

SKRIPSI

**MANAJEMEN KOMPENSASI DALAM MENINGKATKAN
KINERJA KARYAWAN DI PT. PLN BAKARU
PAREPARE
(ANALISIS MANAJEMEN SYARIAH)**



OLEH

FITRI

NIM: 17.2900.016

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN KEUANGAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PAREPARE**

2022

**MANAJEMEN KOMPENSASI DALAM MENINGKATKAN
KINERJA KARYAWAN DI PT. PLN BAKARU
PAREPARE
(ANALISIS MANAJEMEN SYARIAH)**



OLEH

FITRI

NIM: 17.2900.016

Skripsi sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Pada program Manajemen Keuangan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri Parepare

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN KEUANGAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PAREPARE**

2022

PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING

Judul Skripsi : Manajemen Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. PLN Bakaru Parepare (Analisis Manajemen Syariah)

Nama Mahasiswa : Fitri

Nomor Induk Mahasiswa : 17.2900.016

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Program Studi : Manajemen Keuangan Syariah

Dasar Penetapan Pembimbing : Surat Penetapan Pembimbing Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam B. 2558/In.39.8/PP.00.9/11/2020

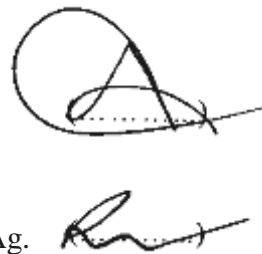
Disetujui oleh:

Pembimbing Utama : Dr. Hannani, S.Ag., M.Ag.

NIP : 19720518 199903 1 011

Pembimbing Pendamping : Dr. H. Rahman Ambo Masse, Lc., M.Ag.


NIP : 19730925 200501 1 004



Mengetahui:

Dekan,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam




Muhammad Kamal Zubair, M.Ag.
19730129 200501 1 004

PENGESAHAN KOMISI PENGUJI

Judul Skripsi : Manajemen Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. PLN Bakaru Parepare (Analisis Manajemen Syariah)

Nama Mahasiswa : Fitri

Nomor Induk Mahasiswa : 17.2900.016

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Program Studi : Manajemen Keuangan Syariah

Dasar Penetapan Pembimbing : Surat Penetapan Pembimbing Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam B. 2558/In.39.8/PP.00.9/11/2020

Tanggal Kelulusan : 25 Februari 2020

Disahkan oleh Komisi Penguji

Dr. Hannani, S.Ag., M.Ag. (Ketua)

Dr. H. Rahman Ambo Masse, Lc., M.Ag. (Sekretaris)

Dr. Syahriyah Semaun, S.E., M.M. (Anggota)


Dr. Damirah, S.E., M.M. (Anggota)



Mengetahui:

Dekan,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam




Muhammad Kamal Zubair, M.Ag. 7
730129 200501 1 004

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ
وَالْمُرْسَلِينَ وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ أَمَّا بَعْدُ

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT. Berkat hidayah, taufik dan maunah-Nya, penulis dapat menyelesaikan tulisan ini sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare.

Penulis menghaturkan terimah kasih yang setulus-tulusnya kepada Ibunda dan Ayahanda tercinta dimana dengan pembinaan dan berkah doa tulusnya, penulis mendapatkan kemudahan dalam menyelesaikan tugas akademik tepat pada waktunya.

Penulis telah banyak menerima bimbingan dan bantuan dari Bapak Dr. Hannani, M.Ag. dan Bapak Dr. H. Rahman Ambo Masse, Lc., M.Ag. selaku pembimbing I dan Pembimbing II. Atas segala bantuan dan bimbingan yang telah diberikan, penulis mengucapkan terimah kasih.

Penulis juga menyampaikan terimah kasih kepada :

1. Bapak Dr. Ahmad Sultra Rustam, M.Si. sebagai Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare yang telah bekerja keras mengolah pendidikan di IAIN Parepare.
2. Bapak Dr. Muhammad Kamal Zubair, M.Ag., sebagai dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam atas pengabdianya dalam menciptakan suasana pendidikan yang positif bagi mahasiswa.

3. Ibu Dr. Damirah S.E., M.M. selaku ketua program studi Manajemen Keuangan Syariah yang telah banyak memberikan dukungan, dan bantuan dan meluangkan waktu dalam mendidik penulis selama studi di IAIN Parepare.
4. Bapak Dr. Arqam, Majid, M.Pd. selaku dosen penasehat akademik yang selama ini telah memberikan berbagai nasehat, motivasi, dukungan, dan bantuannya dalam menjalani aktivitas akademik.
5. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengajari dan membagi ilmu kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan studi masing-masing mempunyai kehebatan tersendiri dalam menyelesaikan materi perkuliahan.
6. Kepala perpustakaan IAIN Bapak Sirajuddin, beserta jajarannya yang telah memberikan pelayanan kepada penulis selama menjalani studi di IAIN Parepare, terutama dalam penyusunan skripsi ini.
7. Jajaran staf administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah banyak membantu mulai proses menjadi mahasiswa sampai keberbagai pengurusan untuk berkas ujian penyelesaian studi.
8. Kepada Manager perusahaan beserta karyawan di PT. PLN Bakaru Parepare, atas izin dan datanya sehingga penelitian ini dapat terselesaikan.
9. Saudara dan keluarga tercinta yang selalu mendukung dan mensupport serta mendokan penulis.
10. Teman posko KPM DR 2021, Desa Benteng Paremba tercinta, yang selalu mensupport penulis dalam penyusunan skripsi ini.

11. Teman seperjuangan jurusan Manajemen Keuangan Syariah angkatan 2017.
12. Sahabat tercinta Suwarti, Nurfadilah, Hardianti Randi, Nurhayati, Santi Abdullah dan Asfarina, dan teman-teman yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang selama ini telah menemani dalam suka maupun duka, mendoakan selalu memberikan dukungan, bantuan dan motivasi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis tak lupa mengucapkan terimah kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan, baik moril maupun material hingga tulisan ini dapat diselesaikan. Semoga Allah SWT. Berkenaan menilai segala kebijakan sebagai amal jariyah dan memberikan rahmat dan pahala-Nya.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dan kesalahan dalam penulisan ini. Kritik dan Saran yang sifatnya membangun sehingga penulis dapat berkarya yang lebih baik pada masa yang akan datang. Akhirnya penulis menyampaikan kiranya pembaca berkenaan memberikan saran konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini.

Parepare, 10 Maret 2022
7 Sya'ban 1443 H

Penulis



Fitri
17.2900.016

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Mahasiswa yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Fitri
NIM : 17.2900.016
Tempat/Tgl. Lahir : Kajuangin, 29 Januari 2000
Program Studi : Manajemen Keuangan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Judul Skripsi : Manajemen Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. PLN Bakaru Parepare (Analisis Manajemen Syariah).

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa Skripsi ini benar merupakan hasil karya saya sendiri. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa skripsi ini merupakan duplikat, tiruan, plagiat, atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Parepare, 10 Maret 2022

Penulis



Fitri

17.2900.016

ABSTRAK

Fitri. *Manajemen Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. PLN Bakaru Parepare (Analisis manajemen syariah)*. (dibimbing oleh Hannani dan HJ. Rahman Ambo Masse)

Manajemen Kompensasi merupakan sebuah proses pengolahan pemberian penghargaan (*rewards*), biasanya dengan mempertimbangkan faktor bobot pekerjaan (*ijob size*), kinerja (*performance, effort*) dan masa kerja (*lant of service*). Kompensasi adalah segala bentuk penghargaan/imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa dari kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana sistem manajemen kompensasi di PT. PLN Bakaru Kota Parepare, faktor-faktor apakah yang mempengaruhi manajemen kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. PLN Bakaru Kota Parepare, dan bagaimana sistem manajemen kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. PLN Bakaru Kota Parepare apabila di analisis dalam Manajemen Syariah, Jenis penelitian yang digunakan penulis adalah jenis penelitian lapangan (*fieldresearch*), dengan metode deskriptif kualitatif, dihasilkan dari kata-kata tertulis dan perilaku yang diamati melalui observasi, wawancara dan dokumentasi, Adapun pendekatannya menggunakan pendekatan fenomenologis dan teknik analisis data yang digunakan yaitu reduksi data, penyanyian data, dan verifikasi.

Hasil penelitian, sistem mekanisme dan peran manajemen kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan, kompensasi yang diatur secara taktis dapat membantu timbulnya keselarasan tujuan antara manajemen dengan pemilik. Selain itu kompensasi yang menarik juga berperan dalam usaha merekrut tenaga yang baik dan bagus serta berkualitas karena tenaga yang baik dan bagus dan berkualitas menginginkan kompensasi yang tinggi. ada banyak faktor yang bisa mempengaruhi manajemen kompensasi pada kinerja karyawan diantaranya yaitu faktor kemampuan Secara psikologis, kemampuan (*Ability*), pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*), dan sistem kompensasi kompensasi merupakan tingkat balas jasa yang diterima oleh karyawan atas apa yang telah dilakukannya untuk perusahaan.

Kata Kunci: Manajemen, Kompensasi, Kinerja Karyawan

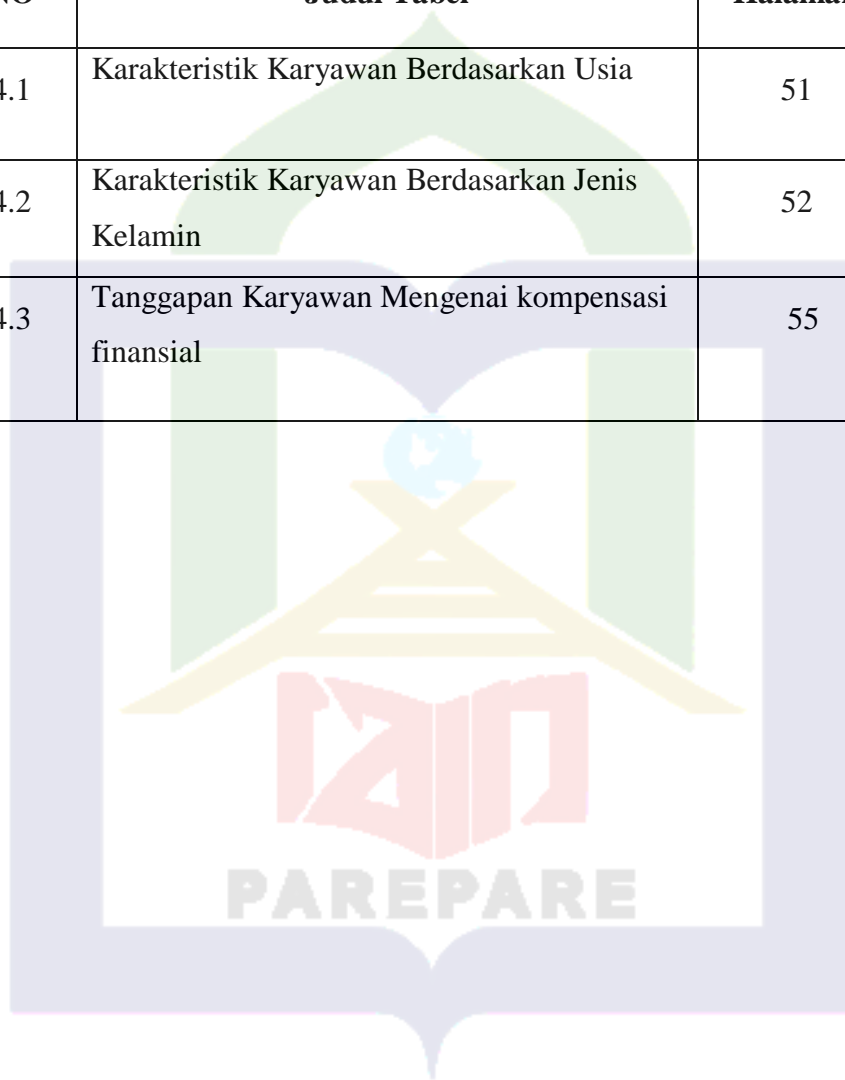
DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN KOMISI PENGUJI.....	iii
KATA PENGANTAR	iv
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	vii
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
TRANSLITERASI DAN SINGKATAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian	5
D. Kegunaan Penelitian	5
BAB II TINJAUAN TEORI	6
A. Tinjauan Penelitian Relevan	6
B. Tinjauan Teori.....	10
C. Kerangka Konseptual.....	38
D. Kerangka Pikir	40
BAB III METODE PENELITIAN.....	41
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	41
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	42

C. Fokus Penelitian.....	44
D. Jenis dan Sumber Data.....	44
E. Teknik Pengumpulan dan Pengolahan Data	45
F. Uji Keabsahan Data	46
G. Teknik Analisis Data	47
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	49
A. Sistem Manajemen Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan	49
B. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Manajemen Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan	58
C. Sistem Manajemen Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Manajemen Syariah.....	64
BAB V PENUTUP.....	69
A. Simpulan	69
B. Saran	70
DAFTAR PUSTAKA	I
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	VI

DAFTAR TABEL

NO	Judul Tabel	Halaman
4.1	Karakteristik Karyawan Berdasarkan Usia	51
4.2	Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin	52
4.3	Tanggapan Karyawan Mengenai kompensasi finansial	55



DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul Gambar	Halaman
2.1	Kerangka Pikir	39
2.2	Struktur Organisasi PT. PLN Bakaru	XXV
3.1	Tata Kelola Pembangkitan PT. PLN Bakaru	XXX
4.1	Daftar Nama-nama pegawai PT. PLN Bakaru	XXX

DAFTAR LAMPIRAN

No. Lampiran	Judul Lampiran	Halaman
1	Surat izin meneliti dari kampus	XI
2	Surat izin meneliti dari PEMDA	XII
3	Surat Keterangan Selesai Meneliti	XIII
4	Instrumen Wawancara	XIV
5	Hasil Wawancara	XVI
6	Surat Keterangan Wawancara	XXII
7	Dokumentasi	XXXIII
8	Biodata Penulis	XXXVI

TRANSLITERASI DAN SINGKATAN

A. Transliterasi

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lain lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda.

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin:

Huruf	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Tsa	Ts	te dan sa
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	h	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Dzal	Dz	de dan zet
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es

ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Shad	ş	es (dengan titik di bawah)
ض	Dhad	ḍ	de (dengan titik dibawah)
ط	Ta	ṭ	te (dengan titik dibawah)
ظ	Za	ẓ	zet (dengan titik dibawah)
ع	'ain	‘	koma terbalik ke atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
هـ	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	’	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

Hamzah (ء) yang di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apapun. Jika terletak di tengah atau di akhir, ditulis dengan tanda(“).

2. Vokal

- a. Vokal tunggal (*monoftong*) bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اَ	Fathah	A	A
اِ	Kasrah	I	I
اُ	Dhomma	U	U

- b. Vokal rangkap (*diftong*) bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اَيَّ	Fathah dan Ya	Ai	a dan i
اَوَّ	Fathah dan Wau	Au	a dan u

Contoh :

كَيْفَ : Kaifa

حَوْلَ

هَ : Haula

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
آي / نا	Fathah dan Alif atau ya	Ā	a dan garis di atas
يُ	Kasrah dan Ya	Ī	i dan garis di atas
وُ	Kasrah dan Wau	Ū	u dan garis di atas

Contoh :

مات :māta

رمى : ramā

قيل : qīla

يموت : yamūtu

4. *Ta Marbutah*

Transliterasi untuk *ta marbutah* ada dua:

- ta marbutah* yang hidup atau mendapat harkat fathah, kasrah dan dammah, transliterasinya adalah [t].
- ta marbutah* yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang terakhir dengan *ta marbutah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *ta marbutah* itu ditransliterasikan dengan *ha (h)*.

Contoh :

رَوْضَةُ الْجَنَّةِ : *raudah al-jannah* atau *raudatul jannah*

الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ : *al-madīnah al-fāḍilah* atau *al-madīnatul fāḍilah*

الْحِكْمَةُ : *al-hikmah*

5. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda tasydid (ّ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda syaddah. Contoh:

رَبَّنَا : *Rabbanā*

نَجَّيْنَا : *Najjainā*

الْحَقُّ : *al-haqq*

الْحَجُّ : *al-hajj*

نُعْمٌ : *nu‘ima*

عُدُوٌّ : *‘aduwwun*

Jika huruf ى bertasydid diakhir sebuah kata dan didahului oleh huruf kasrah (يِ), maka ia ditransliterasi seperti huruf *maddah* (i).

Contoh:

عَرَبِيٌّ : ‘Arabi (bukan ‘Arabiyy atau ‘Araby)

عَلِيٌّ : ‘Ali (bukan ‘Alyy atau ‘Aly)

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf لا (*alif lam ma’arifah*). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa, *al-*, baik ketika ia diikuti oleh huruf *syamsiah* maupun huruf *qamariah*. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung

yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-). Contoh:

الشَّمْسُ	: <i>al-syamsu</i> (bukan <i>asy-syamsu</i>)
الزَّلْزَلَةُ	: <i>al-zalzalāh</i> (bukan <i>az-zalzalāh</i>)
الْفَلْسَفَةُ	: <i>al-falsafah</i>
الْبِلَادُ	: <i>al-bilādu</i>

7. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (‘) hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun bila hamzah terletak diawal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif. Contoh:

تَأْمُرُونَ	: <i>ta'murūna</i>
النَّوْءُ	: <i>al-nau'</i>
شَيْءٌ	: <i>syai'un</i>
أُمِرْتُ	: <i>Umirtu</i>

8. Kata Arab yang lazim digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari pembendaharaan bahasa Indonesia, atau sudah sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya kata *Al-Qur'an* (dar *Qur'an*), *Sunnah*. Namun bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka mereka harus ditransliterasi secara utuh. Contoh:

Fī zilāl al-qur'an

Al-sunnah qabl al-tadwin

Al-ibārat bi 'umum al-lafẓ lā bi khusus al-sabab

8. *Lafẓ al-Jalalah* (الله)

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf jar dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *mudaf ilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah. Contoh:

دِينُ اللَّهِ *Dīnullah* بِاِلهِ *billah*

Adapun *ta marbutah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafẓ al-jalālah*, ditransliterasi dengan huruf [t]. Contoh:

هُمُ فِي رَحْمَةِ اللَّهِ *Hum fī rahmatillāh*

9. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga berdasarkan pada pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (*al-*), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (*Al-*). Contoh:

Wa mā Muhammadun illā rasūl

Inna awwala baitin wudi'a linnāsi lalladhī bi Bakkata mubārakan

Syahru Ramadan al-ladhī unzila fih al-Qur'an

Nasir al-Din al-Tusī

Abū Nasr al-Farabi

Jika nama resmi seseorang menggunakan kata *Ibnu* (anak dari) dan *Abū* (bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir itu harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi. Contoh:

Abū al-Walid Muhammad ibnu Rusyd, ditulis menjadi: Ibnu Rusyd, Abū al-Walīd Muhammad (bukan: Rusyd, Abū al-Walid Muhammad Ibnu)

Naṣr Ḥamīd Abū Zaid, ditulis menjadi: Abū Zaid, Naṣr Ḥamīd (bukan: Zaid, Naṣr Ḥamīd Abū)

B. Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

swt.	=	<i>subḥānahū wa ta'āla</i>
saw.	=	<i>ṣallallāhu 'alaihi wa sallam</i>
a.s.	=	<i>'alaihi al- sallām</i>
H	=	Hijriah
M	=	Masehi
SM	=	Sebelum Masehi
l.	=	Lahir tahun
w.	=	Wafat tahun
QS .../...: 4	=	QS al-Baqarah/2:187 atau QS Ibrāhīm/ ..., ayat 4
HR	=	Hadis Riwayat

Beberapa singkatan dalam bahasa Arab:

ص	=	صفحة
دم	=	بدون
صلعم	=	صلى الله عليه وسلم
ط	=	طبعة
بن	=	بدون ناشر
الخ	=	إلى آخرها / إلى آخره
ج	=	جزء

Beberapa singkatan yang digunakan secara khusus dalam teks referensi perlu dijelaskan kepanjangannya, diantaranya sebagai berikut:

- ed. : Editor (atau, eds. [dari kata editors] jika lebih dari satu orang editor). Karenadalam bahasa Indonesia kata “editor” berlaku baik untuk satu atau lebih editor, maka ia bisa saja tetap disingkat ed. (tanpa s).
- et al. : “Dan lain-lain” atau “dan kawan-kawan” (singkatan dari *et alia*). Ditulis dengan huruf miring. Alternatifnya, digunakan singkatan dkk. (“dan kawan-kawan”) yang ditulis dengan huruf biasa/tegak.
- Cet. : Cetakan. Keterangan frekuensi cetakan buku atau literatur sejenis.
- Terj. : Terjemahan (oleh). Singkatan ini juga digunakan untuk penulisan karya terjemahan yang tidak menyebutkan nama penerjemahnya.
- Vol. : Volume. Dipakai untuk menunjukkan jumlah jilid sebuah buku atau ensiklopedi dalam bahasa Inggris. Untuk buku-buku berbahasa Arab biasanya digunakan kata juz.
- No. : Nomor. Digunakan untuk menunjukkan jumlah nomor karya ilmiah berkala seperti jurnal, majalah, dan sebagian.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi pada masa ini dalam dunia bisnis perusahaan dituntut untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan untuk mengembangkan perusahaannya.¹ Berdasarkan prinsip yang telah diatur dan dikelola oleh orang yang ahli dibidangnya sesuai dengan keterampilan kerjanya agar perusahaan tersebut bisa mencapai tujuan yang ingin dicapai agar kedepannya sesuai dengan target. Terjadinya perubahan secara signifikan mengenai teknologi dan arus informasi yang semakin pesat, perusahaan berusaha mendorong dan menghasilkan produk untuk menutupi dan memenuhi kebutuhan pada pelanggan, agar merasa puas atas apa yang telah mereka inginkan atau mendapat hak di perusahaan tersebut.

