

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Bank adalah lembaga keuangan yang kegiatan usahanya adalah menghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkan kembali dana tersebut ke masyarakat serta memberikan jasa-jasa bank lainnya. Menurut pengertian lain, bank adalah sebuah lembaga intermediasi keuangan, umumnya didirikan dengan kewenangan menerima simpanan uang, meminjamkan uang, dan menerbitkan promes atau yang dikenal sebagai banknote. Sebagaimana disebutkan dalam UU No. 10 tahun 1998 tentang perbankan “bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup masyarakat banyak”.¹

Salah satu upaya untuk mengembangkan ekonomi yang sesuai dengan prinsip syariah di Indonesia adalah dengan pendirian bank syariah, dan pada tahun 1992 bank syariah mulai dikenal dengan diberdirikannya Bank Muamalat Indonesia (BMI) yang menjadi cikal-bakal berdirinya lembaga keuangan syariah di Indonesia hingga besar dan berkembang seperti sekarang ini, peran serta dukungan pemerintah sangat terlihat ketika pemerintah mengeluarkan paket kebijakan moneter yang mengatur deregulasi industri perbankan di Indonesia.²

¹Kasmir, *Pemasaran Bank*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Grup, 2010), hlm. 8.

²Muhammad, *Manajemen Dana Bank Syariah* (Yogyakarta: Ekonisia, 2005), hlm. 6.

Lembaga keuangan syariah didirikan dengan tujuan mempromosikan dan mengembangkan peranan prinsip-prinsip Islam dan tradisinya kedalam transaksi keuangan dan perbankan. Dengan semakin berkembangnya lembaga keuangan syariah yang semakin memberikan prospek yang cerah terhadap ekonomi masyarakat dalam negeri, sehingga mendorong pula munculnya lembaga-lembaga keuangan syariah yang sejenis, sehingga banyak bermunculan *Baitul Mal wat Tamwil* (BMT) diseluruh Indonesia. *Baitul Mal wat Tamwil* (BMT) adalah kependekan kata balai usaha mandiri terpadu, yaitu lembaga keuangan mikro (LKM) yang beroperasi berdasarkan prinsip-prinsip syariah.³

Faktor yang sangat mempengaruhi keberhasilan *Baitul mal wat Tamwil* (BMT) dalam mencapai tujuannya yaitu tenaga kerja (karyawan atau pegawai), sehingga manajemen sumber daya manusia (MSDM) sangatlah diperlukan. MSDM adalah manajemen khusus mempelajari hubungan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur dalam MSDM adalah manusia. Manusia selalu dominan berperan aktif dalam kegiatan suatu organisasi dan berperan sebagai pelaku, perencana, dan penentu.⁴

Komponen MSDM yang menjadi peran utama dalam sebuah organisasi perusahaan adalah karyawan. Karyawan merupakan kekayaan utama dalam perusahaan, karena tanpa keikutsertaan karyawan, aktifitas perusahaan tidak akan terjadi.⁵ Perusahaan dituntut untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya yang berkualitas. Karyawan yang berkualitas akan

³Andri Soemitra, M.A., *Bank Dan Lembaga Keuangan Syariah* (Jakarta: Kencana, 2010), 451.

⁴M. Yani, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Mitra Wacana, 2012), 1-2.

⁵ Nashar, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Surabaya: Pena Salsabila, 2013), 11

dapat menghasilkan pekerjaan yang maksimal dengan biaya yang efisien. Semakin tinggi kualitas karyawan, maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, sehingga dapat mendorong peningkatan efektivitas dan efisiensi dari output yang akan dihasilkan oleh karyawan.⁶

Suatu organisasi atau perusahaan didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap organisasi dipengaruhi oleh perilaku organisasi yang merupakan pencerminan dari perilaku dan sikap para pelaku yang terdapat dalam organisasi. Kegiatan yang paling lazim dinilai dalam suatu organisasi atau perusahaan adalah kinerja karyawan, yakni bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan, jabatan atau peranannya didalam organisasi.

