

Bagaimana motivasi kerja Islam memoderasi pengaruh lingkungan kerja, pengalaman kerja, dan reward terhadap kinerja karyawan?

Muhammad Yunus, Mochlasin*

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Salatiga, Indonesia

*) Korespondensi (e-mail: mochlasin@iainsalatiga.ac.id)

Abstract

This study aimed to analyze the influence of the work environment, work experience, and rewards on the performance of employees with Islamic work motivation as a moderating variable for BTN Syariah KC Surakarta employees. The sampling method used is a saturated sample by making the entire population a research sample. The sample of this study was 54 BTN Syariah KC Surakarta employees. Statistical analysis technique using moderated regression analysis. The results of this study state that the work environment does not affect employee performance, while work experience and rewards have a positive and significant effect on employee performance. The Islamic work motivation variable cannot strengthen the influence of the work environment, work experience, and rewards on employee performance.

Keywords: Work Environment, Work experience, Reward, Islamic Work Motivation, Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, pengalaman kerja, dan *reward* terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja Islam sebagai variabel moderating pada karyawan BTN Syariah KC Surakarta. Metode sampling yang digunakan adalah sampel jenuh yaitu dengan menjadikan seluruh populasi sebagai sampel penelitian. Adapun sampel penelitian ini adalah karyawan BTN Syariah KC Surakarta sebanyak 54 orang. Teknik analisis statistik menggunakan moderated regression analysis. Hasil dari penelitian ini menyatakan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan pengalaman kerja dan *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi kerja Islam tidak mampu memperkuat pengaruh lingkungan kerja, pengalaman kerja, dan *reward* terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Lingkungan kerja, Pengalaman kerja, *Reward*, Motivasi kerja Islam, Kinerja.

How to cite: Yunus, M., & Mochlasin, M. (2021). Bagaimana motivasi kerja Islam memoderasi pengaruh lingkungan kerja, pengalaman kerja, dan reward terhadap kinerja karyawan?. *Journal of Management and Digital Business*, 2(2), 116-127. <https://doi.org/10.53088/jmdb.v2i2.293>

1. Pendahuluan

Bagi seluruh penduduk dunia, tahun 2020 adalah salah satu tahun tersulit dan terberat, dikarenakan maraknya virus berbahaya yang bernama corona (Covid-19) yang dapat menyerang saluran pernafasan manusia sehingga bisa mengganggu kesehatan dan bahkan bisa menyebabkan kematian. Selain mengganggu kesehatan, virus ini juga mengganggu pada sektor perekonomian, terutama bagi mereka para karyawan atau pekerja. Hal ini juga menimpa pada sektor perbankan syariah, dengan pekerjaan yang berhubungan langsung dengan publik dan masyarakat

umum yang luas, mereka di tuntutan untuk bekerja lebih keras dan juga harus ekstra berhati-hati agar bisa memberikan yang terbaik dan juga tetap bisa menjaga kesehatannya.

Pada bulan Oktober 2021, tercatat terdapat 12 Bank Umum Syariah (BUS) di Indonesia yang memiliki jumlah kantor sebanyak 2.032, meliputi kantor cabang, kantor cabang pembantu, dan kantor kas dengan 49.380 karyawan yang tersebar di seluruh Indonesia. Sedangkan jumlah bank umum konvensional yang mempunyai unit usaha syariah (UUS) tercatat sebanyak 21 bank dengan 411 kantor dan 5.542 karyawan, begitu juga dengan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) yang berjumlah 163 lembaga dengan 661 kantor dan 6.870 karyawan (www.ojk.go.id).

Banyaknya bank syariah di Indonesia membuat persaingan semakin ketat, mereka harus berlomba-lomba untuk menjadi yang terbaik guna menarik masyarakat luas agar menjadi nasabahnya, supaya tidak kalah bersaing dengan bank syariah lainnya, maka semua bank syariah harus berusaha semaksimal mungkin guna meningkatkan kinerjanya. Guna memberi hasil yang terbaik bagi perusahaan, para karyawan dituntut untuk memiliki kinerja yang baik pula, hasil kinerja yang baik juga akan berdampak positif bagi perusahaan, kinerja menjadi wujud perilaku kerja seorang karyawan yang digambarkan seperti prestasi kerja sesuai dengan fungsi peran di perusahaan menurut jangka waktu tertentu. Dengan kata lain kinerja ialah hasil kerja menurut standar yang disepakati guna meraih tujuan perusahaan yang menjadi tanggung jawab karyawan (Nur'aeni dan Sudirman, 2019).

