

# Al-Hilawah

*by* Pak Rudi 1

---

**Submission date:** 13-Feb-2024 08:17AM (UTC+0700)

**Submission ID:** 2293345937

**File name:** Dr.\_Rudy\_Haryanto\_Al\_Hilawah.pdf (270.91K)

**Word count:** 3417

**Character count:** 22411

1

**Al-Hiwalah: (Sharia Economic Law)**

Volume 2 No. 1. Januari- Juni 2023

ISSN : E-ISSN : 2963-0304

Page : 79-91 DOI : 10.47766/alhiwalah.v2i1.1482

<https://journal.iainlhokseumawe.ac.id/index.php/AlHiwalah>

## **Analisis Manajemen Kompensasi dalam Meningkatkan Motivasi dan Kinerja SDI di Perusahaan Petis Hj. Diya Food Sampang**

Abd. Rohim

Rudy Haryanto

Institut Agama Islam Negeri Madura

[abdr43052@gmail.com](mailto:abdr43052@gmail.com)

**Abstract:** Human Resource Performance or commonly known as an actual performance is a result achieved by a person in fulfilling his responsibilities as an employee. To produce good performance, of course, a way is needed so that the stake holder can work optimally. The existence of compensation in an organization or company can support motivational work so that it can produce good performance. This happened precisely at the petis Hj. Diya Food company, exactly on Jl. Mutiara Sampang which applies compensation to support employees' enthusiasm. The purpose of this study is to explain the strategy of the petis Hj. Diya Food company in managing compensation so that it has an impact on the motivation of employee performance. The design of this study uses qualitative research with data collection techniques through observations, interviews, and documentations. Researcher analyzed the data using qualitative descriptive techniques. The results of this study showed that compensation has an impact on the motivation of workers in the company of petis Hj. Diya Food Sampang in producing good performance.

**Keywords:** *Kompensation; Motivation; Human Resource Performance.*

This is an open-access article under the [CC-BY-SA License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



1

|| Submitted: 09-05-2023

|| Accepted: 26-06-2023

|| Published: 28-06-2023

1  
***Analisis Manajemen Kompensasi dalam Meningkatkan Motivasi dan Kinerja SDI di  
Perusahaan Petis Hj. Diya Food Sampang***  
*Abd. Rohim, Rudy Haryanto*

**Abstrak:** Kinerja Sumber Daya Insani atau biasa dikenal sebagai *actual performance* merupakan suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam memenuhi tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan. Untuk menghasilkan kinerja yang baik tentu dibutuhkan cara agar stake holder dapat bekerja dengan maksimal. Adanya kompensasi dalam suatu organisasi atau perusahaan dapat menunjang motivasi kerja sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Hal ini terjadi tepatnya di perusahaan petis Hj. Diya Food tepatnya di Jl. Mutiara Sampang yang menerapkan kompensasi untuk menunjang semangat kerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah menjelaskan strategi perusahaan petis Hj. Diya Food dalam mengatur kompensasi sehingga berdampak dalam motivasi kinerja karyawan tersebut. Adapun desain penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Peneliti menganalisis data dengan menggunakan teknik deksriptif kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berdampak pada motivasi pekerja di perusahaan petis Hj. Diya Food Sampang dalam menghasilkan kinerja yang baik.

Kata kunci: Kompensasi; Motivasi; Kinerja SDI.

