



**PENGARUH *WORKLOAD*, KOMPENSASI *NON FINANCIAL*  
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA MONA PLAZA  
HOTEL PEKANBARU**

**SKRIPSI**



Oleh :

**MELISA RAMADANI**  
**NIM. 11870120184**

**PROGRAM S1  
JURUSAN MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM**

**RIAU**

**2022**

- 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**

: MELISA RAMADANI  
 : 11870120184  
 : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
 : S1 MANAJEMEN  
 : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
 : VIII (DELAPAN)  
 : PENGARUH *WORKLOAD*, KOMPENSASI *NON FINANCIAL* DAN  
 KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
 MONA PLAZA HOTEL PEKANBARU

Disetujui Oleh :

DOSEN PEMBIMBING

**HENNI INDRAYANI, SE, MM**

**NIP. 19700802 199803 2 003**

Mengetahui :

KETUA PRODI S1 MANAJEMEN

**Astuti Mevlinda, SE, MM**

**NIP. 19720513 200701 2 018**

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Diinstitusikan 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 kitab 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.

DEKAN

**Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM**

**NIP. 19700826 199903 2 001**





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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 : MELISA RAMADANI  
 NIM : 11870120184  
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
 JURUSAN : SI MANAJEMEN  
 KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA  
 JUDUL : PENGARUH *WORKLOAD*, KOMPENSASI NON FINANCIAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA MONA PLAZA HOTEL PEKANBARU  
 TANGGAL UJIAN : RABU, 13 APRIL 2022

**DISETUJUI OLEH:  
KETUA PENGUJI**

**Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM**  
**NIP. 197008261999032001**

**MENGETAHUI**

**PENGUJI I**

**Meri Sandora, SE, MM**  
**NIP. 19790505 200710 2 001**

**PENGUJI II**

**Ermansyah, SE, MM**  
**NIK. 130712070**

UIN SUSKA RIAU





Lampiran Surat :  
 Nomor : Nomor 25/2021  
 Tanggal : 10 September 2021

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : MELISA RAMADANI  
 NIM : 11970120194  
 Tempat/Tgl. Lahir : DURI, 14 DESEMBER 1999  
 Fakultas/Pascasarjana : EKONOMI dan ILMU SOSIAL  
 Prodi : MANAJEMEN SI  
 Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya\*:

PENGARUH WORKLOAD, KOMPENIASI NON FINANCIAL DAN KEPUASAN  
 KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA MONA PLALA  
 HOTEL PEKANBARU

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan ~~Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya\*~~ dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu ~~Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya\*~~ saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan ~~Disertasi/Thesis/Skripsi/(Karya Ilmiah lainnya)\*~~ saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 20 Mei 2022

buat pernyataan



47823AJX811015973  
 MELISA RAMADANI  
 NIM : 11970120194

\* pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
 © Hak Cipta milik UIN Suska Riau  
 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.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



## ABSTRAK

### PENGARUH *WORKLOAD*, KOMPENSASI *NON FINANCIAL* DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA MONA PLAZA HOTEL PEKANBARU

OLEH:

**MELISA RAMADANI**  
**NIM: 11870120184**

Pada zaman sekarang dunia bisnis semakin maju, dengan banyaknya tempat wisata yang didukung dengan perkembangan bisnis perhotelan, restoran, transportasi serta biro perjalanan. Semua itu berhubungan dengan industry pariwisata yang membuat konsumen berminat untuk mencicipi dan memanfaatkan fasilitas hotel dan fasilitas lainnya. Untuk mencapai tujuan perusahaan yaitu membuat konsumen puas dengan pelayanan maka diperlunya kinerja karyawan yang baik. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan pengaruh secara simultan *Workload*, Kompensasi *Non Financial* dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini dilakukan pada karyawan Mona Plaza Hotel Pekanbaru. Adapun sampel dalam penelitian ini berjumlah 31 orang dengan menggunakan metode sampel sensus. Dalam Penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian di peroleh *workload* secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Kompensasi *Non Financial* dan Kepuasan kerja secara parsial masing masing variabel berpengaruh signifikan. Berdasarkan hasil penelitian secara simultan *Workload*, Kompensasi *Non Financial* dan Kepuasan Kerja berpengaruh Signifikan terhadap kinerja karyawan pada Mona Plaza Hotel Pekanbaru dengan nilai Adjusted R Square adalah 66,1 % yaitu pengaruh yang dapat dijelaskan *Workload*, Kompensasi *Non Financial* dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 66,1% mempengaruhi kinerja karyawan pada Mona Plaza Hotel Pekanbaru tersebut. Sementara sisanya 33,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini. Dan dengan nilai korelasi sebesar 0,833, ini menunjukkan bahwa hubungan atau korelasi antara kinerja karyawan dengan *workload*, Kompensasi *Non Financial* dan Kepuasan Kerja adalah sangat kuat karena berada diatas 0,80.

**Kata Kunci:** *Workload*, Kompensasi *Non Financial*, Kepuasan Kerja, dan Kinerja

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.



## KATA PENGANTAR

*Assalamualaikum Warahmutallahi Wabarokatuh*

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Alla SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayahnya serta Shalawat dan salam atas junjungan kita Nabi Muhammad SAW sehingga penulis diberikan kemampuan untuk menyelesaikan skripsi ini dengan judul “ **Pengaruh *Workload*, Kompensasi Non *Financial* dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Mon Plaza Hotel Pekanbaru**”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi persyaratan guna mencapai gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Jurusan Manajemen Universitas Islam Negri Sultan Syarif Kasim Riau.

Dalam upaya penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, sokongan, semangat, bimbingan dan kerjasama dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar besarnya kepada:

1. Ayahanda Syamsuar dan Ibunda Ratna yang telah memberikan cinta, Kasih dan sayang serta pengorbanan bagi penulis selama melaksanakan pendidikan sehingga perkuliahan ini selesai, dan telah banyak berkorban materil maupun nonmaterial serta doa untuk penulis. Semoga Allah selalu membalas semua kebaikan yang telah diberikan kepada penulis dan semoga ayahanda dan Ibunda selalu diberi kesehatan, umur yang panjang, rezeki yang berlimpah dan kebaikan didunia sampai akhirat, Aamiin.

### 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. M.Faiz Ramadhan ( Adik ) dan keluarga Besar Penulis yang selalu mendoakan dan memberikan dukungan untuk kesuksesan penulis.
3. Prof. Dr.Hairunnas, M.Ag, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Ibu Dr. Mahyarni, Se, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim.
5. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku Ketua Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Bapak Fakhurrozi, SE, MM selaku Sekretaris Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
7. Ibu Henni Indrayani, SE, MM selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah bersedia meluangkan waktu untuk berdiskusi, memberikan pengarahan dan membimbingan dalm penulisan skripsi ini. Terimakasih atas ilmu dan saran yang telah ibu berikan selama proses penulisan skripsi ini dilakukan sampai terlaksananya ujian Munaqashah.
8. Seluruh Bapak/ Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan dan mengajarkan ilmunya selama menuntut ilmu pada almamater ini.
9. Civitas Akademika Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang selalu melayani dan memberikan bantuan kepada penulis dalam segala urusan surat menyurat.



**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 milik UIN Suska Riau
- 10 Bapak Endang Syafi'i selaku HRD Mona Plaza Hotel Pekanbaru dan karyawan Mona Plaza Hotel Pekanbaru yang telah bersedia menyisihkan waktunya untuk memberikan bantuan selama pengambilan data.
  - 11 Sahabat sekaligus teman seperjuanganku Darma Yeni, Adinda Oktaviani, Destyana, Gusti Saridevi, Rosyidah Amini, Sri Wulandari dan Aco Palopo. Terimakasih atas dukungan dan semangat yang telah diberikan kepada penulis.
  - 12 Seluruh teman-teman Manajemen Lokal B dan Konsentrasi MSDM Lokal A angkatan 2018, Seluruh teman-teman KKN Babussalam dan teman-teman Pkl PT.Prakarsa Pramandita juga seluruh teman-teman jurusan Manajemen angkatan 2018 Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang saling mendukung satu sama lain dalam menempuh pendidikan dibangku kuliah ini dan saling membantu dalam penyusunan skripsi ini baik secara moril maupun materil yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna dikarenakan terbatasnya pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan segala bentuk saran serta masukan bahan kritik yang membangun dari berbagai pihak.

*Wassalamuallaikum Warahmatullahi Wabarokatuh*

UIN SUSKA RIAU  
Pekanbaru, Maret 2022

**Melisa Ramadani**  
**NIM. 11870120184**





**DAFTAR ISI**

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>ix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan Penelitian .....	7
1.4 Manfaat Penelitian .....	8
1.5 Sistematika Penulisan .....	8
<b>BAB II TELAAH PUSTAKA</b>	
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	10
2.2 Kinerja Karyawan .....	11
a. Pengertian Kinerja .....	11
b. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan .....	12
c. Indikator kinerja .....	17
2.3 <i>Workload</i> ( Beban Kerja ) .....	19
a. Pengertian <i>Wokload</i> .....	19
b. Factor yang mempengaruhi <i>Workload</i> .....	19
c. Indikator <i>Workload</i> .....	20
2.4 Kompensasi <i>Non Financial</i> .....	21
a. Pengertian Kompensasi <i>Non Financial</i> .....	21
b. Faktor yang mempengaruhi Kompensasi <i>Non Financial</i> .....	23
c. Jenis Jenis Kompensasi .....	23
d. Indikator Kompensasi <i>Non Financial</i> .....	25
2.5 Kepuasan Kerja .....	26
a. Pengertian Kepuasan Kerja .....	26
b. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja .....	27

- 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.

c. Indikator kepuasan kerja .....	28
d. Teori teori tentang kepuasan kerja .....	29
2.6 Pengaruh Antar Variabel.....	30
a. Pengaruh <i>Workload</i> terhadap kinerja karyawan .....	30
b. Pengaruh kompensasi <i>Non Financial</i> terhadap kinerja .....	31
c. Pengaruh kepuasan terhadap kinerja karyawan .....	32
2.7 Pandangan Islam .....	33
2.8 Penelitian Terdahulu .....	36
2.9 Kerangka Berpikir .....	39
2.10 Konsep Operasional Variabel .....	40
2.11 Hipotesis .....	42
 <b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian .....	44
3.2 Jenis dan Sumber Data .....	44
3.3 Teknik Pengumpulan Data .....	45
3.4 Populasi dan Sampel .....	47
3.5 Analisis Data .....	47
3.6 Uji Kualitas Data .....	48
a. Uji Validitas Data .....	48
b. Uji Reliabilitas .....	49
3.7 Uji Asumsi Klasik .....	49
a. Uji Normalitas .....	49
b. Uji Multikolinieritas .....	50
c. Uji Heterokedastisitas .....	50
3.8 Analisis Regresi Linier Berganda .....	51
3.9 Uji Hipotesis .....	52
a. Uji Simultan ( Uji F ) .....	52
b. Uji Parsila ( Uji T) .....	52
c. Uji Koefisien Korelasi (R) .....	53
d. Uji Koefisien Determinan ( R <sup>2</sup> ) .....	53



**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 PERUSAHAAN**

4.1 Sejarah Ringkas Pembentukan Mona Plaza Hotel Pekanbaru .....	55
4.2 Visi dan Misi Mona Plaza Hotel Pekanbaru .....	57
4.3 Struktur Organisasi Mona Plaza Hotel Pekanbaru .....	57
4.4 Bagian/ Unit Kerja Perusahaan .....	58
4.5 Aktivitas Perusahaan .....	61

**BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

5.1 Karakteristik Responden .....	64
5.2 Deskriptif Variabel Penelitian .....	64
5.3 Uji Kualitas Data .....	70
1. Uji Validitas .....	70
2. Uji Reliabilitas .....	72
5.4 Uji Asumsi Klasik .....	73
1. Uji Normalitas .....	73
2. Uji Multikolinearitas .....	75
3. Uji Heterokedastisitas .....	76
5.5 Analisis Regresi Linier Berganda .....	77
5.6 Uji Hipotesis .....	78
1. Uji Parsial ( Uji T ) .....	78
2. Uji Simultan ( Uji F ) .....	80
3. Koefisien Determinasi ( R <sup>2</sup> ) .....	81
5.7 Pembahasan .....	82

**BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN**

6.1 Kesimpulan .....	86
6.2 Saran .....	87

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

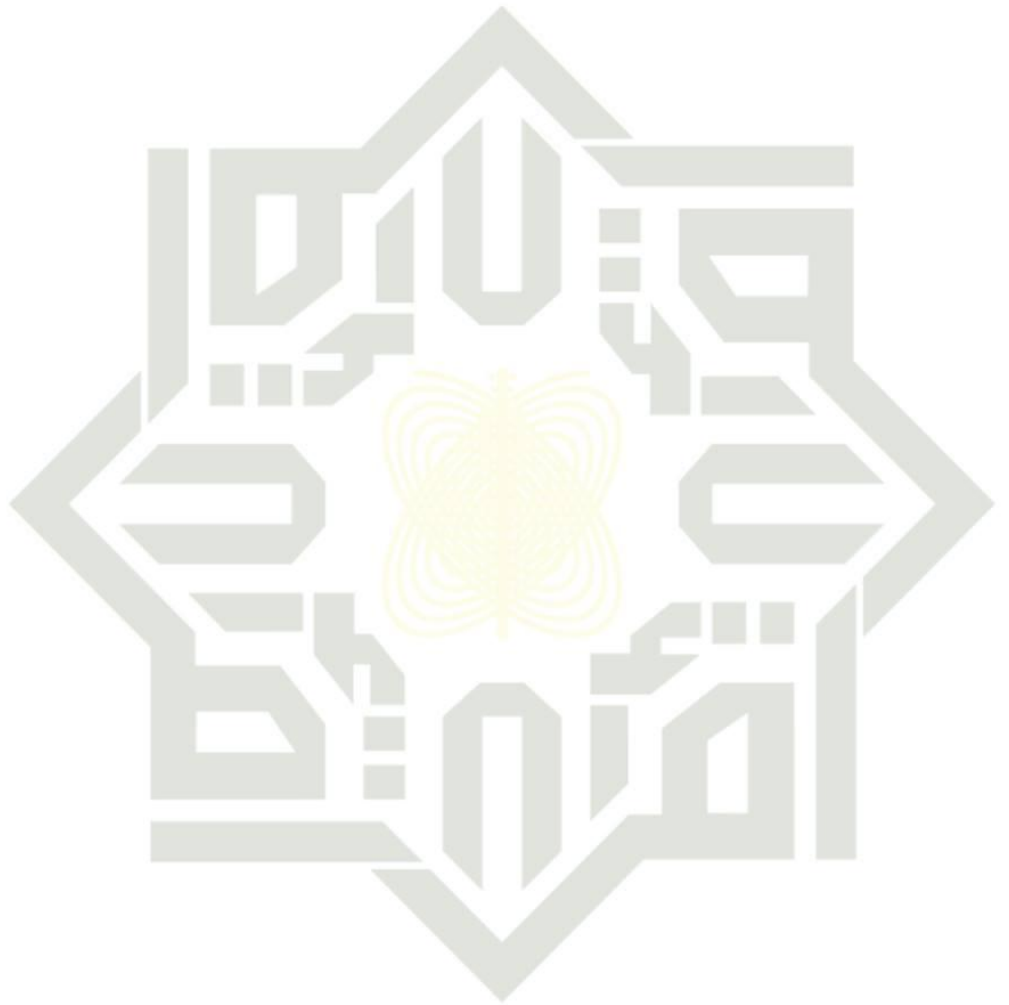
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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

1.1. Jumlah Target dan Realisasi Penjualan Kamar Pada Mona Plaza Hotel Pekanbaru Tahun 2015- 2020 .....	1
1.2. Daftar Jumlah Karyawan Mona Plaza Hotel Pekanbaru Tahun 2021 .....	2
1.3. Data Keluar masuknya Karyawan tahun 2017- 2020 .....	6
2. Penelitian Terdahulu .....	36
2.1. Konsep Operasional Variabel .....	40
2.2. Interpretasi Perhitungan Korelasi .....	54
3. Interpretasi Perhitungan Korelasi .....	64
5. Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	64
5.1. Analisis Deskriptif Variabel <i>Workload</i> .....	64
5.3 Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi <i>Non Financial</i> .....	66
5.4 Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja .....	67
5.5 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja .....	69
5.6 Hasil Uji Validitas .....	71
5.7 Hasil Uji Reliabilitas .....	73
5.8 Hasil Multikolinearitas .....	75
5.9 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda .....	77
5.10 Hasil Uji Parsial ( Uji T ) .....	79
5.11 Hasil Uji Simultan ( Uji F ) .....	80
5.12 Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	81

## DAFTAR GAMBAR

1. Kerangka Berpikir .....	39
4. Struktur Organisasi Mona Plaza Hotel Pekanbaru .....	58
5. Uji Normalitas Garis Plot .....	74
5. Uji Heterokedastisitas Garis <i>Scatterplot</i> .....	76



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 1.1

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

### Latar Belakang

Pada zaman sekarang dunia bisnis semakin maju, dengan banyaknya tempat wisata yang didukung dengan perkembangan bisnis perhotelan, restoran, transportasi serta biro perjalanan. Semua itu berhubungan dengan industry pariwisata yang membuat konsumen berminat untuk mencicipi dan memanfaatkan fasilitas hotel dan fasilitas lainnya. Untuk mencapai tujuan perusahaan yaitu membuat konsumen puas dengan pelayanan maka diperlunya kinerja karyawan yang baik.

Kinerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan, Kasmir (2016). Tentunya kinerja karyawan yang meningkat dapat dipastikan akan mempengaruhi tercapainya suatu tujuan organisasi/perusahaan dalam mencapai keuntungan. Akan tetapi jika kinerja karyawan menurun maka dapat dipastikan tujuan perusahaan tidak akan tercapai sesuai dengan apa yang telah ditargetkan.

Tabel 1.1: Jumlah Target dan Realisasi Penjualan Kamar Pada Mona Plaza Hotel Pekanbaru Tahun 2015 – 2020

Tahun	Jumlah Kamar	Target	Realisasi	Persentase (%)
2015	80	20.550	14.888	72,4%
2016	80	20.550	16.380	79,7%
2017	80	20.550	17.659	85,9%
2018	80	20.550	8.646	42,07%
2019	80	20.550	11.679	56,8%
2020	80	20.550	16.300	79,3%

Sumber: Mona Plaza Hotel Pekanbaru, 2021



**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 wawancara yang telah dilakukan peneliti bahwa setiap tahunnya Mona Plaza Hotel Pekanbaru memiliki target penjualan kamar. Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat pada tahun 2017 penjualan kamar tertinggi yaitu 85,9%, namun jumlah tersebut berangsur angsur menurun. Ada Indikasi mengenai fenomena ini dipengaruhi oleh kinerja karyawan yang diberikan kepada Mona Plaza Hotel Pekanbaru.

Mona Plaza Hotel Pekanbaru merupakan perusahaan yang bergerak dibidang Jasa Perhotelan, dan juga termasuk salah satu hotel berbintang dua. Yang berlokasi di Jalan HR.Soebrantas KM18, Pekanbaru, Riau. Pertumbuhan hotel di kota Pekanbaru mengalami peningkatan yang didorong oleh upaya yang dilakukan pemerintah daerah untuk menjadikan kota Pekanbaru sebagai kota tujuan wisata. Hal ini dapat mempengaruhi persaingan antar pelaku hotel di Kota Pekanbaru. Untuk dapat sampai ketujuan itu perusahaan memerlukan Karyawan yang baik. Hotel Plaza Mona Pekanbaru mempunyai beberapa bidang pekerjaan. Hal tersebut dapat dilihat dari data jumlah karyawan yang di miliki oleh Mona Plaza Horel Pekanbaru pada tabel berikut :

Tabel 1.2 :Daftar Jumlah Karyawan Mona Plaza Hotel Pekanbaru Tahun 2021

No	Bidang Pekerjaan	Jumlah Karyawan
1	A & G ( General Manager )	1 Orang
2	HRD	1 Orang
3	Marketing	2 Orang
4	Accounting	2 Orang
5	Front Office	3 Orang
6	F & B Product	6 Orang
7	F & B Service	2 Orang
8	Housekeeping	7 Orang
9	POMEC	4 Orang
10	Security	4 Orang
<b>Total Karyawan</b>		<b>32 Orang</b>

Sumber: Mona Plaza Hotel Pekanbaru,2021



Berdasarkan Tabel 2, maka dapat dilihat keseluruhan jumlah tenaga kerja yang di miliki Mona Plaza Hotel Pekanbaru berjumlah 32 Orang. Dari hasil wawancara peneliti dengan salah satu karyawan, terdapat beberapa fenomena terkait dengan variabel peneliti. Bahwa setiap tahunnya Mona Plaza Hotel mempunyai target yang harus di capai dan target harus dilaksanakan dengan baik. Setiap hari mereka melakukan pekerjaan dengan giat agar target-target tersebut bisa terlaksana.

Seperti pada bagian Housekeeping beban kerja selain beban pokok mereka, disaat tamu full mereka bisa merangkap peran sebagai pelayan disaat makan, F & B Service yang hanya beranggotakan dua orang terkadang merasa keteteran disaat tamu full. Hal ini tidak hanya di rasakan oleh housekepping saja dibagian lain mereka juga ikutan membantu pekerjaan demi tercapainya kepuasan pelanggan dan tercapainya tujuan perusahaan, walaupun terkadang mereka merasa terbebani. Mereka tetap mengerjakan dengan sebaik mungkin.

Dikutip dari Jurnal penelitian Febrianti (2013) dikatakan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan pekerjaan, komitmen karyawan yang rendah, motivasi karyawan yang rendah, kurangnya disiplin karyawan, dan tingginya beban kerja yang diberikan perusahaan.

Beban kerja menjadi salah satu factor yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan. Beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan, namun beban kerja yang terlalu berlebihan dapat menurunkan

#### 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 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.

kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu tentang beban kerja terhadap kinerja yang dilakukan oleh Nabawi (2019).

Kompensasi adalah suasana kerja ataupun lingkungan kerja memiliki hubungan yang kuat dengan kepuasan kerja karyawan, jika kompensasi, lingkungan kerja baik dan meningkat maka karyawan akan bertambah puas, sehingga karyawan berusaha untuk bekerja dengan sebaik-baiknya, dalam Kasmir (2019)

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara kompensasi dan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.

Setiap kebijakan yang dilakukan perusahaan mengenai kompensasi baik financial ataupun *nonfinancial* mempengaruhi terhadap kinerja, Kebijakan yang tidak memadai akan mengurangi tingkat kinerja atau prestasi kerja karyawan.

Bentuk kompensasi yang mencakup berbagai macam penghargaan biasanya diterima secara langsung dan tidak langsung oleh karyawan. Misalnya, Kompensasi *Non Financial* biasanya diterima karyawan melalui kepuasan kerja bahwa seseorang menerima dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologi atau fisik dimana seorang bekerja.

Aspek kompensasi *Non financial* melibatkan kedua factor psikologi dan fisik dalam lingkungan organisasi bekerja. Biasanya, suatu organisasi tidaklah mungkin menyediakan paket kompensasi yang sempurna, mengingat nilai kompensasi yang diberikan tetap sifatnya relatif. Artinya, bagi seorang karyawan bahwa kompensasi yang diterima sudah sangat memadai 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.

#### © Hak cipta milik UIN Suska Riau

mampu mencukupi semua kebutuhannya, tetapi bagi orang lain dengan nilai yang sama masih sangat rendah dan tidak mampu memotivasinya untuk bekerja optimal. Meskipun demikian, untuk memastikan bahwa sistem penghargaan mereka telah efektif dan memenuhi kebutuhan karyawan, sejumlah organisasi secara regular melakukan survei dan penyesuaian paket kompensasi mereka sendiri secara teknis, legal, dan finansial sehingga setidaknya mampu diselaraskan dengan keinginan karyawan. Sinambela (2019).

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan peneliti kepada pihak HRD Mona Plaza Hotel Pekanbaru, pernah memberikan kompensasi *non financial* kepada karyawan berupa sertifikat penghargaan, tetapi sepuluh tahun terakhir kompensasi *non financial* itu tidak lagi diterapkan, Di Mona Plaza Hotel juga tidak ada memberi pelatihan kepada karyawannya.

Kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai kesesuaian antara harapan seorang karyawan dengan keuntungan yang ia dapatkan dari pekerjaannya tersebut. Karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung menghasilkan hasil kerja atau kinerja yang lebih tinggi bahkan memungkinkan untuk melakukan pengembangan individual secara inisiatif untuk kemajuan organisasi. Karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya cenderung hanya akan menyelesaikan tugas tempat kerja pada batas minimum. Kepuasan kerja memiliki hubungan langsung dengan kinerja karyawan (Than, Pham dan Pham, 2016).

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 1.3: Data keluar masuknya karyawan tahun 2017 – 2020

Tahun	Jumlah Awal Karyawan	Jumlah Karyawan		Jumlah Akhir Karyawan	LTO (%)
		Keluar	Masuk		
2017	40 Orang	20	0	20 Orang	66,6
2018	20 Orang	20	22	22 Orang	68,7
2019	22 Orang	0	15	37 Orang	101,3
2020	37 Orang	3	11	45 Orang	113,9

Sumber: Mona Plaza Hotel Pekanbaru, 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat keluar masuknya karyawan, peningkatan dan penurunan setiap tahunnya . Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti dengan pihak HRD Mona Plaza Hotel Pekanbaru bahwa karyawan yang keluar salah satunya alasanya berfikir masa depan, maksudnya mereka memilih keluar dari perusahaan demi mengembangkan kemampuannya.

Maka dari itu, dari uraian yang telah penulis kemukakan diatas, maka penulis tertarik mengangkat masalah ini menjadi sebuah penelitian dengan judul **“PENGARUH WORKLOAD , KOMPENSASI NON FINANCIAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA MONA PLAZA HOTEL PEKANBARU”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan peneliti terhadap latar belakang yang telah disebutkan diatas, maka peneliti merumuskan masalah- masalah yang timbul dalam meningkatkan kinerja karyawan. Adapun perumusan masalah tersebut dapat dilihat dari Variabel:



#### 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 milik UIN Suska Riau

1. Apakah *Workload* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Mona Plaza Hotel Pekanbaru ?
2. Apakah Kompensasi *Non Financial* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Mona Plaza Hotel Pekanbaru ?
3. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Mona Plaza Hotel Pekanbaru ?
4. Apakah *Workload*, Kompensasi *Non Financial* dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Mona Plaza Hotel Pekanbaru ?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menguji dan menemukan bukti secara empiris mengenai:

1. Untuk mengetahui *workload* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Mona Plaza Hotel Pekanbaru.
2. Untuk Mengetahui Kompensasi *Non Financial* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Mona Plaza Hotel Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui Kepuasan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Mona Plaza Hotel Pekanbaru.
4. Untuk mengetahui *Workload*, Kompensasi *Non Financial* dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Mona Plaza Hotel Pekanbaru.





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

### 1.4

#### © Hak cipta milik UIN Suska Riau

### Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, diharapkan penelitian ini memberikan manfaat sebagai berikut:

#### 1. Bagi Penulis

Dengan penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi penulis sendiri untuk memperluas dan memperdalam wawasan dibidang manajemen, khususnya masalah *Workload*, *Kompensasi Non Financial*, *Kepuasan Kerja*, kinerja dan sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan program S1.

#### 2. Bagi Mona Plaza Hotel

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukkan bagi Mona Plaza Hotel Pekanbaru dalam upaya mencapai kinerja kerja karyawan yang baik kedepanya.

#### 3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.

### 1.5

### Sistematika Penulisan

#### BAB I: PENDAHULUAN

Dalam bab ini peneliti akan menguraikan tentang latar belakang, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian dan Sistematika Penulisan.

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: TELAAH PUSTAKA

Dalam bab ini peneliti menguraikan tentang kajian teori mengenai *Workload*, *Kompensasi Non Financial*, *Kepuasan Kerja* dan *Kinerja Karyawan*.

## BAB III: METODE PENELITIAN

Pada bab ini diuraikan lokasi dan waktu penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel dan analisis data.

## BAB IV: GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini berisi gambaran umum dari lokasi penelitian, yaitu Mona Plaza Hotel Pekanbaru. Seperti sejarah, visi dan misi, struktur perusahaan atau instansi dan kegiatan perusahaan

## BAB V: HASIL PENELITIAN dan PEMBAHASAN

Bab ini ini menyajikan hasil penelitian dan pembahasan Tentang Pengaruh *Workload*, *Kompensasi Non Financial*, *Kepuasan Kerja* Terhadap *Kinerja Karyawan* Pada *Mona Plaza Hotel Pekanbaru*

## BAB VI: PENUTUP

Bab ini merupakan bagian akhir dari penelitian yang berisikan kesimpulan dan saran yang bermanfaat bagi pembaca dan penelitian-penelitian selanjutnya sebagai masukan ataupun pertimbangan.

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

### TELAAH PUSTAKA

#### 2.1 Manajemen Sumberdaya Manusia

Menurut Hasibuan (2018) 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.

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.

Sumber daya manusia adalah aset penting yang dimiliki perusahaan, sumber daya manusia memegang peran penting guna untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Kasmir (2019) 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.



Manajemen Sumber Daya Manusia diartikan sebagai proses dan upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, dan mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Mulai dari memilih siapa saja yang memiliki kualifikasi dan pantas dan menduduki posisi dalam perusahaan ( *The man on the right place* ) yang disyaratkan perusahaan sehingga bagaimana agar kualifikasi dapat dipertahankan bahkan ditingkatkan serta dikembangkan dari waktu ke waktu. Jadi, sumber daya manusia ini prosesnya itu berkelanjutan, sejalan dengan operasional perusahaan, sehingga sumber daya manusia ini memiliki peranan penting di organisasi perusahaan.

Hasibuan (2013) mendefinisikan Sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu tereujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat tertentu.

Menurut Sinambela (2017) Manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya atau aset yang utama, melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik.

## 2. Kinerja Karyawan

### a. Pengertian Kinerja

Menurut Afandi (2018) Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi,

#### 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.

baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperhatikan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Kinerja adalah suatu konsep yang multidimensional mencakup tiga aspek yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*), dan prestasi (*accomplishment*).

Menurut Hasibuan (2016), Kinerja adalah suatu hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, ketangguhan dan waktu.

Sinambela (2012), mengemukakan “bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu”.

Dari beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan Kinerja Karyawan merupakan sebuah hasil ataupun pencapaian seseorang karyawan baik berupa tugas, tanggung jawab ataupun kemampuan yang dilakukan untuk mencapai sebuah tujuan tertentu.