Untuk mendukung hasil kinerja yang baik dari para karyawan, perusahaan juga harus memperhatikan berbagai aspek pendukungnya, salah satunya yaitu mengenai lingkungan kerja dari para karyawan. Lingkungan kerja di sini yaitu lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik, dengan perusahaan memperhatikan lingkungan kerja dari para karyawannya, diharapkan hal itu bisa memompa semangat bekerja. Apabila semangat kerjanya meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat, dengan begitu tujuan suatu instansi perbankan syariah tersebut akan berjalan dengan baik. Berhasil atau tidaknya perusahaan dilihat dari para karyawan yang menjalankan tugasnya, diperlukan adanya balas jasa terhadap karyawan sesuai dengan kinerjanya (Kavela, 2015). Berdasarkan penelitian dari Ferawati (2017) dan Az Zahra (2016) menyimpulkan jika lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Di sisi lain, riset dari Hanafi dan Yohana (2017) menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh dari internal diri karyawan juga dapat berasal dari pengalaman kerja dia sendiri, pengalaman kerja dibutuhkan guna menambah efektivitas karyawan, tujuannya yaitu guna memberikan pekerjaan yang efektif serta sarana peningkatan produktivitas bagi karyawan (Saputra, 2019). Seorang karyawan yang mempunyai pengalaman kerja, dia akan terbiasa dan kreatif di dalam melaksanakan tugas kerjanya. Sebaliknya, karyawan tanpa pengalaman kerja butuh waktu untuk membiasakan diri dengan pekerjaannya, hal ini tentu akan memperlambat kinerja bagi perusahaan. Penelitian dari Kumalasari (2017), menyatakan pengalaman kerja

tidak mempengaruhi kinerja karyawan, sedangkan penelitian dari Lukito, dkk (2016) serta Nur'aeni dan Sudiman (2019) menyimpulkan bahwa pengalaman kerja mempengaruhi kinerja.

Reward merupakan faktor dari luar berikutnya yang bisa mempengaruhi kinerja. *Reward* merupakan bentuk apresiasi dari suatu pencapaian tertentu oleh individu atau lembaga yang diberikan dalam bentuk materi atau non materi. (Eriawati, 2018) mendefinisikan *reward* sebagai salah satu cara seseorang memotivasi mereka guna melakukan perbuatan baik serta meningkatkan kinerja mereka. Berdasarkan penelitian Eriawati (2018) dan Sandra, dkk (2018) menjelaskan bahwa *reward* berpengaruh positif terhadap kinerja, tetapi hasil berbeda diungkapkan riset dari Suak, dkk (2017) yang menyimpulkan jika tidak ada pengaruh antara *reward* terhadap kinerja karyawan.

Motivasi seorang karyawan berpengaruh terhadap sikap dirinya dalam bekerja. Motivasi seorang karyawan tergantung dari besar motivasi itu sendiri, karena terbentuk dari sikap karyawan untuk menghadapi situasi kerja dalam sebuah organisasi. Motivasi adalah keadaan atau energi yang mendorong karyawan untuk berkoordinasi atau berkonsentrasi untuk mencapai hasil kerja yang maksimal (Kavela, 2015). Islam mendefinisikan motivasi kerja sebagai suatu kegiatan untuk mencari nafkah berdasarkan niat untuk beribadah. Bekerja itu wajib bagi umat Islam, motivasi bekerja dalam Islam bukanlah untuk menjalani kehidupan yang hedonis atau menggapai kekayaan dengan biaya berapa pun dan bukan untuk status. Oleh karena itu, motivasi bekerja dalam Islam bukan hanya untuk mewujudkan kelangsungan hidup, tetapi juga bentuk beribadah kepada Allah SWT.

Bekerja untuk mencari nafkah merupakan hal istimewa dari sudut pandang Islam (Pramandhika, 2011). Sebuah studi dari Kavela (2015) menyimpulkan bahwa motivasi tidak bisa memediasi dampak lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, penelitian Widyastuti dan Hasan, (2015) menemukan bahwa motivasi bisa memediasi dampak pengalaman kerja terhadap kinerja. Hal itu juga sesuai dengan penelitian Muliani, dkk (2017) yang menyimpulkan motivasi bisa memediasi pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, maka tujuan penelitian ini untuk melihat dan menganalisis seberapa besar pengaruh lingkungan kerja, pengalaman kerja dan *reward* terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja islam sebagai variabel moderating.

