

**YAYASAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS AGAMA ISLAM**

**ANALISIS KOMPENSASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA
KARYAWAN BADAN AMIL ZAKAT NASIONAL (BAZNAS)
KOTA PEKANBARU**

SKRIPSI

*Diajukan kepada Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Agama Islam (FAI)
Universitas Islam Riau (UIR) untuk Memenuhi Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi (S.E.)*



OLEH :

HALIMATUSA'DIAH

NPM : 172310210

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU**

2021



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS AGAMA ISLAM

الجامعة الإسلامية الريوية

Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62761 674834 Email: fai@uir.ac.id Website: www.uir.ac.id

BERITA ACARA UJIAN MEJA HIJAU / SKRIPSI

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau Pekanbaru tanggal 24 Agustus 2021 Nomor :527/Kpts/Dekan/FAI/2021, maka pada hari ini Selasa Tanggal 24 Agustus 2021 telah dilaksanakan Ujian Meja Hijau/Skripsi Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau :

- | | |
|---------------------------|---|
| 1. Nama | : Halimatusa'diah |
| 2. NPM | : 172310210 |
| 3. Program Studi | : Ekonomi Syariah (S.1) |
| 4. Judul Skripsi | : Analisis Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Pekanbaru |
| 5. Waktu Ujian | : 10.00 – 11.00 WIB |
| 6. Lulus Yudicium / Nilai | : 91,94 (A) |
| 7. Keterangan lain | : Ujian berjalan dengan lancar dan aman |

PANITIA UJIAN

PEKANBARU

Ketua

M. Arif

Muhammad Arif, SE, MM

Dosen Penguji :

- | | |
|--------------------------------|-----------|
| 1 Muhammad Arif, SE,MM | : Ketua |
| 2 Marina Zulfa, SE,I,ME,Sy | : Anggota |
| 3 Mufti Hasan Alfani, SE,Sy,ME | : Anggota |

Dekan,
Fakultas Agama Islam UIR,

Dr. Zulfahri
Dr. Zulfahri, M.M., M.E. Sy
NIDN: 1025066901



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS AGAMA ISLAM

الجامعة الإسلامية الريفية

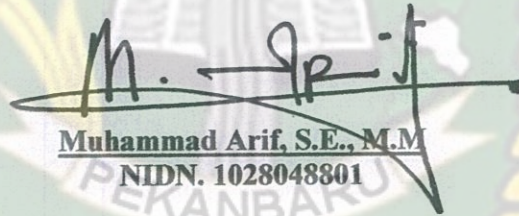
Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62761 674834 Email: fai@uir.ac.id Website: www.uir.ac.id

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Halimatusa'diah
NPM : 172310210
Jurusan : Ekonomi Syariah
Pembimbing : Muhammad Arif, S.E., M.M.
Judul Skripsi : Analisis Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Pekanbaru.

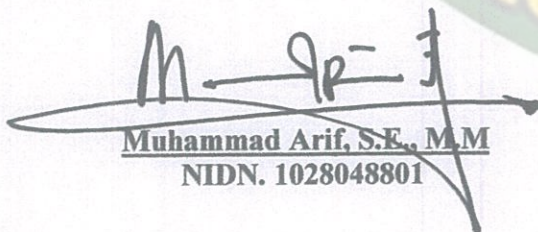
Skripsi ini dapat diterima dan disetujui untuk dimunaqasahkan dalam sidang panitia ujian sarjana (S1) pada Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau dan memenuhi persyaratan dan tugas-tugas yang ditetapkan.

Disetujui,
Dosen Pembimbing


Muhammad Arif, S.E., M.M.
NIDN. 1028048801

Turut Menyetujui,

Ketua Prodi
Ekonomi Syariah


Muhammad Arif, S.E., M.M.
NIDN. 1028048801

Dekan
Fakultas Agama Islam


Dr. Zulkili, M.M., M.E. Sy
NIDN. 1025066901



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS AGAMA ISLAM

الجامعة الإسلامية الريوية

Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62761 674834 Email: fai@uir.ac.id Website: www.uir.ac.id

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi yang sudah dimunaqasahkan dalam sidang sarjana (S1) Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau:

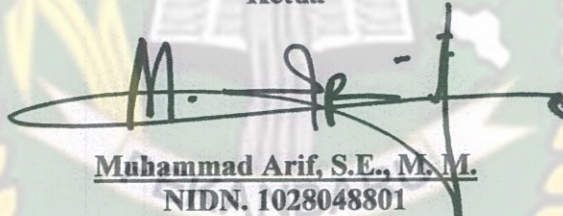
Nama : Halimatusa'diah
NPM : 172310210
Jurusan : Ekonomi Syariah
Pembimbing : Muhammad Arif, S.E., M.M.
Judul Skripsi : Analisis Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Pekanbaru.

Skripsi ini dapat diterima oleh Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S1).

PANITIA UJIAN SKRIPSI

TIM PENGUJI

Ketua


Muhammad Arif, S.E., M.M.
NIDN. 1028048801

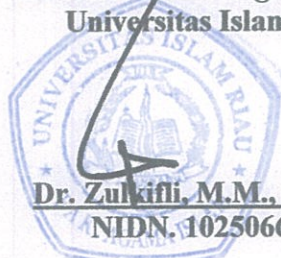
Penguji I


Marina Zulfa, S.E.I., M.E.Sy.
NIDN. 1023048401

Penguji II


Mufti Hasan Alfani, S.E.Sy., M.E.
NIDN. 1024079002

Diketahui Oleh,
Dekan Fakultas Agama Islam
Universitas Islam Riau



Dr. Zulkifli, M.M., M.E. Sy.
NIDN. 1025066901



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS AGAMA ISLAM

الْجَامِعَةُ الْإِسْلَامِيَّةُ الرَّيُّونِيَّةُ

Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62761 674834 Email: fai@uir.ac.id Website: www.uir.ac.id

Skripsi ini diterima dan disetujui untuk dimunaqasahkan oleh Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau, sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S1).

Muhammad Arif, S.E., M.M.

Sponsor

Muhammad Arif, S.E., M.M.

Ketua Program Studi



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS AGAMA ISLAM

الجامعة الإسلامية الريفية

Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62761 674834 Email: fai@uir.ac.id Website: www.uir.ac.id

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Telah dilaksanakan bimbingan skripsi terhadap:

Nama : Halimatusa'diah
NPM : 172310210
Jurusan : Ekonomi Syariah
Pembimbing : Muhammad Arif, S.E., M.M.
Judul Skripsi : Analisis Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Pekanbaru.

Dengan rincian sebagai berikut:

No	Tanggal	Dosen Pembimbing	Berita Bimbingan	Paraf
1	16 Maret 2021	Muhammad Arif, S.E., M.M	Perbaikan pada Sistematika Penulisan dan Perbaikan Latar Belakang Masalah	
2	18 Maret 2021	Muhammad Arif, S.E., M.M	Perbaikan pada BAB 2	
3	01 April 2021	Muhammad Arif, S.E., M.M	Perbaikan pada BAB 3	
4	08 April 2021	Muhammad Arif, S.E., M.M	ACC untuk di Seminar Proposal	
5	21 Juni 2021	Muhammad Arif, S.E., M.M	Perbaikan pada BAB 4	
6	19 Juli 2021	Muhammad Arif, S.E., M.M	Perbaikan pada BAB 5	
7	02 Agustus 2021	Muhammad Arif, S.E., M.M	Perbaikan pada Abstrak	
8	04 Agustus 2021	Muhammad Arif, S.E., M.M	ACC untuk Munaqasah	

Pekanbaru, 9 September 2021
Diketahui Oleh,
Dekan Fakultas Agama Islam


Dr. Zulkifli, M.M., M.E.Sy
NIDN. 1025066901



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS AGAMA ISLAM

الْجَامِعَةُ الْإِسْلَامِيَّةُ الرَّيْوِيَّةُ

Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62761 674834 Email: fai@uir.ac.id Website: www.uir.ac.id

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

Nomor: 2212 /A-UIR/5-FAI/2021

Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

Nama	Halimatusa'diah
NPM	172310210
Program Studi	Ekonomi Syariah

Judul Skripsi:

Analisis Kompensasi Dalam meningkatkan Kinerja Karyawan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Pekanbaru.

Dinyatakan telah memenuhi syarat batas maksimal plagiasi kurang dari 30% pada setiap sub bab naskah skripsi yang disusun dan dicek oleh petugas yang ditunjuk Dekan. Surat keterangan ini digunakan sebagai persyaratan untuk ujian Skripsi.

Demikian surat keterangan diberikan agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 5 Agustus 2021

an. Dekan

Wakil Dekan Bidang Akademik

Dr. Syahraini Tambak, S.Ag., M.A.

NIDN: 1018087501

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Halimatusa'diah
Judul Skripsi : Analisis Kompensasi Dalam Meningkatkan kinerja
Karyawan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota
Pekanbaru
NPM : 172310210
Program Studi : Ekonomi Syariah

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya buat adalah benar hasil karya sendiri dan dapat dipertanggungjawabkan bila kemudian hari ternyata skripsi yang saya buat adalah plagiat dari orang, dan saya bersedia ijazah saya dicabut oleh Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau (UIR).

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Pekanbaru, 6 Agustus 2021

Yang membuat pernyataan



Halimatusa'diah

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau.

Shalawat beserta salam senantiasa selalu tercurahkan kepada Baginda Nabi Muhammad SAW dan para sahabat-Nya yang telah membawa kita dari zaman jahiliyah menuju zaman yang penuh dengan ilmu pengetahuan.

Pemberian kompensasi yang efektif dapat mendorong karyawan untuk menjalankan tugas dan pekerjaannya sebaik mungkin, sehingga pada akhirnya akan mampu untuk meningkatkan kinerja karyawan. Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) merupakan organisasi non profit yang diorganisir oleh pemerintah yang bergerak dalam bidang pengelolaan zakat, infaq, dan shadaqoh (ZIS). Pengumpulan dan pendayagunaan dana Zakat, Infaq dan Shadaqah (ZIS) pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Pekanbaru mengalami peningkatan setiap tahunnya. Peningkatan kinerja karyawan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Pekanbaru berhubungan sangat erat dengan kompensasi yang diberikan oleh Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Pekanbaru terhadap karyawan. Berdasarkan penjabaran diatas dapat disimpulkan bahwa hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan sangat erat dan penting sekali. Maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “analisis kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Pekanbaru”.

Dalam penulisan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan serta bantuan. Berkat bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak, Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang setulus-tulusnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Syafrinaldi, SH, M.CI selaku Rektor Universitas Islam Riau
2. Bapak Dr. Zulkifli, MM., ME.Sy selaku Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau
3. Bapak Muhammad Arif, S.E., M.M selaku Ketua Program Studi Ekonomi Syari'ah Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau sekaligus dosen pembimbing Skripsi
4. Bapak PROF. DR. H. Akbarizan, MA, M.Pd selaku ketua Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Pekanbaru beserta Staff
5. Bapak dan Ibu dosen yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan selama di bangku perkuliahan

Semoga dengan bimbingan dan bantuan yang telah diberikan dapat menjadi ladang pahala dan dibalas oleh Allah SWT. Penulis menyadari adanya kekurangan dalam penyusunan skripsi ini. Besar harapan penulis akan saran dan kritik yang bersifat membangun. Penulis berharap agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan bagi pembaca.

Pekanbaru, September 2021

Halimatusa'diah
172310210

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DARTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
ABSTRAK	x
ABSTRAC	xi
MALKHAS	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Kegunaan Penelitian	8
E. Sistematika Penulisan	8
BAB II LANDASAN TEORI	10
A. Kompensasi.....	10
1. Pengertian Kompensasi.....	10
2. Fungsi dan Tujuan Kompensasi.....	11
3. Komponen-komponen Kompensasi.....	12
4. Jenis-jenis Kompensasi.....	13
5. Pemberian Kompensasi.....	15
6. Faktor-faktor yang Mempengaruhi pemberian Kompensasi .	17

7. Sistem dan Kebijakan Kompensasi	20
8. Tujuan Sistem Kompensasi	22
9. Waktu Pembayaran Kompensasi	25
10. Asas-asas Kompensasi	26
11. Kompensasi dalam Konsep Islam.....	27
B. Kinerja.....	29
1. Pengertian Kinerja	29
2. Penilaian Kinerja Karyawan	31
3. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja	34
4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	39
5. Pengukuran Kinerja Karyawan.....	41
6. Kinerja Dalam Pandangan Islam	43
C. Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS).....	45
1. Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS).....	45
2. Struktur Organisasi BAZNAS	46
3. Sistem Penghimpunan dan Kebijakan Penyaluran Dana BAZNAS	48
4. Program pemberdayaan BAZNAS	49
D. Penelitian Relevan	49
E. Konsep Operasional	52
F. Kerangka Berpikir.....	53
BAB III METODE PENELITIAN	54
A. Jenis Penelitian.....	54

B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	54
C. Subjek dan Objek Penelitian.....	55
D. Informan Penelitian.....	55
E. Sumber Data Penelitian.....	56
F. Teknik Pengumpulan Data.....	56
G. Teknik Pengolahan Data.....	58
H. Teknik Analisis Data.....	58
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	60
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	60
1. Sejarah berdirinya Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Pekanbaru	60
2. Visi dan Misi Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Pekanbaru	61
3. Struktur Organisasi Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Pekanbaru	62
4. Kebijakan Mutu dan Tujuan Mutu.....	63
5. Program Unggulan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Pekanbaru	65
B. Hasil Wawancara dan Temuan Penelitian	67
C. Pembahasan Hasil Penelitian.....	79
D. Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Pekanbaru	85

BAB V PENUTUP	87
A. Kesimpulan	87
B. Saran	88

DAFTAR KEPUSTAKAAN

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 : Jumlah karyawan BAZNAS Kota Pekanbaru.....	4
Tabel 1.2 : Pengumpulan Dana ZIZ BAZNAS Kota Pekanbaru	5
Tabel 1.3 : Pendayagunaan Dana ZIS BAZNAS Kota Pekanbaru	5
Tabel 2.1 : konsep Operasional.....	52
Tabel 3.1 : Jadwal Perencanaan Kegiatan Penelitian.....	55
Tabel 4.1 : Hasil Wawancara kepada Karyawan BAZNAS Kota Pekanbaru	67

Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 : Struktur Organisasi BAZNAS.....	47
Gambar 2.2 : Kerangka Berpikir.....	53
Gambar 4.1 : Struktur Organisasi BAZNAS Kota Pekanbaru.....	62



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran I : Surat Keputusan Dekan Fakultas Agama Islam Tentang
Penetapan Dosen Pembimbing Penulisan Skripsi Mahasiswa
- Lampiran II : Surat Pra Riset
- Lampiran III : Surat Balasan Prariset
- Lampiran IV : Surat Riset
- Lampiran V : Surat Balasan Riset
- Lampiran VI : Daftar Wawancara
- Lampiran VII : Dokumentasi
- Lampiran VIII : Hasil Cek Turnitin
- Lampiran IX : Surat Bukti Penerjemahan Abstrak Bahasa Arab-Inggris

ABSTRAK

ANALISIS KOMPENSASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN BADAN AMIL ZAKAT NASIONAL (BAZNAS) KOTA PEKANBARU

HALIMATUSA'DIAH

172310210

Kompensasi merupakan penghargaan atau pendapatan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan baik berupa uang, barang, atau pun fasilitas sebagai bentuk imbalan atas jasa dan pekerjaan yang telah dilakukan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kualitatif yaitu menganalisis, menggambarkan, dan meringkas berbagai situasi dan kondisi dari data yang dikumpulkan baik dari hasil wawancara, pengamatan dalam masalah yang diteliti dilapangan. Adapun hasil penelitian ini adalah, berdasarkan hasil wawancara dan analisis penulis mengenai pemberian kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Pekanbaru yang berkaitan dengan pemberian kompensasi dalam bentuk kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Dengan adanya pemberian kompensasi langsung berupa bayaran pokok, bayaran prestasi, dan insentif, dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kemudian dengan adanya pemberian kompensasi tidak langsung berupa program perlindungan, bayaran diluar jam kerja, dan fasilitas, juga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari peningkatan kinerja karyawan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Pekanbaru dalam pengumpulan dan pendayagunaan dana Zakat, Infaq, dan Shadaqah (ZIS). Dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung yaitu dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dalam hal ini adapun saran yang disampaikan yaitu agar mempertahankan dan meningkatkan kompensasi yang diberikan, karena mengingat pentingnya kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kata kunci : Kompensasi, Kinerja Karyawan, Badan Amil Zakat Nasional.

ABSTRACT

AN ANALYSIS OF COMPENSATION IN IMPROVING EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE NATIONAL BOARD OF ZAKAT (BAZNAS) IN PEKANBARU CITY

HALIMATUSA'DIAH

172310210

Compensation is an award or income given by a company to its employees in the form of money, goods, or facilities as a reward for services and jobs that have been done. This study aims to analyze the compensation in improving employee performance. The type of this study is descriptive qualitative research, with the data process of analyzing, describing, and summarizing the situations and conditions. The data collection techniques used are interviews and observations. Based on the results of interviews and analysis on the provision of compensation in improving the employee performance at the National Board of Zakat (BAZNAS), it is known that the provision of compensation consists of direct compensation and indirect compensation. The study shows that the provision of direct compensation in the form of basic payments, performance payments, and incentives can improve the employee performance. Then, the provision of indirect compensation in the form of protection programs, overtime pay and facilities can also improve the employee performance. It can be seen from the improvement of employee performance at the National Board of Zakat (BAZNAS) in Pekanbaru City in collecting and utilizing the funds of Zakat, Infaq, and Shadaqah (ZIS). So, it can be concluded that both direct compensation and indirect compensation can improve the employee performance. The suggestion of this study is to maintain and increase the amount of compensation, considering the importance of compensation in improving employee performance.