1  
**PENDAHULUAN**

Di era modern ini teknologi yang semakin canggih dan berkembang menjelajah dalam dunia industri. Banyak organisasi maupun perusahaan yang memanfaatkan teknologi untuk mempermudah proses sehingga dapat menghemat waktu dan biaya agar lebih efektif dan efisien. Namun berhasilnya suatu perusahaan tidak hanya dilihat dari seberapa canggih teknologi yang digunakan, akan tetapi kualitas sumber daya manusia yang menjadi peran penting di dalamnya. Dimana sumber daya manusia atau insani merupakan aset

**1**  
***Analisis Manajemen Kompensasi dalam Meningkatkan Motivasi dan Kinerja SDI di***  
***Perusahaan Petis Hj. Diya Food Sampang***  
*Abd. Rohim, Rudy Haryanto*

penting dan utama dalam suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan.<sup>1</sup>

Sumber daya insani atau biasa disingkat menjadi SDI merupakan kemampuan dan keterampilan seseorang dalam mengatur dan mengelola suatu capaian agar memenuhi tujuan secara maksimal. Pengelolaan sumber daya insani merupakan tujuan utama untuk memenuhi kemajuan dari suatu organisasi atau perusahaan. Suatu perusahaan memiliki aspek paling penting yang terdapat dalam sumber daya insani. Semakin baik kualitas sumber daya insani maka semakin baik pula perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya. Maka dari itu perkembangan sumber daya insani atau karyawan sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kualitas perusahaan tersebut.

Suatu organisasi atau perusahaan memiliki sekelompok orang yang berperan aktif untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai dari organisasi ataupun perusahaan tersebut. Tujuan organisasi tentunya tidak akan tercapai jika kinerja anggota tidak maksimal.<sup>2</sup> Dimana kemajuan suatu perusahaan akan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Moeheriono berpendapat bahwa kinerja atau performance merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang ataupun sekelompok dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, yang sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal atau tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.<sup>3</sup> Atau dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan capaian hasil kerja karyawan yang diberikan oleh perusahaan. Sehingga perusahaan perlu

---

<sup>1</sup> Try Chairunisyah Lubis, Fajar Pasaribu, and Zulaspan Tupti, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Karyawan," *Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi)* 2, no. 1 (n.d.): 43.

<sup>2</sup> Siti Maisarah Hasibuan and Syaiful Bahri, "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja," *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 1, no. 1 (September 2018): 72, <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>.

<sup>3</sup> Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012).

**1**  
<https://journal.iainlhokseumawe.ac.id/index.php/AlHiwalah>

1  
***Analisis Manajemen Kompensasi dalam Meningkatkan Motivasi dan Kinerja SDI di  
Perusahaan Petis Hj. Diya Food Sampang***  
Abd. Rohim, Rudy Haryanto

meninjau kinerja setiap karyawan apakah ia memenuhi tugas dan kewajiban dengan baik.

Untuk mengetahui kualitas kinerja karyawan perlu diketahui faktor pendukung yang memengaruhi kinerja karyawan tersebut. Diantaranya adalah sikap disiplin yang dibutuhkan agar bisa mengikuti aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Selain itu, motivasi kerja juga sebagai salah satu faktor pendorong yang memengaruhi semangat kinerja karyawan. Istilah motivasi berasal dari bahasa latin yaitu *movere* yang artinya mendorong atau menggerakkan. Menurut Sastrohadiwiryo dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia* mengungkapkan bahwa motivasi merupakan keadaan keijwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan, dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.<sup>4</sup> Terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja seseorang, diantaranya sebagai berikut: kinerja (*achievement*), penghargaan (*recognition*), tantangan (*challenge*), tanggung jawab (*responsibility*), pengembangan (*development*), keterlibatan (*involvement*), dan kesempatan (*opportunities*).<sup>5</sup> Sehingga seorang pemimpin harus mengetahui motif dari motivasi yang diinginkan oleh karyawan karena itu penting sekali bagi perusahaan untuk menjaga kinerja karyawan agar tetap stabil.

Perusahaan memiliki berbagai cara dalam meningkatkan kinerja karyawan yang baik. Salah satu penunjang perkembangan karyawan yaitu dengan adanya kompensasi. Kompensasi atau *financial reward* yaitu insentif atau imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dalam bentuk uang atau barang atas kinerja yang sudah dilakukan dengan baik. Pemberian

---

<sup>4</sup> Siswanto Sastrohadiwiryo and Asrie Hadaningsih Syuhada, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administratif Dan Operasional)* (Jakarta: Bumi Aksara, 2013).