2. Tinjauan Pustaka

Kinerja Karyawan

Kinerja dijelaskan sebagai hasil kerja yang berkaitan dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan pelanggan dan berkontribusi untuk perekonomian (Pratama & Wardani, 2018). Sedangkan menurut Hanafi dan Yohana (2017), kinerja merupakan kemampuan dari karyawan untuk tampil dan kesediaan untuk mengerjakan tugasnya. Hal ini memiliki arti bahwa hasil kinerja dari seorang karyawan di tentukan oleh diri mereka sendiri tergantung dengan keinginan dan seberapa besar usaha dia.

Lingkungan Kerja

Menurut Rulianti (2021), lingkungan kerja menjadi salah satu aspek kunci memajukan organisasi, karena memiliki dampak langsung pada karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Menurut Rahmatika (2014), dengan menjaga lingkungan kerja serta membuat kondisi kerja yang bisa memotivasi karyawan untuk bekerja, dapat memengaruhi semangat kerja karyawan.

1) Lingkungan kerja fisik

Menurut Sedamayanti (2009), lingkungan ini meliputi seluruh kondisi fisik di sekeliling tempat kerja baik langsung atau tidak langsung dan mampu mendorong kinerja karyawan. Menurut Moekijat (1995), lingkungan fisik meliputi pencahayaan, warna, musik, suhu, kelembaban, sirkulasi, dan kebersihan.

2) Lingkungan kerja non fisik

Menurut Wursanto (2009), semua yang menyangkut aspek psikis dalam lingkungan kerja bisa disebut lingkungan kerja non fisik, hal ini tidak bisa dirasakan secara langsung, tetapi keberadaannya dapat dirasakan. Menurut dia, lingkungan ini meliputi tiga macam yaitu adanya rasa aman dalam bekerja, adanya loyalitas, dan adanya kepuasan karyawan.

Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja memegang peranan penting dalam menjalankan tugasnya, karyawan yang berpengalaman dapat lebih memahami apa yang harus dilakukan ketika menemukan sebuah masalah (Lukito, 2016). Pengalaman kerja dari seorang karyawan dapat berdampak terhadap hasil kerjanya, dengan pengalaman kerja yang dimiliki, mereka mampu meningkatkan prestasi kerjanya. Namun sebaliknya, dengan pengalaman kerja yang kurang, maka mereka belum mampu dan kesulitan dalam meningkatkan prestasi kerja mereka (Saputra et al., 2019).

Reward

Reward (penghargaan) merupakan sebuah apresiasi atas upaya guna memperoleh karyawan profesional sesuai syarat pekerjaan, memerlukan pembaharuan yang seimbang, yang berarti upaya organisasi, penggunaan dan pemeliharaan karyawan untuk melengkapi kegiatan secara efisien dan efektif (Handoko, 2003). *Reward* (penghargaan) merupakan cara untuk memotivasi seseorang untuk berbuat baik dan meningkatkan kerjanya. *Reward* (penghargaan) merupakan bentuk apresiasi untuk prestasi yang diraih yang bisa berupa materi maupun ucapan yang diberikan atas prestasi itu (Andreyan, 2020).

Motivasi Kerja Islam

Menurut Siagian (2017), motivasi diibaratkan stimulus yang mengakibatkan anggota organisasi ingin serta ikhlas guna mencurahkan keahliannya, baik berupa keterampilan atau keahlian, waktu, dan tenaga untuk menjalankan kewajiban berbagai kegiatan serta menjadi tanggung jawab dalam menggapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dan tujuan berbagai organisasi. Motivasi pekerjaan dalam Islam adalah kegiatan untuk mencari nafkah, yang merupakan bagian dari ibadah, yang bekerja tidak hanya untuk melanjutkan kekayaan dan kehidupan hedonis.

Bekerja dapat menjadi bentuk syukur atas nikmat Allah SWT serta bentuk komitmen beribadah kepada Allah SWT setelah ibadah fadlu lainnya (Barkhiyyah & Prasetyo, 2020).

3. Metode Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Dalam metode sampling jenuh, seluruh populasi di ambil semua untuk dijadikan sampel (Sugiyono, 2010). Pengumpulan data menggunakan angket (kuesioner), semua karyawan Bank BTN Syariah Kantor Cabang Surakarta yang berjumlah 54 orang dijadikan sampel.

