BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Pada era globalisasi saat ini perusahaan harus bisa menghadapi tantangan persaingan dunia kerja. Untuk menjaga agar perusahaan tetap beroperasi dan untuk memanfaatkan peluang yang ada setiap bisnis dan lembaga perlu mempunyai keterampilan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan yang ada serta bisnis dan lembaga harus memiliki kemampuan untuk bersaing dengan bisnis dan lembaga lain.¹

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah individu yang bekerja dalam suatu organisasi dan memiliki peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber Daya Manusia mencakup seluruh karyawan, mulai dari manajemen hingga staf operasional, yang membawa keterampilan dan pengetahuan yang beragam. Pengelolaan SDM mencakup proses rekrutmen, pelatihan, dan manajemen kinerja untuk meningkatkan produktivitas. Dengan mengelola SDM secara efektif, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan.²

Kinerja merupakan ukuran atau penilaian terhadap seberapa efektif dan efisien seseorang atau suatu organisasi dalam melaksanakan tugas dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja yang baik akan berkontribusi pada keberlangsungan dan pertumbuhan perusahaan, sementara kinerja yang buruk dapat mengancam kelangsungan perusahaan tersebut. Kinerja sering kali

¹ Putri Zafira Samsea, Skripsi: Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Asuransi Prudential Syariah Kediri', (Kediri: IAIN Kediri 2018), 22

² Ibid.

diukur melalui beberapa aspek, seperti hasil kerja yang dicapai dalam periode tertentu, tingkat ketepatan dan kesesuaian hasil kerja dengan standar yang ditentukan, penggunaan sumber daya (waktu, tenaga, biaya) yang optimal untuk mencapai hasil, dan kemampuan serta keterampilan individu dalam menjalani tugasnya.³ Dengan melakukan hal ini, diharapkan karyawan dapat mencapai visi dan misi perusahaan dengan memberikan kinerja terbaik mereka. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki tingkat kesediaan dan kemampuan tertentu, karena kinerja merupakan fungsi dari kemampuan. Kinerja yang baik dan buruk akan berkontribusi pada kelangsungan dan pertumbuhan bisnis.

Berdasarkan pemikiran Gary Dessler, kompensasi dan motivasi merupakan faktor-faktor yang sangat mempengaruhi dan mendorong peningkatan kinerja karyawan dalam suatu organisasi ataupun perusahaan. Perusahaan perlu memperhatikan kedua aspek ini secara sinergi untuk mendapatkan hasil yang optimal.⁴ Gary Dessler juga menyebutkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu yang pertama adalah kompensasi, yang kedua pengembangan kompetensi, yang ketiga motivasi, yang keempat kepemimpinan, yang kelima budaya organisasi, yang keenam teknologi, dan yang ketujuh lingkungan kerja.

Menurut Hasibuan, "Kompensasi adalah segala bentuk penghasilan, baik berupa uang maupun barang, yang akan diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan".⁵ Perusahaan biasanya

³ Hendrawan Supratikno dan Joi Lhalauw dkk, *Manajemen Kinerja untuk Menciptakan Keunggulan Bersaing* (Yogyakarta: Raha Ilmu, 2006), 13.

⁴ Gary Dessler, "*Human Resource Management*", (15th ed.; Pearson, 2020) Hal. 123.

⁵ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revi (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2014).

memanfaatkan kompensasi untuk menunjukkan penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan karyawannya. Ada dua jenis kompensasi yang dapat diberikan: pertama, gaji langsung, yang meliputi hal-hal seperti upah, gaji, dan insentif; kedua, kompensasi tidak langsung, yang meliputi hal-hal seperti asuransi kesehatan dan tunjangan liburan.