<sup>5</sup> Abdul rachman Saleh and Hardi Utomo, "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Ligkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Inko Java Semarang," *Among Makarti* 11, no. 21 (July 2018): 32.



## ***Analisis Manajemen Kompensasi dalam Meningkatkan Motivasi dan Kinerja SDI di***

### ***Perusahaan Petis Hj. Diya Food Sampang***

*Abd. Rohim, Rudy Haryanto*

kompensasi tidak hanya menguntungkan karyawan, akan tetapi berdampak baik terhadap citra perusahaan tersebut. Beberapa perusahaan bersaing dalam menawarkan kompensasi yang bermutu. Hal ini mengakibatkan perusahaan-perusahaan tersebut memiliki manajemen kompensasi yang bervariasi.

Menurut pendapat Thomas H. Stone (1982) dalam buku *Manajemen Kompensasi* karya Siti Mujanah bahwa, “*Compensation is any form of payment to employee for work they provide their employer*”, atau dapat diartikan bahwa Kompensasi adalah suatu bentuk imbalan yang diberikan terhadap karyawan sebagai imbal jasa terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sebagai karyawan. Sedangkan Siti Mujanah berpendapat bahwa Manajemen Kompensasi merupakan suatu kegiatan dalam merancang, mengelola, dan mengatur suatu bentuk imbal jasa terhadap karyawan atau pekerja yang telah melakukan suatu pekerjaan tertentu dan menyelesaikannya bagi organisasi, yang dimana bentuk imbal jasa tersebut harus bersifat adil, objektif, dan terbuka sehingga diperoleh kepuasan bagi penerimanya sesuai dengan kontribusi yang telah diberikan.<sup>6</sup>

Program kompensasi atau balas jasa bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan, dan pemerintah, ataupun masyarakat. Supaya tujuan ini tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip adil dan wajar, dan dengan memperhatikan internal dan eksternal konsistensi.<sup>7</sup> Perusahaan petis Hj. Diya Food merupakan salah satu perusahaan yang menerapkan kompensasi sebagai faktor pendukung kinerja karyawan. Dalam perusahaan tersebut terdapat berbagai macam karyawan dengan tugas dan kewajiban yang berbeda-beda. Dengan demikian perusahaan memberikan kompensasi sebagai balas jasa dengan kriteria yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan yang lain. Diantaranya keahlian yang lebih unggul dibanding karyawan yang lain, atau bahkan lamanya waktu kerja dalam perusahaan tersebut.

---

<sup>6</sup> Siti Mujanah, *Manajemen Kompensasi* (Surabaya: Putra Media Nusantara, 2019), 2.

<sup>7</sup> Opan Arifudin, “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Global (PT.GM),” *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)* 3, no. 2 (Mei-Agustus 2019): 185, <https://doi.org/10.31955/mea.vol3.iss2.pp184-190>.

1  
***Analisis Manajemen Kompensasi dalam Meningkatkan Motivasi dan Kinerja SDI di  
Perusahaan Petis Hj. Diya Food Sampang***  
Abd. Rohim, Rudy Haryanto

Perusahaan petis Hj. Diya Food merupakan perusahaan yang sudah berkembang sejak tahun 1981. Beberapa tahun kemudian dikembangkan oleh anaknya yang bernama Hj. Daiman sejak 2009 hingga sekarang. Perkembangan perusahaan petis tersebut sangat pesat saat dipegang oleh Bapak Daiman. Beliau memahami betul bagaimana strategi perkembangan ekonomi dan usaha dalam mensukseskan usahanya. Hal ini terbukti dari berkembangnya variasi petis mulai dari rasa asin, manis, asin manis, dan berbagai macam variasi rasa lainnya dengan menyesuaikan selera konsumen saat ini. Tak heran penjualan petis fenomenal ini ekspornya mencapai keluar negeri seperti Malaysia, Singapura, bahkan Arab Saudi.

