



UIN SUSKA RIAU

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN

KERJA KARYAWAN PADA PT PETROLEUM ENERGI

KECAMATAN MANDAU

SKRIPSI

Dijadikan Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)

Pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan 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

Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU

Oleh

MH.FARIZ DHAMIRI

NIM. 11970114980

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

2024

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

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : MH.FARIZ DHAMIRI
NIM : 11970114980
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
SEMESTER : X (SEPULUH)
JUDUL : PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA
PT.PETROLEUM ENERGI KECAMATAN MANDAU
TANGGAL UJIAN : 12 JUNI 2024

DISETUJUI OLEH
PEMBIMBING

IRIEN VIOLINDA ANGGRIANI, SE, M. Si
NIP. 19751106 200710 2 003

MENGETAHUI :

DEKAN

KETUA PROGRAM STUDI



Dr. Hj. MAHYARNI, S.E., MM
NIP. 19700826 199903 2 001

ASTUTI MEFLINDA, SE., MM
NIP. 19720513 200701 2 018

- 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 : MH.FARIZ DHAMIRI
NIM : 11970114980
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
SEMESTER : X (SEPULUH)
JUDUL : PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA
PT.PETROLEUM ENERGI KECAMATAN MANDAU

TANGGAL UJIAN : 12 Juni 2024

3/23(M)
19/2024
/6

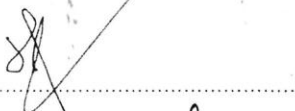
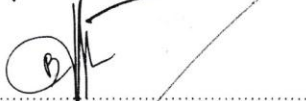
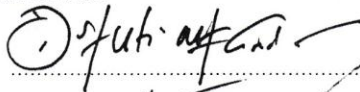
Ketua
Astuti Meflinda, SE, MM

Sekretaris
Abdiana Ilosa, S.AP.,MPA

Penguji I
Dr. Mulia Sosiady, SE, MM, AK

Penguji II
Endrianto Ustha, ST, MM

TIM PENGUJI





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

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

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : MH.Fariz Dhamiri
NIM : 11970114980
Tempat/ Tgl. Lahir : Duri, 7 Juli 2001
Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Prodi : S1 Manajemen

Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* :

“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.Petroleum Energi Kecamatan Mandau ”

Menyatakan dengan sebenar-benarnya:

1. Penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* dengan judul sebagaimana disebutkan diatas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* saya ini, saya sampaikan bebas dari plagiat.
4. Apabila 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, 19 Juni 2024
Yang membuat pernyataan



MH.FARIZ DHAMIRI
NIM : 11970114980

**pilih salah satu sesuai jenis karya tulis*

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa menguraikan 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.

ABSTRAK

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT PETROLEUM ENERGI KECAMATAN MANDAU

Oleh

MH.FARIZ DHAMIRI
11970114980

Penelitian ini dilakukan pada PT Petroleum Energi Kecamatan Mandau. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Petroleum Energi Kecamatan Mandau, baik secara parsial maupun secara simultan. Adapun populasi dalam penelitian ini berjumlah 48 orang dan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 48 orang. Metode dalam penelitian ini menggunakan sampel penuh (*sensus*). Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder, Metode analisis deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Kompensasi berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja, begitu juga dengan Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Petroleum Energi Kecamatan Mandau. Secara simultan Kompensasi dan Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Petroleum Energi Kecamatan Mandau. Adapun besaran persentasenya sebesar 74,5%, sedangkan sisanya sebesar (24,5%) dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Kompensasi, Motivasi, Kepuasan Kerja.

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

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF COMPENSATION AND MOTIVATION ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION AT PT PETROLEUM ENERGI MANDAU DISTRICT

By

MH.FARIZ DHAMIRI
NIM.11970114980

The research was conducted at PT Petroleum Energy, Mandau District. The purpose of this study was to determine the effect of Compensation and Burnout on Employee Job Satisfaction at PT Petroleum Energy, Mandau District, both partialy and simultaneously. The population of this study consisted of 48 people, and the sample size used in this study was aso 48 people. The method used in this study was a saturated sample (census). The data used were primary and secondary data, with a quantitative descriptive anaysis method. The results showed that partialy, Compensation had an effect on Job Satisfaction, and similarly, Motivation partialy influenced Employee Job Satisfaction at PT Petroleum Energy, Mandau District. Simultaneously, Compensation and Motivation influenced Employee Job Satisfaction at PT Petroleum Energy, Mandau District. The percentage of influence was 74.5%, while the remaining 4.5% was influenced by variables not examined in this study.

Keywords: *Compensation, Motivation, Job Satisfaction.*

KATA PENGANTAR

- © Pakipta mika UN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Melarang 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.

Bismillahirrahmanirrahim waahmatullahi wabarakatuh.