Kinerja ialah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu dengan pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan

⁶Rr. Watie Rachmawti, "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BJB Kantor Cabang Suci Bandung", *Jurnal Manajemen dan Pemasaran*, (Vol. 9, No. 1, Tahun 2016), 1

telah disepakati bersama.⁷ Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode tertentu. Dalam pengertian lain, kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program atau kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi.⁸ Kinerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya seperti, kompetensi dan motivasi kerja.

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.⁹

Dalam pengertian lain Lyle Spencer dan Signe Spencer, kompetensi merupakan karakteristik dalam perilaku individu yang berhubungan dengan kriteria acuan efektif dan atau kinerja unggul di dalam pekerjaan atau situasi.¹⁰

Selain kompetensi kinerja karyawan juga bisa dipengaruhi oleh motivasi kerja. Motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang

⁷Ibid, 6

⁸ Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*, (Bandung:Alfabeta, 2015), 2

⁹Wibowo, *Manajemen Kinerja Edisi Ke-tiga*,(Jakarta, PT RajaGrafindo Persada, 2013), 324

¹⁰Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), 46

dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.¹¹ Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.¹²

Permasalahan mengenai kinerja merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen perusahaan. Oleh karena itu, manajemen perusahaan harus mampu mengambil kebijakan yang diperlukan terkait faktor kompetensi, dan motivasi kerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya agar sesuai dengan harapan perusahaan. Terkait dengan masalah kinerja karyawan, peneliti dalam hal ini menginterpretasikannya ke dalam ruang lingkup lembaga keuangan.

BMT merupakan singkatan dari *baitul mal wat tamwil*, secara etimologis istilah *baitul mal* berarti rumah uang, sedangkan *baitul tamwil* mengandung pengertian rumah pembiayaan. Istilah *baitul mal* sudah ada sejak zaman Rasulullah SAW meskipun saat itu belum terbentuk suatu lembaga yang permanen serta terpisah. Ketika itu *baitul mal* telah menangani berbagai macam urusan mulai dari penarikan zakat (juga pajak), *ghanimah*, *infaq*, *shadaqah*, sampai membangun fasilitas umum seperti jalan, jembatan, menggaji tentara dan pejabat negara serta kegiatan sosial (kepentingan umum).¹³

¹¹Anik Herminingsih dan Kreestianawati, "Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil", *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial*, (Volume 5, Nomor 3, November 2015), 245

¹² Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013), 94

¹³Soemitra, *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah*, 452.

KSPPS BMT NU Jawa Timur merupakan sebuah koperasi simpan pinjam pembiayaan syariah yang mengalami perkembangan dari tiap tahun yang cukup pesat, hal tersebut tidak terlepas dari pemberian kualitas pelayanan yang diberikan oleh lembaga KSPPS BMT NU Jawa Timur sesuai dengan prinsipnya yaitu *“Mengabdikan Tanpa Batas Melayani Dengan Ikhlas”*.

Agar mampu bersaing dengan bank konvensional, BMT NU Jawa Timur perlu meningkatkan kinerja karyawannya. Meningkatkan kinerja karyawan dapat memudahkan BMT NU untuk mencapai tujuan yang diharapkan, salah satu faktor penting untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah kompetensi dan motivasi kerja.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis ingin mengajukan sebuah penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KSPPS BMT NU SE KABUPATEN PAMEKASAN”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat ditarik pokok permasalahan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Apakah kompetensi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT NU se Kabupaten Pamekasan?
2. Seberapa besar kontribusi kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT NU se Kabupaten Pamekasan?
3. Variabel apa yang paling dominan terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT NU se Kabupaten Pamekasan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka dapat ditetapkan tujuan penelitian ini, yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh antara kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT NU se Kabupaten Pamekasan
2. Untuk mengetahui kontribusi kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT NU se Kabupaten Pamekasan
3. Untuk mengetahui variabel yang paling dominan terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT NU se Kabupaten Pamekasan

