

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN
DRIVER (JURU MUDI) PADA PT. ADI SARANA ARMADA TBK.
(ASSA RENT) CABANG PEKANBARU**

SKRIPSI

UIN SUSKA RIAU

OLEH:

RIO NALDO
11671102497

UIN SUSKA RIAU

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

2020

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : RIO NALDO
 NIM : 11671102497
 PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SDM
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 SEMESTER : VIII (DELAPAN)
 JUDUL : PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA
 NON FISIK DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
 KINERJA KARYAWAN BAGIAN *DRIVER* (JURU
 MUDI) PADA PT. ADI SARANA ARMADA TBK.
 (*ASSA RENT*) CABANG PEKANBARU

DISETUJUI OLEH:
 PEMBIMBING



ROZALINDA, SE, MM
 NIK. 130 717 109

Mengetahui,

DEKAN



Dr. Drs. H. MUH. SAID, M.Ag., MM
 NIP. 19620512 198903 1 003

KETUA PRODI
 S1 MANAJEMEN



FAKHRURROZI, SE, MM
 NIP. 196707252000031002

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : RIO NALDO
 NIM : 11671102497
 PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SDM
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 SEMESTER : VIII (DELAPAN)
 JUDUL : PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN *DRIVER* (JURU MUDI) PADA PT. ADI SARANA ARMADA TBK. (ASSA RENT) CABANG PEKANBARU
 TANGGAL UJIAN : 27 APRIL 2020

PANITIA PENGUJI
KETUA

FAKHRURROZI, SE, MM
NIP. 196707252000031002

Mengetahui,

PENGUJI I

HARIZA HASYIM, SE, M.SI
NIP. 197609102009012003

PENGUJI II

ZULHAIDA, SE, MM
NIP. 197412042014112001



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRACT

PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN DRIVER (JURU MUDI) PADA PT. ADI SARANAARMADA TBK. (ASSA RENT) CABANG PEKANBARU

OLEH:

RIO NALDO
NIM. 1167110249

Penelitian ini dilakukan pada karyawan bagian Driver (juru mudi) pada PT. Adi Sarana Armada Tbk. (ASSA) Cabang Pekanbaru. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Driver (juru mudi) pada PT. Adi Sarana Armada Tbk. (ASSA) Cabang Pekanbaru Dengan jumlah populasi sebanyak 144 orang dengan sampel sebanyak 58 orang. Ada pun teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan Simple Random Sampling. Dengan ketentuan analisis data dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan metode regresi linear berganda dan data tersebut dianalisis dengan menggunakan program SPSS 25. Pada penelitian ini berdasarkan uji t statistik yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y). Melalui uji F diketahui bahwa secara bersama-sama variabel dependen berpengaruh terhadap variabel independen. Angka adjusted R Square sebesar 0,670 atau 67,0% yang menunjukkan bahwa 67,0% variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Kompensasi, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja yang disebut sebagai Variabel Independen. Sedangkan 33% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini

Kata kunci : Kompensasi, Lingkungan Kerja Non Fisik, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

UIN SUSKA RIAU

KATA PENGANTAR

Assalamu`alaikumWr.Wb

Puji syukur kehadirat ALLAH *Subhanahu wa ta'ala* yang senantiasa memberikan rahmat dan karunianya kepada penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Shalawat dan salam tidak lupa pula dihaturkan kepada nabi Muhammad *Sallallahu A'laihi Wassalam* yang telah berjuang membawa umatnya dari alam kenistaan dan kebodohan moral kealam yang penuh dengan kedamaian dan kebaikan yaitu islam yang kita rasakan sampai saat sekarang ini.

Dalam kesempatan ini penulis telah menyelesaikan skripsi yang berjudul:

Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian *Driver* (juru mudi) pada PT. Adi Sarana Armada. Tbk (ASSA) Cabang Pekanbaru. Penyusunan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana strata 1 (S1) pada Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Dalam penyelesaian skripsi ini banyak sekali perhatian, bantuan, bimbingan, motivasi serta pikiran dari berbagai pihak yang penulis dapatkan. Maka dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. KH. Akhmad Mujahidin, M.Ag, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Bapak Dr. Drs. Muh. Said HM, M.Ag, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

4. Ibu Dr. Leny Nofianti. MS, SE, M. Si Ak, Selaku wakil Dekan I, Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

5. Ibu Dr. Julina, SE, M.Si, Selaku wakil Dekan II, Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

6. Bapak Dr. Amrul Muzan, S.Hi., M.Ag, selaku Wakil Dekan Kemahasiswaan Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

7. Bapak Fahrurrozi, SE, MM, selaku Ketua Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

8. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku Sekretaris Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Ibu Rozalinda, SE, MM, selaku dosen konsultasi proposal dan skripsi yang telah banyak meluangkan waktu, perhatian untuk memberikan bimbingan dan pengarahan selama proses penyusunan Proposal.

Kedua orang tua yang tercinta, Bapak Nasrul dan Ibu Linda, terimakasih atas perjuangannya demi terwujudnya seluruh pencapaian penulis.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

12. Adik saya, Putri Sri Rahayu dan kakak Saya Aprinaldo Saputra serta Afriyanto Saputra yang telah memberikan semangat yang tidak terhingga kepada penulis.

11. Teman seperjuangan hingga saat ini, Terimakasih untuk segala dukungan, motivasi dan semangat yang diberikan kepada penulis selama di bangku Perkuliahan hingga saat ini.

10. Satu rumah Himpunan untuk menuntut ilmu, HIMAPRO S1 Manajemen, Terimakasih untuk segala ilmu yang telah diberikan seluruh pengurus selama ini.

13. Keluarga besar HMI Komisariat Fekonsos Cabang Pekanbaru, Terimakasih atas bimbingan, dan motivasi serta pelajaran berharga selama ini.

Semoga semua ilmu dan bimbingan serta bantuan yang telah diberikan mendapat imbalan dari ALLAH *Subhanahu wa ta'ala*. Penulis juga berharap semoga karya tulis ilmiah ini dapat bermanfaat. Aamiin.

Wassalamu`alaikumWr. Wb.

Pekanbaru, Maret 2020
Penulis

UIN SUSKA RIAU

RIO NALDO
NIM. 11671102497

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	12
1.3 Tujuan Penelitian	13
1.4 Manfaat Penelitian	13
1.5 Sistematika Penulisan	14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Manajemen.....	17
2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	18
2.3 Kompensasi.....	18
2.3.1 Jenis-jenis Kompensasi	19
2.3.2 Fungsi dan Tujuan Pemberian Kompensasi.....	23
2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi.....	28
2.3.4 Indikator Kompensasi	29
2.4 Lingkungan Kerja	31
2.4.1 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja	31

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.4.2	Faktor-Faktor Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	32
2.4.3	Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja	36
2.4.4	Tujuan dan Manfaat Lingkungan Kerja	38
2.5	Kepuasan Kerja.....	39
2.5.1	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja...	40
2.5.2	Teori-teori Kepuasan Kerja.....	41
2.5.3	Pengukuran Kepuasan Kerja.....	43
2.5.4	Indikator Kepuasan Kerja	44
2.5.5	Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja.....	46
2.6	Kinerja	47
2.6.1	Pengertian Kinerja.....	47
2.6.2	Indikator Kinerja	47
2.6.3	Kriteria Standar Kinerja	48
2.6.4	Karakteristik Karyawan Kinerja Tinggi.....	49
2.6.5	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	50
2.6.6	Dimensi Kinerja	52
2.7	Hubungan Antar Variabel.....	53
2.8	Pandangan Islam Tentang Variabel	54
2.8.1	Pandangan Islam Tentang Kompensasi	54
2.8.2	Pandangan Islam Tentang Lingkungan Kerja.....	55
2.8.3	Pandangan Islam Tentang Kepuasan Kerja.....	57
2.8.4	Pandangan Islam Tentang Kinerja	57



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.9	Penelitian Terdahulu	59
2.10	Kerangka Pemikiran	63
2.11	Hipotesis	64
2.12	Konsep Operasional Variabel	65

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Lokasi dan Waktu Penelitian	68
3.2	Jenis dan Sumber Data.....	68
3.3	Populasi dan Sampel.....	69
3.4	Metode Pengumpulan Data.....	70
3.5	Skala Pengukuran Data.....	70
3.6	Teknik Analisis Data	71
3.6.1	Analisis Kuantitatif	71
3.7	Uji Kualitas Data	71
3.7.1	Uji Validitas	71
3.7.2	Uji Reabilitas.....	72
3.8	Uji Asumsi Klasik.....	72
3.8.1	Uji Normalitas.....	73
3.8.2	Uji Multikolinieritas.....	73
3.8.3	Uji Heteroskedastisitas.....	73
3.8.4	Uji Auto Korelasi	74
3.9	Uji Hipotesis	74
3.9.1	Analisis Regresi Linear Berganda.....	74
3.9.2	Uji t (Uji Parsial)	75



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.9.3 Uji F	75
3.9.4 Koefisien Determinasi.....	76

BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

4.1 Sejarah PT. Adi Sarana Armada Tbk. (<i>ASSA Rent</i>)	77
4.2 Kegiatan Perusahaan.....	87
4.3 Visi Misi dan Nilai-Nilai Perusahaan	89
4.3.1 Visi	89
4.3.2 Misi	89
4.3.3 Nilai-Nilai Perusahaan	90
4.4 Struktur Organisasi dan Penjabaran Tugas.....	90

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Penelitian	94
5.2 Karakteristik Responden	94
5.2.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	94
5.2.2 Responden Berdasarkan Usia.....	95
5.2.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	95
5.2.4 Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja.....	96
5.3 Analisis Deskripsi Variabel Penelitian.....	77
5.3.1 Tanggapan Responden Terhadap Kompensasi.....	96
5.3.2 Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja ...	99
5.3.3 Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Kerja.....	101
5.3.4 Tanggapan Responden Terhadap Kinerja	103



5.4	Uji Kualitas Data	105
5.4.1	Uji Validitas.....	105
5.4.2	Uji Reabilitas	107
5.5	Uji Asumsi Klasik.....	108
5.5.1	Uji Normalitas	108
5.5.2	Uji Multikolinieritas	109
5.5.3	Uji Heteroskedastisitas	109
5.5.4	Uji Autokorelasi	111
5.6	Uji Hipotesis.....	111
5.6.1	Analisis Regresi Linear Berganda	111
5.6.2	Uji T (Uji Parsial).....	113
5.6.3	Uji F (Uji Simultan).....	116
5.6.4	Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi	117
5.7	Pembahasan	118
5.7.1	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja	119
5.7.2	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja.....	121
5.7.3	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja	123
5.7.4	Pengaruh Variabel Independen Secara Simultan	124

BAB VI PENUTUP

6.1	Kesimpulan.....	126
6.2	Saran.....	128

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



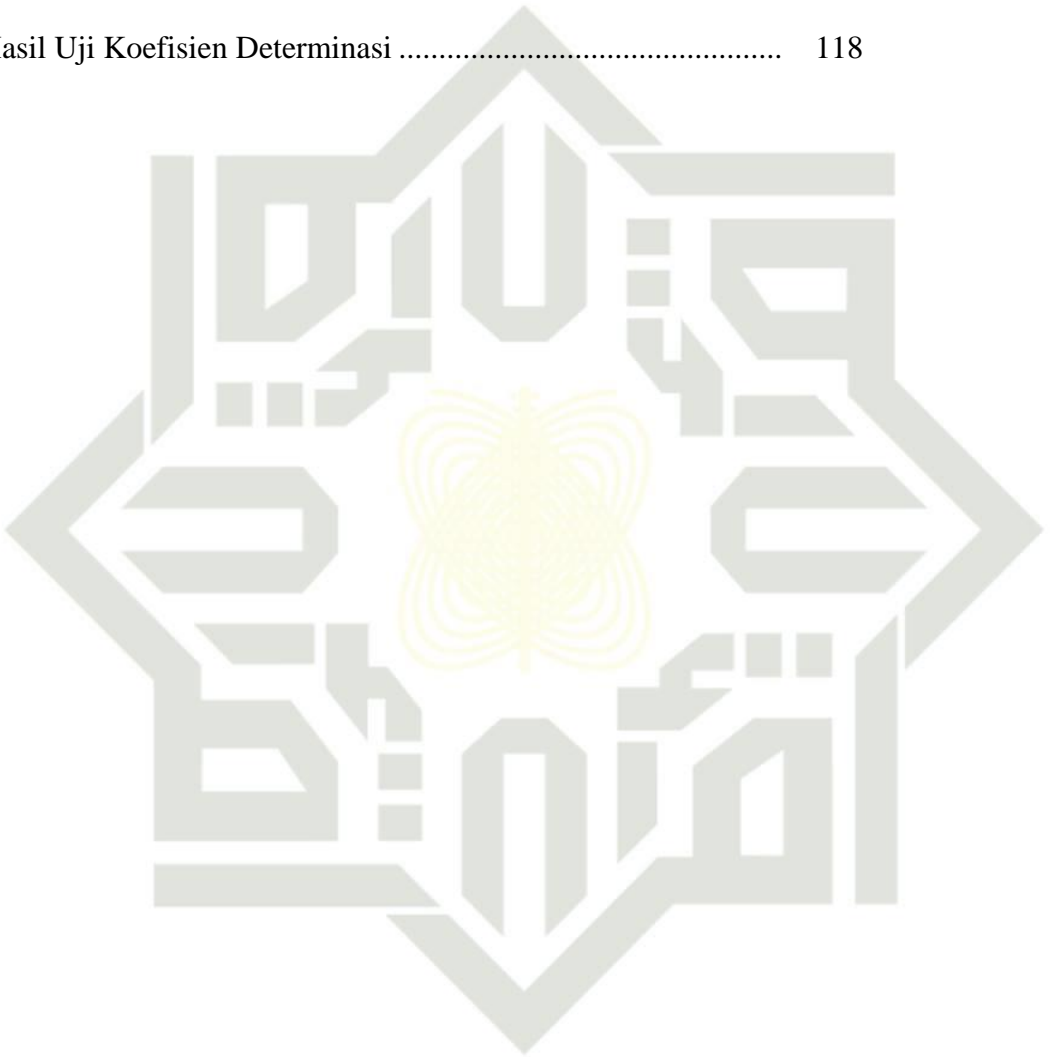
DAFTAR TABEL

1.6	Data Karyawan ASSA <i>Rent</i> Cabang Pekanbaru.....	5
1.7	Data Penilaian Kinerja Karyawan	6
1.8	Data Gaji	8
1.9	Data Upah Minimum Kota Pekanbaru.....	9
1.10	Rekapitulasi Absensi Karyawan	10
1.11	Data Jumlah Konsumen	11
2.13	Penelitian Terdahulu	59
2.14	Definisi dan Konsep Operasional Variabel Penelitian	66
3.10	Kriteria Skala Penilaian	71
4.5	Informasi Entitas Anak Perusahaan.....	85
5.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	94
5.2	Responden Berdasarkan Usia.....	95
5.3	Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	95
5.4	Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja.....	96
5.5	Rekapitulasi Tanggapan Responden Kompensasi.....	97
5.6	Rekapitulasi Tanggapan Responden Lingkungan	99
5.7	Rekapitulasi Tanggapan Responden Kepuasan Kerja.....	101
5.8	Rekapitulasi Tanggapan Responden Kinerja	103
5.9	Hasil Uji Validitas	106
5.10	Hasil Uji Reabilitas	107
5.11	Hasil Uji Multikolinearitas.....	109

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5.12	Hasil Uji Autokorelasi.....	111
5.13	Nilai Koefisien Regresi	112
5.14	Hasil Uji t Secara Parsial.....	114
5.15	Hasil Uji Regresi Secara Simultan	116
5.16	Hasil Uji Koefisien Determinasi	118



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



DAFTAR GAMBAR

2.15	Kerangka Pemikiran	64
4.6	Struktur Organisasi PT. Adi Sarana Armada Tbk	91
5.1	Rekapitulasi Kompensasi	98
5.2	Rekapitulasi Lingkungan Kerja Non Fisik.....	100
5.3	Rekapitulasi Kepuasan Kerja.....	103
5.4	Rekapitulasi Kinerja	106
5.5	Uji Normalitas.....	110
5.6	Hasil Uji Heteroskedastisitas	112

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini, setiap perusahaan diuntut untuk mampu menghadapi persaingan yang semakin pesat. Sumber daya manusia adalah aset penting yang dimiliki oleh setiap perusahaan, sedangkan manajemen yang baik adalah kunci utama bagi perkembangan perusahaan tersebut.

Pada dasarnya perusahaan tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia yang cakap dan terampil untuk peningkatan efektifitas perusahaan, tetapi lebih penting lagi, perusahaan juga harus memperhatikan kepentingan setiap sumber daya manusia tersebut. Perusahaan harus memperlakukan setiap karyawan dengan adil, sesuai dengan apa yang telah dikerjakannya. Salah satu tujuan sumber daya manusia bekerja adalah karena ingin memperoleh sejumlah penghasilan atau yang dikenal dengan nama kompensasi. Bagi perusahaan menyediakan kompensasi yang layak merupakan suatu keharusan. Hanya saja terkadang pemberian besarnya perbaikan kompensasi sangat tergantung dari kemampuan perusahaan.

Lingkungan kerja dalam perusahaan juga akan mendukung tingkat kinerja para karyawan. Jika lingkungan di tempat karyawan bekerja memberikan kesan yang tidak nyaman, karyawan akan cenderung malas untuk bekerja, sehingga akan menurunkan tingkat kinerja karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut.

Menurut **Sedarmayanti (2011:27)** secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat ditempat kerja yang dapat

mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja fisik diantaranya penerangan, temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau-bauan, tata warna, dekorasi, musik serta keamanan. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja dan hubungan dengan bawahan dalam ruang lingkup pekerjaan.

Kondisi lingkungan kerja non fisik yang ditemukan pada PT. Adi Sarana Armada Tbk. (*ASSA Rent*) adalah dari lingkungan kerja yang diciptakan dalam berkomunikasi dan membangun hubungan interpersonal. Para karyawan kurang menjalin hubungan komunikasi yang akrab dengan sesama karyawan karena mereka hanya terfokus untuk mengerjakan tugas-tugas perusahaan sehingga kurang mengenal dekat karyawan lainnya sehingga memudahkan pekerjaan. Kondisi lingkungan non fisik ini juga ditunjukkan oleh kurangnya hubungan baik pemimpin dengan karyawan bagian juru mudi(*driver*) pada PT. Adi Sarana Armada Tbk. (*ASSA Rent*) dalam memimpin bawahannya untuk bekerja sama serta komunikasi antara pemimpin dengan bawahan juga kurang terjalin dengan baik terutama dalam hal penyampaian aspirasi yang dirasakan oleh karyawan.

Adanya keterkaitan atau hubungan pengaruh antara kompensasi, lingkungan kerja ataupun suasana kerja dan kepuasan kerja dengan kinerja yang dikemukakan oleh **Kasmir (2019:253)** menyatakan kompensasi, suasana kerja ataupun lingkungan kerja memiliki hubungan yang kuat dengan kepuasan kerja karyawan, jika kompensasi, lingkungan kerja baik dan meningkat maka karyawan akan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

bertambah puas, sehingga karyawan berusaha untuk bekerja dengan sebaik-baiknya.

Berdasarkan pendapat diatas dapat dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang erat antara kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Setiap kebijakan yang dilakukan perusahaan mengenai kompensasi mempengaruhi terhadap kinerja, kebijakan yang tidak memadai akan mengurangi tingkat kinerja atau prestasi kerja karyawan.

Sebagaimana dengan kebijakan kompensasi karyawan PT. Adi Sarana Tbk. (ASSA Rent) cabang Pekanbaru, berdasarkan keadaan dilapangan diketahui gambaran bahwa kebijakan yang di tetapkan oleh perusahaan belum memuaskan. Hal ini berkaitan dengan jenis-jenis dan besaran kompensasi yang diberikan karyawan. Jenis kompensasi yang utama yang diberikan adalah bersifat finansial yaitu berupa uang secara langsung pada karyawan dan hanya memberikan kompensasi dalam bentuk gaji perbulannya dengan upah lembur, jaminan kesehatan, dan serta tunjangan hari raya (THR) saja. Kemudian kompensasi nonfinansial yang diberikan kepada karyawan juga tidak sesuai dengan yang diharapkan. Demikian pula bentuk lain kompensasi yang tidak diberikan seperti insentif, bonus, sehingga dapat menimbulkan rasa tidak puas kepada karyawan PT. Adi Sarana Armada Tbk. (ASSA Rent) cabang Pekanbaru.

PT. Adi Sarana Armada Tbk. (ASSA Rent) merupakan salah satu perusahaan layanan transportasi di Indonesia yang menyediakan penyewaan kendaraan untuk korporasi, transportasi logistik serta layanan pengemudi transportasi logistik serta layanan pengemudi. ASSA Rent dirilis pada tahun 2003



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dengan armada awal sejumlah 819 kendaraan dibawah nama Adira *Rent*. Pada bulan Oktober 2010 perusahaan resmi berganti nama menjadi *ASSA Rent*. Seiring perkembangan aman, *ASSA Rent* saat ini mengelola lebih dari 16.000 kendaraan dan 2.800 pengemudi yang melayani 1.000 perusahaan di Indonesia dengan memiliki 44 jaringan di seluruh Indonesia dan 690 bengkel perbaikan resmi.

Dari awal berdirinya PT. Adi Sarana Armada Tbk. (*ASSA rent*) cabang Pekanbaru hingga saat ini telah banyak mengalami perkembangan, termasuk jumlah karyawan, tingkatan jumlah karyawan yang berbeda-beda, hal ini bertujuan untuk lebih fokus kepada tujuan perusahaan. Berikut disajikan pada

Tabel 1.1 :

Tabel 1.1 : Data Karyawan ASSA Rent Cabang Pekanbaru Berdasarkan Divisi

No	Divisi Karyawan ASSA	Jumlah Karyawan
1	<i>Administration</i>	22 orang
2	<i>Field Coordinator</i>	140 orang
	<i>Driver</i>	
3	<i>Dispatcher</i>	
	<i>Unit Parking</i>	15 orang
	<i>Chacker</i>	7 orang
4	<i>Unit Management</i>	
	<i>Unit Control</i>	9 orang
	<i>Unit maintenance</i>	63 orang
	Total Keseluruhan	256 orang

Sumber : PT. Adi Sarana Armada.Tbk (*ASSA Rent*) Pekanbaru 2018

Selanjutnya adalah fenomena yang terjadi pada PT. Adi Sarana Armada Tbk. (*ASSA Rent*) cabang Pekanbaru adalah menurunnya kinerja karyawan sebesar 59% pada tahun 2018 dari 63% yang terjadi pada tahun 2016 sebelumnya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berikut disajikan tabel 1.2 mengenai data penilaian kinerja karyawan bagian juruemudi (*driver*) pada PT. Adi Sarana Armada Tbk. (*ASSA Rent*) cabang Pekanbaru:

Tabel 1.2 : Data Penilaian Kinerja Karyawan bagian *Driver* pada PT. Adi Sarana Armada Tbk. (*ASSA Rent*) cabang Pekanbaru

Penilaian Kinerja	Tahun									
	2014		2015		2016		2017		2018	
	Kary	%	Kary	%	Kary	%	Kary	%	Kary	%
Baik	100	45	101	45	98	54	90	63	83	59
Cukup	117	52	120	54	80	44	50	34	51	37
Kurang	7	3	3	1	2	2	4	3	6	4
Total	224	100	224	100	180	100	144	100	140	100

Sumber : PT. Adi Sarana Armada.Tbk (*ASSA Rent*) Pekanbaru 2018

Dari Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa terjadinya kenaikan dan penurunan kinerja yang dialami oleh karyawan setiap tahun. Pada tahun 2014 dengan jumlah karyawan 224 orang, karyawan yang mendapat penilaian kinerja baik sebanyak 45%, penilaian kinerja cukup 52%, dan penilaian kinerja kurang baik sebanyak 3%. Pada tahun 2015 dengan jumlah karyawan 224 orang, karyawan yang mendapat penilaian kinerja baik sebanyak 45%, penilaian kinerja cukup baik 54% dan penilaian kinerja kurang baik berjumlah 1%. Pada tahun 2016 karyawan yang mendapat penilaian kinerja baik sebanyak 54%, penilaian kinerja cukup baik 44% dan penilaian kerja kurang baik 2%. Pada tahun 2017 karyawan yang mendapat penilaian kinerja baik berjumlah 63%, penilaian kinerja cukup baik 34% dan penilaian kinerja kurang baik sebanyak 3%. Pada tahun 2018 kembali terjadi penurunan kinerja dengan menurunnya jumlah karyawan yang mendapat penilaian kinerja baik. Dengan jumlah karyawan 140 orang, karyawan yang mendapat



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

penilaian kinerja baik sebanyak 59%, karyawan yang mendapat penilaian kinerja kurang baik sebanyak 37% dan cukup berjumlah 4%. Dari data penilaian kinerja yang disajikan dapat kita simpulkan kinerja karyawan bagian juru mudi (*driver*) pada PT. Adi Sarana Armada Tbk. (*ASSA Rent*) cabang Pekanbaru belum optimal dan masih cenderung menurun.