Dengan eksistensinya karyawan yang mumpuni dalam bidangnya membuat pasar petis tersebut cukup dikenal oleh berbagai kalangan dunia. Hj. Daiman selaku pemilik perusahaan tersebut merancang struktur penempatan tiap masing-masing karyawan di tempat dan dalam tanggung jawab yang berbeda. Di mulai dari bagian pemasaran, bagian keuangan, di tempat pabrik produksi, bahkan di outlet penjualan petis tersebut. Dengan hal ini pemilik petis Hj. Diya Food memajemen sistem kompensasi sebagai daya tarik untuk memotivasi karyawan agar tetap bertanggung jawab sesuai dengan tugas masing-masing.

Terdapat penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Alni Andriyani dan Riyan Mirdan Faris dalam penelitiannya yang berjudul *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan*, dimana penelitian tersebut menyaring sepuluh jurnal yang diambil dari Google Scholar dengan tema yang sesuai dengan penelitiannya. Berdasarkan hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena kompensasi menjadi acuan karyawan untuk semangat dalam menjaga kinerja. Semakin besar pemberian kompensasi, maka semakin besar juga semangat karyawan. Maka dari itu perusahaan harus memperhatikan pentingnya kompensasi agar

***Analisis Manajemen Kompensasi dalam Meningkatkan Motivasi dan Kinerja SDI di Perusahaan Petis Hj. Diya Food Sampang***

*Abd. Rohim, Rudy Haryanto*

terjadi timbal balik yang baik juga dari karyawan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.<sup>8</sup>

Selain itu, terdapat juga penelitian yang ditulis oleh Dewi dan Hazmanan dengan judul *Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja*. Tujuan penelitian tersebut adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi dengan hasil penelitian yang mengungkapkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.<sup>9</sup>

Dari penelitian pertama terdapat persamaan yang sangat jelas. Dalam penelitian pertama mengungkapkan tujuan dan hasil yang sama dengan penelitian yang sedang diteliti, yaitu untuk mengetahui bagaimana kompensasi mempengaruhi motivasi kinerja karyawan. Perbedaan yang ditemukan dalam penelitian pertama yaitu dalam teknik pengumpulan data, dimana penelitian pertama menggunakan penelitian pustaka dengan menyaring sepuluh jurnal. Sedangkan penelitian yang sedang diteliti menggunakan perusahaan petis di Hj. Diya Food Sampang sebagai objek penelitian.

Sedangkan penelitian kedua terdapat perbedaan yang signifikan. Penelitian tersebut mengungkapkan tujuan dan hasil dengan menggunakan kepemimpinan sebagai tema utama untuk dikaji apakah kepemimpinan tersebut berpengaruh dalam motivasi kerja terhadap karyawan. Hal ini sangat berbeda jauh dengan penelitian yang sedang diteliti dimana penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perusahaan yang menerapkan strategi dalam manajemen kompensasi apakah manajemen kompensasi tersebut berdampak pada motivasi kinerja karyawan di perusahaan Hj. Diya Food Sampang.

---

<sup>8</sup> Alni Andriani and Riyan Mirdan Faris, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan" (SENAKOTA: Seminar Nasional Ekonomi dan Akuntansi, Jawa Barat, 2022), 13.

<sup>9</sup> Dewi Suryani Harahap and Hazmanan Khair, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja," *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2, no. 1 (March 2019): 69, <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2il.3404>.



