yang akan kami

lakukan mengacu pada penelitian S. S. Maharani & Pravitasari (2022) dengan judul “Pengaruh Sumber Daya Manusia, Teknologi Informasi, Good Corporate Governance Dan Manajemen Risiko Terhadap Kinerja Keuangan Di Masa Pandemi Covid-19 Pada Bmt Di Kabupaten Tulungagung”. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian tersebut yaitu penelitian S. S. Maharani & Pravitasari (2022) menggunakan variabel sumber daya manusia dan teknologi informasi sebagai variabel bebas sedangkan penelitian ini menggunakan kompetensi sumber daya manusia sebagai variabel bebas dan teknologi informasi sebagai variabel moderasi, selain itu penelitian S. S. Maharani & Pravitasari (2022) menjadikan kinerja keuangan sebagai variabel terikat, sedangkan penelitian ini menggunakan variabel terikat berupa kinerja perusahaan . Sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Peran Teknologi Informasi Dalam Memoderasi Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Perusahaan Perbankan Syariah Di Indonesia”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas terkait dengan fenomena kinerja perusahaan di perbankan syariah yang kurang memuaskan karena kurangnya kompetensi dan penguasaan teknologi informasi yang dimiliki karyawan dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut: “Bagaimana meningkatkan kinerja di perbankan umum syariah di Indonesia melalui peningkatan kompetensi sumber daya manusia dan penguasaan teknologi informasi.”

1.3 Pertanyaan Penelitian

1. Apakah tingkat kompetensi sumber daya manusia pada perusahaan berpengaruh terhadap kinerja Perbankan?
2. Apakah penguasaan teknologi informasi mampu memoderasi hubungan antara kompetensi sumber daya manusia dan kinerja perbankan?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh tingkat kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja perbankan.
2. Menganalisis pengaruh penguasaan teknologi informasi dalam memoderasi hubungan antara kompetensi sumber daya manusia dan kinerja perbankan.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diharapkan dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Bagi Bank Umum Syariah

Memberikan informasi tambahan mengenai peran teknologi informasi dan sumber daya manusia yang bisa digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk memaksimalkan kinerja perusahaan.

2. Bagi Debitur dan Kreditur

Memberikan informasi kepada debitur atau kreditur mengenai gambaran kondisi apakah suatu bank syariah dapat menjadi media investasi maupun penyedia dana yang menguntungkan.

3. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dan referensi dalam penelitian-penelitian selanjutnya.



BAB II

KAJIAN TEORI

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Resource Based View Theory*

Resource Based View Theory merupakan teori yang mendeskripsikan sebuah perusahaan dapat mencapai keunggulan bersaing dengan mengandalkan sumberdaya sehingga mampu mengarahkan perusahaan untuk dapat berkelanjutan secara terus-menerus. Pendekatan utama dari *Resources Based Theory* adalah pemahaman tentang hubungan antara sumber daya, kapabilitas, keunggulan bersaing, dan profitabilitas khususnya dapat memahami mekanisme dengan mempertahankan keunggulan bersaing dari waktu ke waktu. *Resources based theory* membahas bagaimana perusahaan dapat mengolah dan memanfaatkan semua sumberdaya yang dimilikinya. Untuk mencapai keunggulan kompetitif, maka perusahaan harus memanfaatkan dan mengembangkan sumber daya manusia pada perusahaan yang didukung dengan adanya teknologi informasi. Tingginya tingkat kompetensi sumber daya manusia yang dimoderasi dengan teknologi informasi akan berpengaruh terhadap tingkat kinerja perbankan. Adanya penilaian kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting karena dapat digunakan sebagai ukuran keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai misinya. Dalam perusahaan perbankan, informasi mengenai kinerja sangat berguna untuk menilai seberapa jauh pelayanan yang diberikan perusahaan dalam memenuhi harapan dan dan memuaskan pengguna jasa.

2.2 Kajian Variabel Penelitian

2.2.1 Bank Syariah

2.2.1.1 Pengertian Bank Syariah

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah menyebutkan bahwa bank syariah adalah bank yang menjalankan kegiatan usahanya berdasarkan prinsip syariah, demokrasi ekonomi dan prinsip kehati-hatian, berdasarkan jenisnya terdiri dari Bank Umum Syariah (BUS) dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS). Bank umum syariah adalah bank yang bergerak dalam bidang jasa lalu lintas pembayaran, sedangkan bank pembiayaan rakyat syariah tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran. Prinsip syariah yang dimaksud adalah prinsip hukum islam berdasarkan fatwa yang dikeluarkan oleh lembaga yang memiliki kewenangan dalam penetapan fatwa di bidang syariah. Bank merupakan entitas yang menghimpun dana dari masyarakat berbentuk pembiayaan atau melakukan fungsi intermediasi keuangan (Andrianto & Firmansyah, 2019). Maka dapat disimpulkan bahwa Bank syariah merupakan lembaga keuangan yang menghimpun dana masyarakat dalam bentuk simpanan kemudian disalurkan kembali kepada masyarakat dengan prinsip syariah dan tidak mengandalkan bunga dalam pembiayaan dan jasa-jasa lainnya.

2.2.1.2 Produk-produk Perbankan Syariah

A. Produk Penghimpun Dana

1) Prinsip Wadi'ah.

Kata Wadi'ah berasal dari kata wada'a asy syai', berarti meninggalkannya. Wadi'ah adalah sebagai amanat yang ada pada orang yang dititipkan dan ia

berkewajiban mengembalikannya pada saat pemiliknya meminta. Al-wadi'ah merupakan titipan atau simpanan pada bank syariah. Prinsip Al-wadi'ah merupakan titipan murni dari satu pihak ke pihak lain, baik perorangan maupun badan hukum yang harus dijaga dan dikembalikan kapan saja bila si penitip menghendaki. Penerima simpanan disebut yad al-amanah yang artinya tangan amanah. Si penyimpan tidak bertanggung jawab atas segala kehilangan dan kerusakan yang terjadi pada titipan selama hal itu bukan akibat dari kelalaian atau kecerobohan yang bersangkutan dalam memelihara barang titipan

2) Prinsip Mudharabah.

Mudharabah berasal dari kata adh dharbu fil ardh yaitu bepergian untuk urusan dagang.

وَأَخْرُوجَ يَضْرِبُونَ فِي الْأَرْضِ يَبْتَغُونَ مِنْ فَضْلِ اللَّهِ

Artinya: “Dan yang lain lagi, mereka bepergian di muka bumi mencari karunia dari Allah.” (Q.S. Al-Muzammil: 20)

Yang dimaksud di sini adalah akad antara kedua belah pihak untuk salah seorangnya (salah satu pihak) mengeluarkan sejumlah uang kepada pihak lainnya untuk diperdagangkan. Dan laba dibagi dua sesuai dengan kesepakatan.

B. Produk Peyaluran Dana

1) Prinsip Jual Beli (Ba'i)

Prinsip jual beli dilaksanakan sehubungan dengan adanya perpindahan pemilikan barang atau benda (transfer of property). Tingkat keuntungan bank ditentukan di depan dan menjadi bagian harga atas barang yang dijual. Transaksi

jual-beli dapat dibedakan berdasarkan bentuk pembayarannya dan waktu penyerahan barangnya, yakni sebagai berikut:

a) Pembiayaan Murabahah

b) Pembiayaan Salam

c) Pembiayaan Istishna'

2) Prinsip Sewa (Ijarah)

Al Ijarah berasal dari kata Al Ajru yang berarti Al 'Iwadhu (ganti). Dari sebab itu Ats Tsawab (pahala) dinamai Ajru (upah). Menurut pengertian Syara', Al Ijarah ialah suatu jenis akad untuk mengambil manfaat dengan jalan penggantian. Pada akhir masa sewa, bank dapat saja menjual barang yang disewakannya kepada nasabah. Karena itu dalam perbankan syariah ijarah muntahhiyah bittamlik (IMBT, sewa yang diikuti perpindahan kepemilikan). Harga sewa dan harga jual disepakati pada awal perjanjian.

3) Prinsip Bagi Hasil (Syirkah)

Syirkah berarti ikhtilath (percampuran). Para fuqaha mendefinisikan sebagai akad antara orang Arab yang berserikat dalam hal modal dan keuntungan. Penyaluran dana dalam bank konvensional, kita kenal dengan istilah kredit atau pinjaman. Sedangkan dalam bank syariah untuk penyaluran dananya kita kenal dengan istilah pembiayaan. Jika dalam bank konvensional keuntungan bank diperoleh dari bunga yang dibebankan, maka dalam istilah bank syariah tidak ada istilah bunga, akan tetapi bank syariah menerapkan system bagi hasil.

4) Akad Pelengkap Untuk mempermudah pelaksanaan pembiayaan, biasanya diperlukan juga akad pelengkap. Akad pelengkap ini tidak ditujukan untuk mencari keuntungan, namun ditujukan untuk mempermudah saat pelaksanaan pembiayaan.

2.2.2 Sumber Daya Manusia

2.2.2.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Teori sumber daya manusia atau modal manusia pada awalnya dibangun pada masa ekonomi klasik, yang dilanjutkan dengan neo klasik. Konsep modal manusia menurut pandangan modern dipelopori oleh (Schultz, 1961) dan (Becker, 1964). Schultz (1961) mengakui pentingnya sumber daya manusia bagi pertumbuhan ekonomi nasional. Becker menambahkan bahwa pendidikan formal bukanlah merupakan satu satunya cara untuk investasi dalam modal manusia. Selain investasi dalam pendidikan, para pekerja juga harus belajar dan bergabung melalui pelatihan di luar waktu bekerja terutama untuk pekerjaan yang tidak tetap. Schultz (1961) telah mendefinisikan teori modal manusia sebagai pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh oleh orang-orang sebagai modal dalam pendidikan keterampilan maupun teknis. Definisi lain menunjukkan bahwa sumber daya manusia merujuk pada pengetahuan, expertise, dan skill yang diakumulasi melalui pendidikan dan pelatihan (Ernawati, 2018). Dimensi pengukuran sumber daya manusia memiliki keberagaman, modal manusia meliputi tiga faktor yaitu: kompetensi, pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki oleh seorang individu. Sedangkan Becker (1964) mengukur dengan pendidikan formal dan pelatihan. Adapun perspektif lain seperti Ehsanti (2014), menggunakan dimensi modal intelektual, modal sosial dan modal emosional. Sumber daya manusia atau human

capital memiliki lima komponen yaitu individual capability, individual motivation, leadership, the organizational climate, dan workgroup effectiveness. Masing-masing komponen memiliki peranan yang berbeda dalam menciptakan modal manusia bagi perusahaan yang pada akhirnya menentukan nilai sebuah perusahaan.