Dalam pemberian kompensasi, banyak faktor yang perlu diperhatikan. Untuk mendukung pertumbuhan perusahaan, manajemen, staf, dan bisnis secara keseluruhan harus saling berkomunikasi. Pekerja perlu dimotivasi untuk terus meningkatkan kinerjanya. Dalam hal yang sama, bisnis harus menunjukkan rasa terima kasihnya kepada stafnya dengan membayar mereka sesuai dengan hasil kerja mereka.⁶

Kebijakan kompensasi sangat penting untuk membayar karyawan atas pekerjaan mereka. Kompensasi yang layak akan meningkatkan kinerja mereka. Lebih dari itu, perusahaan akan berjalan aman karena tidak akan ada konflik karyawan.⁷ Pada akhirnya, karyawan, manajemen, pemilik, dan pemerintah semua memperoleh keuntungan jika kompensasi yang layak diberikan. Jika perusahaan tidak dapat memberikan kompensasi yang lebih baik dalam jangka panjang, itu akan merugikan perusahaan itu sendiri.⁸ Semangat kerja yang rendah akan mempengaruhi kepercayaan konsumen atau produk yang dihasilkan. Dengan pelayanan yang jauh lebih baik, pelanggan akan berpindah ke perusahaan lain.

⁶ Kasmir, Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik (Depok: Rajagrafindo Persada, 2016),231.

⁷ Ibid

⁸ Ibid

Meningkatkan motivasi kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dorongan untuk bertindak dengan tujuan tertentu yang berasal dari dalam atau luar diri seseorang dikenal sebagai motivasi. Motivasi di tempat kerja berdampak pada dedikasi, hasil, dan kepuasan kerja pekerja. Pekerja yang termotivasi biasanya berusaha keras, mengerahkan seluruh kemampuan, dan mencoba memenuhi tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Banyak penelitian ilmiah telah menunjukkan bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh motivasi. Kinerja karyawan meningkat seiring dengan meningkatnya tingkat motivasi. Di sisi lain, kinerja yang buruk juga sering kali disebabkan oleh motivasi karyawan yang rendah. Oleh karena itu, penting bagi bisnis atau organisasi untuk memahami unsur-unsur yang dapat menginspirasi motivasi karyawan.

Terdapat berbagai jenis motivasi, baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik. Motivasi intrinsik berasal dari dalam diri individu, seperti rasa tanggung jawab, kesempatan untuk berkembang, dan kepuasan dalam bekerja. Sedangkan motivasi ekstrinsik berasal dari luar diri individu, seperti gaji, bonus, promosi, dan pengakuan dari atasan. Kombinasi antara kedua jenis motivasi tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) adalah lembaga keuangan yang beroperasi berdasarkan prinsip syariah islam, yang bertujuan untuk mengelola dana dan memberikan pembiayaan kepada masyarakat, terutama kepada usaha mikro kecil dan menengah (UMKM). BMT berfungsi sebagai wadah untuk menghimpun dan dari masyarakat dan menyalurkannya kepada anggota atau

masyarakat yang membutuhkan, dengan fokus pada pemberdayaan ekonomi masyarakat kelas menengah ke bawah.

Penulis tertarik untuk meneliti mengenai pemberian kompensasi dan motivasi yang diterapkan dalam sebuah lembaga keuangan non-bank yaitu BMT yang ada di Kecamatan Kota, Kota Kediri. Berikut adalah beberapa BMT yang berada di daerah Kecamatan Kota, Kota Kediri:

Tabel 1.1
Data Lembaga BMT Di Kota Kediri

No.	Nama Lembaga	Tahun berdirinya	Alamat
1.	BMT UGT Sidogiri	2009	Jl. Cendana No.53, Singonegaran, Kec. Kota, Kota Kediri
2.	BMT Lantahir	2009	Jl. Pesantren IV No.4, Pesantren, Kec. Pesantren, Kota. Kediri
3.	BMT Beringharjo	2008	Jl. Cendana No.55D, Singonegaran, Kec. Kota, Kota Kediri
4.	BMT Rukun Abadi	2011	Jl. Letjend Sutoyo Gg 1, Burengan, Kec. Pesantren, Kota Kediri
5.	KSSU Harum Dhaha	2010	Ruko Mitos Blok G No. 16, Jl. Penanggungan, Bandar Lor, Kec. Mojoroto, Kota Kediri