Keywords : Compensation, Employee Performance, National Board of Zakat.

ملخص

تحليل التعويض في ترقية اجراء الموظفين في هيئة العامل الزكاة القومية (BAZNAS) مدينة

بكنبارو

حليمة السعدية

172310210

كان التعويض هو جائزة التي ينالها الموظف من الشركة كعوض على عمله. يهدف هذا البحث إلى تحليل التعويض في ترقية اجراء الموظفين في هيئة العامل الزكاة القومية (BAZNAS) مدينة بكنبارو. وأما الطريقة المستخدمة في هذا البحث هي تحليل وصفي نوعي بالتحليل والتصوير والخلاصة من الأحوال. وجمعت البيانات بالمقابلة والملاحظة في الميدان. ودلت نتيجة من المقابلة وتحليل البحث عن التعويض في ترقية اجراء الموظفين في هيئة العامل الزكاة القومية (BAZNAS) مدينة بكنبارو المتعلقة بالتعويض إما ألتعويض المباشر والتعويض غير المباشر. إعطاء التعويض المباشر من بخشيش أساسي ومناقب وباعث يستطيع لترقية اجراء الموظف. ثم بالتعويض غير المباشر من برنامج الحماية وبخشيش في خارج العمل والتسهيلات تستطيع لترقية اجراء الموظف. وهذا نظرا إلى ترقية اجراء موظف في هيئة العامل الزكاة القومية (BAZNAS) مدينة بكنبارو من الجمع والفوائد من تبرع الزكاة، والانفاق والصدقة (ZIS). الخلاصة هي أن إعطاء التعويض المباشر وغير المباشر يستطيع لترقية اجراء الموظف. وأما الاقتراحات من الباحث هي لا بد على الشركة للدافع والترقية في إعطاء التعويض لأن التوعويض شئ مهم لترقية اجراء الموظف.

الكلمات الرئيسية: التعويض، اجراء الموظف، هيئة عامل الزكاة القومية

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam setiap organisasi atau perusahaan membutuhkan tenaga kerja untuk mengerjakan tugas-tugas yang telah diberikan, karena sumber daya manusia menduduki posisi yang cukup strategis dalam kehidupan suatu perusahaan. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan tergantung bagaimana perusahaan tersebut memajemen sumber daya manusia yang dimiliki. Dengan demikian seringkali didalam perusahaan besar selalu ada bagian yang bertugas untuk mendapatkan dan meningkatkan sumber daya manusianya.

Dalam menghasilkan sumber daya manusia (SDM) yang dibutuhkan, maka harus dilakukan usaha oleh perusahaan dalam memajemen sumber daya manusianya dalam pengembangan kualitas sumber daya manusia supaya potensi yang dimiliki bisa dimaksimalkan. Keberhasilan setiap perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Untuk mencapai tujuan yang diinginkan setiap perusahaan berusaha meningkatkan kinerja karyawannya. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang/organisasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Ada beberapa faktor yang dapat menunjang kinerja karyawan salah satunya adalah dengan kompensasi.

Pada era globalisasi sekarang ini setiap perusahaan menuntut agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan dan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan, supaya perusahaan mendapatkan laba dan

kontinuitas perusahaan terjamin. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan adalah imbalan berupa uang atau bukan uang, berdasarkan lama kerja dan keahlian yang dimiliki oleh seorang karyawan. (Zulkifli, Vol. 1 : 2018)

Kompensasi adalah penghargaan atau pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Purwati, Vol. 8 : 2020)

Terdapat dua aspek yang berkaitan dengan kompensasi. Pertama, pembayaran keuangan secara langsung berupa gaji, upah, dan insentif. Kedua, pembayaran tidak langsung berupa program perlindungan, bayaran diluar jam kerja dan fasilitas.

Pemberian kompensasi dari perusahaan merupakan salah satu faktor penting yang berpengaruh didalam pemilihan untuk bekerja disebuah organisasi. Pemberian kompensasi yang tepat bagi keinginan karyawan maupun kemampuan perusahaan, akan menciptakan hubungan kerjasama yang sehat untuk kemajuan kinerja perusahaan. Selain itu, kompensasi yang sesuai dengan keinginan karyawan atas pekerjaannya dapat memacu semangat karyawan untuk bekerja lebih baik dari waktu kewaktu, sehingga memberikan pengaruh positif bagi peningkatan hasil kerja karyawan. Kepuasan terhadap besarnya kompensasi merupakan elemen utama

terciptanya kepuasan kerja. Selain itu, kepuasan kompensasi juga berperan membentuk sikap seorang karyawan dalam bekerja. Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan dan kinerja, sebagai umpan balik yang dapat menjadikan karyawan menyesuaikan prilakunya. (Firmandari, Vol. IX : 2014)

Dalam ajaran Islam upah atau kompensasi yang layak bukanlah suatu konsesi tetapi suatu hak asasi yang dapat dipaksakan oleh seluruh kekuasaan Negara (Abdul Manan:1997). Nabi bersabda yang artinya “ *upah seorang buruh harus dibayarkan kepadanya sebelum keringat dibadannya kering*” selanjutnya diriwayatkan dari Ibnu Majah bahwa Nabi SAW bersabda yang artinya “*kewajiban para majikan hanya menerima pekerjaan yang mudah dilakukan oleh para karyawannya. Janganlah memperkerjakan mereka sedemikian rupa sehingga berakibat buruk bagi kesehatannya.*” (Zulkifli, Vol. 1 : 2018)

Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) merupakan organisasi non profit yang diorganisir oleh pemerintah yang bergerak dalam bidang pengelolaan zakat, infaq, dan shadaqoh (ZIS). Zakat Infak dan Shadaqah (ZIS) tersebut di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) memiliki 20 karyawan yang terdiri dari ketua, wakil ketua dan anggota untuk menjalankan lembaga ini. Dapat dilihat dari data karyawan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) sebagai berikut :

Tabel 1.1 : Jumlah Karyawan BAZNAS Kota Pekanbaru

No	Jumlah Karyawan Berdasarkan Jabatan	
	Jabatan	Jumlah Karyawan
1	Ketua	1
2	Wakil Ketua I Bidang Pengumpulan	1
3	Wakil Ketua II Bidang Pendistribusian dan Pendayagunaan	1
4	Wakil Ketua III Bidang Perencanaan, Keuangan dan Pelaporan	1
5	Wakil IV Bidang Administrasi, SDM dan Umum	1
6	Satuan Audit Internal	1
7	Kepatuhan Syariah	1
8	Pengelolaan dan Manajemen Mutu	1
9	Ketua Pelaksana	1
10	Bendahara	1
11	Staff Keuangan	2
12	Pendistribusian	1
13	Pengumpulan UPZ	1
14	Administrasi dan Pelayanan Muzakki	1
15	Pemberdayaan	2
16	Data dan Informasi	1
17	Pelayanan Mustahik	1
18	Tenaga Survey	2
Jumlah		21

Sumber: BAZNAS Kota Pekanbaru, 2021

Dari data diatas dapat dilihat karyawan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Pekanbaru memiliki tugas dan fungsi yang berbeda dan telah diamanahkan.

Tugas utama dari lembaga ini adalah pengumpulan, pendistribusian, dan pendayagunaan dana zakat, infaq, dan shadaqoh (ZIS). Tiga tugas utama tersebut merupakan titik tumpu bagi suatu lembaga Amil Zakat. Dengan pendistribusian dan pendayagunaan yang baik maka masyarakat

mempercayakan sepenuhnya harta yang diberikan kepada amil. Seperti data dibawah ini merupakan bentuk kinerja dari *Quantity of work* dan *Quality of work* dalam pengumpulan dan pendayagunaan pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Pekanbaru tahun 2017-2020:

Tabel 1.2 : Pengumpulan Dana ZIS BAZNAS Kota Pekanbaru

No	Tahun	Jumlah
1	2017	Rp 5.310.556.536
2	2018	Rp 5.898.571.131
3	2019	Rp 6.835.152.422
4	2020	Rp 6.531.288.584

Sumber: BAZNAS Kota Pekanbaru, 2021

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa lembaga BAZNAS Kota Pekanbaru memperoleh pengumpulan dana ZIS tahun 2017 sebesar Rp 5.310.556.536 pada tahun 2018 memperoleh dana ZIS sebesar Rp 5.898.571.131 pada tahun 2019 memperoleh dana ZIS sebesar Rp 6.835.152.422 dan pada tahun 2020 memperoleh dana ZIS sebesar 6.531.288.584 Dari penjelasan ini dapat ditarik kesimpulan bahwa masyarakat sadar untuk menyisihkan penghasilannya untuk berzakat, infaq dan shadaqah setiap tahunnya meningkat.

Tabel 1.3 : Pendayagunaan Dana ZIS BAZNAS Kota Pekanbaru

No	Tahun	Jumlah
1	2017	Rp 5.391.726.060
2	2018	Rp 5.418.424.689
3	2019	Rp 6.532.616.531
4	2020	Rp 6.055.682.902

Sumber: BAZNAS Kota Pekanbaru, 2021

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa lembaga BAZNAS Kota Pekanbaru melakukan pendayagunaan dana ZIS tahun 2017 sebesar Rp

5.391.726.060 pada tahun 2018 mendistribusikan dana ZIS sebesar Rp 5.418.424.689 pada tahun 2019 mendistribusikan dana ZIS sebesar Rp 6.532.616.531 dan pada tahun 2020 mendistribusikan dana ZIS sebesar Rp 6.055.682.902. Dari penjelasan ini dapat ditarik kesimpulan bahwa amil BAZNAS Kota Pekanbaru mendistribusikan dana zakat setiap tahunnya meningkat.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti terhadap beberapa karyawan yang ada di BAZNAS Kota Pekanbaru mengenai pemberian kompensasi karyawan mendapatkan hasil bahwa Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Pekanbaru, terdapat kompensasi langsung berupa gaji, insentif, tunjangan berkala, dan biaya makan. Biaya makan bagi karyawan yang hadir akan mendapatkan sebesar Rp 20.000 perhari dengan batas waktu 13:30 WIB, sebaliknya bagi karyawan yang tidak hadir atau pun datang pada waktu 13:30 WIB tidak mendapatkan biaya makan dihari itu saja. Selanjutnya, karyawan juga mendapatkan kompensasi tidak langsung berupa tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, liburan (studi banding), fasilitas serta penghargaan karyawan yang berprestasi. Pemberian imbalan karyawan yang berprestasi ini dibagi menjadi dua yaitu kompensasi langsung berupa uang sebesar Rp 76.000 dan kompensasi tidak langsung berupa photo yang dipajang di instansi BAZNAS Kota Pekanbaru.

Pemberian kompensasi yang efektif dapat mendorong karyawan untuk menjalankan tugas dan pekerjaannya sebaik mungkin, sehingga pada akhirnya akan mampu untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari

data pengumpulan dan pendayagunaan dana Zakat, Infaq dan Shadaqah (ZIS) pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Pekanbaru dari tahun 2017 sampai dengan tahun 2020 mengalami peningkatan setiap tahunnya. Peneliti menduga bahwa peningkatan kinerja karyawan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Pekanbaru meningkat dengan adanya kompensasi yang diberikan oleh Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Pekanbaru terhadap karyawan.

Berdasarkan penjabaran diatas dapat disimpulkan bahwa hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan sangat erat dan penting sekali. Maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “analisis kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Pekanbaru”.

B. Perumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana hubungan kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Pekanbaru ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Pekanbaru.

D. Kegunaan Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan perusahaan dalam mengambil kebijakan mengenai pemberian kompensasi sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi pihak Lain

Sebagai bahan pertimbangan bagi pihak-pihak yang membutuhkan informasi sebagai dasar perbandingan untuk dijadikan evaluasi.

3. Sebagai bahan referensi bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian yang sama atau pun kelanjutan dari penelitian ini.

E. Sistematika Penulisan

Secara garis besar, sistematika penulisan penelitian dibagi dalam tiga bab, yaitu sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini menguraikan landasan teori tentang kinerja, kompensasi dan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) yang meliputi pengertian kinerja, penilaian kinerja karyawan, tujuan dan manfaat penilaian kinerja, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, pengukuran kinerja karyawan, kinerja dalam pandangan Islam, pengertian

kompensasi, fungsi dan tujuan kompensasi, komponen-komponen kompensasi, jenis-jenis kompensasi, pemberian kompensasi, faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi, sistem dan kebijaksanaan kompensasi, tujuan sistem kompensasi, waktu pembayaran kompensasi, asas-asas kompensasi, kompensasi dalam konsep Islam, Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS), struktur organisasi BAZNAS, system penghimpunan dan kebijakan penyaluran dana BAZNAS, dan program pemberdayaan BAZNAS.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menerangkan mengenai metode penelitian terdiri dari jenis penelitian, tempat dan waktu penelitian, subjek dan objek penelitian, informan, sumber data penelitian, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan data, dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan tentang gambaran umum lokasi penelitian, hasil wawancara dan temuan penelitian, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V : PENUTUP

Bab ini menguraikan tentang kesimpulan dan saran.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian upah dan imbalan untuk pelayanan yang telah diberikan oleh pegawai. Ada berbagai bentuk pembayaran upah baik berupa uang (*Financial*) maupun yang tidak berupa uang (*Nonfinancial*). (Mangkunegara, 2011:83)

Kompensasi merupakan balas jasa yang diterima oleh karyawan. Balas jasa diterima karena tenaga atau keahlian yang digunakan. pemberian kompensasi harus menyeimbangkan kemampuan perusahaan melalui peningkatan kemampuan karyawannya. (Kasmir, 2015:180)

Menurut Gary Dessler (1997) dalam Hartanto (2016:81) kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dari pekerjaan yang dilakukannya.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan, pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan segala jenis pemberian penghargaan individu sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. (Rivai, 2013:741)

Sedangkan menurut (Hasibuan, 2014:242) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung

yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

2. Fungsi dan Tujuan Kompensasi

Menurut Samsuddin (2006) dalam Yusuf (2015:241) pemberian kompensasi didalam organisasi memiliki fungsi sebagai berikut:

- a. Pengalokasian sumberdaya manusia secara efisien. Fungsi ini menunjukkan pemberian kompensasi kepada karyawan yang berprestasi akan mendorong untuk bekerja lebih baik.
- b. Pengumuman sumberdaya manusia secara efisien dan efektif. Dengan adanya pemberian kompensasi kepada karyawan mengandung implementasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga karyawan secara seefisien dan seefektif mungkin.
- c. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Sistem pemberian kompensasi dapat membantu stabilitas organisasi dan mendorong pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.

Menurut (Yusuf, 2015:243) pemberian kompensasi didalam suatu perusahaan memiliki tujuan sebagai berikut:

- a. Karyawan menerima kompensasi berupa upah, gaji atau bentuk lainnya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau kebutuhan ekonominya. Dengan kepastian menerima upah atau gaji secara teratur, berarti ada jaminan *economic security* bagi dirinya dan keluarga yang ditanggung.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja. Pemberian kompensasi akan semakin baik dan mendorong karyawan bekerja secara produktif.

- c. Memajukan organisasi atau perusahaan. Semakin berani suatu perusahaan memberikan kompensasi yang tinggi, itu akan menunjukkan semakin suksesnya suatu perusahaan. Sebab pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin apabila pendapatan perusahaan yang digunakan semakin besar.
- d. Menciptakan keseimbangan dan keadilan. Berarti bahwa pemberian kompensasi berhubungan dengan persyaratan yang dipenuhi oleh karyawan pada jabatan sehingga tercipta keseimbangan antara *input* dan *output*.

3. Komponen-komponen Kompensasi

Menurut (Rivai, 2013:744) terdapat komponen-komponen kompensasi sebagai berikut:

- a. Gaji, merupakan balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensinya menjadi seorang karyawan yang memberikan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Atau dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dalam sebuah perusahaan.
- b. Upah, merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan dan banyaknya pelayanan yang diberikan. Ini tidak seperti gaji yang jumlahnya tetap, namun besar upah dapat berubah-ubah tergantung keluaran yang dihasilkan.

Insentif, adalah imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif bentuk lain dari

upah langsung diluar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, biasanya disebut kompensasi berdasarkan kinerja *pay for performance plan*.

4. Jenis-jenis Kompensasi

Ada tiga jenis kompensasi menurut Nawawi (2005) dalam Priansa (2017:294) yaitu sebagai berikut:

- a. Kompensasi langsung, yaitu penghargaan atau ganjaran yang disebut gaji atau upah yang dibayar secara tetap berdasarkan waktu yang tetap.
- b. Kompensasi tidak langsung, yaitu pemberian keuntungan atau manfaat bagi pekerja diluar gaji atau upah tetap berupa uang atau barang.
- c. Insentif, yaitu penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, tetapi sifatnya tidak tetap sewaktu-waktu.