**b. Faktor yang mempengaruhi kinerja Karyawan**

Dalam Kasmir (2016) tidak selamanya bahwa kinerja karyawan dalam kondisi seperti ini yang diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri ataupun organisasi. Banyak kendala yang mempengaruhi kinerja baik kinerja organisasi maupun kinerja individu. ada baiknya seorang pemimpin harus terlebih dulu mengkaji faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya.

**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 faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut :

1) Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja baik pula, demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar, maka akan memberikan hasil yang kurang baik pula, yang pada akhirnya akan menunjukkan kinerja yang kurang baik.

2) Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak atau kurang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya, maka pasti akan mengurangi hasil atau kualitas pekerjaannya yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerjanya.



#### 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) Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Sebaliknya jika suatu pekerjaan tidak memiliki rancangan pekerjaan yang baik maka akan sulit untuk menyelesaikan pekerjaannya secara cepat dan benar. Pada dasarnya rancangan pekerjaan diciptakan untuk memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dengan demikian, rancangan pekerjaan akan mampu meningkatkan kinerja karyawannya. Demikian pula sebaliknya dengan perusahaan yang tidak memiliki rancangan pekerjaan yang kurang baik akan sangat mempengaruhi kinerja karyawannya.

- 4) Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

- 5) Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat

dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja seseorang. Makin termotivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan maka kinerja akan meningkat, demikian pula sebaliknya makin tidak termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya, maka kinerjanya akan turun.

#### 6) Kepemimpinan

Perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang dan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasannya. Hal ini tentu akan dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Demikian pula jika perilaku pemimpin yang tidak menyenangkan, tidak mengayomi, tidak mendidik dan tidak membimbing akan menurunkan kinerja bawahannya.

#### 7) Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya kepemimpinan yang otoriter. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya. Misalnya untuk organisasi tertentu dibutuhkan gaya otoriter atau demokratis, dengan alasan tertentu pula.

#### 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.

8) Budaya Organisasi

Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan.

9) Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau peraaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik. Demikian pula jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut memppengaruhi hasil kerja karyawan.

10) Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja sesama rekan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan.

11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja bersungguh - sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang 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.

12) **Komitmen**

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya.

13) **Disiplin Kerja**

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya waktu kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan.

Menurut Widodo (2015), kinerja dipengaruhi oleh:

- 1) Kualitas dan kemampuan pegawai, hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental (stress kerja) dan kondisi fisik pegawai.
- 2) Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi dan hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja).
- 3) Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

**c. Indikator Kinerja**

Menurut Lohman (dalam Abdullah 2014), indikator kinerja adalah suatu variabel yang digunakan untuk mengekspresikan 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.

kuantitatif dan efisiensi proses atau operasi dengan berpedoman pada target-target dan tujuan organisasi.

Untuk mengetahui tingkat keberhasilan yang dicapai pegawai maka perlu adanya pengukuran kinerja seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2013) :

1) Kualitas

Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2) Kuantitas

Seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja pegawai itu masing masing.

3) Tanggung Jawab

Kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

4) Kerja Sama

Menyatakan kemampuan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan orang lain baik atasan maupun karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan.

5) Inisiatif

Bersehat dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, serta kemampuan dalam mengambil resiko dan membuat suatu keputusan yang baik tanpa adanya pengarahan terlebih dahulu dari atasan.

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.

## 2.3 *Workload* ( **Beban Kerja** )

### a. **Pengertian *Workload* ( **Beban Kerja** )**

Menurut Munandar, (2012) beban kerja dapat di bedakan kedalam beban kerja berlebih atau beban kerja sedikit “ kuantitatif” yang timbul sebagai akibat dari tugas-tugas yang terlalu banyak atau sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, dan beban kerja berlebihan atau terlalu sedikit “ kualitatif” yaitu jika seorang tidak mampu melakukan suatu tugas, atau tugas tidak menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.

Sunyoto (2012) mengemukakan bahwa beban kerja adalah beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Hal ini bisa di sebabkan oleh tingkat keahlian yang di tuntutan terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya.

Koesomowidjojo (2017) mengemukakan bahwa beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu.

### b. **Faktor Yang mempengaruhi *Workload* ( **Beban Kerja** )**

Artadi (2015), faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja



**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.

2) Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal.

**c. Indikator *Workload* (Beban Kerja)**

Menurut Koesomowidjojo (2017) beberapa indikator untuk mengetahui seberapa besar beban kerja yang diempu oleh karyawan.

1) Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik.

2) Penggunaan waktu kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP (Standar Operasional Prosedur) tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, ada kalanya suatu organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit.

3) Target yang harus dicapai

Target kerja yang ditetapkan perusahaan tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbangnya antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan kan semakin besar beban kerja yang dirasakan 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.

## 2.4 Kompensasi *Non Financial*

### a. Pengertian Kompensasi *Non Financial*

Menurut Sastrohadiwiryo (2015) mengatakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Samsudin 2006 dalam Kadarisman (2012) Kompensasi mengandung arti yang lebih luas dari pada upah dan gaji. Upah atau gaji lebih menekankan pada balas jasa yang bersifat finansial, sedangkan kompensasi mencakup balas jasa finansial maupun non finansial.

Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan Kasmir (2019)

### b. Faktor yang mempengaruhi Kompensasi *Non Financial*

Faktor-faktor tersebut menurut Kasmir (2019) 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.

**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) 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 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



#### 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.

yang melebihi sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan maka kompensasi akan meningkat.

Kompensasi *Non Finansial* mencakup berbagai bentuk kepuasan yang diterima oleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau yang berupa lingkungan psikologi dan lingkungan fisik tempat seseorang bekerja. Kepuasan yang berasal dari pekerjaan antara lain berupa tugas tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, dan peluang untuk mengembangkan diri. Contoh kepuasan yang berasal dari lingkungan kerja adalah rekan kerja yang menyenangkan, atasan yang kompeten, kondisi kerja yang nyaman, dan penyediaan kafetaria. Marwansyah (2019).

#### c. Jenis Jenis Kompensasi

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

##### 1) Kompensasi Keuangan (*Finansial*)

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.

##### 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

#### 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 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 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:

#### 1) Gaji

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

#### 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

#### 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 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.

#### 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.

Kompensasi tidak langsung adalah kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan karyawan. Contoh: Asuransi, dan bantuan social karyawan.

#### d. Indikator Kompensasi *Non Financial*

Menurut Simamora (2015) Kompensasi *non finansial* terdiri dari kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan psikologi dan tau fisik dimana orang itu bekerja . Kompensasi non financial dibagi menjadi dua, yaitu: Pekerjaan (Tugas yang menarik, Tantangan dalam bekerja, Tanggung jawab, pengakuan, rasa pencapaian) dan lingkungan kerja (kebijakan yang sehat, supervise



**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.

yang kompeten, teman kerja yang menyenangkan, nyaman bertugas, fasilitas).

Menurut Rivai (2015) Kompensasi *Nonfinancial* terdiri dari dua yaitu: Karena karir ( aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa). Lingkungan Kerja (dapat pujian, persahabatan, nyaman bertugas, menyenangkan, kondusif).

## 2.5. Kepuasan Kerja

### a. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Kasmir (2016) 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 ikut mempengaruhi hasil kerja karyawan. Jadi dengan demikian kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja.

Seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan kerja diperolehnya dari pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima ( Robbins, 2015 ).

**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.

**b. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja**

Mullin dalam Wijono (2011), mengemukakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja meliputi:

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

Menurut Sutrisno ( 2016 ) faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

- 1) Faktor Psikologis, Faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan Ringkasan pekerjaan dan tugas – tugas
- 2) Faktor Sosial, Faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.
- 3) Faktor Fisik, Faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu

**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.

istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan dan umur.

- 4) Faktor Finansial, Faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam – macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya

**c. Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut Hasibuan ( 2013) adapun indikator-indikator kepuasan kerja meliputi antara lain:

- 1) Menyenangi pekerjaannya

Orang yang menyadari betul arah kemana ia menjurus, mengapa ia menempuh jalan itu, dan bagaimana caranya ia harus menuju sasarannya. Ia menyenangi pekerjaannya itu karena ia bisa mengerjakannya dengan baik.

- 2) Mencintai pekerjaannya

Memberikan sesuatu yang terbaik mencurahkan segala bentuk perhatian dengan segenap hati yang ia miliki dengan segala upaya untuk tujuan hasil yang terbaik bagi pekerjaannya. Karyawan mau mengorbankan dirinya walaupun susah, walaupun sakit, dengan tidak mengenal waktu, dimanapun karyawan berada selalu memikirkan pekerjaannya.



**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) Moral kerja

Suasana batin dimaksud berupa perasaan senang atau tidak senang, bergairah atau tidak bergairah dan bersemangat atau tidak bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan.

4) Kedisiplinan

Kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan keterlibatan.

5) Prestasi kerja

Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

**d. Teori – Teori tentang Kepuasan Kerja**

Menurut Rivai (2015) teori tentang kepuasan kerja yaitu:

- 1) Teori Ketidaksesuaian ( *Discrepancy Theory* ). Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat *discrepancy* yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

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) Teori Keadilan ( *Equity Theory* ). Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan ( *equity* ) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan. Input adalah factor bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan perlengkapan yang dipergunakan untuk melaksanakan pekerjaannya.
- 3) Teori Dua Faktor ( *Two Factor theory* ). Menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaannya itu bukan variabel yang kontinu. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* atau motivator dan *dissatisfies*.

## 2.6 Pengaruh Antar Variabel

### a. Pengaruh *Workload* Terhadap Kinerja Karyawan

Kasmir (2016) menyatakan bahwa tekanan beban kerja dapat menjadi positif, dan hal ini mengarah ke peningkatan kinerja. Adanya penerapan beban kerja membuat karyawan dituntut untuk mengeluarkan seluruh potensi yang dimiliki. Beban kerja yang tinggi menjadikan penilaian kinerja yang dilakukan oleh supervisor menjadi sangat

**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.

penting, karena berkaitan dengan kinerja serta besaran bonus yang akan diterima karyawan. Dalam persepsi karyawan, beban kerja merupakan penilaian individu mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental misalnya untuk mengingat hal-hal yang diperlukan, konsentrasi, mendeteksi permasalahan, mengatasi kejadian yang tak terduga dan membuat keputusan dengan cepat yang berkaitan dengan pekerjaan dan kekuatan fisik untuk menggiling, melinting, dan mengangkat yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Apabila individu tersebut memiliki persepsi yang positif maka mereka akan menganggap beban kerja sebagai tantangan dalam bekerja sehingga mereka lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja dan menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya maupun perusahaan tempat bekerja. Sebaliknya jika persepsi negatif yang muncul maka beban kerja dianggap sebagai tekanan kerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja individu, memiliki dampak negatif bagi dirinya maupun perusahaan tempat bekerja.

**b. Pengaruh Kompensasi *Non Financial* Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Rivai (2016) “kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan, pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas ke organisasi”.



**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 diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikannya kepada perusahaan. Jika perusahaan memberi kompensasi yang layak dan adil sesuai dengan jasa yang diberikan oleh karyawan, dan kompensasi tersebut dapat mencukupi kebutuhan hidupnya maka karyawan diduga tidak akan berpikir untuk berpindah kerja lagi, atau menerima pekerjaan dari perusahaan lain. Jadi, semakin baik kompensasi yang diterima karyawan diduga semakin tinggi pula loyalitas karyawan tersebut terhadap perusahaan.

**c. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Kepuasan adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang di hasilkan 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).

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



**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.

akhirnya akan terus memperbaiki kinerja mereka. Dengan demikian jugak sebaliknya kinerja yang tinggi akan memengaruhi 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. Pandangan Islam Terkait Dengan Pengaruh *Workload*, Kompensasi *Non Financial* dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Mona Plaza Hotel Pekanbaru**

**1. Pandangan Islam Tentang Kinerja**

Kinerja adalah Kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan kerjaan. Level Of Performance diartikan sejauh mana keberhasilan seseorang atau organisasi dalam menyelesaikan pekerjaanya. Ayat Al-Qur'an Tentang Kinerja.

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٌ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

Artinya: Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan (Al-Qur'an surat Al-Ahqaf ayat 19)

Dari ayat tersebut Allah pasti akan membalas setiap apa yang dikerjakan umatnya. Maksudnya jika seseorang melakukan pekerjaan dengan baik maka hasilnya akan bagus, baik untuk diri sendiri maupun organisasinya. Begitu juga sebaliknya jika seseorang melakukan pekerjaan dengan tidak baik atau tidak sungguh maka hasil yang didapat juga tidak baik untuk dirinya sendiri maupun organisasinya

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. Pandangan Islam Tentang *Workload* ( Beban Kerja )

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا  
 لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إِيْرًا كَمَا  
 حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ  
 وَأَعْفُ عَنَّا وَاعْفِرْ لَنَا وَارْحَمْنَا أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ  
 الْكَافِرِينَ

Artinya: Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (mereka berdoa): "Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau hukum Kami jika Kami lupa atau Kami tersalah. Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau bebaskan kepada Kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebaskan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau pikulkan kepada Kami apa yang tak sanggup Kami memikulnya. beri ma'afilah kami; ampunilah kami; dan rahmatilah kami. Engkaulah penolong Kami, Maka tolonglah Kami terhadap kaum yang kafir."

Ayat diatas menjelaskan bahwasanya bertindaklah sesuai dengan kemampuan dan jangan berlebih-lebihan dalam melakukan sesuatu pekerjaan diluar batas yang dimiliki. Islam tidak mengenal eksploitasi terhadap kemampuan karyawan dan membebani dengan pekerjaan yang melebihi kemampuannya. Maka hal ini akan memicu timbulnya permusuhan antara atasan dan pekerja, atau akan terdapat persatuan serikat buruh, kelompok pengusaha yang kan mengotak-angotakakn kehidupan masyarakat.



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. Pandangan Islam Tentang Kompensasi *Non Financial*

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya : “Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah 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.

### 4. Pandangan Islam Tentang Kepuasan Kerja

وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِن شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ وَلَئِن كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ ﴿٧﴾

Artinya: “Sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti akan menambah(nikmat) kepadamu, dan jika kamu mengingkari(nikmat-ku), maka sesungguhnya azab-ku sangat pedih”. (Q.S Ibrahim ayat 7)

Bekerja dengan tidak disertai ikhlas, sabar dan syukur bisa menjadikan orang bermuka cemberut dala menyelesaikan tugas. Orang yang menyelesaikan tugas dengan rasa ikhlas, sabar dan syukur mempunyai aura tubuh yang menggembirakan. Dan diiringi pekerjaan selesai, output yang diperoleh dan target yang tercapai.

## 2.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang menjadi rujukan dalam penelitian sekarang adalah sebagai berikut :

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
	Gusti Agung Wulan Permata Sari,dkk/ Jurnal IPTA. Vol 4 No 2 (2016)	Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Internasional Ngurah Rai Bali	X1: Kompensa si Finansial X2: Kompensa si Non Financial Y: Kinerja	Dari hasil pengujian yang dilakukan pada penelitian terbukti, bahwa Kompensasi Financial dan Kompensasi Non Financial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
	Moh Rizal Arfani, Bachruddin Saleh Luturlean/ Jurnal e- proceeding of Management, Vol.5 No.2 (2018)	Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sucofindo Cabang Bandung	X1: Stres Kerja X2: Beban Kerja Y: Kinerja	Dari hasil Pengujian yang telah dilakukan, Bahwa stress kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di

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.

