

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Di era global, taraf perkembangan kehidupan manusia yang seharusnya semakin berkembang seiring pertumbuhan teknologi dan kemudahan yang ditawarkan penting untuk diperhatikan diberbagai bidang kehidupan manusia. Setiap aktivitas manusia dilakukan untuk mengembangkan diri demi tercapai kehidupan yang diinginkan. Termasuk salah satunya yaitu dalam bidang ekonomi yang menjadi pendorong kehidupan manusia yang sangat penting. Laju ekonomi setiap negara tidak terlepas dari faktor utama penggerak perekonomian yaitu lembaga keuangan.¹

Indonesia, sebagai negara dengan jumlah penduduk muslim yang besar, memiliki lembaga keuangan syariah nonbank yang memiliki peran yang sama dengan lembaga perbankan. Lembaga keuangan syariah nonbank memiliki fungsi yang sangat besar dalam kegiatan perekonomian masyarakat, baik dalam bidang asuransi, pegadaian, pasar modal, BPRS, BMT, dan lain sebagainya.² Konsep dalam lembaga keuangan syariah nonbank sama dengan konsep Lembaga keuangan syariah bank pada umumnya yaitu berdasarkan bagi hasil kemitraan maupun transaksi sosial. Setiap lembaga keuangan syariah harus memiliki tiga prinsip dasar, di antaranya ada prinsip kesamaan

¹ Jamal Wiwoho, "Peran Lembaga Keuangan Bank dan Lembaga Keuangan Bukan Bank dalam Memberikan Distribusi Keadilan Bagi Masyarakat," *Jurnal Masalah-Masalah Hukum* 43, no. 1 (2014): 87–97.

² Riky Soleman dan Basaria Nainggolan, "Peran Lembaga Keuangan Non Bank Terhadap Masyarakat," *Al-Qasdu* 2, no. 1 (2022): 33–44.

(*principle of equity*), prinsip partisipasi (*principle of participation*), dan prinsip kepemilikan (*principle of ownership*).³

Jenis lembaga keuangan nonbank syariah yang sedang berkembang saat ini adalah *Baitul Maal wa Tamwil* (BMT), yaitu lembaga keuangan yang beroperasi dengan memadukan konsep *Baitul Tamwil* dan *Baitul Mal* dengan tujuan operasionalnya fokus pada sektor usaha kecil dan menengah.⁴ *Baitul Maal wat Tamwil* (BMT) telah menyebar di segala penjuru Indonesia untuk memberikan kesempatan akses keuangan bagi masyarakat, terutama bagi pelaku usaha kecil dalam meningkatkan pertumbuhan ekonomi mereka. Salah satunya juga banyak tersebar di wilayah Kota Kediri yang memiliki potensi wisata dan ekonomi kreatif yang tengah berkembang.

Pada setiap kegiatan lembaga keuangan tentu akan mengandung risiko atas suatu peristiwa tidak terduga. Seperti halnya pada sistem manajemen sumber daya manusia yang merupakan suatu rangkaian tindakan yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, serta pengarahan dalam kegiatan pengadaan, pengembangan, dan pemberian kompensasi guna mencapai beragam tujuan individu, organisasi, dan masyarakat. Tujuannya agar perusahaan bisa memperoleh sumber daya manusia yang mumpuni dan bisa mendukung kelancaran operasional perusahaan.⁵

Pemberian penghargaan atau balas jasa kepada individu atas pelaksanaan tugasnya dapat dianggap sebagai bentuk dari pemberian kompensasi.

³ Sulistyowati Sulistyowati, "Peluang dan Tantangan Lembaga Keuangan Syariah Non Bank dalam Perspektif Islam," *Wadiah* 5, no. 2 (2021): 38–66, doi:10.30762/wadiah.v5i2.3511.

⁴ Shochrul Rohmatul Ajija, *Koperasi BMT: Teori, Aplikasi, dan Inovasi* (Karanganyar: Inti Media Komunika, 2018).

⁵ Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha, 2019), 10.

