

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Keterkaitan antara produksi dan distribusi dalam sebuah perusahaan dilaksanakan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan konsumen, selain untuk memenuhi kebutuhan konsumen, tujuan lainnya yakni untuk mendapatkan *profit* atau keuntungan yang sebesar-besarnya. Perusahaan memiliki komponen utama diantaranya sumber daya insani, mesin, dan modal, bila mana diantara komponen tersebut tidak terpenuhi maka roda perusahaan tidak akan berjalan dengan semestinya, yang disebut sumber daya insani yaitu karyawan atau pegawai yang bekerja di perusahaan tersebut.

Sumber Daya Manusia adalah makhluk Allah SWT yang memiliki banyak keunggulan dibandingkan dengan makhluk lain. Segala sesuatu yang berada dalam diri manusia maupun yang berada di sekitarnya senantiasa tidak ada yang tidak berguna melainkan pasti memiliki tujuan dan fungsi yang berguna untuk kelangsungan hidup. Allah SWT benar-benar mengistimewakan manusia bahkan mempercainya untuk menjadi pemimpin (*khalifah*) di bumi untuk menjaga keteraturan dan keamanan hidup bersama bukan untuk merusak, apalagi saling menumpahkan darah. Dengan kedudukan yang sangat penting ini, maka dalam setiap diri manusia perlu bahkan wajib memahami potensi diri dalam setiap diri masing-masing. Inilah yang akhirnya memunculkan istilah sumber daya manusia, yaitu segala bentuk kemampuan yang ada pada setiap manusia untuk menunjukkan peran manusia yang *interaktif*, *adaptif* dan

transformatif, serta mampu dapat mengatur dirinya sendiri dan semua peluang yang ada di alam untuk mendapatkan tatanan hidup seimbang, sejahtera dan berkelanjutan.¹

Manajemen diciptakan sebagai rujukan untuk memberikan pembatas dalam hal ini. Manajemen mengikut sertakan beberapa aktivitas yang termasuk dalam pengambilan keputusan, menata sumber daya manusia, mengontrol kinerja dan menciptakan komunikasi dengan berbagai pihak. Pada konteks ekonomi, Manajemen diciptakan sebagai hal yang sangat penting untuk menjaga kelangsungan sistem dan perusahaan tentunya, agar mampu bersaing dengan perusahaan substitusi lainya dan mencukupi permintaan konsumen serta masyarakat yang menjadi konsumennya. Oleh karena itu manajemen memakai peran kunci untuk perencanaan strategis dan pengembangan operasional perusahaan. Faktor kunci dalam temuan ini yaitu bagaimana tingkat kualitas sumber daya insani yang akan melaksanakan, merencanakan, dan mengendalikan berbagai aspek yang terkait.² Keberhasilan pada perusahaan diperoleh dari tim manajemen yang semakin berkualitas.

Keberhasilan maupun kegagalan dari perusahaan dalam melaksanakan tanggungjawab dan fungsinya sangat berhubungan erat dengan pelaku-pelaku perusahaan tersebut, atau dengan kata lain sumber daya insani, yang mana memiliki fungsi sebagai penentu berhasil atau tidaknya pencapaian kualitas pelayanan dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu pendampingan kepada sumber daya insani terus memperoleh perhatian mengingat peran sumber daya

¹ Fachrurazi Fachrurazi, Budi Harto, and Andina Dwijayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Konsep)* (Batam: Yayasan Cendikia Mulia Mandiri, 2021).

² Benjamin Bukit, *Pengembangan Sumber Daya Manusia. Teori, Dimensi Pengukuran, Dan Implementasi Dalam Organisasi*, vol. 15 (Yogyakarta: Zahir Publising, 2016).

insani yang besar dalam suatu perusahaan. Setiap aktivitas usaha yang dilaksanakan karyawan dalam suatu perusahaan tidaklah lepas dari keperluan pribadi untuk memenuhi kebutuhannya. Oleh karena itu dibutuhkannya kompensasi dari perusahaan untuk karyawan yang bekerja diperusahaan agar dapat mencapai kinerja yang lebih baik lagi.