2.2.2.2 Pentingnya Sumber Daya Manusia dalam Organisasi

Eksistensi sumber daya manusia dalam kondisi lingkungan yang terus berubah tidak dapat dipungkiri, oleh karena itu dituntut kemampuan beradaptasi yang tinggi agar mereka tidak tergilas oleh perubahan itu sendiri. Sumber daya manusia dalam organisasi harus senantiasa berorientasi terhadap visi, misi, tujuan dan sasaran organisasi di mana dia berada di dalamnya. Terdapat beberapa alasan mengapa karyawan harus selalu dibina dan dilatih agar senantiasa mampu menyesuaikan dengan perubahan lingkungan, diantaranya dan mungkin yang terpenting adalah :

- a. Pegawai sering kali kurang memahami secara benar bagaimana melakukan pekerjaan.
- b. Perubahan-perubahan dalam lingkungan kerja dan tenaga kerja. Perubahan-perubahan disini meliputi adanya perubahan teknologi atau munculnya metode kerja baru, dimana perusahaan secara proaktif harus menyesuaikan keterampilan pegawainya untuk dapat menggunakan teknologi tersebut serta menghindari keusangan pegawai (employee obsolescence). Perubahan dalam tenaga kerja seperti semakin beragamnya tenaga kerja yang memiliki latar belakang keahlian, nilai dan sikap yang berbeda yang memerlukan pelatihan untuk menyamakan sikap dan perilaku mereka terhadap pekerjaan

c. Meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki produktivitas. Sebagaimana dipahami pada saat ini, daya saing perusahaan tidak bisa lagi hanya mengandalkan asset berupa modal yang dimiliki sebab modal bukan lagi kekuatan daya saing yang langgeng, dan sumber daya manusia merupakan elemen yang paling penting untuk meningkatkan daya saing sebab sumber daya manusia merupakan aspek penentu utama daya saing yang langgeng. Selanjutnya dengan meningkatnya kemampuan seseorang, dengan asumsi faktor lain seperti gaji dan lingkungan kerja berada dalam kondisi yang baik, kemampuan akan dapat meningkatkan produktivitas pegawai.

d. Menyesuaikan dengan peraturan-peraturan yang ada, misalnya standar pelaksanaan pekerjaan yang dikeluarkan oleh asosiasi industri dan pemerintahan, untuk menjamin kualitas produksi atau keselamatan dan kesehatan kerja

Untuk mencapai visi, misi, dan tujuan tersebut tentu manusia tersebut harus mempunyai nilai kompetensi, karakteristik kompetensi menurut Spencer and spencer ada lima karakteristik kompetensi yaitu:

a. Motif (motive), apa yang secara konsisten dipikirkan atau keinginan- keinginan yang menyebabkan melakukan tindakan. Apa yang mendorong, perilaku yang mengarah dan dipilih terhadap kegiatan atau tujuan tertentu.

b. Sifat/ciri bawaan (trait), ciri fisik dan reaksi-reaksi yang bersifat konsisten terhadap situasi atau informasi.

c. Konsep diri (self concept), sikap, nilai dari orang-orang.

d. Pengetahuan (knowledge), yaitu suatu informasi yang dimiliki seseorang pada bidang yang spesifik. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks.

e. Keterampilan (skill), kemampuan untuk mampu melaksanakan tugas-tugas fisik dan mental tertentu

2.2.3 Teknologi Informasi

2.2.3.1 Pengertian Teknologi Informasi

Teknologi informasi merupakan bagian dari sistem Informasi dan teknologi informasi ditunjukkan pada teknologi yang digunakan dalam menyampaikan dan mengolah informasi. Sama halnya menurut Resfiana & Syamsir (2019) teknologi informasi adalah seperangkat alat yang membantu seseorang dalam bekerja dengan menggunakan informasi dan melakukan berbagai tugas yang berhubungan dengan proses informasi tersebut. Teknologi informasi adalah adanya hubungan positif namun tidak signifikan diantara beberapa faktor yaitu faktor sosial, perasaan pengguna (affect), konsekuensi jangka panjang dan kesesuaian tugas dalam pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja, sedangkan berdasarkan kondisi yang memfasilitasi berpengaruh positif terhadap kinerja individual.

2.2.3.2 Penerapan Teknologi Informasi

Pada dasarnya, teknologi informasi mengalami kemajuan dalam dua arah yaitu:

- a. pengembangan produk, yaitu pengembangan perangkat sistem dan konsep-konsepnya (gagasan, prosedur) melaluicakupkan aplikasi di segala bidang yang mengharuskan manusia berhubungan dengan informasi. Hal ini dilihat dari perangkat yang digunakan
- b. Aplikasi produk dan konsep tersebut pada sejumlah kegiatan tertentu, antara lain dilakukan di bidang industri, keuangan dan perdangan, percetakan, militer, serta pengelolaan perkerjaan di kantor.

2.2.3.3 Fungsi Teknologi Informasi

Setelah mengetahui penerapan teknologi informasi, dapat kita ketahui bahwa fungsi utama teknologi informasi adalah sebagai berikut (Syabri et al., 2022):

1. Mengatur informasi ing-griyo (in-house information) atau informasi yang ada dalam lembaga informasi tersebut serta mengusahakannya agar dapat di temu balik.
2. Mengakses pangkalan data luar (ekstern), yaitu pangkalan data dari lembaga-lembaga lain ataupun belahan dunia lain. Fungsi-fungsi lainnya, yaitu meringankan beban kerja: efisien serta menghemat waktu dan tenaga staf, meningkatkan jasa perpustakaan dan fungsi-fungsi baru. Serta membangun jaringan kerja dan kerja sama.

Teknologi informasi menjadi senjata yang ampuh untuk mempercepat kinerja, mengetahui posisi di dalam, mengetahui tantangan di luar, dan menjadi dasar untuk pengambilan keputusan serta penetapan kebijakan berdasarkan data-data akurat yang diperoleh melalui kecanggihan teknologi informasi. Dari sini lah penerapan teknologi informasi suatu instansi menjadi tolak ukur kemajuan instansi tersebut dan memberi pengaruh dalam kinerja. Terjadinya revolusi digital membuat pergeseran masyarakat dari masyarakat industri ke masyarakat informasi. Aktivitas dan cara berkomunikasi masyarakat dalam berkehidupan sosial, perdagangan, ekonomi, penelitian, dan pendidikan telah berubah secara mendasar sejalan dengan kemajuan teknologi, informasi, dan telekomunikasi

2.2.3.4 Manfaat Penggunaan Teknologi Informasi

Dengan kemudahan yang diperoleh melalui penggunaan teknologi informasi maka diharapkan pekerjaan, kegiatan, dan layanan perpustakaan semakin

meningkat menjadi lebih baik sehingga perkembangan perpustakaan akan mengalami percepatan. Berikut manfaat dari penerapan teknologi informasi (Zakaria & Leiwakabessy, 2020) :

- a. Mengefisiensikan dan mempermudah pekerjaan dalam perpustakaan
- b. Memberikan layanan yang lebih baik kepada pengguna perpustakaan
- c. Meningkatkan citra perpustakaan Teknologi informasi membantu untuk mempercepat pengguna dalam memperoleh kebutuhan informasi dan membuat sistem agar layanan perpustakaan tersistematis.

2.2.4 Kinerja

2.2.4.1 Pengertian Kinerja

Pada suatu perusahaan atau lembaga membutuhkan laporan pada setiap kegiatannya, karena semua kegiatan yang dilakukan akan dilaporkan dalam bentuk laporan. Salah satu laporan yang penting bagi perusahaan yaitu laporan kinerja, laporan kinerja akan memudahkan manajemen perusahaan untuk melihat kondisi perusahaan dari sisi kompetensi sumber daya manusia dan penggunaan teknologi informasi, sehingga dapat dijadikan bahan evaluasi kedepannya. Kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yang disebut dengan prestasi kerja. Kinerja adalah hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Sedangkan menurut (Resfiana & Syamsir, 2019) terdapat 8 faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang yaitu kompetensi, kemauan, energi, teknologi, kepemimpinan, kopensasi, kejelasan tujuan dan keamanan.

2.2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Prof. DR. Abdul Hamid Hasan al Ghazali (Direktur Islamich Research and Training Institute) adalah sebagai berikut:

- a. Motivasi Pimpinan organisasi perlu mengetahui motivasi kerja dari anggota organisasi (karyawan). Dengan mengetahui motivasi itu maka pimpinan dapat mendorong karyawan bekerja lebih baik.
- b. Pendidikan Pada umumnya seseorang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai kinerja yang lebih baik. Hal demikian ternyata merupakan syarat yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tanpa bekal pendidikan, mustahil orang akan mudah mempelajari hal-hal yang bersifat baru didalam cara atau suatu sistem kerja.
- c. Disiplin kerja Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan. Disiplin kerja mempunyai hubungan yang sangat erat dengan motivasi, kedisiplinan dengan suatu latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan biaya akan memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.
- d. Keterampilan Keterampilan banyak pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan, keterampilan karyawan dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui training, kursus-kursus dan lain-lain
- e. Sikap Etika Kerja Sikap seseorang atau kelompok orang dalam membina hubungan yang serasi, selaras, dan seimbang didalam kelompok itu sendiri maupun

didalam kelompok lain. Etika dalam hubungan kerja sangat penting karena dengan tercapainya hubungan yang selaras dan serasi serta seimbang antara perilaku dalam proses produksi akan meningkatkan produktivitas kerja.

f. Teknologi Dengan adanya kemajuan teknologi yang meliputi peralatan yang semakin otomatis dan canggih, akan mendukung tingkat produksi dan mempermudah manusia dalam melaksanakan pekerjaan.

g. Sarana produksi Faktor-faktor produksi harus memadai dan saling mendukung dalam proses produksi

h. Jaminan Sosial Perhatian dan pelayanan perusahaan kepada setiap karyawan, menunjang kesehatan dan keselamatan. Dengan harapan agar karyawan semakin bergairah dan mempunyai semangat untuk bekerja.

i. Manajemen Dengan adanya manajemen yang baik maka karyawan akan berorganisasi dengan baik, dengan demikian kinerja karyawan akan meningkat.



2.3 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	(Jegen, 2021)	Variabel Independen: Modal Sosial, Modal Intelektual, dan Kinerja SDM Variabel Dependen: peningkatan kompetensi sumber daya manusia	Modal sosial berpengaruh positif terhadap kompetensi SDM dan terhadap modal intelektual. Selain itu modal intelektual juga berpengaruh positif terhadap kompetensi SDM. Teknologi informasi sebagai variabel moderasi tidak dapat memberikan efek moderating terhadap persamaan peningkatan kompetensi sumber daya manusia pada sekretariat DPRD kabupaten Buton.