Data yang sudah diperoleh kemudian di uji menggunakan metode uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji kebaikan model. Untuk melihat pengaruh dari variabel moderating, dilakukan pengujian dengan menggunakan moderated regression analysis. Pada regresi tersebut dapat menentukan apakah suatu variabel pembatas memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen (Ghozali, 2016), untuk pengambilan keputusan hipotesisnya, yaitu harus memenuhi signifikansi $< 0,05$ (Liana, 2009).

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 Z + \beta_5 X_1 Z + \beta_6 X_2 Z + \beta_7 X_3 Z + e$$

Keterangan: X1: Lingkungan kerja, X2: Pengalaman kerja, X3: *Reward*, Z: Motivasi kerja islam; dan Y: Kinerja

4. Hasil dan Pembahasan

4.1. Hasil penelitian

Uji asumsi klasik

Model yang baik, adalah model yang memenehui atau tidak ada masalah uji asumsi klasik. Adapun uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Menurut Ghozali (2013), uji nnormalitas dilaksanakan guna melihat data dari setiap variabel dapat terdistribusi dengan normal, syaratnya yaitu apabila nilai Asymp. Sig. (2 – tailed) $\geq 0,05$.

Tabel 1. Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
Kolmogorov-Smirnov Z	.717
Asymp. Sig. (2-tailed)	.682

Dapat di lihat dari Tabel 1, nilai signifikansi adalah $0.682 > 0.05$, maka dapa dikatakan data berdistribusi normal.

Tabel 2. Hasil uji multikolinieritas

Model	Coefficients	Std. Error	Tolerance	VIF
Lingkungan Kerja	.057	.192	.534	1.871
Pengalaman Kerja	.488	.135	.631	1.585
Reward	.584	.171	.617	1.620

Hasil pengujian menunjukkan nilai *tolerance* semua variabel independen di atas 0,1 dan nilai VIF variabel di bawah 10. Artinya bahwa semua variabel independen tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Tabel 3. Uji heteroskedastisitas

Model	Coefficients	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	8.649	3.801		2.276	.027
Lingkungan Kerja	-.223	.112	-.366	-1.985	.053
Pengalaman Kerja	.089	.079	.191	1.121	.268
Reward	.000	.100	-.001	-.004	.997

Pada Tabel 3, seluruh variabel memiliki nilai $\text{sig} > 0.05$, artinya tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Bawono (2006), Pengujian ini dilakukan guna memperlihatkan sejauh mana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 4. Hasil uji R^2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.747 ^a	.558	.532	2.258

Koefisien determinan (R^2) sebesar 0.558, dapat disimpulkan jika variabel independen mampu menerangkan variasi variabel dependen sebesar 55,8%, dan sisanya 44,2% dijelaskan oleh variabel lain di luar model ini.

Uji F

Menurut Ghazali (2013), pengujian ini dimaksudkan guna melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama.

Tabel 6. Hasil uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	322.347	3	107.449	21.080	.000 ^b
Residual	254.857	50	5.097		
Total	577.204	53			

Nilai F hitung sebesar 21.080 lebih besar dari F_{tabel} (2.79), dan signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0.05, artinya variabel independen secara serentak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen.

Uji Moderated Regression Analysis

Pengujian ini dikerjakan guna mengetahui pengaruh (diperkuat atau diperlemah) variabel moderator terhadap hubungan antara variabel independen dan dependen. Pengambilan keputusan hipotesisnya, yaitu harus memenuhi signifikansi $< 0,05$ (Liana, 2009).

Tabel 8. Hasil uji MRA

Model	Coefficients	Std. Error	T	Sig.
(Constant)	-62.243	68.962	-.903	.371
Lingkungan Kerja	-.114	2.637	-.043	.966
Pengalaman Kerja	-.237	1.964	-.121	.904

Reward	2.539	2.384	1.065	.292
Motivasi Kerja Islam	2.345	1.906	1.230	.225
LK*MKI	.003	.075	.035	.972
PK*MKI	.019	.053	.352	.726
R*MKI	-.065	.069	-.934	.355

Merujuk pada Tabel 8, maka hasil uji MRA :

1. Interaksi variabel LK*MKI memiliki t hitung 0,035 dengan signifikansi 0,972 > 0,05 yang berarti tidak signifikan. Artinya motivasi kerja Islam tidak mampu memoderating pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Interaksi variabel PK*MKI memiliki t hitung 0.352 dengan signifikansi 0.726 > 0.05 yang berarti tidak signifikan. Artinya motivasi kerja Islam tidak mampu memoderating pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Interaksi variabel R*MKI memiliki t hitung -0.934 dengan signifikansi 0.355 > 0.05 yang berarti negatif dan tidak signifikan. Artinya motivasi kerja Islam tidak mampu memoderating pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan.

