

**ANALISIS KOMPENSASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA
HOTEL STEFANI SYARIAH PEKANBARU**

**COMPENSATION ANALYSIS IN IMPROVING EMPLOYEE PERFORMANCE AT
STEFANI SYARIAH PEKANBARU HOTEL**

Zulkifli¹, Nanda Saskia²

^{1,2}Program Studi Ekonomi Islam, Fakultas Agama Islam, Universitas Islam Riau, Jalan Kaharuddin Nasution
Nomor 113, Pekanbaru, Indonesia
e-mail: zulkiflizulkifli707@gmail.com

ABSTRACT

Compensation is all forms of giving by the company to its employees in the form of money, goods, or in the state of facilities in return for the work they have done. Hotel Stefani Syariah Pekanbaru provides compensation in the form of financial compensation and non-financial compensation to its employees; this aims to meet the needs of its employees so that employees feel satisfied and are expected to improve their performance. This study aims to analyze compensation in enhancing employee performance. The method in this study is descriptive qualitative analysis, namely analyzing, describing, and summarizing various conditions and situations from multiple data collected either in the form of interviews or observations about the problems studied that occur in the field. The results of this study are, based on the results of interviews and analysis of compensation in improving employee performance at Hotel Stefani Syariah Pekanbaru, which is related to financial compensation and non-financial compensation is to improve employee performance. Thus, the initial assumption of some employees who complain that the compensation they receive is not satisfactory is not entirely correct because it is contrary to the results of interviews, which show a positive impact, which means that employees are satisfied with the compensation they receive.

Keywords: *Compensation, Employee Performance, Sharia Hotel*

ABSTRAK

Kompensasi ialah seluruh wujud pembayaran dalam wujud uang, benda, ataupun sarana sebagai imbalan atas pekerjaan yang sudah dilakukan industri pada karyawannya. Hotel Stefani Syariah Pekanbaru membagikan apresiasi pada karyawannya dalam wujud kompensasi finansial serta bukan finansial. Ini bermaksud buat penuhi kebutuhan pegawai agar bisa terpuaskan serta menginginkan kenaikan kinerja. Tujuan dari riset ini merupakan buat menganalisa apresiasi buat tingkatkan kemampuan pegawai. Metode riset ini merupakan analisis deskriptif kualitatif, ialah analisa, uraian, serta peringkasan bermacam situasi serta suasana dari bermacam informasi yang digabungkan dalam wujud tanya jawab ataupun observasi mengenai permasalahan yang diteliti di wilayah ini. Hasil riset ini didasarkan pada tanya jawab serta analisis kompensasi kenaikan kinerja pegawai di Hotel Stefanie Syariah Pekanbaru. Perihal ini terkait dengan kompensasi finansial serta bukan finansial buat tingkatkan kinerja pegawai. Oleh sebab itu anggapan awal dari sebagian pegawai yang mengeluhkan kalau kompensasi yang diperoleh tidak seluruhnya memuaskan, sebab hasil wawancara dengan membuktikan akibat yang positif ialah pegawai itu merasa puas dengan kompensasi yang diserahkan.

Kata Kunci: Kompensasi, Kinerja Karyawan, Hotel Syariah

FIRST RECEIVED: 07 November 2021	REVISED: 14 May 2022	ACCEPTED: 14 May 2022	PUBLISHED: 07 June 2022
--	--------------------------------	---------------------------------	-----------------------------------

PENDAHULUAN

Menjalankan suatu industri membutuhkan manajemen yang tepat sebab mempermudah industri buat berkembang serta menggapai tujuan yang sudah ditetapkan. Salah satu strategi manajemen merupakan dengan mengatur sumber daya industri. Dalam suatu industri, sumber daya manusia ialah aset serta amat penting dibanding dengan sumber daya yang lain. Perihal ini sebab kesuksesan serta kekalahan sesuatu industri sangat terkait pada banyak orang yang didalamnya.