Kompensasi sendiri dapat diartikan sebagai imbalan yang diterima oleh seorang *Account Officer* sebagai pengganti balas jasanya pada perusahaan sehingga perusahaan dapat unggul dalam bersaing dan sukses. Menurut Veitzhal Rifa'i, terdapat empat unsur yang termasuk dalam konsep kompensasi, yaitu gaji, insentif, upah, dan kompensasi tidak langsung. Meskipun demikian, gaji, insentif, dan upah dapat dikategorikan sebagai kompensasi langsung.⁶

Terdapat berbagai jenis lembaga keuangan syariah di Kota Kediri yang memiliki fungsi memenuhi kebutuhan aksesibilitas keuangan masyarakat. BMT merupakan salah satu lembaga keuangan di Kota Kediri yang dijalankan dengan sistem kompensasi *Account Officer* yang berbeda-beda. Peneliti melakukan observasi pada tiga BMT yang letaknya tidak masing-masing terlalu jauh. Sehingga dengan berada dalam satu kawasan akan menunjukkan tingkat persaingan masing-masing lembaga.

Selain itu terkait kinerja *Account Officer* yang dapat terlihat dari keberhasilan pencapaian target kerja, peneliti berhasil melakukan dokumentasi jumlah total Anggota masing-masing ketiga BMT yang diperbandingkan sebagai berikut:

Tabel 1.1
Perbandingan Jumlah Total Anggota BMT Kota Kediri 2022

No.	Nama BMT	Jumlah
1.	BMT Nusantara Cabang Pasar Pahing Kediri	3.214
2.	BMT Lantasir Kediri	1.758
3.	BMT Rukun Abadi Kediri	2.034

⁶ Veitzhal Rifa'i, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rajawali Pers, 2019), 375.

Sumber data: Observasi pada masing-masing objek

Dari tabel 1.1 diatas dapat diketahui bahwa Anggota BMT UGT Nusantara Kediri Cabang Pasar Pahing Kediri memiliki jumlah anggota 3.214 dibandingkan dengan BMT Lantasir dengan jumlah anggota 1.758 dan jumlah Anggota BMT Rukun Abadi yang berjumlah 2.034 Anggota. Dari uraian tersebut dapat diketahui dari ketiga BMT tersebut bahwa masyarakat kota Kediri banyak yang memilih untuk menjadi anggota di BMT UGT Nusantara Kediri Cabang Pasar Pahing.

BMT UGT Nusantara Kediri Cabang Pasar Pahing terletak tidak jauh dari pasar tradisional sehingga masyarakat menengah kebawah dapat mengakses berbagai produk yang disediakan, termasuk akad murabahah yang banyak diminati oleh masyarakat. Selain itu, memiliki aksesibilitas lokasi yang baik, tempat parkir yang luas dan lingkungan yang ramai.

Berikut ini hasil observasi penulis pada beberapa BMT di wilayah Kota Kediri terkait sistem kompensasi yang diberikan pada *Account Officer*.

Tabel 1. 2

Sistem Kompensasi BMT di Kota Kediri

No.	Nama BMT	Kompensasi
1.	BMT UGT Nusantantara Kediri Cabang Pasar Pahing Kediri	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Fee</i> bagi <i>Account Officer</i> yang memenuhi target, tapi khusus <i>Account Officer</i> peraih target paling banyak - <i>Reward</i> bagi <i>Account Officer</i> yang sudah bekerja minimal satu tahun, sekaligus berhasil memenuhi target diatas ketentuan

2.	BMT Lantansir Kediri	Bonus atas pencapaian target atau melebihi target
3.	BMT Rukun Abadi Kediri	Bonus atas pencapaian melebihi berupa isentif liburan atau makan bersama atau dalam bentuk hal lain