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan tabel di atas di wilayah Kecamatan Kota, Kota Kediri terdapat lima BMT yang aktif beroperasi hingga sekarang yaitu, yang pertama BMT UGT Sidogiri berdiri pada tahun 2009 yang beralamat di Jl. Cendana No.53, Singonegaran, Kec. Kota, Kota Kediri, yang kedua BMT Lantahir berdiri pada tahun 2009 yang beralamat di Jl. Pesantren IV No.4, Pesantren, Kec. Pesantren, Kota. Kediri, yang ketiga BMT Beringharjo berdiri pada tahun 2008 yang beralamat di Jl. Cendana No.55D, Singonegaran, Kec. Kota, Kota

Kediri, yang keempat BMT Rukun Abadi berdiri pada tahun 2011 yang beralamat di Jl. Letjend Sutoyo Gg 1, Burengan, Kec. Pesantren, Kota Kediri, dan yang kelima KSSU Harum Dhaha berdiri pada tahun 2010 yang beralamat di Ruko Mitos Blok G No. 16, Jl. Penanggungan, Bandar Lor, Kec. Mojojoto, Kota Kediri.

Di sekitar Pasar Pahing tidak hanya BMT UGT Sidogiri Cabang Kediri yang berdiri sebagai lembaga keuangan yang menawarkan produk dan jasa keuangan. Namun ada juga koperasi syariah lain yang berdiri di dekat Pasar Pahing yaitu BMT Beringharjo. Kedua lembaga ini apat menjadi mitra bagi warga sekitar, pedagang di pasar, dan lain-lain untuk tambahan modal maupun menyimpan dana. Penulis membandingkan dua lembaga dengan tahun berdiri yang lebih awal karena lembaga yang lebih awal berdiri memiliki pengalaman yang lebih banyak dan luas mengenai operasional koperasi syariah khususnya dalam hal pemberian kompensasi pada karyawan. Selain itu, lembaga yang berdiri lebih awal tentunya lebih memiliki pengalaman mengenai peningkatan kinerja karyawan setiap tahunnya. Berikut ini tabel perbandingan BMT UGT Sidogiri Cabang Kediri dan BMT Beringharjo:

Tabel 1.2
Data Perbandingan antara BMT UGT Sidogiri Cabang Kediri dan BMT Beringharjo Kediri

Kompensasi	BMT UGT Sidogiri Kediri		BMT Beringharjo	
	Indikator	Mulai Berlaku	Indikator	Mulai Berlaku
Gaji Pokok	UMK Kediri	Setelah menjadi karyawan tetap	UMK Kediri	Setelah menjadi karyawan tetap
	Tunjangan	Setelah 1 bulan	Tunjangan	Setelah 2 bulan

Tunjangan	Hari Raya	masa kerja	Hari Raya	masa kerja
	BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan	Setelah SK (6 bulan)	BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan	Setelah SK (12 bulan)
	Tunjangan Pulsa Rp.50.000/bulan	Setelah 1 bulan masa kerja	Tunjangan Pulsa Rp.35.000/bulan	Setelah 1 bulan kerja
Bonus	Bonus Akhir Tahun	Setelah 1 bulan masa kerja	Bonus Akhir Tahun	Setelah 2 bulan masa kerja
	Bonus Kinerja (Insentif Laporan)	Setelah 1 bulan masa kerja	–	–
	Bonus Kinerja (Pencapaian Target)	Setelah 1 bulan masa kerja	Bonus Kinerja (Pencapaian Target)	Setelah 2 bulan masa kerja
Fasilitas Lainnya	Perjalanan Wisata 1 tahun 1x	Setelah 1 bulan masa kerja	Perjalanan Wisata 1 tahun 1x	Setelah 2 bulan masa kerja
	Cuti 1 tahun 12x	Setelah 1 bulan masa kerja	Cuti 1 tahun 10x	Setelah 2 bulan masa kerja

Sumber: wawancara BMT UGT Sidogiri Cabang Kediri dan BMT Beringharjo,

data diolah

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa dari pemberian kompensasi antara BMT UGT Sidogiri Cabang Kediri dan BMT Beringharjo terdapat perbedaan. Perbedaannya yaitu bisa dilihat dari pemberian gaji pokok, tunjangan, bonus dan fasilitas lainnya. Ada bonus yang ada di BMT UGT Sidogiri Cabang Kediri tetapi tidak ada di BMT Beringharjo, serta juga ada perbedaan lainnya seperti mulai berlakunya kompensasi.