2.	(Yu, Huo, & Zhang, 2021)	<p>Variabel</p> <p>Independen:</p> <p>Impact of information technology on supply chain integration</p>	<p>The results show that supplier and customer IT significantly promote supplier and customer system and process integration. Supplier system and process integration enhance operational performance.</p> <p>Meanwhile, IT indirectly affects financial performance through operational performance. Customer system integration has positive effects on operational and financial performance, with an indirect effect on financial performance through operational performance</p>
----	--------------------------	--	---

		Variabel Dependen: company performance	
3.	(Istiqomah Nur Latifah, Agus Achmad Suhendra, 2023)	Variabel Independen: Factors affecting job satisfaction Variabel Dependen: Employee performance	Job satisfaction insignificantly affected employee performance by 7.5%. Leadership style and organizational commitment positively affected performance by 57.9% and 25.6%, respectively.
4.	(Syabri et al., 2022)	Variabel Independen: Analisis Sistem Informasi Akuntansi dan Kinerja Pegawai	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi dan kinerja pegawai pada Pusat Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah 1 Medan berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan.

		<p>Variabel</p> <p>Dependen:</p> <p>Kinerja</p> <p>Keuangan</p> <p>Daerah</p>	
5.	(S. S. Maharani & Pravitasari, 2022)	<p>Variabel</p> <p>Independen:</p> <p>Sumber Daya Manusia, Teknologi Informasi, Good Corporate Governae Mnajemen Risiko</p> <p>Variabel</p> <p>Dependen:</p> <p>Kinerja</p>	<p>SDM memiliki dampak pengaruh negatif serta signifikan terhadap kinerja perusahaan, dan teknologi informasi memiliki dampak pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap dan kinerja perusahaan</p>

		perusahaan	
6.	(Yustianti & Susanti, 2020)	<p>Variabel Independen:</p> <p>Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Sumber Daya Manusia</p> <p>Variabel Dependen:</p> <p>Ketepatan waktu Pelaporan Keuangan</p>	<p>SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap ketepatan waktu pelaporan keuangan dan technology dan informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap ketepatan waktu pelaporan keuangan</p>

7.	(Menne et al., 2022)	<p>Variabel</p> <p>Independen:</p> <p>Managerial sentiments, non-performing loans</p> <p>Variabel</p> <p>Dependen:</p> <p>Financial Performanc e</p>	<p>Sharia fintech, human resource capacity, business diversification, business productivity, and financial performance have a positive effect on SME business sustainability with a determination coefficient of 65.9%.</p>
8.	(Putri & Syarief, 2021)	<p>Variabel</p> <p>Independen:</p> <p>Kompetensi</p> <p>Sumber Daya</p> <p>Manusia</p> <p>Variabel</p> <p>Dependen:</p>	<p>kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengelolaan keuangan daerah, pengelolaan keuangan daerah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan pemerintah daerah, kompetensi sumber daya</p>

		Kinerja Keuangan Pemerintah Daerah	manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan pemerintah daerah, adanya pengaruh mediasi yang signifikan dari kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja keuangan pemerintah daerah, melalui pengelolaan keuangan daerah.
9.	(Selvi, Haliah, Nirwana, Alief Fahdal Imran, & Hasan, 2023)	Variabel Independent Information Technology Moderates The Effect Of Human Resource Management Audit And Work Motivation	The results of this study indicate that the human resource management audit and work motivation have a significant positive effect on employee performance. Information technology can moderate work motivation on employee performance.

		<p>Variabel</p> <p>Dependent :</p> <p>Employee Performance</p>	
10.	(Wijayanto & Riani, 2021)	<p>Variabel</p> <p>Independent : The Influence of Work Competency and Motivation</p> <p>Variabel</p> <p>Dependent:</p> <p>Employee Performance</p>	<p>In line with theoretical analysis and empirical studies, the conclusions of this research can be compiled in more detail where the competency and motivation variables affect employee performance.</p>

2.4 Kerangka Pemikiran Teoritis dan Pengembangan Hipotesis

2.4.1 Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Perusahaan Perbankan

Menurut P. S. Maharani & Merkusiwati (2021) kompetensi sumber daya manusia adalah kompetensi yang menjadikan manusia sebagai salah satu sumber daya dalam suatu organisasi. Kompetensi sumber daya manusia merupakan aset yang dimiliki oleh perusahaan supaya SDM mampu bekerja dengan baik dan profesional. Kompetensi tersebut bisa didapatkan melalui program pelatihan dan pendidikan. Kompetensi SDM perlu ditingkatkan supaya bisa meningkatkan kinerja perusahaan. Apabila kompetensi SDM tinggi maka diharapkan kinerja perusahaan juga meningkat. Jika perusahaan memiliki Kompetensi SDM yang tinggi, maka pihak eksternal akan memandang bahwa kinerja perusahaan tersebut baik.

Apabila SDM perusahaan memiliki kompetensi yang baik, maka hal tersebut akan menunjukkan bahwa perusahaan berhasil dalam mengelola SDM yang dimilikinya dengan menghasilkan SDM yang memadai dan mendukung operasional perusahaan. Selain itu adanya pelatihan yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan dan pendidikan yang dimiliki oleh para karyawan hal tersebut dapat menunjang peningkatan Kompetensi SDM, sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Meningkatnya produktivitas suatu organisasi merupakan cerminan dari baiknya kompetensi yang dimiliki pegawai karena keberhasilan perusahaan dalam mengelola SDMnya sehingga perusahaan akan memiliki nilai tambah dan dapat mempertahankan keunggulan bersaing dari waktu ke waktu. Dan

hal tersebut akan memberikan sinyal yang baik terkait dengan kinerja perusahaan dan perusahaan akan memiliki nilai tambah bagi pihak eksternal dan akan memberikan sinyal bahwa perusahaan perbankan tersebut memiliki kinerja yang baik.

Hasil penelitian Ernawati (2018) menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan pada perbankan syariah. Adanya program pendidikan dan pelatihan yang diberlakukan untuk setiap karyawan perbankan memiliki pengaruh positif terhadap tingkat kinerja perbankan. Dari penjelasan tersebut dapat diturunkan hipotesis sebagai berikut:

H1: Kompetensi Sumber Daya Manusia Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Perusahaan Perbankan.

2.4.2 Teknologi Informasi Memoderasi Hubungan Antara Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Kinerja Perusahaan Perbankan

Teknologi informasi adalah pengetahuan, metode, dan teknologi yang berhubungan dengan penanganan informasi. Teknologi informasi meliputi segala cara atau alat yang terintegrasi yang digunakan untuk menjangkau data, mengolah dan mengirimkan atau menyajikan secara elektronik menjadi informasi dalam berbagai format yang bermanfaat bagi pemakainya. Adanya Teknologi informasi pada saat ini akan memberikan dampak terhadap efisiensi dan efektivitas kegiatan operasional perusahaan. Adanya kompetensi SDM yang tinggi ditambah dengan penerapan IT yang handal dan pemahaman tentang IT, maka akan mempermudah

dan mempercepat proses operasional perusahaan yang akan meningkatkan kinerja perbankan.

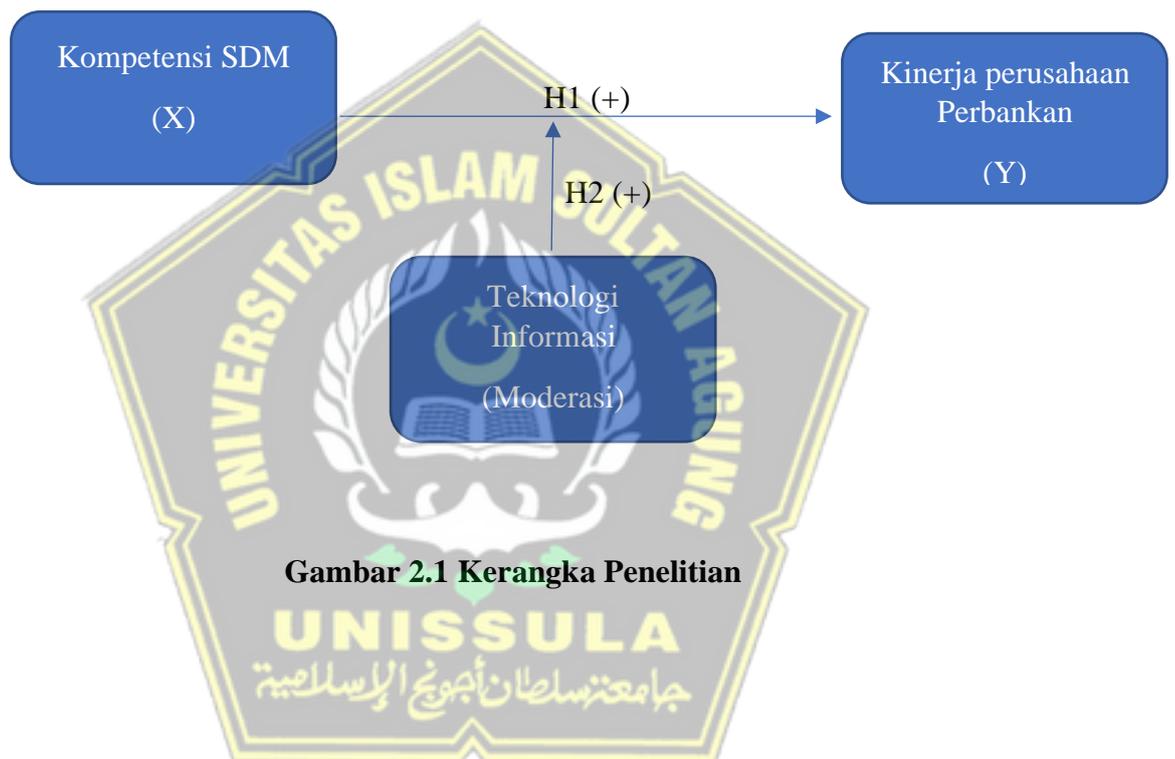
Meningkatnya kinerja perbankan akan memberikan sinyal bahwa perbankan sudah mencapai keunggulan kompetitif karena memiliki kompetensi sumber daya manusia yang memadai dan menerapkan IT yang mendukung operasional perbankan sehingga meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasional perbankan. Apabila perbankan memiliki SDM yang kompeten dan ditunjang dengan teknologi informasi yang memadai maka hal tersebut akan memberikan sinyal bahwa perbankan sudah berhasil dalam mengelola sumber daya yang ada dalam perbankan dengan tercapainya kinerja yang baik. Dan hal tersebut juga menunjukkan bahwa perusahaan dapat mengolah dan memanfaatkan sumber dayanya dengan baik sehingga bisa dapat berkelanjutan terus menerus.