Sumber data: Observasi pada masing-masing objek

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dapat diketahui bahwa ragam model pemberian kompensasi atas ketiga BMT tersebut hampir sama. BMT UGT Nusantara Kediri Cabang Pasar Pahing Kediri memiliki ragam kompensasi dua jalur, yakni *Account Officer* lama yang sudah bekerja minimal satu tahun dan *Account Officer* umum yang penting dapat melebihi target kerja. Sedangkan pada BMT lain hanya melalui bonus atas pencapaian target saja. Bahkan pada BMT Rukun Abadi tidak selalu berupa uang, namun bisa jadi berupa liburan bersama, makan bersama, dan lainnya. Kemudian yang membuat peneliti tertarik mengkaji lebih dalam pada BMT UGT Nusantara Kediri Cabang Pasar Pahing Kediri adalah kompensasi bagi *Account Officer* peraih target tertinggi, jadi misalkan ada beberapa *Account Officer* yang berhasil meraih target maka hanya akan di pilih yang mencapai target paling banyak. Tentu hal ini dapat menyebabkan kecemburuan sosial antar *Account Officer*, mereka sama-sama mencapai target namun hanya satu orang yang mendapatkan kompensasi dalam hal ini berupa *fee*. Sehingga dapat menimbulkan suatu rasa iri antar *Account Officer* yang mengakibatkan efektivitas kinerja mereka sendiri.

Efektivitas kerja merupakan salah satu yang menjadi faktor pendukung dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja *Account Officer*. Jadi, cara yang dapat dilakukan agar kinerja *Account Officer* semakin meningkat adalah

dengan memberikan kompensasi kepada pegawai. Dengan memberikan penghargaan tersebut, pegawai akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Adapun bentuk kinerja *Account Officer* BMT UGT Nusantara Kediri Cabang Pasar Pahing Kediri terlihat melalui pencapaian target memperoleh data perolehan jumlah anggota baru dalam kurun tiga tahun terakhir sebagai berikut:

Tabel 1. 3

Jumlah Anggota Baru BMT UGT Nusantara Kediri Cabang Pasar Pahing Kediri Tahun 2020-2022

No.	Tahun	Jumlah	Presentase kenaikan / Tahun (%)
1.	2020	234	-
2.	2021	305	30,34 %
3.	2022	433	41,96 %

Sumber data: Dokumentasi pada laporan lembaga

Berdasarkan tabel 1.3 diatas terlihat peningkatan dari tahun 2020 -2022 dengan jumlah anggota baru, tentu hal ini hasil dari kinerja *Account Officer* khususnya staff marketing. Walaupun kinerja dapat dikatakan baik, dengan sistem kompensasi yang telah disebutkan sebelumnya dan berpotensi menimbulkan adanya kecemburuan antar *Account Officer*. Peneliti tertarik mengkaji terkait kondisi *Account Officer* dengan sistem kompensasi yang ada terhadap kinerja masing-masing personal mereka.

Efektivitas kerja merupakan unjuk kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya di perusahaan. Memberikan kompensasi yang tepat dan layak sangatlah penting dan berdampak luas. Jika *Account Officer* tidak menerima kompensasi yang layak, hal ini dapat menyebabkan ketidakpuasan dan kekacauan, bahkan dapat memicu tindakan yang merugikan perusahaan.

Sehingga, sangat penting untuk memberikan perhatian yang besar terhadap penentuan upah bagi para *Account Officer*.⁷

Masalah kompensasi sangat penting dan mempunyai dampak yang luas, jika para karyawan tidak menerima kompensasi yang sesuai dan pantas bisa jadi menimbulkan rasa tidak senang dan kekacauan maka akan menimbulkan aksi bagi perusahaan misalnya dalam bentuk pemogokan. Dengan demikian akan berakibat perusahaan setiap tahun mengalami kerugian waktu dan uang lebih besar bagi para pengusaha sebagai penanam modal dibandingkan dengan cara memberikan kenaikan upah kepada *Account Officer*. Oleh karena itu sangatlah penting adanya perhatian yang besar terhadap penentuan upah bagi *Account Officer*.

Kompensasi di BMT UGT Nusantara Kediri ada dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung berupa Gaji, Dana pensiun, Tunjangan kerja dan Tunjangan jabatan. Untuk kompensasi tidak langsung yaitu uang transportasi, uang makan, dan jaminan kesehatan. Namun ternyata yang membuat karyawan semakin meningkat itu karena 3 faktor kompensasi yaitu tunjangan kinerja yang disebut kompensasi langsung dan tidak langsung yaitu uang transportasi dan uang makan itu menjadikan kinerja karyawan semakin meningkat dan itu telah dibuktikan setelah adanya kompensasi yang sebelumnya belum ada dan sekarang dengan munculnya 3 faktor itu maka kinerja karyawan menunjukkan kemajuan.