Pada BMT UGT Sidogiri Cabang Kediri memiliki pendekatan unik dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui sistem kompensasi yang berbasis pada hasil kinerja dan kontribusi. Mereka menerapkan skema insentif

yang lebih menarik, di mana karyawan yang mencapai target tertentu akan mendapatkan bonus yang signifikan. Pendekatan ini tidak hanya memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras, tetapi juga menciptakan rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap pencapaian tujuan organisasi. Selain dari aspek kompensasi, BMT UGT Sidogiri juga memberikan perhatian besar pada pengembangan motivasi karyawan melalui program pelatihan berkelanjutan. Mereka secara rutin mengadakan rapat mingguan yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan. Program-program ini tidak hanya meningkatkan kompetensi, tetapi juga memberikan motivasi tambahan bagi karyawan untuk berkontribusi secara maksimal.

Di BMT UGT Sidogiri Cabang Kediri, keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan juga menjadi bagian dari strategi untuk meningkatkan kinerja. Karyawan diajak untuk memberikan masukan dan ide-ide baru, yang tidak hanya membuat mereka merasa dihargai, tetapi juga meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi. Dengan demikian, karyawan merasa lebih berdaya dan terlibat dalam tujuan perusahaan. BMT UGT Sidogiri Cabang Kediri memanfaatkan umpan balik sebagai alat untuk meningkatkan motivasi dan kinerja. Mereka secara aktif meminta umpan balik dari karyawan mengenai kebijakan dan praktik kerja, serta memberikan ruang bagi karyawan untuk menyampaikan aspirasi dan keluhan. Proses ini menciptakan lingkungan kerja yang lebih terbuka dan transparan.

Adapun bentuk kinerja karyawan pada BMT UGT Sidogiri Cabang Kediri terlihat mengalami peningkatan melalui pencapaian target yang

ditetapkan oleh lembaga. Berikut tabel pencapaian target karyawan pada BMT UGT Sidogiri Cabang Kediri.

Tabel 1.3

Data Capaian Kinerja Karyawan di BMT UGT Sidogiri Cabang Kediri

Unit/Bagian	Target Kinerja	Capaian Kinerja		
		2021	2022	2023
Kepala Kantor	1. Pertumbuhan Likuiditas	80%	83%	91%
	2. Pertumbuhan pembiayaan	82%	84%	93%
	3. Penurunan NPL	81%	84%	94%
	4. Beban turun	80%	83%	94%
	5. SHU meningkat	80%	83%	93%
	6. Karyawan produktif	81%	84%	95%
Wakil Kepala Kantor	1. Penanganan NPF	81%	84%	92%
	2. Survei pembiayaan	80%	83%	91%
	3. Sosialisasi ke lembaga-lembaga untuk deposito	80%	84%	90%
Kasir	1. Memastikan semua transaksi sesuai dan balance	80%	83%	92%
	2. Membuat laporan keuangan setiap hari	81%	84%	90%
	3. Menyiapkan seluruh berkas pembiayaan tepat waktu	82%	84%	92%
	4. Buka tabungan baru 10 rekening dalam 1 bulan	81%	83%	90%
AOSP (Account Officer Simpanan Pembiayaan)	1. Tabungan 150 jt/ bulan	81%	84%	92%
	2. Deposito 150 jt/ bulan	80%	83%	90%
	3. Pembiayaan 150jt/ bulan	82%	84%	90%

Sumber: BMT UGT Sidogiri Cabang Kediri

Dari tabel di atas dapat dilihat Kepala Kantor paling rendah mencapai target pada angka 80% dan paling tinggi mencapai target pada angka 95%, Wakil Kepala Kantor paling rendah mencapai target pada angka 80% dan paling tinggi mencapai target pada angka 92%, untuk Kasir paling rendah

mencapai target pada angka 80% dan paling tinggi mencapai target pada angka 92%, dan untuk AOSP atau Account Officer Simpanan Pembiayaan paling rendah mencapai target pada angka 80% dan paling tinggi mencapai target pada angka 92%.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti ingin mengetahui dan melakukan penelitian terhadap strategi marketing pada bank lebih detail dengan judul **“Peran Kompensasi dan Motivasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada BMT UGT Sidogiri Cabang Kediri”**.