BUMN (Badan Usaha Milik Negara) yang ada di Indonesia berpengaruh penting dalam perkembangannya usaha dan masyarakat dalam menjalankan usahanya tersebut, karena perusahaan milik pemerintah tersebut telah memonopoli beberapa bidang usaha yang mereka atur baik kehidupan dan kebutuhan masyarakat. PT PLN (persero) merupakan perusahaan BUMN yang bergerak pada bidang penyediaan jasa dan kelistrikan di Indonesia.² Listrik memegang peranan penting dalam kehidupan. Listrik sudah menjadi kebutuhan yang mendasar bahkan dapat dikatakan listrik telah menjadi sumber energi utama dalam setiap aktifitas manusia, yang kemudian digunakan untuk berbagai fungsi. Ketergantungan manusia terhadap listrik

¹Hasibuan, Malayu S.P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Edisi Revisi; Jakarta: Bumi Aksara, 2002), h. 2.

²Sri Atun Chasanah, *Strategi Pelayanan Dalam Meningkatkan Kepuasan Pelanggan Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Pelanggan Listrik Pasca Bayar DI PT. PLN (Persero) Rayon Purbalingga)*, (skripsi sarjana ekonomi syariah, 2015), h. 5.

sangat tinggi sehingga keberadaannya sangat diperlukan dalam segala hal untuk mendukung aktifitas manusia.³

Perusahaan untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan organisasi bisa memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi, dalam pemberian kompensasi diperlukan manajemen kompensasi, Menurut Cahayani, manajemen kompensasi adalah proses pengembangan dan penerapan strategi, kebijakan, serta dengan sistem kompensasi yang membantu organisasi untuk mencapai sasarannya untuk mendapatkan dan mempertahankan orang yang memang diperlukan dan untuk meningkatkan motivasi kerja serta dengan komitmen mereka. dengan adanya kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia (SDM). Menurut Hasibuan kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.⁴ Tujuan pemberian kompensasi adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.⁵

Meningkatkan kapasitas kinerja karyawan adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan perkembangan karyawan, maka perusahaan akan lebih muda untuk menarik karyawan yang potensial, agar lebih meningkatkan kinerjanya. Sehingga produktivitas meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan produk

³Christine Sasela, *Analisis Kualitas Produk Listrik Pintar (Perbayar) Dalam Menghadapi Kepuasan Pelanggan (Keinginan Pelanggan) di PT. PLN (PERSERO) wilayah Suluttenggo Area PLN (PERSERO) Wilayah Suluttenggo Area Manado*, (Skripsi Sarjana; Jurusan Administrasi Bisnis, 2015), h. 4.

⁴Hasibuan, Melayu S.P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 1-3.

⁵Muh. Kadarisman, 'Pengertian Dan Filosofi Manajemen Kompensasi', Jurnal, Modul 1, h. 1-3.

dengan harga yang kompetitif. pada akhirnya perusahaan bukan hanya unggul dalam persaingan, dan juga mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya masing-masing, bahkan mampu meningkatkan profitabilitas/keuntungan dan mengembangkan usahanya tersebut.⁶

Pembangkit listrik tenaga air Bakaru (PLTA Bakaru) adalah salah satu pembangkit listrik tenaga air milik PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero). PLTA Bakaru terletak di provinsi Sulawesi Selatan, Indonesia. Sumber keuangan awal PLTA Bakaru diperoleh dari hasil kerja sama dari badan Internasional Jepang dan organisasi kerja sama dan pembangunan ekonomi.⁷ PLTA Bakaru yang dibangun di sekitar daerah aliran sungai dari dua sungai besar di Sulawesi Selatan. Sungai tersebut yaitu sungai Mamasu dan sungai Saddang. PLTA Bakaru dibangun untuk memenuhi kebutuhan energi listrik kota-kota dan kabupaten-kabupaten yang ada di Sulawesi Selatan.

Besarnya sedimentasi dari hulu sungai Mamasu menyebabkan berkurangnya volume penampungan air pada waduk PLTA Bakaru. Di kota Pare-Pare Sulawesi Selatan pemenuhan tenaga listrik belum memadai.⁸ Pelayanan yang baik sebagai kewajiban pemerintah PLN belum dirasakan oleh masyarakat. Pemadaman listrik yang tidak terjadwal beberapa hari terakhir dikeluhkan oleh masyarakat. Kondisi ini membuat sejumlah masyarakat dirugikan. Akibat pemadaman tiba-tiba, membuat alat-alat dapur perabot rumah tangga mereka rusak. Kemudian masalah yang juga timbul permintaan bayaran yang tidak sesuai prosedur.

⁶Triyono Nugroho, (*"Pengaruh Kompensasi Dan Kepemimpinan*, Jurnal Manajemen, 2009."), h.3.

⁷http://id.m.wikipedia.org/wiki/Pembangkit_Listrik_Tenaga_Air_Bakaru"(diakses pada tanggal 19 April 2021).

⁸Pemadaman Listrik Tak Terkendali, <http://www.parepos.co.id/metropare/item/7044-pemadaman-listrik-tak-terkendali>, (diakses pada tanggal 19 April 2021).

Perusahaan PLTA Bakaru kompensasi di perusahaan ini, di diukur dari hasil kinerja pada target semester dan target khusus setiap karyawan, para karyawan berupaya untuk berusaha mencapai target yang sudah di tetapkan dan jika kinerjanya bagus karyawan tentunya mendapatkan bonos/hadia, dengan adanya pemberian bonus kerja pada karyawan bisa memberikan motivasi kerja agar kedepannya lebih di tingkatkan lagi dalam proses kinerjanya, dengan adanya pemberian kompensai yang berupah insentif (hadia), gaji, bonus dalam bentuk rupiah, tentunya kinerja karyawan akan semakin meningkat, Pemberian kompensasi yang dapat mencegah pegawai keluar dari perusahaan tentunya kompensasi yang tepat dan akurat jumlahnya, dalam arti kompensasi tersebut layak dan seimbang dengan jasa yang dikorbankan oleh para pegawai/karyawan, Oleh karena itu, pemberian kompensasi tersebut tidak dapat diberikan dengan sembarang, tanpa adanya perhitungan, dan pertimbangan yang matang. Pemberian kompensasi yang belum maksimal sesuai yang diharapkan dan belum sepenuhnya sesuai dengan fungsi manajemen.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka, pokok masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana Manajemen kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT PLN Bakaru parepare (Analisis manajemen syariah) yang dijabarkan dalam Rumusan Masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana sistem manajemen kompensasi di PT. PLN Bakaru Kota Parepare?
2. Faktor-faktor apakah yang mempengaruhi manajemen kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. PLN Bakaru Kota Parepare?
3. Bagaimana sistem manajemen kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. PLN Bakaru Kota Parepare apabila di analisis dalam Manajemen Syariah?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana sistem mekanisme manajemen kompensasi di PT. PLN Bakaru Kota Parepare?
2. Untuk mengetahui bagaimana Faktor-faktor apa yang mempengaruhi manajemen kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. PLN Bakaru Kota Parepare?
3. Untuk mengetahui bagaimana sistem manajemen kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. PLN Bakaru Kota Parepare apabila di analisis dalam Manajemen Syariah?

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk pengembangan keilmuan khususnya di bidang manajemen kompensasi, sebagai bahan referensi atau rujukan, dan tambahan pustaka pada perpustakaan IAIN Parepare.

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan khususnya yang berkaitan dengan manajemen kompensasi dan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Bagi penulis dapat digunakan sebagai bahan referensi mengenai manajemen kompensasi terkhususnya pada kinerja karyawan dan keuntungannya. diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan acuan dan bahan data agar kedepannya masih banyak yang perlu diperhatikan dan ditingkatkan lagi, agar perusahaan bisa terus lebih baik kedepannya dan bahkan perusahaan tersebut bisa lebih maju.

BAB II TINJAUAN TEORI

A. Tinjauan Penelitian Relevan

Penelitian tentang PT. PLN sebelumnya sudah banyak dilakukan. Maka untuk melihat posisi penelitian ini penting untuk membahas sedikit tentang penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini.

Iqbal Rizaldi Rahman, *Analisis Kompensasi untuk Memotivasi dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Pada UD Al-Amien Pakandangan*, penelitian ini menggunakan penelitian yang bersifat kualitatif deskriptif. Dalam hal ini, yang menjadi fokus penelitian pada Departemen sumber daya manusia dalam bagaimana kompensasi dapat mendorong karyawan untuk produktif, dan penelitian ini peneliti menggunakan, teknik purposive sampling yang terdiri dari informan utama, informan kunci, dan informan pendukung. Selain menggunakan metode kualitatif, peneliti disini menggunakan beberapa pendekatan yaitu pendekatan secara langsung ini, peneliti melakukan interaksi langsung dengan pihak yang terlibat dalam kompensasi yang dilakukan oleh perusahaan.

Hasil penelitian menunjukkan kompensasi dapat memotivasi karyawan agar produktivitas bekerja, dan juga sangat besar dampaknya terhadap kinerja karyawan, jadi dengan begitu kompensasi adalah alasan mereka bekerja baik itu berupa finansial secara langsung dan finansial secara tidak langsung ataupun nonfinansial.⁹

Amalia Damayanti Putri, *Analisis Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Pelatihan dan Pengembangan Pada Bank Tabungan Negara Syariah Cabang Tegal*

⁹Iqbal Rizaldi Rahman, *Analisis Kompensasi untuk Memotivasi dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Pada UD Al-Amien Pakandangan*, (Skripsi Sarjana; Ekonomi: Jurusan Manajemen, 2019).

Jawa Tengah, penelitian ini menggunakan penelitian lapangan (*field research*), dengan jenis penelitian kualitatif dan metode analisis deskriptif kualitatif, dimana penelitian ini berusaha memecahkan masalah berdasarkan data-data yang ada dan didukung dengan wawancara langsung pada karyawan-karyawan tentang bagaimana pelatihan dan pengembangan pada Bank tabungan negara syariah cabang tegal. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan dimana terdapat 2 metode pelatihan pengembangan yaitu on the job training dan off job training diperuntukkan untuk semua karyawan yaitu dengan teknik, rotasi jabatan, latihan instruksi jabatan, magang, coaching, penugasan sementara dan lain sebagainya.¹⁰

M. Rizal Ali Yafi, Hubungan manajemen kompensasi dengan loyalitas tenaga pendidik di lembaga pendidikan Mitsanu Berbek Waru Sidoarjo, jenis penelitian ini penelitian kuantitatif, penelitian kuantitatif adalah penelitian yang analisisnya lebih fokus pada data-data numerikal (angka) yang diolah menggunakan metode statistika. Pada umumnya penelitian inferensial yaitu dalam rangka pengujian hipotesis dan menyandarkan kesimpulan pada suatu probabilitas kesalahan penolakan hipotesis nihil. Jenis penelitian ini adalah korelasional karena untuk membuktikan ada tidaknya hubungan antara manajemen kompensasi dengan loyalitas tenaga pendidik. Maka penelitian ini menggunakan rancangan penelitian korelasi product moment.

Hasil penelitian, dari hasil presentase manajemen kompensasi memperoleh nilai presentase idealnya yakni 78.98%, maka dapat dikatakan bahwa manajemen kompensasi mendukung atau memengaruhi terhadap sikap loyalitas tenaga pendidik di lembaga pendidikan MITSANU berbek waru sidoarjo, dan termasuk dalam

¹⁰Amalia Damayanti Putri, *Analisis Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Pelatihan dan Pengembangan Pada Bank Tabungan Negara Syariah Cabang Tegal Jawa Tengah*, (Skripsi; Sarjana Ekonomi Jurusan: Ekonomi Syariah, 2019).

kategori baik, sedangkan loyalitas tenaga pendidik memperoleh nilai presentase idealnya yakni 81.96%. maka dapat dikatakan sikap loyalitas tenaga pendidik di lembaga pendidikan MITSANU berbek waru sidoarjo, tergolong baik. Sedangkan hubungan antara keduanya menunjukkan korelasi yang positif dan searah ditunjukkan dengan hasil perhitungan.¹¹

Firman, pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Hikmah Wakilah Banda Aceh, peneliiian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Hikmah Wakilah Banda Aceh. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode regresi linear sederhana. Adapun sampel dalam penelitian ini berjumlah 40 responden menggunakan metode sensus. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan pengolahan data menggunakan analisis SPSS satistic Version 24.0. hasil penelitian menunjukkan bahwa BPR Hikmah Wakilah sebesar 12%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel yang diteliti, sedangkan selebihnya sebesar 78% dijelaskan oleh fakor lain diluar variabel yang diteliti, seperti kompetensi, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kepemimpinan.¹²

Penelitian yang diuraikan penulis diatas, dapat dilihat letak perbedaan yang dilakukan oleh penelitian ini, perbedaan masing masing dapat dilihat dari tempat penelitiannya yang sangat jelas, penelitian pertama di UD Al-Amien Pakandangan, dan penelitian kedua di Bank Tabungan Negara Syariah Cabang Tegal Jawa Tengah, dan penelitian ketiga di Mitsanu Berbek Waru Sidoarjo.

¹¹M. Rizal Ali Yafi, *Hubungan manajemen kompensasi dengan loyalitas tenaga pendidik di lembaga penddidikan Mitsanu Berbek Waru Sidoarjo*, (Skripsi; Sarjana: Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, 2018).

¹²Firman, *pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Hikmah Wakilah Banda Aceh*, (Skripsi; Sarjana: Jurusan Perbankan Syariah, 2019).

Perbedaan dari penelitian terlebih dahulu dilihat dari, peneliti pertama menggunakan, teknik purposive sampling yang terdiri dari informan utama, informan kunci, dan informan pendukung. Selain menggunakan metode kualitatif, peneliti disini menggunakan beberapa pendekatan yaitu pendekatan secara langsung dan penelitian pertama yang menjadi fokus penelitiannya adalah pada pertemuan sumber daya manusia dalam bagaimana kompensasi dapat mendorong karyawan untuk produktif.

Penelitian kedua berdasarkan hasil penelitiannya dimana terdapat 2 metode pelatihan pengembangan yaitu on the job training dan off job training diperuntukkan untuk semua karyawan yaitu dengan teknik, rotasi jabatan, latihan instruksi jabatan, magang, coaching, penugasan sementara dan lain sebagainya.

Penelitian yang ketiga terletak pada metode penelitian, penelitian pertama, data yang diperoleh kemudian diolah dengan menggunakan alat analisis dan dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda, analisis yang digunakan didalam penelitian ini meliputi uji instrumen (uji reabilitas dan uji validitas), uji statistik (uji f, koefisien determinasi. Uji T_{test} dan uji linearitas, uji Regresi Linear Berganda). penelitian kedua, Sampel dalam penelitian ini berjumlah 65 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Penelitian ketiga, Jenis penelitian ini adalah korelasional karena untuk membuktikan ada tidaknya hubungan antara manajemen kompensasi dengan loyalitas tenaga pendidik. Maka penelitian ini menggunakan rancangan penelitian korelasi product moment.

Perbedaan penelitian keempat terletak pada, Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode regresi linear sederhana. Adapun sampel dalam penelitian ini berjumlah 40 responden

menggunakan metode sensus. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan pengolahan data menggunakan analisis SPSS statistic Version 24.0. hasil penelitian menunjukkan bahwa BPR Hikmah Wakilah sebesar 12%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel yang diteliti

Persamaan dari ketiga penelitian terdahulu dengan penelitian yang sekarang yaitu, penelitian pertama dan penelitian kedua menggunakan penelitian lapangan (*field research*), dengan jenis penelitian kualitatif dengan metode analisis deskriptif kualitatif dan penelitian ketiga membahas mengenai manajemen kompensasi.

B. Tinjauan Teori

1. Sistem

a. Teori Sistem

Budi Sutedjo mengemukakan bahwa sistem adalah kumpulan elemen yang saling berhubungan satu sama lain, yang membentuk satu kesatuan dalam usaha mencapai suatu tujuan.¹³

Mulyadi mengemukakan bahwa sistem adalah kumpulan unsur-unsur yang merupakan bagian terpadu sistem yang bersangkutan saling bekerja sama mencapai tujuan sistem dimana suatu sistem tersebut merupakan bagian dari sistem lain yang lebih besar.¹⁴

Beberapa pengertian diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa, sistem merupakan bagian atau komponen yang satu sama lain saling berhubungan dan saling bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan sistem tersebut.

¹³Rusdiana dan Irfan, *Sistem Informasi Manajemen*, (Cet. II; Bandung: CV. Pustaka Setia, 2018), h. 29.

¹⁴Mulyadi, *Sistem Akuntansi*, (Jilid I, Cet. III; Jogjakarta, 2001), h. 2.

b. Jenis sistem

Jenis sistem terdiri atas sistem terbuka dan sistem tertutup. Sistem terbuka adalah sistem yang tidak memiliki sasaran, pengendalian mekanis, dan umpan balik. Adapun sistem tertutup adalah sebuah sistem yang memiliki sasaran, pengendalian mekanis, dan umpan balik.

c. Unsur-unsur sistem

Sistem terdiri dari tiga unsur yaitu, input (masukan), proses dan output (pengeluaran). Input merupakan komponen penggerak atau pemberi tenaga di mana sistem itu dioperasikan, sedangkan output adalah hasil operasi. dalam pengertian yang sederhana output berarti menjadi tujuan sasaran atau target pengoperasian suatu sistem sedangkan proses merupakan aktivitas yang dapat mentransformasikan input menjadi output.¹⁵

2. Peran

a. Pengertian Peran

Peran adalah perangkat tingkat yang diharapkan dimiliki oleh orang yang berkedudukan dalam masyarakat.¹⁶ Peranan (*Role*) merupakan aspek dinamis kedudukan (status). Apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, dia menjalankan suatu peranan. Perbedaan antara kedudukan dengan peranan adalah untuk kepentingan ilmu pengetahuan. keduanya tidak dapat dipisah-pisahkan karena yang satu tergantung pada yang lain dan sebaliknya. Tidak ada peran tanpa ada kedudukan atau kedudukan tanpa peranan.¹⁷

¹⁵Rahmawati Sidh, 'Peranan Brainware Dalam Sistem Informasi Manajemen' (jurnal Computech & Bisnis, vol.7, No.1, 2013).

¹⁶Soerjono Soekanto, *Sosiologi Suatu Pengantar*, (Cet.24; Jakarta: PT. Raja Grafindo, 1997), h. 212-213.

¹⁷Soerjono Soekanto, *Sosiologi Suatu Pengantar*, (Cet.24; Jakarta: PT. Raja Grafindo, 1997), h. 212-213.

Soerjono mengemukakan bahwa peran merupakan aspek dinamis kedudukan (status), apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan , maka ia menjalankan suatu peranan.

Gibson Invancevich dan Donnelly mengemukakan bahwa peran adalah seseorang yang harus berhubungan dengan 2 sistem yang berbeda, biasanya organisasi.¹⁸

Menurut Levinson dalam buku Soerjono Soekanto mengatakan peran mencakup tiga hal antara lain:

- 1) Peran meliputi norma-norma yang dihubungkan dengan posisi atau tempat seseorang dalam masyarakat. Peranan dalam artian ini merupakan rangkaian peraturan-peraturan yang membimbing seseorang dalam kehidupan masyarakat.
- 2) Peran merupakan suatu konsep tentang apa yang dapat dilakukan individu dalam masyarakat.¹⁹
- 3) Peran juga dapat dikatakan sebagai perilaku individu yang penting bagi struktur sosial masyarakat. Dalam artian setiap individu memiliki peran tersendiri.

Pengertian diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa, peran merupakan seseorang yang menjalankan suatu hak dan kewajibannya serta kedudukannya dalam masyarakat dia telah menjalankan suatu peranannya. dan juga perilaku seseorang sesuai dengan norma-norma yang diungkapkan dengan posisi dalam masyarakat.

Teori peran adalah sebuah sudut pandang dalam sosiologi dan psikologi sosial yang menganggap sebagian besar aktivitas harian diperankan oleh kategori-kategori yang ditetapkan secara sosial (misalnya Ibu, Manajer, dan Guru). Setiap peranan

¹⁸Administrasi Publik, 'Jurnal; Peran Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Dalam Penyusunan RPJMD Kota Tomohon', vol. 04 No. 048.

¹⁹Soejono Soekanto, *Sosiologi Suatu Pengantar*, h. 269.

sosial adalah serangkaian hak, kewajiban, harapan, norma dan perilaku seseorang yang harus dihadapi dan dipenuhi. Modal ini berdasarkan pada pengamatan bahwa orang-orang bertindak dengan cara yang dapat diprediksikan dan bahwa melakukan seseorang bergantung pada konteksnya berdasarkan posisi serta faktor-faktor lain.²⁰

b. Ciri-ciri Peran

Adapun ciri-ciri peranan, antara lain:

- 1) Keterlibatan dalam keputusan, mengambil dan menjalankan keputusan
- 2) Bentuk kontribusi seperti gagasan, tenaga, materi dan lain-lain
- 3) Organisasi kerja bersama setara berbagai peranan
- 4) Penetapan tujuan ditetapkan kelompok bersama pihak lain
- 5) Peranan masyarakat sebagai subjek

Adapun pembagian peran menurut Soekanto peran dibagi menjadi 3 yaitu sebagai berikut:

1) Peran Aktif

Peran aktif adalah peran yang diberikan oleh anggota kelompok karena kedudukannya didalam kelompok sebagai aktifitas kelompok, seperti pengurus, pejabat, dan lainnya sebagainya.

2) Peran Partisipatif

Peran partisipatif adalah peran yang diberikan oleh anggota kelompok kepada kelompoknya yang memberikan sumbangan yang sangat berguna bagi kelompok itu sendiri.

²⁰Soejono Soekanto, *Teori Peranan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), h. 149.