Dilihat dari perkembangan penetapan gaji yang diberikan kepada karyawan. Penulis mencoba menyajikan laporan perkembangan penetapan gaji yang di terima oleh karyawan. Data perkembangan penetapan gaji per bulan oleh PT. Adi Sarana Armada Tbk. (*ASSA Rent*) cabang Pekanbaru dapat dilihat pada

Tabel 1.3 sebagai berikut:

Tabel 1.3 Data Gaji yang Diberikan Kepada Karyawan PT. Adi Sarana Armada Tbk. (ASSA Rent) cabang Pekanbaru

No	Karyawan ASSA Berdasarkan Divisi	Nominal Gaji
1	<i>Administration</i>	Rp 3.000.000 s/d Rp 7.000.000
	<i>Field Coordinator</i>	
2	<i>Driver</i>	Rp 1.800.000 s/d Rp 3.100.000
	<i>Dispatcher</i>	
3	<i>Unit Parking</i>	Rp 1.700.000 s/d Rp 3.000.000
	<i>Chacker</i>	Rp 2.000.000 s/d Rp 3.000.000
4	<i>Unit Management</i>	
	<i>Unit Control</i>	Rp 3.000.000 s/d Rp 5.000.000
	<i>Unit maintenance</i>	Rp 2.700.000 s/d Rp 3.500.000

Sumber : PT. Adi Sarana Armada.Tbk (ASSA Rent) Pekanbaru 2018

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Di lihat dari Tabel 1.3 dapat diketahui bahwa perkembangan gaji karyawan PT. Adi Sarana Armada Tbk. (*ASSA Rent*) cabang Pekanbaru mengalami peningkatan setiap tahunnya, tetapi dapat dilihat bahwa gaji yang diberikan kepada karyawan menyesuaikan dengan UMK (Upah Minimum Kota) Pekanbaru dan bahkan masih ada gaji yang diberikan di bawah UMK.

Menurut **Pasal 1 angka 3 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 1 Tahun 2017** tentang Struktur dan Skala Upah. Defenisi Struktur dan Skala Upah adalah susunan tingkat upah dari yang terendah sampai dengan yang tertinggi atau yang tertinggi sampai dengan yang terendah yang memuat kisaran nominal upah dari yang terkecil sampai dengan terbesar untuk setiap golongan jabatan. Perusahaan wajib mempertimbangkan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi. Namun kenyataan dilapangan perusahaan tidak melakukan hal tersebut, dimana jumlah gaji yang diberikan masih di rasa kurang oleh karyawan karena semakin tingginya biaya pengeluaran kebutuhan hidup saat ini dan tidak sebanding dengan peningkatan gaji yang diberikan, dalam menjalankan pekerjaan karyawan juga tidak mendapatkan bonus, komisi ataupun insentif. Karyawan juga kurang mendapatkan kenyamanan dalam bekerja dan pemberian penghargaan dan tanggung jawab atau peningkatan jabatan yang sangat kurang, bahkan karyawan yang telah bekerja lama masih tetap dalam posisi yang sama pada PT. Adi Sarana Armada Tbk. (*ASSA Rent*) cabang Pekanbaru.

Hal ini seperti yang dijelaskan Bapak Yuanda selaku *Coordinator Driver/HRD* Pada PT. Adi Sarana Armada Cabang Pekanbaru :



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

“Insentif yang diterima karyawan itu tergantung dari pihak yang menggunakan jasa driver, kalau perusahaan tersebut memberikan kami terima dan serahkan ke driver, sedangkan PT. Adi Sarana Armada tidak memberikan insentif secara langsung kepada driver”.

Berikut penjelasan pada Tabel 1.4 tentang angka ataupun jumlah data upah minimum Kota Pekanbaru :

Tabel 1.4 : Data Upah Minimum Kota Pekanbaru 2014-2019

Tahun	Upah Minimum
2014	Rp. 1.775.000
2015	Rp. 1.925.000
2016	Rp. 2.146.357
2017	Rp. 2.352.577
2018	Rp. 2.557.486
2019	Rp. 2.762.852

Sumber: Wikipedia Indonesia

Data Tabel 1.4 dapat diketahui bahwa setiap tahunnya dari tahun 2014 hingga 2019 upah minimum kota untuk Kota Pekanbaru mengalami peningkatan. Peningkatan paling tinggi terjadi pada tahun 2015 menuju 2016. Namun gaji karyawan pada PT. Adi Sarana Armada.Tbk cabang pekanbaru masih ada yang berada di bawah UMK.

Menurut **Kasmir (2019 :193)** salah satu indikator kinerja karyawan yang menuntut karyawan untuk masuk bekerja dan bekerja tepat waktu serta menyelesaikan pekerjaan dengan bersungguh-sungguh. Kehadiran karyawan pada PT. Adi Sarana Armada Tbk. Cabang Pekanbaru juga belum sesuai dengan harapan, dapat di lihat dari rekapitulasi absensi karyawan yang setiap tahunnya



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mengalami tingkat kehadiran yang menurun sehingga akan berdampak negatif terhadap kinerja dan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Data ini bisa dilihat pada Tabel 1.5 yang merupakan rekapitulasi absensi dari tahun 2014-2018:

Tabel 1.5 Rekapitulasi Absensi Karyawan Bagian Driver PT. Adi Sarana Armada Tbk Cabang Pekanbaru

No	Tahun	Jumlah Karyawan (Driver)	Kriteria Absensi (%)			
			Alfa	Sakit	Cuti	Izin
1.	2014	224	3	2	4	5
2.	2015	224	2	4	3	4
3.	2016	180	4	3	4	6
4.	2017	144	5	7	3	4
5.	2018	140	9	3	5	7

Sumber : PT. Adi Sarana Armada Tbk Cabang Pekanbaru 2018

Dari Tabel 1.5 dapat dilihat bahwa absensi karyawan pada PT. Adi Sarana Armada Tbk Cabang Pekanbaru mengalami tingkat kehadiran yang menurun dan akan berakibat pada ketepatan dan kesiapan waktu karyawan menyelesaikan pekerjaan. Pada tahun 2014 jumlah karyawan 224 orang, sedangkan yang diperoleh data 3% alfa, 2% sakit, cuti 4% dan izin 5%. Tahun 2015 dengan jumlah karyawan 224 tingkat alfa 2%, sakit 4%, cuti 3% dan izin 4%. Pada tahun 2016 dengan jumlah karyawan 180 orang, tingkat rata-rata alfa 4%, sakit 3%, cuti 4% dan izin 6%. Pada tahun 2017 dengan jumlah karyawan 144 tingkat rata-rata alfa 5%, sakit 7%, cuti 3% dan izin 4%. Pada tahun 2018 dengan jumlah karyawan 140 orang bagian juru mudi diperoleh data tingkat rata-rata alfa 9%, sakit 3%, cuti 5%, dan Izin 7%.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut **Kasmir (2019:182)** Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”. Karyawan adalah aset penting yang dimiliki oleh PT. Adi Sarana Armada Tbk (*ASSA Rent*) Cabang Pekanbaru demi tercapainya tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Menurut data yang didapatkan PT. Adi Sarana Armada Tbk (*ASSA Rent*) telah memiliki banyak konsumen. Berikut penulis sajikan data konsumen, dapat dilihat pada Tabel 1.6 merupakan data jumlah konsumen dari tahun 2016-2018.

Tabel 1.6 : Data Jumlah Konsumen Pada ASSA Rent Cabang Pekanbaru

NO	Tahun	Jumlah Konsumen (orang)
1.	2014	1.274
2.	2015	1.288
3.	2016	1.338
4.	2017	1.448
5.	2018	1.256

Sumber : PT.ASSA Rent Pekanbaru 2018

Berdasarkan Tabel 1.6 dapat dilihat bahwa *ASSA Rent* Cabang Pekanbaru mengalami inkonsistensi jumlah konsumen. Jumlah konsumen pada tahun 2016 cukup tinggi, namun jumlah tersebut berangsur-angsur menurun selama tahun 2018. Ada indikasi mengenai fenomena ini dipengaruhi oleh kinerja karyawan yang diberikan kepada *ASSA Rent* Cabang Pekanbaru.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti hal ini terjadi karena banyaknya karyawan yang mengeluh dengan kurangnya jumlah gaji dan lamanya waktu pemberian gaji yang di rasakan oleh karyawan. Karyawan bagian *driver* (Puru Mudi) juga kurang merasa kurang dihargai dan kurangnya kenyamanan dalam lingkungan bekerja karena hampir keseluruhan berada dilapangan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dengan demikian kompensasi dan lingkungan kerja yang baik serta kepuasan dalam bekerja adalah hal yang sangat penting dan sangat dibutuhkan karyawan untuk meningkatkan kinerja pada suatu perusahaan. Pemberian kompensasi yang layak dengan adanya kepuasan kerja yang dirasakan karyawan hingga terciptanya peningkatan kinerja karyawan demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas maka penulis mengambil judul: **“Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Driver (Juru Mudi) Pada PT. Adi Sarana Armada Tbk. (ASSA Rent) Cabang Pekanbaru”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian driver (juru mudi) pada PT. Adi Sarana Armada Tbk. (ASSA Rent) cabang Pekanbaru?
Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian driver (juru mudi) pada PT. Adi Sarana Armada Tbk. (ASSA Rent) cabang Pekanbaru?
Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian Driver (juru mudi) pada PT. Adi Sarana Armada Tbk. (ASSA Rent) cabang Pekanbaru?



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Apakah Kompensasi, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian Driver (juru mudi) pada PT. Adi Sarana Armada Tbk. (*ASSA Rent*) cabang Pekanbaru?

3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah di paparkan diatas, maka tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian Driver (juru mudi) pada PT. Adi Sarana Tbk. (*ASSA Rent*) cabang Pekanbaru?
2. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian Driver (juru mudi) pada PT. Adi Sarana Tbk. (*ASSA Rent*) cabang Pekanbaru?
3. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian Driver (juru mudi) pada PT. Adi Sarana Tbk. (*ASSA Rent*) cabang Pekanbaru?

Untuk mengetahui apakah kompensasi, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian Driver (juru *mudi*) pada PT. Adi Sarana Tbk. (*ASSA Rent* cabang Pekanbaru

4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak, antara lain:

Manfaat bagi penulis



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa tambahan pengetahuan dan wawasan kepada penulis berkaitan dengan masalah yang di teliti dan membandingkan teori dengan praktek yang berada dalam ruang lingkup perusahaan mengenai pengaruh kompensasi, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Manfaat bagi perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan dan saran untuk mengetahui sejauh mana perkembangan program kompensasi, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan yang dimiliki perusahaan.

3. Manfaat bagi dunia akademik

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi ataupun sebagai data pembanding sesuai dengan bidang yang akan diteliti, memberikan masukan pemikiran. Penambahan wawasan pengetahuan serta memberikan bukti empiris dari penelitian-penelitian sebelumnya mengenai pengaruh kompensasi, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja terhadap kinerja.

4. Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini, sistematika penulisan yang digunakan adalah sebagai berikut:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini merupakan uraian tinjauan pustaka yang didalamnya mengemukakan hal-hal yang berkaitan dengan telaah teori, kerangka pemikiran teoritis dan pengembangan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi uraian tentang metode penelitian yang berisikan rincian mengenai populasi, sampel, metode pengumpulan data, jenis dan sumber data, definisi operasional, pengukuran variabel, serta metode analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

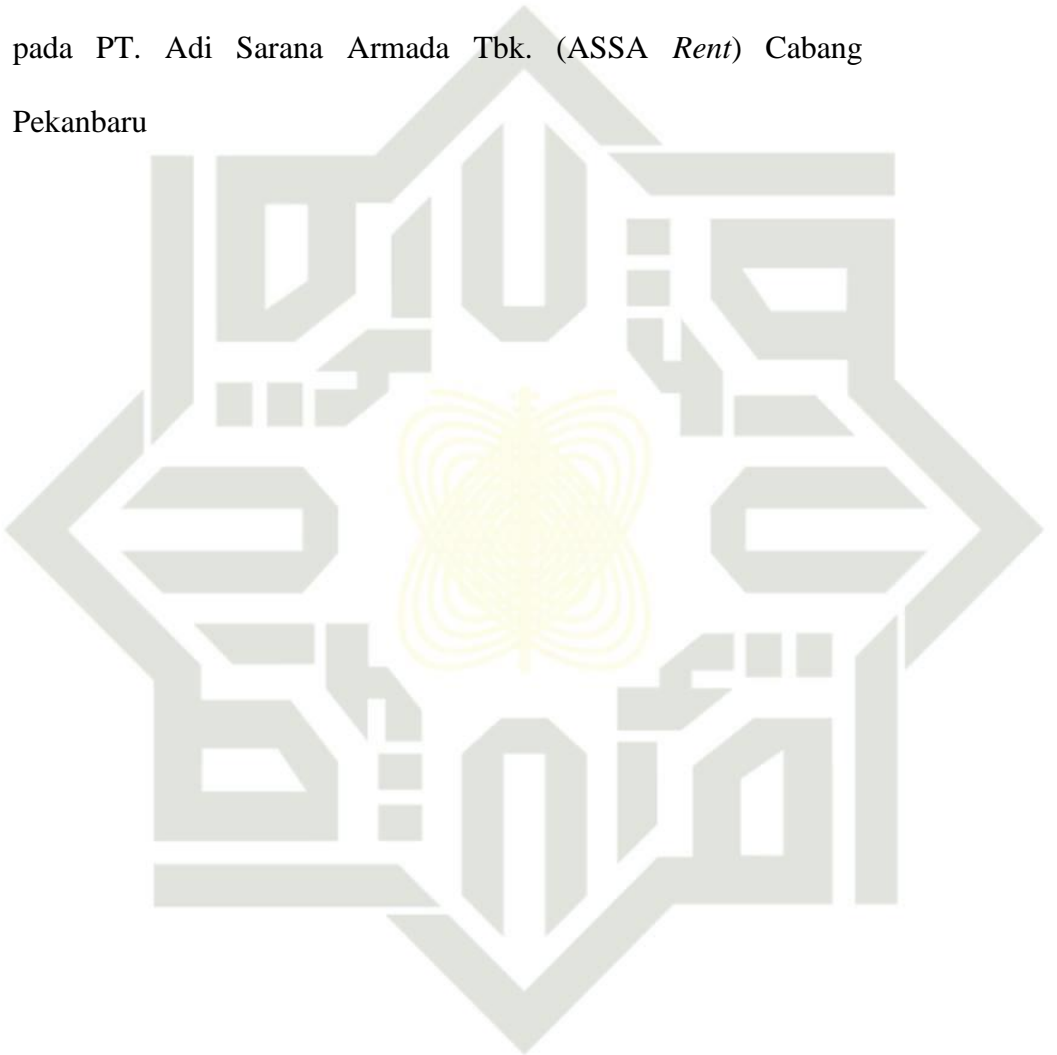
Bab ini berisi tentang sejarah berdirinya PT. Adi Sarana Armada (ASSA) cabang Pekanbaru.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan tentang hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

BAB VI : PENUTUP

Merupakan uraian tentang kesimpulan dan saran yang merupakan pernyataan singkat yang diambil dari analisis dan pembahasan penelitian dan mencoba untuk memberikan saran yang mungkin bermanfaat bagi para karyawan khususnya *Driver* (juru mudi) pada PT. Adi Sarana Armada Tbk. (*ASSA Rent*) Cabang Pekanbaru



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Manajemen adalah suatu cara atau seni dalam mengelola sesuatu untuk dikerjakan oleh orang lain, baik itu proses yang dilakukan dalam upaya mencapai tujuan atau sasaran tertentu secara efektif dan efisien. SDM merupakan kekayaan (*asset*) perusahaan yang harus didayagunakan secara optimal sehingga diperlukannya suatu manajemen untuk mengatur sumber daya manusia sedemikian rupa guna mencapai tujuan yang telah diorganisir ditetapkan oleh perusahaan maupun organisasi sejak awal.

Menurut **Malayu S.P Hasibuan (2018:1)** berpendapat bahwa Manajemen berasal dari kata “*to manage*” yang berarti mengatur. Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Menurut **Suwatno (2011:29)** mengatakan “Manajemen adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian dan pengadaan, pengembangan kompensasi pengintegrasian, pemeliharaan dan pemberhentian pegawai dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, pegawai dan masyarakat”. Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah sebagai ilmu dan seni dalam melakukan tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan, penyusunan personalia, dan pengendalian secara



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

terarah melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah aset penting yang dimiliki perusahaan, sumber daya manusia memegang peran penting guna untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Demi tercapainya tujuan tersebut, SDM perlu dikelola dengan sebaik-baiknya mulai dari perencanaan SDM, rekrutmen sampai dengan karyawan pensiun. Pengelolaan SDM haruslah benar, karyawan harus diberlakukan sebagaimana layaknya manusia dan di berlakukan adil serta sesuai dengan beban dan tanggung jawab yang diberikan.

Kasmir (2019:6) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses pengolahan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan.

Hasibuan (2018:10) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu atau seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

3 Kompensasi

Dalam perkembangan era globalisasi dan semakin pesatnya persaingan dalam dunia kerja yang dilakukan antar karyawan maupun perusahaan pesaing, seorang karyawan akan bekerja dan menunjukkan loyalitasnya terhadap

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

perusahaan, karena itu pula suatu keharusan bagi perusahaan menyediakan kompensasi yang layak untuk peningkatan kinerja bagi karyawan tersebut. Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan **Kasmir (2019:233)**. Menurut **Saydam (1992)** dalam **Sutrisno (2017:181)** mendefinisikan kompensasi adalah balas jasa (reward) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan mereka kepada perusahaan.

Menurut **Sastrohadiwiryo (2015)** dalam **Lijan Poltak Sinambela (2017:218)** mengatakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.3.1 Jenis-Jenis Kompensasi

Pada dasarnya pemberian kompensasi antara perusahaan yang satu dengan yang lainnya sering kali berbeda, baik dalam hal jumlah dibayar maupun komponen-komponen kompensasinya. Namun jenis-jenis kompensasi yang diberikan biasanya sama atau tidak terlalu berbeda. Perusahaan harus mampu mengelola pemberian kompensasi mengingat jika pemberian kompensasi lebih rendah jumlahnya akan mengakibatkan kekurangan rasa puas karyawan dan akan mengakibatkan peningkatan *turnover* karyawan.

Menurut **Kasmir (2019:241)** kompensasi terbagi menjadi dua, yaitu sebagai berikut:

1. Kompensasi Keuangan (Finansial)



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kompensasi finansial merupakan kompensasi yang diberikan dalam bentuk uang, baik secara periodik (mingguan, bulanan, atau tahunan). Jenis kompensasi dapat berupa gaji, upah, bonus, komisi, dan insentif.

a. Gaji

Pemberian gaji bersifat tetap, artinya jumlahnya diberikan setiap bulan yang besarnya bervariasi sesuai dengan golongan atau kepangkatan yang diembannya, besarnya gaji juga ditentukan oleh berbagai pertimbangan, utamanya adalah masalah kinerja karyawan

b. Upah

Upah merupakan pendapatan yang diperoleh dalam mengerjakan suatu pekerjaan tertentu. Pembayaran upah bersifat tidak tetap yang diberikan harian, mingguan, atau sesudah pekerjaan diselesaikan. Biasanya upah diberikan kepada kepada pekerja lepas atau harian.

c. Bonus

Bonus merupakan pembayaran yang dilakukan kepada seseorang karena prestasinya atau prestasi perusahaan secara keseluruhan. Biasanya diberikan dalam dua jenis, bonus umum dan bonus khusus. Bonus umum diberikan kepada semua karyawan dan bonus khusus untuk individu atau kelompok tertentu saja.

d. Komisi

Komisi adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang mampu memberikan keuntungan bagi perusahaan.

e. Insentif

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Insentif merupakan rangsangan yang diberikan untuk mendorong karyawan meningkatkan kinerja, sehingga dengan pemberian insentif kinerja akan meningkat.

2. Kompensasi Bukan Keuangan (Non Finansial)

Kompensasi bukan keuangan merupakan kompensasi yang diberikan dalam bentuk tunjangan-tunjangan guna meningkatkan kesejahteraan karyawan baik fisik maupun batin. Jenis kompensasi bukan keuangan (non finansial) terdiri dari pekerjaan, yaitu pemberian tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan, dan rasa pencapaian dalam pekerjaan. Selanjutnya adalah lingkungan kerja yaitu kebijakan yang sehat, supervisor yang berkompeten, kerabat kerja yang menyenangkan, dan lingkungan kerja yang nyaman.

Mulyadi (2015:12) dalam manajemen kompensasi dapat dikelompokkan menjadi dua kelompok yaitu kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial. Sedangkan kompensasi finansial sendiri dikategorikan menjadi dua antara lain kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

Kompensasi langsung adalah kompensasi yang langsung bisa diterima oleh seorang karyawan seperti gaji, bonus, THR. Kompensasi tidak langsung berupa penghargaan atau berupa pekerjaan, lingkungan pekerjaan, dan bisa berbagai fasilitas dan tunjangan lainnya.

1. Gaji

Gaji adalah sebuah imbalan yang berbentuk finansial dan dibayarkan kepada karyawan secara teratur baik bulanan, harian atau mingguan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Upah

Upah adalah suatu imbalan yang dibayarkan oleh pengusaha kepada karyawan dan pembayaran tersebut disesuaikan dengan penghasilan karyawan tersebut.

3. Bonus

Bonus adalah sebuah kompensasi langsung yang berbentuk langsung tidak dikaitkan dengan gaji atau upah dan pembayaran berdasarkan keuntungan organisasi atau perusahaan, dan pemberian kompensasi tersebut akan diatur oleh pemimpin dan biasanya disesuaikan dengan jabatan.

4. Tunjangan Hari Raya

THR adalah sebuah kompensasi finansial yang diberikan kepada karyawan secara langsung dan berdasarkan aturan pemerintah. Perusahaan wajib memberikan diri ke Desa Siabu.

