



Volume 2 Nomor 1, Maret 2022

DOI: <https://doi.org/10.37726/jammiah.v2i1.225>

Analisis Pemberian Kompensasi Islami terhadap Kinerja Karyawan di PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia

Moh. Wahyudi¹, Lita Anis Setya², Epa Nurpadilah³

PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia (PT. HMMI)

Kawasan Industri Kota Bukit Indah, Jl. Damar Block D1 No.1 Purwakarta, Jawa Barat 41181

^{2,3}Sekolah Tinggi Ekonomi Syariah Indonesia Purwokarta

Jalan Veteran No. 150-152 Ciseureuh Purwakarta Jawa Barat Indonesia 41118

¹Wahyu.yudistira 1710@gmail.com

²litaanissetya24@gmail.com

³epanurpadilah97@gmail.com

ABSTRAK

Karyawan merupakan aset utama di dalam perusahaan dan menjadi penggerak setiap kegiatan dan rutinitas yang ada di dalam perusahaan, oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu diperhatikan kesejahteraan karyawan melalui pemberian kompensasi yang adil sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan, dan prestasi kerjanya. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana kompensasi yang di terapkan di PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia dan untuk mengetahui bagaimana kompensasi islami terhadap kinerja karyawan di PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif dengan proses teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara dan studi pustaka. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia memberikan kompensasi secara langsung yang meliputi (upah, tunjangan, insentif, penghargaan) dan kompensasi tidak langsung yang meliputi (bantuan sosial dan kesejahteraan, pemeliharaan kesehatan) serta penerapan kompensasi islami pada PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia sudah sesuai dengan kompensasi islami di lihat dari upah (penetapan dan

JAMMIAH (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Syariah), Volume 2, Nomor 1, Maret 2022

<http://journal.sties-purwokarta.ac.id/index.php/jammiah/>

ISSN: 2797-040X (Media Online) 2797-197X (Media Cetak)

pembayaran), bantuan sosial, pemeliharaan kesehatan, gaji, insentif, bonus, tunjangan dan fasilitas sesuai dengan kaidah dan dasar hukum kompensasi islami.

Kata kunci— Kompensasi Islami, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Employees are the main assets in the company and become the driving force for every activity and routine in the company, therefore, to improve employee performance it is necessary to pay attention to employee welfare through the provision of fair compensation in accordance with their duties, functions, positions, and work performance. The purpose of this study is to find out how the compensation applied at PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia and to find out how Islamic compensation on employee performance at PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia. This study uses a descriptive qualitative research method with the process of data collection techniques used are observation, interviews and literature study. The results of this study can be concluded that PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia provides direct compensation which includes (wages, benefits, incentives, awards) and indirect compensation which includes (social assistance and welfare, health care) as well as the application of Islamic compensation to PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia is in accordance with Islamic compensation in terms of wages (determination and payment), social assistance, health care, salaries, incentives, bonuses, allowances and facilities in accordance with the rules and legal basis of Islamic compensation.

Keywords— Islamic Compensation, Employee Performance.

I. PENDAHULUAN

Karyawan merupakan aset yang sangat penting bagi perusahaan atau organisasi. Meski perusahaan memiliki aset lain seperti bangunan dan properti, namun karyawanlah yang sangat berperan penting. Karena karyawan menentukan maju atau mundurnya perkembangan dari suatu perusahaan atau organisasi dari kinerjanya.

Mangkunegara mengemukakan bahwa kinerja karyawan merupakan sesuatu yang dicapai seseorang dengan kualitas dan kuantitas kerja yang dihasilkan sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing.¹ Dalam hal ini, perusahaan harus bisa meningkatkan kinerja setiap karyawannya agar mereka mampu menjalankan tugas dan juga kewajibannya dengan baik sesuai harapan perusahaan.

¹ Rizal Ahmad, "Analisis Kualitas Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Wampu Stabat," *Jurnal Manajemen Bisnis (JMB)* 31, no. 1 (2019): 7.

Terdapat berbagai faktor yang mampu memengaruhi kinerja karyawan. Berbagai faktor ini sangat penting untuk diperhatikan agar kinerja karyawan tidak menurun demi kelancaran bisnis. Salah satu faktor yang mampu memengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi.

Handoko menyatakan bahwa kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Kemudian program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena hal itu mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumberdaya manusia atau dengan kata lain agar karyawan mempunyai loyalitas dan komitmen yang tinggi pada perusahaan.²

Pemberian kompensasi yang semakin baik akan mendorong karyawan bekerja secara produktif. Perusahaan harus memberikan keadilan diantara pegawai dalam pemberian kompensasi. Masing-masing pegawai akan memperoleh imbalan yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan, dan prestasi kerjanya . Dengan memberikan kompensasi secara adil maka akan tercipta hubungan yang harmonis antara perusahaan dan karyawan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kompensasi yang di terapkan di PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia dan untuk mengetahui bagaimana kompensasi islami terhadap kinerja karyawan di PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia .

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Kompensasi Islami

Kompensasi dalam pandangan syari'at islam merupakan hak dari orang yang telah bekerja (*ajir/employee/buruh*) dan kewajiban bagi orang yang memperkerjakan (*musta'jir/employer/majikan*) yang disepakati dengan akad ijarah³ . Upah sesungguhnya adalah kompensasi atas jasa yang telah diberikan kepada seorang tenaga kerja.

Upah (*ujrah/ajrun*) dapat diklasifikasikan menjadi dua yaitu :

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

² S. Pantja Djati and M. Khusaini, "Kajian Terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasi, Dan Prestasi Kerja," *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan* 5, no. 1 (2003): 25–41.

³ Muhammad Tahmid Nur, "Kompensasi Kerja Dalam Islam," *Jurnal Muamalah* v, no. 2 (2015): 120–128.

yang sepadan dengan pekerja (profesi)nya saja. Apabila akad *ujrahnya* menyebutkan jasa pekerjaannya. Untuk menentukan upah yang sepadan 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 ahli dalam menangani upah kerja.

Dalam perjanjian (tentang upah) kedua belah pihak (majikan dan pekerja) diperingatkan untuk bersikap jujur dan adil dalam urusan mereka, sehingga tidak terjadi tindakan aniaya terhadap orang lain juga tidak merugikan kepentingan sendiri. Oleh karena itu Al-qur'an memerintahkan kepada majikan untuk membayar para pekerja dengan bagian yang seharusnya mereka terima sesuai kerja mereka, dan pada saat yang sama dia telah menyelamatkan kepentingannya sendiri. Dan jika dia tidak mau mengikuti anjuran Al-qur'an ini maka dia akan dianggap sebagai penindas atau pelaku penganiayaan dan serta akan dihukum di dunia oleh negara Islam dan di hari kemudian oleh Allah. Demikian pula para pekerja akan dianggap penindas jika dengan memaksa majikan untuk membayar melebihi kemampuannya.

Pemberian kompensasi dalam Islam telah dibahas dalam Al-Qur'an dan Hadis. Diantaranya melalui dua ayat berikut:

وَالْوَالِدَاتُ يُرْضِعْنَ أَوْلَادَهُنَّ حَوْلَيْنِ كَامِلَيْنِ ۖ لِمَنْ أَرَادَ أَنْ يُتِمَّ الرَّضَاعَةَ ۗ وَعَلَى الْمَوْلُودِ لَهُ رِزْقُهُنَّ وَكِسْوَتُهُنَّ بِالْمَعْرُوفِ ۗ لَا تُكَلَّفُ نَفْسٌ إِلَّا وُسْعَهَا ۗ لَا تُضَارَّ وَالِدَةٌ بِوَلَدِهَا وَلَا مَوْلُودٌ لَهُ بِوَالِدِهِ ۗ وَعَلَى الْوَارِثِ مِثْلُ ذَلِكَ ۗ فَإِنْ أَرَادَا فِصَالًا عَنْ تَرَاضٍ مِنْهُمَا وَتَشَاوُرٍ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْهِمَا ۗ وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ تَسْتَرْضِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَا آتَيْتُمْ بِالْمَعْرُوفِ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ

“Dan ibu-ibu hendaklah menyusui anak-anaknya selama dua tahun penuh, bagi yang ingin menyusui secara sempurna. Dan kewajiban ayah menanggung nafkah dan pakaian mereka dengan cara yang patut. Seseorang tidak dibebani lebih dari kesanggupannya. Janganlah seorang ibu menderita karena anaknya dan jangan pula seorang ayah (menderita) karena anaknya. Ahli waris pun (berkewajiban) seperti itu pula. Apabila keduanya ingin menyapih dengan persetujuan dan permusyawaratan antara keduanya, maka tidak ada dosa atas keduanya. Dan jika kamu ingin menyusukan anakmu kepada orang lain, maka tidak ada dosa bagimu memberikan pembayaran dengan cara yang patut. Bertakwalah kepada Allah dan ketahuilah bahwa Allah Maha Melihat apayang kamu kerjakan” (Q.S. Al-Baqarah 233).⁴

⁴ Rumah Fiqih Indonesia, “QS Al-Baqarah 2:233,” *Rumah Fiqih Indonesia*.

أَسْكِنُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِنْ وُجْدِكُمْ وَلَا تُضَارُوهُنَّ لِتُضَيِّقُوا عَلَيْهِنَّ ۗ وَإِنْ كُنَّ أُولَاتٍ حَمْلٍ فَأَنْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّىٰ يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ ۗ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ ۗ وَاتَّمَرُوا بَيْنَكُمْ بِمَعْرُوفٍ ۗ وَإِنْ تَعَاَسَرْتُم فَسَرِّضْ لَهُ أُخْرَىٰ

“Tempatkanlah mereka (para istri) di mana kamu bertempat tinggal menurut kemampuanmu dan janganlah kamu menyusahkan mereka untuk menyempitkan (hati) mereka. Dan jika mereka (istri-istri yang sudah ditalak) itu sedang hamil, maka berikanlah kepada mereka nafkahnya sampai mereka melahirkan, kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu maka berikanlah imbalannya kepada mereka; dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu) dengan baik; dan jika kamu menemui kesulitan, maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya” (At-Talaq/65:6).⁵

Menurut Tafsir Al-Jalalain dalam Tafsir Lajnah Pentashihan Al-Qur’an Jilid 6 ditafsirkan dengan ungkapan, “Jika kamu berkehendak memberikan pembayaran atau upah kepada wanita lain selain ibunya untuk menyusui anakmu tersebut”.⁶ Sementara itu, Abu Bakr Al-Jaza’iri menegaskan bahwa ayat ini dapat diambil sebagai dalil pemberian kompensasi dari jasa menyusui.