Peningkatan kompensasi tersebut dapat berpengaruh dengan meningkatnya kualitas pelayanan pada suatu perusahaan. Kompensasi diartikan juga sebagai penghargaan bagi karyawan yang telah melakukan pekerjaan dengan baik. Kompensasi menjadi hak bagi setiap pekerja yang merupakan salah satu cara untuk para pekerja supaya dapat melakukan pekerjaan yang sesuai dengan tujuan perusahaan dengan semaksimal mungkin, sebab kompensasi bisa dijadikan sebagai motivasi bagi pekerja dan apabila target perusahaan melebihi target yang diharapkan kemungkinan bagi pekerja mendapatkan kompensasi lebih sebagai bonus atau tambahan karena sudah melakukan pekerjaannya dengan sebaik mungkin.³

Pemberiaan kompensasi kepada Sumber Daya Insani (SDI) yang sesuai standar akan memberikan dampak pada kualitas pelayanan yang baik. Kualitas jasa atau pelayanan berfokus pada upaya penyediaan kebutuhan dan keinginan konsumen serta ketentuan penyampaianya untuk mewujudkan harapan pelanggan. Lewis & Booms mendefinisikan kualitas pelayanan sebagai ukuran seberapa bagus tingkat layanan yang disediakan sesuai dengan bayangan konsumen, artinya kualitas pelayanan ditetapkan oleh kemampuan perusahaan atau lembaga tertentu untuk memenuhi kebutuhan yang sesuai dengan apa yang

³ Nur Ikhsan, "Kompensasi Kerja : Sebuah Kajian Teori Dan Konsep," *Prodi Perbankan Syariah STEBIS*, 2019, 1–8.

disediakan atau diinginkan berdasarkan kebutuhan pelanggan/pengunjung, dengan kata lain faktor utama yang dapat mempengaruhi kualitas pelayanan adalah pelayanan yang diharapkan pelanggan/pengunjung dan ekspektasi masyarakat terhadap pelayanan tersebut. pelayanan tergantung pada kemampuan perusahaan dan karyawan dalam memenuhi ekspektasi pelanggan secara konsisten.⁴

Berdasarkan observasi awal peneliti terdapat beberapa Perusahaan yang bergerak dalam bidang property yang berada di Kabupaten Kediri yaitu PT Dhaha Jaya Property, PT Rekatamaland Indonesia, dan PT Alam Sutera Propertyindo Kediri dari Ketiga Kontraktor tersebut di peroleh data berupa data –data yang di bentuk menjadi beberapa tabel dan diberikan pemaparan beserta deskripsinya. masing-masing perusahaan diatas memiliki perbedaan jenis dan jumlah pemberian kompensasi yaitu :

Tabel 1.1
Jenis Kompensasi Pada Perusahaan Kontraktor

No	Perusahaan	Jenis Kompensasi	
		Finansial	Non Finansial
1	PT Dhaha Jaya Property	<ul style="list-style-type: none"> • Secara Langsung <ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji Pokok 2. Insentif 3. Retensi 4. Bonus 5. Upah Lembur 6. Upah Uang Makan • Secara Tidak Langsung <ol style="list-style-type: none"> 1. Ansuransi 2. Program Liburan 3. Program Pendidikan 	<ul style="list-style-type: none"> • Fasilitas Kantor • Tempat Ibadah • Baju Seragam • Peralatan Kerja (Komputer, Kendaraan dan peralatan Lapangan Lainnya) • Armada Kantor • Olahraga Rutin

⁴ Muhammad Amhas, “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Kualitas Pelayanan Dan Kinerja Pegawai Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (Samsat) Makassar 01 Selatan,” *Jurnal Mirai Management* 3, no. 1 (2018): 122–36.