3) Peran Pasif

Peran pasif adalah sumbangan anggota kelompok yang bersifat pasif, dimana anggota kelompok menahan diri agar memberikan kesempatan kepada fungsi-fungsi lain dalam kelompok sehingga berjalan dengan baik.²¹

c. Manajemen Kompensasi

1) Pengertian Manajemen Kompensasi

Kompensasi adalah segala bentuk penghargaan/imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa dari kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Kompensasi umumnya terkait dengan penghargaan dalam bentuk uang atau sejenisnya yang sering kali dinamakan sebagai *insentif*.²²

Manajemen Kompensasi merupakan sebuah proses pengolahan pemberian penghargaan (*rewards*), biasanya dengan mempertimbangkan faktor bobot pekerjaan (*ijob size*), kinerja (*performance, effort*) dan masa kerja (*lant of service*). Juga menggambarkan cara pekerja dibayar, diakui, dan dihargai yang dipergunakan organisasi untuk mengirimkan pesannya kepada para pekerjanya.²³

Pemberian kompensasi yang dapat mencegah pegawai keluar dari perusahaan tentulah kompensasi yang tepat jumlahnya, dalam arti kompensasi tersebut layak dan seimbang dengan jasa yang dikorbankan oleh para pegawai, dan mungkin sebanding pula dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan/organisasi luar lainnya

²¹Rahmawati Sidh, 'Peranan Brainware Dalam Sistem Informasi Manajemen' (jurnal Computech & Bisnis, vol.7, No.1, 2013).

²²Mondy, R. W., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta; Penerbit Erlangga, 2018), h.218-219.

²³Yussy Santoso dan Ronnie R. Masman, (*Executive Compensation Management*, (Jakarta; Penerbit PT Elex Media Komputindo, 2016), h.3.

untuk jenis pekerjaan yang sama. Oleh karena itu, kompensasi tersebut tidak dapat diberikan dengan sembarang, tanpa perhitungan, dan pertimbangan yang matang.

Pemberian kompensasi, diperlukan manajemen kompensasi. Jadi, manajemen kompensasi tersebut harus mendukung strategi usaha secara keseluruhan. Manajemen kompensasi merupakan hal yang bersifat eksklusif, terpisah dari bagian lain dalam perusahaan/organisasi. Sistem kompensasi nonfinansial yang dikembangkan oleh manajemen kompensasi akan memuaskan kebutuhan individu atas tantangan, tanggung jawab, keberagaman, pengaruh dalam pengambilan keputusan, pengembangan keterampilan. Sementara itu, sistem kompensasi finansial akan melengkapi prosedur untuk mengetahui tingkat pasar, penilaian jabatan, pembuatan serta pemeliharaan struktur upah, serta memberi manfaat kepada karyawan.

Pengertian diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa Manajemen kompensasi adalah sebagai jumlah imbalan atau balas jasa yang diperoleh karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan tersebut atas apa yang telah dipekerjakannya.

Allah swt. sendiri mengisyaratkan bahwa setiap perbuatan usaha, dan prestasi itu berbanding sejajar dengan imbalan, pahala yang akan diberikan dan bahkan diketahui bahwa setiap orang yang akan bekerja dalam sebuah perusahaan atau organisasi tertentu orang tersebut berhak diberikan imbalan atau kompensasi atas kinerja dan kontribusinya terhadap pekerjaan itu, dan di jelaskan dalam surah Q.S. AL-Baqarah/2:281.

وَأْتَفَوْا يَوْمًا تَرْجَعُونَ فِيهِ إِلَى اللَّهِ ثُمَّ تُوَفَّى كُلُّ نَفْسٍ مَّا كَسَبَتْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ۝ ٢٨١

Terjemahnya:

Dan periharalah dirimu dari (azab yang terjadi pada) hari yang pada waktu itu kamu semua dikembalikan kepada Allah. Kemudian masing-masing diri diberi balasan yang sempurna terhadap apa yang telah dikerjakan, sedang mereka sedikitpun tidak dianiaya (dirugikan).²⁴

Ayat tersebut memiliki kandungan, dan takutlah kalian (wahai manusia), terhadap hari ketika kalian akan kembali kepada Allah, yaitu hari kiamat, tatkala kalian dihadapkan kepada Allah untuk membuat perhitungan amal kalian, lalu dia memberi balasan tiap orang dari kalian dengan amal yang di perbuat, yang baik ataupun yang buruk tanpa ada unsur ketidakadilan yang dia alami. dalam ayat ini terkandung pesan untuk menjauhi semua perkara yang diharamkan Allah dari bentuk-bentuk transaksi riba untuk menyempurnakan keimanan dan hak-hak seperti menegakkan Shalat, membayar zakat dan mengerjakan amal shaleh.

2) Komponen Kompensasi

a) Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seseorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Atau, dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotannya dalam sebuah perusahaan. Gaji juga dapat diartikan sebagai sistem kompensasi yang didasarkan pada periode tertentu. UU No 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen menyebutkan bahwa. “gaji adalah hak yang diterima oleh guru atau dosen atas pekerjaannya dari

²⁴Departemen Agama Republik Indonesia Direktorat Jenderal Bimbingan Masyarakat Islam Dan Pembinaan Syariah, *AL-qur'an dan Terjemahannya*, (Jakarta: PT. Sinergi Pustaka, 2012), h. 47.

penyelenggaraan pendidikan dalam bentuk finansial secara berkala sesuai dengan peraturan perundang-undangan.”

b) Upah

Upah didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Upah merupakan imbalan finansial langsung dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan menyamakan antara gaji dan upah. Menurutnya, upah adalah nama lain dari gaji yang seringkali ditujukan pada karyawan tertentu, biasanya pada karyawan bagian operasi.

c) Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Atau dapat dikatakan bahwa insentif adalah pemberian imbalan berdasarkan kinerja diluar gaji tetap, konsep insentif ini sejalan dengan konsep merit pay yang dikemukakan oleh Rahmawati diatas, dimana karyawan mendapatkan imbalan tambahan melebihi gaji pokok yang diterimanya berdasarkan kinerja yang ditunjukkannya.²⁵

d) Kompensasi tidak langsung (*fringe benefit*)

Fringe benefit merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaab terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan pada karyawan. Pembuatan kebijakan mengenai kompensasi akan dipengaruhi faktor-faktor, *pertama* pengaruh lingkungan eksternal berupa pasar karyawan, kondisi ekonomi, peraturan pemerintah, serikat pekerja. *Kedua* pengaruh

²⁵Abdul Salam, *Manajemen Insani Dalam Bisnis*, (Cet.I; Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2014), h. 209-210.

lingkungan internal, yakni ukuran perusahaan, umur bekerja, anggaran karyawan, dan siapa yang membuat keputusan kompensasi

Penentuan kompensasi, terutama gaji dan upah sangat penting karena dapat menurunkan atau meningkatkan motivasi kerja seorang karyawan. Salah satu aspek yang sangat penting dalam penentuan gaji adalah jumlah gaji yang diterima para karyawan harus memiliki *internal equity* dan *eksternal equity*. Internal equity adalah jumlah yang diperoleh dipersepsi sesuai dengan input yang diberikan dibandingkan dengan pekerjaan yang sama dalam perusahaan. Sementara *eksternal equity* adalah jumlah yang diterima dipersepsi sesuai dengan jumlah yang diterima dibandingkan dengan yang diterima dalam pekerjaan yang sejenis di luar organisasi. Bekerja adalah suatu aktivitas yang dilakukan seseorang dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya. Lebih dari itu, bekerja dapat dipandang sebagai gerak dinamis kehidupan.

3) Tujuan Manajemen Kompensasi

Menurut Keith Davis dan Werther W.B. Secara umum tujuan manajemen kompensasi adalah untuk membantu perusahaan mencapai tujuan keberhasilan strategis perusahaan dan menjamin terjadinya keadilan internal dan eksternal. Keadilan eksternal menjamin bahwa pekerjaan-pekerjaan dikompensasi secara adil dengan membandingkan pekerjaan yang sama di pasar kerja. Kadang-kadang tujuan ini bisa konflik satu sama lainnya, dan *trade-offs* harus terjadi.

Untuk mempertahankan para karyawan dan menjamin keadilan, analisis upah dan gaji merekomendasi pembayaran jumlah yang sama untuk pekerjaan-pekerjaan yang sama. Maka terjadilah *trade-offs* antara tujuan internal menjamin bahwa permintaan posisi yang lebih tinggi dan orang yang lebih berkualifikasi dalam perusahaan akan diberi pembayaran lebih tinggi, antara lain sebagai berikut:

Prinsip yang diterapkan dalam manajemen kompensasi, antara lain sebagai berikut:

- a) Terdapatnya rasa keadilan dan pemerataan pendapatan dalam perusahaan
- b) Setiap pekerjaan dinilai melalui proses evaluasi pekerjaan dan kinerja
- c) Mempertimbangkan keuangan perusahaan
- d) Nilai rupiah dalam sistem penggajian mampu bersaing dengan harga pasar tenaga kerja yang sejenis
- e) Sistem penggajian yang baru dapat membedakan orang yang berprestasi baik dan yang tidak dalam golongan yang sama
- f) Sistem penggajian yang baru harus dikaitkan dengan penilaian kinerja karyawan.²⁶

4) Tantangan dalam manajemen kompensasi

Menerapkan manajemen kompensasi, perusahaan tidak luput dari beberapa tantangan yang mungkin dihadapi, baik dari internal maupun eksternal. berikut ini diuraikan beberapa tantangan dalam manajemen kompensasi:

a) Tujuan Strategik

Manajemen kompensasi tidak hanya dibatasi pada keadilan internal dan eksternal saja. Hal itu juga dapat digunakan untuk strategi perusahaan yang lebih jauh. Misalnya, sebuah perusahaan akan menekankan sistem pembayarannya yang didasarkan pada tingkat pengetahuan dan keahlian karyawan, tidak inheren pada nilai permintaan pekerjaan. Makin tinggi keahlian dan pengetahuan yang dimiliki karyawan makin tinggi tingkat pembayarannya. Namun, ada juga perusahaan yang menghubungkan tingkat pembayarannya dengan hubungan nilai relatif dari pekerjaan dengan tingkat pembayarannya dengan hubungan nilai relatif dari pekerjaan dengan

²⁶Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Cet.I; UIN-Malang Press, 2009),h .298-300.

tingkat yang berlaku di pasar kerja. Dengan demikian, tujuan strategik dari sistem pembayaran didasarkan tidak hanya dari sebuah faktor saja.

b) Tingkat Upah Berlaku

Tekanan pasar dapat menyebabkan beberapa pekerjaan dibayar lebih mahal daripada nilai relatif pekerjaan mereka. Pergeseran demografi dan hubungan suplai dan permintaan tenaga kerja relatif mempengaruhi kompensasi. Sesuai dengan teori, kelebihan permintaan tenaga kerja untuk bidang-bidang tertentu akan meningkatkan nilai pembayaran terhadap pekerjaan tersebut. Akan terjadi sebaliknya jika terjadi kelebihan tenaga kerja. Dengan demikian, tinggi rendahnya perkembangan tingkat upah berlaku dapat dipengaruhi unsur demografi.

c) Kekuatan Serikat Pekerja

Serikat pekerja, khususnya di negara-negara maju, memiliki kekuatan rebut tawar yang relatif tinggi dalam penentuan upah karyawan, khususnya untuk anggota serikat. Termasuk didalamnya serikat berperan sebagai pemasok calon-calon karyawan yang bermutu. Bentuk tekanan tidak saja dalam bentuk konsep tertulis, tetapi juga dalam bentuk pemogokan-pemogokan jika terjadi stagnasi pebandingan. disini, perusahaan mempertimbangkan secara matang sejauh mana untung ruginya perusahaan manakala terjadi pemogokan atau perlu dinaikkan tingkat upah. Jika kenaikan tingkat upah/gaji dipenuhi maka akan terjadi peningkatan biaya produksi yang pada gilirannya akan mengurangi keuntungan dan efisiensi. Padahal perusahaan berkepentingan dengan penggunaan karyawan yang memiliki keterampilan tinggi yang dipasok oleh serikat.

d) Kendala Pemerintah

Kendala pemerintah dapat berupa undang-undang ketenagakerjaan, peraturan, peraturan pemerintah, dan kebijakan yang dianggap kurang adil, baik ditinjau dari segi kepentingan perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Misalnya, dalam hal penentuan upah minimum regional, jaminan sosial, dalam hal penentuan upah minimum regional, jaminan sosial, perselisihan ketenagakerjaan dan sebagainya. Termasuk di dalamnya peraturan larangan penggunaan tenaga kerja di bawah usia kerja. Oleh karena itu, di dalam penetapan hal-hal tadi, pemerintah perlu mempertimbangkan perkembangan demografi, pasar kerja, biaya hidup, perkembangan tingkat upah di pasar internasional, dan sebagainya. Berbeda dengan di negara-negara majubdi mana para penganggur ditanggung oleh negara dalam bentuk jaminan sosial, maka di negara-negara sedang berkembang, seperti Indonesia, tidak memiliki kebijakan hal itu karena memang keterbatasan anggaran pemerintah.

e) Pemerataan Pembayaran

Pemerataan pembayaran yang dilakukan tiap perusahaan sangat didasarkan pada persamaan hak dan persamaan pekerjaan. Misalnya, jangan sampai terjadi setiap undang-undang dan peraturan pemerintah yang mengikat akan membedakan pemberian pembayaran hanya karena perbedaan seks. Yang lebih ditekankan adalah sistem merit dari pembayaran, bukan hal yang lain, namun karena adanya faktor pembobot pada ragam jenis pekerjaan tertentu, maka bisa jadi misalnya, bahwa karyawan senior pada pekerjaan perawatan kesehatan akan berbeda dengan karyawan-karyawan senior pada pekerjaan perawatan kesehatan akan berbeda dengan karyawan senior pada pekerjaan perawatan kesehatan akan berbeda dengan karyawan senior di bidang kepala pengelolaan produksi karet. Namun, yang jauh lebih penting

pemerataan pembayaran banyak mempertimbangkan faktor-faktor yang memungkinkan terjadinya jurang yang lebar dalam hal pembayaran dari satu pekerjaan dengan pekerjaan lain dan dari satu pekerja dengan pekerja lainnya.

f) Penyesuaian dan Strategi Kompensasi

Kebanyakan perusahaan memiliki strategi dan kebijakan kompensasi di mana gaji dan upah dapat disesuaikan setiap waktu. Sebuah strategi umum adalah memberi pekerja yang sama dengan mereka yang menjadi anggota. Hal ini sering dilakukan untuk mencegah terjadinya unionisasi lebih jauh. Insentif atau bonos untuk tugas-tugas internasional merupakan bentuk penyesuaian-penyesuaian lainnya. Di beberapa perusahaan, utamanya di perusahaan besar, pembayaran insentif di atas upah yang berlaku dimaksudkan untuk memberi daya tarik dan mempertahankan karyawan terbaiknya. Termasuk dalam hal penyesuaian pembayaran jika secara nasional ternyata terjadi peningkatan biaya hidup di kalangan masyarakat.²⁷

g) Tantangan Kompensasi Internasional

Globalisasi bisnis mempengaruhi manajemen kompensasi. Analisis kompensasi harus memfokuskan tidak hanya pada aspek keadilan, tetapi juga pada daya saing. Perusahaan-perusahaan yang mampu berkompetisi secara global dapat memanfaatkan survei gaji lokal di negaranya yang mungkin menjanjikan terdapatnya keadilan di pasar kerja. Akan tetapi hal lain yang mungkin terjadi adalah upah dan gaji patokan di negara lain, misalnya malah dapat menyebabkan terjadinya komponen biaya tenaga kerja yang lebih mahal dibanding di negara yang kurang maju. Implikasinya adalah perusahaan domestik harus melakukan restruksinya komponen biaya produksinya agar terjadi efisiensi produksi.

²⁷Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h.301-304.

h) Produktivitas dan Biaya

keadaan apapun sebuah perusahaan memiliki komitmen untuk memperoleh keuntungan usaha agar dapat tetap hidup. Tanpa keuntungan, mereka tidak dapat memberikan daya tarik tersendiri yang cukup untuk para investor untuk mempertahankan daya saing. Oleh karena itu, sebuah perusahaan bisa jadi tidak mampu membayar karyawannya lebih besar daripada apa yang diberikan karyawan dalam bentuk produktivitas. Namun demikian, jika hal ini seharusnya terjadi, misalnya karena keterbatasan pekerja dan kekuatan serikat kerja, perusahaan harus merancang kembali pekerjaan-pekerjaan mereka, melatih karyawan baru untuk meningkatkan pasokan pekerja, otomatisasi, inovasi, atau keluar dari bisnis.

Kondisi peraturan pemerintah yang ada atau kondisi perusahaan, maka tingkat gaji upah/gaji bervariasi. Oleh karena itu, disini inovasi perusahaan menjadi strategis tidak saja dalam meningkatkan produktivitas tetapi juga menekan biaya produksi. Dalam perjalanannya bisa jadi perusahaan akan memotong atau bahkan menambah tingkat pembayaran bagi karyawan di mana semuanya tergantung pada perkembangan perusahaan yang dicirikan oleh kemampuan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas dan menekan biaya produksinya melalui penerapan inovasi produktif secara berkelanjutan.

5) Tahap-Tahap Manajemen Kompensasi

Mangkuprawita menjelaskan bahwa untuk memenuhi tujuan-tujuan tersebut, perlu diikuti tahap-tahapan manajemen kompensasi sebagai berikut:

a) melakukan evaluasi dan analisis pekerjaan, seperti yang dijelaskan di bagian terlebih dahulu, bahwa analisis pekerjaan diperlukan untuk menghasilkan

deskripsi, spesifikasi dan standar pekerjaan yang ditetapkan dalam suatu organisasi.

- b) mengevaluasi tiap pekerjaan, dengan menggunakan informasi analisis pekerjaan, untuk menjamin keadilan internal yang didasarkan pada nilai relatif setiap pekerjaan.
- c) melakukan survei upah dan gaji untuk menentukan keadilan eksternal yang didasarkan pada upah pembayaran di pasar kerja.
- d) menilai harga tiap pekerjaan untuk menentukan upah pembayaran yang didasarkan pada keadilan internal dan eksternal.

Tampak keseluruhan tahap tersebut tidaklah sederhana. yang jelas dalam praktiknya bisa jadi perusahaan dapat melakukan modifikasi tanpa harus menghilangkan substansinya, yaitu dalam menetapkan nilai pembayaran bagi karyawan.²⁸

d. Manajemen Syariah

a. Pengertian Manajemen Syari'ah

Manajemen dalam bahasa Arab disebut dengan *idarrah*. *Idarah* diambil dari perkataan *adartasy-syai'a* atau perkataan '*adarta bihi* juga dapat didasarkan pada kata *ad-dauran*. Secara istilah, sebagian pengamat mengartikannya sebagai alat untuk merealisasikan tujuan umum. Oleh karena itu mereka mengatakan bahwa *idarrah* (Manajemen) itu adalah suatu aktivitas khusus menyangkut kepemimpinan, pengarahan, pengembangan personal, perencanaan, dan pengawasan terhadap pekerjaan-pekerjaan yang berkenaan dengan unsur-unsur pokok dalam suatu proyek.

²⁸Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h.310-314.

Tujuannya adalah agar hasil-hasil yang di targetkan dapat tercapai dengan cara yang efektif dan efisien.²⁹

Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan mengatakan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.³⁰

Manajemen syariah dapat diartikan sebagai serangkaian sistem terkait seni maupun proses yang tujuannya mempermudah dalam pencapaian tujuan dengan prinsip efektif dan efisien dan juga harus sesuai dengan syariat islam, yakni AL-Qur'an, hadist, ijma, qiyas dan sumber ajaran lainnya. Manajemen syariah pada dasarnya adalah menganut pola kepemimpinan Rasulullah SAW. Yang kemudian dijabarkan dan diperluas dalam segala aspek ekonomi.³¹

Pengertian diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa manajemen mempunyai tujuan yang ingin dicapai dan merupakan per'paduan antara ilmu dengan seni manajemen juga merupakan proses yang sistematis, terkoordinasi, koperatif, dan terintegrasi, dalam memanfaatkan unsur-unsurnya, dapat dikatakan manajemen jika baru dapat diterapkan ada dua orang atau lebih melakukan kerja sama dalam suatu organisasi.

Manajemen bisa dikatakan telah memenuhi syariah bila: *pertama*, manajemen ini mementingkan perilaku yang terkait denga nilai-nilai keimanan dan ketauhidan. *Kedua*, manajemen syariah pun mementingkan adanya struktur organisasi. Ini bisa dilihat pada Q.S. Al An'aam: 165.

²⁹Muhammad, *Manajemen Bank Syariah*, (Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan (UPP) AMP YKPN, 2005), h. 175-179.

³⁰Malayu Hasibuan, S.P., *Manajemen Dasar Pengertian Dan Masalah*, (Cet.VI; Jakarta: Bumi Aksara, 2007), h. 1.

³¹Kuat Ismanto, *Manajemen Syariah: Implementas, TQM Dalam Lembaga Keuangan Syariah*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), h. 13.

وَهُوَ الَّذِي جَعَلَكُمْ خَٰلِفَآءَ الْأَرْضِ وَرَفَعَ بَعْضَكُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِّيُبَلِّغَكُم فِي مَآءَاتِكُمْ أَن رَّبَّكَ سَرِيعُ الْعِقَابِ وَإِنَّهُ لَغَفُورٌ رَّحِيمٌ ١٦٥

Terjemahnya:

Dan dialah yang menjadikan kamu penguasa-penguasa di bumi dan dia meninggalkan sebagian kamu atas sebagian (yang lain) beberapa derajat, untuk mengujimu tentang apa yang diberikan-Nya kepadamu sesungguhnya tuhanmu amat cepat siksaan-Nya dan sesungguhnya dia Maha pengampung lagi Maha Penyayang.

Ayat tersebut memiliki kandungan dia memberimu kamu agar jelas siapakah diantara kamu yang taat dan siapakah yang maksiat. Sesungguhnya Tuhanmu itulah amat cepat Siksaan-Nya terhadap orang-orang yang berbuat maksiat kepadanya dan sesungguhnya dia maha pengampun terhadap orang-orang mukmin dan lagi maha penyayang terhadap mereka.