Karena dengan meningkatnya kinerja karyawan, maka dapat meningkatkan kualitas operasional di BMT UGT Nusantara Kediri. sehingga

⁷ Afzarul Rahman, *Doktrin-Doktrin Ekonomi Islam* (Jakarta: Dana Bakti Wkaf, 1995), 361.

dapt meningkatkan kepercayaan masyarakat dan dapat menghasilkan keuntungan yang lebih besar pula, yang nantinya dapat menaikkan kompensasi yang didapat oleh karyawan BMT UGT Nusantara Kediri.

Dalam menjalankan operasional perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila didukung oleh kehandalan *Account Officernya*. Pada zaman seperti ini terkadang masih ada perusahaan yang kurang memperhatikan karyawannya khususnya dalam pemberian kompensasi dimana berkaitan dengan kinerja karyawannya. Kinerja yaitu suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kinerja dengan hasil yang baik akan memberikan kontribusi kepada perusahaan. Sebaiknya dengan itu pula kinerja yang rendah akan mengganggu kelangsungan perusahaan.

BMT ialah lembaga keuangan mikro yang operasionalnya berdasarkan pada prinsip bagi hasil dalam rangka meningkatkan derajat dan martabat serta membela kepentingan masyarakat menengah kebawah. Salah satu BMT yang akan diteliti oleh peneliti adalah BMT UGT Nusantara Kediri yang berada di Jalan Cendana No. 53, Singonegaran, Kecamatan Kota, Kota Kediri. BMT UGT Nusantara Kediri merupakan organisasi yang bergerak dalam bidang jasa dan selalu mengutamakan kualitas para karyawannya dalam melayani setiap anggotanya. Jadi seorang manager harus benar-benar memperhatikan kondisi atau keadaan para karyawannya. Dalam BMT UGT Nusantara Kediri terdapat beberapa kegiatan diantaranya, pertama BMT UGT Nusantara Kediri mengikuti outbound yang dilaksanakan 5bulan sekaligus rekreasi, mengikut pengajian rutin setiap hari jum'at, melakukan kegiatan jum'at berkah (kasih

jajan secara gratis). Dan yang terakhir setiap bulan ramadhan mengikuti kegiatan tarling (terawih keliling) dan juga buka bersama.

Dalam BMT UGT Nusantara Kediri ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu lingkungan kerja, *job descriptions*, pelatihan dan bonus intensif. Terdapat kompensasi yang diberikan untuk karyawannya seperti jaminan kesehatan dan keselamatan kerja. Pemberian kompensasi diberikan secara tidak langsung.

Alasan pengambilan tempat penelitian BMT UGT Nusantara Kediri ini mempunyai kelebihan dalam pelayanan simpanan yaitu dengan sistem jemput bola sehingga masyarakat yang tempatnya jauh dari BMT UGT Nusantara Kediri dapat turut serta melakukan penyimpanan di BMT UGT Nusantara Kediri tersebut. BMT UGT Nusantara Kediri ini merupakan satu-satunya lembaga yang menerapkan sistem kompensasi, selain itu juga memprioritaskan kepuasan anggota dengan cara memberikan cidera mata kepada pada anggota yang aktif dalam bertransaksi. Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di tempat ini. Peneliti juga berkeinginan untuk mengkaji lebih dalam mengenai keterkaitan kompensasi terhadap kinerja *account officer* di BMT UGT Nusantara Kediri. sehingga peneliti berminat melakukan penelitian dengan mengangkat judul **“Efektivitas Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja *Account Officer* di BMT UGT Nusantara Kediri”**.

B. Fokus Penelitian

Banyak hal yang dapat dibahas mengenai efektivitas kompensasi di BMT Nusantara cabang Pahing Kediri. Tetapi, supaya pembahasannya tidak terlalu

luas dan tetap terarah, penulis memusatkan perhatian pada cakupan yang telah ditentukan. Berdasarkan apa yang telah dijelaskan penulis dalam konteks penelitian, maka perhatian penelitian ini difokuskan pada:

1. Bagaimana kompensasi *Account Officer* di BMT UGT Nusantara cabang Pasar Pahing Kediri?
2. Bagaimana efektivitas kompensasi dalam meningkatkan kinerja *Account Officer* di BMT UGT Nusantara cabang Pasar Pahing Kediri?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan fokus penelitian yang telah dirumuskan oleh peneliti diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mendeskripsikan kompensasi *Account Officer* di BMT UGT Nusantara cabang Pasar Pahing Kediri.
2. Untuk mendeskripsikan efektivitas kompensasi dalam meningkatkan kinerja *Account Officer* di BMT UGT Nusantara cabang Pasar Pahing Kediri.