Begitu pula sebagaimana pekerja lainnya yang bergantung pada pengusaha sebagai sumber pekerjaan, karyawan bank juga bergantung pada atasan, pemegang saham dan stake holder lainnya sebagai pemegang kebijakan. Dalam Tafsir Lajnah Pentashihan Al-Qur’an Jilid 5 menjelaskan hubungan karyawan dengan pengusaha ialah kerjasama yang saling menguntungkan dan saling ketergantungan. Tidak mungkin pengusaha bekerja sendiri tanpa pekerja, dan tidak mungkin pekerja bekerja tanpa kehadiran pengusaha. Kewajiban pengusaha atau majikan kepada karyawan atau pekerja antara lain memberi upah yang layak, menyediakan tempat kerja, memberikan kenyamanan, jaminan keselamatan dan keamanan, meningkatkan kecakapan dan keterampilan pekerja, mengembangkan kepribadian pekerja, membantu karyawan untuk sukses dan memberi penghargaan atas prestasi, serta tunjangan sosial dan pesangon.

Tabel 2.1

Tabel Konsep Upah Antara Barat dan Islam

⁵ Rumah Fiqih Indonesia, “At-Talaq 65:5,” *Rumah Fiqih Indonesia*.

⁶ Nurul Inayah and Siti Nur Rohmah, “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Islami Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Koppontren,” *Jurnal Ekonomi Syariah Darussalam* 2, no. 2 (2021): 60–80.

No	Aspek	Barat	Islam
1	Keterkaitan yang erat antara Upah dan Moral	Tidak	Ya
2	Upah memiliki dua dimensi : Dunia dan Akhirat	Tidak	Ya
3	Upah di berikan berdasarkan Prinsip Keadilan	Ya	Ya
4	Upah di berikan berdasarkan Prinsip Kelayakan	Ya	Ya

Indikator kompensasi setiap perusahaan atau organisasi mempunyai indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi untuk para karyawan atau pegawainya. Ada beberapa indikator kompensasi, yaitu:

1. Gaji yang adil sesuai dengan pekerjaan, gaji adalah basis pembayaran yang sering kali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan, upah pada umumnya berinteraksi dengan tarif jaga per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.
2. Insentif yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.
3. Tunjangan yang sesuai dengan harapan, tunjangan merupakan asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, libur yang di tanggung perusahaan dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian
4. Bonus yang sesuai kinerja, biasanya di peruntukkan bagi karyawan sebagai hadiah karena mereka telah melakukan pekerjaan dengan baik
5. Fasilitas, ialah pada umumnya berhubungan dengan kenyamanan seperti mobil perusahaan, akses ke pesawat perusahaan, tempat parkir khusus dan kenyamanan lainnya.

B. Kinerja Karyawan

Wirawan menyatakan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.⁷ Rivai menerangkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan

⁷ Ahmad, "Analisis Kualitas Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Wampu Stabat."

perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.⁸

Mangkunegara mengemukakan bahwa kinerja merupakan sesuatu yang dicapai seseorang dengan kualitas dan kuantitas kerja yang dihasilkan sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing⁹. Harsoko menerangkan bahwa kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi¹⁰.

Hariman dan Hilgert mengemukakan kinerja sebagai suatu perwujudan kerja aparatur yang selanjutnya akan dijadikan dasar penilaian atas tercapai atau tidaknya target dan tujuan suatu organisasi pemerintahan, kinerja meliputi hasil-hasil yang telah dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan¹¹.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan dengan kualitas dan kuantitas kerja yang dihasilkan sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing. Kinerja berdasarkan kajian peneliti adalah hasil kerja seorang karyawan sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing.

C. Perbandingan Penelitian Terdahulu

Penelitian tentang Pemberian Kompensasi Islami terhadap Kinerja Karyawan sudah banyak dilakukan oleh peneliti sebelumnya seperti yang dilakukan oleh Laila Irawati.¹² Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Medika BSD Tangerang. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Rumah Sakit Medika BSD Tangerang Tahun 2016 sebanyak 151 orang. Adapun sampel penelitian

⁸ Renaldy Santi, Bernhard Tewel, and Victoria Untu, "Analisis Pengembangan Karir Dan Kompensasi Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Bri Unit Bahu Manado," *Jurnal EMBA* 5, no. 3 (2017): 3108–3117.

⁹ Sandhi Fialy Harahap and Satria Tirtayasa, "Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu," *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3, no. 1 (2020): 120–135.

¹⁰ Santi, Tewel, and Untu, "Analisis Pengembangan Karir Dan Kompensasi Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Bri Unit Bahu Manado."

¹¹ Ahmad, "Analisis Kualitas Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Wampu Stabat."