Allah meninggikan seseorang di atas orang lain beberapa derajat ini menjelaskan bahwa dalam mengatur dunia, peranan manusia tidak akan sama. *Ketiga*, manajemen syariah membahas soal sistem. Sistem ini disusun agar perilaku pelaku di dalamnya berjalan dengan baik. Sistem pemerintahan Umar bin Abdul Aziz, misalnya, adalah salah satu yang terbaik. Sistem ini berkaitan dengan perencanaan, organisasi dan kontrol, Islam pun telah mengajarkan jauh sebelum adanya konsep itu lahir, yang dipelajari sebagai manajemen ala Barat.³²

Manajemen yang baik harus memenuhi syarat-syarat yang tidak boleh ditinggalkan demi mencapai hasil yang baik. Oleh karena itu para penguasa dan pengusaha wajib mempelajari ilmu manajemen yang sesuai syari'at islam. Terdapat beberapa prinsip manajemen syari'ah yaitu:

³²Sunarji Harahap, 'Jurnal, *Implementasi Manajemen Syariah Dalam Fungsi-Fungsi Manajemen*, vol.2, No. 1, (2017).

1) Keadilan

Keadilan merupakan suatu prinsip fundamental dalam ideologi islam pengolahan keadilan seharusnya tidak sepotong-sepotong tanpa mengacu kepada status sosial, aset financial, kelas dan keyakinan religius seseorang. AL-Qur'an telah memerintahkan penganutnya untuk keputusan dengan berpegang pada kesamaan derajat, keutuhan dan keterbukaan. Maka, keadilan adalah ideal untuk ditrapkan dalam hubungan dengan sesama manusia.

2) Amanah dan Penanggungjawaban

Al-Maraghi mengklarifikasikan amanat terbagai atas tanggung jawab manusia kepada sesamanya, tanggung jawab manusia kepada Tuhan, tanggung jawab manusia kepada dirinya sendiri. Prinsip tersebut bermakna bahwa setiap pribadi yang mempunyai kedudukan fungsional dalam interaksi antarmanusia dituntut agar melaksanakan kewajibannya dengan sebaik-baiknya. Apabila ada kelalaian terhadap kewajiban tersebut akan mengakibatkan kerugian bagi dirinya sendiri. Pada konteks inilah, si penerima amanat dituntut untuk profesional.

3) Komunikatif

Setiap gerak manusia tidak dapat menghindari untuk berkomunikasi. Dalam manajemen komunikasi menjadi faktor penting dalam melakukan transformasi kebijakan atau keputusan dalam rangka pelaksanaan manajerial itu sendiri menuju tercapainya tujuan yang diharapkan. Begitu pentingnya komunikasi dalam manajemen, sehingga menuntut komunikasi tersebut disampaikan dengan tepat. Ketepatan penyampaian komunikasi ini, selanjutnya disebut sebagai komunikatif.

b. Fungsi-fungsi Manajemen

Fungsi manajemen pada hakikatnya merupakan tugas pokok yang harus dijalankan pimpinan dalam organisasi apapun, dan mengenai macamnya fungsi manajemen itu sendiri, ada persamaan dan perbedaan pendapat, namun sebetulnya pendapat-pendapat tersebut saling melengkapi. Di bawah ini dikemukakan George. R. Terry, bahwa fungsi-fungsi manajemen terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan.³³

a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah hal memilih dan menghubungkan fakta-fakta serta hal membuat dan menggunakan dugaan-dugaan mengenai masa yang akan datang dalam hal menggambarkan dan merumuskan kegiatan-kegiatan yang diusulkan yang dianggap perlu untuk mencapai hasil-hasil yang diinginkan. Kegiatan-kegiatan perencanaan yang dimaksud meliputi:

- 1) Menjelaskan, memantapkan dan memastikan tujuan yang dicapai
- 2) Meramalkan keadaan untuk yang akan datang
- 3) Memperkirakan kondisi pekerjaan yang dilakukan
- 4) Memilih tugas yang sesuai untuk pencapaian tujuan
- 5) Membuat rencana secara menyeluruh dengan menekankan kreativitas
- 6) Membuat kebijaksanaan, prosedur, standar dan metode pelaksanaan kerja
- 7) Mengubah rencana sesuai dengan petunjuk hasil pengawasan
- 8) Membiarkan peristiwa dan kemungkinan akan terjadi rencana mengandung dua unsur, yaitu tujuan dan pedoman.

³³Awaluddin dan Hendra, *Fungsi Manajemen Dalam Pengadaan Infrastruktur Pertanian Masyarakat Di Desa Watatu Kecamatan Banawa Selatan Kabupaten Donggala*, (jurnal, publication: Vol. 2 No. 1, April 2018 5-7).

Pentingnya perencanaan merupakan tahap awal dalam menjalankan fungsi manajemen, dibutuhkan mental untuk memilih sasaran, kebijakan prosedur, dan program yang diperlukan untuk mencapai apa yang diinginkan pada masa yang akan datang. Oleh sebab itu perencanaan hal yang utama didahulukan karena perencanaan yang baik akan mudah tercapainya arahan tujuan yang hendak dicapai. Pelaksanaan tujuan harus didasarkan atas kenyataan objektif dan rasional, sebab hasil perencanaan akan bisa dilihat di masa depan untuk itu segala tindakan, kebijakan direncanakan terlebih dahulu dengan baik. Agar resiko yang ditanggung relatif kecil.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah suatu proses penentuan, pengelompokkan dan pengaturan bermacam-macam aktivitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Kegiatan-kegiatan pengorganisasian yang dimaksud meliputi:

- 1) Membagi pekerjaan ke dalam tugas-tugas operasional
- 2) Mengelompokkan tugas-tugas ke dalam posisi-posisi operasional
- 3) Menggabungkan jabatan-jabatan operasional ke dalam unit-unit yang saling berkaitan
- 4) Memilih dan menempatkan orang untuk pekerjaan yang sesuai
- 5) Menjelaskan persyaratan dari setiap jabatan
- 6) Menyesuaikan wewenang dan tanggungjawab bagi setiap anggota
- 7) Menyediakan berbagai fasilitas untuk pegawai
- 8) Menyelaraskan organisasi sesuai dengan petunjuk hasil pengawasan.

Organizing mengalokasikan semua pekerjaan kepada setiap orang-orang yang ada dalam suatu organisasi, dengan membentuk struktur atau bagan organisasi dengan membentuk struktur atau bagan organisasi yang didalamnya terdapat pembagian

tugas, sehingga tidak terjadi adanya tumpang tindih pekerjaan agar tujuan bisa dilaksanakan dengan efektif dan efisien.

c. Penggerakan (*Actuating*)

Penggerakan adalah tindakan atau kegiatan yang dilakukan oleh seorang Manager untuk mengawali dan melanjutkan kegiatan yang ditetapkan oleh unsur perencanaan dan pengorganisasian agar tujuan-tujuan dapat tercapai. Kegiatan-kegiatan penggerakan (*Actuating*) meliputi:

- 1) Melakukan partisipasi terhadap keputusan, tindakan perbuatan
- 2) Mengarahkan orang lain dalam bekerja
- 3) Memotivasi anggota
- 4) Berkomunikasi secara efektif
- 5) Meningkatkan anggota agar memahami potensinya secara penuh
- 6) Memberi imbalan penghargaan yang sesuai terhadap pekerja
- 7) Mencukupi keperluan pegawai sesuai dengan kegiatan pekerjaannya
- 8) Berusaha memperbaiki pengarahan sesuai petunjuk pengawasan.

Suatu penggerakkan itu sangat diperlukan menggerakkan semua anggota kelompok untuk bekerja agar mencapai tujuan organisasi. Fungsi penggerakkan ini adalah ibarat kunci stater mobil, artinya mobil baru dapat berjalan jika kunci staternya telah melaksanakan fungsinya. Demikian juga proses manajemen baru terlaksana setelah fungsi penggerakkan ditetapkan.

d. Pengawasan (*Controlling*)

Pengawasan adalah sebagai proses penentuan, apa yang harus dicapai yaitu standar, apa yang sedang dilakukan yaitu pelaksanaan menilai pelaksanaan sesuai dengan rencana yaitu selaras dengan standar, kegiatan-kegiatan pelaksanaan meliputi:

- 1) Membandingkan hasil pekerjaan dengan rencana secara keseluruhan
- 2) Menilai hasil pekerjaan dengan standar hasil kerja
- 3) Membuat media pelaksanaan secara tepat
- 4) Memberitahukan media pengukur pekerjaan
- 5) Memindahkan data secara rinci untuk melihat perbandingan dan penyimpangannya
- 6) Membuat saran dan tindakan perbaikan
- 7) Memberitahukan anggota yang bertanggung jawab terhadap pemberian penjelasan
- 8) Melaksanakan pengawasan sesuai dengan petunjuk hasil pengawasan.

Perkembangan teori manajemen ada 4 alasan mempelajari teori manajemen antara lain sebagai berikut:

a. Teori mengarahkan keputusan manajemen

Mempelajari teori dapat membantu memahami proses sebagai dasar untuk dasar itu, dan dapat memilih suatu tindakan yang efektif. Pada hakikatnya suatu teori merupakan kelompok asumsi-asumsi yang koheren/logis, yang bermaksud menjelaskan antara dua atau lebih fakta yang dapat di observasi. Teori yang absah, dapat memprediksi apa yang akan terjadi pada situasi tertentu. Dengan pengetahuan ini, dapat menerapkan teori manajemen yang berbeda terhadap situasi yang berbeda.

b. Teori membentuk pandangan kita mengenai organisasi

Mempelajari teori manajemen juga memberi petunjuk kepada kita di mana kita mendapatkan beberapa ide mengenai organisasi dan manusia di dalamnya.

c. Teori membuat kita sadar mengenai lingkungan usaha

mempelajari berbagai teori, kita dapat melihat bahwa setiap teori adalah hasil dari lingkungannya, sosial, ekonomi, politik, dan kekuatan teknologi yang ada pada

waktu dan tempat terjadinya peristiwa tertentu. Pengetahuan ini akan membawahkan kita memahami apa sebenarnya teori tertentu cocok terhadap keadaan yang berbeda.

d. Teori merupakan suatu sumber ide baru

Teori memungkinkan kita pada suatu kesempatan mengambil pandangan yang berbeda dari situasi sehari-hari pendekatan “ecletic” yaitu praktek meminjam prinsip-prinsip dari teori yang berbeda, seperti yang diperlukan oleh keadaan “State Of The Art” dalam teori dan praktek manajemen.

e. Peningkatan Kinerja

a. Pengertian Kinerja karyawan

Simamora mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah tingkatan dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Henry Simamora, mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah pada dasarnya suatu sikap yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu esik lebih dari hari ini. Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan.

Kinerja karyawan (*job performance*) dapat diartikan sebagai sejauh mana seseorang melaksanakan tanggung jawab dan tugas kerjanya, terdapat dua kriteria pengukuran berdasarkan hasil akhir (*result-based performance evaluation*) dan pengukuran berdasarkan perilaku (*behavior-based performance evaluation*.)³⁴

Berdasarkan penjelasan di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa, kinerja karyawan merupakan berupah upah kerja yang akan di peroleh sesuai kemampuan yang dilakukannya, yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya masing-masing.

³⁴Melan Angriani Asnawi, *Kinerja Karyawan*, (Cet.I; CV. Athra Samudra, 2019), h. 18-19.

Tipe Karyawan berdasarkan tingkat Employee Engagement, Gallup Organization mengelompokkan 3 jenis karyawan berdasarkan tingkat engagement yaitu:

1) *Engaged*(terikat)

Karyawan yang *engaged* (terikat) adalah seorang pembangun di dalam organisasi. Mereka cenderung akan selalu menunjukkan kinerja yang tinggi dan maksimal dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Karyawan jenis ini akan bersedia untuk memberikan kekuatan dan mengembangkan talenta mereka secara maksimal dalam bekerja agar organisasi berkembang.

2) *Not Engaged*(tidak terikat)

Karyawan dalam tipe ini cenderung fokus terhadap tugas dibandingkan pencapaian tujuan dari pekerjaan itu. Mereka hanya akan mengerjakan tugas sesuai dengan porsi mereka dan sesuai apa yang organisasi bayar kepada mereka. dalam bekerja, mereka selalu menunggu perintah dari atasan dan cenderung merasa tidak memiliki energi ketika bekerja.

3) *Actively Disengaged* (secara aktif melepaskan)

Karyawan tipe ini adalah karyawan yang tidak terikat. Mereka akan secara terbuka menunjukkan perasaan tidak bahagia dan ketidakpuasan mereka terhadap pekerjaan yang dilakukan. Mereka juga akan secara konsisten menunjukkan perlawanan dan hanya melihat sisi negatif pada berbagai kesempatan yang ada.

Teori kinerja karyawan yang digunakan adalah teori Mangkunegara yang mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator dari kinerja karyawan adalah:

a) Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan dalam mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Setiap pekerjaan memiliki standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakan sesuai ketentuan.

b) Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.

c) Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

d) Tanggung jawab

Tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

b. Konsep-Konsep Kinerja

1) Teori X DAN Y

Sikap dasar yang didasari oleh teori X. Dalam teori ini diasumsikan bahwa pada dasarnya manusia memiliki sifat malas, lebih senang kepadanya diberikan petunjuk-petunjuk praktis saja daripada diberikan kebebasan berpikir dan memilih atau mengambil keputusan. Dalam hal ini mereka tidak senang menerima tanggung jawab, di hanya menyenangi haknya saja serta selalu ingin aman.

Sikap dasar yang didasari oleh teori Y. berasumsi bahwa manusia pada dasarnya senang bekerja. Bekerja adalah faktor alamiah bagi orang dewasa. Oleh karena itu, sebenarnya dimana pun dan kapan pun setiap orang dewasa akan selalu

mencoba untuk bekerja. Dalam hal ini, manusia akan selalu bekerja untuk mencapai tujuannya. Pengendalian dan penempatan diri sendiri merupakan dasar motivasi kerja guna mencapai tujuan organisasi. Sikap individu yang didasari teori Y, pegawai diberi kebebasan untuk bekerja dan berinisiatif karena bekerja pada hakikatnya adalah ibadah.

2) Teori Z Ouchi

Teori McGregor dikembangkan oleh Ouchi, dengan teori Z yang menekankan kepada lingkungan. Berdasarkan teori ini dapat diketahui bahwa dengan adanya kemauan untuk bekerja serta bekerja sama itu, maka kinerja akan meningkat. Motivasi dapat dilaksanakan dengan berbagai cara antara lain dengan pendekatan finansial maupun nonfinansial.

3) Teori Vroom

Menurut vroom, tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut "*level of performance*". Biasanya orang yang level *level of performance*-nya tinggi disebut sebagai orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang levelnya tidak mencapai standar dikatakan sebagai tidak produktif atau berkinerja rendah. Kinerja merupakan salah satu tugas penting untuk dilakukan oleh seseorang pegawai.³⁵

c. Tujuan Peningkatan Kinerja Karyawan

Secara umum tujuannya adalah:

- 1) Untuk memenuhi kebutuhan perusahaan yang menginginkan hasil kerja yang bermutu.

³⁵Juliansyah Noor, *Penelitian Ilmu Manajemen*, (Edisi Pertama; Jakarta: Prenadamia Group, 2013), h. 270-274.

- 2) Untuk meningkatkan kemampuan sistem perusahaan agar efektif, efisien dan bermutu.
- 3) Untuk membantu karyawan dalam mengembangkan pengetahuan, keterampilan dan sikap maupun kepribadiannya.
- 4) Tenaga kerja yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang hak oleh institusi untuk merencanakan dan melaksanakan pekerjaan sesuai bidangnya.
- 5) Karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya mensyaratkan penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi di bidang keahliannya. tugas utama karyawan meliputi pelaksanaan tugas secara konsisten dan selalu mengembangkan pengetahuan untuk meningkatkan mutu kerjanya.³⁶

d. Proses pelaksanaan penilaian kinerja karyawan

Setelah para penilai kinerja karyawan dilatih secara seksama, maka tahap berikutnya pihak pemimpin suatu organisasi melakukan penilaian kinerja karyawan melalui proses seperti berikut:

- 1) Diumumkan sebelumnya, bahwa penilaian kinerja karyawan akan dilakukan setiap 6 bulan yang berarti 2 kali dalam setahun. Adapun tanggal pelaksanaan penilaian kinerja karyawan juga ditentukan, sehingga diharapkan masing-masing karyawan harus mengisi formulir penilaian kinerjanya sendiri-sendiri. Formulir isian tersebut sebagai bahan pada pertemuan dengan penilaian kinerja.
- 2) Formulir penilaian kinerja karyawan tersebut harus dilengkapi catatan dari superior/atasannya masing-masing karyawan. Hal ini merupakan penilaian kinerja karyawan yang dilakukan atasannya.

³⁶Bintaro dan Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, (Cet.I; Yogyakarta: Gava Media, 2017), h. 9-10.

- 3) Para superior/atasan dapat memperoleh informasi dari bagian kepegawaian tentang tanggal pelaksanaan penilaian kinerja karyawan.
- 4) Pelaksanaan penilaian kinerja karyawan harus dilaksanakan secara sungguh-sungguh, hati-hati, obyektif dan jujur, tetapi dalam suasana yang akrab.
- 5) Formulir penilaian sendiri kinerja karyawan dan catatan atasannya (penilaian kinerja karyawan oleh atasannya) akan dijadikan pedoman diskusi antara karyawan yang dinilai dengan petugas pelaksanaan penilaian kinerja karyawan.
- 6) Berdasarkan hasil penilaian kinerja karyawan tersebut, selanjutnya perlu diadakan perlu diadakan pelatihan jangka pendek yang bersifat khusus (6 bulan sampai 1 tahun).
- 7) Formulir penilaian kinerja karyawan harus ditandatangani baik oleh penilaian kinerja maupun oleh karyawan bersangkutan.
- 8) Formulir hasil penilaian kinerja karyawan tersebut harus diserahkan pada atasannya, manajer, direktur atau presiden direktur di mana karyawan tersebut bekerja. Dan akhirnya dokumen penilaian kinerja tersebut akan didokumentasi dalam berkas kepegawaian karyawan bersangkutan di bagian kepegawaian.
- 9) Tindakan lanjut penilaian kinerja karyawan dapat berupa pelatihan atau pelatihan lanjutan agar kinerjanya meningkat. Atau mungkin juga mutasi bila seorang karyawan dianggap lebih berpotensi di bidang yang lain.³⁷

e. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

- 1) Faktor kemampuan, secara umum kemampuan ini terbagi menjadi 2, yaitu kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality a(knowledge dan skill).

³⁷Bintaro dan Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, h.138-138.

- 2) Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sifat karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi bagi karyawan sangat penting untuk mencapai visi dan misi perusahaan.³⁸

C. Kerangka Konseptual

1. Manajemen Kompensasi

Manajemen Kompensasi merupakan sebuah proses pengolahan pemberian penghargaan, biasanya dengan mempertimbangkan faktor bobot pekerjaan kinerja dan masa kerja. Juga menggambarkan cara pekerja dibayar, diakui, dan dihargai yang dipergunakan organisasi untuk mengirimkan pesannya kepada para pekerjanya.³⁹ pada pemberian kompensasi, diperlukan manajemen kompensasi. dalam hal ini, manajemen kompensasi tersebut harus mendukung strategi usaha secara keseluruhan.

2. Kinerja Karyawan

kinerja karyawan berdasarkan teori Mangkunegara yang mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁴⁰ dalam hal ini, Kinerja karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya.

³⁸Prabu Mangkunegara, *manajemen sumber daya manusia perusahaan*, (Cet.2; Bandung:PT. Remaja Rosdakarya, 2002), h. 68.

³⁹Yussy Santoso dan Ronnie R. Masman, *Executive Compensation Management*, (Jakarta; Penerbit PT Elex Media Komputindo, 2016), h.3.

⁴⁰Princes Grace Lewiuci dan Ronny H. Mustamu "Jurnal; Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Keluarga Produsen Senapan Angin"; *Agora*, vol. 4, No.2, (2016).

3. Manajemen Syariah

Manajemen syariah dapat diartikan sebagai serangkaian sistem terkait seni maupun proses yang tujuannya mempermudah dalam pencapaian tujuan dengan prinsip efektif dan efisien dan juga harus sesuai dengan syariat islam, yakni AL-Qur'an, hadist, ijma, qiyas dan sumber ajaran lainnya. Manajemen syariah pada dasarnya adalah menganut pola kepemimpinan Rasulullah SAW.⁴¹



⁴¹Kuat Ismanto, *Manajemen Syariah: Implementasi TQM Dalam Lembaga Keuangan Syariah*, h. 13.

D. Kerangka Pikir

Untuk memberikan gambaran jelas mengenai penelitian ini, maka penulis membuat bagan kerangka pikir sebagai berikut:



Gambar 2.1 Bagan Kerangka Pikir

BAB III

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merujuk pada pedoman penulisan karya ilmiah yang diterbitkan IAIN Parepare. Metode penelitian dalam buku tersebut, mencakup beberapa bagian, yakni pendekatan dan jenis penelitian, lokasi dan waktu penelitian, fokus penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan dan pengolahan data, uji keabsahan data, dan teknik analisis data.⁴²

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Adapun jenis penelitian yang digunakan penulis adalah jenis penelitian lapangan (*fieldresearch*), dengan metode deskriptif kualitatif. Data deskriptif mengadaikan bahwa data tersebut berupa teks. Penelitian kualitatif deskriptif, adalah suatu studi yang mendeksripsikan atau menjabarkan situasi dalam bentuk transip dalam wawancara, dokumentasi tertulis. Penelitian keunikan yang terdapat dalam individu, kelompok, masyarakat atau organisasi dalam kehidupan sehari-hari secara menyeluruh dan dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah.⁴³ Adapun pendekatannya menggunakan pendekatan fenomenologis, untuk mengungkap kesamaan makna dari sebuah konsep atau fenomena yang menjadi pengalaman hidup sekelompok individu.