D. Asumsi Penelitian

Asumsi penelitian adalah anggapan dasar atau postulat tentang suatu hal berkenaan dengan masalah penelitian yang kebenarannya sudah diterima oleh peneliti. Fungsi anggapan dasar dalam sebuah penelitian adalah sebagai landasan berpikir dan bertindak dalam melaksanakan penelitian, untuk mempertegas variabel yang diteliti, untuk menentukan dan merumuskan hipotesis.¹⁴ Adapun asumsi dasar penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diantara faktor-faktor tercapainya kinerja karyawan adalah dengan adanya kompetensi, dan motivasi

¹⁴Tim Penyusun Pedoman Penulisan Karya Ilmiah, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah-Edisi Revisi* (Pamekasan: STAIN Press, 2015), 10

2. Meningkatnya kinerja karyawan di KSPPS BMT NU Se Kabupaten Pamekasan salah satunya adalah kompetensi yang baik yang dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan.
3. Meningkatnya kinerja karyawan di KSPPS BMT NU Se Kabupaten Pamekasan salah satunya adalah pemberian motivasi kerja sehingga karyawan bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa. Semakin kuat motivasi atau dorongan yang di berikan oleh pimpina kepada karyawan maka akan semakin maksimal kinerja yang di hasilkan oleh karyawan itu sendiri.

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya masih diuji secara empiris.¹⁵ Hipotesis dalam penelitian ini:

1. Hipotesis alternatif (H_{a1}): Variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT NU Se Kabupaten Pamekasan.
2. Hipotesis alternatif (H_{a2}): kontribusi kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT NU Se Kabupaten Pamekasan sebesar 60%.

¹⁵Ibid, 11

F. Kegunaan Penelitian

Kegunaan dari hasil penelitian pengaruh kompetensi dan motivasi kerja dan terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT NU Se Kabupaten Pamekasan bagi beberapa pihak antara lain:

1. Bagi Peneliti.

Dengan melakukan penelitian ini dapat memperoleh pengalaman dan menambah ilmu pengetahuan mengenai pengaruh kompetensi dan motivasi kerjaterhadap kinerja karyawan pada KSPPS BMT NU Se Kabupaten Pamekasan.

2. Bagi KSPPS BMT NU Se Kabupaten Pamekasan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan acuan bagi KSPPS BMT NU Se Kabupaten Pamekasan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, diharapkan pula hasil penelitian ini menjadi bahan evaluasi terhadap pelatihan, kompetensi, pengawasan dan kompensasi terhadap Karyawan KSPPS BMT NU Se Kabupaten Pamekasan apakah sudah berjalan secara efektif atau tidak sehingga pihak manajemen dapat mengimplementasikan yang lebih maksimal di masa yang akan datang.

3. Bagi Institusi

Diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam ilmu pengetahuan yang luas khususnya pada bidang lembaga keuangan yang berbasis syariah atau perusahaan dan sebagai perbandingan untuk penelitian selanjutnya.

4. Bagi Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi salah satu referensi bagi masyarakat mengenai kompetensi dan motivasi kerja yang dilakukan oleh KSPPS BMT NU Se

Kabupaten Pamekasan sehingga masyarakat bisa mengetahui kompetensi dan motivasi kerja seperti apa yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan KSPPS BMT NU Se Kabupaten Pamekasan.

G. Ruang Lingkup Penelitian

Agar penelitian yang dilakukan dapat lebih fokus dan terarah, maka perlu adanya batasan mengenai materi yang akan diteliti terhadap karyawan bank sesuai dengan variabel yang diangkat dalam penelitian. Ada dua variabel bebas yang menjadi fokus penelitian dalam penelitian ini, yaitu pengaruh kompetensi (variabel X1), motivasi kerja (Variabel X2), dan satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan (variabel Y).