D. Kegunaan Penelitian

Definisi manfaat penelitian adalah sebagai suatu upaya untuk mencegah munculnya masalah pada objek yang sedang diteliti.⁸ Peneliti juga menjelaskan secara rinci berbagai kegunaan penelitian tersebut, yaitu:

1. Kegunaan Teoretis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan pengetahuan teoritis. Terutama tentang efektivitas kompensasi terhadap suatu lembaga kepada *Account Officer*.

⁸ Firdaus Fakhry Zamzam, *Aplikasi Metode Penelitian* (Yogyakarta: Budi Utama, 2018), 54.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi peneliti

Bagi peneliti, penelitian ini merupakan sebuah alat untuk mengaplikasikan teori-teori yang telah ada sehingga dapat meningkatkan pemahaman secara praktis dalam penerapan ilmu manajemen. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan strategi tambahan terkait efektivitas pemberian kompensasi di sebuah lembaga syariah.

b. Bagi masyarakat

Diharapkan bahwa penelitian ini akan memberikan pemahaman kepada masyarakat mengenai seberapa efektifnya pemberian kompensasi kepada *Account Officer*, sehingga tidak ada kesalahpahaman yang muncul di masa depan.

c. Bagi lembaga

Bagi pihak BMT, terutama bagi BMT UGT Nusantara Cabang Pasar Pahing Kediri. Peneliti berharap penelitian ini dapat memberikan informasi dan pertimbangan manajemen khususnya untuk mengelola kompensasi terhadap *Account Officer* yang mana berguna untuk meningkatkan kinerja *Account Officer*.

E. Penelitian Terdahulu

Peneliti menggunakan penelitian terdahulu untuk mencegah plagiarisme dan memperkuat hubungan penelitian mereka melalui komparasi antara studi tersebut dengan penelitian yang akan dilakukan. Penelitian terdahulu dijelaskan oleh para peneliti sebagai hasil dari penelusuran mereka.

1. *Efektivitas Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Account Officer Pada BMT Muamalah Mandiri Pacitan*

Tujuan diadakan penelitian ini guna mengetahui bagaimana efektivitas kompensasi dalam meningkatkan kinerja *Account Officer* pada BMT Muamalah Mandiri Pacitan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif, yang memiliki karakteristik alami (*natural setting*) sebagai sumber data langsung dan bersifat deskriptif berupa kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas kinerja *Account Officer* di BMT Muamalah Mandiri di Kecamatan Pacitan, yang sebelum adanya sistem kompensasi terbilang biasa-biasa saja menjadi lebih baik setelah adanya sistem kompensasi tidak langsung yaitu berupa uang transportasi, uang makan, dan kompensasi langsung yaitu tunjangan kinerja yang menunjukkan kemajuan yang signifikan demi kepentingan lembaga.⁹

Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang peneliti lakukan ialah terletak pada metode yang digunakan yakni sama-sama pendekatan kualitatif. Sedangkan, perbedaannya terletak pada objek. Penelitian yang disajikan dalam bentuk skripsi oleh Handayani (2021) berada di BMT Muamalah Mandiri Pacitan. Sedangkan, objek penelitian di dalam penelitian ini ialah BMT UGT Nusantara Kediri.

2. *Manajemen Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Account Officer di PT. PLN Bakaru Parepare (Analisis Manajemen Syariah)*

⁹ Yulia Dewi Handayani, "Efektivitas Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja *Account Officer* Pada BMT Muamalah Mandiri Pacitan" (Skripsi, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kediri, 2021).