				PT.Sucofindo Cabang Bandung.
	Rocky P Rindorindo/ Jurnal EMBA, Vol.7 No.4 (2019)	Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri	X1: Beban Kerja X2: Stres Kerja X3: Kepuasan Kerja Y: Kinerja	Dari hasil Pengujian yang telah dilakukan, beban kerja, stress kerja dan Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Gran Puri
4.	Setiyo Purwanto/ DIJDBM, Vol.2 (2021)	The Effect Of Compensation And Performance Assessment On Employee Satisfaction Through Competency As A Mediation Variable (Case Study At PT. Vindo International)	X1: Compensa tion X2: Performan ce Appraisal X3: Job Satisfactio n Y: Competen ce	Dari hasil Pengujian yang telah dilakukan, Bahwa Compensation, Performance Appraisal and Job Satisfaction berpengaruh signifikan terhadap competence
	Tasman/ BIRCI- Journal, Vol.4 No.3	The Influence of Work	X1: Work Environm	Dari hasil Pengujian yang telah 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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

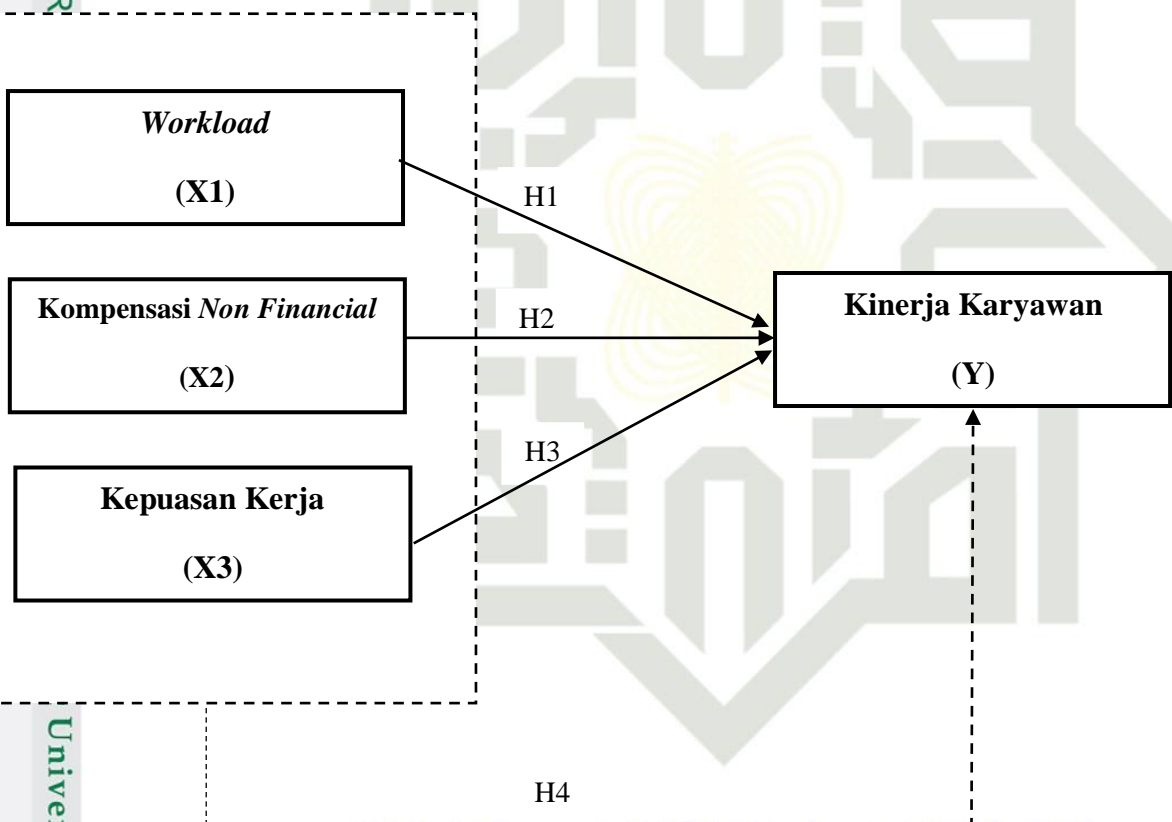
(2021)	Environment, Promotion, and Job Satisfaction on Employee Performance	ent X2: Promotion X3: Job Satisfaction Y: Employee Performance	bahwa Work Environment, Promotion, Job Satisfaction berpengaruh signifikan dan positif terhadap Employee Performance.
N.Lilis Suryani/ JENIUS, Vol.3 No.3 (2020)	Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Agung Persada Di Jakarta	X1: Kompensasi. X2: Kepuasan Kerja Y: Kinerja	Dari hasil Pengujian yang telah dilakukan, Bahwa Kompensasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
Fernando Reinhard Tjiabrata/ Jurnal EMBA, Vol.5 No.2 (2017)	Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado	X1: Beban Kerja X2: Lingkungan Kerja Y: Kinerja	Dari hasil Pengujian yang telah dilakukan, Bahwa Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Sabar Ganda Manado

## 2.9 Kerangka Pikir

Kerangka pemikiran yang diajukan untuk penelitian ini didasarkan pada hasil telaah teoristis seperti yang diuraikan sebelumnya. Untuk lebih memudahkan pemahaman tentang kerangka pemikiran penelitian ini, maka dapat dilihat dalam gambar berikut

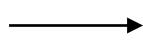
Kerangka Berpikir Pengaruh *Workload*, Kompensasi *Non Financial* dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Mona Plaza Hotel Pekanbaru.

Gambar 1. Kerangka Pemikiran

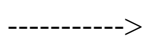


Sumber : Mangkunegara (2013)

### Keterangan :



: Hubungan Secara Parsial



: Hubungan Secara Simultan

## 2.10 Konsep Operasional Variabel

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
Kinerja ( Y )	Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka. (Mulyadi 2015)	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Kerjasama 4. Tanggung Jawab 5. Inisiatif <b>Mangkunegara (2013)</b>	Likert
Workload/Beban Kerja( X1)	beban kerja dapat dibedakan kedalam beban kerja berlebih atau beban kerja sedikit “ kuantitatif” yang timbul sebagai akibat dari tugas-tugas yang terlalu banyak atau sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, dan beban kerja berlebihan atau terlalu sedikit “ kualitatif” yaitu jika seorang tidak mampu melakukan suatu tugas, atau tugas tidak menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga	1. Kondisi Pekerjaan 2. Penggunaan waktu kerja 3. Target yang harus dicapai <b>Koesomowidjojo(201: 38)</b>	Likert

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 mengemukakan 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.

	kerja. <b>Munandar (2012)</b>		
Kompensasi <i>Non Financial</i> (X2)	Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. <b>Sastrohadiwiryono (2015)</b>	1. Pekerjaan (Tugas yang menarik,tantangan dalam bekerja,tanggung jawab, pengakuan, rasa pencapaian) 2. Lingkungan kerja (kebijakan yang sehat,supervise yang kompoten, teman kerja yang menyenangkan, Nyaman Bertugas, fasilitas) <b>Simamora (2015)</b>	Likert
Kepuasan Kerja (X3)	<b>Menurut Kasmir (2016)</b> Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.	<b>Rivai ( 2015)</b> 1. Isi Pekerjaan 2. Supervisi 3. Organisasi dan Manajemen 4. Kesempatan Untuk Maju 5. Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya 6. Rekan Kerja 7. Kondisi Pekerjaan	Likert

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. Hipotesis

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan di latar belakang masalah serta berpegang pada telaah pustaka yang masih bersifat teoritis, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

Berdasarkan Penelitian yang dilakukan oleh Moh Rizal Arfani dan Bachruddin Saleh Luturlean (2018) terbukti bahwa *Workload* (Beban Kerja) memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan di PT.Sucofindo Cabang Bandung .

### 1. Hipotesis 1

**H<sub>0</sub>** : Diduga *Workload* ( Beban Kerja ) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Mona Plaza Hotel Pekanbaru

**H<sub>a</sub>** : Diduga *Workload* ( Beban Kerja ) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Mona Plaza Hotel Pekanbaru

Berdasarkan Penelitian yang dilakukan oleh N.Lilis Suryani (2020) terbukti bahwa Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Mitra Agung Persada Di Jakarta

### 2. Hipotesis 2

**H<sub>0</sub>** : Diduga *Non Financial* secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Mona Plaza Hotel 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.

**H<sub>a</sub>** : Diduga *Non Financial* Secara Parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Mona Plaza Hotel Pekanbaru

Berdasarkan Penelitian yang dilakukan oleh Timoti Hendro (2018) terbukti bahwa kepuasan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Di CV.Karya Gemilang

3. Hipotesis 3

**H<sub>0</sub>** : Diduga Kepuasan Kerja Secara Parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pada Mona Plaza Hotel Pekanbaru

**H<sub>a</sub>** : Diduga Kepuasan Kerja Secara Parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Mona Plaza Hotel Pekanbaru

Berdasarkan Penelitian yang dilakukan Rocky P Rindorindo (2019) terbukti bahwa Beban Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Berpengaruh Signifikan terhadap kinerja Karyawan Hotel Gran Puri.

4. Hipotesis 4

**H<sub>0</sub>** : Diduga *Workload*, *Kompensasi Non Financial* dan Kepuasan Kerja Secara Simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja pada Mona Plaza Hotel Pekanbaru

**H<sub>a</sub>** : Diduga *Workload*, *Kompensasi Non Financial* dan Kepuasan Kerja Secara Simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Mona Plaza Hotel 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.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di wilayah Pekanbaru dengan obyek penelitian yaitu Mona Plaza Hotel Pekanbaru yang berlokasi di jalan HR.Soebrantas KM 18, Pekanbaru, Riau. Penelitian ini dimulai dari bulan Oktober 2021 sampai dengan selesai.

#### 3. Jenis dan Sumber Data

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yaitu pendekatan yang memungkinkan pencatatan hasil penelitian dalam bentuk angka. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data Primer dan Sekunder.

##### a. Data Primer

Menurut Mustafa (2013) menyatakan bahwa data primer merupakan data yang diperoleh berdasarkan pengukuran secara langsung oleh peneliti dari sumbernya (subjek penelitian). Dalam penelitian ini, data dari keterangan korespondensi baik melalui pengisian kuesioner maupun hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti. Data yang berhubungan dengan variabel *Workload*, *Kompensasi Non Financial* dan *Kepuasan kinerja* yang didapat langsung dari responden.

**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.

**b. Data Sekunder**

Menurut Mustafa (2013) data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain, dan telah terdokumentasikan sehingga peneliti tinggal menyalin data tersebut untuk kepentingan penelitian. Data yang diperoleh dalam penelitian ini yaitu melalui dokumen, catatan-catatan atau data yang disajikan pihak lain

**3. Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data merupakan langkah yang dilakukan peneliti untuk mengungkapkan atau mendapatkan informasi kuantitatif dari responden sesuai lingkup penelitian. Untuk mengumpulkan data dan informasi, metode yang digunakan penulis yaitu:

**a. Kuisioner ( Angket )**

Kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawab.

Kuisioner merupakan alat pengumpul data yang efisien jika peneliti tahu pasti variabel yang akan di ukur dan tahu apa yang bisa di harapkan dari para responden.

**b. Observasi**

Menurut Sugiyono (2012) Observasi adalah suatu metode atau cara untuk menganalisis dan melakukan pencatatan yang dilakukan secara sistematis, tidak hanya terbatas dari orang, tetapi juga objek-objek alam yang 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.

Pengamatan pada penelitian ini yaitu mengamati secara langsung fenomena yang terjadi pada *Workload*, *Kompensasi Non Financial* dan *Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Mona Plaza Hotel Pekanbaru*.

**c. Wawancara**

Menurut Wirawan (2013) Wawancara yaitu percakapan langsung antara interviewer (pewawancara) dengan interview (orang yang diwawancarai) melalui media komunikasi. Media tersebut dapat berupa: tatap muka langsung, telpon, dan sebagainya. Dalam penelitian ini penulis melakukan media komunikasi secara langsung dengan HRD Mona Plaza Hotel Pekanbaru.

**d. Dokumentasi**

Menurut Sugiyono (2015) Dokumentasi adalah suatu cara digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angkat dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian. Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data kemudian ditelaah. Dokumentasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu gambar lingkungan Kerja.



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.

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### a. Populasi

Menurut Sugiyono (2014) 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.

Pengambilan Data yang menjadi populasi untuk penelitian ini adalah karyawan tetap Mona Plaza Hotel Pekanbaru yang berjumlah 31 orang.

#### b. Sampel

Sebagaimana di kemukan oleh Sugiyono (2012) sampel adalah bagian dari jumlah karastistik yang dimiiki oleh populasi tersebut. Menurut sugiyono (2012) Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode sensus adalah apabila kurang dari 100 orang maka lebih baik diambil semua. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil. Adapun sampelyang ditetapkan dalam penelithan ini adalah seluruh karyawan Mona Plaza Hotel Pekanbaru.

### 3.5 Analisis Data

Menurut sugiyono (2012) metode analisis data adalah kegiatan yang dilakukan setelah terkumpulnya semua data responden. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif .

**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 Sugiyono (2012) 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) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang membutuhkan penggunaan struktur pertanyaan dimana pilhan-pilihan jawabannya telah disediakan dan membutuhkan banyak responden. Format yang didapat berupa angka dan numeric. Penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS Versi 25.

### 3.6 Uji Kualitas Data

#### a. Uji Reliabilitas dan Validitas

##### 1) Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2012), 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.

##### 2) Uji Validitas

Menurut Ghozali (2012), Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner

#### 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.

dikatan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Kriteria penilaian uji validitas adalah sebagai berikut:

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

### 3.7 Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghozali (2012), 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 ( $\alpha$ ). 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.

#### a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2012), 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



**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.

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.

**b. Uji Multikolinieritas**

Menurut Ghazali (2012), 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 tolerancedan variance inflation factor (VIF). Nilai toleranceyang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF = 1/tolerance$ ). Nilai cut offyang umum dipakai untuk menunjukkan tingkat multikolinieritas adalah nilai  $tolerance \leq 0,10$  atau sama dengan nilai  $\geq 10$ .

**c. Uji Heteroskedastisitas**

Menurut Ghazali (2012), Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variancedari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas yaitu 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

**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.

SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ( $Y$  prediksi –  $Y$  sesungguhnya) yang telah di studentized.

### 3.3 Analisis Linier Berganda

Menurut Suliyanto (2011) Analisis regresi linier berganda adalah alat analisis yang dipergunakan untuk mengukur pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat.

Formula untuk regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

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

Keterangan:

- Y : Kinerja
- a : Konstanta
- $b_1, b_2, b_3$  : Koefisien Regresi
- $X_1$  : *Workload*
- $X_2$  : *Kompensasi Non Financial*
- $X_3$  : Kepuasan Kerja
- e : Tingkat Kesalahan ( error)

Kategori yang digunakan berdasarkan skala likert yaitu skala yang didasarkan pada sikap responden dalam merespon pernyataan berkaitan dengan indikator-indikator suatu konsep atau variable yang sedang diukur, dimana responden diminta untuk menjawab pertanyaan dengan nilai yang telah ditetapkan sebagai berikut :

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.

SS	: Sangat setuju	= 5
S	: Setuju	= 4
C	: Cukup	= 3
TS	: Tidak Setuju	= 2
STS	: Sangat Tidak Setuju	= 1

### 3.9 Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk memastikan apakah variabel bebas yang terdapat dalam persamaan regresi secara individual atau secara bersama-sama berpengaruh terhadap nilai variabel terikat.