5. Insentif

Insentif adalah sebuah imbalan secara langsung kepada karyawan karena kinerja karyawan tersebut melebihi dari standar yang ditentukan oleh pimpinan dan pemberian insentif tidak tidak mempengaruhi gaji atau upah.

6. kompensasi tidak langsung

Kompensasi tidak langsung adalah kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan karyawan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan berbagai pendapat para ahli tersebut, dapat di katakan bahwa secara umum kompensasi terbagi dua kelompok besar, yaitu berdasakan bentuk kompensasi dan cara pemberiannya.

3.2 Fungsi dan Tujuan Pemberian Kompensasi

Pada umumnya kompensasi yang adil akan memberikan banyak keuntungan bagi karyawan. Artinya perusahaan memberikan kompensasi yang layak bagi seluruh karyawannya, keuntungannya juga akan diperoleh oleh pihak manajemen sehingga pencapaian tujuan perusahaan akan dapat dicapai, karena salah satu sebabnya adalah pemberian kompensasi.

Menurut **Kasmir (2019:236)** tujuan pemberian kompensasi oleh perusahaan antara lain sebagai berikut :

1. Memberikan Hak Karyawan

Kompensasi harus diberikan karena merupakan ha karyawan atasjerih payahnya dalam bekerja. Dalam hal ini pemberian kompensasi merupakan kewajiban setiap pengusaha atau perusahaan pada karyawannya.

2. Memberikan Rasa Keadilan

Pemberian kompensasi yang dilakukan secara terbuka dan penentuan besarnya kompensasi didasarkan kepada kinerjanya. Penentuan dilakukan tanpa ada diskriminasi dab apa adanya akan memberikan rasa keadilan, sehingga semangat dan motivasi kerja karyawan akan meningkat.

3. Memperoleh Karyawan yang Berkualitas

Pemberian kompensasi yang baik akan menarik pelamar yang berkualitas untuk melamar ke perusahaan tersebut. Pelamar yang memiliki kualifikasi tinggilah yang paling banyak melamar.

4. Mempertahankan Karyawan

Dengan pemberian kompensasi yang sesuai dan layak, maka akan mengurangi karyawan yang keluar. Jika kompensasi sesuai maka karyawan akan terus bertahan dan terus berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya.

5. Menghargai Karyawan

Pemberian kompensasi salah satu bentuk penghargaan terhadap jasa karyawan. Dengan kompensasi yang sesuai dan wajar karyawan akan merasa dihargai dari segala jerih payahnya.

6. Pengendalian Biaya

Dengan pemberian kompensasi yang layak akan mengurangi biaya rekrutmen dan seleksi karyawan. Hal ini dapat terjadi karena dengan pembayaran kompensasi yang tidak wajar dan tidak sesuai dengan aturan, maka akan menimbulkan tingkat *turnover* karyawan.

7. Memenuhi Peraturan Pemerintah

Pemberian yang sesuai dengan kebijakan pemerintah, berarti ikut mendukung program pemerintah. Dengan mematuhi peraturan tentu akan terhindar dari berbagai sanksi yang mungkin terjadi.

8. Meghindari Konflik

Pemberian kompensasi akan mampu meminimalkan perselisihan dan pertentangan antar karyawan dengan perusahaan atau karyawan dengan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

karyawan. Jadi dapat disimpulka dengan memberikan sejumlah kompensasi banyak hal-hal positif yang diterima perusahaan dan karyawan. Pada akhirnya kompensasi akan memberikan kesejahteraan dan kebahagiaan bagi karyawan yang merupakan hak yang seharusnya mereka terima.

Menurut menurut **Singodimedjo (2000)** dalam **Sutrisno (2017:188)** tujuan pemberian kompensasi adalah menjamin sumber daya nafkah karyawan beserta keluarganya, meningkatkan prestasi kerja, meningkatkan harga diri para karyawan, mempererat hubungan kerja antar karyawan, mencegah karyawan meninggalkan perusahaan, meningkatkan disiplin kerja, efisiensi tenaga karyawan yang potensial, perusahaan dapat bersaing dengan tenaga kerja di pasar, mempermudah perusahaan mencapai tujuan, melaksanakan perundang-undangan yang berlaku, dan perusahaan dapat memberikan teknologi baru. Menurut **Admodjo (1992)** dalam **Sutrisno (2017:188)** ada beberapa tujuan dari kompensasi yang perlu diperhatikan, yaitu:

1. Menghargai prestasi kerja

Dengan Pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja karyawan. Selanjutnya akan mendorong perilaku-perilaku atau kinerja karyawan sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan, misalnya produktivitas yang tinggi.

2. Menjamin keadilan

Dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan diantara karyawan dalam organisasi. Masing-masing karyawan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

akan memperoleh kompensasi sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan, dan prestasi kerja.

3. Mempertahankan karyawan

Sistem kompensasi yang baik, para karyawan akan lebih *survival* bekerja pada organisasi itu. Hal ini berarti mencegah keluarnya karyawan dari organisasi itu mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan.

4. Mempertahankan Karyawan Memperoleh karyawan yang bermutu

Sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan dan akan lebih banyak pula peluang untuk memilih karyawan yang terbaik.

5. Pengendalian biaya

Dengan memberikan kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, sebagai akibat semakin seringnya melakukan rekrutmen, sebagai akibat seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan ditempat lain. Hal ini berarti penghematan biaya untuk rekrutmen dan seleksi calon karyawan baru.

6. Memenuhi perundang-undangan

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

Dari penjelasan diatas dapat di simpulkan bahwa perusahaan diharuskan untuk selalu memperhatikan kebutuhan karyawannya, terutama dalam penetapan kompensasi, karena dengan hal ini karyawan akan selalu merasa puas dan loyal



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

terhadap perusahaan. Tentu hal ini akan berimbas terhadap meningkatnya kinerja karyawan.

Menurut **Samsudin (2006:188)** dalam **Kadarisman (2012:77)** mengemukakan tujuan pemberian kompensasi adalah:

1. Pemenuhan kebutuhan ekonomi

Karyawan menerima kompensasi berupa upah, gaji atau bentuk lainnya adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain, kebutuhan ekonominya. Dengan adanya kepastian menerima upah atau gaji tersebut secara periodik berarti adanya jaminan “*economic security*” bagi dirinya dan keluarga yang menjadi tanggung jawabnya.

2. Meningkatkan produktivitas kerja

Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan bekerja lebih produktif.

3. Memajukan organisasi atau perusahaan

Semakin berani suatu organisasi memberikan kompensasi yang tinggi, semakin menunjukkan betapa makin suksesnya organisasi, sebab pemberian koempensasi yang tinggi hanya mungkin apabila pendapatan organisasi atau perusahaan yang digunakan untuk itu makin besar.

4. Menciptakan keseimbangan dan keahlian

Ini berarti bahwa pemberian kompensasi berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan pada jabatan sehingga tercipta keseimbangan antara input (syarat-syarat) dan output.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dari uraian di atas disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai pihak yang telah menunjukkan kinerjanya bagi tujuan organisasi tempat bersangkutan bekerja. Bahwa pemberian kompensasi ini bagaimanapun juga tentu tujuan utamanya adalah untuk mencari nafkah sehingga karyawan tersebut bersama keluarganya dapat hidup dari hasil kerja tersebut.

2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Kompensasi yang diterima oleh karyawan dipengaruhi oleh beberapa pertimbangan. Artinya besar kecilnya jumlah kompensasi yang diterima seseorang dalam satu bulan berdasarkan kepada pertimbangan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Faktor-faktor tersebut menurut **Kasmir (2019:251)** adalah sebagai berikut:

1. Pendidikan

Merupakan faktor utama dalam menentukan besarnya jumlah kompensasi yang diterima, artinya dasar utama permulaan dan selanjutnya besarnya kompensasi yang diterima setelah karyawan karyawan bekerja adalah pendidikan.

2. Pengalaman

Artinya jangka waktu dan keahlian seseorang dalam bekerja menjadi pertimbangan, dengan waktu kerja semakin lama maka jasa yang diberikan kepada perusahaan juga lebih lama.

3. Beban Pekerjaan dan Tanggung Jawab.

Hal ini menjadi pertimbangan untuk menentukan besar kecilnya kompensasi yang diterima karyawan. Karyawan yang memiliki beban



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kerja dan tanggung jawab lebih besar dari yang lain tentu memiliki kompensasi yang lebih besar pula.

4. Jabatan

Kenaikan jabatan tentu akan mampu meningkatkan kompensasi. Karyawan yang memperoleh jabatan baru, yang lebih tinggi dari jabatan sebelumnya, maka karyawan tersebut akan mendapatkan peningkatan kompensasi yang diterima.

5. Jenjang Kepangkatan atau Golongan

Ini juga menjadi faktor pertimbangan untuk menambah kompensasi yang diterima seseorang. Pangkat yang lebih tinggi akan menerima kompensasi lebih tinggi dan kenaikan yang diterima sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

6. Prestasi Kerja

Kinerja merupakan prestasi kerja yang diperoleh seseorang dalam jangka waktu tertentu. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik tentu akan memperoleh kompensasi yang baik. Dengan kinerja yang melebihi sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan maka kompensasi akan meningkat.

Menurut **Kasmir (2019:182)** Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

2.3.4 Indikator Kompensasi

Menurut **Mangkunegara (2010:86)** ada beberapa indikator kompensasi

yaitu:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Pemberian tingkat bayaran

Tingkat bayaran bisa diberikan tinggi, rata-rata atau rendah tergantung pada kondisi perusahaan. Artinya, tingkat pembayaran tergantung pada kemampuan perusahaan membayar jasa karyawannya.

2. Struktur pembayaran

Struktur pembayaran berhubungan dengan rata-rata bayaran, tingkat pembayaran dan klasifikasi jabatan diperusahaan.

3. Penentuan bayaran individu

Penentuan bayaran kompetensi individu perlu didasarkan pada tingkat rata-rata tingkat bayaran, tingkat pendidikan, masa kerja, dan prestasi kerja karyawan.

4. Metode pembayaran

Ada dua metode pembayaran, yaitu metode pembayaran yang didasarkan pada waktu (per jam, per hari, per minggu, perbulan). Kedua, metode pembayaran yang didasarkan pada pembagian hasil.

5. Kontrol pembayaran

Kontrol pembayaran merupakan pengendalian secara langsung dan tidak langsung dari biaya kerja. Pengendalian biaya merupakan faktor utama dalam administrasi upah dan gaji. Tugas mengontrol pembayaran adalah

- a. Mengembangkan standar kompensasi dan meningkatkan fungsinya
- b. Mengukur hasil yang bertentangan dengan standar tetap
- c. Perubahan standar upah

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Indikator kompensasi tersebut dapat diorasion sebagai acuan oleh perusahaan dalam memberikan kompensasi yang layak bagi karyawannya, dengan pemberian kompensasi yang layak maka karyawan akan lebih senang bekerja di perusahaan dan akan membantu perusahaan dalam pencapaian tujuannya.

2.4 Lingkungan Kerja

Menurut **Sedarmayanti (2017:25)** lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Menurut **Sunyoto (2012:43)** lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

2.4.1 Jenis Lingkungan kerja

Menurut **Sedarmayanti (2009:26)** mengungkapkan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi 2 yaitu :

1. Lingkungan Kerja Fisik

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

a. Hubungan kerja antara bawahan dan atasan

Suatu hubungan yang saling berkaitan dengan masalah pekerjaan. Karyawan harus mampu menjaga hubungan baik dengan pimpinan serta pimpinan dan bawahan selalu bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Misalnya pemimpin mampu berkomunikasi dengan baik kepada bawahannya, begitu pula dengan karyawan harus mampu menghormati dan patuh terhadap pimpinannya.

b. Hubungan kerja sesama rekan kerja

Suatu hubungan yang harus dijaga dalam menjalankan suatu pekerjaan. Kemampuan dalam membina hubungan sesama karyawan berjalan dengan baik sehingga dalam menjalankan tugas (*team work*) berjalan dengan baik.

2.4.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut **Sedarmayanti (2017:28)** terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang cukup terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas akan menyulitkan para karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

2. Temperatur di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda, tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal. Dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri tersebut memiliki batasan, yaitu tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh.

3. Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan dengan temperatur udara , dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan pergerakan udara dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

4. Sirkulasi Udara

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi tubuh .

5. Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu populasi yang cukup menyibukkan para pakar mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bungi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

6. Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ketubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.

7. Bau-bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

8. Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna ditempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna memiliki pengaruh besar terhadap perasaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

9. Dekorasi atau Tata Letak

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

10. Musik

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat kerja dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan ditempat kerja.

11. Keamanan di Tempat Kerja

Untuk menjaga tempat dan lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan, salah satu upaya menjaga tempat kerja dapat memanfaatkan tenaga satuan keamanan.

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Sedamayanti, 2009).

Ada 5 aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi perilaku karyawan, yaitu:

1. Struktur kerja, yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Tanggung jawab kerja, kejelasan pemisahan pertanggung jawaban antara karyawan satu dengan karyawan yang lain sehingga tidak terjadi pelemparan atau penghindaran tanggung jawab atas pekerjaan yang tidak selesai.
3. Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.
4. Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.
5. Kelancaran komunikasi
Yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pemimpin.

Kedua jenis lingkungan kerja diatas harus selalu diperhatikan oleh organisasi. Keduanya tidak bisa dipisahkan begitu saja. Terkadang organisasi hanya mengutamakan salah satu jenis lingkungan kerja di atas, tetapi akan lebih baik apabila keduanya dilaksanakan secara maksimal. Dengan begitu kinerja karyawan bisa akan lebih maksimal. Peran seorang pemimpin benar-benar diperlukan dalam hal ini. Pemimpin harus bisa menciptakan sebuah lingkungan kerja baik dan mampu meningkatkan kinerja karyawan

2.4.3 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja diperusahaan terbagi kedalam dua dimensi yaitu :

1. Lingkungan Kerja Fisik

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan, **Siagian (2014:59)** mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu :

1. Bangunan Tempat Kerja

Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.

2. Peralatan kerja yang memadai

Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang di embannya di dalam perusahaan.

3. Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Selain itu ada hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan yakni tentang cara memanusiakan karyawannya, seperti tersedianya fasilitas untuk karyawan beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah.

4. Tersedianya sarana angkutan

Tersedianya sarana angkutan akan mendukung para karyawan untuk sampai ditempat kerja dengan tepat waktu, baik yang diperuntukan

karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.

2.4.4 Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan. **Siagian (2014:61)** mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

1. Hubungan rekan kerja setingkat

Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam perusahaan adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

2. Hubungan atasan dengan karyawan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus dijaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

3. Kerjasama antar karyawan

Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.4.5 Tujuan dan Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut **Rivai dan Sagala (2011:793)** mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja yang aman dan sehat adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
2. Meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen.
3. Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi
4. Tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim.
5. Flesibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan.
6. Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena naiknya citra perusahaan.

Kepuasan Kerja

Menurut **Kasmir (2016:192)** kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka atas pekerjaan untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan baik. Demikian pula jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan dapat mempengaruhi hasil kerja karyawan. Jadi dengan demikian kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut **Sutrisno (2017:74)** mengemukakan “Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. **Davis dan Newstrom dalam (Lijan, 2017:256)** menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. **Windryanto dalam (Suwardi 2011:78)** kepuasan kerja atau job satisfaction pada dasarnya merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan, dan para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan ini nampak pada prilaku dan sikap pegawai dalam kehidupan sehari-hari biasanya ditunjukan dalam hal tanggapan yang positif dalam bekerja. Perlu di sadari bahwa kepuasan kerja merupakan faktor yang mendorong pegawai/karyawan lebih giat bekerja dan sekaligus sebagai motivasi dalam bekerja.

2.5.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Tingkat kepuasan kerja di pengaruhi oleh rentang yang luas dari variabel-variabel yang berhubungan dengan faktor-faktor individu, sosial, budaya, organisasi dan lingkungan. **Mullin dalam Wijono (2011: 106)**, mengemukakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja meliputi faktor-faktor budaya, pribadi, sosial, organisasi, dan lingkungan. Faktor pribadi di antaranya kepribadian, pendidikan, inteligensi dan kemampuan, usia, status perkawinan, dan orientasi kerja.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Faktor sosial diantaranya hubungan dengan rekan kerja, kelompok kerja dan norma-norma, kesempatan untuk berinteraksi dan organisasi informal.

- a. Faktor budaya di antaranya sikap-sikap yang mendasari kepercayaan, dan nilai-nilai
- b. Faktor organisasi di antaranya sifat dan ukuran, struktur formal, kebijakan-kebijakan personalia, dan prosedur-prosedur, relasi karyawan, sifat pekerjaan, teknologi dan organisasi kerja, supervisor dan gaya kepemimpinan, sistem manajemen, dan kondisi-kondisi kerja.
- c. Faktor lingkungan diantaranya ekonomi, sosial, teknik, dan pengaruh-pengaruh pemerintah.

Mangkunegara (2009 :120) mengemukakan ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu : pada diri karyawan dan faktor pekerjaannya:

- a. Faktor Karyawan, yaitu: kecerdasan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja.
- b. Faktor Pekerjaan, yaitu : jenis pekerjaan, struktur norganisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

2.5.2 Teori-Teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan menurut **Locke dalam Wijono (2011: 103)**, ada tiga jenis yaitu :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a. Teori ketidaksesuaian (*Discrepancy Theory*)

Teori ketidaksesuaian mengungkapkan bahwa kepuasan atau ketidakpuasan dari beberapa aspek pekerjaan menggunakan dasar pertimbangan dua nilai (*values*). yaitu:

- a) Ketidak sesuaian yang di persiapkan antara apa yang diinginkan individu dengan apa yang dia terima oleh kenytaannya.
- b) Pentingnya pekerjaan yang diinginkan oleh individu tersebut.

Kepuasan kerja secara keseluruhan bagi individu adalah jumlah dari kepuasan kerja dari setiap aspek pekerjaan di kalikan dengan derajat pentingnya aspek pekerjaan individu.

b. Model dari Kepuasan Bidang/Bgalian (*facet satisfaction*)

Mengatakan bahwa individu akan merasa puas terhadap bidang tertentu dari pekerjaan mereka (misalnya, hubungan antara rekan kerja, atasan dan bawahan dan gaji). Individu dapat menerima dan melaksanakan pekerjaannya dengan senang hati dalam bidang yang dia persepikan, maka hasilnya akan sama dengan jumlah yang dia persepsikan dari yang secara aktual mereka terima. Ada dua ilustrasi yang dapat di kemukakan untuk memperjelas pernyataan diatas yaitu : yang pertama, individun yang memersepsikian hubungan interkasi dengan atasannya yang seharusnya berjalan baik, lancar, dan memuaskan. Tetapi jika individu memersepskan tentang hubungan interaksinya dengan atasan jauh melebihi dari rekan kerjanya yang lain, maka dia akan merasa bersalah dan tidak adil. Sebaliknya jika dia memersiapkan bahwa hubungan interaksinya yang dia

alami kurang baik dan lancar dari yang sesungguhnya terjadi maka dia merasa tidak puas.

Kedua, adanya persepsi individu terhadap jumlah income yang seharusnya dia terima atas dasar hasil penilaian prestasi kerjanya dengan persepsinya tentang income yang secara nyata dia terima. Sebaliknya jika dia memersepsikan bahwa income yang dia terima kurang dari yang seharusnya dia terima, maka dia merasa tidak puas.

c. Teori Proses Bertentangan (*Opponet-process theory*)

Teori ini memberi tekanan bahwa individu ingin mempertahankan keseimbangan emosional (*emotional equilibrium*). Dalam teori ini proses bertentangan mengasumsikan bahwa kondisi emosional yang ekstrem tidak memberikan kemaslahatan. Kepuasan atau ketidakpuasan kerja menimbulkan mekanisme fisiologis dalam sistem pusat saraf yang membuat aktif emosi yang berlawanan. Teori ini menjelaskan bahwa jika individu memperoleh keberhasilan dalam pekerjaannya, maka individu akan merasa senang sekaligus takut gagal atau tidak senang (yang lebih lemah). Atas dasar asumsi bahwa kepuasan kerja bervariasi secara mnedasar dari waktu ke waktu, akibatnya adalah bahwa pengukuran kepuasan kerja perlu dilakukan secara terus-menerus dan priodik sesuai dengan rentang waktu secara interval.

2.5.3 Pengukuran Kepuasan Kerja

Pengukuran kepuasan kerja dapat dilakukan dengan berbagai cara, baik dari segi analisis statistik maupun pengumpulan data. Dalam semua kasus kepuasan kerja diukur dengan kuesioner laporan dari yang diisioleh karyawan. Menurut **Umam (2010 : 192-193)**, pengukuran kepuasan kerja dapat dilakukan melalui beberapa pendekatan, yaitu :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Pengukuran kerja dilihat sebagai konsep global

Konsep ini merupakan konsep atau dimensi, semacam ringkasan psikologis dari semua aspek pekerjaan yang disukai atau tidak disukai dari suatu jabatan. Pengukuran ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner.

2. Pengukuran kepuasan kerja dilihat sebagai konsep permukaan

Konsep ini menggunakan konsep permukaan atau komponen, yang menganggap bahwa kepuasan karyawan dengan berbagai aspek situasi kerja yang berbeda itu bervariasi secara bebas dan harus diukur secara terpisah.

3. Pengukuran kepuasan kerja dilihat sebagai kebutuhan yang terpenuhi

Konsep ini merupakan suatu pendekatan terhadap pengukuran kepuasan kerja yang tidak menggunakan asumsi bahwa semua orang memiliki perasaan yang sama mengenai aspek dari situasi kerja.

2.5.4 Indikator Kepuasan Kerja

Ada beberapa indikator yang digunakan untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Indikator-indikator kepuasan kerja menurut Rivai (2009:86) meliputi:

1. Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan kontrol pekerjaan
2. Supervisi
3. Organisasi dan manajemen
4. Kesempatan untuk maju
5. Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial
6. Rekan kerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

7. Kondisi pekerjaan

Selain itu menurut **Robbins (2015:181)**, mengemukakan ada beberapa indikator yang menentukan kepuasan kerja, yaitu:

1. Pekerjaan yang secara mental menantang

Karyawan yang cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan, kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang akan menciptakan kebosanan, tetapi pekerjaan yang terlalu menantang akan menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

2. Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli akan lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik. Studi-studi membuktikan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar yang aman, tidak berbahaya dan tidak merepotkan. Disamping itu, kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah, dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern, dan dengan alat-alat yang memadai.

3. Gaji atau upah yang pantas

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan.

4. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Teori “kesesuaian kepribadian-pekerjaan” menyimpulkan bahwa kecocokan yang tinggi antara kepribadian seorang karyawan dan okupasi akan menghasilkan seorang individu yang lebih terpuaskan. Orang-orang dengan tipe kepribadian yang sama dengan pekerjaannya memiliki kemungkinan yang besar untuk berhasil dalam pekerjaannya, sehingga mereka juga akan mendapatkan kepuasan yang tinggi.