¹² Laila Irawati, "Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Medika BSD Tangerang," *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia* 3, no. 1 (2019): 108–124.

ini sebanyak 97 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode random sampel yang bersifat heterogen dimana data ini diperoleh secara langsung dari sumber utama dan diperoleh melalui kuesioner yang diperoleh dari Karyawan Rumah Sakit Medika BSD Tangerang Tahun 2016. Adapun alat pengujian hipotesis menggunakan software SPSS 22. Hasil dari penelitian ini adalah kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan dan kompensasi. Dengan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah kompensasi.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini, *pertama*, objek kajian penelitian terdahulu menguji pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, sedangkan pada penelitian saat ini hanya berfokus analisis pemberian kompensasi islami terhadap kinerja karyawan. *Kedua*, lokasi penelitian terdahulu di Rumah Sakit Medika BSD Tangerang, sedangkan penelitian saat ini berlokasi di PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia. *Ketiga*, Metode yang digunakan peneliti sebelumnya menggunakan metode kuantitatif deskriptif, sedangkan pada penelitian saat menggunakan metode kualitatif deskriptif. *Keempat*, Populasi pada penelitian terdahulu adalah karyawan Rumah Sakit Medika BSD Tangerang Tahun 2016 sebanyak 151 orang, sedangkan pada penelitian saat ini populasinya adalah karyawan di PT. PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia ± 2.000 karyawan. *Kelima*, Sampel penelitian terdahulu sebanyak 97 orang, sedangkan pada penelitian saat ini sebanyak 15 orang.

Selanjutnya penelitian ini dilakukan oleh Nurul Hasanah.¹³ Penelitian ini membahas bagaimana sumber daya manusia dalam kegiatan organisasi pada perusahaan pembiayaan kreditplus yaitu PT. Finansia Multi Finance Cabang Banjarmasin agar mampu bertahan dalam menghadapi persaingan dan tuntutan pasar. Penelitian ini bersifat sebagai penelitian penjelasan (*explanatory research*) yaitu penelitian untuk menguji hipotesis antar variable. Dalam penelitian ini peneliti ingin menguji pengaruh secara parsial dan simultan gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Finansia Multi Finance Cabang Banjarmasin. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Finansia Multi Finance Cabang Banjarmasin yang berjumlah 60 orang. Hasil penelitian menemukan bahwa gaya kepemimpinan dan kompensasi secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini, *pertama*, objek kajian penelitian terdahulu menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi

¹³ Nurul Hasanah, "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Finansia Multi Finance Cabang Banjarmasin)," *Jurnal Ilmiah Manajemen* 2, no. 1 (2018): 1–11.

terhadap kinerja karyawan, sedangkan pada penelitian saat ini hanya berfokus analisis pemberian kompensasi islami terhadap kinerja karyawan. *Kedua*, lokasi penelitian terdahulu di PT. Finansia Multi Finance Cabang Banjarmasin, sedangkan penelitian saat ini berlokasi di PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia. *Ketiga*, Metode yang digunakan peneliti sebelumnya menggunakan metode kuantitatif deskriptif, sedangkan pada penelitian saat menggunakan metode kualitatif deskriptif. *Keempat*, Populasi pada penelitian terdahulu adalah seluruh karyawan PT. Finansia Multi Finance Cabang Banjarmasin sebanyak 60 orang, sedangkan pada penelitian saat ini populasinya adalah karyawan di PT. PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia ± 2.000 karyawan.

Selanjutnya penelitian ini dilakukan oleh Renaldy Santi, Bernhard Tewel, Victoria Untu.¹⁴ Penelitian dilakukan pada PT. Bank BRI Unit Bahu adalah penelitian asosiatif dengan menggunakan metode analisis kuantitatif, dimana populasi dan sampel sebanyak 38 karyawan. Tujuan penelitian untuk mengetahui apakah Pengembangan Karir dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BRI Unit Bahu, baik secara simultan maupun parsial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan Karir dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BRI Unit Bahu, Pengembangan karir secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BRI Unit Bahu dan kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BRI Unit Bahu.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini, *pertama*, objek kajian penelitian terdahulu menganalisis pengembangan karir dan kompensasi serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, sedangkan pada penelitian saat ini hanya berfokus analisis pemberian kompensasi islami terhadap kinerja karyawan. *Kedua*, lokasi penelitian terdahulu di PT. Bank BRI Unit Bahu Manado, sedangkan penelitian saat ini berlokasi di PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia. *Ketiga*, Metode yang digunakan peneliti sebelumnya menggunakan penelitian asosiatif dengan metode analisis kuantitatif, sedangkan pada penelitian saat menggunakan metode kualitatif deskriptif. *Keempat*, Populasi dan sampel pada penelitian terdahulu sebanyak 38 karyawan, sedangkan pada penelitian saat ini populasi dan sampel sebanyak 15 orang.

Selanjutnya penelitian ini dilakukan oleh Kellyn Oktaviana, Masayu Safita, Randi Yopanggi, Shinta Dwi Putri, Fawwaz El-Farobie, Saprida.¹⁵ Tujuan penelitian

¹⁴ Santi, Tewel, and Untu, "Analisis Pengembangan Karir Dan Kompensasi Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Bri Unit Bahu Manado."