#### a. Uji Simultan ( Uji f )

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

Untuk menguji hipotesi ini digunakan statisti F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a)  $H_a$  diterima apabila  $F(\text{hitung}) > F(\text{tabel})$ , berarti ada hubungan signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan  $P \text{ value} < 0,05$
- b)  $H_o$  diterima apabila  $F(\text{hitung}) < F(\text{tabel})$ , berarti tidak ada hubungan signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan  $P \text{ value} > 0,05$

#### b. Uji Parsial ( Uji t )

Menurut Ghozali (2012), 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



**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.

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.

**c. Uji Koefisien Determinan ( $R^2$ )**

Menurut Ghozali (2012) Koefisien determinasi ( $R^2$ ) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menyelesaikan variasi variabel dependen amat terbatas. Dan sebaiknya jika nilai yang mendekati 1 berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel independen.

Untuk menentukan keeratan dari hubungan atau korelasi antar variabel, dapat di lihat pada ketentuan di bawah ini :

**Tabel 2.3: Interpretasi Perhitungan Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Keeratan
0.00 – 0.199	Sangat Rendah
0.20-0.399	Rendah
0.40-0.599	Sedang
0.60-0.799	Kuat
0.80-0.1000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono, 2015

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 PERUSAHAAN

#### 4. Sejarah Ringkas Pembentukan Mona Plaza Hotel Pekanbaru

Hotel mona plaza didirikan oleh haji Mohammad Nazir, seorang pengusaha dari Sumatera Barat yang telah lama menetap di Pekanbaru. Nama Mona Plaza Hotel diambil dari nama pemilik Hotel tersebut yaitu Haji Mohammad Nazir. Mona Plaza Hotel tepatnya berlokasi di Jalan HR. Soebrantas KM 18, Pekanbaru, Riau atau di depan kampus Universitas Riau (UR) Kecamatan Tampan. Ada beberapa titik komersial yang menjadi keunggulan Mona Plaza Hotel seperti lokasinya yang terletak di lingkungan mahasiswa, dekat dari pusat pembelanjaan, dekat dengan rumah sakit, dan mudah dijangkau oleh kendaraan umumnya.

Awalnya Mona Plaza Hotel merupakan bangunan ruko 11 kapling. Untuk kemajuan dari usaha tersebut, ada sebuah pemikiran akan pentingnya sebuah hotel sebagai alternatif penunjang pesatnya perkembangan kota Pekanbaru khususnya daerah Kecamatan Tampan dengan harapan memiliki prospek kedepannya. Maka pada tahun 1989 dimulailah desain dan rancangan dari Mona Plaza Hotel termasuk izin dan kelayakan sebuah hotel yang akan berkembang kedepannya.

Maka pada tanggal 24 Oktober 2003 dimulailah “soft Opening” dari Mona Plaza Hotel yang pertama kali diresmikan oleh Walikota Pekanbaru Bpk. Herman Abdullah, dengan kapasitas hotel sebanyak 40 kamar. Pada awal Januari 2004 dibuka keseluruhan kamar sebanyak 80 kamar, yang

**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.

reservasinya ditempati oleh tamu - tamu yang mengadakan seminar dan rapat kerja.

Mona Plaza Hotel Memiliki 3 lantai. Lantai satu terdiri dari 40 kamar dengan dua ruangan meeting. Lantai dua hanya memiliki 40 kamar, dan lantai tiga seluruhnya digunakan untuk kegiatan function atau meeting. Adapun jumlah tenaga kerja pada Mona Plaza Hotel adalah 35 orang. Mona Plaza Hotel terdiri dari tiga jenis kamar, yang mana tarif penginapan dibedakan menurut jenis kamar tersebut. Adapun jenis-jenis kamar pada Mona Plaza Hotel antara lain adalah:

1. Deluxe Room, dengan tarif penginapan sebesar Rp.350.00
2. Executive Room, dengan tarif penginapan sebesar Rp. 450.000
3. Suite Room, dengan tarif penginapan sebesar Rp. 750.000

Mona Plaza Hotel merupakan salah satu dari sekian banyak hotel bintang dua yang ada di pekanbaru, yang mana menurut Keputusan Menteri Kebudayaan dan Pariwisata No. KM.3/HK.001/MKP.02 tentang penggolongan kelas hotel setisp hotel bintang II yaitu memenuhi dinas tata kerja atau perkerjaan umum dan mudah dicapai untuk menjamin kenikmatan, tamu dihindarkan dari pencemaran lingkungan yang disebabkan suara bising, bau tidak enak, debu dan asap, seluruh atau sebagian bentuk bangunan dekorasi mencerminkan budaya in donesia, jumlah kamar sekurang-kurangnya 20 kamar, ruang umum terdiri dari lobby lounge, ruang makan, luas ruangan adalah 3 m<sup>2</sup>.



#### Visi dan Misi Mona Plaza Hotel Pekanbaru

1. Visi  
“ Berusaha Menjadi yang Terbaik ( *to be excellent* ) in town “.
2. Misi  
“ *Customer Satisfaction as a goal* “, Menjadikan Konsumen sebagai Tujuan.
3. Strategi  
“ *Never Ending Improvement* “, Pembinaan disemua Bidang Demi kepuasan Semua Pemakai Jasa.

#### Struktur Organisasi Mona Plaza Hotel Pekanbaru

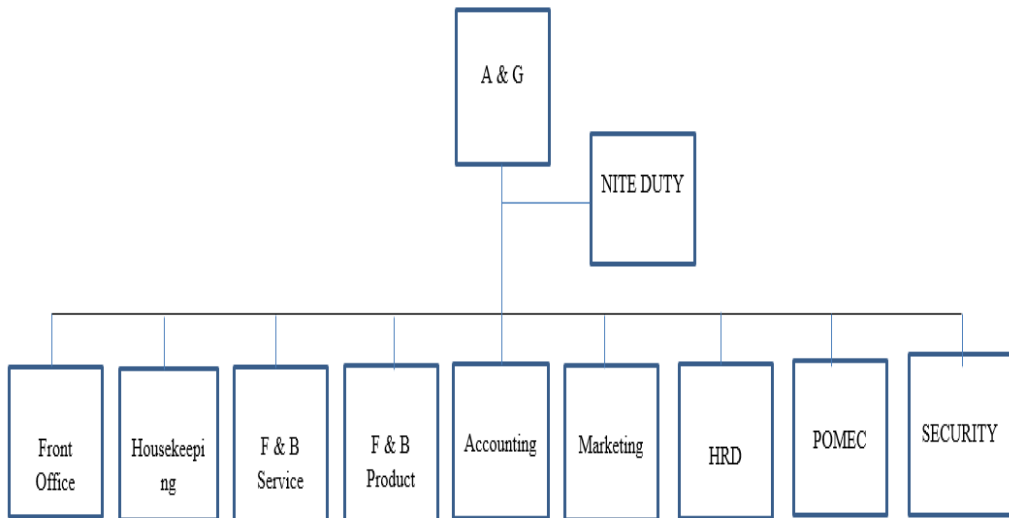
Untuk lebih mengetahui tentang Mona Plaza Hotel Pekanbaru maka dapat dilakukan dengan memperhatikan struktur organisasi perusahaan ini. Struktur organisasi dapat berjalan dengan baik jika didukung dengan adanya kerjasama yang baik antara atasan dan bawahan yang berkesinambungan dengan baik instansi pemerintahan, perusahaan, perusahaan swasta maupun lembaga. adanya pembagian tugas dan wewenang dibutuhkan tanggung jawab yang besar untuk melaksanakan yang diberikan agar aktivitas yang dilakukan dapat berjalan dengan bagan yang diuraikan dibawah memberikan penjelasan adanya pembagian tugas dan tanggung jawab yang berbeda-beda pada masing-masing departemen dan bagian-bagian pelaksana lainnya.

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.

**Gambar 2. Struktur Organisasi Mona Plaza Hotel Pekanbaru**



Sumber: Mona Plaza Hotel Pekanbaru, 2022

**4.4 Bagian/ Unit Kerja Perusahaan**

**1. Manajer Unit**

Manajer unit merupakan pimpinan tertinggi yang terdapat pada Mona Plaza Hotel Pekanbaru, dimana manager unit membawahi seluruh departemen yang ada. Adapun tugas atau wewenang yang diemban oleh seorang manager unit adalah antara lain:

- a. Bertanggung jawab langsung kepada direktur utama
- b. Mengusahakan dan meningkatkan efisiensi kepada tamu dan relasi hotel untuk mencapai kepuasan tamu dan keuntungan maksimal dari operasional hotel.
- c. Merencanakan dan melaksanakan tahapan usaha yang nantinya dapat menyebabkan kenaikan volume bisnis dan keuntungan hotel.

#### 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.

- d. Menentukan keuntungan dan kebijaksanaan operasional perusahaan secara menyeluruh.
- e. Mencari semua sumber yang memungkinkan untuk menjadi bahan penghasilan dan keuntungan bagi hotel.
- f. Selalu melaksanakan teknik-teknik manajemen modern untuk mencapai sasaran keuntungan maksimal dan perkembangan perusahaan.

#### 2. Accounting Departemnt

Accounting Departemen merupakan departemen yang menangani masalah-masalah keuangan dan pembukuan perusahaan. Tugas dan tanggung jawabnya antara lain:

- a. Mengelolah keuangan perusahaan, baik pengeluaran maupun penerimaan.
- b. Membuat laporan keuangan setiap periode tertentu
- c. Melaksanakan tugas penerimaan dan pengeluaran uang serta penerimaan tagihan.

#### 3. Marketing Departemnt

Marketing Departemnt merupakan departeme yang bertugas melaksanakan penjualan dan pemasaran seluruh produk yang dimiliki oleh Hotel Marketing Executive. Adapun tugas dan tanggung jawabnya 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.

- a. Bertanggung jawab langsung kepada manager marketing
- b. Membuat publikasi tentang hotel dan mencari hubungan dengan pihak luar.
- c. Melaksanakan pemasaran hotel dan membuat perjanjian kerjasama dengan perusahaan-perusahaan lainnya.

4. Room Departemnt

Room Departement merupakan departemen yang menangani masalah-masalah yang berhubungan dengan kamar tamu, gedung hotel, restaurant dan sebagainya. Room departement ini dibagi menjadi 3 bagian dan diawasi oleh seorang supervisor yaitu front office, house keeper, dan engineering.

5. Food and Heverage Departemnt

Food and Heverage Departement merupakan departement yang mengelola bagian kepegawaian dan karyawan dalam perus ahaan.

Adapun tugas dan wewenang dari personal department antara lain:

- a. Mengatur segala sesuatu yang berhubungan dengan masalah kepegawaian dan karyawan.
- b. Melayani pemesanan makanan dan minuman bagi para tamu hotel.

6. Personal Departemnt

Personal Departemnt merupakan departement yang mengelola bagian kepegawaian dan karyawan dalam perusahaan. Adapun tugas dan wewenang dari personal departemnt 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.

- a. Mengatur segala sesuatu yang berhubungan dengan masalah kepegawaian dan karyawan.
- b. Menyusun peraturan dan tata tertib perusahaan yang berlaku bagi seluruh karyawan.

#### 7. Security Departemnt

Securty departemnt merupakan departemen yang menangani masalah keamanan hotel. Tugas dan tanggung jawab dan departemen ini antara lain:

- a. Wajib menyelidiki setiap tamu yang datang
- b. Menjaga lingkungan hotel

#### 8. Houskeeping

Adapun tugas dan tanggung jawabnya antara lain:

- a. Bertanggung jawab khusus terhadap kebersihan kamar para tamu dan lingkungannya
- b. Membersihkan alat-alat kerja dan menyimpan pada tempat yang telah diterapkan
- c. Memberikan pelayanan terhadap tamu dan mengantarkan segala keperluan tamu.

#### 4.2.1.1. Aktivitas Perusahaan

Mona Plaza Hotel pekanbaru merupakan salah -satu perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa perhotelan yang sekarang ini masih bertahan di ten gah-tengah kehidupan masyarakat pekanbaru umumnya. Hotel yang beralamat di jalan HR. Soebrantas ini telah berdiri selama

**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.

belasan tahun lamanya dan merupakan cabang dari hotel mutiara merdeka yang ada di pekanbaru.

Menawarkan jasa yang maksimal merupakan tujuan utama berdirinya Mona Plaza hotel antara lain adalah:

1. Bidang Akomodasi

Bidang akomodasi merupakan produk utama dan menjadi usaha produk dari Mona Plaza Hotel Bidang akomodasi ini antara lain berupa:

- a. Penyediaan kamar bagi keperluan tamu yang menginap secara fisik
- b. Keseluruhan dari bangunan hotel
- c. Ukuran serta jumlah kamar
- d. Fasilitas hotel

Fasilitas merupakan produk dari hotel yang ditawarkan untuk memberikan kepuasan bagi tamu yang datang untuk menginap. Untuk memenuhi produk tersebut. Hotel harus mempunyai penampilan yang menarik agar konsumen yang datang tertarik dan ingin menginap dihotel. Oleh karena itu, hotel harus memperhatikan suasana yang sesuai dengan selera dan keinginan pengunjung. Akomodasi juga harus dilengkapi dengan fasilitas-fasilitas lain untuk memenuhi kebutuhan para pengunjung selama dalam perjalanan. Kendaraan yang dimiliki oleh Mona Plaza Hotel sebagai bagian dari jasa akomodasi merupakan salah -satu fasilitas yang diberikan pihak hotel kepada tamu yang datang.



Kamar Mona Plaza Hotel terbagi menjadi 3 kelas, yaitu deluxe room, executive room dan suite room yang masing -masing memiliki perbedaan dalam segi fasilitas aupun tarif yang ditetapkan. Kelas kamar tersebut merupakan pilihan bagi para konsumen sesuai dengan selera dan kondisi keuangan dari konsumen tersebut. Dan dalam penjualan jasa kamar, pihak hotel menerima kunjungan tamu dalam bentuk perorangan ataupun rombongan.

2. Bidang Restaurant

Bidang restaurant ini terpisah dari bidang akomodasi. Bidang ini adalah bidang yang berfungsi menghasilkan dan menyiapkan makanan dan mianuman, baik untuk keperluan restaurant maupun untuk keperluan tamu yang menginap dan sering disebut sebagai bidang food and heverage. Adapun makanan dan minuman yang tersedia merupakan maskan dari dalam negeri.

3. Bidang Opening Minor

Bidang ini merupakan bidang usaha yang mengelolah pelayanan lain diluar operasi kamar, yang merupakan usaha pihak hotel untuk memenuhi segala kebutuhan yang diperlukan oleh para tamu. yang termaksud kedalam bidang ini adalah:

- a. Laundry service
- b. Meeting room
- c. Taxi dan Telephone

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.

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil analisis Workload secara Parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Mona Plaza Hotel Pekanbaru.
2. Hasil analisis Kompensasi *Non financial* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
3. Adapun hasil analisis Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan,
4. Dari hasil regresi menunjukkan secara bersamaan *workload*, kompensasi *Non financial* dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Mona Plaza Hotel Pekanbaru artinya *workload*, kompensasi *Non financial* dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja.
5. Workload, Kompensasi Non Financial dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Mona Plaza Hotel Pekanbaru memiliki hubungan yang Sangat Kuat dengan pengaruh sebesar 66,1% terhadap kinerja, sedangkan sisanya sebesar 33,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian 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.