B. Fokus Penelitian

1. Bagaimana kompensasi di BMT UGT Sidogiri Cabang Kediri?
2. Bagaimana motivasi di BMT UGT Sidogiri Cabang Kediri?
3. Bagaimana peran kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri Cabang Kediri ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui kompensasi di BMT UGT Sidogiri Cabang Kediri
2. Untuk mengetahui motivasi di BMT UGT Sidogiri Cabang Kediri
3. Untuk mengetahui peran kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan BMT UGT Sidogiri Cabang Kediri

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih pengetahuan kepada pembaca dan peneliti lain. Terlebih juga diharapkan dapat dijadikan sebagai rujukan serta bahan evaluasi dalam kajian ilmu manajemen sumber daya insani khususnya pada bidang

kompensasi dan motivasi yang berkaitan dengan pengembangan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan.

2. Manfaat Secara Praktis

a. Bagi BMT UGT Sidogiri Cabang Kediri

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih ide serta bahan evaluasi untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui manajemen sumber daya insani yang lebih baik khususnya pada bidang kompensasi dan motivasi guna menciptakan pegawai yang berprestasi serta kemajuan yang lebih bagi perusahaan.

b. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dan dijadikan sebagai perbandingan untuk penelitian lain, khususnya bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Kediri. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan pemahaman yang mendalam bagi siapapun yang ingin mempelajari dan mengkaji peran kompensasi dan motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebuah wawasan dan pengalaman bagi peneliti khususnya terkait bagaimana peran dari pengelolaan atau manajemen sumber daya insani khususnya kompensasi dan motivasi dalam sebuah perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan dengan pendekatan pengembangan sumber daya insani dalam lingkungan lembaga

keuangan syariah non bank yaitu dalam bentuk koperasi syariah. Diharapkan juga penelitian ini dapat mengasah kemampuan peneliti untuk mendalami terkait peran kompensasi dan motivasi sehingga dapat memberikan ide-ide baru untuk observasi penelitian selanjutnya.

d. Bagi Pembaca

Pada hasil penelitian ini peneliti berharap penilitain ini bisa memberikan suatu informasi baik secara tertulis maupun sebagai referensi tentang peran kompensasi dan motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan pada BMT UGT Sidogiri Cabang Kediri, serta diharapkan dapat memahami, mengetahui dan menguasai konsep dasar pada penulisan karya ilmiah skripsi.

E. Telaah Pustaka

1. *Efektivitas Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada BMT Muamalat Mandiri Pacitan* Oleh Yulia Dewi Handayani (2021), Mahasiswi IAIN Kediri.

Penelitian tentang seberapa baik remunerasi dapat meningkatkan kinerja pekerja menjadi fokus utama Yulia Dewi Handayani. Kompensasi tidak langsung berupa uang transportasi dan uang makan serta kompensasi langsung seperti tunjangan kinerja yang menunjukkan kemajuan yang signifikan bagi perusahaan, meningkatkan kinerja karyawan yang sebelumnya dianggap biasa-biasa saja, menurut temuan penelitian kualitatif ini.

Sedangkan penelitian penulis berbeda dengan penelitian sebelumnya karena menggunakan objek yang berbeda, penelitian sebelumnya dan pembahasan penelitian penulis tentang kompensasi dan penggunaan metodologi kualitatif adalah sama. BMT Muamalat Mandiri Pacitan merupakan subjek penelitian sebelumnya.

2. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Asuransi Prudential Syariah Kediri*. Oleh Putri Zafira Samsea (2018), Mahasiswa IAIN Kediri.

Dampak kinerja karyawan terhadap kompensasi menjadi topik utama penelitian ini. Variabel kinerja dipengaruhi oleh kompensasi sebesar 25,8% dalam analisis kuantitatif ini, sedangkan faktor lain seperti motivasi, kemampuan dan keterampilan individu, serta kepemimpinan mempengaruhi variabel lainnya sebesar 74,2%.