Kompensasi dibagi menjadi dua menurut Nawawi (2005) dalam Priansa (2017:294) adalah sebagai berikut:

- a. Kompensasi berdasarkan bentuknya, terdiri dari kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial misalnya seperti gaji. Sedangkan kompensasi non finansial merupakan imbalan dalam bentuk kepuasan seseorang yang diperoleh dari pekerjaannya sendiri atau dari lingkungannya, baik secara fisik maupun psikologis ditempat bekerja. Ciri-ciri dari kompensasi finansial yaitu kepuasan yang diperoleh dari melaksanakan tugas-tugas yang berhubungan dengan pekerjaan.

b. Kompensasi berdasarkan cara pemberiannya yaitu:

- 1) Kompensasi finansial langsung terdiri dari bayaran *pay* yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus, atau komisi.
- 2) Kompensasi finansial tidak langsung merupakan tunjangan, meliputi semua imbalan finansial yang tidak mencakup didalam kompensasi finansial langsung, seperti program asuransi pegawai, pertolongan sosial, pembayaran biaya sakit, cuti dan lain sebagainya.

Jenis-jenis kompensasi menurut Simamora (2004) dalam Priansa (2017:295) adalah sebagai berikut:

a. Kompensasi finansial

1) Kompensasi langsung

- Bayaran pokok (*base pay*) yaitu upah dan gaji
- Bayaran prestasi (*merit pay*)
- Bayaran insentif (*incentive pay*) yaitu bonus, komisi, pembagian laba, pembagian keuntungan, dan pembagian saham
- Bayaran tertangguh (*deffered pay*) yaitu program tabungan dan anuitas pembelian saham

2) Kompensasi tidak langsung

- Program perlindungan yaitu asuransi kesehatan, asuransi jiwa, asuransi pegawai dan pensiun.
- Bayaran diluar jam kerja seperti liburan, hari besar, cuti tahunan, dan cuti hamil.

- Fasilitas yaitu seperti kendaraan, ruang kantor, dan tempat parkir.

b. Kompensasi Nonfinansial

- 1) Pekerjaan, yaitu tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan, serta rasa pencapaian.
- 2) Lingkungan kerja, yaitu kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten, kerabat kerja yang menyenangkan, serta lingkungan kerja yang nyaman.

5. Pemberian Kompensasi

Program kompensasi atau balas jasa bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan, serta pemerintah/masyarakat. Supaya tujuan tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip adil dan wajar, undang-undang perburuhan, serta memerhatikan internal dan eksternal. (Hasibuan, 2002:120)

Program kompensasi harus bisa menjawab pertanyaan apa saja yang bisa mendorong seseorang bekerja dan mengapa ada orang yang bekerja keras, sedangkan ada orang lain yang bekerja sedang-sedang saja. (Hasibuan, 2002:120)

Peterson dan Plowman dalam Hasibuan (2002:120) mengatakan bahwa orang mau bekerja karena hal-hal sebagai berikut :

- a. *The desire to life*, artinya keinginan untuk hidup adalah keinginan utama dari setiap orang. Manusia bekerja untuk dapat makan dan makan untuk dapat melanjutkan hidup.

- b. *The desire for possession*, artinya keinginan untuk memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia, ini merupakan salah satu sebab mengapa manusia ingin bekerja.
- c. *The desire for power*, artinya keinginan akan kekuasaan, hal ini juga mendorong seseorang untuk bekerja.
- d. *The desire for recognition*, artinya keinginan akan pengakuan, ini merupakan jenis terakhir dari kebutuhan dan mendorong orang untuk bekerja.

Menurut (Hasibuan, 2002:120) Dengan demikian dapat diketahui bahwa setiap pekerja mempunyai motif dan kebutuhan tertentu dan mengharapkan kepuasan dari hasil pekerjaannya. Kebutuhan yang dipuaskan dengan bekerja adalah sebagai berikut :

- a. Kebutuhan fisik dan keamanan, menyangkut kepuasan kebutuhan fisik dan biologis seperti makan, minum, dan tempat tinggal. Disamping itu kebutuhan akan rasa aman dalam menikmatinya.
- b. Kebutuhan sosial, karena manusia membutuhkan satu sama lain maka terdapat berbagai kebutuhan yang hanya bisa dipuaskan apabila setiap individu menolong dan diakui oleh orang lain.
- c. Kebutuhan egoistik, hal ini berhubungan dengan keinginan orang untuk bebas, dalam mengerjakan sesuatu secara sendiri dan merasa puas karena berhasil menyelesaikannya.

6. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi

Ada berbagai faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan menurut Hasibuan (2009) dalam Hartanto (2016:87) adalah sebagai berikut:

a. Penawaran dan permintaan

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak dari pada lowongan kerja (permintaan) maka kompensasi relatif kecil, sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit dari pada lowongan pekerjaan maka kompensasi relatif semakin besar.

b. Kemampuan dan kesediaan perusahaan

Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang, maka tingkat kompensasi relatif kecil.

c. Serikat buruh / organisasi karyawan

Jika serikat buruh kuat dan berpengaruh, maka tingkat kompensasi semakin besar. Maka sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh, maka tingkat kompensasi relative kecil.

d. Produktivitas kerja karyawan

Apabila produktivitas karyawan baik dan banyak, maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya jika produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

e. Pemerintah dan undang-undang keppres

Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah / balas jasa minimum. Peraturan pemerintah sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa kepada karyawan. Pemerintah mempunyai kewajiban melindungi masyarakat dan tidak sewenang-wenang.

f. Biaya hidup

Jika biaya hidup didaerah itu tinggi maka tingkat kompensasi / upah semakin besar. Maka sebaliknya, jika tingkat biaya hidup diaerah itu rendah maka tingkat kompensasi / upah relative kecil. Seperti tingkat upah di Jakarta lebih besar dari pada di Bandung.

g. Posisi jabatan karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi maka akan menerima gaji / kompensasi lebih besar. Dan sebaliknya jika karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji / kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapat gaji / kompensasi lebih besar pula.

h. Pendidikan dan pengalaman kerja

Apabila pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji balas jasa nya akan semakin besar, karena kecakapan dan keterampilannya lebih baik. Dan sebaliknya, jika karyawan yang

mempunyai pendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji / kompensasinya kecil.

Sedangkan menurut (Priansa, 2017:306) faktor-faktor yang mempengaruhi perusahaan untuk menentukan pemberian kompensasi adalah sebagai berikut:

a. Kinerja dan produktivitas kerja

Setiap perusahaan pasti menginginkan keuntungan yang optimal dalam bisnisnya. Keuntungan ini dapat berupa keuntungan material ataupun keuntungan nonmaterial. Dengan begitu perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja pegawainya, agar memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan. Perusahaan tidak mungkin membayar atau memberikan kompensasi melebihi kontribusi pegawai terhadap perusahaan.

b. Kemampuan membayar

Pemberian kompensasi tergantung pada perusahaan, perusahaan tidak mungkin membayar kompensasi melebihi kemampuan perusahaannya. Jika pemberian kompensasi di atas kemampuan perusahaan, maka perusahaan akan terancam bangkrut.

c. Kesiediaan membayar

Kesiediaan membayar berpengaruh terhadap kebijakan pemberian kompensasi kepada pegawai. Banyak perusahaan yang mampu memberikan kompensasi yang tinggi, tetapi tidak semua perusahaan memberikan kompensasi yang tinggi.

d. Suplai dan permintaan pegawai

Pegawai akan mempengaruhi banyak sedikitnya sistem pemberian kompensasi. Pegawai yang tidak mempunyai keterampilan dan kemampuan diatas rata-rata pegawai pada umumnya akan diberikan kompensasi yang lebih rendah.

e. Serikat pekerja

Serikat pegawai, serikat pekerja, maupun serikat buruh akan mempengaruhi kebijakan pemberian kompensasi. Para pekerja biasanya memperjuangkan anggotanya untuk mendapatkan kompensasi yang adil, layak, dan wajar. Apabila perusahaan yang memberikan kompensasi yang tidak sesuai, maka pekerja akan menuntut perusahaan tersebut.

f. Undang-undang dan peraturan yang berlaku

Undang-undang dan peraturan mengenai ketenagakerjaan mendapatkan sorotan yang tajam karena kebijakannya bersentuhan langsung dengan para pegawai. Undang-undang dan peraturan akan mempengaruhi sistem pemberian kompensasi perusahaan. Misalnya, UU, pegawai dan peraturan UMR.

7. Sistem dan Kebijakan Kompensasi

a. Sistem kompensasi

Menurut (Hasibuan, 2002:123) sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan adalah sebagai berikut :

1) Sistem waktu

Dalam sistem waktu, besarnya kompensasi (gaji dan upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, atau bulan. Administrasi pengupahan sistem waktu relatif mudah dan dapat diterapkan kepada karyawan tetap maupun pekerja harian. Sistem waktu biasanya ditetapkan jika prestasi kerja sulit diukur perunitnya dan bagi karyawan tetap kompensasinya dibayar atas sistem waktu secara periodik setiap bulannya. Besarnya kompensasi system waktu didasarnya kepada lamanya bekerja bukan dikaitkan pada prestasi kerjanya. Kebaikan sistem waktu ialah administrasi pengupahannya mudah dan besar kompensasinya yang dibayarkan tetap. Sedangkan kelemahan dari sistem waktu adalah pekerja yang tidak rajin kompensasinya tetap dibayar sesuai perjanjian.

2) Sistem hasil (*output*)

Dalam sistem hasil besar kompensasi/upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti perpotong, meter, liter, dan kilogram. Sistem hasil tidak dapat diterapkan kepada karyawan tetap (sistem waktu) dan jenis pekerjaan yang tidak mempunyai standar fisik, seperti bagi karyawan administrasi. Kebaikan dari sistem hasil ini memberikan kesempatan bagi karyawan yang bekerja bersungguh-sungguh dan berprestasi baik akan memperoleh balas jasa yang lebih besar. Sedangkan kelemahan dari sistem hasil ini kualitas barang yang

dihasilkan kurang baik dan karyawan yang kurang mampu balas jasanya kecil.

3) Sistem borongan

Sistem borongan merupakan suatu cara pengupahan yang menetapkan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Jadi, dalam sistem borongan pekerja bisa mendapat balas jasa besar atau kecil tergantung atas kecermatan dan kalkulasi mereka.

b. Kebijakan kompensasi

Kebijakan kompensasi baik besar, susunan, maupun waktu pembayarannya dapat mendorong gairah kerja dan keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran perusahaan. Besarnya kompensasi harus ditetapkan berdasarkan analisis pekerjaan, uraian pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, posisi jabatan, konsistensi eksternal, dan berpedoman kepada keadilan dan undang-undang perburuhan. Susunan kompensasi yang ditetapkan dengan baik akan memberikan motivasi kerja bagi karyawan.

8. Tujuan Sistem Kompensasi

Pemberian kompensasi dalam organisasi harus diatur sehingga menjadi sistem yang baik dalam organisasi. Menurut (Notoatmodjo, 1997:144) Dengan adanya sistem yang baik akan mencapai tujuan sebagai berikut:

a. Menghargai prestasi kerja

Dengan pemberian kompensasi yang memadai merupakan suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja karyawan. Kemudian akan mendorong perilaku atau performance karyawan sesuai yang diinginkan.

b. Menjamin keadilan

Adanya sistem kompensasi yang baik, akan menjamin keadilan diantara karyawan dalam organisasi. Para karyawan akan memperoleh imbalan sesuai dengan jabatan, tugas, fungsi, dan prestasi kerjanya.

c. Mempertahankan karyawan

Dengan sistem kompensasi yang baik, karyawan akan betah dan bertahan bekerja dalam suatu organisasi. Berarti hal ini dapat mencegah keluarnya karyawan dari organisasi tersebut.

d. Memperoleh karyawan yang bermutu

Dengan adanya sistem kompensasi yang baik, akan menarik calon karyawan lebih banyak. Dengan banyaknya pelamar dan calon karyawan akan mempunyai peluang untuk memilih karyawan yang bermutu tinggi.

e. Pengendalian biaya

Adanya sistem pemberian kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, hal ini akan menghemat biaya untuk rekrutmen dan seleksi calon karyawan baru.

f. Memenuhi peraturan-peraturan

Sistem administrasi kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah. Organisasi yang baik dituntut adanya sistem administrasi kompensasi yang baik pula.

Sedangkan menurut Priansa (2017:300) adapun tujuan dari sistem kompensasi sebagai berikut:

a. Menghargai kinerja

Memberikan kompensasi yang memadai adalah bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada kinerja pegawainya.

b. Menjamin keadilan

Sistem kompensasi yang baik akan mewujudkan keadilan antara pegawai dalam perusahaan. Setiap pegawai akan memperoleh imbalan sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan, serta kinerjanya.

c. Mempertahankan pegawai

Jika sistem kompensasi baik maka akan membuat pegawai betah, sehingga mengurangi tingkat keluarnya pegawai.

d. Memperoleh pegawai yang bermutu

Sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon pegawai. Dengan banyaknya pelamar dan calon pegawai, perusahaan memiliki banyak alternatif ketika memilih pegawai yang bermutu diantara calon pegawai yang lainnya.

e. Pengendalian biaya

Sistem pemberian kompensasi yang baik akan mengurangi seringnya perusahaan melakukan rekrutmen. Hal ini akan menghemat biaya.

f. Memenuhi peraturan yang berlaku

Sistem administrasi kompensasi yang baik akan mengadaptasi kepada peraturan undang-undang yang berlaku, sehingga menghindari gugatan dari pihak pegawai maupun pihak eksternal.

9. Waktu Pembayaran Kompensasi

Menurut (Hasibuan, 2002:127) kompensasi harus dibayar pada tepat waktu dan jangan sampai terjadi penundaan, supaya kepercayaan karyawan terhadap bonafiditas perusahaan semakin besar, serta ketenangan dan konsentrasi kerja akan lebih baik. Jika pembayaran kompensasi tidak tepat pada waktunya akan mengakibatkan disiplin, moral, dan gairah kerja karyawan menurun, bahkan terjadi *turnover* karyawan semakin besar. Kebijakan waktu pembayaran kompensasi hendaknya mempunyai prinsip dari pada menunda lebih baik mempercepat dan menetapkan waktu yang paling tepat.

Waktu pembayaran kompensasi yang tepat akan memberikan dampak positif bagi karyawan dan perusahaan. Jadi, kebijakan kompensasi harus diprogram dengan baik dan diinformasikan secara jelas kepada karyawan supaya bermanfaat kepada semua pihak. (Hasibuan, 2002:127)

10. Asas-asas Kompensasi

Menurut (Priansa, 2017:292) perusahaan menetapkan program kompensasi berdasarkan asas keadilan, asas kelayakan serta kewajaran, dengan memperhatikan undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku. Asas-asas yang penting untuk diterapkan dalam pemberian kompensasi bagi pegawai adalah sebagai berikut:

a. Keadilan

Kompensasi mempengaruhi perilaku pegawai didalam perusahaan, apabila pemberian kompensasi tidak berdasarkan asas keadilan maka akan mempengaruhi kinerja pegawai. Asas keadilan merupakan konsistensi imbalan yang melakukan bobot tugas yang sama. Pemberian kompensasi yang baik harus mengurangi keluhan dan ketidakpuasan yang timbul dari pegawai. Kompensasi yang adil bukan berarti setiap pegawai menerima kompensasi yang sama besarnya, tetapi berdasarkan asas adil, baik dalam penilaian, pemberian hadiah perlakuan, ataupun hukuman pada setiap pegawai. Asas keadilan menciptakan suasana kerja sama yang baik, disiplin, motivasi kerja, loyalitas, serta stabilitas pegawai lebih baik.

b. Kelayakan dan kewajaran

Kompensasi yang diterima oleh pegawai harus dapat memenuhi kebutuhan dirinya dan keluarganya dengan tingkatan layak dan wajar. Tolak ukur layak bersifat relatif, tetapi penetapan minimal besaran kompensasi yang diberikan perusahaan mengacu kepada standar hidup

daerah. Dengan berpatokan kepada Standar Upah Minimum Regional (UMR) baik ditingkat provinsi maupun tingkat kota/kabupaten. Kompensasi yang wajar harus mempertimbangkan faktor-faktor seperti pendidikan, kinerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab serta jabatan. Manajemen SDM harus menyesuaikan kompensasi yang diterima pegawai, hal ini penting agar semangat kerja pegawai tetap tinggi serta terhindar dari resiko timbulnya tuntutan pegawai, pekerja, serikat buruh, maupun pemerintah.