Jejen (2021) menyatakan bahwa pemanfaatan teknologi informasi berbasis komputer memungkinkan perusahaan untuk beroperasi secara efektif, dan efisien. Melalui penggunaan teknologi informasi berbasis komputer, maka proses penyelesaian pekerjaan akan lebih mudah dilaksanakan. Selain itu kompetensi SDM juga mempunyai peranan yang penting dalam perbaikan operasional perbankan, sehingga tingginya kompetensi SDM yang didukung adanya teknologi informasi yang diterapkan dalam perbankan akan mempercepat proses operasional perbankan. Tingginya kompetensi SDM yang dimiliki suatu perbankan mencerminkan bahwa perbankan berhasil dalam mengelola SDM yang baik, ditambah dengan adanya teknologi informasi yang menunjang kegiatan operasional perbankan membuat perusahaan perbankan dapat dengan mudah mencapai

tujuannya dan hal tersebut akan meningkatkan kinerja perbankan. Dari penjelasan tersebut dapat diturunkan hipotesis sebagai berikut:

H2: Teknologi Informasi Memoderasi Hubungan Antara Kompetensi SDM Dan Kinerja Perusahaan Perbankan

2.5 Kerangka Penelitian



Gambar 2.1 Kerangka Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis Penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah explanatory research. Penelitian eskplanatif (explanatory research) bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara dua atau lebih variabel melalui pengujian hipotesis. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, dimana variabel diukur dengan skala likert yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, kurang setuju, setuju, dan sangat setuju.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah Bank Umum Syariah di Kota Semarang.

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan Teknik purposive sampling. Dengan kata lain pada saat pengambilan sampel dalam penelitian yang digunakan keseluruhan adalah hasil kuesioner yang sudah di isi oleh *branch manager*, supervisor, divisi personalia, divisi IT, dan *back office* dari setiap bank syariah yang ada di Kota Semarang.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Jenis Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data primer. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Dalam penelitian ini data primer yang digunakan berupa hasil

kuisisioner oleh responden terkait dengan variabel yang diteliti dan observasi langsung ke lapangan yang dilakukan oleh penulis.

3.3.2 Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari data primer yang diperoleh dari hasil wawancara dengan branch manager, supervisor, divisi personalia dan divisi IT dari setiap bank syariah di Kota Semarang. Selain itu penulis juga melakukan observasi langsung ke lapangan untuk melihat kegiatan yang ada pada perbankan syariah yang berkaitan dengan sumber daya manusia, penggunaan teknologi informasi dan kinerja perbankan.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Dalam rangka memperoleh data yang mendukung dan relevan dengan penelitian ini maka peneliti menggunakan dua metode yaitu studi pustaka dan penyebaran kuisisioner. Pertanyaan dalam kuisisioner diuji dengan menggunakan skala likert yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, kurang setuju, setuju, dan sangat setuju hal ini untuk mendapatkan data yang bersifat internal.

3.5 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Untuk memperjelas variabel yang digunakan oleh peneliti, maka operasional variabel penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Nama Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	Sumber
Kompetensi SDM (X)	Kompetensi	<ul style="list-style-type: none"> - Knowledge - Skill - Ability 	Likert	(Desi Lestari, Kusumawati, & Nuratama, 2022)
Teknologi Informasi (moderating)	Efisiensi	<ul style="list-style-type: none"> - Jumlah aplikasi yang digunakan - Keamanan IT - Tata kelola IT 	Likert	(Audirachman, 2022)
Kinerja Perusahaan Perbankan (Y)	<i>Key Performance Indicator</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Tingkat penjualan - Good governance - Kepuasan pengguna jasa 	Likert	(Galib & Hidayat, 2018)

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan analisis regresi linier berganda yang dibantu dengan menggunakan aplikasi SPSS 23. Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik deskriptif, uji instrumen dan uji asumsi klasik. berikut penjelasannya:

3.6.1 Statistik Deskriptif

Statistik deksriptif digunakan peneliti untuk memberikan informasi mengenai karakteristik dan variabel penelitian. Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi data yang dilihat dari nilai rata-rata, standar deviasi, uraian, maksimum, minimum, sum, range, kurtosis, dan skewness. Penelitian ini mendeskripsikan pengaruh teknologi informasi dalam memoderasi kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Bank Umum Syariah

3.6.2 Uji Instrumen

Instrumen pengukur seluruh variabel pada penelitian ini menggunakan kuesioner atau angket, disampaikan kepada responden yaitu *branch manager*, supervisor, divisi personalia, divisi IT, dan nasabah dari setiap bank syariah yang terdaftar di BEI untuk dapat memberikan pernyataan sesuai dengan apa yang dirasakan dan dialaminya. Angket sebagai instrumen harus memenuhi persyaratan utama, yaitu valid dan reliabel.

3.6.2.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji signifikansi dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung

dengan nilai r tabel. Di dalam menentukan layak dan tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05 yang artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau variabel tersebut dinyatakan valid. Sebaliknya, jika r hitung lebih kecil dari r tabel, maka butir atau pertanyaan atau variabel tersebut dinyatakan tidak valid.

3.6.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi hasil pengukuran dari kuesioner dalam penggunaan yang berulang. Jawaban responden terhadap pertanyaan dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan dijawab secara konsisten atau jawaban tidak boleh acak. Dalam mencari reliabilitas dalam penelitian ini penulis menggunakan teknis Cronbach Alpha untuk menguji reliabilitas, alat ukur yaitu kompetensi SDM, teknologi informasi, dan kinerja perbankan. jika koefisien Cronbach Alpha $> 0,70$ maka pertanyaan dinyatakan andal atau suatu konstruk maupun variabel dinyatakan reliabel. Sebaliknya, jika koefisien Cronbach Alpha $< 0,70$ maka pertanyaan dinyatakan tidak andal. Perhitungan reliabilitas formulasi Cronbach Alpha ini dilakukan dengan bantuan program IBM SPSS 23

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

Penggunaan model analisis regresi berganda terikat dengan sejumlah asumsi dan harus memenuhi asumsi-asumsi klasik yang mendasari model tersebut. Pengujian asumsi klasik harus dipenuhi agar persamaan regresi dapat

digunakan dengan baik. Uji asumsi klasik terdiri dari uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Heterokedastisitas, dan Uji Autokorelasi.

3.6.3.1 Normalitas

Uji normalitas dilakukan menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen atau keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak dengan menggunakan uji statistik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Adapun hipotesis pada Uji K-S adalah:

Ho : data residual berdistribusi normal

Ha : data residual tidak berdistribusi normal

Signifikansi $>0,05$ dengan $\alpha = 5\%$ berarti distribusi data normal dan Ho diterima, sebaliknya bila nilai signifikan $<0,05$ berarti distribusi data tidak normal dan Ha diterima.

3.6.3.2 Uji Multikolinieritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi diantara variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Salah satu cara untuk mendeteksi multikolinieritas adalah dengan melihat dari nilai toleransi dan lawannya varians inflation factor (VIF). Nilai cut off yang umum digunakan untuk mendeteksi adanya multikolinieritas adalah tolerance 10. Jika nilai tolerance 10 maka mengindikasikan terjadi multikolinieritas

3.6.3.3 Uji Hipotesis

Penelitian ini menggunakan model *Moderated Regressio Analysis* (MRA) untuk menganalisis Peran Teknologi Informasi Dalam Memoderasi Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Perusahaan Perbankan Syariah Di Indonesia, dengan mode dasar sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X + \beta_2 M + \beta_3 XM + e$$

Keterangan:

Y: Kinerja Perbankan

α : Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$: Koefisien Regresi

X: Kompetensi SDM

M: Teknologi Informasi

e: *Standard Error*



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Data Penelitian

Populasi penelitian adalah Bank Umum Syariah di Kota Semarang, adapun sampel penelitian ini terdiri dari *branch manager*, supervisor, divisi personalia, divisi IT, dan *back office* dari setiap Bank Umum Syariah yang ada di Kota Semarang. Dari 80 kuesioner yang disebar, sebanyak 76 kuesioner yang kembali. 4 kuesioner tidak dikembalikan dan 6 kuesioner dari kuesioner yang dikembalikan tidak dapat digunakan, hal ini karena responden tidak mengisi data dengan lengkap. Dengan demikian jumlah kuesioner yang bisa diolah sebanyak 70 eksemplar kuesioner. Berikut karakteristik responden penelitian:

1. Karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	Perempuan	34	48.6	48.6	48.6
	Laki-laki	36	51.4	51.4	100.0
Total		70	100.0	100.0	

Sumber: Data primer diolah SPSS 23 tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas bahwa responden dalam penelitian ini adalah didominasi oleh responden dengan jenis kelamin laki-laki. Karyawan Bank Umum Syariah di Kota Semarang dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 36 responden atau 51,4% dan Karyawan Bank Umum Syariah di Kota Semarang dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 34 responden atau

48,6%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar Karyawan Bank Umum Syariah di Kota Semarang adalah lebih banyak orang laki-laki.

2. Karakteristik responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan
Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	20	28.6	28.6	28.6
	Diploma 3	19	27.1	27.1	55.7
	Sarjana	28	40.0	40.0	95.7
	Magister	3	4.3	4.3	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Sumber: Data primer diolah SPSS 23 tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas bahwa responden dalam penelitian ini adalah didominasi oleh responden dengan pendidikan terakhir Sarjana (S1). Karyawan Bank Umum Syariah di Kota Semarang dengan pendidikan terakhir Sarjana (S1) berjumlah 28 responden atau 40%, dengan pendidikan terakhir SLTA berjumlah 20 responden atau 28,6%, dengan pendidikan terakhir Diploma (D3) berjumlah 19 responden atau 27,1%, dan dengan pendidikan terakhir Magister (S2) berjumlah 3 responden atau 4,3%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar Karyawan Bank Umum Syariah di Kota Semarang didominasi oleh karyawan pendidikan terakhir Sarjana (S1)

3. Karakteristik responden berdasarkan Nama Bank/Instansi

Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Nama Bank/Instansi
Nama Bank/Instansi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	BCA Syariah	12	17.1	17.1	17.1

BTPN Syariah	7	10.0	10.0	27.1
Bank Mega Syariah	11	15.7	15.7	42.9
BJB Syariah	8	11.4	11.4	54.3
BRI Syariah	6	8.6	8.6	62.9
Mandiri Syariah	5	7.1	7.1	70.0
BNI Syariah	6	8.6	8.6	78.6
Bank Bukopin Syariah	8	11.4	11.4	90.0
BTN Syariah	7	10.0	10.0	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Sumber: Data primer diolah SPSS 23 tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas bahwa responden dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Umum Syariah di Kota Semarang yang bekerja di Bank BCA Syariah berjumlah 12 responden atau 17,1%, bekerja di Bank Mega Syariah berjumlah 11 responden atau 15,7%, bekerja di Bank BJB Syariah berjumlah 8 responden atau 11,4%, bekerja di Bank Bukopin Syariah berjumlah 8 responden atau 11,4%, bekerja di Bank BTPN Syariah berjumlah 7 responden atau 10%, bekerja di Bank BTN Syariah berjumlah 7 responden atau 10%, bekerja di Bank BRI Syariah berjumlah 6 responden atau 8,6%, bekerja di Bank BNI Syariah berjumlah 6 responden atau 8,6%, dan bekerja di Bank Mandiri Syariah berjumlah 5 responden atau 7,1%. Hal ini menunjukkan bahwa responden didominasi oleh karyawan yang bekerja di BCA Syariah.