5. Rekan sekerja yang mendukung

Bagi kebanyakan karyawan, bekerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan kerja yang rama dan mendukung akan mengarah kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

2.5.5 Hubungan Kepuasan kerja Dengan Kinerja Karyawan

Kepuasan adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usaha sendiri dan didukung oleh hal-hal yang dari luar, atas keadaan kerja, hasil kerja itu sendiri. Hubungan kepuasan dengan kinerja lebih rumit ketimbang pernyataan yang sederhana bahwa “kepuasan menimbulkan kinerja” pendapat tersebut menunjukkan bahwa tidaklah dapat digeneralisasi bahwa jika karyawan puas dalam pekerjaannya, sudah pasti akan berkinerja tinggi. Dalam hal apapun, tingkat kepuasan kerja dapat menimbulkan komitmen lebih besar, akan tetapi dapat juga hal tersebut akan menimbulkan komitmen yang lebih kecil yang

kemudian mempengaruhi upaya dan akhirnya berpengaruh pada kinerja **Newstrom dalam Sinambela (2012:262)**.

Kepuasan kerja berhubungan erat dengan kinerja. Seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada perusahaan/organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi, yang pada akhirnya akan terus memperbaiki kinerja mereka. Dengan demikian jugak sebaliknya kinerja yang tinggi akan mempengaruhi kepuasan kerja. Kepuasan kerja akan berhubungan dengan keterkaitan karyawan pada perusahaannya. Jika kepuasan tidak terjaga besar kemungkinan berakibat pada tingginya keluar masuk *trun over*.

2.6 Kinerja Karyawan

2.6.1 Pengertian Kinerja karyawan

Menurut **Mangkunegara (2007)** dalam **Sopiah (2018:350)** Kinerja sebagai “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kualitas yang dimaksud disini adalah dilihat dari kehalusan, ketelitian, ketepatan, ketelitian, dalam pekerjaan, sedangkan kuantitas dilihat dari jumlah atau banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan. Menurut **Kasmir (2019:182)** Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.6.2 Indikator Kinerja

Menurut **Robbins (2006)** dalam **Sopiah (2018:351)**, ada beberapa indikator untuk mengukur kinerja individu (karyawan), yaitu:

1. Kualitas; kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas; merupakan jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus, aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu; merupakan tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.
4. Efektivitas; merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian; merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya, komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.

2.6.3 Kriteria Standar Kinerja

Menurut **Sedarmayanti (2011:203)** standar kinerja yang baik memiliki kriteria sebagai berikut:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Dapat dicapai, Sesuai dengan usaha yang dilakukan pada kondisi yang diharapkan
- b. Ekonomis, Biaya rendah atau wajar, dikaitkan dengan kegiatan yang dicakup.
- c. Dapat diterapkan Sesuai kondisi yang ada, jika terjadi perubahan kondisi, harus dibangun standar yang setiap saat dapat disesuaikan dengan kondisi yang ada.
- d. Konsisten, Akan membantu keseragaman komunikasi dan operasi keseluruhan fungsi organisasi.
- e. Menyeluruh, Mencakup semua aktivitas yang saling berkaitan.
- f. Dapat dimengerti, Diekspresikan dengan mudah, jelas untuk menghindari kesalahan komunikasi/kekaburan, instruksi yang digunakan harus spesifik dan lengkap.
- g. Dapat diukur, Harus dapat dikomunikasikan dengan presisi.
- h. Stabil, Harus memiliki jangka waktu yang cukup untuk memprediksi dan menyediakan usaha yang akan dilakukan.
- i. Dapat diadaptasi, Harus didesain sehingga elemen dapat ditambah ditambah, dirubah, dan dibuat terkini tanpa melakukan perubahan pada seluruh struktur.
- j. Seimbang. Diterima sebagai dasar perbandingan oleh yang berkaitan dengan aktivitas yang dilakukan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- k. Fokus pada konsumen, Harus terarah pada hal penting yang diinginkan konsumen (intern dan ekstern), seperti siklus waktu, mutu, kinerja, jadwal, biaya dan kepuasan konsumen.

2.6.4 Karakteristik Karyawan Yang Memiliki Kinerja Yang Tinggi

Menurut **Raharjo (2005)** dalam **Ria (2015)** menyebutkan beberapa karakteristik karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi, meliputi:

- 1) Berorientasi Pada Prestasi, Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi, keinginan yang kuat membangun sebuah mimpi tentang apa yang mereka inginkan untuk dirinya.
- 2) Percaya Diri, Karyawan yang kinerja tinggi memiliki sikap mental positif yang mengarahkannya bertindak dengan tingkat percaya diri yang tinggi
- 3) Pengendalian Diri, Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi mempunyai rasa percaya diri yang sangat mendalam
- 4) Kompetensi, Karyawan yang kinerjanya tinggi telah mengembangkan kemampuan spesifik atau kompetensi berprestasi dalam daerah pilihan mereka
- 5) Persisten, Karyawan yang kinerjanya tinggi mempunyai piranti kerja, didukung oleh suasana psikologis, dan pekerja keras terus-menerus

2.6.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Adapun Menurut **Armstrong (1998)** dalam **Sopiah (2018:352)** Kinerja tidak terjadi dengan sendirinya. Dengan kata lain, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut. Faktor-faktornya adalah:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

8. Personal factors (faktor individu). Faktor individu berkaitan dengan keahlian, motivasi, komitmen dan lain-lain.
9. Leadersihp factors (faktor kepemimpinan). Faktor kepemimpinan berkaitan kualitas dukungan dan pengarahan yang diberikan oleh pimpinan, manajer, atau ketua kelompok kerja.
10. Team factors (faktor kelompok/rekan kerja). Faktor kelompok/rekan kerja berkaitan dengan kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.
11. System faktors (faktor sistem). Faktor sistem berkaitan dengan metode kerja yang ada dan fasilitas yang disediakan oleh organisasi.
12. Contextual/situasional faktors (faktor situasi). Faktor situasi berkaitan dengan tekanan dan perubahan lingkungan, baik lingkungan internal maupun eksternal.

Menurut **Mangkunegara (2013:75)**, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi:

- 1) Faktor *finansial*, yaitu terpenuhinya keinginan karyawan terhadap kebutuhan *finansial* yang diterimanya untuk memenuhi kebutuhan mereka sehari-hari sehingga kinerja karyawan dapat ditingkatkan
- 2) Faktor fisik, yaitu faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan. Hal ini meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan/suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan dan umur.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3) Faktor *social*, yaitu faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya. Hal ini meliputi rekan kerja yang kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, serta pengarahan dan perintah yang wajar.

4) Faktor psikologi, yaitu faktor yang berhubungan dengan psikologi karyawan.

Menurut **Gibson (1987)** dalam **Khairul Umam (2018:190)**, ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

1. Faktor individu: kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial, dan demografi seseorang.
2. Faktor Psikologi: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja.
3. Faktor organisasi: struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward system*).

2.6.6 Dimensi Kinerja

Menurut **Gomes (2003)** dalam **Pramesthy (2017)** Dimensi Kinerja meliputi :

- 1) *Quality of Work*, mencakup akurasi, keahlian dan kesempurnaan dalam pekerjaan.
- 2) *Quantity of Work*, mencakup banyaknya bentuk yang diproses, lamanya waktu yang digunakan dan banyaknya kesalahan yang dilakukan.
- 3) *Job Knowledge*, pemahaman karyawan mengenai fakta-fakta atau faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 4) *Cooperation*, kemampuan dan kerelaan untuk bekerja dengan rekan, penyelia dan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi bersama.
- 5) *Initiative*, merupakan kesungguhan dalam meminta tanggung jawab, memulai diri dan tidak gemar untuk memulai.
- 6) *Creativeness*, keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan untuk menyelesaikan persoalan yang muncul.
- 7) *Dependability*, merupakan aspek penilaian kinerja dimana pekerja mengikuti petunjuk dan kebijakan perusahaan tanpa pengawasan dari penyelia.
- 8) *Personal Qualities*, meliputi kepribadian, penampilan, sosialibilitas, kepemimpinan dan integritas

2.7 Hubungan antara Kompensasi, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kasmir (2019:233) mengemukakan bahwa : Perusahaan akan memberikan balas jasa dan lingkungan kerja yang baik kepada seluruh karyawan yang terlibat didalamnya. Balas jasa yang diberikan merupakan kewajiban perusahaan atas jerih payah yang di berikan karyawan kepada perusahaan selama bekerja. Sebaliknya bagi karyawan, kompensasi dan lingkungan kerja adalah hak karyawan atas beban dan tanggung jawab yang diberikan kepada perusahaan. Jadi kompensasi dan lingkungan kerja yang baik serta menciptakan kepuasan kerja bagi perusahaan adalah sebagai kewajiban yang wajib diberikan, sedangkan bagi karyawan adalah hak yang harus diterimanya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kebijakan kompensasi, lingkungan kerja dan penciptaan keuasan kerja sangatlah penting, terutama dalam pemenuhan hak-hak karyawan atas jasa yang mereka berikan. Kompensasi, lingkungan kerja yang layak juga akan memberikan kepuasan dan motivasi kerja yang kuat dari dalam diri karyawan. Di samping itu kompensasi, lingkungan kerja yang baim serta adanya kepuasan dalam bekerja juga akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Lebih dari itu perusahaan akan berjalan lancar dengan dapat meminimalkan konflik

Apabila kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang diterima karyawan semakin baik maka kinerja karyawan semakin tinggi begitu juga dengan kepuasan kerja yang diterima karyawan, apabila kepuasan kerjanya semakin baik maka kerjanya akan meningkat, sebaliknya apabila kompensasi yang diterima karyawan, lingkungan kerja dan kepuasan kerjanya semakin rendah, maka kinerja karyawan juga akan semakin rendah.

2.8 Pandangan Islam Tentang kompensasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

2.8.1 Pandangan Islam Tentang Kompensasi

Di dalam islam kompensasi haruslah diberikan kepada karyawan sebagai imbalan yang telah dijanjkn oleh para pemberi kerja, pemberi kerja akan mendapatkan hasil dari pekerjaan yang telah selesai dikerjakan sedangkan pekerja akan mendapatkan upah atau kompensasi dari tenaga yang telah di luarkannya. Sebagaimana sabda Rasulullah SAW “Siapa yang memperkerjakan karyawan, wajiblah memberikan upah”.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Allah telah menegaskan tentang imbalan dalam Qur'an surah At-Taubah

ayat 105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: “ Dan katakanlah : “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-nya serta orang-orang mu'min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah yang mengetahui akan gaib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang kamu kerjakan.” (At-Taubah:105)

Surah di atas menjelaskan bahwa Allah memerintahkan kita untuk bekerja, dan Allah pasti akan membalas semua apa yang telah kita kerjakan. Allah menegaskan bahwa motivasi atau niat bekerja itu haruslah benar. Sebab kalau motivasi bekerja tidak benar, Allah akan membalas dengan cara memberi azab. Sebaliknya, kalau motivasi itu benar, maka Allah akan membalas pekerjaan itu dengan balasan yang lebih baik dari apa yang kita kerjakan.

2.8.2 Pandangan Islam Tentang Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Islam mencakup semua usaha kegiatan manusia Islam sudut ruang dan waktu. Lingkungan ruang, mencakup bumi, air, hewan dan tumbuh-tumbuhan serta semua yang ada di atas dan di dalam perut bumi, yang semuanya diciptakan Allah untuk kepentingan umat manusia untuk menunjang kelangsungan hidupnya. Sebagai khalifah, manusia diberi tanggung jawab pengelolaan alam semesta untuk kesejahteraan umat manusia, karena alam semesta memang diciptakan Tuhan untuk manusia. Khalifah menuntut adanya interaksi antara manusia dengan sesamanya dan manusia terhadap alam. Khalifah mengandung arti pengayoman, pemeliharaan, serta pembimbingan, agar setiap makhluk mencapai tujuan penciptaannya. Dalam rangka tanggung jawab sebagai

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Khalifah Allah tersebut manusia mempunyai kewajiban untuk memelihara kelestarian alam. Allah berfirman dalam surah Al-A'raf ayat 56 yang berbunyi:

وَلَا تُفْسِدُوا فِي الْأَرْضِ بَعْدَ إِصْلَاحِهَا وَادْعُوهُ خَوْفًا وَطَمَعًا إِنَّ رَحْمَتَ اللَّهِ قَرِيبٌ مِنَ الْمُحْسِنِينَ

Artinya :. *Dan janganlah kamu membuat kerusakan di muka bumi, sesudah (Allah) memperbaikinya dan Berdoalah kepada-Nya dengan rasa takut (tidak akan diterima) dan harapan (akan dikabulkan). Sesungguhnya rahmat Allah Amat dekat kepada orang-orang yang berbuat baik*

Ayat ini melarang perbuatan yang merusak di muka bumi. Pengrusakan adalah salah satu bentuk pelanggaran atau bentuk pemplampauan batas. Karena itu. Ayat ini melanjutkan tutunan ayat yang lalu dengan menyatakan : *dan janganlah kamu membuat kerusakan di muka bumi, sesudah perbaikannya yang dilakukan kamu oleh Allah SWT dan atau siapapun dan berdoalah serta beribadah kepada-Nya dalam keadaan takut sehingga kamu lebih mentataati-Nya dalam keadaan penuh harapan dan anugrah-Nya, termasuk pengabulan do" a kamu. Sesungguhnya rahmat Allah amat dekat kepada al-muhsinin, yakni orang-orang yang berbuat baik.*

Islam Agama rahmatan Lil,alamin artinya Islam merupakan agama yang membawa rahmat dan kesejahteraan bagi semua seluruh alam semesta, termasuk hewan, tumbuhan dan jin, apalagi sesama manusia. Sesuai dengan firman Allah dalam Surat al-Anbiya ayat 107 yaitu:

وَمَا أَرْسَلْنَاكَ إِلَّا رَحْمَةً لِّلْعَالَمِينَ

Artinya: *"Dan tiadalah Kami mengutus kamu, melainkan untuk (menjadi) rahmat bagi semesta alam".*

Islam melarang manusia berlaku semena-mena terhadap makhluk Allah. Demikian tinggi, indah dan terperinci aturan Sang Maha Rahman dan Rahim ini,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sehingga bukan hanya mencakup aturan bagi sesama manusia saja, melainkan juga terhadap alam dan lingkungan hidupnya.

2.8.3 Pandangan Islam Tentang Kepuasan Kerja

Islam adalah agama yang menjunjung tinggi umatnya untuk berusaha dan bekerja karena merupakan salah satu bentuk ibadah kepada Allah SWT. Oleh karena itu Islam mewajibkan umatnya untuk berusaha dan bekerja dengan positif (Halal, baik. Dan tidak berbuat curang) hingga tercapainya kesejahteraan dan kemakmuran dalam menjalani kehidupan (merasakan kepuasan).

Allah SWT berfirman dalam surah Yasin, ayat 33-35, yang berbunyi:

وَأَيَّةٌ لَهُمُ الْأَرْضُ الْمَيْتَةُ أَحْيَيْنَاهَا وَأَخْرَجْنَا مِنْهَا حَبًّا فَمِنْهُ يَأْكُلُونَ (٣٣) وَجَعَلْنَا فِيهَا جَنَّاتٍ مِنْ نَجِيلٍ وَأَعْنَابٍ
(وَفَجَّرْنَا فِيهَا مِنَ الْعُيُونِ (٣٤) لِيَأْكُلُوا مِنْ ثَمَرِهِ وَمَا عَمِلَتْهُ أَيْدِيهِمْ أَفَلَا يَشْكُرُونَ (٣٥))

Artinya : Dan suatu tanda (kekuasaan Allah yang besar) bagi mereka adalah bumi yang mati, kami hidupkan bumi itu dan kami keluarkan dari padanya biji-bijian, maka daripadanya mereka makan. Dan kami jadikan padanya kebun-kebun kurma dan anggur dan kami pancarkan padanya beberapa mata air, supaya mereka dapat makan dari buahnya, dan dari apa yang di usahakan oleh tangan mereka, maka mengapa mereka tidak bersyukur?.” (Q.S. Yasin 33-35)

Dari surat diatas menerangkan tentang segala bentuk pekerjaan atau perbuatan bagi seorang muslim yang harus dilakukan dengan sadar dan dengan tujuan positif yang jelas sebagai bentuk pengabdian kepada Allah SWT. Kepuasan yang didapatkan oleh seorang karyawan akan sesuai dengan apa yang mereka lakukan atau usahakan, dan Allah akan membalas dengan penuh kebaikan. Allah juga menegaskan kita agar tidak terlalu mengejar kepuasan dunia.

2.8.4 Pandangan Islam Tentang Kinerja

Islam memiliki pedoman dalam mengarahkan umatnya untuk melaksanakan amalan. Pedoman tersebut adalah Al-qu'an dan sunnah nabi sebagai sumber

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ajaran islam yang menawarkan nilai-nilai dasar atau prinsip-prinsip umum yang penerapannya dalam bisnis disesuaikan dengan perkembangan zaman.

Alqur'an sebagai petunjuk bagi manusia tidaklah sebatas mengarahkan, lebih lanjut dari itu alqur'an memberi petunjuk manajerial untuk mengerjakan pekerjaan atau usaha yang bermanfaat, serta menerapkan dasar-dasar kaidah yang diajarkan alqur'an merupakan satunya kitab yang memuat contoh bagaimana mengubah manusia dari kebiadaban, kebodohan, dan keterbelakangan, menjadi manusia yang beradab, berilmu, dan maju dari manusia yang kehilangan *power* karena perselisihan antar suku, menjadi manusia yang dapat menginvestasikan kekuatan untuk mewujudkan kemaslahatan manusia. Oleh karena itu mempelajari alqur'an dari dimensi pengembangan SDM agar mengerjakan perbuatan atau usaha yang bermanfaat dapat memurnikan kaidah-kaidah manajemen praktis dan baru.

Ali Muhammad (2004) dalam Dicki Hartanto (2012:78) mengemukakan bahwa manusia merupakan makhluk sosial yang hidup dan berinteraksi dalam satu komunitas sosial dengan cara yang teratur. Manusia harus mengatur kelompok-kelompok yang ada menggunakan manajemen yang benar agar satu sama lain dapat berinteraksi dengan harmonis. Sebab manusia diciptakan dalam kehidupan ini antara lain adalah untuk berkompetisi siapa yang terbaik dalam usaha dan pekerjaannya.

الَّذِي خَلَقَ الْمَوْتَ وَالْحَيَاةَ لِيَبْلُوَكُمْ أَيُّكُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا وَهُوَ الْعَزِيزُ الرَّحِيمُ ﴿٢﴾

Artinya : "Yang menjadikan mati dan hidup, supaya dia menguji kamu, siapa diantara kamu yang lebih baik amalnya. Dan dia lagi maha perkasa lagi maha ampun". (Q.S. Al-Mulk:2)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Maksud dari ayat ini adalah para karyawan pekerja harus saling meningkatkan daya pikirnya, sehingga memiliki wawasan dan daya antisipasi yang kuat. Menurut **Muhammad dalam etika bisnis islam (Dicki Hartanto 2012:79)** daya pikir seseorang dapat ditingkatkan dengan cara: rajin membaca dan mencatat ilmu.

2.9 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar acuan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Terdapat beberapa penelitian terdahulu mengenai Kompensasi, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang akan menjadi acuan dalam penelitian ini.

Adapun penelitian terdahulu dapat dilihat pada Tabel 2.1 sebagai berikut :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Penelitian dan Tahun	Judul	Publikasi	Perbedaan	Persamaan	Hasil Penelitian
1	Stefanus Andi Pratama dan Muhammad Eko eko (2015)	Pengaruh Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus Pada Karyawan PT.Asuransi Jiwasraya Persero Regional Office	Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol.25 No.1 Agustus 2015	1.Variabel X2 dan X3 2. Objek penelitian 3. Jumlah Sampel	1.Variabel X1 dan (Y) Kinerja	Hasil penelitian menunjukkan Kompensasi berpengaruh secara positif atau signifikan terhadap variabel kinerja.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Penelitian dan Tahun	Judul	Publikasi	Perbedaan	Persamaan	Hasil Penelitian
2	Riski Damayanti, Agustina Hanafi dan Afriyadi (2018)	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus karyawan non medis RS Islam Siti Khadijah Palembang)	Jurnal ilmiah manajemen bisnis dan terapan Tahun XV No.2 oktober 2018	1.Variabel X1 dan X2 2.Objek penelitian 3.Jumlah sampel	1.Variabel bebas yaitu Kepuasan Kerja dan Terikat (Y) kinerja	Hasil penelitian ini ada pengaruh yang kuat dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
3	Virgiyanti dan Bambang Swasto (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada karyawan Divisi Fresh PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Plaza Tangerang City)	Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol.61 No.2 Agustus 2018	1.Variabel X1 dan X3 2.Objek Penelitian 2.Jumlah Sampel	1.Variabel Bebas X2 penelitian dan Y	Hasil penelitian ini, variabel lingkungan kerja fisik dan non fisik secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Penelitian dan Tahun	Judul	Publikasi	Perbedaan	Persamaan	Hasil Penelitian
4	Deflin Tresye Nanulaitta (2018)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan KSU Amboina Mekar di Kota Ambon	Jurnal Manajemen, Ide., Inspirasi (MINDS) Vol. 5, 2 2018	1.Objek Penelitian 2.Jumlah Sampel	1.Variabel Penelitian (X) Kompensasi dan lingkungan kerja dan (Y) Kinerja	Hasil penelitian ini meunjukkan kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja secara positif atau signifikan terhadap variabel Y
5	Ida Bagus Putra, I Wayan Bagia dan I Wayan Suwendra (2016)	Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kubu Jati Singaraja Bali	e-jurnal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen Vo. 4 2016	2.Objek Penelitian 3.Jumlah Sampel	Variabel Penelitian yaitu : Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
	Edi Winata (2016)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Inna Dharma	Jurnal Ilman Vol.4 No.1 2016	1.Objek Penelitian 3.Jumlah Sampel	Variabel Penelitian yaitu : kepuasan kerja dan kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	Kepuasan kerja dan Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Penelitian dan Tahun	Judul	Publikasi	Perbedaan	Persamaan	Hasil Penelitian
		Deli Medan				
	Muhammad Arifin (2017)	Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Terhadap Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara)	Jurnal edutec h Vol.3 No.2 September 2017	1. Objek Penelitian 2. variabel X1 dan X2 2. Jumlah Sample	1. Variabel Kompensasi dan kepuasan Kerja dan variabel (Y) Kinerja	Hasilnya menunjukkan kompensasi dan kepuasan kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja
	Yacinda Chresstela, Djamrud Hamid, Ika Ruhana (2014)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkomsel	Jurnal administrasi bisnis (JAB) Vol.8 No.2 Maret 2014	1. Objek Penelitian 2. variabel X1 dan X3 2. Jumlah Sample	1. Variabel bebas Lingkungan kerja Non fisik variabel (Y) Kinerja	Hasil penelitian menunjukkan Lingkungan kerja fisik dan non fisik secara positif mempengaruhi dan kinerja



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

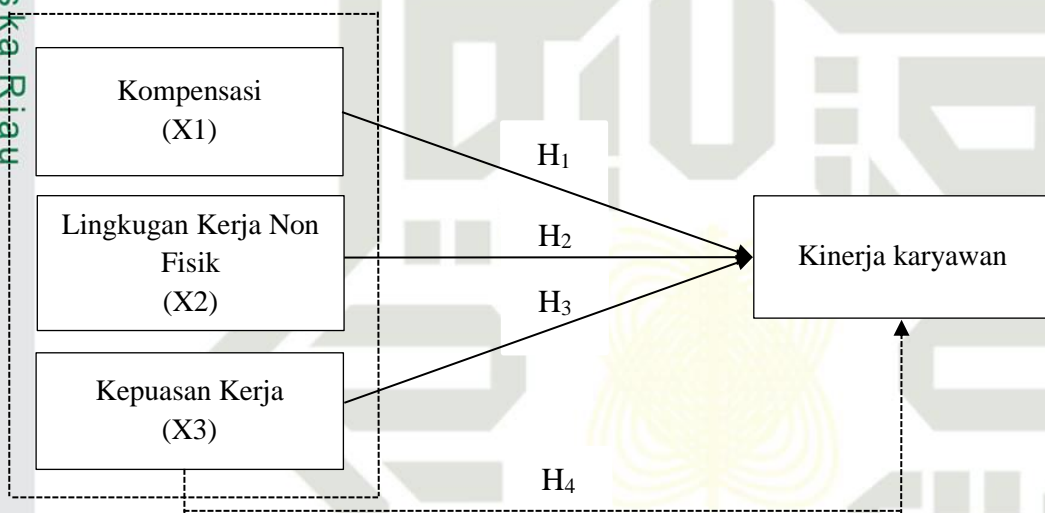
No	Penelitian dan Tahun	Judul	Publikasi	Perbedaan	Persamaan	Hasil Penelitian
		area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya				
	Ayu Desi Indrawati (2013)	Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Pelanggan pada Rumah Sakit Swasta di Kota Denpasar	Jurnal Manajemen, strategi bisnis dan kewirausahaan Vol. 7 No.2 agustus 2013	1. Objek Penelitian 2. variabel X1 dan X2 2. Jumlah Sampel	1.variabel bebas kepuasan kerja dan (Y) kinerja	Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja secara positif mempengaruhi kinerja
	Mukti Ali, Adam Idris, Rita Kalalinggi (2013)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Daerah Kota Samarinda	Ejournal Pemerintahan Integratif Vol. 1 No.1 2013	1.Varibel X1 dan X2 2.Objek Penelitian 3.Jumlah Sampel	1.Variabel bebas kepuasan kerja dan kinerja variabel (Y)	Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja secara positif mempengaruhi kinerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.10 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan tinjauan telaah pustaka dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini yang menjelaskan Kompensasi Finansial, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan bagian *Driver* (Juru Mudi) pada PT. Adi Sarana Armada Tbk. (ASSA Rent) Cabang Pekanbaru, seperti yang disajikan pada Gambar 2.1 :



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber : Mangkunegara (2013:75); Kasmir (2019:183) Khairul Umam (2018:190 ; Sopiha (2018:351)

Keterangan Gambar :

————— : Hubungan Secara Parsial

- - - - - : Hubungan Secara Simultan

X₁ = Kompensasi

X₂ = Lingkungan Kerja Non Fisik

X₃ = Kepuasan Kerja

Y = Kinerja Karyawan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.11 Hipotesis

Menurut **Sugiyono (2010:93)**, Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang masih harus dibuktikan kebenarannya melalui penelitian. Jadi berdasarkan latar belakang masalah dan tinjauan pustaka yang telah diuraikan diatas, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H₁= Diduga Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Bagian *Driver* (Juru Mudi) pada PT. Adi Sarana Armada. Tbk (*ASSA Rent*) Cabang Pekanbaru.