11. Kompensasi dalam konsep Islam

Menurut Afzalurrahman (1995) dalam Siswanto (2020:301) Islam memberikan solusi yang tepat tentang upah dan perlindungan antara majikan dan pekerjanya. Karyawan mendapatkan upah yang layak tanpa melanggar hak-hak majikannya. Upah ditetapkan dengan cara yang layak tanpa tekanan dari pihak manapun. Prinsip ini dijelaskan dalam QS. Al-Baqarah ayat 279:

لَا تَظْلِمُونَ وَلَا تُظْلَمُونَ ٢٧٩

Artinya: “janganlah berbuat dzalim (merugikan) dan engkau tidak didzalimi (dirugikan)”. (Kementerian Agama RI, 2019)

Menurut (Siswanto, 2020:301) Kedua belah pihak yang bekerja sama harus bersikap adil terhadap semua orang yang bertransaksi satu sama lainnya. Jika merugikan pekerja mereka tidak dibayar dengan adil dan sah dari produk bersama. Sedangkan merugikan majikan mereka dipaksa membayar upah karyawan melebihi yang majikan mampu bayarkan. Prinsip keadilan terdapat dalam QS. Al-Jasiyah ayat 22:

وَخَلَقَ اللَّهُ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ بِالْحَقِّ وَلِيُجْزَى كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ٢٢

Artinya: "Allah menciptakan alam semesta ini dengan tujuan yang benar, agar setiap orang akan menerima balasan sesuai dengan usahanya, dan mereka tidak didzalimi". (Kementerian Agama RI, 2019)

Menurut (Siswanto, 2020:302) berpendapat upah karyawan ditetapkan oleh kerja serta kontribusi terhadap produk dan harus dibayar tidak kurang dan tidak lebih dari yang dikerjakan. Para karyawan harus mendapatkan upah sesuai dengan kontribusinya pada produksi. Terdapat dalam QS. Al-Ahqaf ayat 19:

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ١٩

Artinya: "dan Allah mencukupkan bagi mereka balasaan pekerjaan-pekerjaan mereka, sedang mereka tidak dirugikan". (Kementerian Agama RI, 2019)

Menurut Abu Sinn pada masa Rasulullah, pribadi yang menetapkan upah pegawainya harus sesuai dengan kondisi, tanggung jawab, serta jenis pekerjaannya. Proses penetapan gaji pertama kali dalam Islam, bisa dilihat dari kebijakan Rasulullah untuk memberikan gaji satu dirham setiap hari kepada Itab bin Usaid yang diangkat sebagai Gubernur Mekkah. Pada masa Khalifah Umar r.a, gaji pegawai disesuaikan dengan tingkat kebutuhan dan kesejahteraan masyarakat. Jika tingkat biaya hidup masyarakat setempat meningkat, upah para pegawai harus dinaikkan, sehingga mereka bisa memenuhi kebutuhan hidup. (Siswanto, 2020:302)

Sedangkan Menurut (Hartanto, 2016:89) didalam Islam kompensasi harus diberikan kepada karyawan sebagai imbalan yang sudah dijanjikan oleh pemberi kerja. Orang yang memberikan kerja akan mendapatkan hasil dari pekerjaan yang telah selesai dikerjakan, sedangkan pekerja akan mendapatkan

upah atau kompensasi dari tenaga yang telah dikeluarkannya. Adapun hadist Rasulullah SAW tentang upah yang diriwayatkan oleh Abu Dzar bahwa Rasulullah SAW bersabda yang artinya :

وَعَنْ ابْنِ عُمَرَ -رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا- قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ (رَوَاهُ ابْنُ مَاجَةَ)

Artinya : “Dari Ibnu Umar Radiyallahu ‘anhu bahwa Rasulullah SAW bersabda: berikanlah kepada pekerja upahnya sebelum mengering keringatnya”. (HR. Ibnu Majah)

Dari hadist ini dapat dijelaskan bahwa segeralah menunaikan hak sipekerja setelah menyelesaikan pekerjaannya. upah yang bersifat materi haruslah berkaitan dengan keterjaminan dan kecukupan pangan dan sandang. (Hartanto, 2016:91)

B. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi yang dicapai oleh seseorang. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. (Mangkunegara, 2011:67)

Kinerja atau *performance* adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi melalui perencanaan suatu organisasi. (Moehariono, 2014:95)

Kinerja merupakan hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing karyawan, yang mengacu pada upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal. (Fatimah, 2017:12)

Menurut Kartono (1992) dalam Indrastuti (2012:107), kinerja merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang ditentukan oleh instansi kepada karyawan sesuai dengan *job* yang diberikan kepada masing-masing karyawan.

Menurut Soeprihanto (2001) dalam Siswanto (2020:283) berpendapat bahwa kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu yang berkaitan dengan standar, target, sasaran, serta kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Kinerja merupakan hasil dari proses atau aktivitas pada fungsi tertentu yang dilakukan oleh seseorang, baik sebagai individu maupun sebagai anggota dari suatu kelompok atau organisasi bisnis atau sosial pada periode tertentu yang hasilnya dapat dinikmati sendiri maupun kelompok atau perusahaan. (Alfani, Vol. 1 : 2018)

Sedangkan menurut (Permata, Vol. 13 : 2016) kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi selama satu periode waktu. Sasaran yang menjadi objek penilaian kinerja adalah kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolak ukur secara objektif yang dilakukan secara berkala.

2. Penilaian Kinerja Karyawan

Salah satu persoalan yang krusial dalam pengelolaan SDM adalah untuk menilai kinerja karyawan. Penilaian kinerja penting karena dengan cara penilaian kerja dapat diketahui seberapa tepat karyawan menjalankan tugas sesuai fungsinya. Ketepatan karyawan dalam menjalankan fungsinya akan berpengaruh terhadap pencapaian kinerja perusahaan. Selain itu, hasil penilaian kinerja karyawan akan memberikan informasi penting terhadap proses pengembangan karyawan. (Nuraini, 2013:149)

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) pada dasarnya adalah faktor untuk mengembangkan suatu perusahaan secara efektif dan efisien dengan adanya kebijakan atau program yang lebih baik dari perusahaan. Dessler dalam Nuraini (2013:150) berpendapat bahwa Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan perusahaan secara keseluruhan, melalui penilaian maka dapat diketahui bagaimana kinerja karyawan sebenarnya. Penilaian kinerja sebagai evaluasi kinerja karyawan saat ini atau dimasa lalu relatif pada standar prestasinya.

Sedangkan menurut Mondy dalam Nuraini (2013:152) penilaian kinerja merupakan suatu sistem yang bersifat formal yang dilakukan secara periodik guna mereview dan mengevaluasi kinerja karyawan.

Penilaian kinerja adalah cara untuk mengukur kontribusi karyawan kepada organisasi tempat mereka bekerja. Menurut Gomes dalam Nuraini (2013:150) Model penilaian kinerja meliputi indikator sebagai berikut:

- a. Kualitas kerja, adalah akurasi, ketelitian dan bisa menerima atas pekerjaan yang dilakukan.

- b. Produktifitas, adalah kuantitas dan efisiensi kerja yang dihasilkan dalam periode tertentu.
- c. Pengetahuan pekerjaan, keterampilan dan informasi praktis atau teknis yang digunakan untuk bekerja.
- d. Bisa diandalkan, sejauh mana seorang karyawan bisa diandalkan atas penyelesaian tugas yang diberikan.
- e. Kehadiran, sejauh mana karyawan tepat waktu, memahami waktu istirahat dan catatan kehadiran secara keseluruhan.
- f. Kemandirian, sejauh mana pekerjaan yang dilakukan tanpa pengawasan.

Klasifikasi penilaian kinerja dibagi menjadi tiga kriteria menurut Kreitner dan Kinicki (2010) dalam Nyoto (2019:122) sebagai berikut:

- a. Pendekatan *trait* merupakan pendekatan penilaian kinerja yang berfokus pada individu. Pendekatan ini melakukan perankingan terhadap *trait* dan karakteristik individu seperti inisiatif, loyalitas, dan kemampuan mengambil keputusan.
- b. Pendekatan *prilaku*, pendekatan ini berfokus pada proses penilaian kinerja berdasarkan prilaku yang nyata serta mendukung kinerja seseorang.
- c. Pendekatan hasil merupakan pendekatan yang berfokus pada capaian atau produk. Metode penilaian kinerja yang menggunakan pendekatan hasil seperti *Management by Objective (MBO)*.

Metode-metode penilaian kinerja yang biasa digunakan menurut Mondy dan Noe (2005) dalam Nyoto (2019:123) yaitu:

- a. *Written Essay*, merupakan teknik penilaian kinerja dengan cara evaluator yaitu menulis deskripsi mengenai kekuatan pekerja, kinerjanya pada masa lalu dan memberikan saran untuk pengembangan pekerja tersebut.
- b. *Critical Incidents*, merupakan teknik penilaian kinerja dengan cara evaluator yaitu mencatat mengenai perilaku atau pencapaian terbaik dan terburuk (*extremely good or bad behavior*) para pekerja.
- c. *Graphic Rating Scale*, merupakan teknik penilaian kinerja dengan cara evaluator yaitu menilai kinerja karyawan menggunakan skala dalam mengukur faktor-faktor kinerja. Misalnya dalam mengukur tingkat inisiatif dan tanggungjawab karyawan. Skala yang digunakan 1 sampai 5, 1 terburuk dan 5 yang terbaik. Jika tingkat inisiatif dan tanggungjawab karyawan biasa saja misalnya diberi skor 3 atau 4, ini merupakan metode umum yang digunakan banyak orang.
- d. *Behaviourally Anchored Rating Scales (BARS)*, merupakan teknik penilaian kinerja dengan cara evaluator yaitu menilai karyawan berdasarkan jenis perilaku kerja yang mencerminkan dimensi kinerja dan membuat skalanya. Misalnya penilaian pelanggan, ia diberi skala 4 berarti kinerja lumayan baik. Jika pekerja membantu pelanggan yang kesulitan atau kebingungan, ia diberi skala 7 yang artinya kinerja memuaskan. Metode ini mendeskripsikan perilaku yang diharapkan sesuai dengan tingkat kinerja yang diharapkan. Dengan mendeskripsikannya metode ini mengurangi bias yang terjadi dalam penilaian.

- e. *Multiperson Comparison*, teknik penilaian kinerja yaitu dengan membandingkan karyawan dengan rekan kerjanya. Biasanya dilakukan oleh atasan (supervisor), hal ini berguna untuk penilaian prestasi kerja untuk kenaikan gaji, promosi, serta reward perusahaan.
- f. *Management by Objective (MBO)*, yaitu metode penilaian kerja dengan cara menilai karyawan berdasarkan pencapaian atas tujuan-tujuan spesifik yang telah ditentukan.

3. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut (Huseno, 2016:89) Penilaian kinerja adalah proses organisasi dalam menilai kinerja pegawainya. Tujuan penilaian kerja dilakukan adalah untuk memberikan umpan balik (*feedback*) kepada karyawan untuk upaya memperbaiki kinerja serta meningkatkan produktivitas organisasi.

a. Tujuan penilaian kinerja

Menurut (Fatimah, 2017:18), ada empat kategori tujuan dilakukannya penilaian kinerja, yaitu sebagai berikut:

- 1) Evaluasi dilakukan sebagai perbandingan antar karyawan. Proses Evaluasi kinerja atau penilaian kinerja ini dilakukan agar memberikan hasil perbandingan antara satu karyawan dengan karyawan lainnya.
- 2) Sistem pengembangan SDM yang memberikan perubahan dalam diri seseorang dengan berjalannya waktu. Hal ini dilakukan karena penilaian karyawan secara berkelanjutan, sehingga akan muncul perbandingan kinerja seseorang dari satu periode ke periode yang lain.

- 3) Pemeliharaan sistem yang digunakan sebuah perusahaan. Dengan adanya hasil penilaian kinerja sebuah perusahaan dapat mengetahui seberapa efektif sistem yang digunakan oleh perusahaan.
- 4) Dokumentasi keputusan-keputusan sumber daya manusia bila terjadi peningkatan. Penilaian kinerja dijadikan dokumentasi dalam penetapan kebijakan baru yang akan dibuat oleh perusahaan.

Menurut (Fatimah, 2017:20) teori lain menjelaskan bahwa adanya penilaian kinerja memiliki tujuan sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan kemampuan karyawan

Tujuan dilakukannya penilaian kinerja adalah untuk meningkatkan kemampuan karyawan. Namun syarat tercapainya tujuan yaitu adanya *tools* yang dapat meningkatkan motivasi karyawan. Misalnya, diberlakukannya sistem *punishment* dan *reward* bagi setiap karyawan. Setelah diketahui seberapa baik keberhasilan karyawan, maka akan muncul semangat dan motivasi untuk selalu meningkatkan prestasi. Sedangkan, bagi karyawan yang memiliki kemampuan yang kurang dibanding rekan kerja yang lain akan tergerak untuk mencapai prestasi yang baik.

- 2) Identifikasi faktor penghambat kinerja

Dilakukannya proses penilaian kinerja diharapkan dapat membantu perusahaan untuk memperoleh informasi mengenai mengapa seorang karyawan memiliki perbedaan dalam kemampuan walaupun memiliki

fasilitas kerja dan gaji yang sama. Perusahaan dapat mengidentifikasi kendala apa saja yang menghambat pencapaian prestasi yang diharapkan.

3) Menetapkan kebijakan strategis

Hasil akhir dari penilaian kinerja dapat membantu pihak manajemen untuk merumuskan kebijakan yang sesuai dengan aspek-aspek yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Suatu kebijakan akan memiliki nilai strategis apabila kebijakan tersebut membawa perubahan-perubahan positif bagi perusahaan. Seperti, menurunnya faktor penghambat pencapaian prestasi kerja karyawan dan meningkatnya produktifitas karyawan.

b. Manfaat penilaian kinerja

Menurut (Nyoto, 2019:134) Penilaian kinerja karyawan akan memberikan manfaat baik bagi karyawan, atasan maupun perusahaan. Bagi karyawan, penilaian kinerja akan memberikan sejumlah manfaat seperti:

- 1) Memberikan motivasi, adanya dorongan untuk berkompetisi secara sehat
- 2) Memberikan kejelasan standar penilaian kerja
- 3) Sebagai tolak ukur diri untuk perbaikan kinerja selanjutnya
- 4) Merupakan sarana untuk mengetahui kelemahan dan kelebihan diri sendiri
- 5) Sarana untuk mencari penyelesaian masalah kerja
- 6) Sarana untuk menjalin komunikasi dengan atasan

Kemudian, penilaian kinerja memberikan keuntungan tersendiri bagi atasan (pimpinan), yaitu:

- 1) Sebagai masukan untuk peningkatan manajemen
- 2) Memperbaiki sistem pengawasan
- 3) Sarana untuk meningkatkan kepuasan kerja
- 4) Sarana untuk mengenal karakteristik, kelemahan, dan kelebihan karyawan
- 5) Sebagai media komunikasi antara atasan dan bawahan untuk memberikan masukan bagi perusahaan

Sedangkan keuntungan untuk evaluasi bagi perusahaan, penilaian kinerja memiliki manfaat sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan kualitas perusahaan
- 2) Meningkatkan kinerja karyawan
- 3) Sebagai media komunikasi
- 4) Sebagai masukan untuk mengetahui jenis pelatihan atau training yang dibutuhkan karyawan

Menurut George dan Jones (2002) dalam Rusby (2017:150) mengemukakan manfaat penilaian kinerja adalah untuk penyesuaian kompensasi, pengembangan karir, keputusan penempatan, dan memberikan kesempatan kerja yang adil, sehingga karyawan dapat memperbaiki kinerjanya. hal ini berdampak pada perbaikan perencanaan serta pengembangan organisasi.

Sedangkan menurut Ghorpade dan Chen (1995) dalam Rusby (2017:150) berpendapat bahwa ada tiga fungsi penilaian kinerja didalam organisasi yaitu:

1) Fungsi penilaian kinerja merupakan sesuatu yang *inherent* dan tidak terhindarkan dalam organisasi. Dalam hal ini:

- Organisasi mengetahui prestasi pekerja melalui penilaian kinerja yang dilakukan.
- Penilaian perlu untuk menghitung kontribusi individu untuk kemajuan organisasi.
- Penilaian kinerja formal dapat melindungi organisasi dari tindakan negatif anggota organisasi lainnya.

2) Fungsi penilaian kinerja merupakan kegiatan dengan konsekuensi-konsekuensi terhadap individu dalam organisasi. Dari perspektif organisasi, kelemahan sistem dan kesalahan praktik penilaian kinerja akan berakibat tidak efektifnya pelaksanaan fungsi-fungsi sumberdaya manusia, seperti fungsi kompensasi, pengembangan dan pelatihan.

3) Kegiatan penilaian kinerja adalah suatu kegiatan yang mengharuskan penilai menghasilkan penilaian yang bersih, akurat, serta peringkat berdasarkan jasa individu.

Secara holistik, penilaian kinerja karyawan akan membantu menumbuhkan iklim kerja yang sehat karena pihak baik karyawan, atasan maupun perusahaan akan mendapatkan masukan berdasarkan evaluasi yang telah dilakukan. Dengan cara ini pula karyawan, atasan, dan perusahaan bisa saling bekerja sama secara sportif untuk meraih target yang telah ditetapkan. (Nyoto, 2019:134)

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Mangkunegara, 2011:67) Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

a. Faktor kemampuan (*ability*)

Secara psikologis kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya, jika pegawai memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Dengan demikian, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor motivasi (*motivation*)

Motivasi dapat diartikan dengan suatu sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) dalam bekerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi dalam pekerjaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Harbani Pasolong (2010) dalam Samsuddin (2018:80) sebagai berikut:

- a. Kemampuan, yaitu kemampuan disuatu bidang yang dipengaruhi bakat, intelegensi (kecerdasan), yang mencukupi serta minat.
- b. Kemauan, yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi terhadap tujuan organisasi.

- c. Energi, merupakan sumber kekuatan dari dalam diri seseorang. Dengan adanya energi seseorang mampu merespon dan bereaksi terhadap apapun yang dibutuhkan, tanpa berpikir panjang atau perhatian secara sadar, sehingga ketajaman mental dan konsentrasi dalam mengelola pekerjaan menjadi lebih tinggi.
- d. Teknologi, adalah penerapan pengetahuan yang ada guna mempermudah dalam melakukan pekerjaan.
- e. Kompensasi, yaitu sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kinerja serta bermanfaat baginya.
- f. Kejelasan tujuan, merupakan tujuan yang harus dicapai pegawai. Tujuan ini harus jelas supaya pekerjaan yang dilakukan pegawai dapat terarah dan berjalan secara efektif dan efisien.
- g. Keamanan, merupakan kebutuhan manusia yang fundamental. Pada umumnya seseorang yang merasa aman dalam melakukan pekerjaan akan berpengaruh terhadap kinerjanya.