2	PT Rekatamaland Indonesia,	<ul style="list-style-type: none"> • Secara Langsung <ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji Pokok 2. Bonus • Secara Tidak Langsung <ol style="list-style-type: none"> 1. Ansuransi 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fasilitas Kantor 2. Tempat Ibadah 3. Baju Seragam 4. Peralatam Kerja (Komputer, Kendaraan dan peralatan Lapangan)
3	PT Alam Sutera Propertyindo Kediri	<ul style="list-style-type: none"> • Secara Langsung <ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji Pokok 2. Bonus • Secara Tidak Langsung <ol style="list-style-type: none"> 1. Ansuransi 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fasilitas Kantor 2. Tempat Ibadah 3. Baju Seragam 4. Peralatam Kerja (Komputer, Kendaraan dan peralatan Lapangan)

Sumber : Wawancara dengan bagian Bendahara

Berdasarkan tabel pembading pemberian dan jenis kompensasi diatas terdapat 3 perusahaan sejenis yang bergerak dalam bidang property, didapatkan data berupa kompensasi dari masing – masing perusahaan. Pada PT Dhaha Jaya Property memberikan kompensasi lebih bervariasi di bandingkan kedua perusahaan sejenis. Dimana perusahaan sejenis memberikan kompensasi yang jumlahnya lebih sedikit. Adapun pemberian kompensasi diatas tentunya memiliki sistem pemberian yang akan dipaparkan di bawah ini:

Tabel 1.2
Sistem Pemberian Kompensasi

No	Perusahaan	Sistem Pemberian Kompensasi	
		Finansial	Non Finansial
1	PT Dhaha Jaya Property	<ol style="list-style-type: none"> 1. Secara Langsung Gaji / Bulan 2. Insentif / Penjualan Unit 3. Bonus / 1 Proyek Perumahan 4. Upah Lembur / Waktu Tambahan yang di kalkulasi setiap Bulan 5. Uang Makan / Dinas Luar Atau Setiap Jum'at <ul style="list-style-type: none"> • Secara Tidak Langsung 	<ul style="list-style-type: none"> • Fasilitas Kantor / Setiap Lokasi Proyek • Tempat Ibadah / Setiap Lokasi Proyek • Baju Seragam / Setiap Tahun 2 Kali • Peralatam Kerja (Komputer, Kendaraan dan peralatan Lapangan Lainnya) / Setiap Lokasi Proyek • Armada Kantor / Setiap Lokasi Proyek • Olahraga Rutin / Setiap Minggu Satu Kali

		<ol style="list-style-type: none"> 1. Berupa Jaminan Kesehatan (BPJS) 2. Program Liburan / Dua Kali ke objek wisata. 3. Program Pelatihan / Satu Tahun Sekali 	
2	PT Rekatamaland Indonesia,	<ul style="list-style-type: none"> • Secara Langsung <ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji Pokok / Setiap Bulan 2. Bonus / Setiap Penjualan Unit • Secara Tidak Langsung <ol style="list-style-type: none"> 1. Ansuransi / Berupa Layanan Kesehatan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fasilitas Kantor / Terpusat pada satu kantor 2. Tempat Ibadah / pada kantor pusat 3. Baju Seragam / satu tahun 2 kali 4. Peralatam Kerja (Komputer Kendaraan) dan peralatan Lapangan / pada kantor pusat
3	PT Alam Sutera Propertyindo Kediri	<ul style="list-style-type: none"> • Secara Langsung <ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji Pokok / Pemberian Setiap Bulan 2. Bonus / Setiap Penjualan Unit • Secara Tidak Langsung <ol style="list-style-type: none"> 1. Ansuransi / Jaminan Biaya Kesehatan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fasilitas Kantor / Berada di Kantor Pusat 2. Tempat Ibadah / Berada di kantor pusat 3. Baju Seragam / Pemberian satu tahun sekali 4. Peralatam Kerja (Komputer, Kendaraan dan peralatan Lapangan / pada kantor pusat

Sumber : Sumber : *Wawancara dengan Direktur Utama Perusahaan*

Berdasarkan tabel pembandingan Sistem Pemberian Kompensasi PT Daha Jaya Property memberikan kompensasi yang berbeda dari kedua Perusahaan pembandingan lainnya memberikan kompensasi bersama dalam bentuk fasilitas olah raga bersama dimana program kompensasi ini belum ada pada pembandingan lainnya.

