

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

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. 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

Era globalisasi yang bergulir menghadirkan tantangan tersendiri bagi negara-negara berkembang dalam pelaksanaan perekonomiannya. Persaingan yang sifatnya lebih terbuka antar pelaku ekonomi global, memaksa organisasi-organisasi dituntut aktif dalam meningkatkan kemampuan dan kualitas sumber dayanya agar mampu menghadapi persaingan global.

Suatu bank/koperasi selalu berusaha untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Faktor yang sangat mempengaruhi keberhasilan suatu bank dalam mencapai tujuannya adalah tenaga kerja (karyawan atau pegawai), sehingga manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam suatu bank/koperasi sangatlah diperlukan. MSDM adalah manajemen khusus mempelajari hubungan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur dalam MSDM adalah manusia. Manusia

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

selalu dominan berperan aktif dalam kegiatan suatu organisasi dan berperan sebagai pelaku, perencana, dan penentu. 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.²

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 adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang atau kelompok seperti standar hasil kerja, target yang ditentukan selama periode tertentu yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan fungsi yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam perusahaan.³ Kinerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya seperti kompetensi, pengawasan dan kompensasi.

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

² Nashar, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Surabaya: Pena Salsabila, 2013), 11

³Tanto Wijaya dan Fransisca Andreani”Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sinar Jaya Abadi Bersama” AGORA Vol. 3, No. 2, (2015), 40

pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.⁴ Dalam pengertian lain, kompetensi merupakan karakteristik dalam perilaku individu yang berhubungan dengan kriteria acuan efektif dan atau kinerja unggul di dalam pekerjaan atau situasi.⁵

Selain kompetensi, faktor pendorong untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah pengawasan. Pengawasan merupakan sebuah aspek penting dalam manajemen aparatur negara agar segala tugas, fungsi, dan program-program yang dijalankan pemerintah dapat berjalan sebagaimana mestinya. Fungsi pengawasan juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karena dalam proses pengawasan dapat mengendalikan pelaksanaan kebijakan-kebijakan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu agar aparatur atau pegawai pemerintahan dapat mencapai kinerja yang baik maka diperlukan fungsi pengawasan yang baik pula.⁶

Selain kompetensi, dan pengawasan, faktor pendorong untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi adalah hal yang diterima oleh pegawai, baik berupa uang atau bukan uang sebagai balas jasa yang diberikan bagi atas kontribusi pegawai kepada organisasi.⁷ Kompensasi adalah semua pendapatan yang diterima Pegawai yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang merupakan bentuk biaya yang harus dikeluarkan

⁴Wibowo, *Manajemen Kinerja Edisi Ke-tiga*, (Jakarta, PT RajaGrafindo Persada, 2013), 324

⁵Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), 46

⁶ Elly Nielwaty, Prihati, Sulaiman Zuhdi "Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Disperindag Sub Bidang Pengawasan Barang dan Jasa Provinsi Riau", (*Jurnal Niara*), Vol.10, No. 1, Juli 2017, 2

⁷Iko Oktafiasari "Pengaruh Promosi Jabatan, Mutasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank JATIM Cabang Kediri" (*Jurnal Simki-Economic*) Vol.1, No.8 2017, 50

perusahaan dengan harapan memperoleh imbalan berupa prestasi kerja dari Pegawai. Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas Pegawai, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.⁸

BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan sebagai salah satu lembaga yang bergerak dibidang jasa keuangan yang dalam kegiatan usahanya yaitu menghimpun dana dan menyalurkan dana masyarakat serta jugamenyediakan jasa keuangan lainnya. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan tentunya juga ingin memiliki kinerja yang baik yang sesuai denganyang di harapkannya. Maka dari itu perlu sumber daya manusia untuk mencapai suatu tujuan dari perusahaan tersebut.

BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan dalam proses menyusun struktur organisasi di mulai dari tahap penerimaan karyawan baru yang kemudian di tentukan tempatnya di garis struktur organisasi sesuai kemampuan dan pengetahuan setiap karyawan. Akan tetapi setelah diketahui ada beberapa karyawan yang menggantikan karyawan yang tidak masuk kerja dan melakukan kesalahan secara teknis karena belum terlalu paham tentang tugas dari posisi yang digantikan karyawan tersebut. Oleh karena itu penting untuk diperhatikan proses penyusunan struktur organisasi yang baik akan berdampak pada kinerja perusahaan dimasa depan sehingga para karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan baik.

⁸ Dessi Rosdiana dan Dewi Indriasih "Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengawasan, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Dengan Variabel Kompensasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Dishubkominformo Kota Tegal, Vol.1, No. 1, November 2016, 58

Objek penelitian yang dipilih yakni Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Sarana Prima Mandiri Pamekasan yang merupakan salah satu lembaga keuangan yang ada di Pamekasan tepatnya di Jl. KH. Agus Salim No. 20 Pamekasan. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan secara resmi beroperasi pada tanggal 1 Juli 2008 berdasarkan Keputusan Gubernur Bank Indonesia No.10/41/KEP/GBI/2008 Jkt. 19 Juni 2008 yang diresmikan oleh Ibu Hj. Siti Fajriyah selaku Deputy Gubernur bank Indonesia.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis ingin mengajukan sebuah penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Sarana Prima Mandiri Pamekasan.

B. Rumusan Masalah

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

1. Apakah kompetensi, pengawasan dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Sarana Prima Mandiri Pamekasan?
2. Seberapa besar kontribusi kompetensi, pengawasan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Sarana Prima Mandiri Pamekasan?
3. Variabel apa yang paling dominan terhadap kinerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Sarana Prima Mandiri Pamekasan?

C. Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui pengaruh antara kompetensi, pengawasan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Sarana Prima Mandiri Pamekasan.
2. Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi kompetensi, pengawasan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Sarana Prima Mandiri Pamekasan.
3. Untuk mengetahui variabel yang paling dominan terhadap kinerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Sarana Prima Mandiri 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.⁹ Adapun asumsi dasar penelitian ini adalah sebagai berikut:

⁹Tim Penyusun Pedoman Penulisan Karya Ilmiah, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah-Edisi Revisi* (Pamekasan: STAIN Press, 2015), hlm. 10

1. Diantara faktor-faktor tercapainya kinerja karyawan yang baik dengan meningkatkan kompetensi, pengawasan dan kompensasi.
2. Meningkatnya kinerja karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Sarana Prima Mandiri Pamekasan salah satunya disebabkan pemberian pengawasan. Pengawasan merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mengendalikan pelaksanaan kegiatan atau pekerjaan yang dilakukan, agar proses pekerjaan itu sesuai dengan hasil yang di inginkan.¹⁰
3. Kompetensi yang baik yang digunakan dan diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan.
4. Adanya pemberian kompensasi terhadap karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidup karyawan sehingga akan diperoleh kepuasan kerja dari jabatan yang di embannya dan dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan.¹¹

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya masih diuji secara empiris.¹² Hipotesis dalam penelitian ini:

¹⁰ M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Rajawali Pers, 2013), hlm. 186

¹¹ Priyono dan Marnis, *Pengantar Manajemen*, (Surabaya: Zifatama Publisher, 2007), hlm. 225

¹² Ibid, hlm. 11

1. Hipotesis alternatif (H_{a1}): Variabel kompetensi, pengawasan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.
2. Hipotesis alternatif (H_{a2}): Kontribusi kompetensi, pengawasan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan sebesar 60%.
3. Hipotesis alternatif (H_{a3}): Variabel kompetensi memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.

F. Kegunaan Penelitian

Kegunaan dari hasil penelitian pengaruh pelatihan, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Sarana Prima Mandiri Pamekasan bagi beberapa pihak antara lain:

1. Bagi Peneliti

Dengan melakukan penelitian ini dapat memperoleh pengalaman dan menambah ilmu pengetahuan mengenai pengaruh kompetensi, pengawasan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Sarana Prima Mandiri Pamekasan.