¹⁵ Kellyn Oktaviana et al., "Analisis Kompensasi Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pt. Ahaz Karya Mandiri Palembang)," *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Syariah* 1, no. 1 (2021): 61–68.

ini adalah untuk menganalisis Kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Ahaz Karya Mandiri Palembang. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Data yang diperoleh dalam penelitian ini merupakan data primer berdasarkan wawancara langsung kepada pegawai PT. Ahaz Karya Mandiri Palembang. Hasil penelitian adalah pemberian kompensasi oleh kepala perusahaan PT. Ahaz Karya Mandiri Palembang dilakukan untuk memaksimalkan kedisiplinan karyawan, sehingga memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan dan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaan.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini, *pertama*, objek kajian penelitian terdahulu menganalisis kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan pada penelitian saat ini hanya berfokus analisis pemberian kompensasi islami terhadap kinerja karyawan. *Kedua*, lokasi penelitian terdahulu di PT. Ahaz Karya Mandiri Palembang, sedangkan penelitian saat ini berlokasi di PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia.

Selanjutnya penelitian ini dilakukan oleh Mauli Siagian, Falentino.¹⁶ Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT Kansai Indo Warna. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 115 orang. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah acak sederhana dengan 115 responden. Analisis ini menggunakan analisis regresi berganda menggunakan SPSS (Statistical Product and Service Solution) versi 23. Penelitian ini menghasilkan persamaan regresi linier berganda dan memiliki nilai R Square (R²) dalam penelitian ini sebesar 46,3%. Berdasarkan hasil penelitian uji t parsial diperoleh hasil bahwa kompensasi memiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi memiliki dampak positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji F didapatkan hasil menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Kansai Indo Warna. Perbedaan penelitian sebelumnya dan penelitian saat ini adalah peneliti sebelumnya meneliti tentang kinerja karyawan dengan menganalisis beberapa data sebagai perbandingan untuk menyelesaikan masalah dalam penelitian, sedangkan penelitian saat ini terfokus pada Analisis Kompensasi Islami terhadap Kinerja Karyawan.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini, *pertama*, objek kajian penelitian terdahulu menganalisis kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan, sedangkan pada penelitian saat ini hanya berfokus analisis pemberian

¹⁶ Mauli Siagian and Falentino, "Analisis Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kansai Indo Warna," *Jurnal Elektronik REKAMAN 3*, no. 3 (2019): 299–310.

kompensasi islami terhadap kinerja karyawan. *Kedua*, lokasi penelitian terdahulu di PT Kansai Indo Warna, sedangkan penelitian saat ini berlokasi di PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia. *Ketiga*, Metode yang digunakan peneliti sebelumnya menggunakan metode kuantitatif deskriptif, sedangkan pada penelitian saat menggunakan metode kualitatif deskriptif. *Keempat*, Populasi pada penelitian terdahulu adalah karyawan PT. Kansai Indo Warna, sedangkan pada penelitian saat ini populasinya adalah karyawan di PT. PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia. *Kelima*, Sampel penelitian terdahulu sebanyak 115 orang, sedangkan pada penelitian saat ini sebanyak 15 orang.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Kompensasi yang di terapkan PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia (PT. HMMI)

Kompensasi yang di terapkan di PT. HMMI mengacu pada Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang di sepakati antara Perusahaan dan Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI) unit kerja PT.HMMI.¹⁷ Adapun bentuk-bentuk kompensasi yang di berikan kepada pekerja (karyawan) antara lain :

1. Kompensasi langsung

Kompensasi langsung merupakan kompensasi yang diterima oleh karyawan yang mempunyai hubungan langsung dengan pekerjaan yaitu, dalam bentuk gaji, upah, dan upah insentif.¹⁸ Adapun Kompensasi langsung yang di terapkan di PT.HMMI antara lain :

a. Upah

Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari perusahaan kepada pekerja untuk sesuatu pekerjaan yang telah atau akan di lakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang di tetapkan menurut suatu persetujuan, atau peraturan perundang-undangan dan di bayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara perusahaan dengan pekerja.¹⁹ Komponen upah di PT.HMMI terdiri dari upah pokok dan tunjangan-tunjangan antara lain : tunjangan transportasi, tunjangan makan, tunjangan shift dan insentif kehadiran.

b. Tunjangan

¹⁷ Fu'ad et al., *Perjanjian Kerja Bersama (2016-2018) PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia* (Purwakarta: PT. HMMI bersama FSPMI PT.HMMI, 2016).

¹⁸ Wandy Zulkarnaen and Risa Herlina, "Pengaruh Kompensasi Langsung Dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Staff Operasional PT Pranata Jaya Abadi Banjaran," *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi dan Akuntansi* 2, no. 2 (2018): 90–114.

¹⁹ Fu'ad et al., *Perjanjian Kerja Bersama (2016-2018) PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia*.