H₂= Diduga Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Bagian *Driver* (Juru Mudi) pada PT. Adi Sarana Armada. Tbk (*ASSA Rent*) Cabang Pekanbaru.

H₃= Diduga Kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Bagian *Driver* (Juru Mudi) pada PT. Adi Sarana Armada. Tbk (*ASSA Rent*) Cabang Pekanbaru.

H₄= Diduga Kompensasi, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan kerja berpengaruh secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan Bagian *Driver* (Juru Mudi) pada PT. Adi Sarana Armada. Tbk (*ASSA Rent*) Cabng Pekanbaru

2.12 Konsep Operasional Variabel

Operasional variabel adalah ungkapan dalam konsep variabel secara operasional, secara praktik, secara rill, seara nyata dalam lingkup obyek penelitian atau obyek yang akan di teliti.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Konsep operasional variabel yang menjelaskan variabel-variabel penilaian yang di gunakan dalam penelitian ini terkait pengaruh kompensasi, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

Tabel 2.2 : Defenisi dan Konsep Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi Konsep	Indikator	Skala
1.	Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam satu periode tertentu (Kasmir 2019:181)	1. Kualitas (mutu) 2. Kuantitas (Jumlah) 3. Ketepatan Waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian Robbins (2006) dalam Sopiah (2018:351)	<i>Likert</i>
2.	Kompensasi (X1)	balas jasa (reward) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan fikiran yang telah diberikan mereka kepada perusahaan. (Sutrisno 2017:182)	1. Pemberian tingkat bayaran 2. Struktur pembayaran 3. Penentuan bayaran individu 4. Metode pembayaran 5. Kontrol pembayaran (Mangkunegara 2010:86)	<i>Likert</i>



3.	Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan Siagian (2014:57)	1. Hubungan Rekan Kerja 2. Hubungan Atasan dengan Karyawan 3. Kerja sama antar karyawan Siagian (2014:57)	<i>Likert</i>
4.	Kepuasan Kerja (X3)	Sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaannya. Greenberg, dalam Lijan Potak Sinambela(2017: 256)	1. Isi Pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual 2. Supervisi 3. Organisasi dan manajemen 4. Kesempatan untuk maju 5. Rekan kerja 6. Kondisi pekerjaan Rivai (2009:86)	<i>Likert</i>

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Adi Sarana Armada.Tbk (ASSA *Rent*) Pada karyawan bagian *Driver* (Juru Mudi) Cabang Pekanbaru, pada tanggal 17 November tahun 2019 sampai 28 february tahun 2020, yang berlokasi di Jl. Soekarno Hatta No. 166 Arengka. Pekanbaru.

3.2 Jenis dan Sumber Data

3.2.1 Data Primer

Menurut **Mustafa (2013:92)** menyatakan bahwa data primer merupakan data yang diperoleh berdasarkan pengukuran secara langsung oleh peneliti dari sumbernya (subjek penelitian). Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah tanggapan responden yang diperoleh melalui kuesioner tentang Kompensasi, lingkungan kerja non fisik dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian *Driver* (Juru Mudi) pada PT. Adi Sarana Armada, Tbk (ASSA *Rent*). Data penelitian dari penelitian ini diperoleh dari kuesioner yang diisi oleh responden yang meliputi identitas dan juga tanggapan dari responden yang bekerja sebagai karyawan bagian *Driver* (juru mudi) pada PT. Adi Sarana Armada, Tbk (ASSA *Rent*) Cabang Kota Pekanbaru.

3.2.2 Data Sekunder

Menurut **Mustafa (2013:92)** data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain, dan telah terdokumentasikan sehingga peneliti tinggal menyalin data tersebut untuk kepentingan penelitian.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Adapun data yang menjadi data sekunder dalam penelitian ini data seluruh karyawan Bagian *Driver* (juru mudi) pada PT. Adi Sarana Armada. Tbk (ASSA) serta literatur yang relevan seperti jurnal, buku referensi, dan lain-lain yang dianggap perlu dalam penelitian ini.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut **Sugiyono (2014:115)** Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi yang memenuhi syarat dalam penelitian ini adalah karyawan bagian *Driver* (Juru Mudi) pada PT. Adi Sarana Armada.Tbk (ASSA) yang berjumlah 140 orang

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, **Sugiyono (2014:116)**. Bila populasi terlalu besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi. Jumlah populasi dalam penelitian ini berjumlah 140 orang. Untuk menentukan sampel maka penulis menggunakan Rumus *Slovin*, rumus yang digunakan adalah :

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Keterangan :

n : Jumlah Sampel

N : Jumlah Populasi

e : Interval keyakinan Error toleransi (10%)



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

maka:

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{N}{1 + N e^2} \\
 &= \frac{140}{1 + 140 \cdot (0.1)^2} \\
 &= \frac{140}{2.4} \\
 &= 58,33 \text{ (dibulatkan menjadi 58)}
 \end{aligned}$$

Teknik pengambilan sampel penelitian ini dengan menggunakan teknik acak sederhana (*Simple Random*). Dimana setiap anggota populasi memiliki kesempatan dan peluang yang sama *Sampling* untuk dipilih sebagai sample. Diantaranya seluruh karyawan Bagian *Driver* (Juru Mudi) Pada PT. Adi Sarana Armada Tbk. (ASSA) Pekanbaru.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Guna memperoleh data dan informasi menyangkut materi penulisan ini, maka penulis menggunakan metode pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner yaitu penelitian yang dilakukan dengan menyebarkan angket pertanyaan kepada sejumlah responden yang menjadi sampel dalam penelitian

3.5 Skala Pengukuran Data

Menurut Sugiyono (2014:132), Skala pengukuran dalam penelitian ini yaitu menggunakan skala *likert*, dimana skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial, Setiap instrument yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, berupa kata-kata antara lain:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 3.1 : Kriteria Skala Penilaian

No	Kriteria Penilaian	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Analisis Kuantitatif

Menurut **Sugiyono (2012:206)** menyatakan bahwa penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel biasanya dilakukan secara acak (*random sampling*), pengumpulan data berdasarkan instrument penelitian, analisis dan bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Sedangkan menurut **Mangkunegara (2011:101)** penelitian kuantitatif adalah penelitian yang membutuhkan penggunaan struktur pertanyaan dimana pilihan-pilihan jawabannya telah disediakan dan membutuhkan banyak responden.

Format yang didapat berupa angka dan *numeric*.

3.7 Uji Kualitas Data

3.7.1 Uji Validitas

Menurut **Ghozali (2012:52)**, Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut Kriteria penilaian uji validitas adalah sebagai berikut:

- a. Apabila $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ (pada taraf signifikansi 5%) maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut valid.
- b. Apabila $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ (pada taraf signifikansi 5%) maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut valid.
- c. Apabila $r \text{ hasil} > r \text{ tabel data valid}$.
- d. Apabila $r \text{ hasil} < r \text{ tabel data tidak valid}$.

3.7.2 Uji Reabilitas

Menurut **Ghozali (2012:47)**, Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

3.8 Uji Asumsi Klasik

Menurut **Ghozali (2012:160)**, Pengukuran reliabilitas dilakukan *one shoot* atau pengukuran sekali saja kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan.

SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistic *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,6$. Adapun uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah, uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.8.1 Uji Normalitas

Menurut **Ghozali (2012:161)**, Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini metode yang digunakan yaitu dengan melihat *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan menentukan garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

3.8.2 Uji Multikolinieritas

Menurut **Ghozali (2012:105)**, Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas di dalam regresi maka dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = \frac{1}{tolerance}$). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan tingkat multikolinieritas adalah nilai $tolerance \leq 0,10$ atau sama dengan nilai ≥ 10 .

3.8.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut **Ghozali (2012:139)**, Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas yaitu

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di-*studentized*.

3.8.4 Uji Autokorelasi

Menurut **Ghazali (2012:110)**, Uji autokorelasi merupakan korelasi pada tempat yang berdekatan waktunya yaitu *cross sectional*. Autokorelasi merupakan korelasi *time series* (lebih menekankan pada dua data penelitian berupa data rentetan waktu). Cara mendeteksi ada tidaknya gejala autokorelasi adalah dengan menggunakan nilai DW (Durbin Watson) dengan kriteria pengambilan jika D-W sama dengan 2, maka tidak terjadi autokorelasi sempurna sebagai *rule of thumb* (aturan ringkas), jika nilai D-W diantara 1.5 – 2,5 maka tidak mengalami gejala autokorelasi.

3.9 Uji Hipotesis

3.9.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut **Sugiyono (2010:277)** analisis linear berganda adalah analisis yang dilakukan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Rumus yang digunakan dalam metode analisis regresi berganda adalah:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + e$$

Keterangan:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Y = Kinerja Karyawan
a = Konstanta
X1 = Kompensasi
X2 = Lingkungan Kerja Non Fisik
X3 = Kepuasan Kerja
e = Faktor pengganggu atau Error

3.9.2 Uji t (uji parsial)

Menurut **Ghozali (2012:98)**, Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan variabel Y secara parsial atau dapat dikatakan uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi-variasi variabel dependen.

Pengujian setiap koefisien regresi dikatakan signifikan bila nilai mutlak $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05 (tingkat kepercayaan yang dipilih) maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan (H_a) diterima dan sebaliknya.

3.9.3 Uji F

Menurut **Ghozali (2012:98)**, Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terkait.

Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistika F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Dengan membandingkan nilai F tabel dengan F hitung.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Apabila $F_{tabel} < F_{hitung}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh kompensasi, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja terhadap kinerja.

Apabila $F_{tabel} > F_{hitung}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh kompensasi, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja terhadap kinerja.

2. Dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi

Apabila probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

3.9.4 Koefisien Determinasi

Menurut **Ghozali (2012:97)**, Koefisien regresi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu.

Nilai R^2 yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen, Apabila probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya terdapat pengaruh kompensasi, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja terhadap kinerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

4.1 Sejarah PT. Adi Sarana Armada Tbk. (ASSA Rent)

Perusahaan didirikan dengan nama PT Quantum Megahtama Motor pada tanggal 17 Desember 1999. Melalui Rapat Umum Pemegang Saham yang dilaksanakan pada tanggal 22 Januari 2003, PT Quantum Megahtama Motor kemudian berganti nama menjadi PT Adira Sarana Armada (selanjutnya disebut ASSA atau Perusahaan) atau yang dulu lebih dikenal dengan ADIRA *Rent*.

Diawal pendirian, ASSA bergerak di bidang usaha penyewaan kendaraan dalam lingkup nasional. Seiring dengan perubahan identitas tersebut, Perusahaan melakukan perubahan Anggaran Dasar Perusahaan, di mana bidang kegiatan usaha ASSA diperluas menjadi jasa penyewaan atau rental dan manajemen kendaraan dengan pelanggan utama dari pelanggan korporasi di Indonesia. Perluasan cakupan bidang usaha ASSA tersebut merupakan adaptasi Perusahaan terhadap pertumbuhan industri nasional sekaligus untuk menangkap peluang baru di pasar penyewaan kendaraan.

Perubahan identitas Perusahaan kembali dilakukan pada tanggal 7 September 2009 melalui perubahan nama Perusahaan menjadi PT Adi Sarana Armada dengan ASSA sebagai merek dagang utama menggantikan ADIRA *rent*. Transformasi identitas Perusahaan tersebut merupakan penguatan komitmen ASSA untuk menyediakan solusi penyewaan kendaraan terintegrasi di tingkat

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

nasional mulai dari jasa penyewaan jangka panjang dan pendek, sistem pengelolaan kendaraan, pelayanan logistik hingga penyediaan juru mudi profesional.

Layanan penyewaan kendaraan yang ditawarkan oleh ASSA didukung oleh sistem manajemen terintegrasi yang mengedepankan kualitas terbaik. Sistem manajemen tersebut dilengkapi dengan pelayanan prima dan inovatif dari sumber daya manusia yang memiliki kompetensi serta pengalaman memadai dalam industri penyewaan kendaraan.

Sebagai bagian dari inisiatif pengembangan usaha Perusahaan, ASSA mengembangkan unit usaha baru pada tahun 2011 yaitu Galeri Mobil. Unit usaha baru tersebut bergerak dalam bidang usaha jual beli kendaraan bekas yang berkualitas tinggi. Kehadiran layanan tersebut diharapkan mampu menyediakan solusi kendaraan berkualitas dalam pasar kendaraan bekas untuk membantu para pelanggan terhadap kebutuhan akan kendaraan bekas yang aman dan nyaman dalam menyusun anggaran kendaraan yang lebih efisien.

Memasuki tahun 2012, ASSA mencatat babak baru dalam perkembangan bisnisnya melalui Penawaran Umum Perdana (Initial Public Offering) saham ASSA kepada masyarakat. Pada tanggal 12 November 2012, ASSA resmi melepas 1.360 juta lembar saham atau 40,03% dari total saham Perusahaan kepada masyarakat dengan nilai nominal Rp100 per lembar saham. Melalui IPO tersebut.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ASSA secara resmi terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) dengan kode emiten “ASSA”. Hingga akhir tahun 2013, dukungan usaha dan operasional ASSA tercatat antara lain 12.972 unit kendaraan, 690 Authorized service centers, dan 2.733 juru mudi berpengalaman. ASSA juga didukung oleh 2 (dua) entitas anak yang bergerak dalam usaha penyediaan juru mudi dan pengurusan jasa logistik. Kehandalan operasional ASSA saat ini tersebar di berbagai wilayah Indonesia melalui dukungan layanan dari 15 kantor cabang yaitu Medan, Batam, Jakarta (2 Cabang), Bandung, Semarang, Yogyakarta, Pekanbaru, Palembang, Surabaya, Bali, Balikpapan, Banjarmasin, Makassar dan Manado. Selain Kantor Cabang, ASSA juga memiliki 11 Kantor Perwakilan di Pematang Siantar, Padang, Bengkulu, Jambi, Lampung, Jakarta, Malang, Pontianak, Satui, Samarinda dan Palu.

Dalam memperluas usahanya, ASSA mendirikan PT Adi Sarana Lelang yang bergerak dalam bidang balai lelang (auction). Sampai dengan akhir tahun 2013, perusahaan ini belum mulai beroperasi secara komersial.

Anggaran Dasar Perseroan telah mengalami beberapa kali perubahan, yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan Notulen Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa Perseroan yang dibuat dibawah tangan tanggal 14 Januari 2003, yang kemudian dinyatakan dalam Akta Pernyataan Keputusan Rapat Perseroan No.78 tanggal 22 Januari 2003, dibuat dihadapan Misahardi Wilamarta, SH, Notaris di Jakarta, telah disetujui perubahan Pasal 1 dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pasal 3. Anggaran Dasar mengenai perubahan nama Perseroan menjadi PT. Adira Sarana Armada dan perubahan maksud dan tujuan serta kegiatan usaha Perseroan. Akta perubahan Anggaran Dasar tersebut telah memperoleh persetujuan dari Menteri Kehakiman dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia dengan Surat Keputusan No.C-03979 HT.01.04.TH.2003 tanggal 25 Pebruari 2003, dan didaftarkan dalam Daftar Perusahaan di Kantor Pendaftaran Perusahaan Kodya Jakarta Selatan dengan No.506/RUB.09.03/IV/2003 tanggal 25 April 2003, serta diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia No.48 tanggal 17 Juni 2003, Tambahan No.4749/2003;

2. Berdasarkan Keputusan Pemegang Saham Perseroan yang dibuat dibawah tangan tanggal 5 April 2004, yang kemudian dinyatakan dalam Akta Pernyataan Keputusan Pemegang Saham Perseroan No.1 tanggal 4 Mei 2004, dibuat dihadapan Gamal Wahidin, SH, Notaris di Jakarta, telah disetujui perubahan Pasal 4 ayat 1, ayat 2 dan ayat 3 Anggaran Dasar mengenai peningkatan modal dasar dan modal ditempatkan/disetor Perseroan. Akta perubahan Anggaran Dasar tersebut telah memperoleh persetujuan dari Menteri Kehakiman dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia dengan Surat Keputusan No.C-22454 HT.01.04.TH.2004 tanggal 6 September 2004 dan telah didaftarkan dalam Daftar Perusahaan di Kantor Pendaftaran Perusahaan Kodya Jakarta Selatan dengan No.176/BH.09.03/II/2005 tanggal 21 Pebruari 2005 serta telah diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No.101 tanggal 16 Desember 2008, Tambahan No.27914/2008 (untuk selanjutnya disebut “Akta No.1 Tanggal 4 Mei 2004”).

3. Berdasarkan Keputusan Para Pemegang Saham Perseroan Diambil Diluar Rapat Umum Pemegang Saham yang dibuat dibawah tangan tanggal 25 Januari 2006, yang kemudian dinyatakan dalam Akta Pernyataan Keputusan Pemegang Saham Perseroan Diambil Diluar Rapat No.03 tanggal 2 Maret 2006, dibuat dihadapan Kun Hidayat, SH, Notaris di Jakarta, telah disetujui perubahan ketentuan Pasal 3 Anggaran Dasar tentang perubahan maksud dan tujuan serta kegiatan usaha Perseroan. Akta perubahan Anggaran Dasar tersebut telah memperoleh persetujuan dari Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia sesuai dengan Surat Keputusan No.C-12335 HT.01.04.TH.2006 tanggal 28 April 2006 dan telah didaftarkan dalam Daftar Perusahaan di Kantor Pendaftaran Perusahaan Kodya Jakarta Selatan No.781/RUB 09.03/VI/2006 tanggal 30 Juni 2006, serta telah diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia No.60 tanggal 28 Juli 2006, Tambahan No.8078/2006.
4. Berdasarkan Risalah Rapat Umum Luar Biasa Pemegang Saham Perseroan yang dibuat dibawah tangan tanggal 25 Mei 2007, yang kemudian dinyatakan dalam Akta Pernyataan Keputusan Rapat No.12 tanggal 19 Juni 2007, dibuat dihadapan Kun Hidayat, SH, Notaris di Jakarta, telah disetujui perubahan Pasal 4 Anggaran Dasar sehubungan dengan peningkatan modal dasar dan modal ditempatkan/disetor

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Perseroan. Akta perubahan Anggaran Dasar tersebut telah memperoleh persetujuan dari Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia sesuai dengan Surat Keputusan No W7-10004 HT.01.04-TH.2007 tanggal 11 September 2007 dan didaftarkan dalam Daftar Perusahaan di Kantor Pendaftaran Perusahaan Jakarta Selatan No.814/RUB 09.03/IV/2009 tanggal 15 April 2009, serta telah diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia No.34 tanggal 28 April 2009, Tambahan No.11600/2009 (untuk selanjutnya disebut “Akta No.12 Tanggal 19 Juni 2007”).