4.2. Pembahasan

Lingkungan kerja dan kinerja karyawan

Berdasarkan tabel hasil uji t, diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 0,295 < nilai t tabel 2,015. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh parsial variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian dari Hanafi dan Yohana (2017) dan Sahlan, dkk (2015) yang menyatakan jika lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil tersebut, maka hipotesis satu yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di tolak.

Hal ini mengartikan bahwa bagaimanapun situasi dan kondisi lingkungan pekerjaan para karyawan, mereka mereka tidak akan terpengaruh di dalam melakukan pekerjaannya. Perusahaan sebaiknya memperhatikan lingkungan kerja karyawannya, baik lingkungan kerja fisik maupun non fisik, dikarenakan hal ini juga bisa mempengaruhi hasil kinerja para karyawannya. Perusahaan bisa memulai dengan memperhatikan permasalahan-permasalahan dari karyawan, kebutuhan para karyawan dan pengembangan karyawan.

Pengalaman kerja dan kinerja karyawan

Berdasarkan tabel uji t, dapat diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 3,607 > nilai t tabel 2,015 sehingga dari hasil uji hipotesis ini dapat disimpulkan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Hal ini juga selaras dengan penelitian dari Lukito, dkk (2016), Nur'aeni dan Sudiman (2019) serta Ratnawati, dkk (2020) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil tersebut, maka hipotesis dua yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di terima.

Hal ini mengindikasikan bahwa para karyawan yang khususnya mereka yang memiliki pengalaman sebelumnya di bidang pekerjaannya saat ini akan lebih bagus dan baik di dalam melakukan pekerjaannya. Perusahaan diharapkan mampu memanfaatkan pengalaman yang dimiliki oleh para karyawannya guna meningkatkan hasil kinerja perusahaan, perusahaan juga diharapkan bisa memberikan berbagai pelatihan bagi karyawannya agar lebih memiliki keterampilan dan pengalaman di dalam melaksanakan pekerjaannya.

Reward dan kinerja karyawan

Berdasarkan tabel hasil uji t, dapat diketahui bahwa nilai t hitung sebesar $3,423 >$ nilai t tabel $2,015$ sehingga dari hasil uji hipotesis ini dapat disimpulkan bahwa variabel *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Hal ini juga selaras dengan penelitian dari Eriawati (2018), Sandra, dkk (2018), Fadhilah (2019), serta Ahmad (2019) yang menyatakan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil tersebut, maka hipotesis tiga yang menyatakan bahwa *reward* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di terima.

Hal tersebut mengartikan bahwa betapa artinya *reward* atau penghargaan yang diterima karyawan dikarenakan hal itu merupakan sebuah bentuk apresiasi atau kepedulian dari perusahaan bagi kinerjanya selama ini. Perusahaan diharapkan sering memberikan apresiasi baik fisik maupun non fisik atas kinerja para karyawannya, sehingga bisa menimbulkan rasa bangga dan semangat untuk bekerja lebih keras lagi di dalam diri para karyawan.

Interaksi lingkungan kerja dan motivasi kerja islam terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel 7, diketahui hasil uji MRA diperoleh nilai signifikansi $0,972 >$ $0,05$. Hal ini menyatakan bahwa variabel motivasi kerja islam tidak mampu memoderating atau memperkuat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini selaras dengan penelitian dari Kavela (2015) serta Wahyuni, dkk (2017) yang menyatakan bahwa motivasi kerja Islam tidak mampu memoderating pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil tersebut, maka hipotesis empat yang menyatakan bahwa motivasi kerja Islam mampu memoderating pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja di tolak.

Para karyawan sudah nyaman dengan lingkungan pekerjaannya saat ini, sehingga mereka tidak memerlukan motivasi untuk melancarkan pekerjaan mereka. Perusahaan diharapkan mampu membuat suasana lingkungan kerja yang nyaman bagi semua karyawannya, sehingga bisa meningkatkan motivasi kerja para karyawannya dan bisa membuat hasil kinerjanya semakin membaik.