## **METODE**

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif yang dilakukan dengan pengumpulan data melalui observasi dengan meninjau keadaan perusahaan, wawancara dengan pemilik dan juga *stakeholder* di perusahaan tersebut, dan juga dokumentasi dengan mengambil beberapa gambar sebagai penunjang bahwa penelitian tersebut telah dilakukan. Obyek penelitian ini fokus pada kompensasi yang diterapkan di Perusahaan Petis Hj. Diya Food Sampang. Sementara itu, peneliti menganalisis data dengan menggunakan model analisis deskriptif milik Miles dan Huberman<sup>10</sup>, yaitu dengan mereduksi data, penyajian data, dan dengan penarikan kesimpulan atau verifikasi.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Strategi Kompensasi di Perusahaan Petis Hj. Diya Food Sampang**

Kinerja karyawan di perusahaan seringkali terjadi naik turun dalam menerapkan tanggung jawabnya. Hal ini penting bagi pemilik perusahaan untuk tetap menjaga motivasi semangat kerja para karyawan dengan menggunakan berbagai macam strategi, salah satunya melalui kompensasi. Seperti yang sudah diterapkan di perusahaan petis Hj. Diya Food, Hj. Daiman menyusun strategi kompensasi sebagai salah satu penunjang semangat kerja karyawannya.

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan dengan pengumpulan data melalui observasi, interview, dan dokumentasi telah didapatkan bahwa di perusahaan petis Hj. Diya Food telah menerapkan manajemen sistem kompensasi sebagai motivasi dalam kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Hal ini terbukti dalam hasil interview yang telah dilakukan pada tanggal 14 Maret 2023 dengan pemilik perusahaan petis itu sendiri, Hj. Daiman, mengungkapkan dalam percakapan tersebut bahwa beliau menerapkan

---

<sup>10</sup> Matthew B. Miles, Michael Huberman, and Johnny Saldana, *Qualitative Data Analysis*, 3rd ed. (United States of America: SAGE, 2014).

1  
***Analisis Manajemen Kompensasi dalam Meningkatkan Motivasi dan Kinerja SDI di  
Perusahaan Petis Hj. Diya Food Sampang***  
*Abd. Rohim, Rudy Haryanto*

strategi kompensasi. Namun sebelum itu, Hj. Daiman mengungkapkan bahwa ia perlu menyusun sistem kompensasi terlebih dahulu untuk memastikan kepada siapa kompensasi tersebut diberikan.<sup>11</sup>

Salah satu cara yang dapat dilakukan yaitu dengan menganalisis dan menilai kinerja tiap masing-masing karyawan. Apakah mereka bertanggung jawab secara baik, apakah karyawan tersebut disiplin dengan selalu hadir tiap waktu, atau bahkan karyawan tersebut telaten dan tanggap dalam memahami pekerjaan dengan baik. Dengan ini Hj. Daiman dapat menentukan siapa saja yang berhak mendapatkan kompensasi tersebut.

Menurut Dessler dalam bukunya yang berjudul *Human Resource Management*, mengungkapkan bahwa terdapat lima prosedur dalam menetapkan kompensasi,<sup>12</sup> yaitu: survey, evaluasi, mengelompokkan pekerjaan, menentukan harga, dan memperbaiki kisaran pembayaran. Hal ini berhubungan dengan strategi yang telah dibuat oleh Hj. Daiman dengan beberapa prosedur penetapan kompensasi yang telah dibuat oleh Dessler. Pertama yaitu survey yang merupakan prosedur utama juga diterapkan oleh Hj. Daiman yaitu dengan menganalisis kinerja karyawannya. Prosedur yang lainnya juga terdapat dalam pengelompokan pekerjaan ke dalam tingkatan pembayaran, dimana pemilik perusahaan petis tersebut menentukan karyawan yang akan dikelompokkan menjadi karyawan yang berhak mendapatkan kompensasi tersebut.