Tunjangan adalah pembayaran (payment) dan jasa yang melengkapi gaji pokok dan perusahaan membayar semua atau sebagian dari tunjangan ini. Adapun tunjangan selain komponen upah yang di berikan perusahaan antara lain :

- 1) Tunjangan fungsional, di berikan kepada pekerja yang mempunyai tanggung jawab melakukan pekerjaan dalam lingkungan yang berat dan berpotensi berpengaruh terhadap kesehatan dan keselamatan.
- 2) Tunjangan jabatan, di berikan kepada pekerja yang menempati suatu jabatan tertentu yang mengatur pekerjaan beberapa pekerja yang ada di bawahnya. Jabatan tertentu yang mendapatkan tunjangan jabatan adalah : section head, line head dan group head
- 3) Tunjangan hari raya, di berikan kepada pekerja yang mempunyai masa kerja satu tahun atau lebih dan akan di bayarkan selambat-lambatnya 2 minggu sebelum hari raya idul fitri

c. Insentif

Insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk material yang di berikan oleh perusahaan kepada pekerja agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan perusahaan. Adapun insentif yang di berikan perusahaan berupa insentif kehadiran yang masuk ke dalam komponen upah

d. Penghargaan

Untuk mendorong peningkatan prestasi kerja, kepada pekerja dapat di berikan penghargaan atas dasar penilaian masing-masing pekerja. Bentuk-bentuk penghargaan terdiri dari : penghargaan akhir taun, penghargaan penemu ide/metode kerja baru dalam tugas bidangnya masing-masing, penghargaan masa kerja untuk 5 tahun, 10 tahun, dan seterusnya, penghargaan pekerja teladan untuk pekerja yang selalu tepat waktu dan tidak pernah mangkir selama setahun.

2. Kompensasi tidak langsung

Kompensasi tidak langsung adalah : Merupakan kompensasi yang diterima oleh karyawan yang tidak mempunyai hubungan secara langsung dengan pekerjaannya antara lain, asuransi kesehatan, uang pensiun, pakaian dinas, kafeteria, mushola, olahraga, darmawisata.²⁰ Adapun Kompensasi langsung yang di terapkan di PT.HMMI antara lain :

a. Bantuan Sosial dan Kesejahteraan

²⁰ Zulkarnaen and Herlina, "Pengaruh Kompensasi Langsung Dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Staff Operasional PT Pranata Jaya Abadi Banjaran."

- 1) BPJS ketenagakerjaan
Semua pekerja di ikut sertakan dalam pogram BPJS ketenagakerjaan yang di selenggarakan oleh pemerintah sesuai dengan undang-undang No.3 tahun 1992 dan peraturan-peraturan pelaksanaannya.
 - 2) Bantuan pernikahan
Perusahaan memberikan bantuan biaya pernikahan kepada pekerja yang melakukan pernikahan secara sah.
 - 3) Bantuan kematian
Perusahaan memberikan bantuan kematian kepada ahli waris apabila pekerja meninggal dunia, dan bantuan kepada pekerja apabila orang tua atau mertua meninggal dunia.
 - 4) Bantuan selama pekerja di tahan
Apabila pekerja di tahan pihak berwajib karena tindak pidana, perusahaan memberikan bantuan kepada keluarganya sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.
 - 5) Bantuan pinjaman uang
Perusahaan memberikan bantuan pinjaman uang kepada pekerja yang sifatnya force majeure, akan di berikan dalam hal sebagai berikut: istri/suami, anak dari pekerja sakit keras dan kepada pekerja yang mengalami musibah seperti bencana alam, kecelakaan dll.
 - 6) Bantuan karena musibah
Perusahaan memberikan bantuan kepada pekerja/keluarga pekerja yang terkena musibah seperti kebakaran, banjir dll.
- b. Pemeliharaan kesehatan
Perusahaan menjamin pemeliharaan kesehatan pekerja dan keluarganya yang sah dengan menyediakan rumah sakit rujukan untuk berobat dengan biaya di tanggung oleh perusahaan atau dengan penggantian biaya pengobatan apabila berobat dirumah sakit bukan rujukan.

B. Kompensasi Islami terhadap Kinerja Karyawan di PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia (PT. HMMI)

Perusahaan berupaya memberikan kompensasi dengan adil kepada setiap pekerja (karyawan) sesuai sumbangsuhnya dalam produksi. Keadilan dalam pemberian kompensasi bertujuan meningkatkan kinerja karyawan dan sebagai bentuk tanggung jawab perusahaan kepada karyawannya. Hal ini selaras dengan prinsip keadilan dalam kompensasi islami. Adapun kompensasi islami yang di terapkan PT.HMMI antara lain:

1. Upah (Penetapan upah)

Penetapan atas upah pokok pekerja berpedoman pada struktur dan skala upah, serta berdasarkan pada penilaian perusahaan atas kemampuan (potensi), kontribusi, prestasi kerja dari pekerja. Perusahaan memperhatikan golongan/grade, jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi di dalam menyusun struktur dan skala upah. Hal ini selaras dengan prinsip keadilan penetapan upah yang tercantum dalam QS. Al-Jatsiyah/45:22

وَخَلَقَ اللَّهُ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضَ بِالْحَقِّ وَلِيُجْزِيَ كُلَّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

“Dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar dan agar dibalasi tiap-tiap diri terhadap apa yang dikerjakannya, dan mereka tidak akan dirugikan”. (QS. Al-Jatsiyah : 22)²¹.

