

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Perkembangan zaman banyak mempengaruhi tatanan sosial masyarakat baik dalam kehidupan keluarga, organisasi, termasuk juga dalam perusahaan. Penggunaan teknologi saat ini merambat ke berbagai perusahaan dimana aktivitas kerja dialihkan ke teknologi sehingga beberapa perusahaan besar lebih mementingkan teknologi daripada kinerja karyawan. Padahal, tujuan perusahaan dikatakan dapat tercapai bukan hanya tergantung pada peralatan modern serta sarana dan prasarana yang memadai, tetapi lebih tergantung pada sumber daya manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut.<sup>1</sup>

Sebuah perusahaan membutuhkan berbagai aspek agar perusahaan dapat beroperasi dengan baik dalam mencapai tujuannya. Berbagai aspek tersebut bisa berupa mesin, manusia, dan modal. Apabila perusahaan dapat mengatur aspek tersebut dengan baik maka perusahaan akan lebih mudah mencapai tujuannya. Hubungan saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan sangat diperlukan dalam bekerja.<sup>2</sup>

Kinerja karyawan tidak akan maksimal jika hanya bergantung pada mesin tanpa mencermati aspek manusianya. Haruslah diingat, jika dalam sesuatu organisasi industri, aspek manusia yang berkemampuan, berketrampilan,

---

<sup>1</sup> Vina Andriana, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening: Studi Empiris pada PT. Iskandar Printing Textile. *"Naskah Publikasi"* 2017 diakses di <http://eprints.ums.ac.id> Pada Tanggal 16 April 2021 Pukul 21.45 WIB.

<sup>2</sup>Luis Marnisah, *Hubungan Industrial dan Kompensasi: Teori dan Praktik* (Yogyakarta: Budi Utama, 2019), 117.

bertanggung jawab sebagai karyawan adalah suatu aset perusahaan yang sangat berharga untuk dijadikan sebagai kehidupan industri. Manusia selaku tenaga kerja yang diharapkan sanggup menggapai tingkatan produktivitas kerja yang maksimal dengan standar tertentu.<sup>3</sup> Perusahaan membutuhkan kinerja yang optimal dari karyawan yang akan membantu perusahaan dalam memajukan usahanya. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya yaitu kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik, pekerjaan, sistem kompensasi dan aspek-aspek ekonomi.<sup>4</sup> Artinya, Kinerja yang optimal dari karyawan dapat diperoleh dengan membangun hubungan yang baik antara perusahaan dan karyawan, salah satunya dengan kompensasi.

Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Konsep kompensasi berbeda dengan konsep gaji dan upah. Upah merupakan imbal balik jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas jasanya secara adil dan layak dalam mencapai tujuan perusahaan. Gaji adalah balas jasa yang diterima pegawai karena statusnya sebagai pegawai yang ikut berkontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi, yang diterima dalam bentuk uang. Sedangkan insentif yaitu pembayaran yang diberikan sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai karena peningkatan produktivitas atau penghematan biaya yang dilakukan. Meskipun

---

<sup>3</sup> Suprihati, "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati di Sragen", *Jurnal Paradigma*, Vol. 12, No. 01 (Februari-Juli, 2014), 94.

<sup>4</sup> Galaxy Mustofa, "Pengaruh Intensif Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Agen PT. Jiwasurya Kantor Cabang Malang Kota)", *Jurnal Manajemen Bisnis*, Vol. 07, No. 02 (Oktober, 2017), 139.

demikian, pada umumnya upah, gaji, insentif, tunjangan maupun lainnya adalah bagian dari kompensasi.

Kompensasi terdiri dari dua jenis yaitu kompensasi langsung (*direct financial compensation*) dan kompensasi finansial tak langsung/*benefit* (*indirect financial compensation*). Kompensasi finansial langsung bayaran yang diterima karyawan berupa upah (*wage*), gaji (*salary*), komisi dan bonus. Sedangkan kompensasi finansial tak langsung/*benefit* berupa semua penghargaan finansial yang tidak termasuk dalam kompensasi langsung.<sup>5</sup>

Pemberian kompensasi dari perusahaan merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi karyawan dalam memilih pekerjaan di sebuah perusahaan. Untuk mencapai kemajuan kinerja perusahaan, pemberian kompensasi harus seimbang antara keinginan karyawan dan kemampuan perusahaan, agar dapat menciptakan hubungan kerja sama yang sehat. Selain itu, kompensasi yang sesuai antara keinginan karyawan dan pekerjaannya dapat mendorong semangat karyawan untuk bekerja lebih baik setiap waktunya, sehingga memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan hasil kerja karyawan.<sup>6</sup>

Paparan diatas menjelaskan bahwa kompensasi sangat berpengaruh terhadap optimalnya kinerja pekerja/karyawan. Semakin baik kompensasi yang diberikan kepada pekerja/karyawan, maka akan memberikan kinerja yang baik pula terhadap perusahaan.