⁴²Muhammad Kamal Zubair, dkk, *pedoman penulisan karya ilmiah*, (Parepare: IAIN Parepare Nusantara Press, 2020), h. 22.

⁴³Basrowi dan Suwandi, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2008), h. 22.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Unit pembangkitan dan penyaluran sulawesi UPDK Bakaru, dengan data sebagai berikut:

1. Nama, Unit Induk Pembangkitan dan Penyaluran Sulawesi Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan Bakaru
2. Alamat kantor, JL. H, Muh. Arsyad No. 21 Parepare
3. Dibentuk, Tahun 1991
4. Bisnis Inti, Pembangkitan Tenaga Listrik
5. Wilayah Usaha, Provinsi Sulawesi Selatan Dan Sulawesi Barat
6. Sumber Daya Manusia, 91 orang.

Sejarah berdirinya unit pembangkitan dan daya penyaluran sulawesi unit pelaksanaan pengendalian pembangkitan bakaru sebagai berikut:

- a. Pada awal pengelolannya melalui surat keputusan PT. PLN (persero) No. 007/DIR/1900, wilayah VIII Sektor bakaru yang mengelola UPLTA dan gardu induk desa ULU Saddang, kecamatan lembang, kabupaten pinrang. Tanggal 16 february 2000 organisasinya dari kelas II menjadi III, sesuai surat keputusan pimpinan PT. PLN wilayah VIII Makassar No.643.K./021/PW.VII/2000. Sektor pembangkitan Bakaru mempunyai tiga unit usaha, yaitu:
 - b. Pusat listrik bakaru yang berkedudukan di desa Ulu saddang, kecamatan lembang kabupaten pinrang terdiri dari dua sentral yaitu:
 - (1) ULPLTA Bakaru Daya Terpasang = 2 x 63 MW
 - (2) ULPLTM Sawitto Daya Terpasang = 3 x 540 MW

Pengolah pembangkitan di Sulawesi-selatan, Sulawesi-tenggara dan Sulawesi-Barat, sektor pembangkitan Bakaru, PLTM Sawitto, PLTMH tersebar di ekonomis. Seiring dengan meningkatkan kebutuhan energy listrik khususnya di wilayah Sulsel, sulra Bakaru yang profesionalismenya, dan proposional, pada pengelolahannya ke area pengaturan dan penyaluran beban. Ketenagalistrikan di Indonesia di mulai dari abad ke-19, pada saat beberapa perusahaan belanda, antara lain, pabrik gula dan pabrik the mendirikan umum mulai ada pada saat perusahaan swasta belanda yaitu, NV NIGN yang semula bergerak di bidang gas untuk memperluas usahanya di bidang listrik untuk kemanfaatan umum. Pada tahun 1927 pemerinah belanda membentuk Slad Water Kracht Bedrijven (SWKB) yaitu, perusahaan listrik Negara yang mengelola ULPLTA plengan, ULPLTA bangkok dango, ULPLTA tes di bengkulu, ulpla tonsea lama di Sulawesi utara di ULPLTU Jakarta. Selain itu beberapa kota prajaa di bentuk perusahaan-perusahaan listrik kota peraja.

Jadwal kerja bagi pegawai di wilayah kerja PT. PLN (persero) unit induk pembangkitan dan penyaluran sulawesi adalah sebagai berikut:

1. Hari senin s.d kamis : pukul 08.00-16.30 WITA
Istirahat : pukul 12.00-12:30 WITA
2. Hari jumat : pukul 07.30-16:30 WITA
Istirahat : pukul 12.00-13.00 WITA.⁴⁴

Ketentuan pada ayat (1) tersebut diatas tidak berlaku bagi pegawai yang menurut sifat tugasnya mengikuti ketentuan kerja tertentu seperti para Operator di pusat pembangkit tenaga listrik, unit pengatur beban, gardu

⁴⁴Data-data perusahaan di PT. PLN Bakaru Parepare.

induk, petugas keamanan dan pejabat/petugas yang terkait dengan jadwal shift.

2. Waktu Penelitian

Penelitian terhadap “Manajemen Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. PLN Bakaru Parepare (Analisis manajemen Syariah”. Pelaksanaan penelitian untuk mendapatkan data-data dilakukan kurang lebih 2 bulan lamanya.

C. Fokus Penelitian

Penelitian ini terfokus pada bagaimana sistem dan peran pada manajemen kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. PLN Bakaru Kota Parepare.

D. Jenis dan Sumber Data

Data merupakan segala informasi yang dijadikan dan diolah untuk suatu kegiatan penelitian sehingga bisa digunakan sebagai dasar dalam mengambil sebuah keputusan.⁴⁵ Adapun Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu data primer data sekunder.

1. Data Primer

Sumber primer yaitu sumber yang paling dekat pada subjek yang diteliti, seperti saksi mata, dan objek normal sedangkan sumber sekunder yaitu yang tidak secara langsung melihat objek atau kejadian, tetapi dapat memberi informasi dan gambaran tentang objek atau kejadian tersebut.⁴⁶

⁴⁵Muhammad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), h. 97.

⁴⁶A.Maolani Rukaesih dan Cahyana Ucu, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2015), h. 71.

Menjadi sumber data primer adalah data-datayangdiperolehsecaralangsung dari informan melalui wawancara dan observasi langsung dengan meminta informasi atau keterangan dari pimpinan dan karyawan di PT. PLN Bakaru kota Parepare.

2. Data Sekunder

Sumber sekunder yaitu data yang tidak secara langsung melihat objek atau kejadian, tetapi dapat memberi informasi dan gambaran tentang objek atau kejadian tersebut.

Data yang diperoleh dari literatur dan studi pustaka yang mendukung data utama tentang analisis manajemen kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. PLN Bakaru Kota Parepare.

E. Teknik Pengumpulan dan Pengolahan Data

Penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi adalah kemampuan seseorang untuk menggunakan pengamatannya melalui hasil kerja pancaindra mata serta dibantu dengan pancaindra lainnya. Metode observasi adalah metode pengumpulan data yang digunakan untuk menghimpun data penelitian melalui pengamatan pancaindra peneliti.⁴⁷ Pengamatan langsung oleh peneliti dengan pengumpulan data dengan melakukan penelitian langsung terhadap objek penelitian yang akan mendukung kegiatan penelitian sehingga diperoleh dengan jelas informasi tentang kondisi objek tersebut.⁴⁸ Dalam observasi ini, peneliti

⁴⁷Elvinaro Ardianto, *Metodologi Penelitian Untuk Public Relation Kuantitatif dan Kualitatif*, (Bandung : Alfabeta, 2011), h. 165.

⁴⁸Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, (Cet ke- X; Bandung: Alfabeta, 2010), h. 16.

terlibat dengan kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati atau yang digunakan sebagai data penelitian.

2. Wawancara

Wawancara (interview) merupakan teknik pengambilan data di mana peneliti langsung berdialog dengan responden untuk menggali informasi dari responden.⁴⁹Pada dasarnya terdapat dua jenis wawancara terstruktur dan wawancara tidak terstruktur. wawancara terstruktur yaitu jenis wawancara yang disusun secara terperinci sedangkan wawancara tidak terstruktur jenis wawancara yang hanya memuat garis besar yang akan ditanyakan.⁵⁰Dalam hal ini wawancara yang dilakukan oleh peneliti yaitu dengan bertemu langsung dan melakukan tanya jawab dengan beberapa karyawan di PT. PLN Bakaru.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan instrumen untuk mengumpulkan sebuah data yang sering digunakan dalam berbagai metode pengumpulan data. Dokumentasi adalah cara pengumpulan data melalui,⁵¹ gambaran yang lengkap dengan cara mencari data mengenai hal yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, agenda, dan sebagainya. Adapaun dokumen yang akan di usahakan penulis yaitu jadwal kerja karyawan.

F. Uji Keabsahan Data

Agar data dalam penelitian kualitatif dapat dipertanggungjawabkan sebagai penelitian ilmiah perlu dilakukan uji keabsahan data. Adapun uji keabsahan data yang dapat dilaksanakan.

⁴⁹Suliyanto, *Metode Riset Bisnis*, (Yogyakarta: C.V. Andi Offset, 2006), h. 137.

⁵⁰Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: PT. Rineka Salemba Empat, 2004), h. 323.

⁵¹Kriyantono Rachmat, *Teknik Praktis Riset Komunikasi*, (Jakarta: Kencana, 2006), h. 120.

1. Uji *Credibility*

Uji *credibility* (kredibilitas) atau uji kepercayaan terhadap data hasil penelitian yang disajikan oleh peneliti agar hasil penelitian ini yang dilakukan tidak meragukan sebuah karya ilmiah dilakukan.⁵²

G. Teknik Analisis Data

Untuk kajian penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif kualitatif.

1. Redukasi data

Mereduksi data berarti merangkum atau memfokuskan pada hal-hal yang penting. Dengan demikian data yang telah dirangkum oleh peneliti akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya dan mencarinya bila perlu.

2. Penyajian data

Dengan mendisplay data, maka akan mempermudah untuk memahami apa yang terjadi. Melalui analisis data tersebut, maka data terorganisasikan, tersusun dalam pola hubungan sehingga mudah dipahami.

3. Verifikasi

Pengumpulan data pada tahap awal menghasilkan kesimpulan sementara yang apabila dilakukan verifikasi (penemuan bukti-bukti atau fakta-fakta yang terjadi di lapangan) dapat menguatkan kesimpulan awal atau menghasilkan kesimpulan yang baru. Kesimpulan-kesimpulan akan ditangani dengan longgar, tetap terbuka, tetapi kesimpulan telah disediakan, mula-mula belum jelas, meningkat menjadi lebih terperinci dan mengakar dengan pokok. Kesimpulan-kesimpulan juga diverifikasi

⁵²Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, (Bandun: Elfabeta, 2007), h. 10-12.

selama penelitian berlangsung. Verifikasi itu mungkin sesingkat pemikiran kembali yang melintas dalam pemikiran penganalisa selama ia menulis.⁵³ Menarik kesimpulan dilakukan oleh peneliti melalui data-data yang telah terkumpul.



⁵³H.B Sutopo, *Pengantar Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Cet.I; Surakarta: UNS Press, 2002), h. 91-93.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Sistem Manajemen Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

1. Proses Penentuan Kompensasi dan Tantangannya dalam Menetapkan Kompensasi

Manajemen kompensasi merupakan suatu kegiatan dalam merancang, mengelola dan mengatur suatu bentuk imbal jasa terhadap karyawan atau pekerja yang telah melakukan suatu pekerjaan tertentu dan menyelesaikannya bagi organisasi, yang dimana bentuk imbal jasa tersebut harus bersifat adil, objektif, dan terbuka sehingga di peroleh kepuasan bagi penerimanya sesuai dengan kontribusi yang telah di berikan.⁵⁴

Hasil penelitian diperoleh data tentang penerimaan manajemen kompensasi pada kinerja karyawan, dapat dilihat dari hasil wawancara dengan 5 informan. dimana penulis disini berfokus pada karyawan yang benar telah menerima manajemen kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Kemampuan dan pengetahuan seseorang mengenai kompensasi yang diterima oleh karyawan pasti berbeda antara satu individu dengan individu yang lainnya.

Pembangkit listrik tenaga air Bakaru (PLTA Bakaru) adalah salah satu pembangkit listrik tenaga air milik PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero). PLTA Bakaru terletak di provinsi sulawesi selatan, indonesia. Sumber keuangan awal PLTA Bakaru diperoleh dari hasil kerja sama dari badan Internasional jepang dan organisasi kerja sama dan pembangunan ekonomi.⁵⁵ PLTA Bakaru

⁵⁴Siti Mujannah, *Manajemen kompensasi*, (Surabaya; CV.Putra Media Nusantara, 2019) h. 12.

⁵⁵http://id.m.wikipedia.org/wiki/Pembangkit_Listrik_Tenaga_Air_Bakaru"(diakses pada tanggal 20 Februaril 2022.

yang dibangun di sekitar daerah aliran sungai dari dua sungai besar di Sulawesi Selatan. Sungai tersebut yaitu Sungai Mamasa dan Sungai Saddang. PLTA Bakaru dibangun untuk memenuhi kebutuhan energi listrik kota-kota dan kabupaten-kabupaten yang ada di Sulawesi Selatan.

Wawancara oleh Bapak Reza Pahlevi :

“Menurut Bapak Reza Pahlevi selaku, Asisten Officer Administrasi dan Umum. Jumlah karyawan yang bekerja di PT. PLN Persero di Bakaru membawahi tiga unit layanan, ada tiga pembangkit yang dia bawahi yaitu, UPRK (unit pelaksana pengendalian pembangkitan). terdiri dari, UPLTA bakaru, UPLTA Bili-Bili dan UPLTA Mamuju. Jumlah keseluruhan karyawan termasuk UPRK ada 87 orang, khusus pegawai, 264 TAD (tenaga ahli daya), yang di kontrak, terdiri dari bagian tertentu, administrasi, cleaning, satuan pengamanan (satpam), operator mesin, pembangkit, alat berat.”⁵⁶

Visi dan misi induk PLN antara lain:

- ❖ **VISI**
Diakui sebagai perusahaan kelas dunia yang bertumbuh kembang, unggul, dan terpercaya dengan bertumpu pada potensi insani.
- ❖ **MISI**
 1. Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan, dan pemegang saham.
 2. Menjadi tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
 3. Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.
 4. Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan

⁵⁶Reza Pahlevi, Asisten Officer Administrasi dan Umum, *Wawancara* oleh penulis di PT.PLN Bakaru Parepare, 17 November 2021.

Visi unit pembangkitan dan peyaluran sulawesi unit pelaksana pengendalian pembangkitan bakaru antara lain:

❖ VISI

Menjadi unit pembangkitan dan penyaliran kelas dunia tahun 2023. Tentang berlandaskan pada kualitas insan PLN yang profesional dan berintegritas.

❖ MISI

1. Mengusahan pembangkitan dan penyediaan tenaga listrik dalam jumlah dan mutu yang memadai
2. Melakukan pengelolaan operasi sistem kelistrikan secara andal.
3. Melakukan dan mengelola penyaluran tenaga listrik tegangan tinggi secara efisien, andal dan ramah lingkungan.
4. Melakukan pengelolaan transaksi tenaga listrik secara kompetitif, transparan dan adali serta mengelola pemeliharaan instalasi transmisi tenaga listrik.
5. Mengelola sumber daya dan aset perusahaan secara efisien, efektif dan sinergis untuk menjamin pengelolaan usaha secara optimal memenuhi kaidah *good corporate governance*.⁵⁷

Tabel 4.1, Karakteristik Karyawan berdasarkan Usia

No	Umur	Frekuensi Jawaban	
		Orang	Presentase
1	25 – 31	16	50.0%
2	34 – 38	8	25,0%
3	40 – 50	8	25,0%
	Jumlah	32	100%

Sumber data Primer

Penjelasan Tabel diatas 32 orang pengelompokkan umur diberikan label dengan kelompok umur 1 (25-32 tahun) yang hasilnya terdapat 16 orang atau

⁵⁷Data-data perusahaan di PT.PLN Bakaru Parepare.

50,0%. Kelompok umur 2 (34-38 tahun) sebanyak 8 orang atau 25,5%. Kelompok umur 3(40-50 tahun) sebanyak 8 orang atau 25,5%.

Tabel 4.2 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi Jawaban	
		Orang	Presentase
1	Laki-Laki	3	62,5%
2	Perempuan	3	37,5%
Jumlah		6	100%

Sumber data primer

Penjelasan tabel diatas menunjukkan bahwa dari 32 orang, sebagian besar berjenis kelamin laki-laki yakni 3 orang atau 62,5% dan sisanya adalah responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 3orang atau 37,5%.⁵⁸

Proses dan tahap-tahapan yang dilalui dalam pemberian kompensasi supaya terasa adil sebagai berikut:

1. Menyelenggarakan survey gaji, yaitu survey mengenai jumlah gaji yang diberikan bagi pekerjaan yang sebanding di perusahaan lain (untuk menjamin keadilan eksternal)
2. Menentukan nilai tiap pekerjaan dalam perusahaan melalui evaluasi pekerjaan (untuk menjamin keadilan internal)

⁵⁸Data-dataPerusahaan di PT.PLN Bakaru Parepare, data diolah tahun 2020.

3. Mengelompokkan pekerjaan yang sama/sejenis ke dalam tingkat upah sama/sejenis ke dalam tingkah upah yang sama pula (untuk menjamin *employee equity*/keadilan karyawan)
4. Menyesuaikan tingkat upah dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (menjamin gaji layak dan wajar).⁵⁹

Kompensasi dapat dikatakan adil maka evaluasi pekerjaan, survei gaji, dan penilaian prestasi kinerja karyawan merupakan melakukan serangkaian kegiatan yang perlu dilakuka dalam memberikan kompensasi pada karyawan tersebut. Penelian pekerjaan atau evaluasi kerja adalah suatu proses untuk menentukan nilai relatife dari berbagai macam pekerjaan. pada penilaian kinerja karyawan manajemen berupaya untuk mempertimbangkan dengan mengukur masukan yang terjadi dari satuan pekerjaan terhadap tujuan perusahaan.

Tantangan-tantangan dalam menetapkan manajemen kompensasi sebagai berikut:

- a) Standar gaji yang berlaku umum beberapa jabatan harus di bayar lebih dari yang seharusnya sebab oleh desakan pasar (terutama untuk jabatan yang sukar diisi lowongannya)
- b) Kekuatan serikat buruh serikat buruh dapat menggunakan kekuatannya untuk memperoleh gaji yang sesuai dengan relative jabatannya
- c) Produktivitas perusahaan memperoleh laba agar bisa tetap hidup. Sebaliknya juga pegawai tidak akan digaji lebih dari kontribusi yang diberikan kepada perusahaan (digaji sesuai produktivitas mereka)

⁵⁹Lennaria L. Tarigan, *Perananan Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*, Jurnal; Majalah Ilmiah Politeknik Mandiri Bina Prestasi, Vol. 3 No. 1- Mei 2014. h. 51-52.

- d) Kebijakan gaji dan upah beberapa perusahaan memiliki kebijakan yang menyebabkan mereka harus mengadakan penyesuaian terhadap gaji yang telah ditetapkan.
- e) Peraturan pemerintah turut campur dalam menentukan beberapa kebijakan yang berkaitan dengan tenaga kerja, seperti penentuan upah minimum, regional, upah lembur, pembatasan usia kerja (15 tahun s/d 65 tahun) dan pembatasan jam kerja (maksimum 40 jam/minggu).

Nilai yang sebanding dengan pembayaran yang sama masalah penting dalam manajemen kompensasi dengan kesempatan yang sama adalah *Comparable worth* (nilai yang sebanding). Setiap jabatan yang mempunyai nilai yang sama bagi organisasi harus dibayar sama. *Comparable worth*, berarti pembayaran yang sama untuk pekerjaan yang sama.

2. Bentuk Peran dan Sistem Manajemen Kompensasi Pada Peningkatan Kinerja Karyawan di Perusahaan

Suatu sistem kompensasi yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan anggota organisasi yang memungkinkan organisasi memperoleh, memelihara dan mempekerjakan sejumlah pegawai yang dengan berbagai sikap serta perilaku positif bekerja dengan produktif bagi kepentingan organisasi. Namun, seandainya pegawai tersebut diliputi oleh perasaan tidak puas atas kompensasi yang di terimanya, hal ini tentu berdampak bagi organisasi secara negatif. Jika ketidakpuasan tersebut tidak terselesaikan dengan baik, merupakan hal yang wajar apabila para anggota organisasi

mengatakan keinginannya untuk memperoleh kompensasi yang jumlahnya yang besar dan adil.⁶⁰

“Mengenai sistem dan peran manajemen kompensasi di perusahaan ini kompensasi di perusahaan diukur dari hasil kinerja pada target semester dan target khusus setiap karyawan, para karyawan berupaya untuk berusaha mencapai target yang sudah di tetapkan dan jika kinerjanya bagus karyawan tentunya mendapatkan bonos/hadia, dengan adanya pemberian bonos kerja pada karyawan bisa memberikan motivasi kerja agar kedepannya lebih di tingkatkan lagi dalam proses kinerjanya”⁶¹

Menurut ibu Supiatun selaku Manager bagian keuangan dan umum, ibu Supiatun perna menerima penghargaan, Manager bagian keuangan dan umum PLN UPDK Bakaru mewakili Manajer PLN UPDK Bakaru, menerima penghargaan dalam rangka keselamatan dan kesehatan kerja. Suatu kompensasi yang diberikan karyawan oleh perusahaan bisa berbentuk tunjangan yang sifatnya upah atau gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas.

Tabel 4.3, Tanggapan Karyawan Mengenai Kompensasi Finansial

No	Pernyataan	Skor					Rata-rata
		STS	TS	KS	S	SS	
1	X.1	-	-	12	14	6	3,78
2	X.2	-	-	1	13	17	4,43
3	X.3	-	-	8	13	11	4,09
Rata-rata Total							4,1

Penjelasan tabel diatas, pernyataan X.1 sebagian menjawab “setuju” yakni sebanyak 14. Tanggapan pernyataan X.2 sebagian besar menjawab

⁶⁰Muh. Kadarisman. “pengertian dan filosofi Manajemen Kompensasi”, (Jurnal, Modul 1). h.20.

⁶¹Supiatun, Manager bagian Keuangan dan Umum, *Wawancara* oleh penulis di PT. PLN Bakaru Parepare, 16 November 2021.

“sangat setuju” yakni sebanyak 13, tanggapan responden pada pernyataan X.3 sebagian besar responden menjawab “setuju” yakni sebanyak 13.

Bentuk-bentuk kompensasi untuk karyawan antara lain sebagai berikut:

1. Upah atau gaji

Gaji yang diberikan perusahaan biasanya berhubungan dengan tarif upah per jam. dimana perhitungannya semakin lama waktu bekerja, maka semakin besar pula gaji yang di dapat. Upah merupakan dasar pembayaran yang sering digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Sedangkan gaji biasanya berlaku untuk tarif mingguan, bulanan atau tahunan.