Ayat ini memperjelas bahwa penetapan upah setiap orang harus ditentukan berdasarkan kerjanya dan sumbangsuhnya dalam produksi dan untuk itu harus dibayar tidak kurang, juga tidak lebih dari apa yang dikerjakannya.

2. Upah (Pembayaran upah)

Perusahaan selalu membayar upah tepat waktu dan tidak pernah melewati batas waktu/tanggal yang telah di tetapkan. Apabila tanggal pembayaran upah jatuh pada hari libur maka perusahaan akan membayar upah lebih awal. Hal ini selaras dengan prinsip keadilan dalam pembayaran upah yang tercantum dalam hadis dari ‘Abdullah bin ‘Umar, Nabi shallallahu ‘alaihi wa sallam bersabda,

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ

“Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering.” (HR. Ibnu Majah, shahih).²²

Maksud hadis ini adalah bersegera menunaikan hak pekerja setelah selesai pekerjaan atau sesuai kesepakatan pembayaran gaji setiap bulan.

3. Bantuan sosial

Semua bentuk bantuan sosial yang di berikan perusahaan kepada karyawan bertujuan untuk membantu meringankan beban karyawan. Hal ini selaras dengan surat Al-Ma’idah [5:2]

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ ۖ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۖ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ

²¹ Rumah Fiqih Indonesia, “QS Al-Jatsiyah [45] :22,” *Rumah Fiqih Indonesia*.

²² Carihadis.com, “HR. Ibnu Majah, Shahih.”

Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Dan bertakwalah kamu kepada Allah, sesungguhnya Allah amat berat siksa-Nya. (QS. Al-Maidah 5:2)²³

4. Pemeliharaan Kesehatan

Perusahaan menjamin pemeliharaan kesehatan karyawan dan keluarganya sebagai bentuk tanggung jawab perusahaan kepada karyawannya. Hal ini selaras dengan hadis yang di riwayatkan Bukhari Muslim 844.

حَدَّثَنَا أَنَّ عَبْدَ اللَّهِ بْنَ عُمَرَ يَقُولُ سَمِعْتُ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ الْإِمَامُ رَاعٍ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَالرَّجُلُ رَاعٍ فِي أَهْلِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَةٌ فِي بَيْتِ زَوْجِهَا وَمَسْئُولَةٌ عَنْ رَعِيَّتِهَا وَالْحَادِمُ رَاعٍ فِي مَالِ سَيِّدِهِ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ قَالَ وَحَسِبْتُ أَنَّ قَدْ قَالَ وَالرَّجُلُ رَاعٍ فِي مَالِ أَبِيهِ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَكُلُّكُمْ رَاعٍ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِ

'Abdullah bin 'Umar berkata, "Aku mendengar Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: "Setiap kalian adalah pemimpin, dan setiap pemimpin akan dimintai pertanggung jawaban atas yang dipimpinnya. Imam adalah pemimpin yang akan diminta pertanggung jawaban atas rakyatnya. Seorang suami adalah pemimpin dan akan dimintai pertanggung jawaban atas keluarganya. Seorang isteri adalah pemimpin di dalam urusan rumah tangga suaminya, dan akan dimintai pertanggung jawaban atas urusan rumah tangga tersebut. Seorang pembantu adalah pemimpin dalam urusan harta tuannya, dan akan dimintai pertanggung jawaban atas urusan tanggung jawabnya tersebut." Aku menduga Ibnu 'Umar menyebutkan: "Dan seorang laki-laki adalah pemimpin atas harta bapaknya, dan akan dimintai pertanggung jawaban atasnya. Setiap kalian adalah pemimpin dan setiap pemimpin akan dimintai pertanggung jawaban atas yang dipimpinnya".(Hadis Shahih Bukhari 844)²⁴

Dalam hadis ini dijelaskan bahwa etika paling pokok dalam kepemimpinan adalah tanggun jawab. yang dimaksud tanggung jawab di sini adalah lebih berarti upaya seorang pemimpin (perusahaan) untuk mewujudkan kesejahteraan bagi pihak yang dipimpin (pekerja).

5. Gaji

Perusahaan memberikan gaji secara adil sesuai dengan upah minimum kota/kabupaten untuk pekerja dengan masa kerja kurang dari setahun dan untuk pekerja lebih dari setahun di beri penyesuaian gaji sesuai dengan kesepakatan dengan dasar upah minimum kota/kabupaten, indeks harga

²³ Rumah Fiqih Indonesia, "QS Al-Maidah 5:2," *Rumah Fiqih Indonesia*.

²⁴ Carihadis.com, "Hadis Shahih Bukhari 844."

konsumen, prestasi kerja, masa kerja, kemampuan perusahaan dan tingkat pengupahan perusahaan sejenis. Perusahaan membayar gaji tepat waktu dan tidak pernah melewati batas waktu/tanggal yang telah ditetapkan, Hal ini selaras dengan prinsip keadilan yang tercantum dalam QS. Al-Jatsiyah/45:22 dan selaras dengan prinsip keadilan dalam pembayaran upah yang tercantum dalam hadis dari 'Abdullah bin 'Umar, Nabi shallallahu 'alaihi wa sallam

6. Insentif

Perusahaan memberikan insentif berupa insentif kehadiran yang di bayarkan bersamaan dengan pembayaran gaji setiap bulan, Hal ini selaras dengan prinsip keadilan dalam pembayaran upah yang tercantum dalam hadis dari 'Abdullah bin 'Umar, Nabi shallallahu 'alaihi wa sallam

7. Tunjangan

Perusahaan memberikan tunjangan kepada pekerja sesuai peruntukannya dengan tujuan memberikan apresiasi dan bentuk tanggung jawab perusahaan kepada pekerja. Hal ini selaras dengan hadis yang di riwayatkan Bukhari Muslim 844.