Sedangkan menurut Armstrong (1998) dalam Nuraini (2013:151)

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

- a. Faktor individu (*personal factors*)
Yaitu faktor yang berkaitan dengan keahlian, motivasi, serta komitmen.
- b. Faktor kepemimpinan (*leadership factors*)
Yaitu faktor yang berkaitan dengan kualitas dukungan dan pengarahan yang diberikan oleh pimpinan ataupun manajer.
- c. Faktor kelompok/rekan kerja (*team factors*)

Yaitu faktor yang berkaitan dengan kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.

d. Faktor sistem (*system factors*)

Yaitu faktor yang berkaitan dengan system/metode kerja yang ada serta fasilitas yang disediakan oleh perusahaan.

e. Faktor situasi (*contextual/situational factors*)

Yaitu faktor yang berkaitan dengan tekanan dan perubahan lingkungan, baik lingkungan internal maupun lingkungan eksternal.

5. Pengukuran Kinerja Karyawan

Menurut Bernardin dan Russel (2001) dalam Huseno (2016) mengemukakan ada enam kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan sebagai berikut:

- a. *Quantity of work*, jumlah pekerjaan dan produktivitas yang dihasilkan oleh pegawai dalam waktu tertentu.
- b. *Quality of work*, proses pelaksanaan kegiatan pertimbangan ketelitian, kerapian, presisi, serta kelengkapan dalam menangani tugas perusahaan.
- c. *Timeliness*, merupakan lamanya suatu kegiatan diselesaikan pada waktu tertentu.
- d. *Initiative*, kemampuan karyawan dalam kemandirian, fleksibilitas berpikir, serta kesediaan untuk menerima tanggung jawab.
- e. *Adaptability*, kemampuan seorang karyawan untuk beradaptasi dan mempertimbangkan kemampuan untuk bereaksi untuk mengubah kebutuhan dan kondisi.

- f. *Cooperation*, pertimbangan kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain.

Kinerja karyawan dapat diukur dengan beberapa metode menurut Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan dalam Nyoto (2019:134) diantaranya:

- a. *Checklist*

Digunakan untuk melaporkan attitude karyawan. Perusahaan milik Tionghoa memiliki *Monitoring Sheet* yang bersifat mengukur kinerja karyawan. Semua item ditempatkan dalam kolom *Monitoring Sheet*.

- b. *Skla*

Metode ini menggunakan indikator penilaian berdasarkan faktor-faktor penting yang dibutuhkan dalam bekerja. Misalnya kemahiran (*skill*), kelompok kerja (*teamwork*) dan tanggungjawab.

- c. *Grading*

Setelah mengevaluasi performa kerja masing-masing karyawan, kemudian setiap karyawan diklarifikasi kedalam kategori yang sudah ditetapkan berdasarkan evaluasi performa yang telah dilakukan.

- d. *Ranking*

Yaitu membandingkan performa kerja antar karyawan lalu diberi ranking untuk mencari yang terbaik.

6. Kinerja dalam Pandangan Islam

Dalam pandangan Islam bekerja adalah sesuatu yang tidak bisa dipisahkan, dimulai dari niat untuk bekerja tidak hanya mencari materi didunia tetapi juga mencari pahala untuk diakhirat kelak. Dengan demikian, karena tujuan bekerja tidak hanya mencari materi maka upaya yang dikeluarkan tidak hanya kekuatan fisik tetapi juga kekuatan non fisik (doa). Kemudian *output* dari bekerja adalah sikap kerja dengan rasa tawakal. Islam mengajarkan jika kita bersyukur atas nikmat yang Allah berikan, maka Allah akan menambahkan nikmat yang lebih besar lagi. Nilai spiritual seperti itu akan memberikan motivasi untuk bekerja. Dengan demikian, seorang muslim akan menyikapi penilaian kerja dengan sikap kerja yang positif. (Amaliah, Vol. 29 : 2013)

Menurut (Arif, Vol. 15 : 2018) Kerja sebagai sumber nilai manusia berarti manusia yang menentukan nilai dan harga terhadap usahanya sendiri. Kerja juga merupakan sumber yang objektif bagi penilai kinerja manusia berdasarkan kelayakan. Islam menentukan ukuran dan syarat kelayakan serta syarat kegiatan untuk menentukan suatu pekerjaan dan tanggung jawab itu supaya dapat dinilai prestasi kerjanya. Dengan hal lain, Islam menyingkirkan perasaan pilih kasih dalam menilai prestasi seseorang baik dari segi sosial, ekonomi dan politik. Islam menjadikan kerja sebagai sumber nilai insan dan ukuran tanggung jawab yang berbeda. Allah SWT berfirman dalam QS. An-Najm ayat 39 :

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ ۝ ٣٩

Artinya: “Dan sesungguhnya tidak ada balasan bagi seseorang itu melainkan balasan apa yang diusahakan”. (Kementerian Agama RI, 2019).

Rasulallah SAW juga bersabda dalam hadist yang diriwayatkan Al-Bukhari :

مَا أَكَلَ أَحَدٌ طَعَامًا قَطُّ خَيْرًا مِنْ أَنْ يَأْكُلَ مِنْ عَمَلٍ يَدِهِ وَإِنَّ نَبِيَّ اللَّهِ دَاوُدَ عَلَيْهِ السَّلَامُ كَانَ يَأْكُلُ مِنْ عَمَلٍ يَدِهِ

Artinya : “*Tidaklah ada makanan seseorang itu yang lebih baik dari pada apa yang dimakannya dari hasil usaha tangannya sendiri*” (HR. Bukhari)

Al-Quran menanamkan kesadaran bahwa dengan bekerja berarti kita merealisasikan fungsi kehambaan kepada Allah, dan menempuh jalan menuju ridha-Nya, mengangkat harga diri, meningkatkan taraf hidup, serta memberi manfaat kepada sesama, bahkan kepada makhluk lain. Seorang muslim atau muslimah berusaha mengisi setiap ruang dan waktunya hanya dengan aktivitas yang berguna. Sembojannya adalah “ *Tiada waktu tanpa kerja, tiada waktu tanpa amal.*” (Arif, Vol. 15 : 2018)

Kinerja dalam perspektif Islam merupakan salah satu sarana hidup dan aktivitas yang mempunyai peran penting dalam kehidupan sosial. Bahkan bekerja sering dijadikan tolak ukur untuk menilai seseorang. Dilihat dari segi ekonomi, bekerja merupakan salah satu sarana produksi yang sangat penting disamping modal dan faktor alam lainnya. (Siswanto, 2020:287)

Menurut (Siswanto, 2020:288) dalam konsep Islam, bekerja adalah kewajiban bagi setiap manusia, walaupun Allah telah menjamin rezeki setiap manusia. Dengan demikian, rezeki tidak akan datang kepada manusia tanpa usaha dari orang yang bersangkutan. Oleh karena itu, jika seseorang ingin berkecukupan dan sejahtera ia harus bekerja. Dengan tegas Allah memerintahkan dalam firmanNya QS. At-Taubah ayat 105 :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ۝۱۰

Artinya: “Dan katakanlah, bekerja lah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaan itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitahukannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (Kementerian Agama RI, 2019)

C. Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS)

1. Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS)

Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) yang berkedudukan di Jakarta dibentuk oleh presiden RI dengan keputusan presiden atas usulan dari Menteri Agama RI. BAZNAS lahir sesuai Undang-Undang RI nomor 38 tahun 1999 tentang pengelolaan zakat serta keputusan Presiden RI nomor 8 tahun 2001. BAZNAS diharapkan menjadi Lembaga Amil Zakat yang dapat mengemban amanah bagi muzakki dan mustahiq yang menggantungkan harapannya pada dana ZIS. Asas BAZNAS dalam mengelola dana ZIS yaitu dengan bermoral amanah, bermanajemen transparan, professional, serta bersikap kreatif dan inovatif. Profil organisasi BAZNAS (2003) dalam Khasanah (2010:84)

2. Struktur Organisasi Baznas

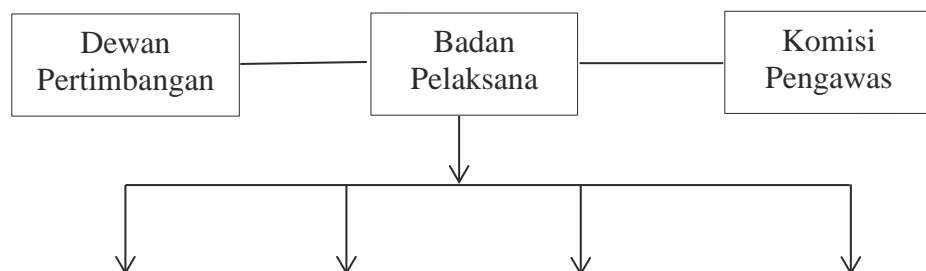
Struktur organisasi Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) terdiri dari tiga lapisan yaitu, dewan pertimbangan, komisi pengawas, serta badan pelaksana. Ketiga lapisan tersebut menempati posisi sejajar, namun secara mekanistik operasional sesuai dengan peran dan fungsinya. Dewan pertimbangan merupakan lapisan tertinggi, komisi pengawas merupakan

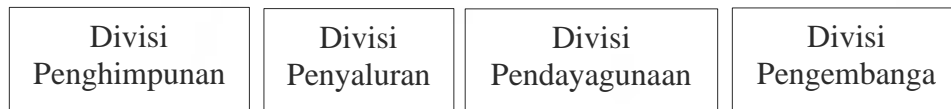
lapisan tengah, dan badan pelaksana merupakan lapisan bawah. (Khasanah, 2010:84)

Dewan pertimbangan berperan menjalankan fungsi pertimbangan, mengeluarkan fatwa dan memberi rekomendasi kepada komisi pengawas dan badan pelaksana tentang pengembangan hukum dan konsep pengelolaan zakat, serta menetapkan kebijakan umum atas program yang dijalankan oleh badan pelaksana. Komisi pengawas berperan dan berfungsi melaksanakan pengawasan atas operasi kegiatan yang dijalankan badan pelaksana atas dasar kebijakan-kebijakan yang telah ditetapkan dan menunjuk akuntan publik. Sedangkan badan pengawas berfungsi menjalankan kebijakan dalam program pengumpulan, pendistribusian, dan pendayagunaan zakat serta menyampaikan laporan pertanggungjawaban. Selanjutnya, didalam badan pelaksana terdapat fungsi-fungsi pengumpulan, pendistribusian, pendayagunaan, dan pengembangan. (Khasanah, 2010:85)

Menurut (Khasanah, 2010:85) struktur organisasi dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1 : Struktur Organisasi Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS)





Sumber : *Buku Manajemen Zakat Modern, 2010*

BAZNAS mempunyai tugas pokok pengumpulan, mendistribusikan, dan pendayagunaan zakat sesuai ketentuan syari'at Islam. Pengurus BAZNAS terdiri dari unsur pemerintah dan masyarakat. Wilayah opsional BAZNAS meliputi instansidan lembaga pemerintah tingkat pusat, swasta nasional, dan luar negeri. Secara organisatoris, BAZNAS membawahi BAZDA yang ada diseluruh Indonesia. Hubungan BAZNAS dengan BAZDA bersifat koordinatif, konsultatif, serta informatif. (Khasanah, 2010:85)

Visi BAZNAS dirumuskan menjadi badan pengelola zakat yang terpercaya. Sedangkan misinya meningkatkan kesadaran umat untuk berzakat, mengarahkan masyarakat mencapai kesejahteraan fisik dan non-fisik melalui pendayagunaan zakat; meningkatkan status mustahiq menjadi muzakki melalui pemulihan, peningkatan kualitas SDM dan pengembangan ekonomi masyarakat; mengembangkan budaya “memberi lebih baik dari pada meminta” dikalangan mustahiq; menjangkau muzakki dan mustahiq seluas-luasnya dan memperkuat jaringan antar organisasi pengelola zakat. Profil organisasi BAZNAS (2002) dalam Khasanah (2010:86)

3. Sistem Penghimpunan dan Kebijakan Penyaluran Dana BAZNAS

Dalam pengumpulan dana zakat, infak, sedekah serta (wakaf, hibah, waris, dan kafarat), BAZNAS menyampaikan pemberitahuan kepada muzakki untuk menyetorkan zakatnya disertai pedoman penghitungan zakat. BAZNAS

menerima zakat dari muzakki dengan membuat formulir bukti setoran zakat. BAZNAS juga menerima setoran zakat yang diterima melalui rekening BAZNAS pada BANK pemerintah dan swasta yang telah dipilih serta melalui Unit Pengumpulan Zakat (UPZ). (Khasanah, 2010:86)

Dana ZIS yang sudah dihimpun oleh BAZNAS akan disalurkan berdasarkan kebijakan umum, kebijakan sasaran penyaluran, dan kebijakan sentra penyaluran. Dana yang terhimpun harus segera disalurkan dalam jangka waktu selambatnya satu tahun sejak diterima oleh BAZNAS. (Khasanah, 2010:86)

Sementara itu kebijakan dana yang disalurkan kepada mustahiq berdasarkan syariah Islam, ketentuan BAZNAS, sesuai sumber dana, dan mengacu pada perencanaan yang sudah ditetapkan. Kriteria mustahiq ditetapkan sesuai Keputusan Badan Pelaksana setelah mendapat persetujuan dari Dewan Pertimbangan. Setiap mustahiq mendapatkan Nomor Anggota Mustahiq (NAM) dari Unit Sentra Zakat (USZ). Pendataan mustahiq dilakukan secara bertahap berdasarkan wilayah pemerintah, masjid, asnaf mustahiq serta program penyaluran. Kemudian data mustahiq di *input* kedalam *data base* Teknologi Informasi. (Khasanah, 2010:87)

4. Program Pemberdayaan BAZNAS

Dana yang dikumpulkan BAZNAS disalurkan dalam berbagai bidang seperti pemenuhan kebutuhan dasar. Dana juga didayagunakan untuk program kesehatan. Sedangkan tujuan pemberdayaan, dana juga disalurkan untuk menanggulangi biaya pendidikan. Selain itu didayagunakan untuk

program dakwah misalnya bantuan sarana dan prasarana dakwah, pengembangan kualitas da'i dan imam masjid, beasiswa da'I dan pembagian Al-Quran gratis, serta pembinaan dakwah dimasjid, kampus dan sekolah. (Khasanah, 2010:88)

Sementara itu, pada sektor pemberdayaan umat, dana disalurkan dalam bentuk bantuan modal kerja, pinjaman kredit, bantuan manajemen dan konsultasi usaha, bantuan sarana kerja, serta pembinaan usaha strategis (pertanian, peternakan, usaha industri rumah tangga) dan *asset form*. (Khasanah, 2010:88)

D. Penelitian Relevan

Didalam penelitian ini, penulis menggunakan penelitian relevan sebagai perbandingan dan tolak ukur serta mempermudah penulis dalam menyusun penelitian ini. Ada beberapa penelitian relevan yang berkaitan dengan kompensasi kinerja karyawan antara lain :

Pertama : penelitian yang dilakukan oleh Rosa Meri (2017), yang berjudul "*Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Sapadia Rambah Kabupaten Rokan Hulu*". Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh atau sensus, dan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara, serta menggunakan alat analisis metode kuantitatif. Hasil dari penelitian ini kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Sapadia Rambah Kabupaten Rokan Hulu. Dengan skor tertinggi pada variabel kompensasi adalah pada

indikator pemberian insentif dengan total skor 82,4% yang berada pada kategori sangat memuaskan dan skor terendah berada pada indikator promosi jabatan dan penghargaan dengan jumlah skor masing-masing 78,3%. Dan skor tertinggi pada variabel kinerja yaitu pada indikator semangat kerja dengan total skor 80,4% yang berada pada kategori sangat memuaskan, dan skor terendah pada indikator keterampilan karyawan dengan jumlah skor 75,9% yang berada pada kategori memuaskan.

Adapun persamaan dari penelitian relevan ini adalah sama-sama meneliti tentang kompensasi kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya terletak pada metode penelitian dan objek yang diteliti. Objek penelitian ini adalah Hotel Sapadia Rambah Kabupaten Rokan Hulu, sedangkan objek penelitian penulis adalah Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Pekanbaru.

Kedua : penelitian yang dilakukan Yudi Pratama (2015), yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Agama Kota Pekanbaru”. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data diperoleh dari observasi, wawancara, dan kuisioner. Hasil penelitian ini adalah secara keseluruhan kinerja pegawai pada pengadilan agama kota pekanbaru sudah terlaksana dengan baik. Analisis data diketahui persamaan koefisien regresi linear berganda yang diperoleh adalah $Y = 39,425 + 0,004 X_2$ berdasarkan hasil pengolahan data, maka variabel kepuasan kerja merupakan variabel paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai karena koefisien regresinya paling besar dibandingkan dengan variabel yang lain yaitu 0,156. Perhitungan R Square diperoleh nilai 0,204 menunjukkan

variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja memberikan pengaruh sebesar 20,4% terhadap kinerja pegawai sedangkan sisanya sebesar 79,6% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja.