Selanjutnya, Hj. Daiman menentukan indikator kompensasi berupa uang dengan bentuk THR (Tunjangan Hari Raya) maupun non-finansial berbentuk makanan jika memang sedang ada, sarung disaat menuju hari lebaran, dan lain-lain. Strategi yang digunakan saat memberikan kompensasi tersebut menggunakan prosedur secara diam-diam agar tidak ada karyawan lain yang mengetahui akan pemberian kompensasi tersebut. Hal ini terdengar

---

<sup>11</sup> Daiman, Pemilik Perusahaan Petis Hj. Diya Food, March 14, 2023.

<sup>12</sup> Gary Dessler, *Human Resource Management* (New Jersey: Pearson, 2003).

sangat unik, namun meminimalisir terjadinya konflik antara karyawan satu dengan yang lain.

### **Dampak Manajemen Kompensasi pada Motivasi Kerja SDI di Perusahaan Petis Hj. Diya Food Sampang**

Pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan tentu memiliki tujuan tertentu. Salah satunya yaitu menghargai kinerja karyawan yang sangat kompeten dibanding karyawan yang lain. Tentu hal ini dapat membuat karyawan merasa betah sehingga tetap bertahan untuk bertanggung jawab di perusahaan tersebut.

Pemilik perusahaan menyusun strategi untuk memajemen kompensasi agar dapat tersusun dengan baik dan tidak salah pilih kepada siapa kompensasi tersebut diberikan. Selanjutnya akan ada tahap dimana tahap tersebut merupakan dampak yang terjadi terhadap pemberian kompensasi tersebut.

Didalam wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti, Hj. Daiman mengungkapkan bahwa terdapat dampak dari adanya manajemen kompensasi tersebut. Satu-satunya dampak yang paling berpengaruh yaitu motivasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat oleh Hj. Daiman ketika kompensasi tersebut telah diberikan, karyawan semakin bersemangat dilihat dari bagaimana ia bekerja dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Tak hanya itu, terkadang karyawan melakukan pekerjaan yang bukan menjadi tanggung jawabnya saat tidak ada orang yang peduli terhadap pekerjaan tersebut. Disisi lain, motivasi tersebut juga berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan dengan datang tepat waktu dan pulang ketika tanggung jawabnya telah selesai dikerjakan.<sup>13</sup>

Disamping itu, peneliti juga melakukan wawancara kepada salah satu karyawan yang bekerja pada saat itu untuk memastikan apakah memang benar kompensasi tersebut berpengaruh terhadap motivasi kinerja karyawan. Lalu karyawan yang bernama Solihin mengungkapkan bahwa pemberian

---

<sup>13</sup> Pemilik Perusahaan Petis Hj. Diya Food.

**1**  
***Analisis Manajemen Kompensasi dalam Meningkatkan Motivasi dan Kinerja SDI di Perusahaan Petis Hj. Diya Food Sampang***  
*Abd. Rohim, Rudy Haryanto*

**1**  
kompensasi berdampak pada motivasi saat bekerja. Hal ini terbukti saat setelah pemberian kompensasi tersebut membuat semangat yang ada pada karyawan semakin bertambah sehingga motivasi tersebut sangat berpengaruh dalam kinerja.<sup>14</sup>

Dari hasil wawancara tersebut peneliti menyimpulkan bahwa pemberian kompensasi berdampak pada motivasi karyawan, dimana semakin tinggi jumlah kompensasi maka akan semakin meningkat pula motivasi kerja karyawan sehingga tujuan perusahaan yang diinginkan dapat tercapai dengan cepat dan baik.

**Dampak Manajemen Kompensasi pada Kinerja SDI di Perusahaan Petis Hj. Diya Food Sampang**

Telah disebutkan dari hasil penelitian diatas bahwa manajemen kompensasi yang diterapkan oleh pemilik perusahaan petis Hj. Diya Food berdampak terhadap motivasi karyawan. Hal ini tentu berdampak juga terhadap kinerja karyawan. Dimana kinerja merupakan hasil pencapaian karyawan atas tanggung jawab yang telah dilakukan. Sehingga kompensasi sangat dibutuhkan untuk diberikan atas dasar kewajiban dari tiap perusahaan.