---

<sup>5</sup> Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), 220

<sup>6</sup> Nuraini Firmindari, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi: Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta", *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, Vol. 09, No. 1 (Desember, 2014), 26.

Kinerja sendiri merupakan hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugasnya selama kurun waktu tertentu dengan standar, target atau sasaran, kriteria hasil kerja yang telah ditetapkan sebelumnya dan disepakati bersama. Kinerja yang dihasilkan oleh karyawan harus mengacu pada upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal dan tentu sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya.

Kinerja merupakan gabungan antara usaha, kesempatan, dan kemampuan yang dapat dinilai dari hasil kerja seseorang. Pendapat lain menjelaskan bahwa kinerja adalah suatu prestasi yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya, sesuai dengan standar kriteria yang telah ditetapkan dalam pekerjaan yang bersangkutan. Prestasi yang dicapai ini akan berpengaruh pada tingkat imbalan yang nantinya akan menghasilkan suatu kepuasan kerja.<sup>7</sup>

Kinerja yang baik akan muncul dengan sendirinya jika ada motivasi kerja didalamnya, motivasi merupakan cara untuk mendorong daya potensi karyawan agar mau bekerja secara produktif berhasil dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Artinya motivasi kerja sebagai keadaan yang mendorong kegiatan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya serta kemampuan yang terdapat dalam pribadi seseorang, dimana kemampuan tersebut dapat bertambah dengan adanya sejumlah kekuatan eksternal yang ada di sekitar pribadi seseorang tersebut. Intinya motivasi kerja tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan serta berkisar

---

<sup>7</sup> Fajar Nur'aini Dwi Fatimah, *Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia, 2021), 12.

pada sekitar imbalan moneter dan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif.<sup>8</sup>

Motivasi kerja sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu, motivasi kerja juga dapat dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri.<sup>9</sup> Motivasi kerja karyawan ialah suatu keadaan dimana karyawan memiliki kemauan dan kebutuhan dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan perusahaan. Karyawan akan bertambah energi untuk bekerja atau terarah selama aktivitas bekerja serta mengetahui tujuan yang relevan antara tujuan organisasi dan pribadinya jika terdapat motivasi kerja dalam dirinya.

Pemberian motivasi kerja yang makin baik dapat memacu karyawan bekerja semakin produktif baik motivasi kerja eksternal maupun internal. Tingginya produktivitas kerja bahkan akan semakin menurunkan ongkos karyawan perunit produksi. Selain itu, pemberian peluang kepada setiap karyawan untuk berkembang, memenuhi kebutuhan-kebutuhannya berdasarkan potensi dan kompetensi yang dimiliki seseorang merupakan bagian terpenting dari usaha pemenuhan kebutuhan bagi karyawan, utamanya upaya menanamkan motivasi kerja karyawan ke arah produktivitas yang lebih tinggi, sebab konsentrasi penuh karyawan terhadap pekerjaannya, dapat dikembangkan dengan adanya pemenuhan kebutuhan yang sesuai dengan harapan karyawan, terutama imbalan finansial berupa gaji dan bonus atas prestasi kerja mereka.<sup>10</sup>

---

<sup>8</sup> Bambang Septiawan dkk, *Motivasi Kerja dan Generasi Z: Teori dan Penerapan* (Zaida Digital Publishing, 2020), 1.

<sup>9</sup> Ferdinatus Taruh, *Motivasi Kerja: Meniti Suara Hati Menolak Perilaku Korupsi* (Yogyakarta: CV Budi Utama,) 10.

<sup>10</sup> Aldo Herlambang Gardjito, dkk. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan", *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 13, No. 1 (Agustus, 2014), 2.