Adapun persamaan dari penelitian relevan ini adalah sama-sama meneliti tentang kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya terletak pada metode penelitian dan objek yang diteliti. Objek penelitian ini adalah Pengadilan Agama Kota Pekanbaru, sedangkan objek penelitian penulis adalah Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Pekanbaru.

Ketiga : penelitian yang dilakukan oleh Irham Fauzan (2019), yang berjudul "*Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Astragraphia, TBK Cabang Pekanbaru*". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Pt. Astragraphia, Tbk cabang Pekanbaru. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif yang menggunakan data primer dan sekunder yang diperoleh melalui wawancara dan kuisioner penelitian. Responden berjumlah 45 orang karyawan untuk dijadikan sampel penelitian. Hasil penelitian diketahui bahwa hasil perhitungan diperoleh nilai R² sebesar 0,352 hal ini menunjukkan 35,2% perubahan terhadap faktor kompensasi finansial terhadap kinerja terhadap kinerja karyawan pada Pt. Astragrahia, Tbk cabang Pekanbaru. Sedangkan 64,8% lagi ditentukan oleh factor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini. Untuk variabel kompensasi, nilai t hitung adalah 4,838 sedangkan tabel yaitu $(0,05; 44) = 1,680$ karena t hitung $(4, 838) >$ dari tabel $(1,680)$ maka Ho ditolak. Dengan demikian variabel

kompensasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan pada Pt. Astragrahia, Tbk cabang Pekanbaru.

Adapun persamaan dari penelitian relevan ini adalah sama-sama meneliti tentang kompensasi kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya terletak pada metode penelitian dan objek yang diteliti. Objek penelitian ini adalah PT. Astragrahia, Tbk cabang Pekanbaru, sedangkan objek penelitian penulis adalah Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Pekanbaru.

E. Konsep Operasional

Berdasarkan teori-teori diatas Adapun konsep operasional pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2.1 : Konsep Operasional

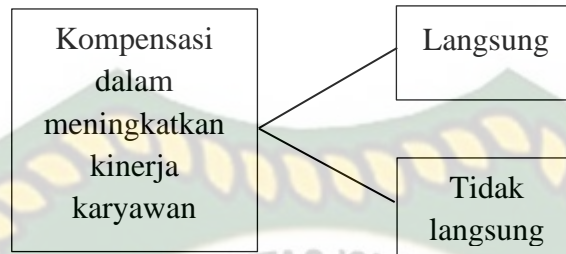
Konsep	Dimensi	Indikator
Kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan	Kompensasi Langsung	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Bayaran pokok ✓ Bayaran Prestasi ✓ Insentif
	Kompensasi Tidak Langsung	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Program perlindungan ✓ Bayaran diluar jam kerja ✓ Fasilitas
	Kinerja	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Quantity of work ✓ Quality of work ✓ Timeliness

Sumber: Data Olahan, 2021

F. Kerangka Berpikir

Berdasarkan konsep operasional penelitian yang telah ditetapkan dapat digambarkan dalam kerangka berpikir penelitian sebagai berikut :

Gambar 2.2 : Kerangka Berpikir



Sumber: Data Olahan, 2021

Gambar kerangka berpikir diatas menunjukkan bahwa kompensasi langsung dan tidak langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian lapangan (*Field Research*) dengan menggunakan metode kualitatif. Menurut Bogdan dan Taylor (1992) dalam Sujarweni (2014:19) Penelitian kualitatif adalah salah satu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa ucapan atau tulisan dan perilaku orang-orang yang diamati.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Penelitian Deskriptif adalah penelitian yang mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa, dan kejadian yang terjadi saat sekarang. Penelitian deskriptif memusatkan perhatian pada masalah aktual sebagaimana adanya pada saat penelitian berlangsung. (Noor, 2011:34). Sedangkan menurut (Sanusi, 2019:13) penelitian deskriptif adalah penelitian untuk memberikan gambaran secara sistematis tentang informasi ilmiah yang berasal dari subjek atau objek penelitian.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Jl. Jend. Sudirman No. 482 Kota Pekanbaru. penelitian ini dilakukan selama 4 (empat) bulan, dimulai dari bulan Mei sampai dengan Agustus 2021. Dengan perencanaan sebagai berikut :

Tabel 3.1 : Jadwal Perencanaan Kegiatan Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Bulan dan Minggu Ke-															
		Mei				Juni				Juli				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Persiapan Proposal																
2.	Pengumpulan Data																
3.	Pengolahan Data																
4.	Persiapan Skripsi																

Sumber: Data Olahan, 2021

C. Subjek dan Objek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Pekanbaru. Sedangkan objek dalam penelitian ini adalah Analisis Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Pekanbaru.

D. Informan Penelitian

Informan penelitian merupakan orang atau pihak yang terkait dengan penelitian yang dapat memberikan informasi mengenai berbagai kondisi yang ada dilokasi penelitian sehingga dapat memberikan data yang akurat kepada peneliti. Pengertian lain dari informan adalah sebagai pemberi umpan balik terhadap data penelitian dalam rangka *cross check data*. (Bungin, 2011:133). Informan dalam penelitian ini adalah perwakilan dari pengelola Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) sebanyak 5 orang meliputi ketua pelaksana,

karyawan dibidang staf keuangan, pendistribusian, pengumpulan UPZ, dan pemberdayaan.

Pemilihan informan dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu, misalnya orang yang dianggap paling tahu tentang apa yang kita harapkan sehingga akan memudahkan peneliti menjelajahi objek atau situasi sosial yang akan diteliti. (Sugiyono, 2016:219)

E. Sumber Data Penelitian

Menurut (Sanusi, 2019:104) terdapat dua sumber data yaitu :

1. Data Primer, merupakan data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti. Data ini diperoleh secara langsung dari lapangan yang bersumber dari hasil pengamatan dengan melakukan wawancara, yang terdiri dari kondisi dan keadaan karyawan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Pekanbaru.
2. Data Sekunder, merupakan data yang sudah tersedia dan dikumpulkan oleh pihak lain. Data ini diperoleh dari literatur berbagai buku dan dari instansi tempat penelitian.

F. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan kegiatan yang penting untuk kegiatan penelitian, karena pengumpulan data tersebut akan menentukan berhasil atau

tidaknya suatu penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Observasi

Observasi merupakan cara pengumpulan data melalui proses pencacatan perilaku subjek dan objek, atau kejadian yang sistematis tanpa adanya pertanyaan atau komunikasi dengan individu yang diteliti. Observasi meliputi segala hal yang menyangkut pengamatan aktivitas atau kondisi perilaku maupun nonperilaku. (Sanusi, 2019:111)

2. Wawancara

Wawancara menurut (Gunawan, 2014:162) adalah suatu kegiatan Tanya jawab dengan tatap muka (*face to face*) antara pewawancara (interviewer) dan yang diwawancarai (*interviewe*) tentang masalah yang diteliti, yang mana pewawancara bermaksud memperoleh persepsi, sikap, dan pola pikir dari yang diwawancarai yang relevan dengan masalah yang diteliti. Sedangkan menurut (Sanusi, 2019:105) wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subjek penelitian.

3. Dokumentasi

Dokumen merupakan metode pengumpulan data kualitatif, sejumlah besar fakta dan data yang tersimpan dalam bahan yang berbentuk dokumentasi. (Sujarweni, 2014:33). Sedangkan menurut (Sanusi, 2019:114) dokumentasi merupakan suatu kegiatan mengumpulkan data

sekunder dari berbagai sumber, baik secara pribadi maupun kelembagaan.

G. Teknik Pengolahan Data

Data yang sudah dikumpulkan dan dicatat dalam kegiatan penelitian melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi harus dipastikan kebenarannya. Oleh karena itu setiap peneliti harus bisa memilih dan menentukan cara-cara yang tepat untuk mengembangkan validitas data yang diperoleh. Validitas merupakan hasil penelitian yang valid yang terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. (Sugiyono 2002:96)

H. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yaitu mendeskripsikan teknik analisis apa yang digunakan oleh peneliti untuk menganalisis data yang sudah dikumpulkan. (Sanusi, 2019:115) Teknik analisis data yang dilakukan penulis yaitu :

1. Pengolahan data penelitian yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara dan dokumentasi dengan menggunakan analisis deskriptif kualitatif dimana penulis menguraikan keseluruhan data dan informasi yang diperoleh, kemudian menganalisa data dengan berpedoman pada sumber-sumber tertulis.

2. Data yang telah dikumpulkan kemudian dianalisa secara deskriptif kualitatif yang menguraikan analisis kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan BAZNAS Kota Pekanbaru.
3. Selanjutnya adalah penarikan kesimpulan dengan menguraikan tentang analisis kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan BAZNAS Kota Pekanbaru sebagai jawaban dari permasalahan yang telah dirumuskan.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah berdirinya Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Pekanbaru

Lembaga Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Pekanbaru adalah salah satu badan resmi pengelola zakat yang didirikan pemerintah Kota Pekanbaru pada tahun 2001. Kedudukan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Pekanbaru diatur menurut Undang-undang nomor 38 tahun 1999 tentang pengelolaan zakat serta berdasarkan keputusan Menteri Agama Republik Indonesia nomor 373 tahun 2003 pelaksanaan Undang-undang nomor 38 tahun 1999 dan adanya peraturan daerah pengelolaan zakat oleh Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Pekanbaru mutlak dilakukan dalam rangka optimalisasi pengumpulan dan pemberdayaan zakat sebagai solusi dari bagian program pemerintah dengan tujuan mensejahterakan masyarakat.

Salah satu ajaran Islam yang belum di perhatikan dengan serius adalah menangani kemiskinan dengan cara mengoptimalkan pengumpulan dan pendayagunaan zakat, infaq, serta shadaqah. Sebagaimana yang dicontohkan Rasulullah SAW dan penerusnya dizaman kemasaan Islam.

Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Pekanbaru didirikan sebagai wadah pengumpulan dan penyaluran dana zakat untuk kemajuan sains dan teknologi yang berkembang dizaman sekarang dengan menggunakan teknologi komputerisasi berupa sistem zakat dengan cara media online.

2. Visi dan Misi Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Pekanbaru

Adapun Visi dan Misi Badan Amil Zakat yang tertera didalam AD/ART BAZ melalui SK BAZ nomor 9 tahun 2011 yaitu :

Visi :

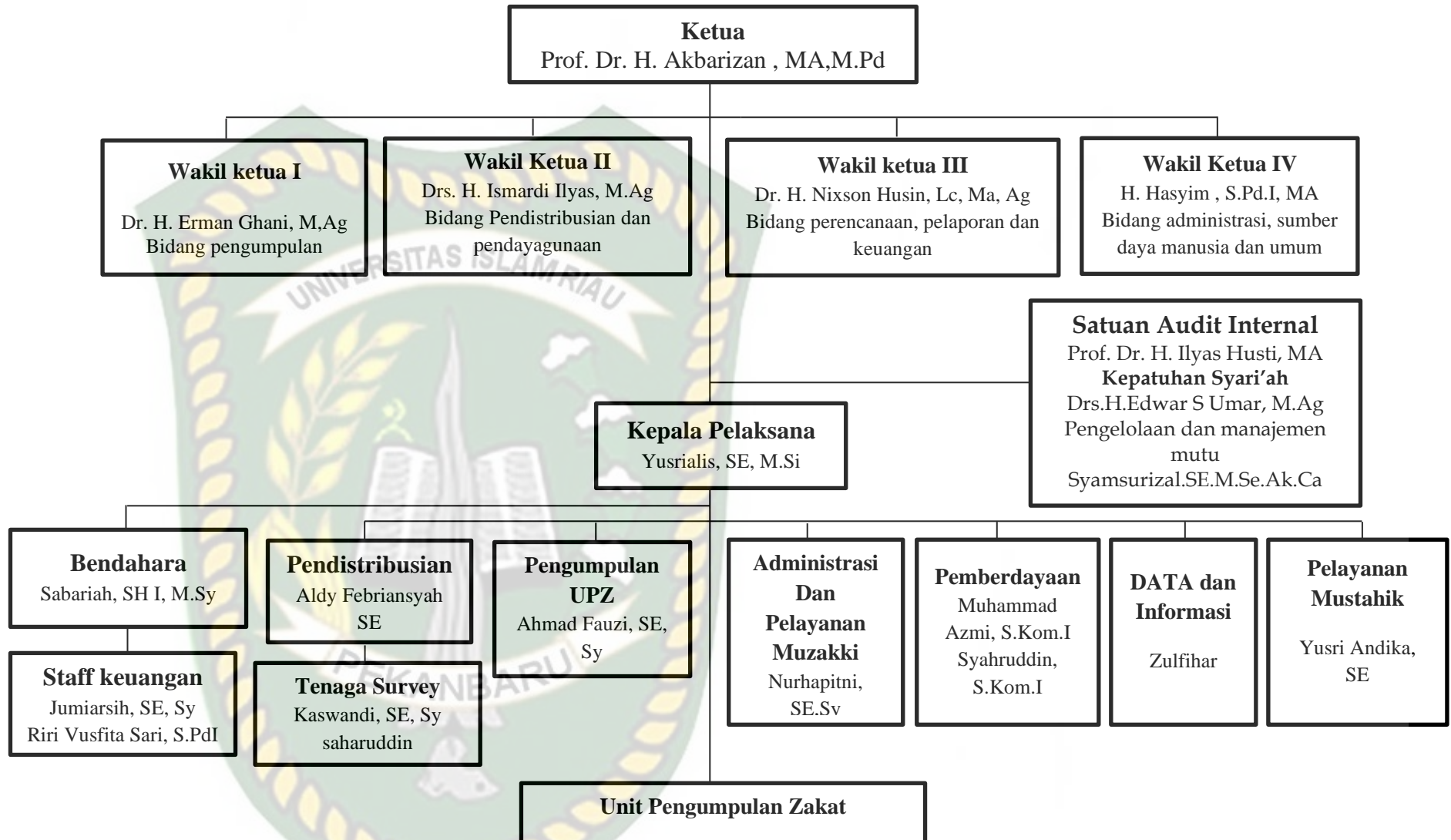
Mewujudkan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) yang profesional dan semakin terdepan di provinsi Riau

Misi :

1. Memberdayakan zakat, infak, serta sadaqah umat
2. Mengelola zakat dengan cara transparan dan terpercaya bagi muzakki, mustahik, dan pemerintah
3. Membuat dan melakukan program yang lebih unggul dalam melakukan pengelolaan zakat
4. Melahirkan mustahik yang berjiwa *enterpreunership*
5. Menyadarkan masyarakat agar lebih sadar terhadap zakat

3. Struktur Organisasi Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Pekanbaru

Gambar 4.1 Struktur Organisasi BAZNAS Kota Pekanbaru



4. Kebijakan Mutu dan Tujuan Mutu

Sebagai lembaga yang memiliki sertifikat ISO 9001 : 2008, Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Pekanbaru menetapkan kebijakan mutu dan tujuan mutu sebagai berikut :

1. Kebijakan Mutu

Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) sebagai Badan Pengelola Zakat tingkat Nasional berupaya melakukan :

- a) Pembinaan, pengembangan, serta penyadaran kewajiban berzakat demi meningkatkan kesejahteraan dan kualitas kehidupan masyarakat
- b) Memeberika pelayanan yang terbaik bagi muzakki dan mustahik Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS)
- c) Membuat program pemberdayaan yang terencana dan berkesinambungan dalam meningkatkan taraf hidup mustahik menjadi muzakki
- d) Menyajikan data penerimaan dan pendayagunaan zakat yang akurat karena didukung oleh amil yang bekerja secara profesional
- e) Manajemen yang fokus terhadap pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia sebagai amil yang menjalankan amanah
- f) Selalu mengedepankan keselamatan dan kesehatan kerja bagi seluruh amil Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS)

2. Tujuan Mutu

- a) Menjadikan program unggulan bagi BAZNAS sebagai arus utama program pendayagunaan Organisasi Pengelola Zakat (OPZ) seluruh Indonesia
- b) Memaksimalkan partisipasi Organisasi Pengelola Zakat dalam mendukung program bersama Pendayagunaan Zakat Nasional
- c) Fokus pada instansi pemerintah, BUMN dan luar Negeri melalui penguatan regulasi
- d) Penguatan sentralisasi terhadap data nasional baik bagi muzakki maupun jumlah pengumpulan yang telah dilakukan
- e) Melakukan sosialisasi serta edukasi bersama
- f) Optimalisasi KKI (Koordinasi, Konsultasi, Informasi) melalui penyusunan mekanisme dan system koordinasi, penguatan lembaga serta SDM Organisasi Pengelola Zakat
- g) Meningkatkan kerjasama agar lembaga nasional maupun lembaga internasional
- h) Intensifikasi dan ekstensifikasi hubungan antara kemitraan dan koordinasi dengan instansi pemerintah, BUMN, Perbankan Syariah, serta Organisasi Sosial atau keagamaan baik di dalam maupun di luar Negeri
- i) Penyempurnaan Regulasi dan SOP
- j) Peningkatan terhadap sumber dana dan sumber daya
- k) Reorganisasi dan Konsolidasi Organisasi

5. Program Unggulan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Pekanbaru

Sebagai lembaga Zakat Nasional yang berada ditingkat kota Madya Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Pekanbaru memiliki lima program unggulan yaitu :

a) Pekanbaru Cerdas (Bidang Pendidikan)