Tabel 1.3

Layanan yang diberikan pada perusahaan

No	Nama Perusahaan	Layanan Yang Tersedia
1	PT Dhaha Jaya Property	<ul style="list-style-type: none"> • Layanan Pembuatan Rumah Bersubsidi dengan sistem pembayaran Tunai <i>Multi Payment</i> maupun KPR bank yaitu Bank : (BPN, Mandiri, BRI) • Layanan Pembuatan Rumah Komersil • Layanan Pembuatan Rumah Ibadah • Layanan Desain Rumah Interior dan Exterior dan Pembuatan RAB Pembangunan Rumah Komersil • Layanan Penyediaan Interior Rumah • Layanan Balik Nama Saat Akad Pembelian Rumah
2	PT Rekatamaland Indonesia,	<ul style="list-style-type: none"> • Layanan Pembuatan Rumah Komersil
3	PT Alam Sutera Propertyindo Kediri	<ul style="list-style-type: none"> • Layanan Pembuatan Rumah Bersubsidi dengan sistem pembayaran Tunai maupun KPR bank. • Layanan Pembuatan Rumah Komersil

Sumber : Wawancara dengan Direktur Utama Perusahaan

Berdasarkan data tabel di atas PT Dhaha Jaya Property memiliki layanan yang beragam di bandingkan dua pembanding yang bergerak di bidang yang sama yaitu memiliki multi produk dan multi payment sehingga dapat diandalkan karena kompensasi yang di berikan kepada sumberdaya insani lebih beragam yang nantinya juga akan memberikan peran pada kualitas pelayanan kepada konsumen

Peran perusahaan dalam meningkatkan kualitas pelayanan yaitu dengan cara penetapan besaran kompensasi sesuai dengan beban yang di kerjakan, tugas dan aktivitas pegawai dan hal inilah yang menarik dan akan menjadi bahasan utama dalam penelitian ini.⁵

⁵ Dwi Hendri Widyawan, *Pimpinan Cabang PT Teknologi Perdana Indonesia (Maxim) Cabang Kota Kediri*, n.d.

PT Dhaha Jaya Property merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang developer dan kontraktor yang berdiri sejak tahun 2014, saat ini telah memiliki 38 sumberdaya insani yang terdiri dari bagian keuangan, bagian marketing, bagian proyek. PT. Dhaha Jaya Property memiliki jam operasional mulai pukul 07.30-16.00 WIB untuk hari Senin - Sabtu. yang kegiatan utama adalah melayani para user (pembeli rumah), surat-menyurat kepemilikan rumah, serta menangani complain dari user, termasuk pengerjaan pembangunan perumahan. Saat ini telah memiliki beberapa lokasi perumahan yang berada mayoritas di kabupaten kediri seperti Rembang Harmoni dan Pare Harmoni.

Surwahyuni Latief yang menerangkan sebuah manajemen adalah perekrutan (*recruitmen*), penempatan dan penilaian sumber daya manusia.⁶ Sedangkan Lina Marlina, mendefinisikan manajemen personalia (HRD) atau Manajemen Sumber daya Insani (MSDI) sebagai Pengadaan (*Procurement*), Pengembangan (*Development*), Kompensasi (*Compensation*), dan penyatuan (*Integration*).⁷

Berdasarkan pemahaman diatas, peneliti memilih sebuah PT Dhaha Jaya Property Kota Kediri untuk dijadikan objek penelitian dengan pembahasan tentang Peran Kompensasi dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Konsumen di PT Dhaha Jaya Property Kota Kediri. Perusahaan ini berlokasi di Paron II, Paron, Kecamatan Ngasem, Kabupaten Kediri, Jawa Timur.

⁶ ine Mariane And M Si, *Azas-Azas Manajemen*, 2018.