Berdasarkan fenomena perubahan teknologi didunia perbankan, dimana berdampak pada perilaku nasabah yang berpindah dari aktivitas transaksi konvensional, seperti pergi ke bank untuk menabung ke transaksi digital yaitu melalui *mobile banking* atau *internet banking* dimana dari perubahan tersebut dikhawatirkan sejumlah pekerjaan yang terkait dengan profesi perbankan seperti halnya teller, *customer service* dan lainnya akan terancam kehilangan pekerjaannya.<sup>11</sup>

Tidak hanya dalam dunia perbankan, di lembaga keuangan lain seperti koperasi salah satunya Lembaga *Baitul Maal wat Tamwil* Nuansa Umat (BMT NU) Jawa Timur juga mengalami perkembangan teknologi. Yaitu dengan diluncurkannya aplikasi BMT NU-Q (*Qimah*), dimana fitur aplikasi BMT NU-Q ini juga berbasis *mobile banking* yang mampu memberikan kemudahan kepada nasabah untuk melakukan berbagai transaksi tanpa pergi ke Lembaga BMT NU. Tidak dapat dipungkiri bahwa meskipun terdapat perubahan teknologi yang semakin pesat seperti sekarang ini peran sumber daya manusia juga memiliki peran penting dalam perkembangan perusahaan.

Hal ini bisa dilihat dalam perkembangan di BMT NU Cabang Pamekasan yakni pada tahun 2021, beberapa BMT NU Cabang Pamekasan memperoleh penghargaan dari BMT NU Jawa Timur yaitu BMT NU Cabang Larangan atas dedikasi dan loyalitas dalam mengembangkan BMT NU Jawa Timur yang mampu menjadi inspirasi pengelola lainnya sebagai kategori pencapaian target terbaik dan pertumbuhan tabungan terbaik serta di BMT NU Cabang Tlanakan memperoleh

---

<sup>11</sup> Nirmala Aninda, "Ini Dampak Digitalisasi Perbankan Menurut Chatib Basri", *Bisnis.com*, diakses dari <https://m.bisnis.com/amp/read/20180205/90/734723/ini-dampak-digitalisasi-perbankan-menurut-chatib-basri> , pada tanggal 27 September 2021 pukul 22:00 WIB.

penghargaan penyusunan program kerja rencana anggaran pendapatan dan belanja terbaik BMT NU Jawa Timur.

Berdasarkan fenomena tersebut dengan perkembangan teknologi, sumber daya manusia juga harus mampu meningkatkan kualitas dan kemampuannya untuk menunjang tujuan perusahaan. Berdasarkan uraian tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan BMT NU Se Wilayah Pamekasan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel *Moderating* ”**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah dari penelitian ini yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan BMT NU Se Wilayah Pamekasan ?
2. Apakah motivasi kerja dapat memoderasi antara kompensasi dengan kinerja karyawan BMT NU Se Wilayah Pamekasan?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan BMT NU Se Wilayah Pamekasan
2. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja dapat memoderasi antara kompensasi dengan kinerja karyawan BMT NU Se Wilayah Pamekasan

#### **D. Asumsi Penelitian**

Asumsi penelitian adalah suatu anggapan dasar atau postulat yaitu titik tolak pemikiran yang kebenarannya diterima oleh penyelidik. Peneliti perlu merumuskan asumsi penelitian agar ada dasar berpijak yang kukuh bagi masalah yang sedang diteliti, untuk mempertegas variabel yang menjadi pusat perhatian, guna menentukan dan merumuskan hipotesis.<sup>12</sup>

Asumsi dari penelitian ini yaitu:

1. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan<sup>13</sup>
2. Motivasi kerja memoderasi antara kompensasi terhadap kinerja karyawan<sup>14</sup>

#### **E. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis berasal dari bahasa Yunani yaitu *hupo* (sementara) dan *thesis* (pernyataan atau teori). Hipotesis diartikan sebagai dugaan terhadap hubungan antara dua variabel atau lebih. Hipotesis adalah pernyataan sementara yang masih lemah kebenarannya, karena itu perlu diuji kebenarannya. Jadi, hipotesis berarti dugaan atau jawaban sementara yang masih harus diuji kebenarannya.<sup>15</sup>

Hipotetis dari penelitian ini yaitu:

H1: Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan BMT NU Se-Wilayah Pamekasan

---

<sup>12</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2013), 104.

<sup>13</sup> Usman Fauzi, "Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Trakindo Utama Samarinda" *Ilmu Administrasi Bisnis* 2, no. 3 (2014): 184

<sup>14</sup> Nuraini Firmandari, "Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderasi: Studi pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta," *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam* 9, no.1 (Desember, 2014): 32.

<sup>15</sup> Nikolaus Duli, *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar untuk Penulisan Skripsi dan Analisis Data dengan SPSS* (Yogyakarta: Deepublish, 2019), 130.