Sumber daya manusia didasarkan pada asumsi kalau seluruh pegawai merupakan manusia, bukan mesin, cuma sumber daya bisnis (Rusby, 2017: 40). Bersumber pada pandangan ini, industri bertanggung jawab buat mencegah hak-hak karyawannya serta menganggap mereka dengan cara seimbang sesuai dengan bobot serta tanggung jawabnya. Salah satu hak pekerja merupakan kompensasi. Kompensasi bisa dimengerti selaku seluruh wujud donasi berbentuk uang, benda, ataupun sarana selaku imbalan atas profesi yang sudah dicoba industri pada karyawannya. Dalam bahasa Islam, imbalan merupakan imbalan ataupun upah, baik yang dibayar kas ataupun tidak, serta wujudnya bisa berbentuk harta ataupun pelayanan yang sudah disetujui sebelumnya. (Yusanto dan M. Arif Yunus, 2011: 199).

Kompensasi merupakan sesuatu wujud pembayaran langsung ataupun tidak langsung dalam wujud bantuan serta insentif buat tingkatkan produktivitas pegawai. Imbalan finansial langsung dalam wujud pendapatan, imbalan, komisi serta bonus. Serta bantuan tidak langsung

dalam wujud yakni: asuransi, dorongan sosial, pembayaran hari raya, pensiun, pembelajaran, dll. (Yani, 2012:139).

Allah SWT sudah menarangkan hal kompensasi, begitu juga yang ada pada Q.S At-Taubah ayat 105: "*Katakanlah. Bekerjalah buat dirimu sendiri, serta Allah akan memandang pekerjaanmu, serta sedemikian itu pula para rasul dan banyak orang percayanya. Kalian ketahui kenyataan selaku yang tidak nampak. Hendak dikembalikan pada (Allah), serta ia hendak diberitahu apa yang terjalin padamu. Itu akan terbongkar. Kamu lagi melaksanakan.*" (QS. At-Taubah: 105).

Kemampuan merupakan hasil kegiatan mutu serta jumlah yang dicoba oleh seorang dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dilimpahkan (Mangkunegara, 2002: 22). Bagi Rusby (2017: 158), kemampuan pada dasarnya merupakan apa yang dicoba serta apa yang tidak..

Menurut Wirawan (2015: 272-285) Faktor- Faktor yang pengaruhi kinerja adalah: 1) Aspek area eksternal organisasi. Aspek area eksternal dalam sesuatu badan ialah aspek yang tidak bisa dikendalikan oleh badan namun bisa pengaruhi kemampuan karyawan. Aspek eksternal itu antara lain aspek makroekonomi serta mikroorganisasi, kehidupan politik, kehidupan sosial adat warga, agama atau kebatinan, serta pesaing. 2) Aspek dalam badan. Faktor badan ialah aspek yang dengan cara langsung pengaruhi kemampuan karyawan. Budaya serta adat badan. Menurut Mahfud (2019 :57) rancangan bertugas dalam Islam ialah ibadah ada pada Q.S At-Taubah ayat 105: Dan katakanlah, "*Bekerja buat diri sendiri. Hingga Allah hendak memandang*

pekerjaanmu serta rasul- rasulmu serta banyak orang yang beragama. Serta kamu dikembalikan pada (Allah) yang mengenali yang gaib serta yang penting. Setelah itu ia hendak berikan ketahuai Kamu apa yang sudah Kamu jalani.” (QS. At-Taubah: 105).

Penginapan Stefani Syariah Pekanbaru ialah industri yang sediakan layanan fasilitas yang diatur dengan cara menguntungkan dengan sediakan fasilitas, restoran, serta sarana pendukung yang lain. Alamatnya jl. Taskurun No. 100, Kota Pekanbaru, Riau. Sejak 24 September 2013, kita resmi beroperasi dengan mengangkat rancangan Syariah. Buat kompensasi pegawai, Stefani Syariah Pekanbaru membagikan kompensasi berbentuk kompensasi moneter serta non-moneter atas jasa pada pegawai. Dalam perihal alat keuangan, ialah kompensasi dalam bentuk pendapatan, terdapat perbandingan jumlah pendapatan yang diperoleh pegawai.

Tidak hanya membagikan pendapatan, Hotel Stefani Syariah Pekanbaru pula membagikan insentif untuk pegawai. Buat pemberian insentif, besarnya masih berganti serta tidak tergantung kebijakan Penginapan Stefani Syariah Pekanbaru.

Hotel Stefani Syariah Pekanbaru membagikan bantuan liburan, air minum kemasan buat seluruh pegawai laki-laki, dan makan siang ataupun makan malam sekali satu hari buat seluruh pegawai selaku kompensasi bukan keuangan, sediakan lingkungan kegiatan yang aman.