5. Berdasarkan Keputusan Pemegang Saham Diambil Diluar Rapat Umum Pemegang Saham Perseroan yang dibuat dibawah tangan tanggal 24 Desember 2007, yang kemudian dinyatakan dalam Akta Pernyataan Keputusan Pemegang Saham Diambil Diluar Rapat Umum Pemegang Saham Perseroan No.35 tanggal 23 Januari 2008, dibuat dihadapan Kun Hidayat , SH, Notaris di Jakarta, telah disetujui perubahan seluruh Anggaran Dasar Perseroan guna penyesuaian dengan UU No.40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas. Akta perubahan Anggaran Dasar tersebut telah memperoleh persetujuan dari Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia sesuai dengan Surat Keputusan No.AHU12776.AH.01.02.Tahun 2008 tanggal 14 Maret 2008 dan didaftarkan dalam Daftar Perseroan No.AHU-0018917.AH.01.09.Tahun 2008 Tanggal 14 Maret 2008 , serta telah diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia No.30 tanggal 11 April 2009, Tambahan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No.4231/2008 (untuk selanjutnya disebut “Akta No.3 Tanggal 23 Januari 2008”)

6. Berdasarkan Keputusan Pemegang Saham PT. Adira Sarana Armada yang dibuat dibawah tangan tanggal 4 September 2009, yang kemudian dinyatakan dalam Akta Pernyataan Keputusan Pemegang Saham Perseroan No.01 tanggal 7 September 2009 , dibuat dihadapan Liliek Zaenah ,SH, Notaris di Jakarta, telah disetujui perubahan Pasal 1 Anggaran Dasar sehubungan perubahan nama Perseroan dari PT Adira Sarana Armada menjadi PT Adi Sarana Armada dan perubahan tempat.
7. Berdasarkan Keputusan Pemegang Saham Perseroan yang dibuat dibawah tangan tanggal 16 Pebruari 2010, yang kemudian dinyatakan dalam Akta Pernyataan Keputusan Pemegang Saham Perseroan No.12 tanggal 22 Pebruari 2010, dibuat dihadapan Liliek Zaenah , SH, Notaris di Jakarta, telah disetujui perubahan Pasal 4 ayat (2) dan Pasal 20 Paragraf I Anggaran Dasar sehubungan dengan peningkatan modal ditempatkan dan disetor Perseroan. Akta perubahan Anggaran Dasar tersebut telah diberitahukan kepada Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia yang telah diterima dan dicatat dalam database Sistem Administrasi Badan Hukum Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia sesuai dengan Suratnya No.AHU-AH.01.10- 12539 tanggal 21 Mei 2010 perihal : Penerimaan Pemberitahuan Perubahan Anggaran Dasar dan telah didaftarkan dalam Daftar Perseroan No.AHU0038536.AH.01.09.Tahun 2010 tanggal 21 Mei 2010, serta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

telah diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia No.26 tanggal 1 April 2011, Tambahan No.58/L/2011 (untuk selanjutnya disebut “Akta No.12 tanggal 22 februari 2010”);

8. Berdasarkan Keputusan Pemegang Saham Diambil Diluar Rapat Umum Pemegang Saham Perseroan yang dibuat dibawah tangan tanggal 20 februari 2012, yang kemudian dinyatakan dalam Akta Pernyataan Keputusan Para Pemegang Saham Perseroan No.3 tanggal 15 Maret 2012 yang dibuat dihadapan Liliek Zaenah, SH, Notaris di Jakarta, yang telah disetujui perubahan Pasal 4 ayat (1) dan ayat (2) Anggaran Dasar sehubungan dengan peningkatan modal dasar, modal ditempatkan dan disetor Perseroan, perubahan Pasal 11 ayat (5) Anggaran Dasar mengenai tugas dan wewenang Direksi. Akta perubahan Anggaran Dasar tersebut telah memperoleh persetujuan dari Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia sesuai dengan Surat Keputusan No.AHU25642.AH.01.02 tanggal 11 Mei 2012 dan telah didaftarkan dalam Daftar Perseroan No.AHU-0042818.AH.01.09.Tahun 2012 tanggal 11 Juni 2012 (untuk selanjutnya disebut “Akta No.3 tanggal 15 Maret 2012”);
9. Terakhir berdasarkan Akta Berita Acara Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa Perseroan No.307 tanggal 27 Juli 2012, yang dibuat oleh Doktor Irawan Soerodjo, SH, MSi, Notaris di Jakarta, telah disetujui perubahan seluruh anggaran dasar Perseroan dalam rangka penawaran umum perdana saham kepada masyarakat sesuai peraturan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

perundangundangan yang berlaku dan peraturan yang berlaku di Pasar Modal, termasuk perubahan status Perseroan dari perseroan tertutup menjadi perseroan terbuka, perubahan nama Perseroan menjadi PT Adi Sarana Armada Tbk, peningkatan modal dasar dan perubahan nilai nominal saham. Akta perubahan anggaran dasar tersebut telah memperoleh persetujuan dari Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia, sesuai dengan Surat Keputusan No.AHU-41927.AH.01.02.Tahun 2012 tanggal 2 Agustus 2012, didaftarkan dalam Daftar Perseroan No. AHU-0070427.AH.01.09. Tahun 2012 tanggal 02 Agustus 2012, dan pemberitahuannya telah diterima dan dicatat di dalam database Sistem Administrasi Badan Hukum Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia sesuai Surat Penerimaan Pemberitahuan Perubahan Anggaran Dasar Perseroan No.AHUAH.01.10.28770 tanggal 3 Agustus 2012, dan didaftar dalam Daftar Perseroan No.AHU-0071009.AH.01.09.Tahun 2012 tanggal 3 Agustus 2012 (untuk selanjutnya disebut “Akta No.307 Tanggal 27 Juli 2012”).

Berikut dijelaskan pada Tabel 4.1 tentang informasi singkat mengenai seluruh Entitas Anak Perseroan dan perusahaan Asosiasi:

Tabel 4.1 : informasi Entitas Anak Perseroan dan perusahaan Asosiasi

Nama Perusahaan	Tahun Pendirian/ Akuisisi	Domisili Perusahaan	Wilayah Kegiatan Usaha	Kegiatan Usaha Utama	Status	Kepemilikan (%) (Langsung/ Tidak Langsung)
PT Duta Mitra Solusindo ("DMS")	2007	Jakarta	Jakarta	Jasa Penyediaan Juru Mudi	Operasional	99,80
PT Adi Sarana Logistik ("ASL")	2012	-	-	Pengurusan Transportasi	Belum Operasi	99,50



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kegiatan usaha DMS fokus kepada penyediaan jasa tenaga juru mudi, dimana saat ini sebagian besar melayani kebutuhan Perseroan untuk memenuhi permintaan pelanggan Perseroan yang menggunakan jasa kendaraan sewanya. Berikut kejadian penting Perseroan sejak pendirian:

- 1999** = Perseroan didirikan dengan nama PT Quantum Megahtama Motor
- 2003** = a. Perubahan nama Perseroan menjadi PT Adira Sarana Armada
b. Mulai beroperasi kegiatan usaha penyewaan kendaraan untuk sekitar 800 unit kendaraan dengan nama merek Adira Rent
- 2004** = Mulai memberikan layanan jasa juru mudi hanya kepada pelanggan korporasinya
- 2008** = a. Mulai memberikan layanan jasa logistik
b. Meluncurkan sistem teknologi informasi iSTAR
c. Membuka 6 cabang baru di kota Malang, Pekanbaru, Batam, Manado, Semarang dan Bali
- 2009** = a. Menerima sertifikasi ISO 9001:2000
b. Perubahan nama Perseroan menjadi PT Adi Sarana Armada
- 2011** = a. Mendirikan unit bisnis Galeri Mobil
b. Menerima penghargaan IMAC Award

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- c. Menerima sertifikasi ISO 9001:2008
 - d. Menerima sertifikasi ISO 14001:2004
 - e. Menerima sertifikasi OHSAS 18001:2007
 - f. Menerima penghargaan Rekor Bisnis 2011
 - g. Menerima penghargaan dari Frost & Sullivan
- 2012** =
- a. Menerima penghargaan Rekor Bisnis 2012
 - b. Menerima penghargaan IMAC Award
 - c. Mengelola lebih dari 10.000 unit kendaraan

4.2 Kegiatan perusahaan

Sesuai dengan ketentuan Pasal 3 ayat (1) Anggaran Dasar, maksud dan tujuan dari Perseroan adalah berusaha dalam bidang jasa, perdagangan dan pengangkutan darat. Selanjutnya sesuai dengan ketentuan Pasal 3 Ayat (2) Anggaran Dasar, untuk mencapai maksud dan tujuan tersebut di atas, Perseroan dapat melaksanakan kegiatan usaha sebagai berikut:

1. Kegiatan usaha utama : a) Menjalankan usaha-usaha di bidang jasa, yang antara lain meliputi jasa persewaan kendaraan bermotor/alat transportasi darat dan kegiatan usaha terkait termasuk tetapi tidak terbatas pada jasa layanan fleet management, perawatan,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pemeliharaan, perbaikan (maintenance), dan jasa konsultasi di bidang transportasi;

b) Menjalankan usaha perdagangan impor, ekspor, antar pulau, daerah, lokal atas segala macam barang dagangan termasuk tetapi tidak terbatas pada mobil, kendaraan bermotor, suku cadang dan asesoris, baik atas perhitungan sendiri maupun pihak lain secara komisi serta menjadi supplier, dealer, distributor, dan keagenan/perwakilan dari perusahaan perusahaan dalam negeri maupun luar negeri;

c) Menjalankan usaha-usaha di bidang pengangkutan darat, yang antara lain meliputi transportasi penumpang menggunakan angkutan bis, sedan dan angkutan darat lainnya, transportasi pengangkutan barang, pengiriman, pengurusan transportasi, ekspedisi dan pergudangan;

2. Kegiatan usaha penunjang : menjalankan usaha-usaha lain yang berkaitan dengan bidang usaha tersebut diatas sesuai dengan peraturan perundangundangan yang berlaku.

Dari kegiatan usaha utama sebagaimana tercantum dalam Pasal 3 ayat (2) Anggaran Dasar tersebut, pada saat ini Perseroan hanya menjalankan kegiatan usaha jasa penyewaan kendaraan/alat transportasi darat, perdagangan/jual beli kendaraan bekas, dan pengurusan transportasi Perseroan mulai beroperasi secara komersial pada tahun 2003 dan berdomisili di Jakarta Utara. Kantor pusat Perseroan terletak di Gedung Graha Kirana, Lt.6, Jl. Yos Sudarso No.88, Sunter, Jakarta Utara 14350 - Indonesia, dengan 15 kantor cabang dan 11 kantor perwakilan antara lain di Medan, Batam, Jakarta, Bandung, Semarang, Yogyakarta, Pekanbaru, Palembang, Surabaya, Bali, Balikpapan, Banjarmasin, Makassar dan Manado. Berikut informasi singkat mengenai seluruh Entitas Anak Perseroan dan Perusahaan Asosiasi.

4.3 Visi, misi dan Nilai-Nilai Perusahaan

4.3.1 Visi

Menjadi perusahaan penyedia jasa transportasi dan logistik terintegrasi korporasi yang terbaik.

4.3.2 Misi

Mendedikasikan diri untuk memberikan layanan terbaik dengan komitmen untuk meraih pencapaian tertinggi dalam kualitas pelayanan terhadap pelanggan, hubungan antar karyawan dan nilai pemegang saham

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

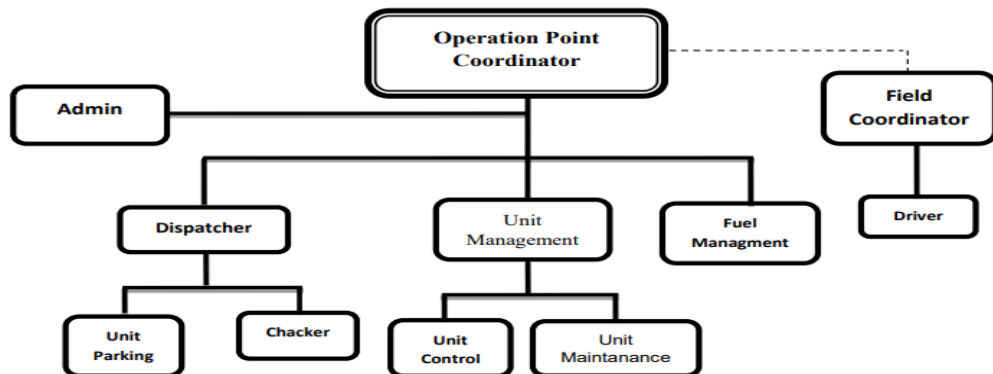
4.3.3 Nilai-nilai Perusahaan

- a. Semangat persatuan
- b. Kesempurnaan dalam melakukan segala sesuatu
- c. Komunikasi yang berempati
- d. Lingkungan kerja yang menyenangkan
- e. Disiplin dan integritas

4.4 Struktur Organisasi dan Penjabaran Tugas

Struktur organisasi merupakan bagian dari manajemen perusahaan. Dengan adanya struktur organisasi yang baik, maka akan memudahkan pemimpin dan para karyawan untuk mengetahui batas-batas tugas, wewenang dan tanggung jawab, serta hubungan kerja setiap personilnya. Bentuk struktur organisasi PT. Adi Sarana Armada, Tbk (ASSA) adalah garis dan staf, dimana pimpinan berwenang memberikan tugas-tugas kepada bawahannya untuk semua bidang pekerjaan.

Gambar 4.1 : Struktur Organisasi PT. Adi Sarana Armada, Tbk (ASSA) Cabang Pekanbaru



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Adapun uraian tugas pokok dari masing-masing jabatan adalah sebagai berikut :

1. Operatio Point Coordinator. Merupakan penanggung jawab semua kegiatan dan juga menandatangani berkas yang telah disetujui sebelumnya.

a) Tugas Mengatur dan melaksanakan kegiatan operasional point logistik berdasarkan ketentuan-ketentuan yang telah direksi di daerah yang menjadi wilayah serta mengusulkan semua saran dan prasana yang dibutuhkan.

b) Tanggung Jawab Bertanggung jawab atas segala kegiatan operasional pada point logistik

c) Wewenang

1. Mendelegasikan wewenang pada staff
2. Pengeluaran biaya-biaya yang sifatnya insidensil Menyetujui dan menolak permohonan dan menolak cuti para karyawan.

2. Field Coordinator.. Mengawasi kegiatan operasional di lapangan.

a) Tugas Mengkoordinasikan tugas-tugas dibidang umum yang membawahi langsung kepada driver.

b) Tanggung Jawab Mengkordinasi driver yang bertugas atau tidak bertugas di lapangan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. **Administration.** Mempunyai tugas dalam hal menangani berkas-berkas yang masuk dan keluar seperti, surat-surat atau faktur-faktur yang akan menjadi dokumen.
4. **Dispatcher.** Bertugas untuk memberangkatkan atau membolehkan trem atau mobil yang akan keluar.
5. **Unit Management.** Bertugas mengatur dan mengawasi unit control dan unit maintenance.
6. **Unit Parking.** Bertugas mengatur mobil yang masuk dan keluar agar terparkir secara teratur.
7. **Fuel Management.** Bertugas mengawasi dan meberikan biaya-biaya dalam pemenuhan bahan bakar mobil atau kendaraan operasional. Mengabsensi karyawan dan memberi tugas pada pesuruh.
8. **Chacker.** Bertugas menginput atau mencatat mobil masuk dan mobil keluar.
9. **Unit Maintenance.** Bertugas merawat dan memperbaiki sarana yang mengalami kerusakan, seperti: mobil operasional, kelistrikan, dll
10. **Driver.** Bertugas untuk mengemudi mobil operasional perusahaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB VI

PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan bagian *Driver* (Juru Mudi) Pada PT. Adi Sarana Armada Tbk. (ASSA) Cabang Pekanbaru, apabila kompensasi yang diberikan perusahaan semakin baik maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.
2. Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan bagian *Driver* (Juru Mudi) Pada PT. Adi Sarana Armada Tbk. (ASSA) Cabang Pekanbaru.
3. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan bagian *Driver* (Juru Mudi) Pada PT. Adi Sarana Armada Tbk. (ASSA) Cabang Pekanbaru.
4. Secara simultan kompensasi, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka beberapa saran pelengkap terhadap perusahaan dan peneliti selanjutnya dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka perusahaan harus mempertimbangkan lingkungan kerja non fisik bagi karyawan yang diberikan saat ini sehingga ada peluang untuk ditingkatkan karena akan memperbaiki kinerja karyawan.

1. Dan berdasarkan kompensasi, Perusahaan dapat mempertimbangkan kembali tingkat kompensasi finansial dan non finansial yang saat ini diberikan kepada karyawan.
2. Perusahaan juga harus memperhatikan kenyamanan dan kepuasan karyawan dalam bekerja agar karyawan terus mencintai dan menyukai pekerjaannya tersebut.
3. Perusahaan juga harus lebih giat mengadakan kegiatan sosialisasi agar seluruh karyawan mengerti dengan semua aturan dan pekerjaan yang mereka lakukan.
4. Untuk peneliti, dalam pelaksanaan penelitian selanjutnya agar melihat perkembangan dan fenomena-fenomena terbaru agar hasil penelitian berguna untuk perkembangan pengetahuan pembaca.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an dan *terjemahannya*, Departemen Agama Republik Inodonesia, Pustaka Agung Harapan
- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Buku Seru, Jakarta.
- Chozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Hartanto, Dicki. 2012. *Manajemen SDM Perusahaan Tinjauan Integratif*. Cahaya Firdaus
- Hasibuan, Malayu.SP. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Iham Fahmi. 2013. *Manajemen Kinerja*. Penerbit Alfabeta, Bandung
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Rajawali Pers, Jakarta.
- Kasmir, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Raja Grafindo Persada, Depok.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Raja Grafindo Persada
- San poltak Sinambela. 2012. *Kinerja pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Graha Ilmu, Yogyakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Eljan Poltak Sinambela. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sinar Grafika Offset

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

Moehariono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. PT RajaGrafindo Persada, Jakarta

Moorhead, Griffin. 2010. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat, Jakarta Selatan

Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Media, Bogor.

Oxy Rindiantika Sari, Heru Susilo. 2017. *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan dengan organizational citizenship behavior sebagai variabel intervening (Studi pada Karyawan PTPN X-Unit Usaha Pabrik Guula Modjopanggung Tulungagung*. Jurnal Administrasi Bisnis.

Riski Damayanti, Agustina Hanafi, Afriyadi Cahyadi. 2018 *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus karyawan non medis RS Islam Siti Khadijah Palembang*. Jurnal ilmiah Manajemen bisnis dan terapan.

Rivai. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT Refika Aditama, Bandung.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Stagian, Sondang P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.

Stagian, Sondang.P 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.M

Sopiah, Mamang. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. CV. Andi Offset, Yogyakarta

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung.

Suharyadi, Purwanto. 2009. *statistik untuk ekonomi dan keuangan modern*. Jakarta: Salemba Empat

Sunarty Jafar. 2018. Pengaruh *Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Telekomunikasi Indonesia Regional VII*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis.

Starto Wijono. 2010. Psikologi *Industri & Organisasi*. Kencana Prenaada Media Group, Jakarta

Sutrisno, Edi. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. KENCANA, Jakarta

Suwatno, Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publikdan Bisnis*. Alfabeta, Bandung.

Suwatno,Doni. 2014. *Manajemen SDM*. Penerbit Alfabeta, Bandung



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pan Ferry Jonathan, 2014. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bina Mandala Pratama perkas.*

Jurnal AGORA

Umam, Khaerul.2018. *Perilaku Organisasi.* CV. Pustaka Setia, Bandung.

Weithzal Rivai Zainal, Mansyur Ramly, Thoby Mutis. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan.* PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Wilson Bangun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* PT Gelora Aksara Pratama, Jakarta

Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia.* Salemba Empat, Jakarta.

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

KUESIONER

Assalamualaikum Wr. Wb

Kepada Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i

Di PT. Adi Sarana Armada Tbk. (ASSA Rent) Cabang Pekanbaru

Dengan Hormat, bersama kuesioner ini saya :

Nama : **Rio Naldo**
Nim : 11671102497
Prodi : S1 Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial
Universitas : UIN Sultan Syarif Kasim Riau

Di tengah Kesibukan Bapak/Ibu/saudara/i pada saat bekerja, perkenankanlah saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk meluangkan sedikit waktu guna mengisi angket/kuesioner yang saya sertakan berikut ini mengenai: **“Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian *Driver* (juru mudi) pada PT. Adi Sarana Armada Tbk. (ASSA Rent) Cabang Pekanbaru ”.**

Kuesioner ini bertujuan untuk kepentingan ilmiah, oleh karena itu jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/I berikan sangat besar manfaatnya bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya manajemen sumber daya manusia. Kuesioner ini tidak ada hubungannya dengan status dan kedudukan Bapak/Ibu/Saudara dalam perusahaan maka jawaban yang benar adalah jawaban yang benar-benar menggambarkan keadaan Bapak/Ibu/Saudara.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

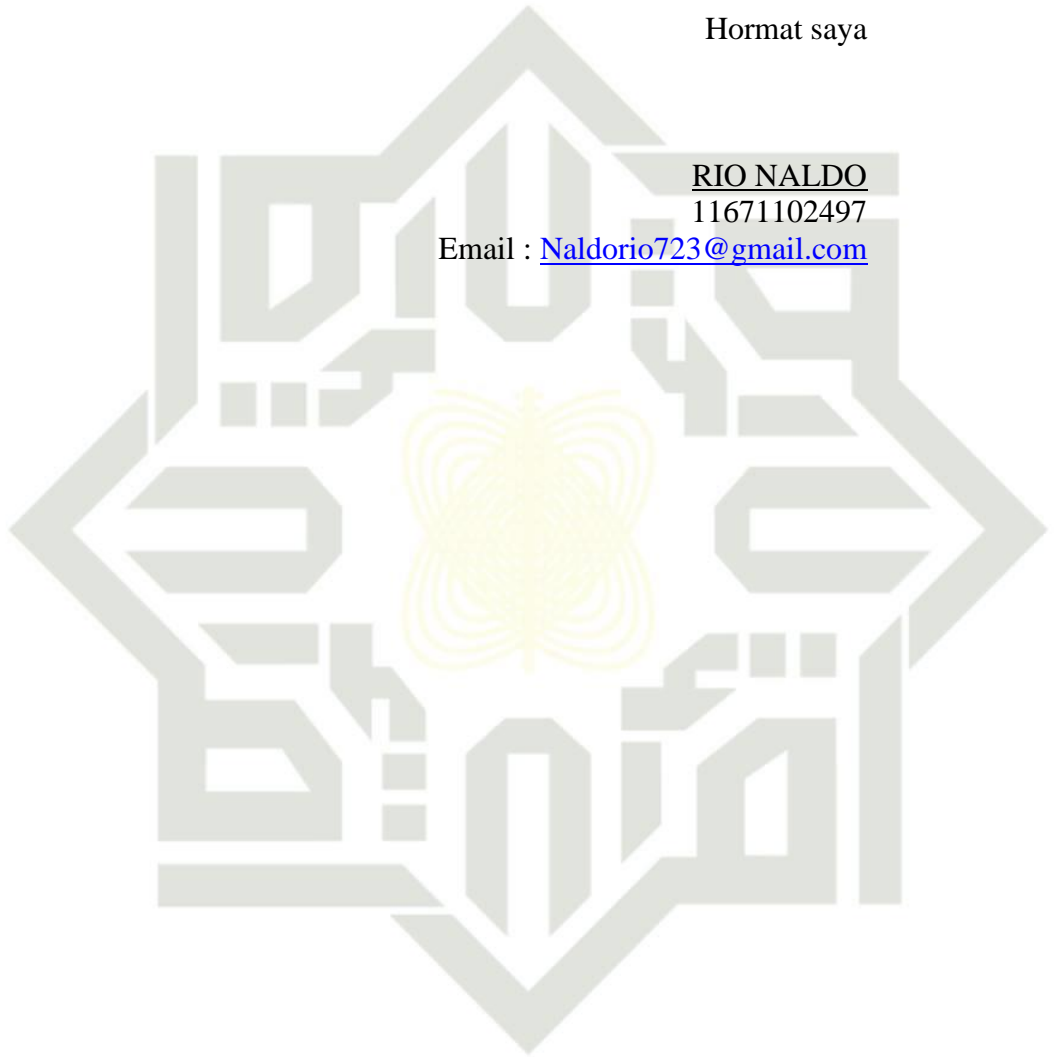
Akhir kata, saya mengucapkan terima kasih atas kerjasama dan bantuan yang telah diberikan. Besar harapan saya untuk menerima kembali angket ini dalam waktu singkat.