Adapun ruang lingkup materi dalam penelitian ini adalah:

1. Kompetensi (variabel X1), indikator-indikator yang harus diperhatikan pada kompetensi, yaitu:¹⁶
 - a. Motif (*motive*)
 - b. Sifat (*traits*)
 - c. konsep diri (*self-concept*)
 - d. pengetahuan (*knowledge*)
 - e. Keahlian (*skill*)
2. Motivasi Kerja (variabel X2), indikator-indikator yang harus diperhatikan pada motivasi kerja, yaitu:¹⁷

¹⁶Wibowo, *Budaya Organisasi*, (Jakarta, PT RajaGrafindo Persada, 2011), 269.

¹⁷Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cet. 4 (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), 121-124.

- a. Kebutuhan fisik
 - b. Kebutuhan rasa aman
 - c. Kebutuhan sosial
 - d. Kebutuhan harga diri
 - e. Aktualisasi diri
3. Kinerja karyawan (variabel Y) indikator-indikator yang termasuk dalam unsur-unsur kinerja, yaitu:¹⁸
- a. Kualitas
 - b. Kuantitas
 - c. Ketepatan Waktu
 - d. Efektifitas
 - e. Kemandirian

Adapun ruang lingkup yang di jadikan objek penelitian dalam penulisan ini adalah karyawan KSPPS BMT NU Se Kabupaten Pamekasan.

H. Definisi Istilah

1. Pengaruh adalah daya atau kekuatan yang timbul dari sesuatu, baik itu orang maupun benda serta segala sesuatu yang ada di alam sehingga mempengaruhi apa-apa yang ada disekitarnya
2. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan

¹⁸ Bintoro dan Daryanto, *manajemen penilaian kinerja karyawan*, (Yogyakarta: Gava Media, 2017), 112.

dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

3. Motivasi kerja merupakan kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan Motivasi Kerja.
4. Kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.
5. Karyawan adalah setiap orang yang bekerja pada suatu lembaga dengan menjual tenaga, fisik dan pikiran mereka.

Berdasarkan dengan definisi istilah yang dimaksud dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan KSPPS BMT NU Se Kabupaten Pamekasan” dengan adanya kompetensi yang dimiliki oleh karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja dan motivasi kerja yang diberikan oleh atasan dapat meningkatkan kinerja karyawan agar tercapai tujuan perusahaan.

I. Kajian Penelitian Terdahulu

Tujuan penelitian terdahulu adalah untuk memberikan kerangka kajian empiris dan kajian teoritis bagi permasalahan sebagai dasar untuk mengadakan pendekatan terhadap masalah yang dihadapi serta dipergunakan sebagai pedoman dalam pemecahan masalah. Penelitian terdahulu yang memiliki sedikit persamaan dengan judul peneliti antara lain:

Penelitian yang dilakukan oleh Anik Herminingsih dan Kreestianawati dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap

Kinerja Pegawai Negeri Sipil”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Jenis penelitiannya adalah deskriptif eksplanatori yang didasarkan pada pengamatan terhadap akibat yang terjadi (kinerja pegawai). Variabel X (*variabel bebas*) adalah pelatihan X1, motivasi kerja X2, dan budaya organisasi X3. Variabel Y (*variabel terikat*) adalah kinerja pegawai. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa variabel pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pernyataan ini telah dibuktikan dengan dengan nilai signifikan 0,005 lebih kecil dari 0,05 dengan t_{hitung} sebesar 2,925 dan t_{tabel} sebesar 1,99. Variabel motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pernyataan ini telah dibuktikan dengan dengan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 dengan t_{hitung} sebesar 6,079 dan t_{tabel} sebesar 1,99. Variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pernyataan ini telah dibuktikan dengan dengan nilai signifikan 0,049 lebih kecil dari 0,05 dengan t_{hitung} sebesar 1,999 dan t_{tabel} sebesar 1,99. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan, motivasi, dan budaya organisasi secara bersama-sama (*simultan*) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.¹⁹