Seluruh kompensasi yang ditawarkan oleh Hotel Stefani Syariah Pekanbaru tertuju buat penuhi kebutuhan pegawai supaya bisa merasa puas serta

menginginkan kenaikan kinerja. Bersumber pada hasil riset pendahuluan kepada 5 pegawai di Stefani Syariah Hotel Pekanbaru. 2 pegawai mengeluh mengenai kompensasi yang mereka dapat. Mereka tidak puas dengan imbalan yang mereka dapat serta yakin kalau imbalan yang mereka dapat tidak proporsional dengan tanggung jawab mereka.

Bersumber pada kejadian diatas, hingga penulis terpikat buat melaksanakan riset dengan judul “Analisis Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Hotel Stefani Syariah Pekanbaru”.

Adapun beberapa tinjauan pustaka mengenai riset ialah, yakni: Pertama : Finnia Elfisa (2019) yang berjudul “Pengaruh kompensasi kepada kemampuan pegawai pada PT. Siak mega Buana Cabang Pekanbaru bagi Ekonomi Islam”. Tujuan dari riset ini merupakan buat mengenali serta mengukur bagaimana kompensasi pengaruhi kemampuan pegawai pada PT. Siak mega buana cabang pekanbaru bagi ekonomi islam. Hasil riset ini membuktikan kalau ada akibat yang signifikan pengaruh kompensasi kepada kemampuan pegawai pada PT. Siak Mega Buana Cabang Pekanbaru Serupa dengan survey sebelumnya, keduanya menyelidiki kompensasi serta kinerja pegawai, namun perbedaannya terdapat di posisi riset yang berlainan. Penulis menguraikan mengenai analisa kompensasi kepada kenaikan kinerja pegawai pada Hotel Stefani Syariah Pekanbaru, serta riset sebelumnya mendefinisikan akibat kompensasi kepada kinerja pegawai pada PT. Siak mega Buana Pekanbaru bagi ekonomi islam

Kedua : Aisyatul Hasanah (2017) yang berjudul “Analisis Kompetensi Pada Kinerja Karyawan PT. Mustika Argo Sari

Pekanbaru". Tujuan dari riset ini merupakan buat menganalisa akibat kemampuan pegawai PT Mustika Argo Sari kepada kinerja. Hasil riset ini membuktikan kalau PT Mustika Argo Sari Pekanbaru mempunyai akibat yang signifikan kepada kapabilitas serta kemampuan pegawai. Serupa dengan survey sebelumnya, keduanya mensurvei kinerja pegawai. Perbedaannya terdapat pada permasalahan yang akan diawasi, serta tempat riset yang berlainan. Penulis menguraikan analisa kompensasi buat tingkatkan kemampuan pegawai pada Penginapan Stefani Syariah Pekanbaru, sebaliknya riset sebelumnya mendefinisikan analisa keahlian kinerja pegawai pada PT. Mustika Argosari Pekanbaru.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dipakai dalam riset ini merupakan riset permasalahan lapangan. Dengan kata lain, ialah riset yang mementingkan identitas permasalahan yang berhubungan dengan kerangka balik subjek penelitian, kondisi saat ini, dan interaksinya dengan lingkungan. Tujuan dari riset permasalahan merupakan buat melaksanakan survei rinci mengenai poin khusus buat memperoleh gambaran lengkap mengenai poin khusus. (Sudaryono, 2017: 88).

Penelitian ini dilakukan di Hotel Stefani Syariah Pekanbaru Jl. Taskurun No. 100, Kota Pekanbaru, Riau. Dilakukan sepanjang 4 bulan dari Maret sampai Juni 2021. Poin riset ini merupakan pegawai yang bertugas di Hotel Stefani Syariah Pekanbaru, serta poin merupakan analisa kompensasi buat tingkatkan kinerja

pegawai di Penginapan Stefani Syariah Pekanbaru. Dalam riset ini, periset memakai keseluruhan 12 informan kunci, seluruh pegawai yang bertugas di Hotel Stephanie Syariah.