## Saran

Saran yang dapat penulis berikan sesuai dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kepada pemimpin Mona Plaza Hotel Pekanbaru untuk memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi seperti Sertifikat Penghargaan dan memberikan kesempatan promosi jabatan untuk karyawan yang kinerjanya bagus.
2. Kepada pimpinan Mona Plaza Hotel Pekanbaru memberikan lingkungan kerja yang nyaman seperti warna ruangan yang menarik membuat karyawan betah berada dalam ruangan, memberi pendingin ruangan dan dilengkapi dengan computer dan fasilitas lain yang lebih modern.
3. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, sebaiknya karyawan lebih mempunyai ketelitian yang lebih baik dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, serta karyawan sebaiknya menjalin hubungan yang baik dengan karyawan, misalnya bertegur sapa saat bertemu dan saling bertukar pikiran. Jika dalam perusahaan tidak terjalin suatu hubungan yang baik dengan rekan kerja maka akan berdampak buruk bagi suasana kerja dan dapat berpengaruh terhadap kinerja dari seseorang.





## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing
- Atadi, Febri Furqon. 2015. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Merapi Agung Lestari*. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta.
- Fahmi, I. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Febriyanti, Bahirah Mustika. 2013. *Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Kinerja pada Karyawan Balai Perumahan Kelas I Jakarta Selatan (BAPAS) di Jakarta Timur*. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB)*, Vol.1, No.2, 104-116
- Gaol. CHR. Jimmy L. 2014. *A to Z Human capital (Manajemen Sumber Daya Manusia). Konsep, teori dan pengembangan dalam konteks organisasi public dan bisnis*. PT. Gramedia Widiasarana. Jakarta.
- Ghozali, I. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kesembilan Belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara .
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber daya Manusia Teori dan Prkatik*. Jakarta: Rajawali Pres.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Koesomowidjojo, S. M. 2017. *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Lumiu, C. A., Pio, R. J., & Tatimu, V. 2019. *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas karyawan*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(3): 93-100. *Jurnal*
- Mangkunegara, Anwar P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Media, Bogor.

### 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 Diindungi Undang-Undang

- Manandar, Ashar Sunyoto. 2012, *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia Pers.
- Nabawi, R. 2019. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170- 183 . *Jurnal*
- Ningrum Riza Setyo,dkk .2021. *Pengaruh Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan PT.Atosim Lampung Pelayaran (APL) Semarang*. *Jurnal 3<sup>rd</sup> National Seminar on Maritime and Interdisciplinary Studies*. *Jurnal*
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT. Refika Adiatama.
- Simamora, Henry. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua. Yogyakarta: STIETKPN.
- Sinambela, L. P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. . Jakarta: Cetakan kedua, PT Bumi Aksara
- SP. Hasibuan, M. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono.2015. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan ke-15. Bandung : Alfabet
- Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan: Teori Dan Aplikasi Dengan SPSS*. Edisi 1. Yogyakarta: Andi offset.
- Sunyoto, D. 2012. *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Thin,V.D.,Pham,C.H.,dan Pham,L.2016. *Job Stress Involvement, Satisfaction and Perfomance of Employees in Garment 10 Corporation in Vietnam*. *International Journal of Financial Research*. Vol.7,No.3. *Jurnal*
- Wibowo.2010. *manajemen kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Wibodo,E.S.2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wirawan. 2013. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ya,Zhenzhen.,dkk.2014.*A Network Management System for Handling Scientific Data Flows, New York*. *Jurnal*

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - 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

© Hak cipta dimiliki UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

## LAMPIRAN

No Responden:

### KUISIONER PENELITIAN

#### **PENGARUH *WORKLOAD*, KOMPENSASI *NON FINANCIAL* DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA MONA PLAZA HOTEL PEKANBARU**

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Dengan hormat,

Saya Melisa Ramadani seorang Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Saat ini sedang mengadakan penelitian akhir SKRIPSI sebagai persyaratan kelulusan mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E). Sehubungan dengan hal tersebut, saya mohon kesediaan Saudara/I untuk meluangkan waktu guna mengisi kuisisioner yang saya lampirkan. Atas perhatian dan kesediaan waktu yang telah dihangkan, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

**Melisa Ramadani**  
NIM:11870120184

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.

**A. IDENTITAS RESPONDEN**

1. Nama:

2. Jenis Kelamin:

Laki-laki

Perempuan

**B. PETUNJUK PENGISIAN KUISIONER**

1. Mohon dengan hormat, bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara(i) untuk menjawab seluruh pertanyaan yang ada pada kuisisioner ini.
2. Berilah tanda **Ceklis** (✓) pada pernyataan berikut yang sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya pada kolom yang tersedia.
3. Ada lima pilihan jawaban yang tersedia untuk masing-masing pernyataan yaitu:
  - **Sangat Setuju (SS)** : Nilai Skor 5
  - **Setuju (S)** : Nilai Skor 4
  - **Cukup ( C )** : Nilai Skor 3
  - **Tidak Setuju ( TS )** : Nilai Skor 2
  - **Sangat Tidak Setuju (STS)** : Nilai Skor 1



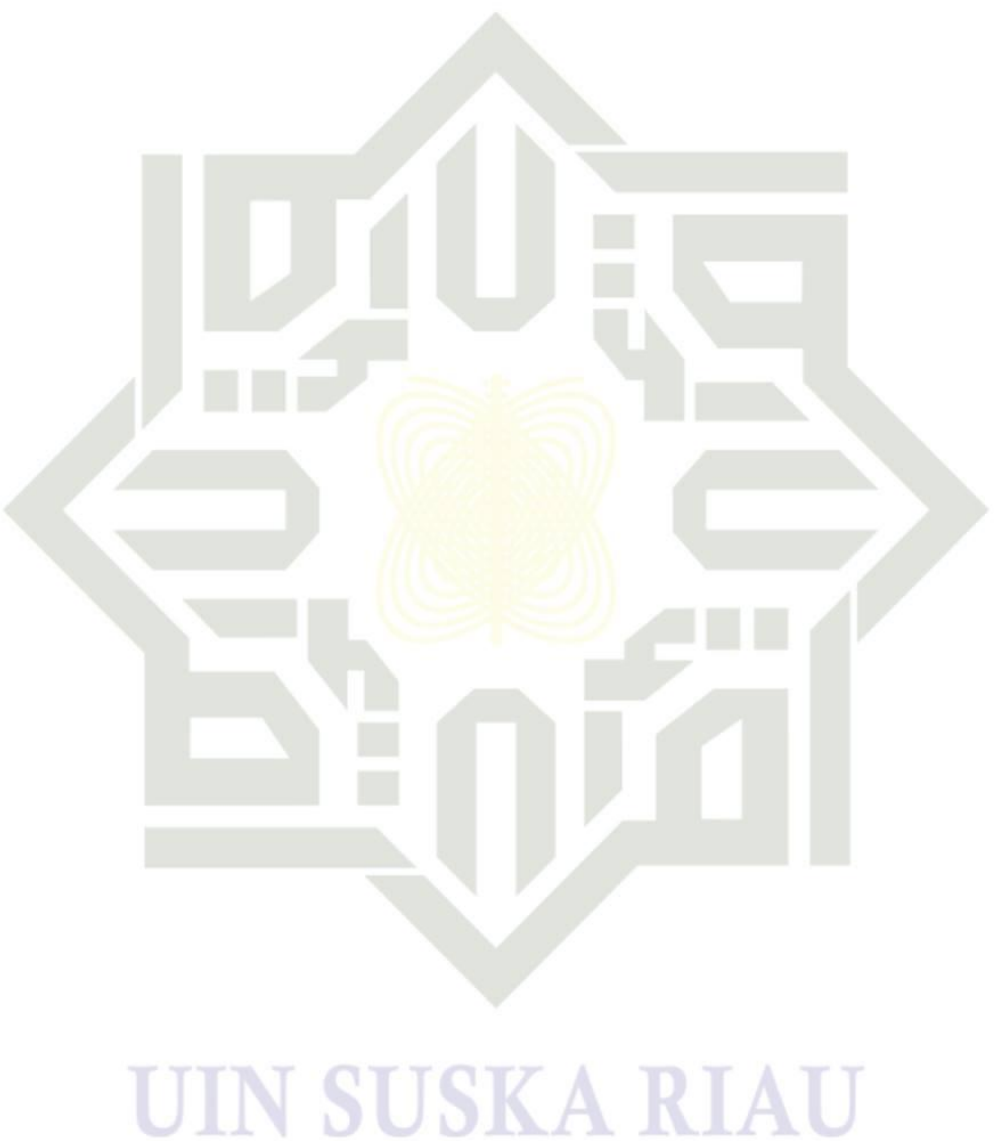
**1. Kinerja Karyawan ( Y )**

NO	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	C	TS	STS
1.	Saya selalu menerima dan melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh atasan					
2.	Saya selalu menjaga kerapian dalam mengerjakan tugas tugas yang diberikan					
3.	Saya selalu memeriksa ulang pekerjaan saya untuk menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan					
4.	Saya sangat bertanggung jawab dengan pekerjaan yang diberikan oleh atasan					
5.	Saya mampu bekerjasama dengan baik dengan sesama rekan kerja					
6.	Saya mampu berkomunikasi yang baik dengan atasan					
7.	Saya mampu untuk menyelesaikan pekerjaan melebihi apa yang ditargetkan oleh atasan					
8.	Saya selalu menjaga peralatan yang diberikan oleh perusahaan dalam mempermudah aktivitas pekerjaan					
9.	Saya mampu mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dikerjakan					
10.	Saya mampu mengatasi masalah masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan					

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.



11.	Saya bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang di tentukan					
-----	---	--	--	--	--	--

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of 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.
  - 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 milik UIN Suska Riau  
**2. WORKLOAD ( X<sub>1</sub>)**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

NO	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	C	TS	STS
1.	Pekerjaan yang diberikan atasan kepada karyawan melebihi dari aturan yang ditetapkan perusahaan.					
2.	Target kerja yang terlalu tinggi membuat saya tidak mampu menyelesaikan pekerjaan					
3.	Jam kerja saya tidak sesuai dengan standar operasional perusahaan ( SOP )					
4.	Volume pekerjaan yang banyak membuat saya tidak bisa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
5.	Volume pekerjaan yang banyak mengharuskan saya lembur untuk menyelesaikannya.					
6.	Kecepatan kerja yang terlalu tinggi membuat saya tidak mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik					

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

3. **Kompensasi Non Financial ( X<sub>2</sub> )**

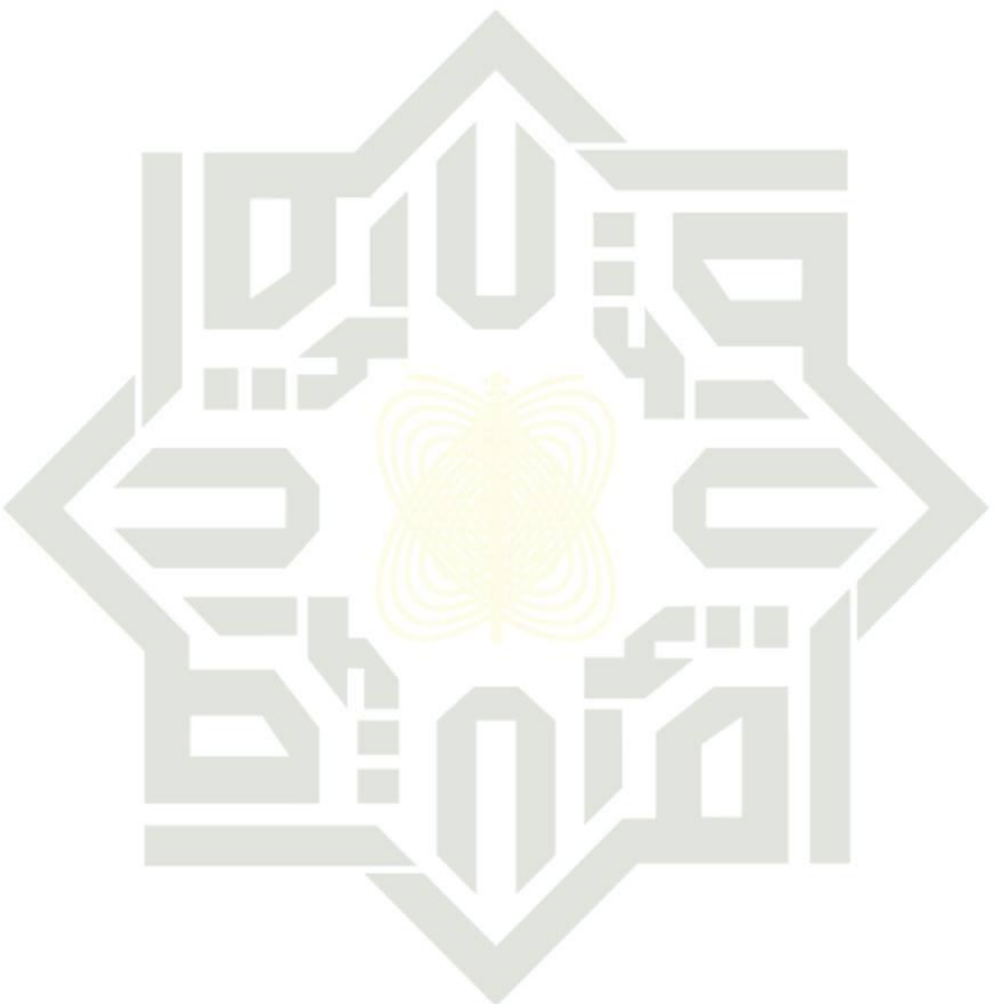
No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	C	TS	STS
1.	Mona Plaza Hotel memberikan tugas- tugas yang menarik untuk meningkatkan kemampuan saya					
2.	Tantangan dalam bekerja membuat saya semangat untuk menyelesaikan pekerjaan					
3.	Saya merasa aman dengan jabatan saya saat ini					
4.	Mona Plaza Hotel memberikan kesempatan bagi karyawannya mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kemampuannya.					
5.	Mona Plaza Hotel memberikan peluang promosi bagi karyawan yang memiliki kinerja yang baik					
6.	Mona Plaza Hotel memberi penghargaan kepada karyawan yang berprestasi					
7.	Kebijakan yang di terapkan Mona Plaza Hotel sesuai dengan apa yang saya harapkan					
8.	Supervisi ditempat kerja saya sangat memperhatikan karyawan					
9.	Suasana dan tempat saya bekerja saat ini sangat nyaman					
10	Sarana dan prasarana yang memadai dapat					

© Hak cipta milik UIN Suska Riau  
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

menunjang pekerjaan saya					
1. Ketika ada kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan, rekan kerja saya saling membantu.					