4. Karakteristik responden berdasarkan Jabatan/Posisi

Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Jabatan/Posisi

		Jabatan/Posisi			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Branch Manager	13	18.6	18.6	18.6
	Supervisor	14	20.0	20.0	38.6
	Back Office	12	17.1	17.1	55.7

Divisi IT	13	18.6	18.6	74.3
Divisi Personalia	18	25.7	25.7	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Sumber: Data primer diolah SPSS 23 tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas bahwa responden dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Umum Syariah di Kota Semarang dengan posisi jabatan sebagai Divisi Personalia berjumlah 18 responden atau 25,7%, dengan posisi jabatan sebagai Supervisor berjumlah 14 responden atau 20%, dengan posisi jabatan sebagai Branch Manager berjumlah 13 responden atau 18,6%, dengan posisi jabatan sebagai Devisi IT berjumlah 13 responden atau 18,6% dan posisi jabatan sebagai Back Office berjumlah 12 responden atau 17,1%. Hal ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan dengan posisi jabatan sebagai Divisi Personalia.

4.1.1 Statistik Deskriptif

Untuk mengetahui lebih lanjut tentang jawaban responden terhadap variabel penelitian, berdasarkan hasil analisa dari jawaban kuesioner yang diisi oleh responden, maka akan di sajikan pada tabel di bawah ini sebagai berikut:

1. Kompetensi SDM (X)
 - a. Knowledge (X1.1)

Tabel 4.5 Statistik Deskriptif Variabel Kompetensi SDM (*Knowledge*)

Descriptive Statistics								
Indikator Variabel	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean		Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic
X1.1.1	70	2	3	5	305	4,36	0,084	0,703
X1.1.2	70	2	3	5	263	3,76	0,094	0,788
X1.1.3	70	2	3	5	296	4,23	0,077	0,641
X1.1.4	70	2	3	5	300	4,29	0,094	0,783

X1.1.5	70	2	3	5	282	4,03	0,086	0,722
X1.1.6	70	2	3	5	296	4,23	0,091	0,765
X1.1.7	70	2	3	5	296	4,23	0,074	0,618

Sumber: Data primer diolah SPSS 23 tahun 2024

Berdasarkan tabel di atas didapatkan rata-rata nilai keseluruhan indikator variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (*Knowledge*) adalah 4,06 yang menunjukkan bahwa penilaian responden secara umum adalah positif. Angka ini menunjukkan bahwa responden cenderung memberikan penilaian tinggi untuk keseluruhan indikator. Rata-rata nilai minimum didapatkan 3 dan nilai maksimum sebesar 5. Seluruh indikator memiliki nilai yang bervariasi dari 3 hingga 5. Range sebesar 2 mengindikasikan variasi penilaian yang terbatas namun relevan untuk analisis. Nilai standar deviasi sebesar 0,694 dengan demikian penyebaran data Kompetensi SDM (*Knowledge*) adalah merata, memiliki nilai mean yang lebih besar dari pada nilai standar deviasi artinya tidak terdapat perbedaan yang tinggi data satu dengan yang lainnya. Rata-rata standar error yang rendah yaitu 0,046 memperkuat terhadap hasil rata-rata yang diperoleh dan mengindikasikan hasil rata-rata yang diperoleh dari sampel ini adalah representasi yang baik dari rata-rata populasi.

b. Skill (X1.2)

Tabel 4.6 Statistik deskriptif variabel Kompetensi SDM (*Skill*)

Descriptive Statistics								
Indikator Variabel	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean		Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic
X1.2.1	70	2	3	5	317	4,53	0,078	0,653
X1.2.2	70	2	3	5	277	3,96	0,094	0,788
X1.2.3	70	2	3	5	288	4,11	0,075	0,627
X1.2.4	70	2	3	5	294	4,20	0,090	0,754
X1.2.5	70	2	3	5	294	4,20	0,090	0,754
X1.2.6	70	2	3	5	290	4,14	0,082	0,687
X1.2.7	70	2	3	5	306	4,37	0,084	0,705

Sumber: Data primer diolah SPSS 23 tahun 2024

Berdasarkan tabel di atas didapatkan nilai rata-rata penilaian keseluruhan untuk semua indikator Kompetensi SDM (*Skill*) adalah 4,22. Ini mengindikasikan bahwa secara umum, responden memberikan penilaian yang sangat positif terhadap kompetensi sumber daya manusia yang diukur. Nilai minimum dari semua indikator adalah 3 dan nilai maksimum adalah 5. Seluruh indikator memiliki nilai yang bervariasi dari 3 hingga 5. Range sebesar 2 mengindikasikan variasi penilaian yang terbatas namun relevan untuk analisis. Rata-rata standar deviasi sebesar 0,711 menunjukkan adanya variasi yang moderat di antara penilaian responden, meskipun sebagian besar nilai cenderung berada dekat dengan rata-rata. Standar error sebesar 0,041 menunjukkan bahwa hasil rata-rata yang diperoleh dari sampel ini adalah representasi yang baik dari rata-rata populasi.

c. Ability (X1.3)

Tabel 4.7 Statistik Deskriptif Variabel Kompetensi SDM (*Ability*)

Descriptive Statistics								
Indikator Variabel	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean		Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic
X1.3.1	70	2	3	5	311	4,44	0,092	0,773
X1.3.2	70	2	3	5	272	3,89	0,085	0,713
X1.3.3	70	2	3	5	293	4,19	0,092	0,767
X1.3.4	70	2	3	5	295	4,21	0,084	0,700
X1.3.5	70	2	3	5	284	4,06	0,091	0,759
X1.3.6	70	2	3	5	296	4,23	0,082	0,685
X1.3.7	70	2	3	5	294	4,20	0,095	0,791

Sumber: Data primer diolah SPSS 23 tahun 2024

Berdasarkan tabel di atas didapatkan nilai rata-rata penilaian keseluruhan untuk semua indikator Kompetensi SDM (*Ability*) adalah 4,17. Ini mengindikasikan bahwa secara umum, responden memberikan penilaian yang sangat positif terhadap kompetensi sumber daya manusia yang diukur. Nilai minimum dari semua indikator adalah 3 dan nilai maksimum adalah 5. Seluruh indikator memiliki nilai yang bervariasi dari 3 hingga 5. Range sebesar 2 mengindikasikan variasi penilaian yang terbatas namun relevan untuk analisis.

Rata-rata standar deviasi sebesar 0,741 menunjukkan adanya variasi yang moderat di antara penilaian responden, meskipun sebagian besar nilai cenderung berada dekat dengan rata-rata. Standar error sebesar 0,088 menunjukkan bahwa hasil rata-rata yang diperoleh dari sampel ini adalah representasi yang baik dari rata-rata populasi.

2. Teknologi Informasi (M)

Tabel 4.8 Statistik Deskriptif Variabel Teknologi Informasi

Descriptive Statistics								
Indikator Variabel	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean		Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic
M.1	70	2	3	5	323	4,61	0,080	0,666
M.2	70	2	3	5	278	3,97	0,084	0,701
M.3	70	2	3	5	282	4,03	0,081	0,680
M.4	70	2	3	5	289	4,13	0,091	0,760
M.5	70	2	3	5	297	4,24	0,087	0,731
M.6	70	2	3	5	299	4,27	0,086	0,721
M.7	70	2	3	5	301	4,30	0,077	0,645

Sumber: Data primer diolah SPSS 23 tahun 2024

Berdasarkan tabel di atas didapatkan nilai rata-rata penilaian keseluruhan untuk semua indikator Teknologi Informasi adalah 4,21. Ini mengindikasikan bahwa secara umum, responden memberikan penilaian yang sangat positif terhadap Teknologi Informasi yang diukur. Nilai minimum dari semua indikator adalah 3 dan nilai maksimum adalah 5. Seluruh indikator memiliki nilai yang bervariasi dari 3 hingga 5. Range sebesar 2 mengindikasikan variasi penilaian yang terbatas namun relevan untuk analisis. Rata-rata standar deviasi sebesar 0,701 menunjukkan adanya variasi yang moderat di antara penilaian responden, meskipun sebagian besar nilai cenderung berada dekat dengan rata-rata. Variasi ini mencerminkan perbedaan pengalaman atau persepsi individu mengenai teknologi informasi dalam organisasi atau perusahaan. Standar error sebesar 0,083 yang mengindikasikan bahwa hasil rata-rata yang diperoleh dari sampel ini adalah representasi yang baik dari rata-rata populasi.

3. Kinerja Perusahaan Perbankan (Y)

Tabel 4.9 Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Perusahaan Perbankan

Descriptive Statistics								
Indikator Variabel	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean		Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic
Y.1	70	2	3	5	322	4,60	0,069	0,575
Y.2	70	2	3	5	269	3,84	0,080	0,673
Y.3	70	2	3	5	287	4,10	0,091	0,764
Y.4	70	2	3	5	297	4,24	0,087	0,731
Y.5	70	2	3	5	282	4,03	0,084	0,701
Y.6	70	2	3	5	308	4,40	0,085	0,710
Y.7	70	2	3	5	293	4,19	0,077	0,644

Sumber: Data primer diolah SPSS 23 tahun 2024

Berdasarkan tabel di atas didapatkan nilai rata-rata penilaian keseluruhan untuk semua indikator Kinerja Perusahaan Perbankan adalah 4,20. Ini mengindikasikan bahwa secara umum, responden memberikan penilaian yang sangat positif terhadap Kinerja Perusahaan Perbankan yang diukur. Nilai minimum dari semua indikator adalah 3 dan nilai maksimum adalah 5. Seluruh indikator memiliki nilai yang bervariasi dari 3 hingga 5. Range sebesar 2 mengindikasikan variasi penilaian yang terbatas namun relevan untuk analisis. Rata-rata standar deviasi sebesar 0,685 menunjukkan adanya variasi yang moderat di antara penilaian responden, meskipun sebagian besar nilai cenderung berada dekat dengan rata-rata. Variasi ini mencerminkan perbedaan pengalaman atau persepsi individu terhadap Kinerja Perusahaan Perbankan. Standar error sebesar 0,082 yang mengindikasikan bahwa hasil rata-rata yang diperoleh dari sampel ini adalah representasi yang baik dari rata-rata populasi.