⁷ Lina Marlina, *Manajemen Sumberdaya Insani*, 2018.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah paparkan, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

- A. Bagaimana Kompensasi di PT Dhaha Jaya Property Kota Kediri?
- B. Bagaimana Peran Kompensasi dalam Meningkatkan Kualitas pelayanan di PT Dhaha Jaya Property Kota Kediri?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari pelaksanaan penelitian ini yaitu :

- A. Untuk Menjelaskan Kompensasi di PT Dhaha Jaya Property Kota Kediri.
- B. Untuk Menjelaskan Peran Kompensasi dalam Meningkatkan Kualitas pelayanan di PT Dhaha Jaya Property Kota Kediri.

D. Manfaat Penelitian

Peneliti memiliki harapan pada penulisan dan penelitian ini dapat menghasilkan dampak yang baik. Kepada semua pihak yang memiliki hubungan dalam penelitian ini. Selain itu juga sebagai pedoman dalam menjalankan aktivitas kinierjanya juga untuk menambah ilmu pengetahuan seluruh pihak terkait. Lebih lanjut penelitian ini dapat membawa manfaat sebagai berikut :

1. Secara Teoritis

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan pandangan baru dan dapat memahami pemahaman lebih mendalam tentang manfaat penting Peran kompensasi yang berhasil dalam meningkatkan kualitas layanan dalam bidang Property, guna membantu pengembangan manajemen sumber daya manusia nantinya.

2. Secara Praktis

Harus memiliki pemahaman yang baik tentang sistem Kompensasi yang diterapkan oleh perusahaan untuk meningkatkan manajemen sumber daya insani dalam kualitas Pelayanan. Adapun Tujuan yang simple kepada semua pihak terkait, yaitu:

a. Bagi Konsumen

Penelitian ini dapat memberikan pengetahuan serta dapat meningkatkan kualitas pelayanan bagi konsumen, yang nantinya konsumen dapat merasakan pelayanan yang maksimal.

b. Bagi Sumber Daya Insani

Penelitian ini diharapkan mempunyai harapan untuk bisa memberikan bantuan kepada Karyawan dalam menjadikan manajemen sebagai dasar atau landasan dalam menjalankan perannya sebagai karyawan agar lebih terstruktur dan terarah.

c. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat manfaat dalam memaksimalkan penanganan manajemen sumber daya Insani guna meningkatkan Kualitas Pelayanan dan bisa memberikan kesan yang baik pada perusahaan.

E. Penelitian Terdahulu

Berikut Telaah Pustaka yang digunakan penulis:

1. *Intervensi Pemerintah Dalam Penetapan Tingkat Upah Perspektif Ijtihad Al-Maqāṣidī* Oleh Ahmad Syakur, (2017), Jurnal Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI), Institut Agama Islam Negeri Kediri.⁸

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Intervensi Pemerintah Dalam Penetapan Tingkat Upah Perspektif Ijtihad *Al-Maqāṣidī* penelitian Kualitatif, Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa intervensi pemerintah dalam penetapan upah masih menuai kontroversi, antara yang menggunakan ijtihad literalis dengan yang menggunakan ijtihad *al-Maqāṣidī*. Dalam perspektif Ijtihad *al-Maqāṣidī*, intervensi pemerintah dianjurkan dan bahkan diwajibkan jika kondisi menuntut, karena permasalahan upah menyangkut hajat hidup masyarakat luas, sedang pasar tenaga kerja sulit untuk menjadi pasar persaingan sempurna atau yang mendekati. Ijtihad *al-Maqāṣidī* lebih relevan untuk dikembangkan dalam ekonomi Islam kontemporer. Perbedaan Penelitian terdahulu dalam mengkaji permasalahannya menggunakan cara perspektif ijtihad *al-maqāṣidī* dalam kajian ekonomi syariah atau detail dan mendalam kemudian mengkaji kompensasi dan sama sekali tidak ada hubungan dengan kualitas pelayanan. lebih, Adapun Persamaan Penelitian ini adalah sama - sama mengkaji tentang kompensasi dalam cakupan wilayah Kediri .