H2: Motivasi kerja memoderasi antara kompensasi dengan kinerja karyawan BMT NU Se-Wilayah Pamekasan

## **F. Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan bagi pihak-pihak yang membutuhkan, baik secara teoritis maupun praktis, diantaranya:

### **1. Kegunaan Teoritis**

#### **a. Bagi Peneliti**

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi sarana yang bermanfaat dalam mengimplementasikan pengetahuan peneliti tentang Kompensasi, dan pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan BMT NU se-Wilayah Pamekasan dengan Motivasi Kerja sebagai variabel *moderating*.

#### **b. Bagi IAIN Madura**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan dan dapat dijadikan rujukan yang dapat berguna bagi Jurusan Ekonomi dan Bisnis Islam khususnya dan Program Studi Perbankan Syariah pada umumnya bila melakukan penelitian yang sama.

#### **c. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan teori mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel *moderating* serta sebagai rujukan bagi peneliti selanjutnya.

## **2. Kegunaan Praktis**

### **a. Bagi BMT NU Se-Wilayah Pamekasan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi Kepala atau Pimpinan BMT NU se-wilayah Pamekasan pada khususnya dan BMT NU Se-Jawa Timur pada umumnya dalam membuat kebijakan terkait Kompensasi dan motivasi agar kinerja karyawan lebih meningkat.

### **b. Bagi Masyarakat Umum**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan pengetahuan yang lebih mendalam pada masyarakat umum mengenai Koperasi Syariah.

## **G. Ruang Lingkup Penelitian**

### **1. Ruang Lingkup Variabel**

#### **a. Variabel Independen**

Dalam bahasa Indonesia variabel independen disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel ini sering disebut variabel stimulus, *predictor*, *antecedent*. Variabel ini biasa disebut juga variabel eksogen.<sup>16</sup>

---

<sup>16</sup> Nikmatur Ridha, "Proses Penelitian, Masalah, Variabel dan Pradigma Penelitian," *Jurnal Hikmah* 14, no. 1 (Januari-Juni, 2017): 66.

Yang menjadi variabel independen dalam penelitian ini yaitu Kompensasi (X), menurut Dessler indikator dalam kompensasi meliputi:

- 1) Gaji
- 2) Tunjangan.<sup>17</sup>

#### **b. Variabel Dependen**

Dalam bahasa Indonesia variabel dependen disebut variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel dependen disebut juga variabel *output*, kriteria, konsekuen. Variabel terikat disebut juga variabel indogen.<sup>18</sup>

Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu Kinerja Karyawan (Y), menurut Edison (2016) indikator kinerja karyawan terdiri dari:

- 1) Target
- 2) Kualitas
- 3) Waktu Penyelesaian
- 4) Taat Asas.<sup>19</sup>

#### **c. Variabel Moderating**

Variabel *moderating* adalah variabel yang mempunyai pengaruh terhadap sifat atau arah hubungan antar variabel. Sifat atau arah hubungan antara variabel-variabel independen dengan variabel-variabel dependen kemungkinan positif atau

---

<sup>17</sup> Yoyo Sudaryo, Agus Aribowo, Nunung Ayu Sofiati (Efi), *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik* (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2018), 32-33.

<sup>18</sup> Nikmatur Ridha, "Proses Penelitian, Masalah, Variabel dan Pradigma Penelitian," *Jurnal Hikmah* 14, no. 1 (Januari-Juni, 2017): 66.

<sup>19</sup> Bambang Septiawan, Endah Masrunik, M. Rizal, *Motivasi Kerja dan Generasi Z: Teori dan Penerapan* (Zaida Digital Publishing, 2020)

negatif tergantung pada variabel *moderating* oleh karena itu variabel *moderating* dinamakan pula sebagai *contingency variable*. Variabel *Moderating* dapat diartikan sebagai variabel yang dapat memperkuat atau memperlemah hubungan langsung antara variabel independen dengan variabel dependen.<sup>20</sup>

Variabel *moderating* dalam penelitian ini yaitu Motivasi Kerja (Z).

Menurut Hersberg indikator dalam motivasi kerja yaitu:

- 1) Prestasi
- 2) Pengakuan
- 3) Tanggung Jawab
- 4) Kemungkinan Berkembang.<sup>21</sup>

## **2. Ruang Lingkup Lokasi**

Lokasi dalam penelitian ini yaitu BMT NU Se-Wilayah Pamekasan meliputi: BMT NU Cabang Tlanakan, BMT NU Cabang Kadur, BMT NU Cabang Galis, BMT NU Cabang Larangan, BMT NU Cabang Proppo, BMT NU Cabang Pakong, BMT NU Cabang Pasean.