2. Insentif

Insentif adalah tambahan-tambahan gaji di luar gaji pokok atau upah yang diberikan oleh perusahaan. Program insentif disesuaikan dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan produktifitas, penjualan, dan profit, termasuk juga upaya-upaya pemangkasan biaya yang tergantung dengan kebijakan perusahaan.

“Dalam hal memberikan manajemen kompensasi di perusahaan PT. PLN Bakaru penerimaan kompensasi berupa bonus/upah kerja pada keuntungann perusahaan sudah cukup memuaskan karena sesuai dengan pelaksanaan kinerja dan target yang ditetapkan”⁶²

Menurut ibu Mushtafainal akhyaar. D, selaku asisten anggaran keuangan. pemberian kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sudah cukup memuaskan, dia menerima kompensasi seperti THR, cuti kerja, bonus/upah kerja beliau bekerja secara maksimal mungkin untuk selalu mendapatkan manajemen kompensasi dan dalam pemberian kompensasi di

⁶²Mushtafainal Akhyaar, Asisten Anggaran Keuangan, *Wawancara* oleh penulis di PT.PLN Bakaru parepare, 15 November 2021.

perusahaan cukup lancar sesuai dengan waktunya tanpa adanya kendala selama dia berkerja di perusahaan tersebut.

“Kemudian hasil wawancara Muhammad Ikhwan Zaid selaku asisten analisis keuangan. mengatakan hal yang sama pada pemberian manajemen kompensasi sudah cukup memuaskan, dia menerima kompensasi seperti THR, cuti kerja, bonos/upah kerja beliau juga tidak pernah melakukan kesalahan dalam bekerja sehingga keuntungannya berkurang atau misalnya dikenakan denda.”⁶³

3. Tunjangan

Salah satu bentuk tunjangan dalam perusahaan biasanya meliputi asuransi kesehatan, asuransi jiwa, liburan-liburan yang ditanggung perusahaan. begitu juga dengan program pension tunjangan-tunjangan lainnya yang berhubungan dengan kepegawaian.

4. Fasilitas

Fasilitas yang diberikan perusahaan juga meliputi, mobil perusahaan, keanggotan klub, penggantian biaya paker atau tempat parkir khusus dan lain sebagainya. Hal ini tergantung kesanggupan perusahaan dalam memberikan fasilitas bagi karyawannya. Biasanya semua telah tertuang dalam surat perjanjian kerja.⁶⁴

Peranan kompensasi bagi karyawan, kompensasi terdiri dari gaji, upah, bonus dan fasilitas, yang diberikan sebagai imbalan terhadap waktu, tenaga, dan fikiran yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi dapat dibedakan menjadi dua, kompensasi resmi (kompensasi yang diberikan oleh perusahaan) dan kompensasi tidak resmi (kompensasi yang diterima dari rekan kerja, misalnya, pengakuan tentang kehandalan). Kompensasi yang

⁶³Muhammad Ikhwan Zaid, Asisten Analisis Keuangan, *Wawancara* oleh penulis di PT.PLN Bakaru parepare, 17 November 2021.

⁶⁴<https://www.talenta.co/blog/insight-talenta/kompensasi-untuk-karyawan-apa-bentuk-dan-jenisnya/> (diakses pada tanggal 9 Januari 2022).

diatur secara taktis dapat membantu timbulnya keselarasan tujuan antara manajemen dengan pemilik. Selain itu kompensasi yang menarik juga berperan dalam usaha merekrut tenaga yang bagus dan berkualitas karena tenaga yang bagus menginginkan kompensasi yang tinggi. apabila kompensasi tidak diusahakan menarik, maka besar kemungkinannya karyawan akan pergi ke perusahaan lain yang kompensasinya lebih menarik.⁶⁵

B. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Manajemen Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Hernry Simamora, mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah pada dasarnya suatu sikap yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu esik lebih dari hari ini. Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan. Kinerja karyawan (*job performance*) dapat diartikan sebagai sejauh mana seseorang melaksanakan tanggung jawab dan tugas kerjanya, terdapat dua kriteria pengukuran berdasarkan hasil akhir (*result-based performance evaluation*) dan pengukuran berdasarkan perilaku (*behavior-based performance evaluation.*)⁶⁶

Kinerja karyawan dalam dalam suatu perusahaan sangat penting karena apabila kinerja karyawan kurang baik, maka dipastikam perusahaan tidak akan mampu bersaing dengan perusahaan lain. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kinerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan

⁶⁵<http://rahajeng25b025.blogspot.com/2014/11/manajemen-kompensasi.html?m=1> (diakses pada tanggal 10 Januari 2022).

⁶⁶Melan Angriani Asnawi, *KInerja Karyawan*, (Cet.I; CV. Athra Samudra, 2019), h. 18-19.

kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Penilaian kinerja sangat penting dilakukan untuk melihat seberapa besar kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehari-hari apakah pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai target.

Sesuai dengan tujuan dari perusahaan atau tidak dapat meningkat sama sekali, selain itu kinerja karyawan secara langsung berpengaruh terhadap citra perusahaan dimata masyarakat luas. Alasan tersebut perusahaan harus senantiasa memperhatikan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti kompensasi yang diberikan perusahaan. Kompensasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pemberian kompensasi yang adil dan tepat diperlukan perusahaan untuk dapat menciptakan kegairahan kerja pada karyawan yang nantinya akan membuat semangat kerja dan pastinya meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.⁶⁷

Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, tinggi rendahnya kinerja seseorang pegawai tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhi baik secara langsung atau tidak langsung

a. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*Ability*), pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya, pegawai yang memiliki IQ rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari maka dia akan lebih muda

⁶⁷Asturi Rini, “ Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tunas jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya*, (*Eka Prasetya journal of management studies*, No, 5.2.2019),h.2.

mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man on the right place, the right man on the right job*).

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seseorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (sikap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan uama dan target kerja yang akan dicapai serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.⁶⁸

c. Faktor Organisasi

Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh suatu organisasi, dipengaruhi oleh tingkat kinerja dan karyawan, baik secara individual maupun secara kelompok, dengan asumsi bahwa semakin baik kinerja karyawan maka diharapkan kinerja organisasi semakin baik. Sehubungan dengan hal itu, pendekatan untuk mengukur sejauh mana kinerja karyawan secara individual ada enam kriteria antara lain yaitu:

(1) Kualitas kerja

⁶⁸Akbar, Surya. "Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan." *Jurnal, Jiaganis*, Vol.3, No.2, 2018. h. 4-7.

Kualitas kerja dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan

(2) Kuantitas

Kuantitas kerja dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya

(3) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan di awal waktu sampai menjadi output

(4) Efektivitas

Efektivitas tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku), dimaksimalkan hasil dari setiap unit di dalam penggunaan sumber daya, efektivitas kerja karyawan dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, efektivitas penyelesaian tugas yang dibebankan organisasi.

(5) Kemandirian

Merupakan tingkat kemampuan seseorang dalam melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

(6) Komitmen Kerja

Merupakan tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab terhadap organisasi.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, dipengaruhi beberapa faktor yaitu, kompensasi, lingkungan kerja, budaya

organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan adapun faktor lainnya sebagai berikut:

a) Motivasi

Merupakan faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhan-kebutuhan ini berhubungan dengan sifat hakiki manusia untuk mendapatkan hasil terbaik dalam kerjanya

b) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, hal ini terlihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya

c) Tingkat stress

Stress merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi sekarang. Tingkat stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan sehingga dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan mereka

d) Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud dapat mempengaruhi kinerja disini adalah tempat kerja, ventilasi, serta penyorotan dalam ruang kerja

e) Sistem kompensasi

Kompensasi merupakan tingkat balas jasa yang diterima oleh karyawan atas apa yang telah dilakukannya untuk perusahaan. Jadi pemberian kompensasi harus benar agar karyawan lebih semangat untuk bekerja

f) Desain pekerjaan

Desain pekerjaan merupakan fungsi penetapan kegiatan-kegiatan kerja seseorang individu atau kelompok karyawan secara organisasional, desain pekerjaan harus jelas supaya karyawan dapat bekerja dengan baik sesuai dengan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya.

Kemungkinan besar kinerja karyawan berkurang apabila salah satu faktor ini berkurang atau tidak ada, sebagai contoh beberapa karyawan memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaannya dan bekerja keras, masalah kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada karyawan, kinerja meliputi kualitas output serta kesadaran dalam bekerja. Ada banyak faktor yang dapat memberikan pengaruh kepada manajemen kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam sebuah organisasi maupun perusahaan.

C. Sistem Manajemen Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Manajemen Syariah

Kompensasi berdasarkan ajaran islam adalah upah harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi lainnya, islam menawarkan suatu penyelesaian yang sangat baik atas masalah upah dan menyelamatkan kepentingan

kedua belah pihak. Upah (*ujrah/ajrun*)⁶⁹ dapat diklasifikasikan menjadi dua yaitu upah yang telah disebutkan *ajrun musamma* dan upah yang sepadan *ajrul mitsli*.

1. Upah yang telah disebutkan (*ajrun musamma*), syaratnya adalah ketika disebutkan harus disertai kerelaan kedua pihak yang bertransaksi
2. Upah yang sepadan (*ajrul mitsli*), adalah upah yang sepadan dengan kerjanya serta sepadan dengan kondisi pekerjaannya. Jika akadnya menyebutkan jasa (manfaatnya) kerjanya, upah yang sepadan ini bisa juga merupakan upah yang sepadan dengan pekerja profesinya saja, apabila akad ujarahnya menyebutkan jasa pekerjaannya.

Menentukan keuntungan dalam pandangan syariah mestinya adalah mereka yang mempunyai keahlian untuk menentukan upah, bukan standar yang ditetapkan Negara, juga bukan kebiasaan penduduk suatu Negara, melainkan oleh orang yang ahli dalam menangani upah kerja,⁷⁰ dalam perjanjian (tentang upah), kedua belah pihak pimpinan dan pekerja diperingatkan untuk bersikap jujur dan adil dalam urusan mereka. Sehingga tidak terjadi tindakan aniaya terhadap orang lain juga tidak merugikan sendiri. Oleh karena itu AL-Qur'an memerintahkan pimpinan untuk membayar para pekerja dengan bagian yang seharusnya mereka terima sesuai kerja mereka.

Menyumbangkan jiwa dan tenaganya untuk kebaikan diri, keluarga, masyarakat, dan Negara tanpa menyusahkan orang lain, oleh karena itu seperti yang digambarkan dalam AL-Qur'an bukanlah orang yang mempunyai pekerjaan/jabatan yang tinggi dalam suatu perusahaan/instansi sebagai manajer direktur, tetapi

⁶⁹M. Kasmir Ibrahim, *Kamus Arab*, (Surbaya; Apollo Lestari), h. 817

⁷⁰Ibnu Rusyd, "Bidayatul Mutjtadid", *Analisis Fiqih Para Mujtahid*, (Jakarta; Pustaka Amani, 2007), h.308.

sebaliknya AL-Qur'an menggariskan golongan yang baik lagi beruntung (*al-falah*) itu adalah orang yang banyak bertakwa kepada Allah SWT. Khusyu, sholatnya baik tutur katanya, memelihara pandangan serta menunaikan tanggung jawab dalam bekerja.

“Wawancara oleh Ibu Hasna Yahya, TAD Administrasi mengatakan, mengenai Prinsip manajemen Syariah, belum sepenuhnya sesuai dengan Syariat Islam, tetapi karyawan disini sudah semaksimal mungkin menjalankan atas apa yang diperintahkan pimpinan untuk dikerjakannya”

Penjelasan diatas, menurut ibu Hasna Yahya Mengatakan bahwasanya, Prinsip-prinsip Manajemen Syariah belum sepenuhnya tercapai karena karyawan di perusahaan tersebut ada beberapa karyawan juga yang Non Muslim, tetapi karyawan berusaha untuk menciptakan prinsip tersebut seperti prinsip keadilan, amanah dan pertanggungjawaban dan komunikatif. Karyawan juga selalu berusaha untuk menjalankan amanah atas apa yang telah diperintahkan kepadanya dan mengerjakannya dengan penuh pertanggungjawaban.⁷¹

Prinsip-prinsip manajemen sumber daya manusia dalam Islam, khususnya dalam pemberdayaan sumber daya manusia dapat dirumuskan sebagai berikut:

a) Prinsip keadilan

Masalah keadilan adalah lazim dalam semua kegiatan manajemen, sebagai contoh dalam perekrutan dan seleksi karyawan, pilih kasih dan nepotisme selalu mempengaruhi keputusan perekrutan. Seleksi merupakan hal yang paling sulit dalam organisasi maupun perusahaan, hal ini disebabkan oleh bahwa ketika ada banyak kandidat melamar pekerjaan, pimpinan punya banyak calon potensial

⁷¹Hana Yahya, TAD Administrasi, *Wawancara* oleh penulis di PT.PLN Bakaru Parepare, 22 Februari 2022.

untuk memilih, dalam rangka menjamin perekrutan perlakuan yang adil diberikan kepada semua pemohon, islam memerlukan orang yang bertanggungjawab atas perekrutan untuk menjadi shaleh dan adil.⁷²

b) Prinsip keterpercayaan

Kejujuran dan sikap amanah, adalah sesuatu yang penting untuk dipertimbangkan dalam merekrut tenaga kerja untuk kepentingan organisasi. Sikap ini menjadi salah satu penentu keberhasilan disamping kemampuan atau kompetensi. Rekrutmen yang hanya didasarkan pada prinsip kompetensi saja tidak menjamin adanya kinerja yang baik. Karena itu, keterpercayaan (kejujuran dan amanah) adalah prinsip penting yang harus dalam sistem manajemen.

c) Prinsip kepatuhan dan kelayakan

Kepemimpinan atau kekuasaan diberikan pada orang yang lemah tidak punya kapabilitas, bukan ahli dibidangnya, namun boleh menerima kekuasaan jika diberikan oleh khalifah atau oleh majelis yang bertugas untuk menunjuk penguasa. kepemimpinan dan kekuasaan adalah amanat. dan tidak khianat, maka Rasulullah SAW. Menagatakan bahwa ini adalah amanat berat dan engkau adalah orang yang lemah, inilah pemilihan orang yang baik, yaitu manajer yang mampu menempatkan orang pada posisi yang sesuai dengan keahlian dari bidangnya masing-masing.⁷³

⁷²Ahmad Ali, *Islamic Perspectives on Management and Organization*, (Northampton; Edward Elgar, 2005), h.61.

⁷³Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah dalam Praktik*, (Jakarta; Gema Insani Press, 2013), h.26.

d) Prinsip kewenangan dan tanggung jawab

Penerapan ajaran Islam bahwa pimpinan tidak hanya berfokus pada seseorang yang memimpin instansi formal dan nonformal. Tuntutan Islam lebih spesifik lagi kepada setiap manusia yang hidupnya sebagai pemimpin, baik memimpin dirinya maupun kelompoknya. Dengan demikian kepemimpinan dalam ajaran Islam dimulai dari setiap individu, apabila manusia sudah bisa memimpin dirinya maka tidak mustahil bila dia akan lebih mudah untuk memimpin orang lain. Disamping itu kepentingan Islam tidak serta-merta kepada sesama manusia, tetapi yang paling utama adalah pertanggungjawabannya, dalam menjalankan amanah yang diberikan tersebut.

“Wawancara dari Syahdan, Junior Technician Perencanaan dan Pengendalian Pemeliharaan mengatakan “tanggung jawab saya dalam bekerja berusaha semaksimal mungkin untuk memberikan yang terbaik untuk perusahaan apabila kompensasi yang di berikan kepada saya cukup besar semakin besar pula tanggung jawab saya dalam bekerja agar kompensasi yang diberikan kepada saya tidak mengalami penurunan. Saya juga selalu memberikan motivasi kerja terhadap karyawan yang lainnya untuk lebih ditingkatkan lagi pada proses kinerjanya agar perusahaan terus mengalami keuntungan dan tentunya kompensasi juga meningkat”⁷⁴

Tanggung jawab dalam bekerja sangat penting dalam perusahaan dalam hal ini kinerja karyawan juga bisa terjadi peningkatan apabila karyawan juga benar-benar memiliki tanggung jawab yang besar agar kompensasinya bisa meningkat dan perusahaan juga terjadi peningkatan, oleh karena itu

⁷⁴Syahdan, Junior Technician Perencanaan dan Pengendalian Pemeliharaan, *Wawancara* oleh penulis di PT.PLN Bakaru, 18 November 2021.

karyawan juga bisa diberikan bonus sesuai dengan peningkatan kerja yang dilakukannya.

e) Prinsip adanya penghargaan dan kompensasi

Prinsip adanya penghargaan dan kompensasi dalam manajemen islam, jika ditinjau dari sudut pandang manajemen ini menjadi landasan bahwa karyawan berhak mendapatkan reward atas hasil kerjanya. Reward ini bisa berupa insentif tambahan atas kerja lembur, serta bonus atau kenaikan pangkat atas prestasi kerja.⁷⁵



⁷⁵Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah dalam Praktik*, 2013), h.30.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan dari skripsi penulis yang berjudul “Manajemen Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja di PT. PLN Bakaru Parepare (Analisis Manajemen Syariah)” maka penulis dapat mengambil simpulan akhir yaitu sebagai berikut:

1. Sistem mekanisme manajemen kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan antara lain yaitu sebagai berikut:
 - a. Upah/gaji, Gaji yang diberikan perusahaan biasanya berhubungan dengan tarif upah perjam. dimana perhitungannya semakin lama waktu bekerja, maka semakin besar pula gaji yang di dapat.
 - b. Insentif, Insentif adalah tambahan-tambahan gaji di luar gaji pokok atau upah yang diberikan oleh perusahaan.

Peran manajemen kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan, Kompensasi yang diatur secara taktis dapat membantu timbulnya keselarasan tujuan antara manajemen dengan pemilik. Selain itu kompensasi yang menarik juga berperan dalam usaha merekrut tenaga yang baik dan bagus serta berkualitas karena tenaga yang baik dan bagus dan berkualitas menginginkan kompensasi yang tinggi. apabila kompensasi tidak diusahakan menarik, maka besar kemungkinannya karyawan akan pergi ke perusahaan lain yang kompensasinya lebih menarik.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, tinggi rendahnya kinerja seseorang pegawai tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhi baik secara langsung atau tidak langsung, ada banyak faktor yang bisa mempengaruhi manajemen kompensasi pada kinerja karyawan diantaranya yaitu Faktor kemampuan Secara psikologis, kemampuan (*Ability*), pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill), dan Sistem kompensasi Kompensasi merupakan tingkat balas jasa yang diterima oleh karyawan atas apa yang telah dilakukannya untuk perusahaan. Jadi pemberian kompensasi harus benar agar karyawan lebih semangat untuk bekerja.
3. Sistem manajemen kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Manajemen syariah, terdapat beberapa prinsip-prinsip pada manajemen, adanya penghargaan dan kompensasi dalam manajemen islam, jika ditinjau dari sudut pandang manajemen ini menjadi landasan bahwa karyawan berhak mendapatkan kompensasi atas hasil kerjanya. Reward ini bisa berupa insentif tambahan atas kerja lembur, serta bonus atau kenaikan pangkat atas prestasi kerja.

B. Saran

1. Untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan bagi pihak perusahaan di harapkan untuk tetap mempertahankan manajemen kompensasinya agar setiap tahunnya terjadi peningkatan target yang ingin dicapai, dan diharapkan memberi teguran dalam bekerja yang tidak menaati aturan perusahaan, ini dilakukan untuk menjaga serta meningkatkan disiplin kerja terhadap karyawan agar kinerjanya juga meningkat dan semakin membaik.

2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan menambah jenis penelitian lainnya dengan menambah variabel selain Manajemen kompensasi, seperti promosi jabatan atau motivasi kinerja karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

Buku

AL-Qur'an AL-Karim.

Ardianto, Elvinaro. *Metodologi Penelitian Untuk Public Relation Kuantitatif Dan Kualitatif.* Bandung: Alfabeta, 2011.

Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik.* Jakarta: PT. Rineka Salempa Empat, 2004.

Asnawi Angriani Melan, *Kinerja Karyawan,* (Cet.I; CV. Athra Samudra, 2019).

Departemen Agama Republik Indonesia Direktorat Jenderal Bimbingan Masyarakat Islam Dan Pembinaan Syariah. *AL-qur'an dan Terjemahannya.* Jakarta: PT. Sinergi Pustaka, 2012.

Departemen Pendidikan Nasional. *Kamus Besar Bahasa Indonesia.* Cet.II; Jakarta: Balai Pustaka, 2002.

Departemen Pendidikan Nasional. *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa.* Cet.IV; Jakarta: PT. Gramdia Pustaka Utama, 2012.

Daryanto, dan Bintaro. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan.* Cet.I; Yogyakarta: Gava Media, 2017.

H. B, Sutopo. *Pengantar Metodologi Penelitian Kualitatif.* Cet.I; Surakarta; UNS Press 2002.

Hasibuan, Malayu S.P., *Manajemen Dasar Pengertian Dan Masalah.* Cet.VI; Jakarta: Bumi Aksara, 2007.

Hendri Tanjung dan Didin Hafidhuddin, *Manajemen Syariah dalam Praktik,* (Jakarta; Gema Insani Press, 2013).

Ismanto Kuart, *Manajemen Syariah: Implementasi TQM Dalam Lembaga Keuangan Syariah.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar, cet, 2009.

Ibrahim, M, Kasmir, *Kamus Arab,* (Surbaya; Apollo Lestari), 2006.