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana sistem manajemen kompensasi di PT. PLN Bakaru Kota Parepare, faktor-faktor apakah yang mempengaruhi manajemen kompensasi dalam meningkatkan kinerja *Account Officer* di PT. PLN Bakaru Kota Parepare, dan bagaimana sistem manajemen kompensasi dalam meningkatkan kinerja *Account Officer* di PT. PLN Bakaru Parepare apabila dianalisis dalam Manajemen Syariah. Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian lapangan (*field research*), dengan metode deskriptif kualitatif, dihasilkan dari kata-kata tertulis dan perilaku yang diamati melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan kompensasi yang diatur secara taktis dapat membantu timbulnya keselarasan tujuan antara manajemen dengan pemilik. Selain itu, kompensasi yang menarik juga berperan untuk merekrut tenaga dengan baik dan meningkatkan kinerja *Account Officer*.¹⁰

Persamaan antara penelitian yang dilakukan oleh Fitri (Skripsi, tahun 2022) dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti ialah sama-sama diawali dengan kemungkinan ketidakseimbangan antara kinerja *Account Officer* dengan pemberian kompensasi. Selain itu, jenis penelitian sama-sama kualitatif dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja *Account Officer*. Perbedaannya ialah terletak pada variabel yang diteliti. penelitian yang dilakukan oleh Fitri mengenai manajemen di PT. PLN, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti nantinya adalah *Account Officer* di BMT Nusantara Cabang Pasar Pahing.

¹⁰ Fitri, "Manajemen Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja *Account Officer* di PT. PLN Bakaru Parepare (Analisis Manajemen Syariah)" (Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Parepare, 2022).

3. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Account Officer pada PD Damai Motor Bandar Lampung*

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dengan kinerja *Account Officer* pada PD Damai Motor Bandar Lampung. Hipotesis penelitian ini adalah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja *Account Officer* di PD Damai Motor Bandar Lampung. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel kompensasi sebagai variabel X dan variabel kinerja sebagai variabel Y. Metode pengumpulan data yang dilakukan melalui kuesioner dengan populasi sebanyak 45 orang yang berstatus *Account Officer* telah menghasilkan validitas dan reliabilitas untuk dianalisis lebih lanjut. Secara garis besar dilakukan analisis per item pernyataan untuk mengetahui frekuensinya dan analisis informasi mengenai kompensasi dan kinerja sesuai dengan pernyataan pada kuesioner. Hasil penelitian skripsi yang dilakukan oleh Catherina Natania (2022), ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *Account Officer*. Penelitian ini mempunyai persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang akan diteliti.¹¹

Persamaannya terletak pada variabel yang dipakai ada dua yaitu kompensasi dan kinerja *Account Officer*. Sedangkan, perbedaannya terdapat pada metode yang digunakan yaitu kualitatif dan objek penelitian yaitu BMT Nusantara Cabang Pasar Pahing Kediri.

4. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Account Officer BMT Bina Insani Pringapus*

¹¹ Chaterine Nathania, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja *Account Officer* Pada PD Damai Motor Bandar Lampung" (Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Lampung., 2022).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja *Account Officer*. Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Dengan pengambilan sampel menggunakan teknik sampling non probability, yaitu teknik penarikan sampel convenience. Metode ini merupakan prosedur sampling yang memilih sampel dari orang atau unit yang paling mudah ditemui atau diakses sebagai responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dapat korelasi yang kuat dan positif dari kedua variabel sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja *Account Officer* di BMT Insani Pringapus.¹²

Penelitian sebelumnya membahas mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja *Account Officer* sedangkan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti yaitu mengenai peranan kompensasi dalam meningkatkan kinerja *Account Officer*.

Persamaan dengan penelitian yang akan peneliti lakukan adalah membahas tentang efektivitas. Sedangkan, perbedaannya yaitu skripsi karya Laiatur Rahmah membahas tentang manajemen risiko yang diterapkan untuk pembiayaan produktif, tempat penelitian yang dilakukan adalah di KJKS ar-Rahmah. Penelitian yang akan saya lakukan berkaitan dengan efektivitas kompensasi dalam meningkatkan kinerja *Account Officer*. Skripsi karya Laiatur Rahmah ini menggunakan metode kualitatif dalam menggali data.

¹² Catur Oktaviani, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja *Account Officer* (Studi Kasus di BMT Bina Insani Pringapus)" (Skripsi, Fakultas Ekonomi Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri WaliSongo Semarang, 2022).