Februari 2020

Hormat saya

RIO NALDO
11671102497

Email : Naldorio723@gmail.com



UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

I. PETUNJUK PENGISIAN

4. Isilah terlebih dahulu **identitas** anda.
5. Bacalah dengan baik pernyataannya dan pilih salah satu jawaban yang menurut anda paling benar dengan member tanda (√) pada pilihan anda.
6. Pilihan jawaban dengan kriteria dibawah ini :

Keterangan	Nilai
SS (Sangat Setuju)	5
S (Setuju)	4
N (Netral)	3
TS (Tidak Setuju)	2
STS (Sangat Tidak Setuju)	1

7. Mohon kuesioner ini diisi dengan lengkap, kerahasiaan dari jawaban anda dijamin sepenuhnya . Terimakasih

II. IDENTITAS RESPONDEN

- Nama :
- Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan
- Usia : 20-30 Tahun 31- 40 Tahun
 41-50 Tahun >50 Tahun
- Pendidikan Terakhir : SD SMP SMA D3 S1
- Pengalaman Kerja : 1-5 tahun 6-10 tahun 11-15 tahun
 15-20 tahun >20 tahun

III. PERNYATAAN

1. Variabel Kompensasi (XI)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
----	------------	----	---	---	----	-----



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1	Perusahaan tempat saya bekerja, dalam memberikan gaji setiap bulan telah mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari karyawan					
2	Saya merasa gaji secara keseluruhan sesuai dengan usaha yang dikeluarkan					
3	Perbedaan gaji antar bagian dalam perusahaan sudah sesuai dengan harapan					
4	Saya merasa, bahwa tunjangan yang diberikan sesuai dengan peranan/posisi saya diperusahaan.					
5	Perusahaan tempat saya bekerja telah memberikan bonus secara adil kepada karyawan.					
6	Saya merasa aman dengan adanya asuransi yang diberikan.					
7	Perusahaan selalu tepat waktu dalam membayar gaji karyawan					
8	Perusahaan selalu menghitung jam lembur dan membayarnya sesuai waktu yang ditempuh oleh masing-masing karyawan					
9	Perusahaan selalu adil dalam memberi gaji kepada karyawannya dengan standar kinerjanya					
10	Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan					

2. Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)

NO	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Dalam menjalankan pekerjaan, rekan kerja saya membantu menghadapi masalah dalam pekerjaan					
2	Para karyawan diperusahaan ini saling terbuka,					



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	jika ada masalah yang dihadapi					
3	Diperusahaan ini sangat mengedepankan kerja sama tim					
4	Saya mendapatkan penghargaan atas prestasi kerja dari atasan					
5	Proses pengambilan keputusan oleh pimpinan diperusahaan ini transparan					
6	Pembagian kerja antar karyawan diperusahaan ini tidak diskriminatif					

3. Kepuasan Kerja (X3)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Tugas-tugas yang diberikan perusahaan membutuhkan ide-ide yang inovatif dalam penyelesaiannya					
2	Pimpinan di tempat saya bekerja menampung aspirasi dan keluhan dari karyawan					
3	Pimpinan memberikan arahan yang jelas dalam pencapaian target yang ditetapkan					
4	Perusahaan memberikan kebijakan yang jelas dalam memberhentikan karyawan					
5	Perusahaan memberikan sosialisasi mengenai kebijakan promosi kepada karyawan					
6	Setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk dipromosikan					
7	Saya merasa nyaman bekerja disini karena banyaknya peluang untuk maju dan mengembangkan karir					



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

8	Rekan kerja saya berkeinginan membantu karyawan satu dengan lainnya dalam mencapai target					
9	Gaji yang saya dapatkan sesuai dengan apa yang saya kerjakan					
10	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan latar belakang pendidikan saya					

4. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

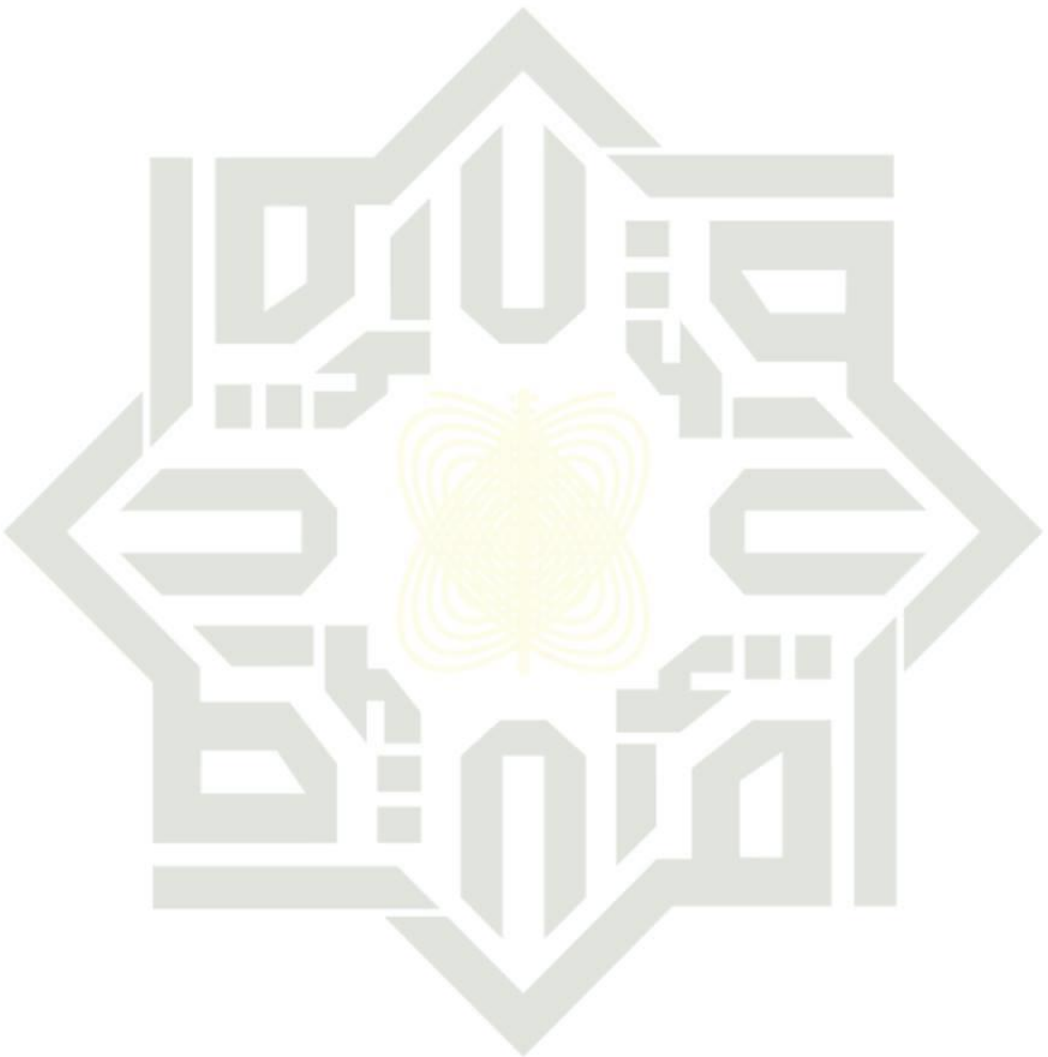
No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti sehingga tidak terdapat kesalahan					
2	Saya memiliki pemahaman dan keterampilan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan					
3	Pekerjaan yang saya lakukan selalu mencapai target yang telah ditentukan					
4	Karyawan merasa dalam satu hari cepat dalam melakukan pekerjaannya					
5	Saya berinisiatif mencari cara terbaik untuk meningkatkan kualitas kerja					
6	Pekerjaan yang saya lakukan memenuhi target perusahaan					
7	Saya memiliki disiplin dan tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang saya terima					
8	Pengetahuan yang dimiliki mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja					
9	Saya memiliki antusias yang tinggi dalam					



	melaksanakan pekerja				
10	Saya selalu mengikuti prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan				

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 2 Tabulasi

No	Identitas Responden				Kompensasi (X1)							Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)							Kepuasan Kerja (X3)										Kinerja Karyawan (Y)															
	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Pengalaman	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Jumlah	1	2	3	4	5	6	Jumlah	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Jumlah	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Jumlah
1	Laki-laki	20-30 tahun	S1	1-5 tahun	2	1	4	3	4	4	4	4	3	32	3	4	4	3	3	3	20	4	2	1	2	3	4	3	4	3	5	31	4	3	3	2	3	3	2	2	3	3	28	
2	Laki-laki	20-30 tahun	SMA	1-5 tahun	3	2	3	4	4	5	5	3	4	35	4	3	4	3	3	4	21	4	2	3	4	4	4	2	3	3	4	33	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	35	
3	Laki-laki	31-40 tahun	SMA	1-5 tahun	4	2	2	4	5	5	4	4	4	36	3	2	4	2	2	4	17	4	2	3	4	2	4	2	3	3	4	31	4	3	3	2	3	3	2	3	2	3	28	
4	Laki-laki	20-30 tahun	SMA	1-5 tahun	3	1	2	4	4	4	4	3	3	29	3	3	4	2	2	4	18	4	1	3	4	4	4	1	3	3	2	29	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	26	
5	Laki-laki	20-30 tahun	SMA	1-5 tahun	3	1	1	4	3	4	4	4	4	29	1	3	3	2	2	5	16	4	2	3	4	4	4	3	3	4	3	34	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	33	
6	Laki-laki	31-40 tahun	SMA	1-5 tahun	3	1	3	2	4	3	4	4	4	30	2	3	3	2	3	4	17	4	3	3	3	4	4	2	3	4	5	35	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	26	
7	Laki-laki	31-40 tahun	SMA	1-5 tahun	4	3	3	3	4	5	4	4	4	37	3	3	4	2	3	3	18	4	3	3	4	4	4	2	4	3	4	35	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	40	
8	Laki-laki	31-40 tahun	SMA	1-5 tahun	2	2	2	2	2	2	2	3	2	22	2	2	2	1	3	4	14	3	2	2	2	4	2	1	3	3	1	23	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	25	
9	Laki-laki	20-30 tahun	SMA	1-5 tahun	4	4	3	5	4	5	5	5	5	42	4	4	5	3	4	5	25	3	4	4	5	5	5	4	3	4	4	41	5	5	4	3	4	4	4	3	5	41		
10	Laki-laki	41-50 tahun	SMA	1-5 tahun	3	3	4	4	3	4	4	4	3	35	3	3	4	2	3	4	19	3	2	2	4	3	3	2	4	4	3	30	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	29	
11	Laki-laki	31-40 tahun	SMA	1-5 tahun	3	2	2	3	2	2	3	2	23	2	3	4	2	4	4	19	4	3	3	3	4	3	1	4	4	5	34	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	34	
12	Laki-laki	20-30 tahun	SMA	1-5 tahun	1	1	2	1	2	1	3	2	3	17	2	3	3	1	2	3	14	4	2	3	3	4	3	2	4	3	4	30	3	2	3	2	3	2	2	1	3	2	23	
13	Laki-laki	31-40 tahun	S1	1-5 tahun	3	3	3	3	4	4	5	4	4	37	4	3	4	2	4	4	21	4	3	4	5	4	4	3	3	4	5	39	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	36	
14	Laki-laki	20-30 tahun	SMA	1-5 tahun	2	2	3	2	3	4	3	4	4	31	3	2	3	1	3	2	14	3	2	2	4	3	2	4	4	3	29	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	32	
15	Laki-laki	20-30 tahun	SMA	1-5 tahun	4	3	3	3	4	5	4	3	3	35	5	5	5	5	4	5	29	5	4	5	3	4	4	3	4	4	5	41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
16	Laki-laki	31-40 tahun	SMA	1-5 tahun	3	3	3	3	4	3	4	4	4	34	2	3	3	1	3	3	15	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	32	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	29	
17	Laki-laki	41-50 tahun	SMA	1-5 tahun	3	2	3	3	4	4	4	2	4	31	4	3	4	3	5	4	23	4	3	4	4	4	4	4	5	4	40	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	34		
18	Laki-laki	31-40 tahun	SMA	1-5 tahun	3	3	3	3	4	5	5	4	4	37	4	4	4	3	4	4	23	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	37	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	41	
19	Laki-laki	20-30 tahun	SMA	1-5 tahun	3	2	3	3	4	4	4	3	4	33	1	2	1	4	3	12	3	2	2	3	2	3	1	2	1	20	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	29		
20	Laki-laki	31-40 tahun	SMA	1-5 tahun	3	3	3	3	4	4	4	4	4	35	5	4	5	4	5	4	27	4	3	3	4	3	4	3	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
21	Laki-laki	31-40 tahun	SMA	1-5 tahun	4	2	4	3	5	4	5	4	4	39	4	3	4	2	3	4	20	4	3	3	4	4	4	2	3	2	4	33	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	33	
22	Laki-laki	31-40 tahun	SMA	1-5 tahun	5	3	4	3	5	5	5	5	4	42	4	3	4	2	3	4	20	5	4	5	4	5	4	3	3	4	40	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	37	
23	Laki-laki	20-30 tahun	SMA	1-5 tahun	3	2	2	2	3	4	4	2	3	28	4	2	3	1	3	3	16	4	3	4	4	4	4	3	4	4	38	4	4	4	2	3	4	4	3	1	3	31		
24	Laki-laki	20-30 tahun	SMA	1-5 tahun	3	3	3	3	4	5	4	4	4	37	5	4	4	5	4	27	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	39	4	5	4	3	4	5	4	4	3	4	40		
25	Laki-laki	41-50 tahun	SMA	1-5 tahun	3	2	2	2	2	2	3	3	24	4	4	5	4	4	4	25	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	39	4	4	4	2	3	3	3	3	3	4	33		
26	Laki-laki	31-40 tahun	SMA	1-5 tahun	3	3	3	3	4	5	4	4	4	36	4	4	4	3	4	4	23	4	3	3	3	4	4	2	3	3	33	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	40		
27	Laki-laki	20-30 tahun	SMA	1-5 tahun	2	1	3	1	4	4	4	3	3	27	3	3	4	2	3	3	18	4	3	5	5	5	4	4	3	4	4	42	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	37
28	Laki-laki	31-40 tahun	SMA	1-5 tahun	3	3	3	2	5	4	4	4	3	34	4	4	5	4	4	4	25	4	3	3	3	4	4	2	4	3	4	34	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	36	
29	Laki-laki	20-30 tahun	SMA	1-5 tahun	3	2	3	2	4	4	4	4	2	31	2	3	2	4	3	17	3	2	2	2	4	4	1	2	1	3	24	3	2	3	1	3	3	3	3	2	3	26		
30	Laki-laki	31-40 tahun	SMA	1-5 tahun	4	3	3	3	4	5	5	4	3	39	2	4	5	3	4	4	22	4	3	3	3	4	4	2	3	3	3	32	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	36	
31	Laki-laki	31-40 tahun	SMA	1-5 tahun	3	2	3	2	4	5	4	4	3	34	3	3	4	2	4	3	19	5	5	5	4	5	5	4	4	4	46	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	33		
32	Laki-laki	20-30 tahun	SMA	1-5 tahun	1	1	2	1	2	3	3	2	3	19	3	3	4	2	3	4	19	4	3	4	4	3	4	3	3	3	35	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	35	
33	Laki-laki	20-30 tahun	S1	1-5 tahun	3	2	3	3	4	4	4	3	4	33	4	4	5	3	4	4	24	4	2	3	3	4	4	2	2	2	28	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	36	
34	Laki-laki	41-50 tahun	SMA	1-10 tahun	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46	4	3	4	4	4	23	5	4	4	5	3	4	4	3	4	3	4	39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
35	Laki-laki	31-40 tahun	SMA	1-5 tahun	3	1	3	1	3	4	3	3	3	27	2	3	3	2	3	4	17	3	2	2	3	2	3	1	2	1	2	21	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	26	
36	Laki-laki	31-40 tahun	SMA	1-5 tahun	3	1	3	2	2	2	3	3	3	24	1	2	3	2	3	3	14	2	2	2	3	2	3	1	3	4	26	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	29		
37	Laki-laki	20-30 tahun	SMA	1-5 tahun	2	2	2	2	3	3	2	2	2	23	2	3	4	2	3	3	17	4	3	3	4	4	2	3	3	4	34	2	4	3	1	3	3	3	4	3	4	30		
38	Laki-laki	31-40 tahun	SMA	1-5 tahun	2	2	2	2	3	3	4	3	3	26	3	2	3	1	3	3	15	3	2	2	3	3	1	4	4	3	28	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	26		
39	Laki-laki	31-40 tahun	SMA	1-5 tahun	5	3	5	3	5	5	3	3	4	37	5	4	5	5	5	29	4	3	4	5	5	4	3	4	4	5	41	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	38	
40	Laki-laki	31-40 tahun	SMA	1-5 tahun	3	3	3	3	4	4	4	4	4	35	3	2	3	2	4	3	17	4	3	4	4	4	4	3	4	3	37	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	36	
41	Laki-laki	20-30 tahun	SMA	1-5 tahun	3	2	2	3	4	4	4	4	4	32	4	4	4	2	4	3	21	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	34		
42	Laki-laki	41-50 tahun	SMA	1-5 tahun	3	1	2	2	3	3	4	2	3	25	2	2	3	2	3	2	14	3	2	2	3	2	3	1	2	2	1	21	3	3	2	3	2	3	2	3	1	3	26	
43	Laki-laki	31-40 tahun	SMA	1-5 tahun	3	2	2																																					



Lampiran 3 Output Olahan Data

Frequencies

Frequency Table

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	58	100.0	100.0	100.0

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 tahun	23	39.7	39.7	39.7
	31-40 tahun	28	48.3	48.3	87.9
	41-50 tahun	7	12.1	12.1	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1	4	6.9	6.9	6.9
	SMA	54	93.1	93.1	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Pengalaman

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 tahun	55	94.8	94.8	94.8

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

6-10 tahun	3	5.2	5.2	100.0
Total	58	100.0	100.0	

**Frequencies
Frequency Table**

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	3	5.2	5.2	5.2
	Setuju	7	12.1	12.1	17.2
	Netral	35	60.3	60.3	77.6
	Tidak Setuju	11	19.0	19.0	96.6
	Sangat Tidak Setuju	2	3.4	3.4	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	3	5.2	5.2	5.2
	Setuju	10	17.2	17.2	22.4
	Netral	35	60.3	60.3	82.8
	Tidak Setuju	8	13.8	13.8	96.6
	Sangat Tidak Setuju	2	3.4	3.4	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

X1.3



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	1	1.7	1.7	1.7
	Setuju	4	6.9	6.9	8.6
	Netral	19	32.8	32.8	41.4
	Tidak Setuju	22	37.9	37.9	79.3
	Sangat Tidak Setuju	12	20.7	20.7	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	8	13.8	13.8	13.8
	Netral	35	60.3	60.3	74.1
	Tidak Setuju	15	25.9	25.9	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	2	3.4	3.4	3.4
	Setuju	1	1.7	1.7	5.2
	Netral	27	46.6	46.6	51.7
	Tidak Setuju	22	37.9	37.9	89.7
	Sangat Tidak Setuju	6	10.3	10.3	100.0
	Total	58	100.0	100.0	



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	9	15.5	15.5	15.5
	Setuju	36	62.1	62.1	77.6
	Netral	7	12.1	12.1	89.7
	Tidak Setuju	6	10.3	10.3	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	18	31.0	31.0	31.0
	Setuju	23	39.7	39.7	70.7
	Netral	12	20.7	20.7	91.4
	Tidak Setuju	4	6.9	6.9	98.3
	Sangat Tidak Setuju	1	1.7	1.7	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	14	24.1	24.1	24.1
	Setuju	32	55.2	55.2	79.3
	Netral	7	12.1	12.1	91.4
	Tidak Setuju	5	8.6	8.6	100.0
	Total	58	100.0	100.0	



© Ha

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	4	6.9	6.9	6.9
	Setuju	28	48.3	48.3	55.2
	Netral	20	34.5	34.5	89.7
	Tidak Setuju	6	10.3	10.3	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

X1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	3	5.2	5.2	5.2
	Setuju	30	51.7	51.7	56.9
	Netral	21	36.2	36.2	93.1
	Tidak Setuju	4	6.9	6.9	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	6	10.3	10.3	10.3
	Setuju	24	41.4	41.4	51.7
	Netral	11	19.0	19.0	70.7
	Tidak Setuju	14	24.1	24.1	94.8
	Sangat Tidak Setuju	3	5.2	5.2	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Syarif Kasim Ria



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	1	1.7	1.7	1.7
	Setuju	18	31.0	31.0	32.8
	Netral	28	48.3	48.3	81.0
	Tidak Setuju	11	19.0	19.0	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	14	24.1	24.1	24.1
	Setuju	27	46.6	46.6	70.7
	Netral	13	22.4	22.4	93.1
	Tidak Setuju	3	5.2	5.2	98.3
	Sangat Tidak Setuju	1	1.7	1.7	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	2	3.4	3.4	3.4
	Setuju	8	13.8	13.8	17.2
	Netral	14	24.1	24.1	41.4
	Tidak Setuju	27	46.6	46.6	87.9
	Sangat Tidak Setuju	7	12.1	12.1	100.0
	Total	58	100.0	100.0	



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	6	10.3	10.3	10.3
	Setuju	28	48.3	48.3	58.6
	Netral	20	34.5	34.5	93.1
	Tidak Setuju	4	6.9	6.9	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	5	8.6	8.6	8.6
	Setuju	33	56.9	56.9	65.5
	Netral	18	31.0	31.0	96.6
	Tidak Setuju	2	3.4	3.4	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	7	12.1	12.1	12.1
	Setuju	37	63.8	63.8	75.9
	Netral	13	22.4	22.4	98.3
	Tidak Setuju	1	1.7	1.7	100.0
	Total	58	100.0	100.0	



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	2	3.4	3.4	3.4
	Setuju	7	12.1	12.1	15.5
	Netral	28	48.3	48.3	63.8
	Tidak Setuju	20	34.5	34.5	98.3
	Sangat Tidak Setuju	1	1.7	1.7	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	6	10.3	10.3	10.3
	Setuju	15	25.9	25.9	36.2
	Netral	24	41.4	41.4	77.6
	Tidak Setuju	12	20.7	20.7	98.3
	Sangat Tidak Setuju	1	1.7	1.7	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	7	12.1	12.1	12.1
	Setuju	23	39.7	39.7	51.7
	Netral	25	43.1	43.1	94.8
	Tidak Setuju	3	5.2	5.2	100.0
	Total	58	100.0	100.0	



© Hak c

X3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	7	12.1	12.1	12.1
	Setuju	36	62.1	62.1	74.1
	Netral	8	13.8	13.8	87.9
	Tidak Setuju	7	12.1	12.1	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

au

X3.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	5	8.6	8.6	8.6
	Setuju	39	67.2	67.2	75.9
	Netral	12	20.7	20.7	96.6
	Tidak Setuju	2	3.4	3.4	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

te Is

X3.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	2	3.4	3.4	3.4
	Setuju	4	6.9	6.9	10.3
	Netral	21	36.2	36.2	46.6
	Tidak Setuju	19	32.8	32.8	79.3
	Sangat Tidak Setuju	12	20.7	20.7	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

arif Kasim Ria

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



© Hak c

X3.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	31	53.4	53.4	53.4
	Netral	20	34.5	34.5	87.9
	Tidak Setuju	7	12.1	12.1	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Ri

X3.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	2	3.4	3.4	3.4
	Setuju	28	48.3	48.3	51.7
	Netral	17	29.3	29.3	81.0
	Tidak Setuju	6	10.3	10.3	91.4
	Sangat Tidak Setuju	5	8.6	8.6	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

te Is

X3.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	8	13.8	13.8	13.8
	Setuju	26	44.8	44.8	58.6
	Netral	17	29.3	29.3	87.9
	Tidak Setuju	3	5.2	5.2	93.1
	Sangat Tidak Setuju	4	6.9	6.9	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

arif Kasim Ria

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	3	5.2	5.2	5.2
	Setuju	34	58.6	58.6	63.8
	Netral	19	32.8	32.8	96.6
	Tidak Setuju	2	3.4	3.4	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	5	8.6	8.6	8.6
	Setuju	25	43.1	43.1	51.7
	Netral	21	36.2	36.2	87.9
	Tidak Setuju	7	12.1	12.1	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	1	1.7	1.7	1.7
	Setuju	34	58.6	58.6	60.3
	Netral	21	36.2	36.2	96.6
	Tidak Setuju	2	3.4	3.4	100.0
	Total	58	100.0	100.0	