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa karyawan merasa termotivasi dengan pemberian kompensasi tersebut sehingga karyawan bekerja dengan bersemangat dan bersungguh-sungguh dalam memenuhi tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.

Terbuktinya kompensasi berdampak pada kinerja karyawan terdapat dalam wawancara yang dilakukan dengan karyawan kedua. Ia mengungkapkan bahwa adanya kompensasi berdampak dalam kinerjanya sehingga dapat dilakukan dengan maksimal.<sup>15</sup> Makadari itu semakin tinggi kompensasi yang

---

<sup>14</sup> Solihin, Karyawan Perusahaan Petis Hj. Diya Food, March 14, 2023.

<sup>15</sup> Maryani, Karyawan Perusahaan Petis Hj. Diya Food, March 14, 2023.

**1**  
***Analisis Manajemen Kompensasi dalam Meningkatkan Motivasi dan Kinerja SDI di***  
***Perusahaan Petis Hj. Diya Food Sampang***  
*Abd. Rohim, Rudy Haryanto*

diberikan, maka semakin meningkat semangat kerja karyawan, sehingga hal ini akan berpengaruh terhadap tujuan perusahaan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

Andriani, Alni, and Riyan Mirdan Faris. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan." Jawa Barat, 2022.

Arifudin, Opan. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Global (PT.GM)." *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)* 3, no. 2 (Mei-Agustus 2019). <https://doi.org/10.31955/mea.vol3.iss2.pp184-190>.

Daiman. Pemilik Perusahaan Petis Hj. Diya Food, March 14, 2023.

Dessler, Gary. *Human Resource Management*. New Jersey: Pearson, 2003.

Harahap, Dewi Suryani, and Hazmanan Khair. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2, no. 1 (March 2019). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2il.3404>.

Hasibuan, Siti Maisarah, and Syaiful Bahri. "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 1, no. 1 (September 2018). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>.

Husnaini, Husnaini. 2022. "Aspek Hukum Perjanjian Dalam Aktivitas Bisnis." *Al-Hiwalah: Journal Syariah Economic Law* 1(1):75–84

Lubis, Try Chairunisyah, Fajar Pasaribu, and Zulaspan Tupti. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Karyawan." *Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi)* 2, no. 1 (n.d.).

Maryani. Karyawan Perusahaan Petis Hj. Diya Food, March 14, 2023.

Miles, Matthew B., Michael Huberman, and Johnny Saldana. *Qualitative Data Analysis*. 3rd ed. United States of America: SAGE, 2014.

**1**  
<https://journal.iainlhokseumawe.ac.id/index.php/AlHiwalah>



1 *Analisis Manajemen Kompensasi dalam Meningkatkan Motivasi dan Kinerja SDI di Perusahaan Petis Hj. Diya Food Sampang*  
Abd. Rohim, Rudy Haryanto

Moehariono. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012.

Mujanah, Siti. *Manajemen Kompensasi*. Surabaya: Putra Media Nusantara, 2019.

Saleh, Abdul rachman, and Hardi Utomo. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Inko Java Semarang." *Among Makarti* 11, no. 21 (July 2018).

Sastrohadiwiryono, Siswanto, and Asrie Hadaningsih Syuhada. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administratif Dan Operasional)*. Jakarta: Bumi Aksara, 2013.

Solihin. *Karyawan Perusahaan Petis Hj. Diya Food*, March 14, 2023.

# Al-Hilawah

---

## ORIGINALITY REPORT

---

99%

SIMILARITY INDEX

99%

INTERNET SOURCES

23%

PUBLICATIONS

19%

STUDENT PAPERS

---

## PRIMARY SOURCES

---

1

[journal.iainlhokseumawe.ac.id](http://journal.iainlhokseumawe.ac.id)

Internet Source

99%

---

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off