2. Bagi Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Sarana Prima Mandiri Pamekasan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan acuan bagi Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Sarana Prima Mandiri Pamekasan untuk mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Selain itu,

diharapkan pula hasil penelitian ini menjadi bahan evaluasi terhadap pelatihan, kompetensi, pengawasan dan kompensasi terhadap Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Sarana Prima Mandiri 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, pengawasan dan kompensasi yang dilakukan oleh Bank syariah terkait dalam hal ini adalah Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Sarana Prima Mandiri Pamekasan sehingga masyarakat bisa mengetahui kompetensi, pengawasan dan kompensasi seperti apa yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Sarana Prima Mandiri 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 tiga variabel bebas yang menjadi fokus penelitian dalam penelitian ini, yaitu pengaruh kompetensi

(variabel X1), pengawasan (Variabel X2), kompensasi (variabel X3) dan satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan (variabel Y).

Adapun ruang lingkup materi dalam penelitian ini adalah:

1. Kompetensi (variabel X1), indikator indikator yang termasuk pada kompetensi, yaitu:¹³
 - a. Motif (*motive*)
 - b. Sifat (*traits*)
 - c. konsep diri (*self-concept*)
 - d. pengetahuan (*knowledge*)
 - e. Keterampilan (*skill*)
2. Pengawasan (variable X2), indikator yang termasuk pada pengawasan, yaitu:¹⁴
 - a. Akurat
 - b. Tepat waktu
 - c. Terpusat pada titik pengawasan strategi
 - d. Objektif dan menyeluruh
 - e. Realistik secara ekonomis
 - f. Terkordinasi dengan aliran kerja organisasi
 - g. Fleksible
 - h. Bersifat sebagai petunjukdan operasional
 - i. Diterima para anggota

¹³Wibowo, *budaya organisasi*, (Jakarta, PT RajaGrafindo Persada, 2011), hlm. 269.

¹⁴Hani Handoko, *Manajemen*, (Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta, 2003), hlm. 366

3. Kompensasi (variable X3), indikator-indikatornya termasuk dalam kompensasi, yaitu:¹⁵
 - a. Gaji/Upah
 - b. Bonus/insentif
 - c. Tunjangan
 - d. Pelayanan
4. Kinerja karyawan (variable Y) indikator-indikator yang termasuk dalam kinerja, yaitu:¹⁶
 - a. Kualitas
 - b. Kuantitas
 - c. Ketepatan waktu
 - d. Efektivitas
 - e. Kemandirian

Adapun ruang lingkup yang di jadikan objek penelitian dalam penulisan ini adalah karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Sarana Prima Mandiri 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

¹⁵ Kaswan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), hlm. 147.

¹⁶ Bintoro dan Daryanto, *manajemen penilaian kinerja karyawan*, (Yogyakarta: Gava Media, 2017), hlm. 112.

2. 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.
3. pengawasan adalah dalam bentuk pemeriksaan untuk memastikan bahwa apa yang sudah dikerjakan adalah juga dimaksudkan untuk membuat sang manajer waspada terhadap suatu persoalan potensial sebelum persoalan itu menjadi serius.
4. Kompensasi adalah imbalan yang diterima karyawan atas kerja keras dan tanggung jawab yang di jalankan untuk perusahaan.
5. Kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.
6. Karyawan adalah setiap orang yang bekerja pada suatu lembaga dengan menjual tenaga, fisik dan pikiran mereka.

I. Kajian Penelitian Terdahulu

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

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 dari koesioner. 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 ($0,000 < 0,05$).¹⁷ Yang membedakan dengan penelitian yang sudah ada yaitu lokasi penelitian dan variabel terikat.