Bantuan pendidikan diberikan kepada siswa/i yang keadaan orang tuanya kurang mampu. Adapun Program Pekanbaru cerdas yaitu bantuan biaya pendidikan, beasiswa anak asuh Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS), serta paket ajaran tahun baru bagi siswa/i yang tidak mampu

b) Pekanbaru Makmur (Bidang Ekonomi)

Bantuan modal usaha diberikan bagi masyarakat yang mempunyai Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) namun kekurangan dana. Adapun Program Pekanbaru Makmur meliputi bantuan usaha produktif (bantuan berupa barang atau peralatan usaha), zakat commodity development (kelompok usaha yang terdiri dari 5 sampai 10 orang peserta)

c) Pekanbaru Sehat (Bidang Kesehatan)

Bantuan biaya pengobatan bagi kaum Dhuafa. Adapaun Program Pekanbaru Sehat yaitu biaya berobat yang tidak ditanggung oleh BPJS, Ambulan gratis untuk kaum Dhuafa diwilayah Pekanbaru, ambulan tersebut bias digunakan untuk antar jemput pasien yang

sakit, mengantar jenazah kepemakaman, serta tanggap darurat bencana

d) Pekanbaru Peduli (Bidang Kemanusiaan)

Bantuan yang diberikan kepada masyarakat Dhuafa berupa sembako maupun bantuan yang lain bersifat konsumtif, Program Pekanbaru Peduli meliputi Peduli Jompo, khitan massal anak Masyarakat Dhuafa, peduli bencana, dan ibnu sabil

e) Pekanbaru Taqwa (Bidang Dakwah-Advokasi)

Bantuan ini digunakan untuk menjalankan dan mensupport kegiatan yang berhubungan dengan agama Islam. Program Pekanbaru Taqwa meliputi merayakan hari besar Islam didaerah yang kurang mampu (pinggiran kota), dana infaq rumah ibadah, dan bantuan da'I daerah pinggiran

Lima program unggulan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) adalah upaya untuk membantu perekonomian masyarakat kota Pekanbaru dalam mewujudkan kota Pekanbaru yang Madani. Adanya program ini juga diamanatkan oleh wali kota Pekanbaru selaku Pimpinan wilayah kota Madya Pekanbaru. Wali kota Pekanbaru memberikan amanah kepada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) kota Pekanbaru untuk membuat program kesejahteraan masyarakat yang beragama muslim yang berada diwilayah kota Pekanbaru. Karena, Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) merupakan lembaga zakat nasional yang resmi dan langsung terhubung dengan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS)

pusat. Sehingga, Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) kota Pekanbaru dinilai sebagai lembaga zakat resmi untuk menghimpun dan menyalurkan harta zakat untuk kepentingan masyarakat muslim dikota Pekanbaru.

B. Hasil Wawancara dan Temuan Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian lapangan, oleh sebab itu data yang disajikan dalam bab ini adalah data yang dikumpulkan dari lapangan. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik wawancara. Hasil dari wawancara ini akan menunjukkan bagaimana kompensasi dalam meningkatkan Kinerja Karyawan pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Pekanbaru.

Wawancara ini dilakukan kepada ketua pelaksana dan perwakilan dari karyawan yang berjumlah 4 orang. Kemudian data ini disajikan dalam bentuk uraian singkat kedalam masing-masing kategori. Adapun hasil dari wawancara kepada ketua pelaksana dan perwakilan karyawan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Pekanbaru sebagai berikut :

Tabel 4.1 : Hasil Wawancara Kepada Karyawan BAZNAS Kota Pekanbaru

No.	Pertanyaan Wawancara	Hasil Wawancara
Kompensasi Langsung		
Bayaran Pokok		
1.	Bagaimanakah sistem dalam pemberian gaji dan upah di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Pekanbaru?	1. Hasil wawancara ketua Pelaksana BAZNAS Kota Pekanbaru : Pemberian gaji sudah ditetapkan oleh pimpinan dan berdasarkan kemampuan serta tingkatan.

		<p>Ada sistem penggajian khusus berdasarkan pendidikan, lama bekerja (patokannya SK), kenaikan gaji berkala yaitu setiap tahun gaji bertambah Rp. 50.000.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Hasil wawancara karyawan pengumpulan UPZ : Sistem pemberian gaji di BAZNAS di transfer perbulan, setiap karyawan membuka rekening masing-masing di Bank Mandiri Syariah atau BNI Syariah. 3. Hasil wawancara karyawan staff keuangan : Pemberian gaji di BAZNAS ditransfer setiap bulan ke rekening masing-masing. 4. Hasil wawancara karyawan pendistribusian : Kalau kami disini gaji perbulan, langsung di transfer ke rekening masing-masing setiap tanggal 25. 5. Hasil wawancara karyawan pemberdayaan : Gaji ditransfer kerekening masing-masing setiap bulan.
2.	<p>Apakah dengan pemberian kompensasi berupa gaji dan upah dapat meningkatkan kemampuan kerja karyawan?</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil wawancara ketua Pelaksana BAZNAS Kota Pekanbaru : Ya, menurut saya dengan adanya kompensasi dapat meningkatkan kemampuan karyawan. 2. Hasil wawancara karyawan pengumpulan UPZ : Ya, kalau menurut saya dengan pemberian kompensasi dapat meningkatkan kemampuan karyawan. 3. Hasil wawancara karyawan staff keuangan : Ya, menurut saya dapat meningkatkan kemampuan karyawan. 4. Hasil wawancara karyawan

		<p>pendistribusian : Tergantung kalo gaji pokok setiap bulannya kan segitu saja, jadi kalau untuk meningkatkan itu seperti adanya karyawan terbaik setiap bulannya, penghargaan untuk <i>briefing</i>, bagi yang cepat datang dapat <i>reward</i>. Tapi kalau untuk gaji tetap naik secara berkala bertambah setiap tahunnya.</p> <p>5. Hasil wawancara karyawan pemberdayaan : Menurut saya kalau untuk meningkatkan kemampuan itu ya seperti pelatihan, kalau untuk gaji ya tetap semangat untuk pekerjaan yang sudah diberikan.</p>
Bayaran Prestasi		
3.	Seperti apakah penghargaan (<i>reward</i>) yang diberikan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Pekanbaru kepada karyawan yang berprestasi dalam bekerja?	1. Hasil wawancara ketua Pelaksana BAZNAS Kota Pekanbaru : Pemberian reward berdasarkan KPI (<i>Key Performance Indicator</i>) dilihat dari kualitas dan kuantitas kinerja karyawan, ketaqwaan dan pekerjaan sukarela yang dilakukan. Setiap bulan KPI dibagikan kepada karyawan. BAZNAS kota Pekanbaru mempunyai indikator untuk menilai kinerja karyawan mulai dari pencapaian target kerja, pelaksanaan administrasi, laporan administrasi, operasional, membantu <i>monitoring</i> , dan <i>antisifatif</i> . Syarat kualitatif : kapabilitas, perencanaan, kecepatan kerja, mutu kualitas kerja, ketelitian, kerapian, ketepatan waktu, pengetahuan pekerjaan, penguasaan teknis, analisis, kemampuan mengembangkan alternatif,

		<p>penyelesaian dan program <i>solving</i>, <i>monitoring</i>, <i>evaluating</i>, <i>complaint handling</i>, administrasi laporan dan kearsipan, dan <i>human error</i>. <i>Attitude</i> : patuhi peraturan, motivasi, komitmen, kecakapan komunikasi, meningkatkan cepat kerja, kemampuan presentasi, dan kemampuan dalam tim. Kreasi/inovasi : usulan penemuan perbaikan, pengembangan skil, perbaikan standart tugas, kerja pada kondisi tidak biasa, absen, <i>project</i> khusus, dan ketekunan beribadah. Bagi karyawan yang berprestasi diberikan <i>reward</i> berupa stimulus sebesar Rp. 75.000 dan pajangan photo.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Hasil wawancara karyawan pengumpulan UPZ : Setiap bulan ada KPI, bagi karyawan terbaik dari segi <i>briefing</i>, kehadiran, dan cara kerjanya diberikan <i>reward</i> sebesar Rp. 75.000 dan pajangan photo. 3. Hasil wawancara karyawan staff keuangan : Diberikan <i>reward</i> karyawan terbaik setiap bulannya. 4. Hasil wawancara karyawan pendistribusian : <i>Reward</i> bagi karyawan yang bekerja dengan baik diberikan duit dan pajangan photo 5. Hasil wawancara karyawan pemberdayaan : Diberikan <i>reward</i> untuk karyawan yang kinerjanya bagus berupa uang dan photo dipajang.
4.	Apakah dengan diberikannya penghargaan (<i>reward</i>) dapat meningkatkan prestasi karyawan	1. Hasil wawancara ketua Pelaksana BAZNAS Kota Pekanbaru : Ya, dengan

	Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Pekanbaru?	<p>adanya <i>reward</i> setiap bulannya dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga karyawan berlomba-lomba menjadi karyawan terbaik setiap bulannya.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Hasil wawancara karyawan pengumpulan UPZ : Ya tentu, karena pemberian penghargaan yang diadakan setiap bulannya bisa membuat karyawan bersemangat untuk menjadi karyawan berprestasi. 3. Hasil wawancara karyawan staff keuangan : Menurut saya bisa meningkatkan prestasi karyawan karena dengan <i>reward</i> yang diberikan karyawan lebih giat lagi dalam bekerja. 4. Hasil wawancara karyawan pendistribusian : Dapat, disinikan berlomba-lomba siapa yang terbaik, karena didalam <i>briefing</i> kalau terlambat pada jam 08:00 WIB atau tidak datang dipotong Rp. 5000 perhari dari gaji, jadi dengan adanya pemotongan itu karyawan berlomba-lomba untuk menjadi karyawan terbaik agar mendapatkan <i>reward</i>. 5. Hasil wawancara karyawan pemberdayaan : Kalau menurut saya bisa meningkatkan prestasi karena adanya <i>reward</i> yang diberikan BAZNAS memacu semangat karyawan untuk bekerja.
Insentif		
5.	Bagaimana cara Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Pekanbaru dalam memberikan kompensasi langsung dalam bentuk insentif bagi karyawan?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil wawancara ketua Pelaksana BAZNAS Kota Pekanbaru : Insentif yang diberikan ada <i>reward</i> bagi karyawan berprestasi, biaya

		<p>kesehatan dan biaya makan. Biaya makan diberikan karyawan yang hadir sejumlah Rp. 20.000 perhari dengan batas waktu 13:30 WIB.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Hasil wawancara karyawan pengumpulan UPZ : Insentif yang diberikan setiap bulannya ada <i>reward</i> untuk karyawan terbaik, uang makan dan kesehatan. 3. Hasil wawancara karyawan staff keuangan : Pemberian insentif untuk karyawan terbaik setiap bulannya diberikan uang sebesar Rp. 75.000 dan photonya dipajang di ruangan. 4. Hasil wawancara karyawan pendistribusian : Ada insentif yang berikan BAZNAS berupa uang lembur kalau lembur dalam bekerja. 5. Hasil wawancara karyawan pemberdayaan : Insentif diberikan BAZNAS untuk karyawan seperti uang penghargaan untuk karyawan terbaik dan ada uang untuk jaminan kesehatan.
6.	Apakah dengan diberikannya insentif dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Pekanbaru?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil wawancara ketua Pelaksana BAZNAS Kota Pekanbaru : Ya, dengan ada insentif karyawan jadi bersemangat untuk bekerja sehingga kualitas karyawan juga meningkat 2. Hasil wawancara karyawan pengumpulan UPZ : Ya, pemberian insentif dapat meningkatkan kinerja karena pembayaran yang diberikan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. 3. Hasil wawancara karyawan staff keuangan : Menurut saya

		<p>diberikannya insentif dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan.</p> <p>4. Hasil wawancara karyawan pendistribusian : Dapat, karena kami bersemangat untuk bekerja kemudian diberikan tambahan dari uang gaji.</p> <p>5. Hasil wawancara karyawan pemberdayaan : Diberikan insentif tentu bekerja dengan baik karena diberikan uang tambahan.</p>
Kompensasi Tidak Langsung		
Program Perlindungan		
7.	<p>Bagaimanakah kebijakan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Pekanbaru dalam program perlindungan?</p>	<p>1. Hasil wawancara ketua Pelaksana BAZNAS Kota Pekanbaru : Kebijakan BAZNAS dalam program perlindungan yaitu dengan memberikan jaminan kesehatan, berupa pembiayaan BPJS kesehatan.</p> <p>2. Hasil wawancara karyawan pengumpulan UPZ : Kebijakannya para karyawan di perintahkan untuk mendaftar BPJS kesehatan secara mandiri tetapi dibiayai oleh BAZNAS setiap bulannya.</p> <p>3. Hasil wawancara karyawan staff keuangan : Diberikan pembiayaan BPJS kesehatan setiap bulannya</p> <p>4. Hasil wawancara karyawan pendistribusian : BAZNAS memberikan biaya BPJS setiap bulan untuk karyawan.</p> <p>5. Hasil wawancara karyawan pemberdayaan : Setiap bulan BAZNAS memberikan biaya untuk BPJS yang kami bayarkan secara pribadi.</p>

8.	<p>Apakah dengan adanya program perlindungan yang diberikan oleh Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Pekanbaru bisa meningkatkan kinerja karyawan?</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil wawancara ketua Pelaksana BAZNAS Kota Pekanbaru : Ya, adanya program perlindungan ini bisa meningkatkan kinerja karena karyawan merasa diperhatikan. 2. Hasil wawancara karyawan pengumpulan UPZ : Menurut saya dengan BAZNAS memberikan jaminan kesehatan, saya tidak khawatir lagi dalam masalah perobatan jadi karyawan pun bekerja lebih giat lagi. 3. Hasil wawancara karyawan staff keuangan : Kalau menurut saya, dapat meningkatkan kinerja karyawan karena karyawan merasa dipedulikan dalam bekerja karena BAZNAS memberikan jaminan kesehatan. 4. Hasil wawancara karyawan pendistribusian : Dengannya adanya BPJS yang diberikan BAZNAS ya dapat meningkatkan kinerja karena kesehatan kami terjamin. 5. Hasil wawancara karyawan pemberdayaan : Menurut saya dapat meningkatkan kinerja karena kesehatan karyawan pun diperhatikan BAZNAS.
Bayaran diluar jam kerja		
9.	<p>Bagaimanakah cara Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Pekanbaru dalam memberikan kompensasi tidak langsung dalam bentuk bayaran diluar jam kerja?</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil wawancara ketua Pelaksana BAZNAS Kota Pekanbaru : Karyawan yang bekerja diluar jam kerja dihitung lembur, kompensasi yang diberikan dihitung perjam kerja. 2. Hasil wawancara karyawan pengumpulan UPZ : Jika ada acara diluar jam kerja

		<p>diberikan insentif secara cash</p> <p>3. Hasil wawancara karyawan staff keuangan : Kalau lembur mendapatkan uang lembur.</p> <p>4. Hasil wawancara karyawan pendistribusian : Uang lembur dihitung perjam, contoh kami masuk jam 08:00 sampai jam 03:00, lewat dari jam itu bayarannya dihitung perjam. Pembayaran dilakukan setelah selesai semua tugas masing-masing buat laporan lama nya kerja.</p> <p>5. Hasil wawancara karyawan pemberdayaan : Diberikan uang lembur dihitung perjam kerja.</p>
10.	Apakah dengan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Pekanbaru memberikan bayaran diluar jam kerja meningkat semangat kerja bagi karyawan?	<p>1. Hasil wawancara ketua Pelaksana BAZNAS Kota Pekanbaru : Ya, karyawan bersemangat untuk bekerja dengan adanya pemberian kompensasi diluar jam kerja.</p> <p>2. Hasil wawancara karyawan pengumpulan UPZ : Ya tentu karyawan semangat untuk bekerja karena mendapatkan kompensasi lebih.</p> <p>3. Hasil wawancara karyawan staff keuangan : Menurut saya bertambah semangat walaupun lembur tapi kan kerja nya dibayar per jam kerja.</p> <p>4. Hasil wawancara karyawan pendistribusian : Pastilah, karena itu yang ditunggu-tunggu untuk tambahan gaji apalagi yang sudah menikah.</p> <p>5. Hasil wawancara karyawan pemberdayaan : Tentu, karyawan semangat untuk bekerja karena diberikan tambahan dari gaji pokok.</p>
Fasilitas		
11.	Apa saja fasilitas yang diberikan	1. Hasil wawancara ketua

	<p>Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Pekanbaru kepada karyawan?</p>	<p>Pelaksana BAZNAS Kota Pekanbaru : Fasilitas yang diberikan BAZNAS ada ruangan yang dilengkapi dengan AC, wifi, perangkat kerja seperti komputer printer dan ATK. Pemberian baju seragam dan Bagi yang survei lapangan ada mobil dan motor, jika ada pelayanan keluar BAZNAS memberikan uang transportasi. Diadakannya <i>family Gathering</i> untuk merefreshing karyawan.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Hasil wawancara karyawan pengumpulan UPZ : Fasilitas yang diberikan ada baju seragam, <i>ID card</i>, ATK, ruangan ber AC, komputer, dan printer, 3. Hasil wawancara karyawan staff keuangan : Fasilitasnya ada komputer, meja, kursi, jaringan internet, dan mobil operasional. 4. Hasil wawancara karyawan pendistribusian : Ada banyak fasilitas yang diberikan BAZNAS mulai dari pakaian seragam, alat-alat bekerja seperti printer dan laptop. 5. Hasil wawancara karyawan pemberdayaan : Ada fasilitas untuk transportasi seperti mobil dan motor, peralatan kantor yang lengkap, ada AC, dan diberikan pakaian seragam.
12.	<p>Apakah dengan adanya fasilitas yang telah diberikan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Pekanbaru, karyawan mampu menyelesaikan tugas secara efisien dan efektif?</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil wawancara ketua Pelaksana BAZNAS Kota Pekanbaru : Ya bisa, karena dengan adanya fasilitas dapat menunjang kinerja karyawan. 2. Hasil wawancara karyawan pengumpulan UPZ : Dengan fasilitas yang ada bisa