- Islamic, Ali Ahmad, Perspectives on Management and Organization*, (Northampton; Edward Elgar, 2005).
- Meldona. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cet.I; UIN-Malang Prees, 2009.
- Mulyadi. *Sistem Akuntansi*. Jilid I, Cet.III; Jogjakarta, 2001.
- Muhammad. *Manajemen Bank Syariah*. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan (UPP) AMP YKPN, 2005.
- Mujanah Siti, *Manajemen kompensasi*, (Surabaya; CV.Putra Media Nusantara, 2019).
- Masman R. Ronnie dan Santoso Yussy, (*Executive Compensation Management*, (Jakarta; Penerbit PT Elex Media Komputindo, 2016.
- Mujanah Siti *Manajemen kompensasi*, (Surabaya; CV.Putra Media Nusantara, 2019).
- Nugroho Triyono. “*Pengaruh Kompensai dan Kepemimpinan*, Jurnal Manajemen, 2009.”
- Rusdiana dan Irfan. *Sistem Informasi Manajemen*. Cet. II; Bandung: CV. Pustaka Setia, 2018.
- Rukaesih Maolani A. dan Ucu Cahyana. *Metodologi Penelitian Pendidikan* Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2015.
- Rachmat Kriyanto. *Teknik Praktis Riset Komunikasi*. Jakarta: Kencana, 2006.
- Salam, Abdul. *Manajemen Insani Dalam Bisnis*. Edited by Pustaka Belajar. Cet. I; yogyakarta, 2014.
- Rusyd Ibnu “*Bidayatul Mutjtadid*”, *Analisis Fiqih Para Mujtahid*, (Jakarta; Pustaka: Amani, 2007).
- Soekanto Soerjono, *Sosiologi Suatu Pengantar*. Cet.24; Jakarta: PT.Raja Grafindo, 1997.
- Soekanto, Soejono *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: Rajawali Pers, 2009.
- Soekanto Soejono. *Teori Peranan*. Jakarta: Bumi Aksara, 2002.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*. bandung: Elfabeta, 2007.

- Suliyanto. *Metode Riset Bisnis*. Yogyakarta: C.V. Andi Offset, 2006.
- Sutabri Tata. *Sistem Informasi Manajemen*. Edisi Revisi; Yogyakarta: CV Andi Offset, 2016.
- Suwandi dan Basrowi. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Jakarta: PT Rineka Cipta, 2008.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Cet. ke-X; Bandung: Alfabeta, 2010.
- Tunggal Widjaja Amin. *Kamus Bisnis Dan Manajemen*. Cet.I; Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1995.
- W, Mondy R. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga, 2018.
- Zubair, Muhammad Kamal. dkk, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Parepare: IAIN Parepare Nusantara Press, 2020.
- Skripsi**
- Ali Yafi Rizal M, *Hubungan manajemen kompensasi dengan loyalitas tenaga pendidik di lembaga pendidikan Mitsanu Berbek Waru Sidoarjo*. (Skripsi; Sarjana: Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, 2018.
- Hafsyah Hasibuan Sitti, *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara*. Skripsi; Sarjana Jurusan: Manajemen, 2019.
- Putri Amalia Damayanti, *Analisis Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Pelatihan dan Pengembangan Pada Bank Tabungan Negara Syariah Cabang Tegal Jawa Tengah*, (Skripsi; Sarjana Ekonomi Jurusan: Ekonomi Syariah, 2019.
- Rahman Iqbal Rizaldi, *Analisis Kompensasi untuk Memotivasi dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Pada UD Al-Amien Pakandangan*, (Skripsi Sarjana; Ekonomi: Jurusan Manajemen, 2019.
- Sri Atun Chasanah. *Strategi Pelayanan Dalam Meningkatkan Kepuasan Pelanggan Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Pelanggan Listrik Pasca Bayar DI PT. PLN (Persero) Rayon Purbalingga)*. skripsi sarjana ekonomi syariaah, 2015.

Sasela Christine. *Analisis Kualitas Produk Listrik Pintar (Perbayar) Dalam Menghadapi Kepuasan Pelanggan (Keinginan Pelanggan) di PT. PLN (PERSERO) wilayah Suluttenggo Area PLN (PERSERO) Wilayah Suluttenggo Area Manado*, Skripsi Sarjana; Jurusan Administrasi Bisnis, 2015.

Jurnal

Administrasi, Publik, 'Jurnal, Peran Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dalam Penyusunan RPJMD Kota Tomohon', vol. 04 No. 048.

Grace Lewiuci Princes dan H. Mustamu Ronny "Jurnal; Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Keluarga Produsen Senapan Angin", *Jurnal; Agora*, vol. 4, No.2, (2016).

Harahap Sunarji, 'Implementasi Manajemen Syariah Dalam Fungsi-Fungsi Manajemen', *Jurnal*, vol.2, No. 1, (2017).

Muh. Kadarisman. 'Jurnal, Pengertian dan Filosofi Manajemen Kompensasi', *Jurnal*, Modul 1.

Rini, Asturi " Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tunas jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya*, (*Eka Prasetya journal of management studies*, No, 5.2.2019).

Sidh Rahmawati, 'Peranan Brainware Dalam Sistem Informasi Manajemen' *jurnal Computech & Bisnis*, vol.7, No.1, 2013.

Surya Akbar "Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan." *Jurnal, Jiaganis*, Vol.3, No.2, 2018.

Tarigan L. Lennaria, *Perananan Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawa*, *Jurnal; Majalah Ilmiah Politeknik Mandiri Bina Prestasi*, Vol. 3 No. 1- Mei 2014.

Internet

http://id.m.wikipedia.org/wiki/Pembangkit_Listrik_Tenaga_Air_Bakaru"(diakses pada tanggal 19 April 2021).

<https://www.talenta.co/blog/insight-talenta/kompensasi-untuk-karyawan-apa-bentuk-dan-jenisnya/> (diakses pada tanggal 9 Januari 2022).

<http://rahajeng25b025.blogspot.com/2014/11/manajemen-kompensasi.html?m=1>
(diakses pada tanggal 10 Januari 2022).

Pemadaman Listrik Tak Terkendali, <http://www.parepos.co.id/metropare/item/7044-pemadaman-listrik-tak-terkendali>, (diakses pada tanggal 19 April 2021).







**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Amal Bakti No. 8 Soreang, Kota Parepare 91132 Telepon (0421) 21307, Fax. (0421) 24404
PO Box 909 Parepare 91100, website: www.iainpare.ac.id, email: mail@iainpare.ac.id

Nomor : B.2925/In.39.8/PP.00.9/8/2021
Lampiran : -
Hal : Permohonan Izin Pelaksanaan Penelitian

Yth. WALIKOTA PAREPARE
Cq. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu
Di
KOTA PAREPARE

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Dengan ini disampaikan bahwa mahasiswa Institut Agama Islam Negeri Parepare :

Nama : FITRI
Tempat/ Tgl. Lahir : KAJUANGI, 29 JANUARI 2000
NIM : 17.2900.016
Fakultas/ Program Studi : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM/MANAJEMEN
KEUANGAN SYARIAH
Semester : VIII (DELAPAN)
Alamat : KAJUANGIN, DESA SABBANG PARU, KECAMATAN
LEMBANG, KABUPATEN PINRANG

Bermaksud akan mengadakan penelitian di wilayah KOTA PAREPARE dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul :

ANALISIS MANAJEMEN KOMPENSASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI PT. PLN BAKARU PAREPARE (ANALISIS MANAJEMEN SYARIAH)

Pelaksanaan penelitian ini direncanakan pada bulan Agustus sampai selesai.

Demikian permohonan ini disampaikan atas perkenaan dan kerjasama diucapkan terima kasih.

Wassalamu Alaikum Wr. Wb.

25 Agustus 2021

Dekan,



Amil
Hamid Muhammad Kamal Zubair



PEMERINTAH KOTA PAREPARE
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Jalan Veteran Nomor 28 Telp (0421) 23394 Faksimile (0421) 27719 Kode Pos 91111. Email : dpmptpsu@pareparekota.go.id

REKOMENDASI PENELITIAN

Nomor : 728/IP/DPM-PTSP/10/2021

- Dasar :
1. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2002 tentang Sistem Nasional Penelitian, Pengembangan, dan Penerapan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi.
 2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian.
 3. Peraturan Walikota Parepare No. 45 Tahun 2020 Tentang Pendelegasian Wewenang Pelayanan Perizinan dan Non Perizinan Kepada Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.

Setelah memperhatikan hal tersebut, maka Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu :

MENGIZINKAN

KEPADA NAMA : **FITRI**
UNIVERSITAS/ LEMBAGA : **INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PAREPARE**
Jurusan : **MANAJEMEN KEUANGAN SYARIAH**
ALAMAT : **Kajuangin, Desa Sabbang Paru, Kec.Lembang, Kab.Pinrang**
UNTUK : melaksanakan Penelitian/wawancara dalam Kota Parepare dengan keterangan sebagai berikut :

JUDUL PENELITIAN : **ANALISIS MANAJEMEN KOMPENSASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI PT. PLN BAKARU PAREPARE (ANALISIS MANAJEMEN SYARIAH)**

LOKASI PENELITIAN : **PT. PLN (PERSERO) UPDK BAKARU PAREPARE**

LAMA PENELITIAN : **22 Oktober 2021 s.d 21 November 2021**

- a. Rekomendasi Penelitian berlaku selama penelitian berlangsung
- b. Rekomendasi ini dapat dicabut apabila terbukti melakukan pelanggaran sesuai ketentuan perundang - undangan

Dikeluarkan di: **Parepare**
Pada Tanggal : **25 Oktober 2021**

**PI. KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL
DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
KOTA PAREPARE**



Dra. Hj. AMINA AMIN

Pangkat : Pembina Utama Muda, (IV/c)

NIP : 19630808 198803 2 012

SURAT KETERANGAN
Nomor: 0005/SK/STH/01.04/C.48010000/2022

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : **FATAHUDIN YOGI AMIBOWO**
Nip : 7705003F
Jabatan : **Manager PT PLN (Persero) UPDK Bakaru**
Alamat : **Jl. H. A. Muh. Arsyad No 21. Soreang Parepare**

Dengan ini menerangkan bahwa Mahasiswa/i) yang beridentitas sebagai berikut:

Nama : **FITRI**
Nim :
Jurusan/Prodi : **Manajemen Keuangan Syariah**
Universitas : **Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare**
Periode Penelitian : **22 Oktober 2021 s.d. 21 November 2021**
Alamat : **Kajuangin, Desa Sabbang Paru, Kec. Lembang, Kab. Pinrang**

Teah selesai melakukan Penelitian di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan Bakaru dengan judul penelitian "Analisis Manajemen Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT PLN (Persero) UPDK Bakaru".

Demikian Surat Keterangan ini kami buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Parepare, 12 Januari 2022
MANAGER UPDK,

FATAHUDIN YOGI AMIBOWO

Handwritten signature



**KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PAREPARE
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Amal Bakti No.8 Soreang 911331
Telepon (0421)21307, Faksimile (0421)2404**

INSTRUMEN PENELITIAN PENULISAN SKRIPSI

Nama : Fitri
Nim/Prodi : 17.2900.016/MKS
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Judul penelitian : Analisis Manajemen Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. PLN Bakaru Parepare (Analisis Manajemen Syariah)

INSTRUMEN PENELITIAN:

PEDOMAN WAWANCARA

PERTANYAAN.

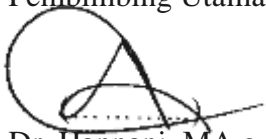
1. Berapa jumlah karyawan di PT. PLN Bakaru parepare?
2. Kompensasi seperti apa yang sering diberikan perusahaan pada PT. PLN Bakaruparepare?
3. Permasalahan apa saja yang menyebabkan para karyawan mengalami penurunan kompensasi?
4. Hambatan-hambatan seperti apa yang dialami perusahaan dalam melaksanakan program pemberian kompensasi?
5. Bagaimana tanggapan bapak/ibu terhadap pemberian manajemen kompensasi yang pernah diterima?
6. Usaha apa yang bapak/ibu lakukan sehingga mendapat manajemen kompensasi?

7. Apakah bapak/ibu pernah melakukan kesalahan dalam bekerja sehingga keuntungannya berkurang atau misalnya dikenakan denda?
8. Jika bapak/ibu diberikan manajemen kompensasi seperti hadiah/bonus apakah sesuai dengan prestasi/penghargaan atas jasa yang ibu/bapak lakukan?
9. Bagaimana proses pembagian manajemen kompensasi/keuntungan terhadap kinerja karyawan di perusahaan ini?
10. Apakah dalam pemberian manajemen kompensasi misalnya bonus kerja pada karyawan bisa memberikan motivasi kerja agar kedepannya lebih ditingkatkan lagi dalam proses kerjanya?
11. Apakah karyawan disini sudah sepenuhnya mendapat manajemen kompensasi?
12. Bagaimana mekanisme manajemen kompensasi di PT.PLN Bakaru parepare?
13. Bagaimana sistem dan peran manajemen kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT.PLN Bakaru parepare?
14. Apakah pada perusahaan sudah menerapkan prinsip-prinsip dalam manajemen yang sesuai dengan Syari'at Islam?
15. Apakah dengan adanya manajemen berbasis Islami, kesejahteraan karyawan dapat terjamin?
16. Apakah ada penerapan nilai-nilai Islam dalam pemberian kompensasi?

Pare-pare, 3 Maret 2022

Mengetahui,

Pembimbing Utama



Dr. Hannani, MA.g.

NIP. 19720518 199903 1 011

Pembimbing Pendamping



Dr. H. Rahman Ambo Masse, Lc., M.Ag.

NIP. 19730925 200501 1 004



KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PAREPARE
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Amal Bakti No.8 Soreang 911331
Telepon (0421)21307, Faksimile (0421)2404

INSTRUMEN PENELITIAN PENULISAN SKRIPSI

Nama : Fitri
Nim/Prodi : 17.2900.016/MKS
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Judul penelitian : Analisis Manajemen Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. PLN Bakaru Parepare (Analisis Manajemen Syariah)

INSTRUMEN PENELITIAN:

PEDOMAN WAWANCARA

Wawancara, Resa Pahlevi (Asisten Officer Administrasi Umum)

1. Berapa jumlah karyawan di PT. PLN Bakaru parepare?

Jawaban :87 Orang (khusus pegawai)

264 (Tenaga Ahli Daya (TAD))

- ✓ Bagian tertentu
- ✓ Administrasi
- ✓ Cleanen
- ✓ Satuan pengaman (Satpam)
- ✓ Operator
- ✓ Pembangkit
- ✓ Alat Pemberat

2. Kompensasi seperti apa yang sering diberikan perusahaan pada PT. PLN Bakaruparepare?

Jawaban : kompensasi yang diterima karyawan seperti penghargaan, sertifikat kartu ucapan dan bonus sesuai dengan tingkat kinerja yang dilakukan oleh karyawan.

3. Permasalahan apa saja yang menyebabkan para karyawan mengalami penurunan kompensasi?

Jawaban : biasanya karyawan yang melakukan kesalahan sangat jarang dilakukan di perusahaan ini semua kinerja karyawan sudah cukup maksimal, dan kompensasi yang diterimanya tetap tidak mengalami penurunan sama sekali

4. Hambatan-hambatan seperti apa yang dialami perusahaan dalam melaksanakan program pemberian kompensasi?

Jawaban : sejauh ini tidak ada adanya hambatan dalam pemberian kompensasi sudah sesuai yang diharapkan

5. Bagaimana tanggapan bapak terhadap pemberian manajemen kompensasi yang pernah diterima?

Jawaban : kompensasi yang pernah saya terima sudah memuaskan karena sudah sesuai target yang saya ingin capai

6. Usaha apa yang bapak lakukan sehingga mendapat manajemen kompensasi?

Jawaban : tentunya dengan menetapkan target kinerja, berupaya mencapai target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan

Wawancara, Mushthafainal Akhyar.D (Asisten Anggaran Keuangan)

1. Manajemen kompensasi seperti apa yang Ibu pernah terima?

Jawaban : kompensasi yang saya terima setahun sekali yaitu THR, insentif kinerja, bonus/keuntungan perusahaan, uang cuti

2. Bagaimana tanggapan Ibu terhadap pemberian manajemen kompensasi yang pernah diterima?

Jawaban : Sudah cukup memuaskan dan lancar sampai sejauh ini sesuai dengan waktunya dan target yang ditetapkan

3. Apakah Ibu pernah melakukan kesalahan dalam bekerja sehingga keuntungannya berkurang atau misalnya dikenakan denda?

Jawaban : tidak pernah dikenakan denda, sampai sejauh ini karena sudah sesuai target yang dicapai

4. Jika Ibu diberikan manajemen kompensasi seperti hadiah/bonus apakah sesuai dengan prestasi/penghargaan atas jasa yang Ibu lakukan?

Jawaban : sudah sesuai dengan pelaksanaan kinerja dan target yang di tetapkan

Wawancara, Muhammad Ikhwan Zaid (Asisten Analisis Keuangan)

1. Manajemen kompensasi seperti apa yang Bapak pernah terima?

Jawaban: uang cuti biasanya setahun sekali, THR dan bonus

2. Bagaimana tanggapan Bapak terhadap pemberian manajemen kompensasi yang pernah diterima?

Jawaban : pemberian kompensasi, sudah sesuai dengan target kinerja yang ditetapkan dan sudah cukup memuaskan sesuai dengan apa yang saya lakukan

3. Apakah Bapak pernah melakukan kesalahan dalam bekerja sehingga keuntungannya berkurang atau misalnya dikenakan denda?

Jawaban : sejauh ini tidak pernah

4. Jika Bapak diberikan manajemen kompensasi seperti hadiah/bonus apakah sesuai dengan prestasi/penghargaan atas jasa yang ibu/bapak lakukan?

Jawaban : sudah sesuai dan memang ada perhitungannya dalam pemberian kompensasi

Wawancara, Syahdan (Junior Operator Turbin Dan Alat Bantu)

3. Manajemen kompensasi seperti apa yang Bapak pernah terima?

Jawaban : Pernah mendapatkan penghargaan juara lomba Inovasi, tetapi dalam bentuk rupiah

3. Bagaimana tanggapan Bapak terhadap pemberian manajemen kompensasi yang pernah diterima?

Jawaban : sudah memuaskan sesuai dengan target kinerja yang saya lakukan

4. Apakah Bapak pernah melakukan kesalahan dalam bekerja sehingga keuntungannya berkurang atau misalnya dikenakan denda?

Jawaban : Sampai sejauh ini tidak pernah

5. Jika Bapak diberikan manajemen kompensasi seperti hadiah/bonus apakah sesuai dengan prestasi/penghargaan atas jasa yang Bapak lakukan?

Jawaban : Sudah sesuai dari hasil kinerja yang saya lakukan

Wawancara, Supiatun (Manager Bagian Keuangan Dan Umum)

1. Bagaimana proses pembagian manajemen kompensasi/keuntungan terhadap kinerja karyawan di perusahaan ini?

Jawaban : kita diukur dari hasil kinerja persemester (1 semester) ada target khusus setiap karyawan

2. Apakah dalam pemberian manajemen kompensasi misalnya bonus kerja pada karyawan bisa memberikan motivasi kerja agar kedepannya lebih ditingkatkan lagi dalam proses kerjanya?

Jawaban : tentu bisa meningkatkan motivasi kerja agar kedepannya lebih maksimal dan sebaik mungkin

2. Apakah karyawan disini sudah sepenuhnya mendapat manajemen kompensasi?

Jawaban : ada beberapa yang dapat sesuai dengan kinerja masing-masing karyawan, kecuali dengan TAD (tenaga ahli daya) yang dikontrak hanya mendapatkan gaji saja

3. Bagaimana mekanisme manajemen kompensasi di PT.PLN Bakaru parepare?

Jawaban : terdiri dari upah/bonus, insentif, tunjangan dan fasilitas yang diberikan kepada karyawan

4. Bagaimana sistem dan peran manajemen kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT.PLN Bakaru parepare?

5. **Jawaban :** manajemen kompensasi tentunya pada peran manajemen kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan, kompensasi berperan dalam usaha merekrut tenaga yang baik dan bagus serta berkualitas karena tenaga yang baik dan bagus dan berkualitas menginginkan kompensasi yang tinggi. apabila kompensasi tidak diusahakan menarik, maka besar kemungkinannya karyawan akan pergi ke perusahaan lain yang kompensasinya lebih menarik.

Wawancara, Hasna Yahya (TAD Administrasi)

1. Apakah pada perusahaan sudah menerapkan prinsip-prinsip dalam manajemen yang sesuai dengan Syari'at Islam?

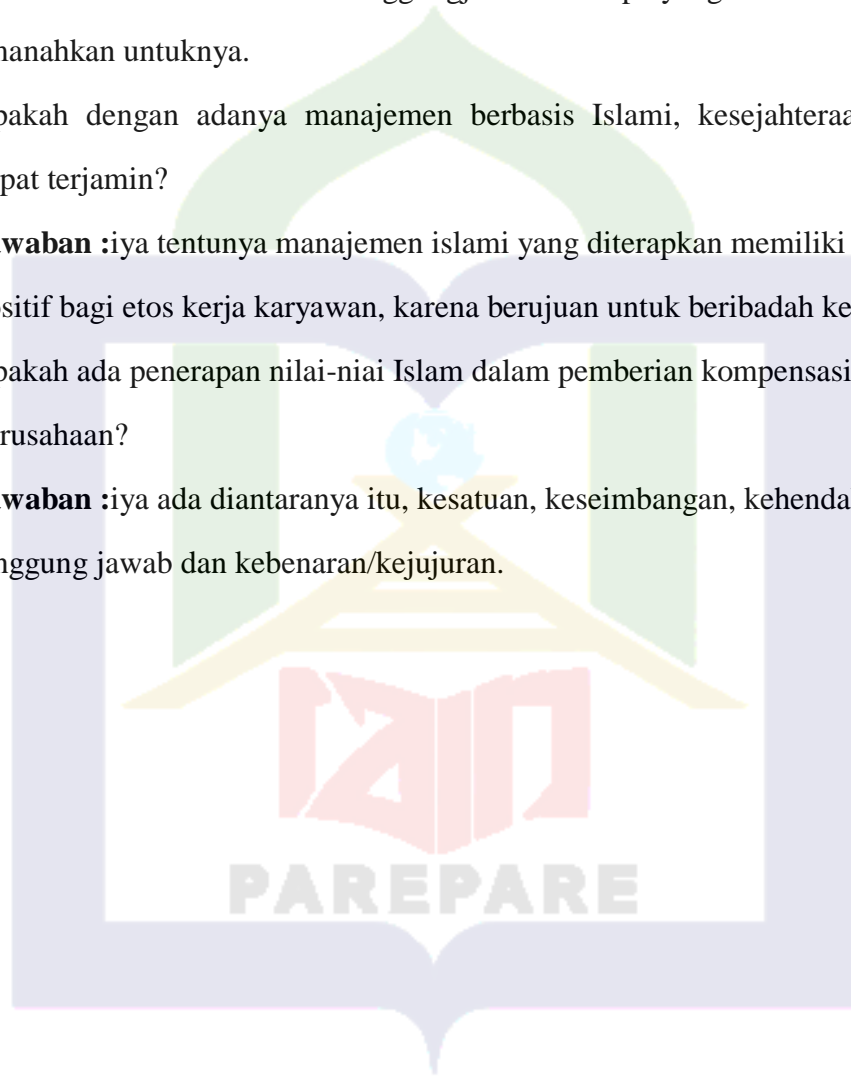
Jawaban :menurut saya belum sepenuhnya karena karyawan disini ada juga beberapa yang non muslim, jadi mengenai prinsip Syariah, karyawan disini hanya diberikan amanah untuk mengerjakan masing-masing atas pekerjaan yang diberikan secara adil dan bertanggungjawab atas apa yang telah diberikan dan di amanahkan untuknya.