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	1	1.7	1.7	1.7
	Setuju	14	24.1	24.1	25.9
	Netral	25	43.1	43.1	69.0
	Tidak Setuju	15	25.9	25.9	94.8
	Sangat Tidak Setuju	3	5.2	5.2	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	35	60.3	60.3	60.3
	Netral	22	37.9	37.9	98.3
	Tidak Setuju	1	1.7	1.7	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	2	3.4	3.4	3.4
	Setuju	28	48.3	48.3	51.7
	Netral	24	41.4	41.4	93.1
	Tidak Setuju	4	6.9	6.9	100.0
	Total	58	100.0	100.0	



© Ha

Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	2	3.4	3.4	3.4
	Setuju	27	46.6	46.6	50.0
	Netral	21	36.2	36.2	86.2
	Tidak Setuju	8	13.8	13.8	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

a Ri

Y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	1	1.7	1.7	1.7
	Setuju	23	39.7	39.7	41.4
	Netral	30	51.7	51.7	93.1
	Tidak Setuju	4	6.9	6.9	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Sta

Y.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	1	1.7	1.7	1.7
	Setuju	12	20.7	20.7	22.4
	Netral	28	48.3	48.3	70.7
	Tidak Setuju	14	24.1	24.1	94.8
	Sangat Tidak Setuju	3	5.2	5.2	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

h Syarif Kasim Ria

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Y.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	2	3.4	3.4	3.4
	Setuju	26	44.8	44.8	48.3
	Netral	29	50.0	50.0	98.3
	Tidak Setuju	1	1.7	1.7	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	58	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	58	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.919	10

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	29.5172	32.219	.675	.912
X1.2	29.4138	32.177	.682	.912
X1.3	30.1724	30.742	.720	.910
X1.4	29.6034	33.682	.699	.912
X1.5	29.9828	31.456	.737	.909
X1.6	28.6552	31.107	.804	.905
X1.7	28.5690	30.530	.707	.911
X1.8	28.5345	31.937	.677	.912
X1.9	28.9655	32.525	.676	.912
X1.10	28.9310	33.434	.638	.914

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	58	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	58	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.879	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	16.8448	10.800	.732	.855
X2.2	16.9655	12.665	.777	.847
X2.3	16.2586	11.704	.775	.843
X2.4	17.6207	10.801	.847	.828
X2.5	16.5000	13.623	.551	.879
X2.6	16.4138	14.387	.486	.887

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	58	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	58	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.902	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	29.7931	33.009	.676	.892
X3.2	30.8448	30.870	.762	.885
X3.3	30.4310	28.951	.823	.880
X3.4	30.0690	32.907	.545	.898
X3.5	29.9138	32.185	.581	.896
X3.6	29.8448	32.975	.681	.892
X3.7	31.2586	28.476	.822	.880
X3.8	30.2414	33.344	.555	.898
X3.9	30.3793	30.345	.630	.895
X3.10	30.1207	30.845	.562	.900

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	58	100.0
	Excluded ^a	0	.0

SUSKA RIAU



© Ha

mil

ka f

Total	58	100.0
-------	----	-------

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.915	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	30.2069	24.588	.568	.912
Y.2	30.3793	22.380	.710	.905
Y.3	30.2759	24.168	.695	.906
Y.4	30.9483	21.629	.750	.903
Y.5	30.2759	24.484	.725	.906
Y.6	30.3793	23.608	.680	.906
Y.7	30.4655	22.394	.766	.901
Y.8	30.5000	23.974	.668	.907
Y.9	30.9655	22.069	.722	.905
Y.10	30.3621	24.375	.649	.908

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



© H a r c i

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan Kerja, Kompensasi Lingkungan Kerja Non Fisik ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. All requested variables entered.

R i a

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.829 ^a	.687	.670	3.07036	2.101

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kompensasi , Lingkungan Kerja Non Fisik

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1119.834	3	373.278	39.596	.000 ^b
	Residual	509.063	54	9.427		
	Total	1628.897	57			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja Non Fisik

t y o i

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		Standardized Coefficients		

rarif Kasim Ria

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



© Ha

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.304	2.611		2.415	.019
	Kompensasi	.277	.078	.324	3.542	.001
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.478	.130	.372	3.679	.001
	Kepuasan Kerja	.266	.082	.308	3.235	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sk

Coefficients^a

Collinearity Statistics

Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompensasi	.692	1.446
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.565	1.771
	Kepuasan Kerja	.639	1.565

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sta

Collinearity Diagnostics^a

Variance Proportions

Model	Dimensi	Eigenvalue	Condition Index	(Constant)	Kompensasi	Lingkungan Kerja Non Fisik	Kepuasan Kerja
1	1	3.947	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.021	13.867	.53	.05	.52	.04
	3	.019	14.318	.13	.77	.01	.30
	4	.013	17.157	.34	.18	.48	.66

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

n Syarif Kasim Ria

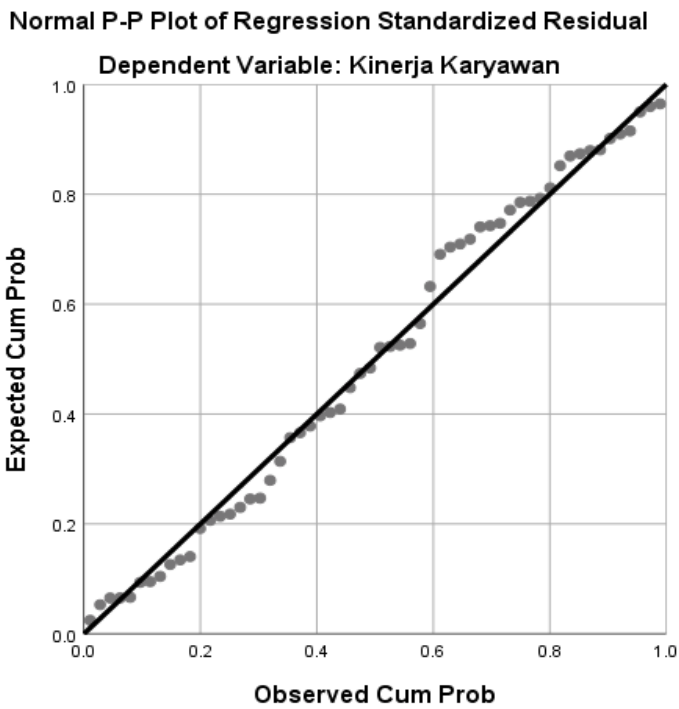
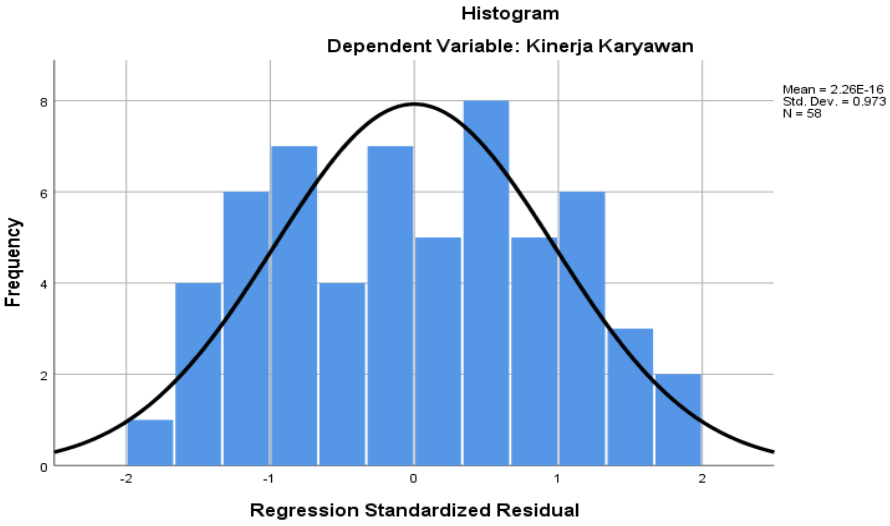
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Charts

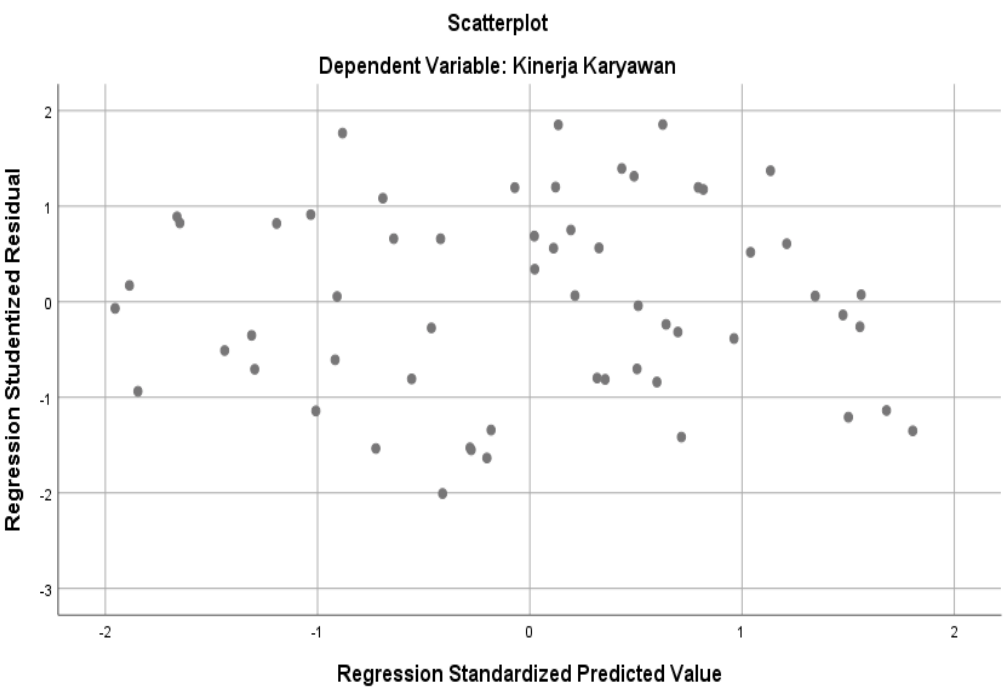
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Lampiran 4 Tabel Statistik

F Tabel Statistics Level of Significance 5%)

df 2	df 1					df 2	df 1				
N	1	2	3	4	5	N	1	2	3	4	5
1	191,448	199,500	215,707	224,583	230,162	51	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397
2	18,503	19,000	19,164	19,247	19,296	52	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393
3	10,818	9,552	9,277	9,117	9,013	53	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389
4	9,709	6,944	6,591	6,388	6,256	54	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386
5	6,88	5,786	5,409	5,192	5,050	55	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	56	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380
7	5,51	4,737	4,347	4,120	3,972	57	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377
8	5,388	4,459	4,066	3,838	3,687	58	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374
9	5,107	4,256	3,863	3,633	3,482	59	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	60	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	61	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366
12	4,767	3,885	3,490	3,259	3,106	62	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363
13	4,67	3,806	3,411	3,179	3,025	63	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	64	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	65	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	66	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	67	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	68	3,982	3,132	2,740	2,507	2,350

19	331	3,522	3,127	2,895	2,740	69	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348
20	331	3,493	3,098	2,866	2,711	70	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346
21	325	3,467	3,072	2,840	2,685	71	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344
22	331	3,443	3,049	2,817	2,661	72	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342
23	299	3,422	3,028	2,796	2,640	73	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340
24	260	3,403	3,009	2,776	2,621	74	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338
25	242	3,385	2,991	2,759	2,603	75	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337
26	225	3,369	2,975	2,743	2,587	76	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335
27	210	3,354	2,960	2,728	2,572	77	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333
28	166	3,340	2,947	2,714	2,558	78	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332
29	133	3,328	2,934	2,701	2,545	79	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330
30	121	3,316	2,922	2,690	2,534	80	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329
31	160	3,305	2,911	2,679	2,523	81	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327
32	149	3,295	2,901	2,668	2,512	82	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326
33	149	3,285	2,892	2,659	2,503	83	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324
34	110	3,276	2,883	2,650	2,494	84	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323
35	121	3,267	2,874	2,641	2,485	85	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322
36	143	3,259	2,866	2,634	2,477	86	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321
37	155	3,252	2,859	2,626	2,470	87	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319
38	88	3,245	2,852	2,619	2,463	88	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318
39	81	3,238	2,845	2,612	2,456	89	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317
40	85	3,232	2,839	2,606	2,449	90	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316
41	79	3,226	2,833	2,600	2,443	91	3,946	3,097	2,705	2,472	2,315

UIN SUSKA RIAU

42	003	3,220	2,827	2,594	2,438	92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313
43	007	3,214	2,822	2,589	2,432	93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312
44	002	3,209	2,816	2,584	2,427	94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311
45	007	3,204	2,812	2,579	2,422	95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310
46	002	3,200	2,807	2,574	2,417	96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309
47	007	3,195	2,802	2,570	2,413	97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308
48	043	3,191	2,798	2,565	2,409	98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307
49	008	3,187	2,794	2,561	2,404	99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306
50	004	3,183	2,790	2,557	2,400	100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305

ngutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

n hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan
n tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

ngumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

T Tabel Statistics

df	Level of Significance				df	Level of Significance			
N	0,005	0,010	0,025	0,050	N	0,005	0,010	0,025	0,050
1	3,657	31,821	12,706	6,314	51	2,676	2,402	2,008	1,675
2	3,992	6,965	4,303	2,920	52	2,674	2,400	2,007	1,675
3	4,341	4,541	3,182	2,353	53	2,672	2,399	2,006	1,674
4	4,604	3,747	2,776	2,132	54	2,670	2,397	2,005	1,674
5	4,782	3,365	2,571	2,015	55	2,668	2,396	2,004	1,673
6	4,907	3,143	2,447	1,943	56	2,667	2,395	2,003	1,673
7	4,999	2,998	2,365	1,895	57	2,665	2,394	2,002	1,672
8	5,055	2,896	2,306	1,860	58	2,663	2,392	2,002	1,672
9	5,090	2,821	2,262	1,833	59	2,662	2,391	2,001	1,671
10	5,109	2,764	2,228	1,812	60	2,660	2,390	2,000	1,671
11	5,116	2,718	2,201	1,796	61	2,659	2,389	2,000	1,670
12	5,115	2,681	2,179	1,782	62	2,657	2,388	1,999	1,670
13	5,102	2,650	2,160	1,771	63	2,656	2,387	1,998	1,669
14	5,077	2,624	2,145	1,761	64	2,655	2,386	1,998	1,669
15	5,047	2,602	2,131	1,753	65	2,654	2,385	1,997	1,669
16	5,011	2,583	2,120	1,746	66	2,652	2,384	1,997	1,668
17	4,968	2,567	2,110	1,740	67	2,651	2,383	1,996	1,668
18	4,918	2,552	2,101	1,734	68	2,650	2,382	1,995	1,668
19	4,861	2,539	2,093	1,729	69	2,649	2,382	1,995	1,667

UIN SUSKA RIAU
 n hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, pengabdian masyarakat, dan lain-lain, tanpa diperjualbelikan dan tanpa izin UIN Suska Riau.

UIN SUSKA RIAU
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim II

UIN SUSKA RIAU

20	2,528	2,086	1,725	70	2,648	2,381	1,994	1,667
21	2,518	2,080	1,721	71	2,647	2,380	1,994	1,667
22	2,508	2,074	1,717	72	2,646	2,379	1,993	1,666
23	2,500	2,069	1,714	73	2,645	2,379	1,993	1,666
24	2,492	2,064	1,711	74	2,644	2,378	1,993	1,666
25	2,485	2,060	1,708	75	2,643	2,377	1,992	1,665
26	2,479	2,056	1,706	76	2,642	2,376	1,992	1,665
27	2,473	2,052	1,703	77	2,641	2,376	1,991	1,665
28	2,467	2,048	1,701	78	2,640	2,375	1,991	1,665
29	2,462	2,045	1,699	79	2,640	2,374	1,990	1,664
30	2,457	2,042	1,697	80	2,639	2,374	1,990	1,664
31	2,453	2,040	1,696	81	2,638	2,373	1,990	1,664
32	2,449	2,037	1,694	82	2,637	2,373	1,989	1,664
33	2,445	2,035	1,692	83	2,636	2,372	1,989	1,663
34	2,441	2,032	1,691	84	2,636	2,372	1,989	1,663
35	2,438	2,030	1,690	85	2,635	2,371	1,988	1,663
36	2,434	2,028	1,688	86	2,634	2,370	1,988	1,663
37	2,431	2,026	1,687	87	2,634	2,370	1,988	1,663
38	2,429	2,024	1,686	88	2,633	2,369	1,987	1,662
39	2,426	2,023	1,685	89	2,632	2,369	1,987	1,662
40	2,423	2,021	1,684	90	2,632	2,368	1,987	1,662
41	2,421	2,020	1,683	91	2,631	2,368	1,986	1,662
42	2,418	2,018	1,682	92	2,630	2,368	1,986	1,662

43	2,416	2,017	1,681	93	2,630	2,367	1,986	1,661
44	2,414	2,015	1,680	94	2,629	2,367	1,986	1,661
45	2,412	2,014	1,679	95	2,629	2,366	1,985	1,661
46	2,410	2,013	1,679	96	2,628	2,366	1,985	1,661
47	2,408	2,012	1,678	97	2,627	2,365	1,985	1,661
48	2,407	2,011	1,677	98	2,627	2,365	1,984	1,661
49	2,405	2,010	1,677	99	2,626	2,365	1,984	1,660
50	2,403	2,009	1,676	100	2,626	2,364	1,984	1,660

Undang-Undang-Undang
 ngutip sebagian atau seluruhnya tanpa izin UIN Suska Riau.
 n hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan
 tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 ngumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Lampiran 5 Surat Bimbingan Skripsi



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

Jl. H.R. Soebrandt No. 155 KM. 15 Simpang Baru Panam Pekanbaru 28293 PO. Box 1004 Telp. 0761-562051
Fax. 0761-562052 Web www.uin-suska.ac.id, E-mail fekonos@uin-suska.ac.id

Nomor : Un.04/E.VII/PP.00.9/456/2020 Pekanbaru, 22 Januari 2020 M
Sifat : Biasa 26 Jumadil Awwal 1441 H
Lampiran : -
Perihal : **Bimbingan Skripsi**

Kepada
Yth. **Rozalinda, SE, MM**
Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
UIN Sultan Syarif Kasim Riau
Pekanbaru

Assalamu'alaikum Wr. Wb
Dengan hormat,
Bersama ini kami sampaikan kepada Saudara baliwa

Nama : Rio Naldo
NIM : 11671102497
Jurusan : Manajemen
Semester : VII (Tujuh)

adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memenuhi syarat untuk menyelesaikan studi/ menyusun skripsi dengan judul: "**Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Driver (Juru Mudi) pada PT. Adi Sarana Armada Tbk. (Assa Rent) Cabang Pekanbaru**". Sehubungan dengan itu kami menunjuk Saudara sebagai pembimbing dalam menyelesaikan skripsi mahasiswa tersebut di atas.

Demikian disampaikan, atas bantuan Saudara diucapkan terima kasih.



Dr. Drs. H. Muh. Said HM, M.Ag, MM
NIP. 19620512 198903 1 003

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Lampiran 6 Surat Riset

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA
 FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
 كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية
 FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

Jl. H.R. Soebrantas No. 155 KM. 15 Simpang Baru Panam Pekanbaru 28293 PO. Box 1004 Telp. 0761-562051
 Fax. 0761-562052 Web www.uin-suska.ac.id, E-mail fekonos@uin-suska.ac.id

Nomor : Un.04/F.VII/PP.00.9/456/2020 Pekanbaru, 22 Januari 2020 M
 Sifat : Biasa 26 Jumadil Awwal 1441 H
 Lampiran : -
 Perihal : **Bimbingan Skripsi**

Kepada
 Yth. **Rozalinda, SE, MM**
 Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
 UIN Sultan Syarif Kasim Riau
 Pekanbaru

Assalamu'alaikum Wr. Wb.
 Dengan hormat,

Bersama ini kami sampaikan kepada Saudara bahwa :

Nama : Rio Naldo
 NIM : 11671102497
 Jurusan : Manajemen
 Semester : VII (Tujuh)

adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memenuhi syarat untuk menyelesaikan studi/ menyusun skripsi dengan judul: "**Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Driver (Juru Mudi) pada PT. Adi Sarana Armada Tbk. (Assa Rent) Cabang Pekanbaru**". Sehubungan dengan itu kami menunjuk Saudara sebagai pembimbing dalam menyelesaikan skripsi mahasiswa tersebut di atas.

Demikian disampaikan, atas bantuan Saudara diucapkan terima kasih.

Dekan

 Dr. Drs. H. Muh. Said HM, M.Ag, MM
 NIP. 19620512 198903 1 003



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Nomor : 010/DMS-PKU/II/2020
 Lampiran : -
 Perihal : **Balasan Permohonan Izin Riset**

Kepada Yth,
 Pimpinan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
 Di
 Pekanbaru

Dengan Hormat,

Menindaklanjuti Surat dari Mahasiswa Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Nomor : Un.04/F.VII/PP.00.9/457/2020 pada tanggal 22 Januari 2020 perihal "**Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Driver (Juru Mudi) pada PT. Adi Sarana Armada Tbk. (ASSA Rent) Cabang Pekanbaru**".

Perlu kami sampaikan beberapa hal sebagai berikut :

1. Pada prinsipnya kami tidak keberatan dan dapat mengizinkan pelaksanaan penelitian tersebut di tempat kami
2. Izin melakukan penelitian diberikan semata-mata untuk keperluan akademik mahasiswa berikut:

Nama : Rio Naldo
 NIM : 11671102497
 Jurusan : Manajemen
 Semester : VIII (Delapan)

Demikian surat ini disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terimakasih.

Pekanbaru, 22 Februari 2020
 PT. Adi Sarana Armada Tbk (ASSA)

PT Duya Mitra Solusi
 Yuanda

Yuanda
 Co Driver/HRD



BIOGRAFI PENULIS

Penulis bernama Rio Naldo, dilahirkan di Kota Padang, 28 Oktober 1998. Ayahanda bernama Nasrul dan Ibunda bernama Linda. Penulis anak ketiga dari empat bersaudara. Jenjang pendidikan dimulai dari TK Aisyiah Penyasawan pada tahun 2003-2004, kemudian SDM 037 Penyasawan dari tahun 2004-2010, kemudian melanjutkan pendidikan di MTs Muhammadiyah Penyasawan pada tahun 2010-2013 dan melanjutkan pendidikan di SMAN 2 Kampar pada tahun 2013-2016. Pada tahun 2016 penulis melanjutkan pendidikan Perguruan Tinggi di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial dengan Prodi S1 Manajemen.

Dengan berkat Rahmat Allah SWT, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian *Driver* (Juru Mudi) Pada PT. Adi Sarana Armada TBK. (ASSA Rent) Cabang Pekanbaru”** dibawah bimbingan ibunda Rozalinda, SE, MM dan pada tanggal 27 April 2020 di panggil untuk mengikuti ujian munaqasah serta dinyatakan lulus dan menyandang gelar Sarjana Ekonomi (SE).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.