⁸ Perspektif Ijtihad and Al- Maqā Ṣ Idī, “Intervensi Pemerintah Dalam Penetapan Tingkat Upah Ahmad Syakur Volume 1 Nomor 2 Juli 2017,” *Istithmar* 1 (2017).

2. *Standar Pengupahan Dalam Ekonomi Islam (Studi Kritis atas Pemikiran Hizbut Tahrir)*, (2015), oleh Ahmad Syakur, Jurnal Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI), Institut Agama Islam Negeri Kediri.⁹

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Standar Pengupahan Dalam Ekonomi Islam (Studi Kritis atas Pemikiran Hizbut Tahrir). Penelitian ini termasuk penelitian kualitatif, Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Masalah standar pengupahan merupakan hal yang sangat urgen dalam ekonomi industrial saat ini. Kebijakan penetapan standar upah minimum yang memenuhi kebutuhan pokok pekerja pada saat ini sangat diperlukan demi kemaslahatan dunia pekerja. Karena itu, selama tidak merugikan salah satu pihak, maka kebijakan tersebut dibolehkan, bahkan diwajibkan jika kemaslahatan umat menuntut hal tersebut. Namun penetapan tingkat upah minimum tersebut tidak bisa diterapkan kepada semua jenis kontrak pekerja dengan pengusaha. Pemikiran Hizbut Tahrir yang tidak membolehkan standar pengupahan berdasarkan kebutuhan pokok pekerja serta tidak membolehkan kebijakan penetapan upah minimum oleh pemerintah, layak diterapkan bagi kontrak pekerja yang sifat pekerjaannya tidak menghabiskan waktu pekerja. Sebagaimana kebijakan penetapan upah minimum harus dibahas secara matang agar tidak menjadi kebijakan yang menzalimi salah satu pihak. Perbedaan Penelitian ini tidak mempengaruhi dalam variable berikutnya, namun penelitian ini banyak memberikan maslahat kepada masyarakat karena mengkaji terkait standar pengupahan.

⁹ Ahmad Syakur, "Standar Pengupahan Dalam Ekonomi Islam (Studi Kritis Atas Pemikiran Hizbut Tahrir)," *Universum* 9 (2016): 1–13.

Adapun Persamaan penelitian ini sama – sama mengkaji kompensasi penelitian ini juga mengjakaji beberapa permasalahan tentang pengupahan.

3. *Pengaruh Upah Tanah Bengkok Terhadap Kinerja, Prespektif Prinsip Keadilan Ekonomi Syariah (Studi Pada Perangkat Desa Di Kecamatan Banyakan Kabupaten Kediri)*, (2021), oleh Andriani Andriani M., Juli Pratiwijaya, Jurnal Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI), Institut Agama Islam Negeri Kediri.¹⁰

Penelitian Tujuan penelitian ini adalah pengelolaan tanah bengkok yang diperuntukan kepada kepada perangkat desa, dengan objeknya di wilayah Kecamatan Banyakan. Kemudian juga meninjau berdasarkan prinsip syariah yaitu keadilan dalam ekonomi syariah terkait pengupahan yang didapatkan serta pengaruhnya pada perangkat desa di wilayah tersebut. Penelitian ini termasuk penelitian gabungan yaitu : kualitatif dan kuantitatif, dengan hasil bahwa menunjukan sistem pengupahan tanah bengkok dapat dikategorikan baik, serta kinerja perangkat desa yang penting dalam pengelolaanya dalam kategori sangat baik. Berdasarkan hasil Uji Hipotesis menunjukkan kinerja perangkat kerja tidak dipengaruhi oleh upah tanah bengkok. Melalui wawancara yang telah dilakukan terhadap beberapa warga, bahwa kinerja dari perangkat desa dikatakan kurang bagus. Oleh karena itu, kinerja perangkat Desa tidak ada hubungan dengan upah tanah bengkok yang dirasakan. Dalam tinjauan prinsip keadilan pada ekonomi syariah, pengupahan dirasa kurang adil dengan kinerja yang