Sumber data buat riset ini yakni: (A) Sumber primer, ialah informasi yang berasal atau digabungkan oleh pengumpul informasi atau peneliti dari sumber awal langsung dari lapangan. Dengan cara teknis, survei disebut responden. Misalnya informasi hasil tanya jawab serta (b) sumber sekunder, ialah informasi yang didapat atau digabungkan oleh pengumpul informasi atau peneliti dari sumber yang ada. Misalnya informasi yang diserahkan pada periset oleh Hotel Stefani Syariah Pekanbaru.

Metode perolehan data yang dipakai dalam riset ini: (a). pemantauan. Pemantauan merupakan sesuatu tata cara pengumpulan data lewat cara perekaman sikap subjek, objek, ataupun insiden analitis tanpa bertanya ataupun berbicara dengan orang yang diselidiki. Pemantauan mencakup seluruh suatu yang berkaitan dengan kegiatan observasi ataupun kondisi sikap serta non- perilaku (Sanusi, 2017: 111). (b) Wawancara. Wawancara ialah metode pengumpulan informasi yang dipakai buat mendapatkan data dengan cara langsung dari sesuatu sumber. Tanya jawab dipakai buat memandang lebih dekat opini responden serta beberapa kecil responden. Tanya jawab dicoba dengan cara perkataan pada pertemuan tertutup (Sudaryono, 2017: 212). (C) Dokumen. Dokumen merupakan metode pengumpulan informasi yang dipakai buat mengakulasi informasi sekunder dari bermacam sumber, baik orang ataupun badan. Misalnya informasi seperti laporan

keuangan tahunan, rangkuman personel, bentuk badan, regulasi, informasi penciptaan, pesan amanat, resume, riwayat industri, dll, informasi itu umumnya telah ada di posisi riset. (Sanusi, Anwar, 2011:114).

Bagi metode pengolahan data Miles serta Huberman dalam Sugiyono (2014: 430- 438), terdapat 3 tahap dalam mengolah data kualitatif, ialah: (a) Pengurangan Data. Pengurangan data ialah cara berasumsi sensitif yang menginginkan kecerdasan besar, besarnya serta daya pengetahuan. (b) Bentuk Data (Data Display). Setelah informasi direduksi, tahap berikutnya merupakan menunjukkan data. Pada langkah ini, periset meningkatkan deskripsi data tertata buat menarik kesimpulan serta mengutip tindakan. (c). penarikan kesimpulan atau pengesahan. Kesimpulan dari riset kualitatif diharapkan jadi penemuan-penemuan terkini yang belum terdapat sebelumnya. Penemuan bisa berbentuk cerita ataupun cerita subjek yang tidak nyata setelah riset lebih dahulu, bisa berbentuk ikatan kausal ataupun interaktif, hipotesis ataupun filosofi.

Metode yang dipakai dalam riset ini merupakan analisa deskriptif kualitatif. Metode analisa deskriptif kualitatif terdiri dari menganalisa, menarangkan, serta meringkas bermacam situasi, suasana, serta situasi dari bermacam informasi yang digabungkan dalam wujud tanya jawab ataupun observasi dalam kaitannya dengan permasalahan yang diselidiki yang terjalin di lapangan. (Wirartha, 2006: 155).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tinjauan Umum Hotel Stefani Syariah Pekanbaru

Hotel Stefani Syariah Pekanbaru ialah industri yang bergerak di aspek pelayanan fasilitas yang diatur dengan cara menguntungkan dengan sediakan fasilitas, makanan serta minuman dan sarana penunjang yang lain. Hotel Stefani Syariah Pekanbaru berlokasi di pusat kota, tepatnya di jalan Taskurun No. 100, Kota Pekanbaru, Riau. Hotel bintang 3 ini, berdiri tanggal 24 September 2013 dengan terapkan syariah pada operasionalnya. Visi dan Misi Hotel Stefani Syariah Pekanbaru. Visi: "Ikut Membantu Pemerintah Untuk Menunjang Pariwisata Yang Berbasis Syariah Di Pekanbaru Riau". Misi: "Bagaimana Suatu Bisnis Yang Menjalankan Bisnis Yang Sesuai Pedoman Yang Berlaku Yaitu Dengan Berbasis Syariah"

Pembahasan Hasil Penelitian

Setelah hasil wawancara tersebut diolah dan disajikan dalam bentuk deskriptif kualitatif, selanjutnya hasil wawancara yang didapatkan ketika di lapangan akan di analisis dengan menggunakan teknik analisis data. Berikut ini merupakan analisis hasil penelitian, yaitu:

1. Kompensasi Keuangan

Kompensasi Keuangan merupakan kompensasi berbentuk uang yang diberikan dengan cara teratur (mingguan, bulanan, ataupun tahunan). Hotel Stefani Syariah Pekanbaru menawarkan pendapatan serta insentif pada semua pegawai selaku kompensasi keuangan. Dalam perihal pendapatan, besarnya mengarah berubah dari bulan ke bulan sebab faktor gaji dipengaruhi oleh

sebagian aspek, antara lain: B. Status karyawan, pengalaman kegiatan karyawan, serta pemasukan Hotel Stefanie Syariah Pecanbar. Jumlah itu pula sudah diganti buat membagikan insentif serta tidak terkait pada kebijaksanaan Hotel Stefani Syariah Pekanbaru.

a. Gaji.

Gaji ialah kompensasi berbentuk uang yang diserahkan pada seseorang karyawan atas kedudukannya selaku karyawan yang membagikan tenaga serta gagasannya buat menggapai tujuan industri. Dari Abu Said Al-Kudry Radliyallaahu ‘anhu bahwa Nabi Shallallaahu ‘alaihi wa Sallam bersabda: *“Siapa juga yang memperkerjakan seseorang pegawai wajib menyebutkan gajinya”* (HR. Abdul Razzaq). Rasulullah SAW sudah Dengan membagikan data mengenai pendapatan yang dibayarkan, bisa mendorong ataupun memastikan seseorang pekerja ataupun pegawai buat bertugas dengan berikan mereka instruksi yang diinginkan sehingga para pekerja atau karyawan merasa lega dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya sesuai dengan kesepakatan kontrak.

Berdasarkan analisis penulis dari hasil wawancara pada pegawai hotel Stefani Syariah Pekanbaru yang berkaitan dengan gaji di dapati bahwa, gaji merupakan salah satu hal yang dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat dan bersemangat lagi sehingga pemberian gaji yang sesuai dapat memberikan dampak positif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan para karyawan merasa adanya timbal balik yang sesuai dengan kinerja serta adanya rasa tanggung jawab yang

harus ditunaikan setelah karyawan mendapatkan haknya.

b. Insentif

Insentif ialah yang diserahkan oleh industri buat mendorong karyawan tingkatkan kinerjanya, sehingga pemberian insentif hendak tingkatkan kinerjanya.

Bersumber pada analisis penulis dari tanya jawab kepada karyawan Hotel Stefani Syariah Pekanbaru yang berkaitan dengan insentif di dapati bahwa, kinerja para karyawan yang mendapatkan insentif cenderung mengalami peningkatan. Hal ini dikarenakan, karyawan merasa kinerjanya mendapatkan apresiasi oleh perusahaan sehingga karyawan termotivasi untuk bekerja lebih giat dan lebih baik lagi agar mendapatkan insentif kembali. Karyawan juga merasa lebih bersemangat lagi dalam bekerja. Dikarenakan karyawan menilai bahwa insentif merupakan nilai lebih yang diberikan perusahaan diluar dari gaji yang diterima.

2. Kompensasi Bukan Keuangan

Kompensasi bukan uang merupakan kompensasi berbentuk bantuan buat tingkatkan kesehatan fisik serta psikologis pegawai. Hotel Stefani Syariah Pekanbaru membagikan kompensasi non-moneter buat seluruh pegawai laki-laki dengan pendapatan liburan serta ruang makan, serta seluruh pegawai dengan makan siang ataupun makan malam sekali satu hari.

a. Tunjangan Perumahan

Tunjangan perumahan adalah fasilitas perumahan yang diberikan kepada karyawan. Sarana ini berarti buat sediakan tempat tinggal untuk pegawai serta mendekatkan tempat kegiatan mereka dengan tempat tinggal mereka. Bantuan ini hendak membuat pegawai senantiasa

tenang dalam bertugas. Dalam hadis yang diriwayatkan dari Mustawrid bin Syadad Rasulullah Saw bersabda: *“Bila tidak mempunyai tempat tinggal, carilah. Abu Bakar mengatakan: Dikisahkan kepadaku apa yang sudah diamati Nabi Muhammad. Mengatakan: “Siapa pun yang mempunyai tindakan berbeda, ia merupakan penjahat ataupun pencuri”* (HR Abu Daud).