4.1.2 Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Pengukuran validitas dilakukan dengan melakukan korelasi bivariate antara masing-masing skor total konstruk atau variabel. Korelasi bivariate disebut juga dengan Pearson Correlation. Uji ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$, dimana n merupakan jumlah sampel. R tabel akan diperoleh dari tabel product moment. Hasil uji Validitas sebagai berikut:

a. Kompetensi SDM (X)

1) Kompetensi SDM (*Knowledge*)

Tabel 4.10 Hasil uji validitas variabel Kompetensi SDM (*Knowledge*)

No	Indikator	r hitung	r tabel	Sig.	Keterangan
1	X1.1.1	0,698	0,2352	0,000	Valid
2	X1.1.2	0,641	0,2352	0,000	Valid
3	X1.1.3	0,727	0,2352	0,000	Valid
4	X1.1.4	0,691	0,2352	0,000	Valid
5	X1.1.5	0,645	0,2352	0,000	Valid
6	X1.1.6	0,734	0,2352	0,000	Valid
7	X1.1.7	0,678	0,2352	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah SPSS 23 tahun 2024

Tabel diatas menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa dari hasil pengujian validitas diketahui bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur indikator yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari r -tabel untuk *degree of freedom* (df) adalah $n-2$, yakni $70-2 = 68$ adalah sebesar **0,2352**. Dengan demikian semua butir pertanyaan variabel Kompetensi SDM (*Knowledge*) dinyatakan valid.

2) Kompetensi SDM (*Skill*)**Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi SDM (*Skill*)**

No	Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig.	Keterangan
1	X1.2.1	0,524	0,2352	0,000	Valid
2	X1.2.2	0,439	0,2352	0,000	Valid
3	X1.2.3	0,746	0,2352	0,000	Valid
4	X1.2.4	0,548	0,2352	0,000	Valid
5	X1.2.5	0,536	0,2352	0,000	Valid
6	X1.2.6	0,755	0,2352	0,000	Valid
7	X1.2.7	0,547	0,2352	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah SPSS 23 tahun 2024

Tabel diatas menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa dari hasil pengujian validitas diketahui bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur indikator yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) adalah $n-2$, yakni $70-2 = 68$ adalah sebesar **0,2352**. Dengan demikian semua butir pertanyaan variabel Kompetensi SDM (*Skill*) dinyatakan valid.

3) Kompetensi SDM (*Ability*)**Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi SDM (*Ability*)**

No	Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig.	Keterangan
1	X1.3.1	0,566	0,2352	0,000	Valid
2	X1.3.2	0,724	0,2352	0,000	Valid
3	X1.3.3	0,543	0,2352	0,000	Valid
4	X1.3.4	0,738	0,2352	0,000	Valid
5	X1.3.5	0,706	0,2352	0,000	Valid
6	X1.3.6	0,715	0,2352	0,000	Valid
7	X1.3.7	0,707	0,2352	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah SPSS 23 tahun 2024

Tabel diatas menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa dari hasil pengujian validitas diketahui bahwa semua indikator yang digunakan

untuk mengukur indikator yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) adalah $n-2$, yakni $70-2 = 68$ adalah sebesar **0,2352**. Dengan demikian semua butir pertanyaan variabel Kompetensi SDM (*Ability*) dinyatakan valid.

b. Teknologi Informasi (M)

Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas Variabel Teknologi Informasi

No	Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig.	Keterangan
1	M1	0,545	0,2352	0,000	Valid
2	M2	0,688	0,2352	0,000	Valid
3	M3	0,801	0,2352	0,000	Valid
4	M4	0,796	0,2352	0,000	Valid
5	M5	0,660	0,2352	0,000	Valid
6	M6	0,666	0,2352	0,000	Valid
7	M7	0,683	0,2352	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah SPSS 23 tahun 2024

Tabel diatas menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa dari hasil pengujian validitas diketahui bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur indikator yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) adalah $n-2$, yakni $70-2 = 68$ adalah sebesar **0,2352**. Dengan demikian semua butir pertanyaan variabel Teknologi Informasi dinyatakan valid.

c. Kinerja Perusahaan Perbankan (Y)

Tabel 4.14 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Perusahaan Perbankan

No	Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig.	Keterangan
1	Y1	0,460	0,2352	0,000	Valid
2	Y2	0,714	0,2352	0,000	Valid
3	Y3	0,636	0,2352	0,000	Valid

4	Y4	0,457	0,2352	0,000	Valid
5	Y5	0,791	0,2352	0,000	Valid
6	Y6	0,637	0,2352	0,000	Valid
7	Y7	0,623	0,2352	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah SPSS 23 tahun 2024

Tabel diatas menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa dari hasil pengujian validitas diketahui bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur indikator yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari $r_{\text{-tabel}}$ untuk *degree of freedom* (df) adalah $n-2$, yakni $70-2 = 68$ adalah sebesar **0,2352**. Dengan demikian semua butir pertanyaan variabel Kinerja Perusahaan Perbankan dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai koefisien *Alpha* (α) $> 0,60$, maka butir pertanyaan-pertanyaan untuk mengukur variabel yang diamati adalah reliable. Hasil uji reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 4.15 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Standart Reliability	Keterangan
1	Kompetensi SDM (<i>Knowledge</i>)	0,809	0,60	Reliable
2	Kompetensi SDM (<i>Skill</i>)	0,788	0,60	Reliable
3	Kompetensi SDM (<i>Ability</i>)	0,794	0,60	Reliable
4	Teknologi Informasi	0,820	0,60	Reliable
5	Kinerja Perusahaan Perbankan	0,721	0,60	Reliable

Sumber: Data primer diolah SPSS 23 tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji reliabilitas bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* lebih

besar dari 0,7. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan kuesioner variabel Kompetensi SDM (*Knowledge*), Kompetensi SDM (*Skill*), Kompetensi SDM (*Ability*), Teknologi Informasi dan Kinerja Perusahaan Perbankan dinyatakan reliable, yang artinya bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal.

4.1.3 Uji Asumsi Klasik

Penggunaan model analisis regresi berganda terikat dengan sejumlah asumsi dan harus memenuhi asumsi-asumsi klasik yang mendasari model tersebut. Pengujian asumsi klasik harus dipenuhi agar persamaan regresi dapat digunakan dengan baik. Uji asumsi klasik terdiri dari uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Heterokedastisitas, dan Uji Autokorelasi.

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov Test*, pengujian data ini untuk mengetahui apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Berikut hasil uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov Test*.

**Tabel 4.16 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.31494316
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.058
	Negative	-.090
Test Statistic		.090
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

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

Sumber: Data primer diolah SPSS 23 tahun 2024

Tabel diatas menunjukkan hasil pengujian normalitas nilai uji *kolmogorov smirnov* memiliki signifikansi sebesar 0,200 yang berarti lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti bahwa model regresi tersebut sudah terdistribusi normal, sehingga dapat dilanjutkan untuk pengujian selanjutnya.

2. Uji Multikolinieritas

Untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda, pengujian ini menggunakan alat statistic VIF (*Variance Inflation Factor*). Hasil uji multikolonieritas:

Tabel 4.17 Hasil Uji Multikolonieritas

Model	Coefficients ^a	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompetensi SDM	.785	1.274
	Teknologi Informasi	.785	1.274

a. Dependent Variable: Kinerja Perusahaan Perbankan

Sumber: Data primer diolah SPSS 23 tahun 2024

Tabel diatas merupakan output hasil uji multikolonieritas, hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai semua VIF dari semua variabel bebas memiliki nilai yang lebih kecil dari 10, variabel Kompetensi SDM sebesar 1,274, Teknologi Informasi sebesar 1,274. Selanjutnya untuk nilai *Tolerance* lebih besar 0,1, variabel Kompetensi SDM sebesar 0,785,

Teknologi Informasi sebesar 0,785. Hal ini berarti bahwa variabel-variabel penelitian tidak menunjukkan adanya gejala multikolonieritas dalam model regresi, sehingga dapat dilanjutkan untuk pengujian selanjutnya.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan yang lain, alat statistik yang digunakan adalah uji Glejser. Hasil uji glejser sebagai berikut:

Tabel 4.18 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.406	2.486		1.370	.175
	Kompetensi SDM	-.031	.030	-.138	-1.010	.316
	Teknologi Informasi	.013	.067	.026	.189	.851

a. Dependent Variable: Abs_Ress

Sumber: Data primer diolah SPSS 23 tahun 2024

Tabel diatas merupakan output dari uji heteroskedastisitas, menunjukkan semua variabel independen mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Jadi dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heterokedastisitas, sehingga dapat dilanjutkan untuk pengujian selanjutnya.

4.1.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji model pengaruh dan hubungan variabel independen yang lebih dari dua variabel terhadap variabel dependen, digunakan persamaan regresi linear berganda (*Multiple Linier*

Regression Method). Dalam analisis regresi, selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan hubungan antar variabel dependen dengan variabel independen. Hasil uji regresi linear berganda sebagai berikut :

Tabel 4.19 Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	101.004	88.305		1.144	.001
	Kompetensi SDM	.862	1.014	1.777	2.850	.008
	Teknologi Informasi	.138	2.938	2.948	1.068	.009
	Kompetensi SDM*Teknologi Informasi	.037	.034	4.605	1.107	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Perusahaan Perbankan

Sumber: Data primer diolah SPSS 23 tahun 2024

Hasil diatas dibuat analisa koefisien persamaan regresi linier berganda:

$$Y = \alpha + \beta_1 X + \beta_2 M + \beta_3 X*M + e$$

$$Y = 101,004 + 0,862 X + 0,138 M + 0,037 X*M + e$$

1. Koefisien regresi Kompetensi SDM memiliki nilai 0,862 dan bernilai positif dan signifikan, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Kompetensi SDM yang karyawan Bank Umum Syariah, maka semakin tinggi kinerja perusahaan perbankan.
2. Koefisien regresi Teknologi Informasi memiliki nilai 0,138 dan bernilai positif dan signifikan, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pemanfaatan Teknologi Informasi oleh karyawan Bank Umum Syariah, maka semakin tinggi kinerja perusahaan perbankan.