¹⁰ Andriani, “Pengaruh Upah Tanah Bengkok Terhadap Kinerja, Prespektif Prinsip Keadilan Ekonomi Syariah (Studi Pada Perangkat Desa Di Kecamatan Banyakan Kabupaten Kediri),” *Jurnal Ilmu Pendidikan* 7, no. 2 (2020): 809–20.

dilakukan. Perbedaan penelitian ini adalah menggunakan dua metode penelitian kualitatif dan kuantitatif sedangkan pada penelitian saat ini hanya menggunakan satu metode, serta objek yang diteliti adalah jenis karyawan yang tetap dan di lingkup pemerintahan bukan suatu perusahaan swasta. Kemudian Adapun persamaan penelitian adalah sama – sama meneliti kualitas pelayanan atau tingkat kinerja para perangkat desa yang ada di desa tersebut.

4. *Etika Kerja Islami Hubungan Etika Kerja, Kompensasi, Retensi, Kinerja dan Implementasinya* Oleh Dr. Andriani, S.E., MM (2023), Buku Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI), Institut Agama Islam Negeri Kediri.¹¹

Penelitian ini bertujuan untuk Buku ini mengupas tentang gambaran Etika Kerja secara Islami, berikut hubungannya dengan kompensasi, retensi, dan kinerja. Untuk menggambarkan Etika Kerja Islami, penulis menerapkan metodenya pada etika, kompensasi, retensi, dan kinerja kepada para dosen di IAIN Kediri. Penulis memaparkan tentang keempat elemen tersebut yang saling mempengaruhi satu sama lain. Adapun seberapa kuat daya pengaruh antar satu sama lain Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif, dengan hasil bahwa Hasil penelitian menunjukkan Kompensasi berpengaruh pada Kinerja Dosen. Beberapa penelitian lain mendukung bahwa Kompensasi berpengaruh pada Kinerja Dosen. Kompensasi yang merupakan suatu balas jasa yang dilakukan manajemen sebagai motivasi dari perusahaan untuk karyawan/pegawai bertujuan meningkatkan kinerja. Indikator kompensasi

¹¹ Andriani, *Etika Kerja Islami (Hubungan Etika Kerja, Kompensasi, Retensi, Kinerja, Dan Implementasinya)*, Lima Aksara, 2017.

yang memberikan kontribusi terbesar pada peningkatan kinerja yaitu kompensasi tidak langsung tercermin dari insentif memberikan semangat yang lebih dalam bekerja dan fasilitas yang disediakan Lembaga dapat menunjang pekerjaan. Perbedaan Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dan menggabungkan 4 variabel dalam hal meningkatkan kinerja karyawan sedangkan penelitian ini hanya menggunakan satu variable Persamaan sama-sama meneliti terkait peran kompensasi yangh dapat memberikan pengaruh terhadap suberdaya insani dalam bekerja.

5. *Analisis Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Dosen di Universitas Islam Kadiri (UNISKA) Kediri dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening* Oleh Anas Romzy Hibrida, Suparyadi (2018), jurnal Dosen Magister Manajemen, Universitas Islam Kadiri.¹²

Penelitian ini unutk mengetahui signifikasi pengaruh kompetensi, kompensasi terhadap kinerja dosen Uniska Kediri dengan motivasi sebagai variable intervening. Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif, dengan hasil bahwa kompetensi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi, kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi, kopetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen, kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen UNISKA. Perbrdapan ini adalah meiliki 2 variabel X dan 2 Variabel Y, kemudian menggunakan metode penelitian kuantitatif, Penelitian ini sama- sama

¹² Anas Romzy Hibrida, "Analisis Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dosen Di Universitas Islam Kadiri (UNISKA) Kediri Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening," *Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 7* (2018): 309–18.

meneliti terkait kompensasi yang memberikan pengaruh terhadap kinerja atau kualitas pelayanan para karyawan.