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dhiindungi 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





**4. Kepuasan Kerja ( X<sub>3</sub> )**

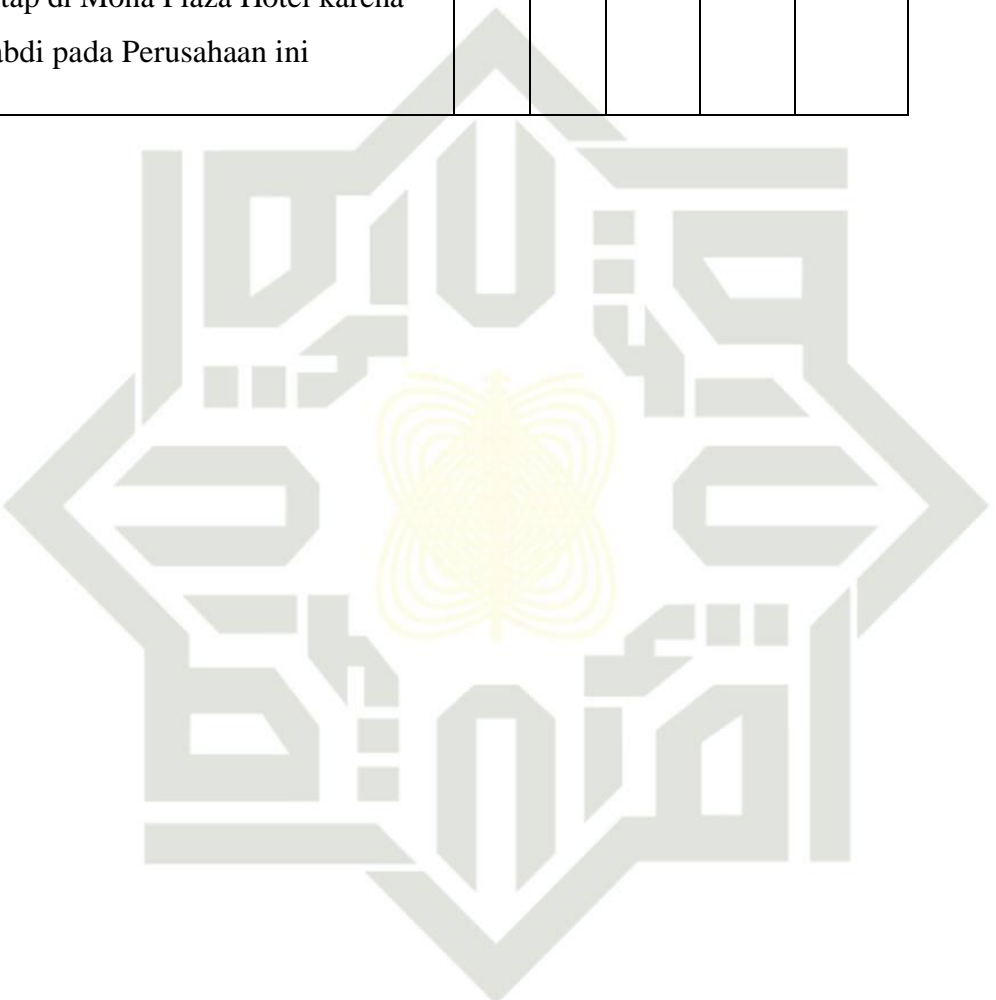
No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	C	TS	STS
1.	Setiap tugas yang diberikan kepada saya, dapat diselesaikan secara baik menimbulkan rasa puas					
2.	Saya merasa puas ketika pemimpin memberi bimbingan terhadap masalah yang terjadi pada pekerjaan karyawan					
3.	Dalam memberikan tugas kepada saya, atasan berlaku adil					
4.	Sapaan atasan pada saya memberikan perasaan puas pada diri saya					
5.	Penghargaan yang saya dapat atas prestasi kerja yang saya capai memberikan kepuasan tersendiri					
6.	Tugas yang diberikan kepada saya sesuai dengan keahlian dan pengalaman saya					
7.	Disiplin kerja yang ditanamkan dalam penyelesaian tiap tugas membuat saya puas					
8.	Setiap tugas yang diberikan pada saya, apabila terselesaikan dengan baik terasa menyenangkan					
9.	Saya puas dengan insentif yang diberikan Mona Plaza Hotel					
10.	Saya diberi tugas karena saya diakui mampu					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

	oleh atasan, ini membuat saya puas				
1.	Tim Kerja yang baik membuat saya puas dalam bekerja				
2.	Saya punya minat yang besar untuk menjadi karyawan tetap di Mona Plaza Hotel karena ingin mengabdikan pada Perusahaan ini				

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. WORKLOAD

Responden	Workload						TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	
1	5	4	1	3	2	4	19
2	1	2	1	1	1	1	7
3	3	3	2	2	2	3	15
4	2	2	5	4	4	4	21
5	4	4	4	4	4	4	24
6	1	1	1	1	1	1	6
7	2	2	2	2	2	2	12
8	2	3	4	3	2	3	17
9	3	3	3	3	2	3	17
10	3	4	4	5	2	4	22
11	4	4	4	4	4	4	24
12	4	3	4	2	3	4	20
13	4	4	4	4	3	4	23
14	4	4	4	4	2	4	22
15	4	3	4	4	3	4	22
16	4	2	3	4	4	3	20
17	4	4	5	4	4	4	25
18	2	2	1	2	3	3	13
19	2	1	2	1	2	1	9
20	2	2	2	2	2	2	12
21	5	4	4	2	2	1	18
22	1	1	4	4	1	5	16
23	4	4	4	4	4	4	24
24	1	1	4	4	4	4	18
25	1	4	4	4	4	4	21
26	4	4	4	4	4	4	24
27	3	3	3	3	3	3	18
28	4	4	4	2	3	3	20
29	4	3	3	2	2	2	16
30	4	4	3	1	2	3	17
31	4	3	4	3	2	3	19

### 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.

**Correlations\***

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	Workload
P1	Pearson Correlation	1	.735**	0,301	0,182	0,251	0,208	.617**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,100	0,327	0,173	0,260	0,000
	N	31	31	31	31	31	31	31
P2	Pearson Correlation	.735**	1	.425*	0,343	0,325	.370*	.724**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,017	0,059	0,074	0,041	0,000
	N	31	31	31	31	31	31	31
P3	Pearson Correlation	0,301	.425*	1	.682**	.545**	.609**	.802**
	Sig. (2-tailed)	0,100	0,017		0,000	0,002	0,000	0,000
	N	31	31	31	31	31	31	31
P4	Pearson Correlation	0,182	0,343	.682**	1	.582**	.809**	.805**
	Sig. (2-tailed)	0,327	0,059	0,000		0,001	0,000	0,000
	N	31	31	31	31	31	31	31
P5	Pearson Correlation	0,251	0,325	.545**	.582**	1	.528**	.712**
	Sig. (2-tailed)	0,173	0,074	0,002	0,001		0,002	0,000
	N	31	31	31	31	31	31	31
P6	Pearson Correlation	0,208	.370*	.609**	.809**	.528**	1	.787**
	Sig. (2-tailed)	0,260	0,041	0,000	0,000	0,002		0,000
	N	31	31	31	31	31	31	31
Workload	Pearson Correlation	.617**	.724**	.802**	.805**	.712**	.787**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	31	31	31	31	31	31	31

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
<b>0,833</b>	<b>0,836</b>	<b>6</b>

**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	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	15,0323	19,099	0,422	0,551	0,847
P2	15,1290	18,649	0,594	0,600	0,808
P3	14,8387	17,206	0,688	0,532	0,788
P4	15,1290	17,249	0,695	0,727	0,787
P5	15,4194	19,118	0,589	0,394	0,810
P6	14,9355	17,862	0,677	0,670	0,792

**P1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	2	6,5	6,5	6,5
2.00	10	32,3	32,3	38,7
3.00	4	12,9	12,9	51,6
4.00	10	32,3	32,3	83,9
5.00	5	16,1	16,1	100,0
Total	31	100,0	100,0	

**P2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	9	29,0	29,0	29,0
3.00	9	29,0	29,0	58,1
4.00	9	29,0	29,0	87,1
5.00	4	12,9	12,9	100,0
Total	31	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.

**P4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	2	6,5	6,5	6,5
2.00	10	32,3	32,3	38,7
3.00	8	25,8	25,8	64,5
4.00	8	25,8	25,8	90,3
5.00	3	9,7	9,7	100,0
Total	31	100,0	100,0	

**P3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	2	6,5	6,5	6,5
2.00	10	32,3	32,3	38,7
3.00	7	22,6	22,6	61,3
4.00	8	25,8	25,8	87,1
5.00	4	12,9	12,9	100,0
Total	31	100,0	100,0	

**P5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	9	29,0	29,0	29,0
3.00	9	29,0	29,0	58,1
4.00	9	29,0	29,0	87,1
5.00	4	12,9	12,9	100,0
Total	31	100,0	100,0	

**P6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	1	3,2	3,2	3,2
2.00	14	45,2	45,2	48,4
3.00	9	29,0	29,0	77,4
4.00	3	9,7	9,7	87,1
5.00	4	12,9	12,9	100,0
Total	31	100,0	100,0	



## 2. KOMPENSASI *Non Financial*

Kompensasi <i>Non Financial</i>											TOTAL
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	
5	5	5	4	5	4	4	5	3	5	4	49
5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	49
4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	44
5	5	3	5	5	4	4	4	5	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	44
4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	51
4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	46
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	46
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	49
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	52
4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	47
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
5	5	4	5	5	4	4	4	4	2	5	47
5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	5	50
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	46
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	54
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	54
4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	49
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	40
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	43
4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	44
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	43

- 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.

### Correlations

		P_1	P_2	P_3	P_4	P_5	P_6	P_7	P_8	P_9	P_10	P_11	Kompensasi
P_1	Pearson Correlation	1	.592	.448	.533	.533	0,288	.412	.514	0,288	0,161	.514	.698
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,012	0,002	0,002	0,116	0,021	0,003	0,116	0,388	0,003	0,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
P_2	Pearson Correlation	.592	1	.448	.667	.398	.439	0,188	.514	0,173	0,256	0,340	.649
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,012	0,000	0,026	0,013	0,311	0,003	0,351	0,164	0,061	0,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
P_3	Pearson Correlation	.448	.448	1	0,280	0,280	.379	0,342	.711	0,149	.471	.463	.673
	Sig. (2-tailed)	0,012	0,012		0,127	0,127	0,035	0,060	0,000	0,425	0,007	0,009	0,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
P_4	Pearson Correlation	.533	.667	0,280	1	0,338	0,246	0,275	0,345	.364	0,046	.399	.586
	Sig. (2-tailed)	0,002	0,000	0,127		0,063	0,183	0,135	0,057	0,044	0,807	0,026	0,001
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
P_5	Pearson Correlation	.533	.398	0,280	0,338	1	.395	.385	.468	0,251	0,235	.399	.618
	Sig. (2-tailed)	0,002	0,026	0,127	0,063		0,028	0,032	0,008	0,173	0,204	0,026	0,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
P_6	Pearson Correlation	0,288	.439	.379	0,246	.395	1	.555	.612	.596	.581	.381	.735
	Sig. (2-tailed)	0,116	0,013	0,035	0,183	0,028		0,001	0,000	0,000	0,001	0,034	0,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
P_7	Pearson Correlation	.412	0,188	0,342	0,275	.385	.555	1	.519	.590	0,303	.391	.675
	Sig. (2-tailed)	0,021	0,311	0,060	0,135	0,032	0,001		0,003	0,000	0,098	0,030	0,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	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
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t





**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	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0,872	0,879	11

**P\_1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	19	61,3	61,3	61,3
	5.00	12	38,7	38,7	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

**P\_2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	19	61,3	61,3	61,3
	5.00	12	38,7	38,7	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

**P\_3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	3,2	3,2	3,2
	4.00	20	64,5	64,5	67,7
	5.00	10	32,3	32,3	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

**P\_4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	18	58,1	58,1	58,1
	5.00	13	41,9	41,9	100,0
	Total	31	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.

**P\_5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	18	58,1	58,1
	5.00	13	41,9	100,0
Total	31	100,0	100,0	

**P\_6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	23	74,2	74,2
	5.00	8	25,8	100,0
Total	31	100,0	100,0	

**P\_7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	9,7	9,7
	4.00	19	61,3	71,0
	5.00	9	29,0	100,0
Total	31	100,0	100,0	

**P\_8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	3,2	3,2
	4.00	19	61,3	64,5
	5.00	11	35,5	100,0
Total	31	100,0	100,0	

**P\_9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	6,5	6,5
	4.00	18	58,1	64,5
	5.00	11	35,5	100,0
Total	31	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.

**P\_10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	3,2	3,2
	3.00	2	6,5	9,7
	4.00	18	58,1	67,7
	5.00	10	32,3	100,0
	Total	31	100,0	

**P\_11**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	3,2	3,2
	4.00	19	61,3	64,5
	5.00	11	35,5	100,0
	Total	31	100,0	



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

### 3. Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja												TOTAL
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	
5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	55
5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	55
5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	47
5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	3	52
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
3	3	5	4	4	3	3	5	5	3	5	5	48
4	5	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	42
5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	56
4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	54
4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	55
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	46
4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	46
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	55
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	50
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	59
5	4	4	3	3	4	5	5	3	4	4	4	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	57
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	46
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48

- 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.

### Correlations

		Kep1	Kep2	Kep3	Kep4	Kep5	Kep6	Kep7	Kep8	Kep9	Kep10	Kep11	Kep12	Kepuasan
Kep1	Pearson Correlation	1	.578 <sup>**</sup>	.374 <sup>**</sup>	.435 <sup>**</sup>	.469 <sup>**</sup>	.637 <sup>**</sup>	.815 <sup>**</sup>	.549 <sup>**</sup>	0,315	.770 <sup>**</sup>	.375 <sup>**</sup>	0,309	.691 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)		0,001	0,038	0,014	0,008	0,000	0,000	0,001	0,085	0,000	0,037	0,091	0,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Kep2	Pearson Correlation	.578 <sup>**</sup>	1	0,333	.495 <sup>**</sup>	.399 <sup>**</sup>	.491 <sup>**</sup>	.607 <sup>**</sup>	.459 <sup>**</sup>	0,266	.652 <sup>**</sup>	.450 <sup>**</sup>	0,262	.622 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	0,001		0,068	0,005	0,026	0,005	0,000	0,009	0,149	0,000	0,011	0,154	0,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Kep3	Pearson Correlation	.374 <sup>**</sup>	0,333	1	.545 <sup>**</sup>	.700 <sup>**</sup>	0,333	.396 <sup>**</sup>	.597 <sup>**</sup>	.660 <sup>**</sup>	.427 <sup>**</sup>	.717 <sup>**</sup>	.589 <sup>**</sup>	.717 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	0,038	0,068		0,002	0,000	0,068	0,027	0,000	0,000	0,017	0,000	0,000	0,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Kep4	Pearson Correlation	.435 <sup>**</sup>	.495 <sup>**</sup>	.545 <sup>**</sup>	1	.728 <sup>**</sup>	.743 <sup>**</sup>	.535 <sup>**</sup>	.544 <sup>**</sup>	.683 <sup>**</sup>	.654 <sup>**</sup>	.654 <sup>**</sup>	.537 <sup>**</sup>	.808 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	0,014	0,005	0,002		0,000	0,000	0,002	0,002	0,000	0,000	0,000	0,002	0,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Kep5	Pearson Correlation	.469 <sup>**</sup>	.399 <sup>**</sup>	.700 <sup>**</sup>	.728 <sup>**</sup>	1	.596 <sup>**</sup>	.544 <sup>**</sup>	.534 <sup>**</sup>	.718 <sup>**</sup>	.655 <sup>**</sup>	.655 <sup>**</sup>	.597 <sup>**</sup>	.814 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	0,008	0,026	0,000	0,000		0,000	0,002	0,002	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Kep6	Pearson Correlation	.637 <sup>**</sup>	.491 <sup>**</sup>	0,333	.743 <sup>**</sup>	.596 <sup>**</sup>	1	.718 <sup>**</sup>	.574 <sup>**</sup>	.580 <sup>**</sup>	.839 <sup>**</sup>	.561 <sup>**</sup>	.576 <sup>**</sup>	.818 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,005	0,068	0,000	0,000		0,000	0,001	0,001	0,000	0,001	0,001	0,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Kep7	Pearson Correlation	.815 <sup>**</sup>	.607 <sup>**</sup>	.396 <sup>**</sup>	.535 <sup>**</sup>	.544 <sup>**</sup>	.718 <sup>**</sup>	1	.704 <sup>**</sup>	.408 <sup>**</sup>	.773 <sup>**</sup>	.499 <sup>**</sup>	.479 <sup>**</sup>	.790 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,027	0,002	0,002	0,000		0,000	0,023	0,000	0,004	0,006	0,000