Penelitian penulis dan penelitian terdahulu dapat diperbandingkan karena sama-sama meneliti tentang kompensasi. Akan tetapi, penelitian penulis berbeda dengan penelitian terdahulu karena menggunakan metodologi kuantitatif dan objek yang berbeda dengan penelitian terdahulu. Penelitian terdahulu menggunakan Asuransi Prudential Syariah Kediri sebagai subjeknya.

3. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT.Nahrul Arbah Makassar*. Oleh Husnul Hatimah P (2019), Mahasiswa UIN Alauddin Makasar

Penelitian ini menggunakan motivasi sebagai variabel intervening untuk menguji bagaimana gaji mempengaruhi kinerja

pekerja. Karena ini adalah penelitian kuantitatif, H1 diterima karena temuan menunjukkan bahwa kompensasi secara signifikan dan positif mempengaruhi kinerja karyawan. H2 diterima karena kompensasi memiliki dampak positif dan besar pada motivasi. Karena kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi, H3 diterima. Karena kinerja karyawan dimediasi oleh motivasi, H4 dapat diterima.

Penelitian penulis dan penelitian sebelumnya sebanding karena keduanya mencakup kompensasi dan insentif; namun, penelitian sebelumnya berbeda karena menggunakan metodologi kuantitatif dan pemilihan objek yang berbeda. Penelitian sebelumnya menggunakan PT. Nahrul Arbah Makassar sebagai subjeknya.

4. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Subur Arum Makmur*. Oleh Tita Ulina BR Sembiring Pandia (2021), Mahasiswa Universitas Islam Riau Pekanbaru

Dampak kinerja karyawan terhadap kompensasi menjadi topik utama penelitian ini. Hasil analisis kuantitatif ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh gaji. Persamaan regresi linier dasar, yang memiliki nilai signifikansi $0,021 < 0,05$, menggambarkan hal ini. Seperti yang dapat diamati dari uji-t, nilainya jauh lebih kecil dari $0,05$ ($0,021 < 0,05$) dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($2,413 > 2,034$). Koefisien determinasi R kuadrat (R^2) menghasilkan nilai $0,146$, atau $14,6\%$, yang menunjukkan besarnya kontribusi yang diberikan oleh kompensasi terhadap kinerja

karyawan. Berdasarkan hal ini, dapat disimpulkan bahwa variabel independen, kompensasi, memiliki pengaruh sebesar 14,6% terhadap variabel dependen, kinerja karyawan, sementara 85,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak termasuk dalam penelitian.

Penelitian penulis dan penelitian sebelumnya sebanding karena keduanya meneliti kompensasi; Namun penelitian penulis berbeda dengan penelitian sebelumnya karena menggunakan metodologi kuantitatif dan objek yang berbeda dengan penelitian sebelumnya. Penelitian sebelumnya menggunakan item penelitian di PT. Subur Arum Makmur.

5. *Analisis Penerapan Motivasi Dan Kompensasi Pada Kinerja Karyawan Bank BRI Syariah KC Madiun.* Oleh Nikita Maharani (2019), Mahasiswa IAIN Ponorogo.

Penerapan gaji dan motivasi terhadap kinerja pekerja merupakan topik utama penelitian ini. Penelitian kualitatif ini mengkaji dampak yang dirasakan karyawan terhadap penerapan motivasi dan kompensasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan lebih bahagia, lebih puas dengan pekerjaannya, dan bersikap positif, tetapi loyalitas karyawan mulai menurun akibat kinerja mereka yang menurun pula. Hal ini disebabkan karena prestasi karyawan tidak mendapatkan pengakuan yang semestinya, seharusnya mereka menerima 20% dari hasil kerja, bukan 15%, yang menurunkan tingkat kesejahteraan karyawan yang terjamin dan meningkatkan kedisiplinan

karyawan. Akibatnya, meskipun penggunaan motivasi baik-baik saja, pemberian bonus sebagai pembayaran kurang tepat.

Meskipun topik remunerasi dan penggunaan metode kualitatif merupakan area yang dapat dibandingkan dengan penelitian penulis dan penelitian sebelumnya, namun pilihan objek merupakan titik perbedaan antara penelitian penulis dan penelitian sebelumnya. Penelitian sebelumnya menggunakan Bank BRI Syariah KC Madiun sebagai subjeknya.