3. Koefisien regresi Teknologi Informasi memoderasi Kompetensi SDM memiliki nilai 0,037 bernilai positif dan signifikan, hal ini menunjukkan bahwa Teknologi Informasi mampu menjadi moderasi Kompetensi SDM terhadap kinerja perbankan.

Pengujian Tabel 4.19 dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel Peran Teknologi Informasi apakah benar mampu memoderasi variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Perusahaan Perbankan Syariah Di Indonesia, sebagai pure moderator, quasi moderator, prediktor moderator dan bukan modetor sama sekali, dengan model pengamatan sebagai berikut :

- a. Pure moderator, apabila X tidak berpengaruh signifikan dan $X*M$ berpengaruh signifikan
- b. Quasi moderator, apabila X berpengaruh signifikan dan $X*M$ berpengaruh signifikan
- c. Prediktor moderator, apabila X berpengaruh signifikan dan $X*M$ tidak berpengaruh signifikan
- d. Bukan moderator, apabila X tidak berpengaruh signifikan dan $X*M$ tidak berpengaruh signifikan.

Dari tabel 4.19 dapat dilihat pengujian variabel Teknologi Informasi (M) mampu memoderasi variabel Kompetensi SDM (X) terhadap Kinerja Perusahaan Perbankan (Y) dengan nilai signifikansi $0,000 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Teknologi Informasi (M) memoderasi variabel Kompetensi SDM (X) terhadap Kinerja Perusahaan Perbankan (Y). Hasil regresi menunjukkan bahwa Teknologi Informasi diklarifikasikan sebagai **quasi moderator**, karena variabel X

berpengaruh signifikan terhadap variabel Y dan variabel X*M berpengaruh signifikan terhadap Y.

4.1.5 Uji Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis ini dilakukan dengan cara pengujian setuju secara parsial (Uji t) dan koefisien determinasi.

1. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian uji t dengan melihat nilai signifikansi yang akan dibandingkan dengan level nilai signifikansi yang telah ditentukan sebesar 0,05 (5%), serta membandingkan t_{hitung} lebih besar t_{tabel} . Nilai t_{hitung} dapat dilihat pada hasil regresi dan nilai t_{tabel} di dapat melalui sig. $\alpha = 0,05$ yaitu $df = 70 - 3 = 67$ atau 1,667. Berikut hasil pengujian parsial (Uji t) :

Tabel 4.20 Hasil Uji t (Parsial)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	18.300	2.173		8.423	.277
	Kompetensi SDM	.282	.048	.582	5.903	.000
	Kompetensi SDM*Teknologi Informasi	.004	.001	.528	5.124	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Perusahaan Perbankan

Sumber: Data primer diolah SPSS 23 tahun 2024

Ketentuan hasil pengujian uji t tabel (parsial) apabila memenuhi kriteria dengan level signifikansi level $0,05 = 5\%$, menunjukkan Nilai *Coefficients* beta uji t sebesar 0,282 bernilai positif, dengan nilai Sig. $0,000 \leq 0,05$. Nilai t-hitung sebesar $5,903 \geq t$ -tabel sebesar 1,667. Maka dapat disimpulkan secara parsial variabel Kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

Perusahaan Perbankan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan Kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perusahaan Perbankan adalah diterima.

Ketentuan hasil pengujian uji t tabel (parsial) apabila memenuhi kriteria dengan level signifikansi level $0,05 = 5\%$, menunjukkan Nilai *Coefficients* beta uji t sebesar 0,004 bernilai positif, dengan nilai Sig. $0,000 \leq 0,05$. Nilai t-hitung sebesar $5,124 \geq t$ -tabel sebesar 1,667. Maka dapat disimpulkan secara parsial variabel Teknologi Informasi berpengaruh positif dan signifikan memoderasi Kompetensi SDM terhadap Kinerja Perusahaan Perbankan. Hasil regresi menunjukkan bahwa Teknologi Informasi diklarifikasikan sebagai **quasi moderator**, karena variabel Kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Perusahaan Perbankan. Pengujian selanjutnya variabel Teknologi Informasi berpengaruh signifikan memoderasi Kompetensi SDM terhadap Kinerja Perusahaan Perbankan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H2 diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan Teknologi Informasi memoderasi hubungan Kompetensi SDM dan Kinerja Perusahaan Perbankan adalah diterima.

2. Uji Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi untuk menguji *goodness of fit* dari model regresi. Nilai koefisien determinasi adalah 0 dan 1. Kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen akan dikatakan amat terbatas apabila nilai R^2 kecil. Sebaliknya bila nilai R^2 mendekati 1 maka dapat dikatakan variabel-variabel independen memberikan hampir

semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Berikut hasil pengujian koefisien determinasi.

Tabel 4.21 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.582 ^a	.339	.329	1.33323

a. Predictors: (Constant), Kompetensi SDM

Sumber: Data primer diolah SPSS 23 tahun 2024

Tabel di atas menunjukkan bahwasannya nilai koefisien determinasi sebesar 0,329 atau dengan kata lain informasi yang terkandung dalam penelitian ini sebesar 32,9% yang dapat dijelaskan oleh model, sedangkan sisanya sebesar 67,1% dijelaskan oleh variabel lain yang belum terdapat didalam model penelitian atau *error*. Sehingga dapat disimpulkan variabel Kinerja Perusahaan Perbankan pada Perusahaan Perbankan Syariah Di Kota Semarang sebesar 32,9% dipengaruhi oleh variabel Kompetensi SDM, sedangkan sisanya sebesar 67,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini seperti *Modal Intellectual, Camel, Intellectual Capital* dan *Good Corporate Governance*.

Tabel 4.22 Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Moderator

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.528 ^a	.279	.268	1.39262

a. Predictors: (Constant), Kompetensi SDM*Teknologi Informasi

Sumber: Data primer diolah SPSS 23 tahun 2024

Tabel di atas menunjukkan bahwasannya nilai koefisien determinasi sebesar 0,268 atau dengan kata lain informasi yang terkandung dalam penelitian ini sebesar 26,8% yang dapat dijelaskan oleh model, sedangkan sisanya sebesar

73,2% dijelaskan oleh variabel lain yang belum terdapat didalam model penelitian atau *error*. Sehingga dapat disimpulkan variabel Kinerja Perusahaan Perbankan pada Perusahaan Perbankan Syariah Di Kota Semarang sebesar 26,8% dipengaruhi oleh variabel Kompetensi SDM dengan di moderasi oleh Teknologi Informasi, sedangkan sisanya sebesar 73,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini seperti *Modal Intellectual, Camel, Intellectual Capital* dan *Good Corporate Governance*.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Perusahaan Perbankan

Hipotesis pertama dalam penelitian ini menyatakan bahwasannya Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh positif terhadap Kinerja Perusahaan Perbankan. Berdasarkan hasil analisis regresi yang disajikan dalam tabel 4.21. diperoleh nilai *Coefficients* beta uji t sebesar 0,282 bernilai positif, dengan nilai Sig. $0,000 \leq 0,05$. Maka dapat disimpulkan variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh positif terhadap Kinerja Perusahaan Perbankan Syariah di Kota Semarang. Sehingga dengan demikian hipotesis H1 yang menyatakan Kompetensi SDM berpengaruh positif terhadap Kinerja Perusahaan Perbankan adalah diterima.

Menurut P. S. Maharani & Merkusiwati (2021) kompetensi sumber daya manusia adalah kompetensi yang menjadikan manusia sebagai salah satu sumber daya dalam suatu organisasi. Kompetensi sumber daya manusia merupakan aset yang dimiliki oleh perusahaan supaya SDM mampu bekerja dengan baik dan

profesional. Kompetensi tersebut bisa didapatkan melalui program pelatihan dan pendidikan. Kompetensi SDM perlu ditingkatkan supaya bisa meningkatkan kinerja perusahaan. Apabila kompetensi SDM tinggi maka diharapkan kinerja perusahaan juga meningkat. Jika perusahaan memiliki Kompetensi SDM yang tinggi, maka pihak eksternal akan memandang bahwa kinerja perusahaan tersebut baik.

Apabila SDM perusahaan memiliki kompetensi yang baik, maka hal tersebut akan menunjukkan bahwa perusahaan berhasil dalam mengelola SDM yang dimilikinya dengan menghasilkan SDM yang memadai dan mendukung operasional perusahaan. Selain itu adanya pelatihan yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan dan pendidikan yang dimiliki oleh para karyawan hal tersebut dapat menunjang peningkatan Kompetensi SDM, sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Meningkatnya produktivitas suatu organisasi merupakan cerminan dari baiknya kompetensi yang dimiliki pegawai karena keberhasilan perusahaan dalam mengelola SDMnya sehingga perusahaan akan memiliki nilai tambah dan dapat mempertahankan keunggulan bersaing dari waktu ke waktu dan hal ini sesuai dengan teori yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *Resource Based View Theory*. Dan hal tersebut akan memberikan sinyal yang baik terkait dengan kinerja perusahaan dan perusahaan akan memiliki nilai tambah bagi pihak eksternal dan akan memberikan sinyal bahwa perusahaan perbankan tersebut memiliki kinerja yang baik.

Hasil penelitian Ernawati (2018) menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan pada perbankan

syariah. Adanya program pendidikan dan pelatihan yang diberlakukan untuk setiap karyawan perbankan memiliki pengaruh positif terhadap tingkat kinerja perbankan.

4.2.2 Teknologi Informasi Memoderasi Hubungan Antara Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Kinerja Perusahaan Perbankan

Hipotesis kedua dalam penelitian ini menyatakan bahwasannya Teknologi Informasi memoderasi hubungan antara Kompetensi SDM dan Kinerja Perusahaan Perbankan. Berdasarkan hasil analisis regresi yang disajikan dalam tabel 4.21. diperoleh nilai *Coefficients* beta uji t sebesar 0,004 bernilai positif, dengan nilai Sig. $0,000 \leq 0,05$. Maka dapat disimpulkan variabel Teknologi Informasi berpengaruh positif dan signifikan memoderasi Kompetensi SDM terhadap Kinerja Perusahaan Perbankan Syariah di Kota Semarang. Sehingga dengan demikian hipotesis H1 yang menyatakan Teknologi Informasi memoderasi hubungan antara Kompetensi SDM dan Kinerja Perusahaan Perbankan adalah diterima.