Untuk tunjangan perumahan, pihak Hotel Stefani Syariah Pekanbaru telah menyediakan fasilitas mess untuk seluruh karyawan yang bergender pria, dan lokasi mess ini berada dekat dengan Hotel Stefani Syariah Pekanbaru.

Berdasarkan analisis penulis dari hasil wawancara kepada karyawan Hotel Stefani Syariah Pekanbaru yang berkaitan dengan tunjangan perumahan di dapati bahwa, kinerja karyawan yang mendapatkan fasilitas mess cenderung mengalami peningkatan. Hal ini dikarenakan karyawan menilai fasilitas yang berikan oleh perusahaan sangat menunjang kegiatan mereka dalam bekerja, dengan adanya pemberian fasilitas mess ini karyawan merasa pekerjaannya jauh efektif karena telah mempermudah karyawan untuk datang lebih awal ke hotel di sebabkan lokasi mess yang berada dekat dengan hotel.

b. Tunjangan Hari Raya

Bantuan hari raya merupakan bantuan yang diserahkan pada semua pegawai yang memperingati hari raya keagamaan. Pendapatan liburan umumnya sebanding dengan keseluruhan pendapatan bulanan.

Berdasarkan analisis penulis dari hasil wawancara pada karyawan Hotel Stefani Syariah Pekanbaru yang berkaitan dengan tunjangan hari raya di dapati

bahwa, kinerja para karyawan yang mendapatkan tunjangan hari raya mengalami peningkatan. Hal ini dikarenakan mereka merasa tunjangan hari raya (THR) adalah sesuatu yang mereka tunggu-tunggu karena jumlah tunjangan hari raya (THR) ini setara dengan sebulan gaji yang sangat membantu dalam memenuhi kebutuhan karyawan sehingga karyawan merasa senang mendapatkan penghasilan tambahan. Selain itu, karyawan merasa kinerja mereka juga mengalami perubahan dan meningkat lagi ke arah yang lebih baik dari sebelumnya, karena mereka merasa senang dan bersemangat setelah mendapatkan tunjangan hari raya (THR) dan rasa senang itulah yang memberikan efek baik pada kinerja mereka.

c. Tunjangan makan/konsumsi

Tunjangan makan/konsumsi adalah kompensasi yang dibayarkan kepada pegawai untuk makan dan lauk pauk. Pemberian tunjangan ini dapat diberikan dalam bentuk barang ataupun dikonversikan ke dalam bentuk uang seharga barang yang diterima. Dalam hadis Rasulullah Saw yang diriwayatkan oleh Abu Dzar bahwa Rasulullah Saw bersabda: *“Mereka (hamba dan hamba Anda) adalah saudara Anda, Allah telah mempercayakan mereka dengan perawatan Anda; oleh karena itu, barangsiapa memiliki saudara laki-laki di bawah asuhannya, dia harus memberinya makan dengan apa yang dia makan (sendiri) dan berpakaian seperti apa yang dia pakai (dirinya sendiri); dan jangan membebaninya. tugas mereka yang sangat sulit, dan jika Anda membebani mereka dengan tugas seperti itu, maka biarkan mereka (melakukannya)”*

” (HR Muslim).

Berdasarkan analisis penulis dari hasil wawancara kepada karyawan Hotel Stefani Syariah Pekanbaru yang berkaitan dengan tunjangan makan/konsumsi di dapat bahwa, kinerja karyawan yang mendapatkan tunjangan makan/konsumsi cenderung mengalami peningkatan. Hal ini dikarenakan, karyawan menilai makan/konsumsi yang berikan oleh perusahaan sangat menunjang kegiatan mereka dalam bekerja, karyawan tidak perlu repot memikirkan makan lagi sehingga karyawan menjadi lebih fokus pada pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dan makan yang disediakan membuat karyawan lebih bersemangat dan berenergi ketika bekerja.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa dari asumsi awal beberapa karyawan mengeluhkan kompensasi yang tidak memuaskan berbanding terbalik dengan hasil wawancara yang dilakukan dengan seluruh karyawan Stefani Syariah Pekanbaru, hasilnya menunjukkan poin positif yang artinya karyawan puas dengan kompensasi yang diterima. Jadi anggapan karyawan tersebut tidak sepenuhnya benar, karena hasil wawancara yang diterima dari seluruh karyawan Hotel Stefani Syariah Pekanbaru memberikan ulasan yang positif. Karena pada dasarnya kebutuhan manusia tidak terbatas, karena kebutuhan erat kaitannya dengan kepuasan, yang pada dasarnya tidak terbatas, sehingga pengelolaan kebutuhan tergantung pada masing-masing orang.