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic U

#### 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
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t

	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Kep8	Pearson Correlation	.549**	.459**	.597**	.544**	.534**	.574**	.704**	1	.617**	.668**	.765**	.738**	.833**
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,009	0,000	0,002	0,002	0,001	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Kep9	Pearson Correlation	0,315	0,266	.660**	.683**	.718**	.580**	.408**	.617**	1	.601**	.771**	.641**	.786**
	Sig. (2-tailed)	0,085	0,149	0,000	0,000	0,000	0,001	0,023	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Kep10	Pearson Correlation	.770**	.652**	.427**	.654**	.655**	.839**	.773**	.668**	.601**	1	.536**	.615**	.872**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,017	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,002	0,000	0,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Kep11	Pearson Correlation	.375	.450**	.717**	.654**	.655**	.561**	.499**	.765**	.771**	.536**	1	.615**	.815**
	Sig. (2-tailed)	0,037	0,011	0,000	0,000	0,000	0,001	0,004	0,000	0,000	0,002		0,000	0,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Kep12	Pearson Correlation	0,309	0,262	.589**	.537**	.597**	.576**	.479**	.738**	.641**	.615**	.615**	1	.770**
	Sig. (2-tailed)	0,091	0,154	0,000	0,002	0,000	0,001	0,006	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Kepuasan	Pearson Correlation	.691**	.622**	.717**	.808**	.814**	.818**	.790**	.833**	.786**	.872**	.815**	.770**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	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
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t





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	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
<b>0,938</b>	<b>0,941</b>	<b>12</b>

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kep1	46,9677	29,566	0,635	0,802	0,936
Kep2	47,0323	30,099	0,559	0,654	0,938
Kep3	47,1290	29,316	0,663	0,730	0,935
Kep4	47,1290	28,249	0,765	0,747	0,931
Kep5	47,2903	28,480	0,775	0,753	0,931
Kep6	47,1935	28,428	0,778	0,854	0,931
Kep7	47,0323	28,566	0,745	0,817	0,932
Kep8	46,8710	28,583	0,799	0,842	0,930
Kep9	47,1935	28,228	0,737	0,780	0,932
Kep10	47,0645	28,062	0,844	0,905	0,929
Kep11	47,0645	28,462	0,775	0,835	0,931
Kep12	47,2903	26,480	0,693	0,744	0,938

**Kep1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	3,2	3,2
	4.00	16	51,6	54,8
	5.00	14	45,2	100,0
Total		31	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.

**Kep2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	3,2	3,2	3,2
	4.00	18	58,1	58,1	61,3
	5.00	12	38,7	38,7	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

**Kep3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	6,5	6,5	6,5
	4.00	19	61,3	61,3	67,7
	5.00	10	32,3	32,3	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

**Kep4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	9,7	9,7	9,7
	4.00	17	54,8	54,8	64,5
	5.00	11	35,5	35,5	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

**Kep5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	12,9	12,9	12,9
	4.00	20	64,5	64,5	77,4
	5.00	7	22,6	22,6	100,0
	Total	31	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.

**Kep6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	9,7	9,7	9,7
	4.00	19	61,3	61,3	71,0
	5.00	9	29,0	29,0	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

**Kep7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	6,5	6,5	6,5
	4.00	16	51,6	51,6	58,1
	5.00	13	41,9	41,9	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

**Kep8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	3,2	3,2	3,2
	4.00	13	41,9	41,9	45,2
	5.00	17	54,8	54,8	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

**Kep9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	12,9	12,9	12,9
	4.00	17	54,8	54,8	67,7
	5.00	10	32,3	32,3	100,0
	Total	31	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.

**Kep10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	6,5	6,5	6,5
	4.00	17	54,8	54,8	61,3
	5.00	12	38,7	38,7	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

**Kep11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	6,5	6,5	6,5
	4.00	17	54,8	54,8	61,3
	5.00	12	38,7	38,7	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

**Kep12**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	6,5	6,5	6,5
	3.00	5	16,1	16,1	22,6
	4.00	12	38,7	38,7	61,3
	5.00	12	38,7	38,7	100,0
	Total	31	100,0	100,0	



#### 4. Kinerja Karyawan

Kinerja											TOTAL
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	
5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	51
4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	51
5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	52
5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	51
4	4	4	5	4	4	3	4	3	3	3	41
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	52
5	5	5	5	5	3	3	4	3	4	4	46
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	48
4	4	3	4	5	5	4	4	3	4	5	45
5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	49
5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	51
4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	50
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	51
5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	47
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44

- 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.

### Correlations

		Kin1	Kin2	Kin3	Kin4	Kin5	Kin6	Kin7	Kin8	Kin9	Kin10	Kin11	Kinerja
Kin1	Pearson Correlation	1	.801**	.760**	.603**	.735**	.500**	0,308	.640**	0,316	0,304	.436**	.769**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,000	0,000	0,004	0,092	0,000	0,083	0,096	0,014	0,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Kin2	Pearson Correlation	.801**	1	.720**	.801**	.667**	.568**	0,288	.588**	.405**	.405**	.398**	.799**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,000	0,000	0,001	0,116	0,001	0,024	0,024	0,026	0,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Kin3	Pearson Correlation	.760**	.720**	1	.760**	.524**	.385**	0,270	.599**	.389**	0,304	0,256	.721**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,000	0,002	0,033	0,141	0,000	0,030	0,097	0,164	0,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Kin4	Pearson Correlation	.603**	.801**	.760**	1	.603**	.500**	0,186	.508**	0,316	0,304	0,315	.709**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000		0,000	0,004	0,317	0,003	0,083	0,096	0,084	0,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Kin5	Pearson Correlation	.735**	.667**	.524**	.603**	1	.384**	.430**	.508**	0,316	.433**	.557**	.739**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,002	0,000		0,033	0,016	0,003	0,083	0,015	0,001	0,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Kin6	Pearson Correlation	.500**	.568**	.385**	.500**	.384**	1	.441**	.604**	.437**	.356**	.603**	.707**
	Sig. (2-tailed)	0,004	0,001	0,033	0,004	0,033		0,013	0,000	0,014	0,049	0,000	0,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Kin7	Pearson Correlation	0,308	0,288	0,270	0,186	.430	.441	1	.521	.861	.890	.655	.724
	Sig. (2-tailed)	0,092	0,116	0,141	0,317	0,016	0,013		0,003	0,000	0,000	0,000	0,000

- 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
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t





**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	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
<b>0,919</b>	<b>0,921</b>	<b>11</b>

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kin1	44,1613	16,006	0,716	0,878	0,910
Kin2	44,1290	15,916	0,752	0,894	0,909
Kin3	44,3226	15,892	0,649	0,813	0,914
Kin4	44,1613	16,273	0,644	0,836	0,914
Kin5	44,1613	16,140	0,680	0,807	0,912
Kin6	44,2581	15,931	0,632	0,856	0,915
Kin7	44,5484	15,989	0,656	0,936	0,913
Kin8	44,2903	15,813	0,761	0,754	0,908
Kin9	44,5161	15,458	0,679	0,861	0,913
Kin10	44,4839	15,991	0,699	0,955	0,911
Kin11	44,3871	15,912	0,664	0,858	0,913

**Kin1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4.00	13	41,9	41,9	41,9
5.00	18	58,1	58,1	100,0
Total	31	100,0	100,0	

**Kin2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4.00	12	38,7	38,7	38,7
5.00	19	61,3	61,3	100,0
Total	31	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.

**Kin3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	3,2	3,2	3,2
	4.00	16	51,6	51,6	54,8
	5.00	14	45,2	45,2	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

**Kin4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	13	41,9	41,9	41,9
	5.00	18	58,1	58,1	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

**Kin5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	13	41,9	41,9	41,9
	5.00	18	58,1	58,1	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

**Kin6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	3,2	3,2	3,2
	4.00	14	45,2	45,2	48,4
	5.00	16	51,6	51,6	100,0
	Total	31	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.

**Kin7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	6,5	6,5	6,5
	4.00	21	67,7	67,7	74,2
	5.00	8	25,8	25,8	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

**Kin8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	17	54,8	54,8	54,8
	5.00	14	45,2	45,2	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

**Kin9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	9,7	9,7	9,7
	4.00	18	58,1	58,1	67,7
	5.00	10	32,3	32,3	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

**Kin10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	3,2	3,2	3,2
	4.00	21	67,7	67,7	71,0
	5.00	9	29,0	29,0	100,0
	Total	31	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.

**Kin11**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	3,2	3,2
	4.00	18	58,1	61,3
	5.00	12	38,7	100,0
Total	31	100,0	100,0	

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.833 <sup>a</sup>	0,695	0,661	2,54799	1,966

**ANOVA<sup>a</sup>**

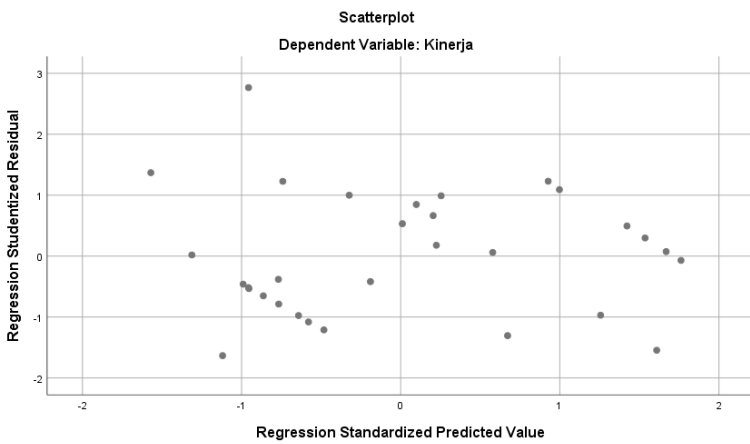
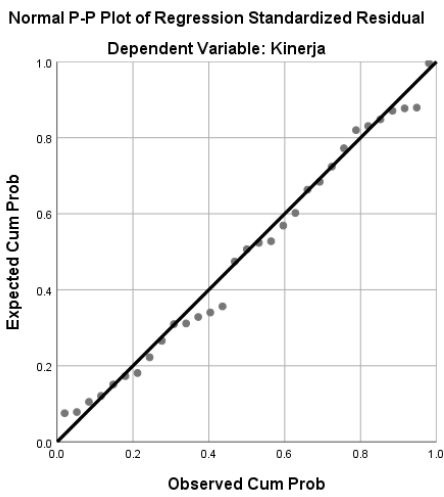
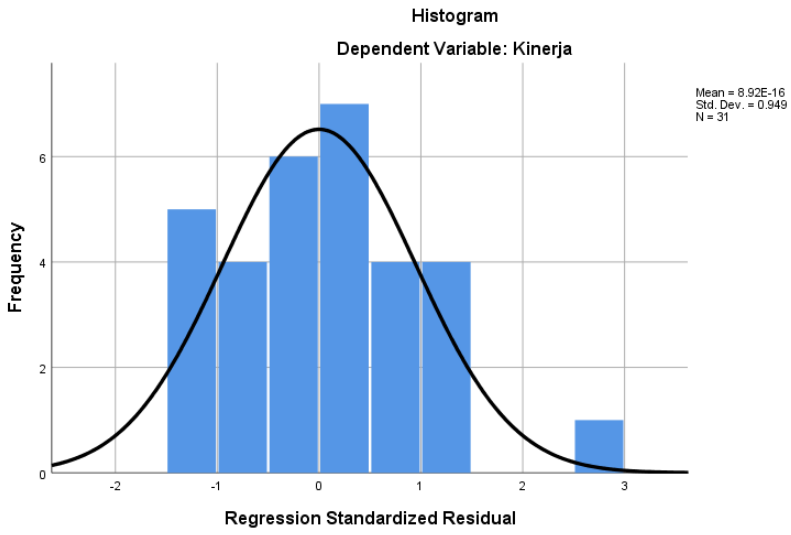
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	398,645	3	132,882	20,468	.000 <sup>b</sup>
	Residual	175,290	27	6,492		
	Total	573,935	30			

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6,532	6,336		1,031	0,312		
	Workload	0,114	0,097	0,131	1,166	0,254	0,899	1,112
	Kompensasi	0,467	0,195	0,442	2,393	0,024	0,331	3,017
	Kepuasan	0,351	0,140	0,466	2,515	0,018	0,329	3,038

**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.







# MONA PLAZA HOTEL

Pekanbaru, 22 Februari 2022

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Stet Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Kepada Yth  
Bapak / Ibu Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial  
Manajemen  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
Pekanbaru

No : 025/HRD-MPH/II/2022  
: Surat Izin Penelitian

Dengan hormat,

Sebelumnya kami harapkan bapak/ibu senantiasa dalam keadaan sehat, dan diberi kelancaran dalam menjalankan aktivitas sehari-hari.

Berhubungan dengan surat bapak/ibu tentang Permohonan melakukan Riset dalam rangka penulisan Skripsi a/n : Melisa Ramadani dengan judul "*Pengaruh Workload, Kompensasi Non Financial Dan Kepuasan Kerja Terhadap Karyawan Hotel Mona Plaza Pekanbaru*".

Perama ini kami sampaikan bahwa Mona Plaza Hotel dapat menerima mahasiswi tersebut untuk melakukan Riset lapangan.

Sehubungan dengan hal ini kami sampaikan atas perhatian dan kerjasamanya Bapak / ibu kami ucapkan terima kasih.

Salam  
  
 ENDANG SYAEFI  
 HRD Manager

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengizinkan penerbitan dengan cara apapun tanpa izin UIN Suska Riau.  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan disertasi 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.



## BIOGRAFI PENULIS

**Melisa Ramadani**, lahir di Duri pada tanggal 14 Desember 1999. Anak Dari Ayahanda Syamsuar dan Ibunda Ratna. Penulis merupakan anak pertama dari 2 bersaudara. Penulis mengawali pendidikan di TK Islam Talang Mandi yang berada di Kecamatan Mandau, Kabutapen Bengkalis. Kemudian melanjutkan pendidikan ke SDN 003 Mandau, kemudian melanjutkan ke SMPN 2 MANDAU, kemudian melanjutkan pendidikan ke SMAN 1 MANDAU dan lulus pada tahun 2018

Pada tahun 2018, penulis melanjutkan Studi di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial dan mengambil Jurusan Manajemen S1 dengan Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Akhirnya pada hari Rabu 13 April 2022 di Munaqasahkan dalam sidang Ujian Sarjana (S1) Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau dan dinyatakan LULUS dengan Judul Skripsi “ **Pengaruh Workload, Kompensasi Non Finansial dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Mona Plaza Hotel Pekanbaru** “ dengan menyandang gelar Sarjana Ekonomi (SE).

UIN SUSKA RIAU

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.