		<p>menyelesaikan tugas secara efektif tapi kalau misalnya ada gangguan dari jaringan wifi nya jadi pekerjaannya lama untuk diselesaikan.</p> <p>3. Hasil wawancara karyawan staff keuangan : Menurut saya bisa menyelesaikan tugas secara efektif serta efisien.</p> <p>4. Hasil wawancara karyawan pendistribusian : Kalau menurut saya ya bisa membantu menyelesaikan tugas secara cepat.</p> <p>5. Hasil wawancara karyawan pemberdayaan : Adanya fasilitas lengkap yang diberikan oleh BAZNAS dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktunya.</p>
--	--	---

Adapun analisis dari hasil wawancara yang penulis lakukan, berdasarkan kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi langsung

Kompensasi langsung merupakan kompensasi yang diterima karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Pekanbaru karyawan diberikan kompensasi langsung berupa bayaran pokok, bayaran prestasi, dan insentif. Bayaran pokok disebut juga sebagai gaji pokok, pemberian gaji di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Pekanbaru dilakukan dengan cara transfer ke rekening karyawan masing-masing setiap bulannya. Gaji yang diberikan untuk setiap karyawan berbeda berdasarkan pada kemampuan dan tingkatan, pendidikan, serta lamanya

bekerja. Selanjutnya, bayaran prestasi, bayaran prestasi ini diberikan kepada karyawan yang mampu melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan KPI (*Key Performance Indicator*), di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Pekanbaru bagi karyawan yang berprestasi baik akan diberikan *reward* berbentuk stimulus sebesar Rp. 75.000 dan pajangan photo. Selanjutnya, pemberian insentif yang dilakukan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Pekanbaru berupa biaya makan, biaya kesehatan, bayaran untuk karyawan yang berprestasi, dan uang lembur. Dengan adanya kompensasi sesuai yang diberikan oleh Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Pekanbaru, maka karyawan akan lebih giat dalam bekerja sehingga kinerja mereka pun meningkat.

2. Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung merupakan pemberian imbalan untuk karyawan yang bekerja diluar gaji pokok. Untuk pemberian kompensasi tidak langsung yang dilakukan oleh Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Pekanbaru berupa program perlindungan, bayaran diluar jam kerja, dan fasilitas. Kebijakan yang dilakukan oleh Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Pekanbaru untuk karyawan dalam program perlindungan berbentuk jaminan kesehatan adalah diberikannya biaya BPJS setiap bulannya. Selanjutnya pembayaran diluar jam kerja yang disebut dengan lembur, cara pemberiannya berdasarkan hitungan jam kerja. Selanjut nya fasilitas, fasilitas yang diberikan oleh Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Pekanbaru yaitu ruangan ber AC, wifi,

perangkat kerja seperti computer, printer, dan ATK. Pemberian baju seragam, serta alat transportasi. Dengan adanya kompensasi tidak langsung yang diberikan dapat menunjang kinerja karyawan untuk lebih meningkat.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Setelah hasil wawancara tersebut diolah dan disajikan dalam bentuk deskriptif kualitatif, kemudian hasil wawancara yang diperoleh ketika dilapangan akan dianalisis menggunakan teknik analisis data. Berikut ini adalah analisis dari hasil penelitian, yaitu :

1. Kompensasi langsung

Kompensasi langsung merupakan kompensasi yang diterima oleh karyawan yang mempunyai hubungan langsung dengan pekerjaan dalam bentuk gaji, upah, dan insentif. (Hasibuan, 2014:242)

Untuk kompensasi langsung, pihak Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) kota Pekanbaru memberikan gaji, upah, dan insentif kepada seluruh karyawan. Untuk pemberian gaji, jumlahnya berbeda setiap karyawan berdasarkan pada kemampuan serta tingkatan dan sistem penggajian khusus. Sistem penggajian khusus yang diterapkan BAZNAS Kota Pekanbaru berdasarkan pendidikan, lama bekerja, dan kenaikan gaji berkala. Dan untuk pemberian insentif jumlahnya juga berbeda setiap karyawan, yaitu tergantung pada kinerja yang dilakukan karyawan.

a) Bayaran Pokok

Bayaran pokok yang disebut juga dengan gaji pokok atau upah pokok adalah imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja menurut tingkat dan jenis pekerjaan karyawan. Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima oleh karyawan atas tenaga dan keahlian yang digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut analisa penulis dari hasil wawancara kepada karyawan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Pekanbaru, yang berkaitan dengan pemberian gaji, bahwa adanya gaji merupakan salah satu hal yang dapat memotivasi karyawan untuk lebih giat dalam meningkatkan kemampuan bekerja. Sehingga dengan adanya gaji yang sesuai dengan kinerja dapat memberikan hal positif dalam meningkatkan kemampuan kerja karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan merasa adanya timbal balik yang sesuai dengan kinerja dan adanya rasa tanggung jawab yang harus dilaksanakan setelah karyawan menerima haknya.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rosa Meri (2017) mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Sapadia Rambah Kabupaten Rokan Hulu. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh atau sensus, dan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara. Hasil dari penelitian ini adalah bahwasanya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Sapadia Rambah Kabupaten Rokan Hulu.

b) Bayaran Prestasi

Bayaran prestasi disebut juga sebagai *reward* yaitu suatu bentuk penghargaan atau imbalan balas jasa yang diberikan per individu atau kelompok karena telah berperilaku baik, melakukan suatu keunggulan atau prestasi, serta berhasil melaksanakan tugas yang diberikan memenuhi target yang sudah ditetapkan.

Menurut analisa penulis dari hasil wawancara kepada karyawan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Pekanbaru, bahwa adanya apresiasi dengan pemberian *reward* kepada karyawan yang menyelesaikan tugas dengan baik dapat memotivasi untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rosa Meri (2017) mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Sapadia Rambah Kabupaten Rokan Hulu. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh atau sensus, dan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara. Hasil dari penelitian ini adalah bahwasanya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Sapadia Rambah Kabupaten Rokan Hulu.

c) Insentif

Insentif merupakan pemberian kompensasi yang mengaitkan gaji dengan produktivitas. Insentif adalah penghasilan tambahan berbentuk

uang yang akan diberikan kepada karyawan yang dapat bekerja melampaui standart yang telah ditentukan.

Menurut pendapat penulis dari hasil wawancara kepada karyawan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Pekanbaru, dengan adanya pemberian insentif dapat memotivasi dan mendorong karyawan untuk untuk lebih giat dalam bekerja dan berusaha terus untuk memperbaiki kualitas dan prestasi dalam bekerja.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rosa Meri (2017) mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Sapadia Rambah Kabupaten Rokan Hulu. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh atau sensus, dan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara. Hasil dari penelitian ini adalah bahwasanya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Sapadia Rambah Kabupaten Rokan Hulu.

2. Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung adalah pemberian keuntungan bagi karyawan yang bekerja diluar gaji atau upah tetap. Kompensasi merupakan balas jasa pelengkap atau tunjangan yang diberikan dalam bentuk pelayanan untuk karyawan sebagai upaya penciptaan kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan. (Mangkunegara, 2011:83)

Untuk kompensasi tidak langsung, pihak Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Pekanbaru memberikan kompensasi tidak

langsung kepada seluruh karyawan. Dalam pemberian kompensasi tidak langsung ini Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Pekanbaru memberikan program perlindungan berupa jaminan kesehatan, bayaran karyawan yang lembur, dan fasilitas untuk menunjang kerja karyawan.

a) Program Perlindungan

Program perlindungan yang disebut juga jaminan sosial, jaminan sosial merupakan bentuk perlindungan yang ditujukan kepada tenaga kerja, terutama yang berada dilingkungan perusahaan.

Menurut pendapat penulis dari hasil wawancara kepada karyawan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Pekanbaru, adanya kebijakan program perlindungan yang diterapkan disuatu instansi dapat memberikan rasa aman bagi karyawan. Dengan begitu, karyawan juga akan lebih mampu untuk mempertahankan kinerjanya dengan baik dan menjadi lebih loyal terhadap perusahaan.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rosa Meri (2017) mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Sapadia Rambah Kabupaten Rokan Hulu. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh atau sensus, dan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara. Hasil dari penelitian ini adalah bahwasanya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Sapadia Rambah Kabupaten Rokan Hulu.

b) Bayaran Diluar Jam Kerja

Bayaran diluar jam kerja disebut juga sebagai bayaran kerja lembur, bayaran kerja lembur merupakan upah yang diterima pekerja atas pekerjaannya yang sesuai dengan jumlah waktu kerja lembur yang dilakukannya.

Menurut analisa penulis dari hasil wawancara kepada karyawan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Pekanbaru, dengan adanya bayaran untuk karyawan yang lembur dapat meningkatkan semangat kerja karyawan karena karyawan mendapat bayaran tambahan diluar gaji pokok.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rosa Meri (2017) mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Sapadia Rambah Kabupaten Rokan Hulu. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh atau sensus, dan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara. Hasil dari penelitian ini adalah bahwasanya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Sapadia Rambah Kabupaten Rokan Hulu.

c) Fasilitas

Fasilitas merupakan segala sesuatu yang dapat memudahkan serta memperlancar pelaksanaan suatu usaha, serta fasilitas merupakan sarana dan prasarana yang dibutuhkan dalam melakukan dan memudahkan suatu kegiatan.

Menurut pendapat penulis dari hasil wawancara kepada karyawan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Pekanbaru, dengan adanya fasilitas lengkap disuatu perusahaan dapat menunjang kinerja karyawan untuk lebih giat lagi dalam penyelesaian tugas yang diberikan.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rosa Meri (2017) mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Sapadia Rambah Kabupaten Rokan Hulu. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh atau sensus, dan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara. Hasil dari penelitian ini adalah bahwasanya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Sapadia Rambah Kabupaten Rokan Hulu.

D. Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja karyawan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Pekanbaru

Kompensasi langsung merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Pekanbaru memberikan kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung kepada karyawan.

Kompensasi langsung yang diberikan berupa bayaran pokok yang disebut sebagai gaji pokok, bayaran prestasi yaitu pemberian *reward* untuk karyawan berprestasi, dan pemberian insentif. Selanjutnya pemberian kompensasi tidak langsung berupa program perlindungan berbentuk jaminan

kesehatan, bayaran diluar jam kerja yang disebut lembur, dan fasilitas yang diberikan untuk karyawan.

Dengan adanya kompensasi yang diberikan oleh Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Pekanbaru yang sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan dapat memberikan pengaruh yang positif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari peningkatan kinerja karyawan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Pekanbaru dalam pengumpulan dan pendayagunaan dana Zakat, Infaq, dan Shadaqah (ZIS).

Berdasarkan data pengumpulan dan pendayagunaan dana ZIS yang diperoleh dari tahun 2017 sampai dengan tahun 2020 Dapat dilihat bahwa kinerja karyawan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Pekanbaru meningkat setiap tahunnya. Hal ini dikarenakan karyawan merasa adanya kompensasi yang sesuai dengan kerja yang mereka lakukan. Jadi dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Kompensasi adalah pemberian upah berbentuk kompensasi langsung atau kompensasi tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dan analisa penulis mengenai kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Pekanbaru, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pemberian kompensasi yang dilakukan oleh Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Pekanbaru yang berkaitan dengan kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Dengan adanya pemberian kompensasi langsung berupa bayaran pokok, bayaran prestasi, dan pemberian insentif, dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kemudian dengan adanya pemberian kompensasi tidak langsung berupa program perlindungan, bayaran diluar jam kerja, dan fasilitas, juga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari peningkatan kinerja karyawan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Pekanbaru didalam pengumpulan dan pendayagunaan dana Zakat, Infaq dan Shadaqah (ZIS). Dengan adanya pemberian kompensasi yang diterima atau balas jasa tersebut yang sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan, dapat memberikan pengaruh yang positif untuk meningkatkan kinerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan ada beberapa saran yang ingin disampaikan untuk tercapainya harapan efektivitas kerja yang semakin baik :

1. Diharapkan kepada pihak Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Pekanbaru agar mempertahankan dan meningkatkan kompensasi yang diberikan, dengan mengingat pentingnya kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.
2. Bagi para karyawan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Pekanbaru agar bekerja dengan baik serta menjalin kerjasama yang baik.
3. Bagi para karyawan agar bekerja tidak hanya mencari materi tetapi juga mencari pahala dengan cara bekerja dengan semangat dan utamakan niat yang lurus.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

Buku:

- Burhan, Bungin. (2011). *Penelitian kualitatif*. Jakarta: Kencana Predana
- Fatimah, Fajar Nur'aini Dwi. (2017). *Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Quadrant
- Indrastuti, Sri. (2012). *Manajemen Sumberdaya Manusia Strategik*. Pekanbaru : Universitas Riau
- Gunawan, Imam. (2014). *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta : Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. (2002). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Hartanto, Dicki. (2016). *Manajemen SDM Perusahaan Tinjauan Integratif*. Pekanbaru : Cahaya Firdaus
- Huseno, Tun. (2016). *Kinerja Pegawai*. Malang : Media Nusa Creative
- Kasmir. (2014). *Manajemen Perbankan*. Jakarta : Rajawali Pers
- Khasanah, Umrotul. (2010). *Manajemen Zakat Modern Instrument Pemberdayaan Ekonomi Umat*. Malang : UIN-Maliki Pers
- Mangkunegara, Anwar. (2011). *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Moeheriono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Notoatmodjo, Soekidjo. (1997). *Pengembangan Sumberdaya Manusia*. Jakarta : PT Rineka Cipta
- Nuraini. (2013). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Pekanbaru : Yayasan Aini Syam
- Noor, Juliansyah. (2011). *Metodologi Penelitian*. Jakarta : Kencana
- Nyoto. (2019). *Manajemen Transformasi Budaya Konfusianisme Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan*, Bandung : Lembaga Ladang Kata
- Priansa, Donni Juni. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian Dalam Pengelolaan SDM Perusahaan*. Bandung : CV Pustaka Setia
- Rivai, Veithzal, dkk. (2013). *Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Rajawali Pers

- Rusby, Zulkifli. (2017). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Pekanbaru : Pusat Kajian Pendidikan Islam FAI UIR
- Samsuddin, Harun. (2018). *Kinerja Karyawan : Tinjauan Dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi*. Sidoarjo : Indomedia Pustaka
- Sanusi, Anwar. (2011) *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta Selatan : Salemba Empat
- Siswanto, Agus, dkk, *HRD Syariah Teori Dan Implementasi*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama
- Sugiyono. (2002). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung. Alfabeta
- Sugiyono. (2016). *Metodologi Penelitian Manajemen*. Bandung : Alfabeta
- Sujarweni, Wiratna.V. (2014). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press
- Yusuf, Burhanuddin. (2015). *Manajemen Sumberdaya Manusia Dilembaga Keuangan Syariah*. Jakarta : Rajawali Pers

Skripsi:

- Fauzan, Irham. (2019). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Astragraphia, Tbk Cabang Pekanbaru*. Skripsi. Pekanbaru : Universitas Islam Riau
- Meri, Rosa. (2017). *Pengaruh Kompensasi Kinerja Karyawan Pada Hotel Sapa Dia Rambah Kabupaten Rokan Hulu*. Skripsi. Pekanbaru : Universitas Islam Riau
- Pratama, Yudi. (2015). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Agama Kota Pekanbaru*. Skripsi. Pekanbaru : Universitas Islam Riau

Jurnal:

- Alfani, M. H. (2018). Analisis Pengaruh Quality Of Work Life (QWL) Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Bri Syariah Cabang Pekanbaru. *Jurnal Tabarru': Islamic Banking And Finance*, 1(1), 1-13
- Amaliah, I., Julia, A., & Riani, W. (2013). Pengaruh dari Nilai-Nilai Islam terhadap Kinerja Kerja. *MIMBAR: Jurnal Sosial dan Pembangunan*, 29(2), 165-174

- Arif, M. (2018). Analisis Rekrutmen dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Oase. *Al-Hikmah: Jurnal Agama Dan Ilmu Pengetahuan*, 15(1), 42-63
- Firmandari, N. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta). *Ekbisi*, 9(1)
- Permata, L. (2016). Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Kualitas Pelayanan Klaim Pada PT. Prudential Life Assurance Pru Future Team Syariah Pekanbaru. *Al-Hikmah: Jurnal Agama Dan Ilmu Pengetahuan*, 13(2), 153-172
- Purwati, A. A., Salim, C. A., & Hamzah, Z. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(3), 370-381
- Zulkifli, Z., & Edistanur, E (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Efektivitas Karyawan Bmt Bina Usaha Di Daerah Kota Pekanbaru. *Jurnal Tabarru': Islamic Banking And Finance*, 1(1), 14-22