Interaksi pengalaman kerja dan motivasi kerja islam terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel uji MRA, diketahui hasil uji MRA diperoleh nilai signifikansi $0,726 >$ $0,05$. Hal ini menyatakan bahwa variabel motivasi kerja Islam tidak mampu memoderating atau memperkuat pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini selaras dengan penelitian dari Tan dan Nawawi (2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja Islam tidak mampu memoderating pengaruh

pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil tersebut, maka hipotesis lima yang menyatakan bahwa motivasi kerja Islam mampu memoderating pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di tolak.

Para karyawan yang telah memiliki pengalaman lebih paham dengan apa yang mereka kerjakan, sehingga mereka tidak memerlukan dorongan motivasi lagi untuk melakukan pekerjaannya, hal ini juga di dukung dengan data yang diperoleh bahwa sebagian besar karyawan merupakan golongan yang berusia antara 31-40 tahun, sehingga kemungkinan mereka sudah banyak merasakan pengalaman di dalam pekerjaan saat ini. Perusahaan diharapkan mampu lebih menghargai para karyawan yang memiliki pengalaman atau lebih senior di dalam perusahaan agar mereka lebih memiliki motivasi untuk bekerja lebih keras, sehingga bisa menjadi contoh bagi karyawan yang masih baru atau karyawan yang lebih muda untuk mereka bisa lebih berkembang lagi.

Interaksi reward dan motivasi kerja islam terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel 7, diketahui hasil uji MRA diperoleh nilai signifikansi $0.355 > 0,05$. Hal ini menyatakan bahwa variabel motivasi kerja Islam tidak mampu memoderating atau memperkuat pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan. Hal ini selaras dengan penelitian dari Hikmah (2020) dan Siswanto, dkk (2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja Islam tidak mampu memoderating pengaruh *reward* terhadap kinerja. Dengan hasil tersebut, maka hipotesis enam yang menyatakan bahwa motivasi kerja Islam mampu memoderating pengaruh *reward* terhadap kinerja di tolak.

Para karyawan lebih mengedepankan atau mementingkan sebuah *reward* atau apresiasi dari perusahaan daripada sebuah motivasi. Untuk itu perusahaan diharapkan bisa mengevaluasi sistem pemberian *reward* kepada para karyawannya agar mereka bisa lebih termotivasi atau terdorong lagi untuk bekerja dengan lebih keras.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank BTN Syariah Kantor Cabang Surakarta. Sementara itu pengalaman kerja dan *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja Islam tidak mampu memoderating pengaruh lingkungan kerja, pengalaman kerja dan *reward* terhadap kinerja karyawan Bank BTN Syariah Kantor Cabang Surakarta.

Ucapan Terimakasih

Terima kasih kepada kedua orang tua, dan kepada semua pihak yang sudah bersedia terlibat di dalam penelitian ini. Berkat doa, dukungan, serta dorongan semangatnya sehingga penelitian ini dapat terselesaikan.

Referensi

- Adi Muliani, N. P., Sudibya, G. A., & Sintaasih, D. K. (2017). Peran Mediasi Motivasi Pada Hubungan Sistem Reward Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Finance di Kota Tabanan). *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(6), 1731–1756.
- Ahmad, A. (2019). A Comparative Study of Banking Industry Based on Appraisal System , Rewards and Employee Performance. *Seisense Journal of Management*, 2(1), 1–11.
- Andreyan, R., Slamet, A. R., & Rahman, F. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Reward (Penghargaan) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. BPR Delta Lamongan). *E-Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN*, 09(15), 139–156.
- Az Zahra, S. F. (2016). *Karyawan Melalui Disiplin Kerja (Studi pada Karyawan Patra Jasa Convention Hotel Semarang)*. Universitas Diponegoro.
- Barkhiyyah, N. S., & Prasetyo, A. (2020). Pengaruh Motivasi Islam Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Lembaga Amil Zakat Nasional Baitul Maal Hidayatullah Surabaya. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori Dan Terapan*, 7(1), 183–198. <https://doi.org/10.20473/vol7iss20201pp183-198>
- Bawono, A. (2006). *Multivariate analysis dengan SPSS*. Salatiga: STAIN Salatiga Press.
- Eriawati, Y. (2018). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Simpang Empat Pasaman Barat. *METANA : MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM*, 1(2), 67–80.
- Fadhilah, N. A. (2019). *Analisis Komunikasi , Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Tbk Area Mikro Bandar Lampung*. Bandar Lampung.
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *AGORA*, 5(1).
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program (IBM SPSS) (8th ed.)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 5(1), 73–89.
- Handoko, T. H. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hikmah, A. N. (2020). Pengaruh Reward dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Dimediasi Variabel Motivasi (Studi Empiris Karyawan Bank BTPN Probolinggo). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(2), 188–205.
- Kavela, D. (2015a). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 15(3), 374–381.
- Kavela, D. (2015b). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan

- Motivasi Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 15(3), 374–381.
- Kumalasari, D. A. (2017). *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja, Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (BNI Syariah Surabaya)*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pebarnas Surabaya.
- Liana, L. (2009). Penggunaan MRA dengan Spss untuk Menguji Pengaruh Variabel Moderating terhadap Hubungan antara Variabel Independen dan Variabel Dependen. *Jurnal Teknologi Informasi Dinamik*, XIV(2), 90–97.
- Lukito, H. P., Haryono, A. T., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh Motivasi Instrinsik, Motivasi Ekstrinsik Dan Pegalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada BTPN Syariah Semarang). *Journal of Management*, 2(2), 1–15.
- Moekijat. (1995). *Manajemen Kepegawaian*. Bandung: Alumnus.
- Nur'aeni, & Sudirman, M. (2019a). Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bank Rakyat Indonesia Syariah Kantor Cabang Bandung Suniaraja. *Jurnal Maps (Manajemen Perbankan Syariah)*, 3(1), 15–30.
- Nur'aeni, & Sudiman, M. (2019b). Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Rakyat Indonesia Syariah Kantor Cabang Bandung Suniaraja. *Jurnal Maps (Manajemen Perbankan Syariah)*, 3(1), 15–30.
- Pramandhika, A. (2011). Motivasi Kerja dalam Islam (Studi Kasus pada Guru TPQ di Kecamatan Semarang Selatan). Universitas Diponegoro.
- Pratama, A. A. N., & Wardani, A. (2018). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal). *Muqtasid: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 8(2), 119. <https://doi.org/10.18326/muqtasid.v8i2.119-129>
- Rahmatika, N. P., Swasto, B., & Prasetya, A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(2), 1–9. <https://doi.org/10.37751/parameter.v4i2.41>
- Ratnawati, E., Sukidjo, & Efendi, R. (2020). International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding The Effect of Work Motivation and Work Experience on Employee Perfomance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(2020), 109–116.
- Rulianti, E., Nurpribadi, G., & Roni, A. (2021). Peran Motivasi dalam Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 4(2), 963–973.
- Sahlan, N. I., Mekel, P. A., & Trang, I. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut cabang Airmadidi. *EMBA*, 3(1), 52–62.
- Sandra, W. E., Sufian, S., & Arif S, H. (2018). Pengaruh Reward Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja (Studi Pada PT Bank Maybank Indonesia Area Semarang). *Magisma*, 6(2), 41–51.

- Saputra, W. D., Chamariyah, & Subijanto. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep. *MAP (Jurnal Manajemen Dan Administrasi Publik)*, 2(3), 385–399.
- Sedamayanti. (2009). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siagian, M. (2017). Analisis Kompetensi, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Di Kantor Pelayanan Pajak Daerah (KPPD) Batam Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Kepulauan Riau. *JIMUPB (Jurnal Ilmiah Manajemen)*, 5(2), 59–68.
- Siswanto, S., Maulidiyah, Z., & Masyhuri, M. (2021). Employee Engagement and Motivation as Mediators between the Linkage of Reward with Employee Performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(2), 625–633. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no2.0625>
- Suak, R., Adolfina, & Uhing, Y. (2017). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang. *EMBA*, 5(2), 1050–1059.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Tan, N., & Nawawi, M. T. (2021). Mediasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Jakarta Utara. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 11(4), 1127–1136.
- Wahyuni, I., Lamidi, & Sutarno. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Islam Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 17(3), 417–424.
- Widyastuti, P., & Hasan, F. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Moderating Pada Koperasi Pegawai PLN Sektor Priok. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1).
- Wursanto. (2009). *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*, (2nd ed.). Yogyakarta: Andi.
- Yohana, C. (2017). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada PT.BNI Life Insurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis*, 5, 73–89.