8. Bonus

Perusahaan memberikan bonus secara adil di akhir taun sebagai bentuk penghargaan kepada pekerja sesuai dengan prestasi dan kondite kerjanya masing-masing, juga disesuaikan kondisi perusahaan selama setahun. Hal ini selaras dengan prinsip keadilan yang tercantum dalam QS. Al-Jatsiyah/45:22

9. Fasilitas

Sebagai bentuk tanggung jawab perusahaan kepada pekerja, perusahaan memfasilitasi pekerja yang dinas di luar kota/luar negeri berupa biaya perjalanan sesuai dengan ketentuan perusahaan. Hal ini selaras dengan hadis yang di riwayatkan Bukhari Muslim 844.

IV. KESIMPULAN

Dapat disimpulkan dari pembahasan di atas bahwa kompensasi yang di terapkan PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia kepada karyawannya telah di atur di dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang di sepakati antara Perusahaan dan Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI) unit kerja PT. HMMI. Bentuk-bentuk kompensasinya terdiri dari kompensasi langsung yang meliputi (upah, tunjangan, insentif, penghargaan) dan kompensasi tidak langsung yang meliputi (bantuan sosial dan kesejahteraan, pemeliharaan kesehatan).

Kompensasi islami di terapkan PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia dengan tujuan meningkatkan kinerja karyawan dan sebagai bentuk tanggung jawab

perusahaan kepada karyawannya. Adapun kompensasi islami yang di terapkan di PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia sudah memenuhi kaidah-kaidah kompensasi islami, seperti: penetapan upah, pembayaran upah, bantuan sosial dan pemeliharaan Kesehatan, penyesuaian gaji, pemberian insentif, pemberian tunjangan, pemberian bonus dan pemberian fasilitas.

V. DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Rizal. "Analisis Kualitas Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Wampu Stabat." *Jurnal Manajemen Bisnis (JMB)* 31, no. 1 (2019): 7.
- Carihadis.com. "Hadis Shahih Bukhari 844."
— — —. "HR. Ibnu Majah, Shahih."
- Djati, S. Pantja, and M. Khusaini. "Kajian Terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasi, Dan Prestasi Kerja." *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan* 5, no. 1 (2003): 25–41.
- Fu'ad, Dwi S., K. Ehara, and S. Imaizumi. *Perjanjian Kerja Bersama (2016-2018) PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia*. Purwakarta: PT. HMMI bersama FSPMI PT.HMMI, 2016.
- Harahap, Sandhi Fialy, and Satria Tirtayasa. "Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3, no. 1 (2020): 120–135.
- Hasanah, Nurul. "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Finansia Multi Finance Cabang Banjarmasin)." *Jurnal Ilmiah Manajemen* 2, no. 1 (2018): 1–11.
- Inayah, Nurul, and Siti Nur Rohmah. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Islami Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Koppontren." *Jurnal Ekonomi Syariah Darussalam* 2, no. 2 (2021): 60–80.
- Indonesia, Rumah Fiqih. "At-Talaq 65:5." *Rumah Fiqih Indonesia*.
— — —. "QS Al-Baqarah 2:233." *Rumah Fiqih Indonesia*.
— — —. "QS Al-Jatsiyah [45] :22." *Rumah Fiqih Indonesia*.
— — —. "QS Al-Maidah 5:2." *Rumah Fiqih Indonesia*.
- Irawati, Laila. "Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Medika BSD Tangerang." *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia* 3, no. 1 (2019): 108–124.
- Nur, Muhammad Tahmid. "Kompensasi Kerja Dalam Islam." *Jurnal Muamalah* v, no. 2 (2015): 120–128.

- Oktaviana¹, Kellyn, Masayu Safita², Randi Yopanggi³, Shinta Dwi Putri⁴, Fawwaz El-Farobie⁵, and Saprida⁶. "Analisis Kompensasi Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pt. Ahaz Karya Mandiri Palembang)." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Syariah* 1, no. 1 (2021): 61–68.
- Santi, Renaldy, Bernhard Tewel, and Victoria Untu. "Analisis Pengembangan Karir Dan Kompensasi Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Bri Unit Bahu Manado." *Jurnal EMBA* 5, no. 3 (2017): 3108–3117.
- Siagian, Mauli, and Falentino. "Analisis Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kansai Indo Warna." *Jurnal Elektronik REKAMAN* 3, no. 3 (2019): 299–310.
- Zulkarnaen, Wandy, and Risa Herlina. "Pengaruh Kompensasi Langsung Dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Staff Operasional PT Pranata Jaya Abadi Banjaran." *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi dan Akuntansi* 2, no. 2 (2018): 90–114.