---

<sup>20</sup> Lie Liana, "Penggunaan MRA dengan SPSS untuk Menguji Pengaruh Variabel *Moderating* terhadap Hubungan antara Variabel Independen dan Variabel Dependen ," *Jurnal Teknologi Informasi DINAMIK* 14, no. 2 (Juli, 2009): 91.

<sup>21</sup> Bambang Septiawan, Endah Masrunik, M. Rizal, *Motivasi Kerja dan Generasi Z:Teori dan Penerapan* (Zaida Digital Publishing, 2020)

## **H. Definisi Istilah**

### **1. Kompensasi**

Adalah segala bentuk penghargaan imbal balas jasa yang diterima karyawan yang telah memberikan kontribusi terhadap perusahaan demi mencapai tujuan perusahaan.

### **2. Kinerja Karyawan**

Yaitu hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas karyawan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugasnya.

### **3. Motivasi Kerja**

Motivasi kerja adalah sebuah bentuk dorongan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak untuk melakukan sesuatu.

## **I. Kajian Penelitian Terdahulu**

Adanya kajian penelitian terdahulu yaitu sebagai pendukung untuk melakukan sebuah penelitian dan sebagai tolak ukur perbandingan antara penelitian yang telah ada dengan penelitian saat ini. Adapun beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel *moderating*, antara lain:

**Tabel 1.1**  
**Kajian Penelitian Terdahulu**

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Nuraini Firmandari (2014) <sup>22</sup>	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta)	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel kompensasi dimoderasi oleh variabel motivasi kerja yang berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
2.	Miftha Fathurahma (2020), <sup>23</sup>	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Pangkep	Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh variabel kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan
3.	Rido Sanjaya (2018). <sup>24</sup>	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi	Kuantitatif	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

<sup>22</sup> Nuraini Firmandari, "Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderasi: Studi pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta," *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam* 9, no.1 (Desember, 2014):31-32.

<sup>23</sup> Miftha Fathurahma, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Pangkep" (Skripsi, Universitas Muhammadiyah, Makassar, 2020), 103-104.

<sup>24</sup> Rido Sanjaya, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat)" (Universitas Raden Intang, Lampung, 2018), 83-103.

		Kabupaten Pesisir Barat)		
--	--	-----------------------------	--	--

**Sumber:** Sesuai jurnal penelitian terdahulu (2022)

Berdasarkan pemaparan penelitian terdahulu diatas, terdapat perbedaan dan persamaan dengan penelitian saat ini antara lain:

1. Penelitian Nur Aini Firmandari (2014)<sup>25</sup>

- a. Perbedaan: Penelitian yang dilakukan Nuraini Firmandari pada tahun 2014 yaitu dengan objek penelitian Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta dan yang menjadi responden adalah karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta. Sedangkan objek penelitian penulis dilakukan di BMT NU Se-Wilayah Pamekasan, serta responden dalam penelitian ini yaitu karyawan seluruh cabang BMT NU se-wilayah Pamekasan.
- b. Persamaan: Sama-sama melakukan penelitian tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel *moderating*.

2. Penelitian Miftha Fathurrahma (2020)<sup>26</sup>

- a. Perbedaan: Penelitian yang dilakukan oleh Miftha Fathurrahma pada tahun 2020 dengan objek penelitian yaitu Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Pangkep. selain itu, variabel yang digunakan dalam penelitian tersebut hanya variabel kompensasi dan kinerja pegawai. Sedangkan objek penelitian penulis dilakukan di BMT NU se-wilayah Pamekasan. Variabel yang

---

<sup>25</sup> Nuraini Firmandari, "Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderasi: Studi pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta," *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam* 9, No.1 (Desember, 2014):31-32.

<sup>26</sup> Miftha Fathurrahma, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Pangkep" (Skripsi, Universitas Muhammadiyah, Makassar, 2020), 103-104.

digunakan dalam penelitian ini yaitu kompensasi, kinerja karyawan dan motivasi kerja.

b. Persamaan: Sama-sama melakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

3. Penelitian Rido Sanjaya (2018)<sup>27</sup>

- a. Perbedaan: Penelitian yang dilakukan oleh Rido Sanjaya (2018), dengan objek penelitian yaitu Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat dan variabel yang digunakan hanya variabel motivasi kerja dan kinerja pegawai dengan perspektif ekonomi Islam. Sedangkan objek penelitian penulis dilakukan di di BMT NU se-wilayah Pamekasan. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kompensasi, kinerja karyawan dan motivasi kerja.
- b. Persamaan: Sama-sama melakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

---

<sup>27</sup> Rido Sanjaya, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat)" (Universitas Raden Intang, Lampung, 2018), 83-103.