Teknologi informasi adalah pengetahuan, metode, dan teknologi yang berhubungan dengan penanganan informasi. Teknologi informasi meliputi segala cara atau alat yang terintegrasi yang digunakan untuk menjaring data, mengolah dan mengirimkan atau menyajikan secara elektronik menjadi informasi dalam berbagai format yang bermanfaat bagi pemakainya. Adanya Teknologi informasi pada saat ini akan memberikan dampak terhadap efisiensi dan efektivitas kegiatan operasional perusahaan. Adanya kompetensi SDM yang tinggi ditambah dengan penerapan IT yang handal dan pemahaman tentang IT, maka akan mempermudah dan mempercepat proses operasional perusahaan yang akan meningkatkan kinerja perbankan.

Meningkatnya kinerja perbankan akan memberikan sinyal bahwa perbankan sudah mencapai keunggulan kompetitif karena memiliki kompetensi sumber daya manusia yang memadai dan menerapkan IT yang mendukung operasional perbankan sehingga meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasional perbankan. Apabila perbankan memiliki SDM yang kompeten dan ditunjang dengan teknologi informasi yang memadai maka hal tersebut akan memberikan sinyal bahwa perbankan sudah berhasil dalam mengelola sumber daya yang ada dalam perbankan dengan tercapainya kinerja yang baik. Dan hal tersebut juga menunjukkan bahwa perusahaan dapat mengolah dan memanfaatkan sumber dayanya dengan baik sehingga dapat berkelanjutan terus menerus dan hal ini sesuai dengan teori yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *Resource Based View Theory*.

Jejen (2021) menyatakan bahwa pemanfaatan teknologi informasi berbasis komputer memungkinkan perusahaan untuk beroperasi secara efektif, dan efisien. Melalui penggunaan teknologi informasi berbasis komputer, maka proses penyelesaian pekerjaan akan lebih mudah dilaksanakan. Selain itu kompetensi SDM juga mempunyai peranan yang penting dalam perbaikan operasional perbankan, sehingga tingginya kompetensi SDM yang didukung adanya teknologi informasi yang diterapkan dalam perbankan akan mempercepat proses operasional perbankan. Tingginya kompetensi SDM yang dimiliki suatu perbankan mencerminkan bahwa perbankan berhasil dalam mengelola SDM yang baik, ditambah dengan adanya teknologi informasi yang menunjang kegiatan operasional

perbankan membuat perusahaan perbankan dapat dengan mudah mencapai tujuannya dan hal tersebut akan meningkatkan kinerja perbankan.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan data, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran teknologi informasi dalam memoderasi kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja perusahaan (studi kasus pada perbankan Syariah di Kota Semarang). Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perusahaan Perbankan Syariah di Kota Semarang. Tingginya tingkat kompetensi SDM yang dimiliki suatu perusahaan menunjukkan bahwa kinerja perusahaan semakin baik.
2. Teknologi Informasi berpengaruh positif dan signifikan memoderasi Kompetensi SDM terhadap Kinerja Perusahaan Perbankan Syariah di Kota Semarang. Adanya kompetensi SDM yang tinggi ditambah dengan penerapan IT yang handal dan pemahaman tentang IT, maka akan mempermudah dan mempercepat proses operasional perusahaan yang akan meningkatkan kinerja perbankan.

5.2 Keterbatasan

Evaluasi atas hasil penelitian ini harus mempertimbangkan beberapa keterbatasan yang mungkin mempengaruhi hasil penelitian ini, sebagai berikut :

1. Objek penelitian yang hanya dibatasi pada Bank Umum Syariah. Penelitian ini tidak memasukkan bank syariah yang berstatus sebagai Bank Perkreditan Rakyat

Syariah dan Unit Usaha Syariah. Oleh karena itu hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasi pada seluruh bank yang beroperasi dengan sistem syariah.

2. Jumlah responden hanya 70 orang, tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.

3. Dilihat dari hasil nilai *Adjusted R Square* yang hanya sebesar 32,9% dan kurang dari 50% menunjukkan bahwa masih banyak variabel independen lain yang mampu menjelaskan pengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja perusahaan perbankan yang belum dijelaskan pada penelitian ini.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil analisis, pembahasan, dan kesimpulan diatas dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut :

1. Dari hasil penelitian diketahui bahwa Teknologi Informasi berpengaruh positif dan signifikan memoderasi Kompetensi SDM terhadap Kinerja Perusahaan Perbankan Syariah. Oleh karena itu Bank Syariah disarankan untuk memperhatikan faktor tersebut dengan lebih memperhatikan kompetensi SDM yang ada di perusahaannya dengan mengadakan pelatihan atau training bagi seluruh karyawan dan menunjang operasional perusahaan dengan menggunakan teknologi informasi guna meningkatkan kinerja perusahaan perbankan syariah menjadi lebih baik lagi.
2. Bagi penelitian selanjutnya bisa memperluas objek penelitian, supaya hasil penelitian dapat digeneralisasi pada seluruh bank yang beroperasi dengan sistem syariah serta menambah variabel lain seperti *modal intelectual, intelectual capital*, dan *good corporate governance*.

DAFTAR PUSTAKA

- Audirachman, J. (2022). *Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Percetakan Buku CV. Angkasa Solo.*
- Becker, G. S. (1964). *Human capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education.* New York: National Bureau of Economic Research.
- Chalimah, Milasari, D., Santoso, T. B., & Sultoni. (2021). Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) dan Kinerja Usaha Kecil Menengah (UKM) Kabupaten Pekalongan. *PPMA FE Unikal* , (3), 1–25.
- Desi Lestari, N. K., Kusumawati, N. P. A., & Nuratama, I. P. (2022). Peran Kompetensi Sumber Daya Manusia Dalam Memoderasi Hubungan Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Lpd Se-Kecamatan Penebel. *Hita Akuntansi Dan Keuangan*, 3(1), 268–284. <https://doi.org/10.32795/hak.v3i1.2306>
- Ehsanti, I. (2014). *The Influence Of Human Resource Competence And The Implementation Of A Regional Financial Accounting System On The Quality Of Regional Financial Reports.* *European Journal of Endocrinology*, 171(6), 727–735. Retrieved from <https://aje.bioscientifica.com/view/journals/eje/171/6/727.xml>
- Ernawati. (2018). Pengaruh Sumberdaya Manusia Terhadap Kinerja Perbankan Syariah. *Journal of Intellectual Capital*, Vol. 3(30), 207–215.
- Galib, M., & Hidayat, M. (2018). Analysis of Company Performance Using the Balanced Scorecard Approach in Bosowa Propertindo. *Seiko Journal of Management Business*, 2(1), 92–112. Retrieved from <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko>
- Istiqomah Nur Latifah, Agus Achmad Suhendra, I. M. (2023). *Factors affecting job satisfaction and employee performance: a case study in an Indonesian sharia property companies.* Retrieved from <https://doi.org/10.1108/IJPPM-03-2021-0132>
- Jejen, L. (2021). Peran teknologi informasi dalam peningkatan kinerja sumber daya manusia. *Forum Ekonomi*, 23(1), 1–11.
- Kasmawati, K. (2018). Sumber Daya Manusia Sebagai Sumber Keunggulan Kompetitif. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2(2), 229.

<https://doi.org/10.24252/idaarah.v2i2.6864>

- Maharani, P. S., & Merkusiwati, N. K. L. A. (2021). Ni Ketut Lely Aryani Merkusiwati 2 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Indonesia. *Jurnal Akuntansi*, 36(5), 1481–1493.
- Maharani, S. S., & Pravitasari, D. (2022). Pengaruh Sumber Daya Manusia, Teknologi Informasi, Good Corporate Governae dan Mnajemen Risiko Terhadap Kinerja Keuangan di Masa Pandemi Covid - 19 Pada BMT di Kabupaten Tulungagung. *JURKAMI: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 7(1), 114–122. Retrieved from <http://jurnal.stkipersada.ac.id/jurnal/index.php/JPE/article/view/1531>
- Menne, F., Surya, B., Yusuf, M., Suriani, S., Ruslan, M., & Iskandar, I. (2022). Optimizing the Financial Performance of SMEs Based on Sharia Economy: Perspective of Economic Business Sustainability and Open Innovation. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 8(1), 18. <https://doi.org/10.3390/joitmc8010018>
- Putri, E. S., & Syarief, A. (2021). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Pengelolaan Keuangan Daerah Serta Implikasinya Pada Kinerja Keuangan Pemerintah Daerah (Survey Pada Organisasi Perangkat Daerah Pemerintah Kota Bandung). *Prosiding The 12th Industrial Research Workshop and National Seminar*, 1202–1208.
- Resfiana, & Syamsir. (2019). Pengaruh Penerapan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Aparatur Nagari Dalam Pengelolaan Keuangan Nagari. *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, 2(6), 1–7.
- Schultz, T. W. (1961). *Investment in human capital*. *American Economic Review*.
- Selvi, F., Haliah, Nirwana, Alief Fahdal Imran, M., & Hasan, H. (2023). *Information Technology Moderates The Effect Of Human Resource Management Audit And Work Motivation On Employee Performance*. 02(03), 2023.
- Siregar, M. (2019). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Kualitas Anggaran Terhadap Kinerja Keuangan Daerah Dimediasi dengan Sistem Informasi Manajemen Daerah. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 160–169. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.2240>
- Syabri, B. A., Akuntansi, J., Uinsu, F., Dosen, K., Ekonomi, F., & Islam, B. (2022). Analisis Sistem Informasi Akuntansi dan Kinerja Pegawai terhadap Kualitas Laporan Keuangan pada Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah I Medan. *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 7(3), 979–991. Retrieved from <http://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/Mas/index>

- Wijayanto, B. K., & Riani, A. L. (2021). The Influence of Work Competency and Motivation on Employee Performance. *Society*, 9(1), 83–93. <https://doi.org/10.33019/society.v9i1.290>
- Yu, Y., Huo, B., & Zhang, Z. (2021). Impact of information technology on supply chain integration and company performance: evidence from cross-border e-commerce companies in China. *Journal of Enterprise Information Management*, 34(1), 460–489. <https://doi.org/10.1108/JEIM-03-2020-0101>
- Yustianti, N., & Susanti, M. (2020). Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Sumber Daya Manusia Terhadap Ketepatanwaktuan Pelaporan Keuangan. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(5), 1043–1052.
- Zakaria, I. H., & Leiwakabessy, T. F. F. (2020). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Kemampuan Berkomunikasi Interpersonal, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Bank Syariah Di Kota Ambon). *Jurnal Akuntansi: Transparansi Dan Akuntabilitas*, 8(2), 117–126. <https://doi.org/10.35508/jak.v8i2.2873>