Penelitian yang dilakukan oleh Juhardi Monardo dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Padang”. Penelitian ini menggunakan metode Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Padang, ditunjukkan dengan nilai koefisien 0,289 dengan nilai t_{hitung} (12,908) > t_{tabel} (1,65936); 2) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengawasan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Padang, ditunjukkan dengan nilai koefisien 0,231 dengan nilai t_{hitung} (5,390) > t_{tabel} (1,65936) ; (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja

¹⁷ Yesi Fitriani, “Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah. SKRIPSI (Studi Kasus pada Bank Syariah Mandiri Cabang Ciputat)”, 2017.

terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Padang, ditunjukkan dengan nilai koefisien 0,269 dengan nilai t_{hitung} (5,686) > t_{tabel} (1,659) ; (4) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama-sama antara motivasi kerja (X1), pengawasan (X2) dan disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Padang, berdasarkan analisis data f_{hitung} sebesar 6,019 > f_{tabel} 3,08. Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan hendaknya Bank Syariaah Mandiri Cabang Padang memberikan motivasi kerja yang tinggi terhadap karyawan, pengawasan dan disiplin kerja demi meningkatkan kinerja karyawan untuk masa yang akan datang.¹⁸ Yang membedakan dengan penelitian yang sudah ada yaitu lokasi penelitian dan variabel terikat.

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 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.¹⁹

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,

¹⁸ Juhardi Monardo, “Pengaruh Motivasi Kerja, Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Padang”, SKRIPSI, 2017.

¹⁹ 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, hlm. 63

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 Rosinta Romauli Situmeang dengan judul “Pengaruh Pengawasan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Karya Anugrah. Penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Hasil penelitian diperoleh t_{hitung} X1 sebesar 4,988 dengan nilai signifikan 0,000 ($0,000 < 0,05$). Maka dapat dinyatakan H_1 diterima dan H_0 ditolak karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,988 > 2,022$) yang berarti variabel pengawasan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT. Mitra Karya Anugrah. Hasil penelitian diperoleh t_{hitung} X2 sebesar 2,160 dengan nilai signifikan 0,037 ($0,037 < 0,05$). Maka dapat dinyatakan H_1 diterima dan H_0 ditolak karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,160 > 2,022$) yang berarti variabel pengalaman (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT. Mitra Karya Anugrah. Yang membedakan dengan penelitian yang sudah ada yaitu lokasi penelitian dan variabel terikat.²⁰

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

1. Judul yang digunakan yaitu Pengaruh Kompetensi, Pengawasan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.
2. Variabel yang digunakan dalam penelitian sekarang berbeda dilihat dari judul terdapat tiga variabel bebas yakni Kompetensi, Pengawasan dan Kompensasi serta terdapat satu variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan.

²⁰ Rosinta Romauli Situmeang ”Pengaruh Pengawasan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Karya Anugrah” *AJIE (Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship)* Vol 02, No.02 2017, hlm. 158

3. Lokasi penelitian berbeda, penelitian ini dilakukan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Sarana Prima Mandiri Pamekasan.

Tabel 1.1

Persamaan & Perbedaan Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Yesi Fitriani (2017)	Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah (Studi Kasus pada Bank Syariah Mandiri Cabang Ciputat	Sama-sama menggunakan variabel X kompetensi dan kompensasi. Sama-sama menggunakan variabel Y kinerja karyawan.	Perbedaan: pada variabel X1 peneliti menggunakan motivasi variabel X2 penelitian menggunakan kompetensi.
2	Juhardi Monardo (2017)	Pengaruh Motivasi Kerja, Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Padang	Sama-sama menggunakan variabel X2 pengawasan. Sama-sama menggunakan variabel Y kinerja karyawan.	Perbedaan : pada variabel X1 peneliti menggunakan motivasi variabel X3 penelitian Juhardi Monardo menggunakan disiplin kerja
3	Dessi Rosdiana dan Dewi Indriasih (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengawasan, Kompetensi, dan Motivasi Terhadap Kinerja dengan Variabel Kompensasi sebagai Variabel Intervening pada Pegawai DISHUBKOMINFO Kota Tegal.	Sama-sama menggunakan variabel X2 pengawasan. Sama-sama menggunakan variabel Y kinerja.	Perbedaan : pada variabel X1 peneliti menggunakan lingkungan kerja variabel X3 peneliti menggunakan kompetensi