2. Apakah dengan adanya manajemen berbasis Islami, kesejahteraan karyawan dapat terjamin?

Jawaban :iya tentunya manajemen islami yang diterapkan memiliki dampak positif bagi etos kerja karyawan, karena berujung untuk beribadah kepada Allah.

3. Apakah ada penerapan nilai-nilai Islam dalam pemberian kompensasi pada perusahaan?

Jawaban :iya ada diantaranya itu, kesatuan, keseimbangan, kehendak bebas, tanggung jawab dan kebenaran/kejujuran.



SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : *Muhammad Khwan Zaid*
Umur : *28 tahun*
Alamat : *Kp. Pisang Andi Makassar*
Jabatan/Pekerjaan : *Assistant Analyst Keuangan*

Bahwa benar telah diwawancarai oleh FITRI untuk keperluan penelitian skripsi dengan judul penelitian, "**Analisis Manajemen Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PT. PLN Bakaru Parepare (Analisis Manajemen Syariah)**"

Demikian surat keterangan ini di buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Parepare, 17 November 2021

Yang diwawancarai



(*Muhammad Khwan Zaid*)

PAREPARE

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Resa Pahlevi
Umur : 31
Alamat : Komplek D Naiba
Jabatan/Pekerjaan : Asisten Offi cer, administrasi Umum

Bahwa benar telah diwawancarai oleh FITRI untuk keperluan penelitian skripsi dengan judul penelitian, **“Analisis Manajemen Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PT. PLN Bakaru Parepare (Analisis Manajemen Syariah)”**

Demikian surat keterangan ini di buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Parepare, 17 November 2021

Yang diwawancarai


PAREPARE (Resa Pahlevi)

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Hasna Yahya
Umur : 41
Alamat : perum - bukit arungoh karaja
Jabatan/Pekerjaan : TAD Administrasi

Bahwa benar telah diwawancarai oleh FTTRI untuk keperluan penelitian skripsi dengan judul penelitian, "Analisis Manajemen Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PT. PLN Bakaru Parepare (Analisis Manajemen Syariah)"

Demikian surat keterangan ini di buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Parepare, 22 Februari 2022

Yang diwawancarai



(.....Hasna Yahya.....)

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan dibawah ini :

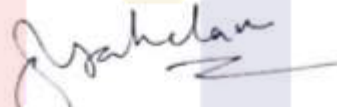
Nama : Syahelan
Umur : 27
Alamat : BTN Green Yuda Blok I.20
Jabatan/Pekerjaan : S-T. Pen. dan Dal. Har UPPK Bakaru

Bahwa benar telah diwawancarai oleh FITRI untuk keperluan penelitian skripsi dengan judul penelitian, "Analisis Manajemen Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PT. PLN Bakaru Parepare (Analisis Manajemen Syariah)"

Demikian surat keterangan ini di buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Parepare, 18 November 2021

Yang diwawancarai


(.....SYAHELAN.....)

PAREPARE

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Supiatun
Umur : 48 Thn.
Alamat : Parepare
Jabatan/Pekerjaan : Peg PLN

Bahwa benar telah diwawancarai oleh FITRI untuk keperluan penelitian skripsi dengan judul penelitian, “Analisis Manajemen Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PT. PLN Bakaru Parepare (Analisis Manajemen Syariah)”

Demikian surat keterangan ini di buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Parepare, ¹⁶ November 2021

Yang diwawancarai


(S Supiatun.....)

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : MUSHTHAFNUAL AKHYAR-D
Umur : 40 TAHUN
Alamat : PERUMAHAN MILENIAL BLOK F5 PAREPARE
Jabatan/Pekerjaan : ASSISTAN ANGGARAN & KEUANGAN

Bahwa benar telah diwawancarai oleh FITRI untuk keperluan penelitian skripsi dengan judul penelitian, "Analisis Manajemen Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PT. PLN Bakaru Parepare (Analisis Manajemen Syariah)"

Demikian surat keterangan ini di buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.



Daftar Nama-Nama Pegawai PT. PLN Bakaru



PT PLN (PERSERO) UINL SULAWESI
 UNIT PELAKSANA PENGENDALIAN PEMBANGKITAN BAKARU

DAFTAR KEADAAN PEGAWAI UNIT PELAKSANA PENGENDALIAN PEMBANGKITAN BAKARU
 BULAN : SEPTEMBER 2021

NO.	NPEGO	NAMA	Status UU sebagai PMP	TOJ. SETIARA	JABATAN	TOJ. LAGAY	PENDIDIKAN	AGAMA	TANGGAL LAHIR
1	27000018	YATAMUDIN YOGI AMIRINDO S.T.	01/07/2021	01/07/2021	MANAGER UINL BAKARU	01/11/2018	S1 Mesin	ISLAM	18/05/1977
2	7000018	ROBOT HARI PATRICK UTOUNG	01/07/2021	01/07/2021	ANALYST SISTEM KUALITAS BANGKITAN	01/07/2021	S1 Teknik	ISLAM	21/11/1971
3	8800018	OSMAY, ROSLIHIL, SE	01/07/2021	01/07/2021	ANALYST SISTEM KUALITAS BANGKITAN	01/07/2021	S1 Teknik Industri	ISLAM	13/12/1968
4	8800018	WIDHA SULLIA	01/07/2021	01/07/2021	ANALYST SISTEM KUALITAS BANGKITAN	01/07/2021	S1 Teknik	KRISTEN	28/02/1966
5	8100039	JAMAL UHIN, S.T.	01/07/2020	01/07/2020	PREBAT PELAKSANA PENDINGINAN	01/11/2018	S1 Mesin	ISLAM	13/02/1981
6	8100039	SUDON, AMM	01/07/2020	01/07/2020	ASISTEN ASALYST PELAKSANA PENDINGINAN	01/11/2018	D3 Teknik	KRISTEN	04/01/1983
7	81271127	HIDAYAT BAYU SYOHDA, S.M	01/07/2020	01/07/2020	INSPEK ASALYST PELAKSANA PENDINGINAN	01/04/2020	D3 Teknik	ISLAM	28/09/1982
8	801700289	AADDO DALAUUDIN SAHUTUA WAWO	01/07/2019	01/07/2019	INSPEK OFFICER KEMAMPUAN BANGKITAN	01/10/2019	S1A Teknik	ISLAM	22/03/1986
9	81107277	BERNA MAZI BAKTI PRAMANA, ST	01/07/2020	01/07/2020	PREBAT PELAKSANA K3 DAN KESELAMATAN	01/07/2020	S1 Teknik Material	HINDU	04/12/1993
10	81107277	ANDON, HENDAH, S. M	01/07/2020	01/07/2020	INSPEK ENGINEER K3 DAN KESELAMATAN	01/07/2020	D3 Mesin	ISLAM	14/05/1995
11	8810009	ALIF HIRAN, SE	01/07/2021	01/07/2021	PREBAT PELAKSANA PENDINGINAN	01/07/2020	S1 Teknik Material	ISLAM	28/11/1988
12	8120027	NURUL FAUZIHA, S.M	01/07/2021	01/07/2021	INSPEK ENGINEER INVESTIGASI	01/07/2021	D3 Teknik	ISLAM	08/07/1995
13	8100012	WISNU AJINIBOWO, S.T	01/07/2020	01/07/2020	MANAGER BAGIAN ENJINIRING	01/10/2020	S1 Mesin	ISLAM	04/05/1985
14	8711392	AHIF DYO PRASETIO, A.M	01/07/2020	01/07/2020	ASISTEN ENGINEER ENJINIRING	01/07/2021	D1 Elektirika	ISLAM	02/10/1987
15	81139827	M. SYAFIQ, FUDU S.T	01/07/2020	01/07/2020	ASISTEN ENGINEER ENJINIRING	01/07/2021	D1 Teknik	ISLAM	19/04/1993
16	84180027	ARIF ALIFANTO, S.T	01/07/2021	01/07/2021	ASISTEN ENGINEER ENJINIRING	01/07/2021	S1 Teknik Mesin	ISLAM	22/03/1984
17	85200277	JUNANA THIRUJINI, S.T	01/07/2020	01/07/2020	ASISTEN ENGINEER ENJINIRING	01/07/2021	D3 Teknik Sipil	ISLAM	21/01/1999
18	8110027	YUWANG HUTABARAT, A.M	01/07/2020	01/07/2020	ASISTEN ENGINEER ENJINIRING	01/07/2021	D1 Mesin	KRISTEN	30/05/1988

BAGIAN OPERASI & PEMELIHARAAN											
19	1	7290002F	MANSYUR, A.Md	20th	SY902-24	01/07/2020	MANAGER BAGIAN OPERASI DAN PEMELIHARAAN	01/09/2021	D3 Elektro	ISLAM	23/11/1972
20	2	6901015F	MAWALUDIN, ST		SY904-31	01/02/2020	INSPIREK ENERGI OPERASI DAN PEMELIHARAAN	01/07/2021	S1 Tek. Elektro	ISLAM	20/02/1971
21	3	6800020F	AGUSTINUS SAMALUNG		SY904-30	01/02/2019	ENGINEER KNERIA OPERASI DAN PEMELIHARAAN	01/07/2021	STN Listrik	KRISTEN	05/09/1988
Seksi REX dan DAL Operasi dan Pemeliharaan											
22	4	7503002F	MUHAMMAD YUSUF		SPE04-11	01/02/2020	LABORATOR PEMERIKSAAN DAN PEMELIHARAAN	01/07/2021	STN Listrik	ISLAM	25/12/1975
23	5	90157122Y	KAMADHIN KAFIRAH, ST		SPE01-08	01/07/2018	KOORDINATOR PEMERIKSAAN DAN PEMELIHARAAN	01/07/2021	S1 Mesin	ISLAM	17/04/1990
24	6	93147812Y	MULYADI RAHAYU, A.Md		SPE04-05	01/07/2019	INSPIREK ENERGI OPERASI DAN PEMELIHARAAN	01/07/2021	D3 Mesin	ISLAM	31/01/1993
25	7	94111081Y	SYAMUDIN		BA902-05	01/02/2020	INSPIREK ENERGI OPERASI DAN PEMELIHARAAN	01/07/2021	SMA Tgk	ISLAM	17/05/1994
26	8	8808081F	ABDUL HALIM, ST		SPE04-12	01/02/2019	KOORDINATOR ENERGI OPERASI DAN PEMELIHARAAN	01/07/2021	S1 Mesin	ISLAM	25/04/1988
27	9	95191722Y	ROZI ERMAWATI, ST		SPE04-02	01/04/2019	INSPIREK ENERGI OPERASI DAN PEMELIHARAAN	01/07/2021	S1 Mesin	ISLAM	13/09/1995
Seksi Logistik											
28	10	8808042F	SISWADY ARIYATI, S.Kom		SPE04-12	01/07/2020	SUPERVISOR LOGISTIK	01/07/2021	S1 Komputer	ISLAM	10/01/1988
29	11	94111144Y	ADI PRAMANA HUTA		BA902-05	01/02/2020	INSPIREK ENERGI OPERASI DAN PEMELIHARAAN	01/07/2021	SMA IPA	ISLAM	14/09/1994
BAGIAN KEUANGAN & UMUM											
30	1	7290098F	SUPRIATUN		SY902-22	01/01/2021	MANAGER BAGIAN KEUANGAN DAN UMUM	01/09/2021	SMA Alauddin	ISLAM	28/02/1973
31	2	8103061F	MUSHTHAFARINAH AHYANAH O, S.T		SPE04-11	01/01/2019	ASISTANT ANALYST KEUANGAN	01/07/2021	S1 Elektro	ISLAM	24/07/1981
32	3	81191882Y	MUHAMMAD IHWAN ZALID, SE		SPE04-01	01/12/2019	ASISTANT ANALYST KEUANGAN	01/07/2021	S1 Akuntansi	ISLAM	10/05/1993
33	4	95177242Y	ENDAH WAHYUNI, AMM		BA901-04	01/07/2020	INSPIREK ENERGI OPERASI DAN PEMELIHARAAN	01/09/2021	D3 Manajemen	ISLAM	17/08/1995
34	5	8908080F	RESA PRANILVA, SE		SPE04-12	01/07/2020	ASISTANT OFFICER ADMINISTRASI UMUM	01/07/2021	S1 Manajemen	ISLAM	29/08/1989
35	6	93130232Y	IGNANDAR, R		BA902-06	01/07/2018	INSPIREK ENERGI OPERASI DAN PEMELIHARAAN	01/07/2021	STN	ISLAM	17/09/1993
36	7	98160691Y	ANDI MUH. SABRAN MAHULUD		BA902-04	01/07/2019	INSPIREK ENERGI OPERASI DAN PEMELIHARAAN	01/07/2021	SMA IPA	ISLAM	26/10/1996
37	8	94180229Y	ABUJAZAL BASHIR		BA901-03	01/01/2021	INSPIREK ENERGI OPERASI DAN PEMELIHARAAN	01/07/2021	SMA IPS	ISLAM	21/07/1996

No	NIK	UNIT LAYANAN PUSAT LISTRIK BAKARU	SYNOB 08	01/01/2020	MANAGER UNIT LAYANAN PTA BAKARU	01/06/2023	S1 Mezin	ISLAM	07/09/1988
38	8600067	M. TAUFIQ	SYNOB 08	01/07/2020	ASSISTANT OFFICER ADMINISTRASI UMUM	01/07/2023	O1 Mezin	ISLAM	10/10/1988
39	8600067	Urutan Pendidikan Kul dari UAM	SYNOB 05	01/07/2018	PEJABAT PELAKSANA B2 B & KAM	01/07/2023	O4 Mezin	ISLAM	03/03/1990
40	90166127	RUDI SUMARWANTO, S.ST	SPRO3-04	01/01/2018	SUPERVISOR OPERASI A	01/07/2019	S1 Mezin	ISLAM	16/02/1993
41	91120527	MUHAMMAD RAMADHAN, ST	MA02-05	01/07/2020	INCHOK OPERATOR TURBIN	01/11/2018	SMA IPA	ISLAM	02/09/1993
42	91120527	MUHAMMAD CHANAN ABIF	MA02-06	01/07/2018	INCHOK OPERATOR ALAT BANTU	01/10/2018	STMA Mezin	ISLAM	19/04/1994
43	94120527	ZOCKRETA	MA02-04	01/01/2018	INCHOK OPERATOR CONTROL ROOM	01/07/2021	STMA Cempel	ISLAM	03/03/1995
44	91120527	ALDI SUZANDI	MA02-06	01/07/2020	INCHOK OPERATOR CONTROL ROOM	01/07/2021	STMA Cempel	ISLAM	03/03/1995
45	91120527	PTMA Sapinto	MA02-06	01/07/2018	INCHOK OPERATOR TURBIN PTA BAKARU	01/07/2018	STMA Mezin	ISLAM	13/01/1995
46	91120527	MURTI SATTAL KALIA	SPRO3-04	01/07/2018	SUPERVISOR OPERASI B	01/07/2020	S1 Mezin	ISLAM	01/06/1992
47	91120527	DIRINI SETIANDI, ST	MA02-05	01/07/2020	INCHOK OPERATOR TURBIN	01/10/2018	SMA IPA	ISLAM	15/06/1995
48	91120527	MIR. FASHIDY R. GUNAWAN	MA02-06	01/07/2018	INCHOK OPERATOR ALAT BANTU	01/10/2018	STMA Mezin	ISLAM	12/01/1994
49	91120527	FALZA MURDIH	MA02-07	01/07/2020	INCHOK OPERATOR CONTROL ROOM	01/07/2021	STMA Cempel	ISLAM	08/08/1992
50	91120527	RAHEDAN DINWISMANIA, S.ST	SPRO3-04	01/07/2018	SUPERVISOR OPERASI C	01/07/2020	S1 T. Mezin	ISLAM	22/04/1994
51	91120527	ROVANDYAMA	MA02-06	01/07/2018	INCHOK OPERATOR CONTROL ROOM	01/07/2018	STMA Mezin	ISLAM	11/01/1993
52	91120527	ABRIAN	MA02-04	01/07/2018	INCHOK OPERATOR ALAT BANTU	01/07/2018	STMA Mezin	ISLAM	15/07/1995
53	91120527	MOSTAMA	MA02-04	01/07/2018	INCHOK OPERATOR TURBIN	01/07/2021	SMK Cempel	ISLAM	05/12/1994
54	91120527	Sekel Operasi B	SPRO3-04	01/07/2018	SUPERVISOR OPERASI O	01/07/2019	S1 T. Mezin	ISLAM	10/12/1993
55	91120527	ELDI AMRILLAH, S.ST	MA02-06	01/07/2018	INCHOK OPERATOR ALAT BANTU	01/07/2018	STMA Mezin	ISLAM	21/04/1994
56	91120527	SYAMSUDIN	MA02-04	01/07/2018	INCHOK OPERATOR CONTROL ROOM	01/07/2018	STMA Mezin	ISLAM	30/01/1997
57	91120527	MUHAMMAD FAZAL	SPRO3-04	01/07/2018	SUPERVISOR PEMELIHARAAN	01/07/2020	O1 Mezin	ISLAM	01/04/1988
58	91120527	RENDA ROBERT PRADANA, S.ST	SPRO3-01	01/12/2018	MANAGER Pemeliharaan (Kontrol Room, Turbin, dan Turbin SPM)	01/07/2021	S1 Mezin	ISLAM	19/05/1995
59	91120527	MUH. SUZALAN MAULID, A.Md	SPRO3-04	01/01/2021	MANAGER Pemeliharaan (Kontrol Room, Turbin, dan Turbin SPM)	01/07/2018	O1 Mezin	ISLAM	27/05/1993
60	91120527	ARAFANNA RAHMATULLAH, A.Md	MA02-03	01/01/2021	INCHOK ENGINEER PEMELIHARAAN TURBIN DAN ALAT BANTU	01/07/2021	O1 Mezin	ISLAM	04/03/1993
61	91120527	INDAYANTO RAHMATI, S.ST	SPRO3-01	01/06/2020	ASISTANT MANAGER PEMELIHARAAN KONTROL RUM	01/02/2021	S1. Tah. Sudi	ISLAM	17/04/1998
62	91120527	TRINDO	MA02-06	01/07/2020	INCHOK OPERATOR TURBIN	01/07/2020	SMA IPA	ISLAM	28/06/1994
63	91120527	ANDYAN SYALIQI HILALINDO	MA02-06	01/07/2018	INCHOK OPERATOR TURBIN	01/07/2021	SMA IPA	ISLAM	09/04/1994
64	91120527	KADI HENGGIANNI, S.T.S	MA02-01	01/12/2018	INCHOK ENGINEER PEMELIHARAAN TURBIN DAN ALAT BANTU	01/07/2021	O1 Mezin	ISLAM	01/01/1998
65	91120527	HENOM KURNIA SASTRAWATI, S.T	SPRO3-01	01/12/2018	ASISTANT MANAGER PEMELIHARAAN TURBIN DAN ALAT BANTU	01/07/2021	S1 Mezin	ISLAM	07/05/1996

DOKUMENTASI



Wawancara oleh Bapak Muhammad Ikhwan Zaid (Asisten Analisis Keuangan)



Wawancara oleh Bapak Syahdan (Junior Technician Perencanaan pengendalian Pemeliharaan)



Wawancara oleh Ibu Mushthafainal Akhyar. D (Asisten Anggaran Keuangan)



Wawancara oleh Ibu Supiatun (Manager Bagian Keuangan dan Umum)



Wawancara oleh Bapak Reza Pahlevi (Asisten Officer, Administrasi Umum)



Wawancara oleh Ibu Hasna Yahya (TAD. Administrasi)

BIODATA PENULIS



FITRI, lahir di Kajuangin pada tanggal 29 Januari 2000 merupakan anak pertama dari Lima bersaudara dari Ayah Rustam dan Ibu Dawi. Penulis memulai pendidikan pada SDN 142 Kajuangin, setelah tamat pada tahun 2011 penulis melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 1 Lembang hingga tahun 2014. Kemudian pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan ke SMA Negeri 8 Pinrang dan berhasil lulus pada tahun 2017. Setelah itu penulis melanjutkan pendidikan di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare mengambil jurusan Manajemen Keuangan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Selama perkuliahan penulis bergabung di beberapa organisasi baik internal maupun eksternal diantaranya yakni, Lembaga Dakwa Mahasiswa (LDM) AL-Madani, dan Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) Komisariat IAIN Parepare. Penulis menyelesaikan skripsi pada tahun 2022 dengan judul skripsi: *Manajemen Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT.PLN Bakaru (Analisis Manajemen Syariah)*.