Penelitian yang dilakukan oleh Dessi Rosdiana dan Dewi Indriasih dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengawasan, Kompetensi, dan Motivasi Terhadap Kinerja dengan Variabel Kompensasi sebagai Variabel Intervening pada Pegawai DISHUBKOMINFO Kota Tegal. Metode yang digunakan adalah jenis penelitian *explanatory* (penjelasan). Hasil uji f persamaan ke satu menunjukkan

¹⁹ Ibid, Anik Herminingsih dan Kreestianawati, “Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil”, *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial*, (Volume 5, Nomor 3, November 2016), 253-254

bahwa nilai f_{hitung} sebesar 35,487 dan nilai signifikan 0,000 berarti secara simultan variabel lingkungan kerja, pengawasan, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja pada pegawai DISHUBKOMINFO kota Tegal.²⁰ Hasil uji f persamaan ke dua menunjukkan bahwa nilai f_{hitung} sebesar 95,662 dan nilai signifikan 0,000 berarti secara simultan variabel lingkungan kerja, pengawasan, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja pada pegawai DISHUBKOMINFO kota Tegal. Yang membedakan dengan penelitian yang sudah ada yaitu lokasi penelitian dan variabel terikat.

Penelitian yang dilakukan oleh Adji Sigit Sutedjo dengan judul "Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera". Penelitian ini menggunakan metode penelitian kausalitas dengan pendekatan kuantitatif dengan jumlah sampel 248. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai t hitung kompetensi 3,111 dan nilai sig 0,002 lebih kecil dari nilai sig 0,05. Hal ini menjelaskan bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai t hitung motivasi 4,569 dan nilai sig 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan.²¹

Penelitian yang dilakukan oleh Yesi Fitriani dengan judul "Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah (Studi Kasus pada Bank Syariah Mandiri Cabang Ciputat)". Penelitian ini menggunakan metode survei dengan menggunakan data primer yang diperoleh

²⁰ Dessi Rosdiana dan Dewi Indriasih "Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengawasan, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Dengan Variabel Kompensasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Dishubkominfo Kota Tegal, Vol.1, No. 1, November 2016, 63

²¹ Adji Sigit Sutedjo, "Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera" Vol 5 No 2 Februari 2013, 124

dari koisioner. Sampel dalam penelitian ini adalah 35 orang karyawan. Sampel diambil dengan teknik Sampel jenuh (Sensus) yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik analisis pada penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi, kompetensi, dan kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara simultan variabel, kompetensi, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$).²² Yang membedakan dengan penelitian yang sudah ada yaitu lokasi penelitian dan variabel terikat.

Penelitian yang dilakukan oleh Setyowati Subroto (Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan, Vol 12 No. 1 2018) dengan judul “pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja dengan nilai $t_{hitung} 3,312 > t_{tabel} 2,042$ dengan signifikansi $0,003 < 0,05$. Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja dengan nilai $t_{hitung} 0,519 < t_{tabel} 2,042$ dengan signifikansi $0,608 > 0,05$.²³

Secara keseluruhan perbedaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian yang sudah ada antara lain:

1. Judul yang digunakan yaitu Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

²² Yesi Fitriani, “Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah. SKRIPSI (Studi Kasus pada Bank Syariah Mandiri Cabang Ciputat)”, 2017.

²³ Setyowati Subroto, dengan judul “Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Tegal Shipyad Utama”, Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Vol.12, No. 1, 2018, 30.

2. Variabel yang digunakan dalam penelitian sekarang berbeda dilihat dari judul terdapat dua variabel bebas yakni Kompetensi dan Motivasi Kerja serta terdapat satu variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan.
3. Lokasi penelitian berbeda, penelitian ini dilakukan di KSPPS BMT NU se Kabupaten Pamekasan