SIMPULAN

Bersumber pada hasil tanya jawab di Hotel Stefani Syariah Pekanbaru serta analisa kenaikan kinerja pegawai, bisa

disimpulkan kompensasi yang diserahkan oleh Hotel Stefani Syariah Pekanbaru. atas kompensasi finansial dan non finansial dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa ketika karyawan merasakan manfaat dari kompensasi yang mereka terima atau imbalan atas pekerjaan yang dilakukan, maka berdampak positif pada peningkatan produktivitas karyawan.

Adapun saran yang peneliti berikan kepada pihak Hotel Stefani Syariah Pekanbaru, yaitu; a) Diharapkan pihak Hotel Stefani Syariah Pekanbaru agar mempertahankan dan meningkatkan lagi kompensasi di Hotel Stefani Syariah Pekanbaru mengingat pentingnya kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan, b) Diharapkan pihak Hotel Stefani Syariah Pekanbaru lebih memperhatikan dan menerapkan ajaran islam dalam memberikan kompensasi kepada para karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyatul Hasanah, (2017), Analisis Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mustika Argo Sari Pekanbaru, *Skripsi*, Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau, Pekanbaru.
- 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.
- Finnia Elfisa, 2019, Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Siak Mega Buana Cabang Pekanbaru Menurut Ekonomi Islam, *Skripsi*, Fakultas Syariah

- dan Hukum Universitas Islam Riau, Pekanbaru.
- Hafidhuddin, Didin dan Hendri Tanjung. (2019). *Penganga Manajemen Syariah*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Hakim,A. (2014). Model Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Peran Komunikasi Dan Motivasi Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*,15(2), 1-18.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2000). *Management Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. (2014). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kasmir (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Mahfud,I. (2019). Kompensasi Dan Evaluasi Kinerja Dalam Perspektif Ilmu Ekonomi Islam., *Madani Syari'ah*, 2(2), 45-64.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Noor, V., & Triputranto,B. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt (Persero) Asuransi Kredit Indonesia Cabang Bandung. *Pro Mark*, 1(2), 22-34.
- Nur, M. T. (2015). Kompensasi Kerja Dalam Islam. *Muamalah*, 5(2), 120-128.
- Rivai, Veithzal dan Ahmad Fawzi Mohd. Basri. (2005). *Performance Appraisal: Untuk Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal, Faisal Syam, Akhmad Mujahadin, Suaidi Asyari, dan Rizaullah. (2010). *Islamic Performance Appraisal for Human Capital*. Jakarta: Gramata Publishing.
- Rusby, Zulkifli. (2017). *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Samsuddin, Harun. (2018). *Kinerja Karyawan*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Sanusi, Anwar. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Sanusi, Anwar. (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto dan Asrie Hadaningsih Syuhada. (2019). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sudaryo, Yoyo, Agus Ariwibowo dan Nunung Ayu Sofiati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: Andi.
- Sudaryono. (2017). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Rajawali Press.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suyanto, Bagong dan Sutinah. (2005). *Metode Penelitian Sosial Berbagai*

Alternatif Pendekatan. Jakarta:
Kencana.

Syafrizal, R. (2019). “Analisis Kinerja Islamic Human Resources” Berdasarkan Metode Masalah Scorecard (Studi Kasus Pada Pt. Inalum). *At-Tawassuth: Jurnal Ekonomi Islam*, 4(2), 277-300.

Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

Wirartha, I Made. (2006). *Metodologi Penelitian Sosial Ekonomi*. Yogyakarta: Andi Offset.

Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo.

Yani, M. (2012). *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Yusanto, M. Ismail dan M.Arif Yunus. (2011). *Pengantar Ekonomi Islam*. Bogor :Al Azhar Press.