Dengan ungkapan syukur yang tidak ada habisnya kehadiran Allah SWT pada senantiasa melimpahkan kasih sayang dan petunjuknya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT PETROLEUM ENERGI KECAMATAN MANDAU”**. Penelitian ini diperuntukkan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang mana dalam penulisan skripsi ini tidak terlepas dari hambatan dan rintangan yang diaami penulis. Namun, berkat kerja keras, optimis, bimbingan, bantuan, serta dukungan dari berbagai pihak sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Dalam upaya penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, dukungan, semangat, bimbingan dan kerjasama dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada kedua orang tua tercinta Ayahanda Heri Ferius dan Ibunda Zusmeti tercinta yang telah mendo'akan, memotivasi dan memberikan semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Pada kesempatan ini penulis juga ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Kahirunnas Rajab, M.Ag. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - 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. Ibu Dr. Hj Mahyarni, SE, M.M Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dan sekaligus Dosen Penasehat Akademik (PA).

Ibu Astuti Meflinda, SE, M.M Selaku Ketua Prodi dan Bapak Fakhurrozi, SE, M.M Selaku Sekretaris Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Ibu Irien Violinda Anggriani, SE, M.Si Selaku Dosen Pembimbing Proposa sekaligus Pembimbing Skripsi yang telah bersedia meluangkan waktu untuk berdiskusi, memberikan bimbingan, dukungan serta saran-saran kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini hingga selesai

Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan selama masa perkuliahan.

Civitas Akademik Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Sultan Syarif Kasim Riau yang selau melayani dan memberikan bantuan kepada penulis dalam segala urusan surat – menyurat

PT. Petroleum Energi Kecamatan Mandau yang telah memberikan kesempatan dan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian sehingga skripsi ini dapat diselesaikan

8. Semua teman - teman yang telah kebersamai penulis dari awal masuk universitas hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, yang telah memberi dukungan, memberikan dan selau membantu penulis untuk kelancaran skripsi 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.

9. Seluruh teman seperjuangan Manajemen 2019 secara umum dan teman-teman Manajemen Sumber Daya Manusia D secara khusus untuk sahabat-sahabat saya yang tersayang (Andika Vanza , Andre MJC,Panjoel, Kole, Ridho, Joy, Ravi Daus , Sarfit, Yoella, Decup, Ica Nov, Yadi, Furqon Hakim) yang telah memberikan berupa semangat dan motivasi dalam penelitian ini dan juga terima kasih kepada teman-teman KUKERTA tahun 2022 Kabupaten Bengkais, Kecamatan Rupert, Kelurahan Terkul, Riau juga mengharapkan sumbangan pikiran, kritik dan saran demi perbaikan dan penyempurnaan skripsi ini.

Inna lillahi Razaikumullah Khairan Katsiron, semoga Alah SWT melimpahkan rahmat dan karunianya kepada kita semua, Aamin Ya Rabba ,,amin. ***Wassaamu'aaikum warahmatullahi wabarakatuh.***

Pekanbaru, Juni 2023

Penulis,

MH.Fariz Dhamiri
11970114980

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	11
1.3 Tujuan Penelitian.....	12
1.4 Manfaat Penelitian.....	12
1.5 Sistematika Penulisan.....	14
BAB II TELAAH PUSTAKA	15
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	15
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	15
2.1.2 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	16
2.2 Kompensasi	18
2.2.1. Pengertian Kompensasi.....	18
2.2.2. Tujuan Kompensasi	19
2.2.3. Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi	20
2.2.4. Indikator-indikator Kompensasi	21
2.3 Motivasi	22
2.3.1 Pengertian Motivasi	22
2.3.2 Tujuan dan Manfaat Motivasi Kerja.....	22
2.3.3 Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	23
2.3.4 Indikator Motivasi Kerja.....	25
2.4 Kepuasan Kerja	26
2.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	26
2.4.2 Teori Kepuasan Kerja	27
2.4.3 Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	29
2.4.4 Indikator Kepuasan Kerja	30



2.5 Pengaruh antar variable	30
2.5.1 Pengaruh Kompensasi dengan kepuasan kerja	30
2.5.2 Pengaruh Motivasi Dengan Kepuasan kerja	31
2.6 Pandangan Islam	32
2.6.1 Pandangan Kompensasi Dalam Islam.....	32
2.6.2 Pandangan Motivasi Dalam Pandangan Islam.....	33
2.6.3 Pandangan Kepuasan Kerja Dalam Pandangan Islam	34
2.7 Penelitian Terdahulu.....	36
2.8 Kerangka Pikir.....	39
2.9 Konsep Operasional Variabel Penelitian.....	42
BAB II METODE PENELITIAN	43
3.1 Lokasi Penelitian dan Waktu.....	43
3.2 Jenis Dan Sumber Data	43
3.2.1 Sumber Data	44
3.3 Populasi dan Sampel.....	44
3.3.1 Populasi.....	44
3.3.2 Sampel	45
3.4 Teknik Pengumpulan Data	45
3.4.1 Wawancara.....	45
3.4.2 Kuesioner	45
3.5 Teknik Analisis Data	46
3.6 Uji Kualitas Data	46
3.7 Uji Asumsi Klasik	47
3.7.1 Uji Normalitas.....	47
3.7.2 Uji Multikolinearitas.....	48
3.7.3 Uji Heteroskedastisitas	48
3.8 Analisis Data	49
3.8.1 Regresi Linear Berganda	49
3.9 Uji Hipotesis.....	50
3.9.1 Uji F Simultan.....	50
3.9.2 Koefisien Determinasi	51



BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	52
1 Sejarah Singkat PT. Petroleum Energi Kecamatan Mandau	52
2 Visi Dan Misi Perusahaan	53
3 Struktur Organisasi	54
4 Job Deskriptio.....	55
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	57
1 Hasil Penelitian.....	57
2.1 Karakteristik Responden.....	57
2.2 Deskripsi Variabel Penelitian	59
2.2.1 Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja (Y)	59
2.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi (X1)	61
2.2.3 Analisis Deskriptif Variabel Motivasi	63
2.3 Uji Kualitas Data	65
2.3.1 Uji Validitas	65
2.3.2 Uji Reliabilitas	68
2.4 Uji Asumsi Klasik	70
2.4.1 Uji Normalitas.....	70
2.4.2 Uji Multikolinieritas	71
2.4.3 Uji Heterokedastisitas	72
2.5 Analisis Data Penelitian	73
2.5.1 Regresi Linier Berganda	73
2.6 Uji Hipotesis	75
2.6.1 Uji Parsial (Uji T)	75
2.6.2 Uji Silmutan (Uji F).....	76
2.6.3 Uji Koefisien Determinasi	77
2.7 Pembahasan	78
2.7.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	78
2.7.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	79
2.7.3 Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja karyawan.....	79



UIN SUSKA RIAU

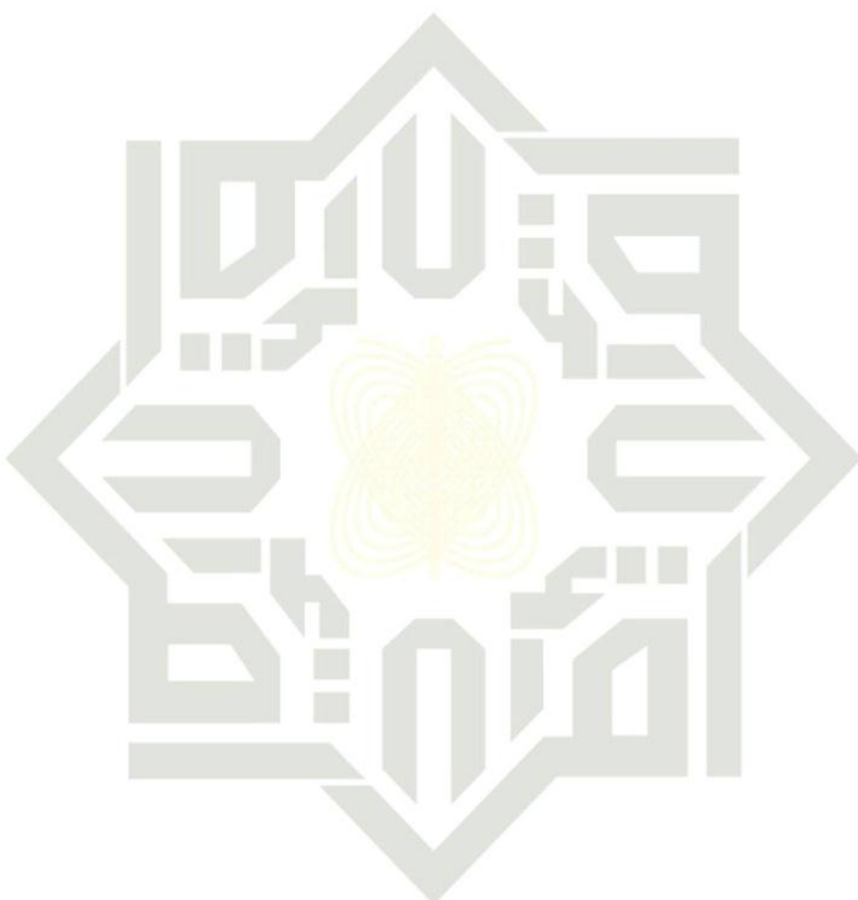
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	81
1 Kesimpulan.....	81
2 Saran.....	82

DAFTAR PUSTAKA

- Daftar Pustaka**
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 milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 :	Data <i>Labour Turn over</i> Karyawan di PT Petroleum Energi Kecamatan Mandau	3
Tabel 1.2 :	Data absensi karyawan pada PT.Petroleum Energi.....	4
Tabel 1.3 :	Daftar gaji Karyawan PT.Petroleum Energi Kecamatan Mandau	6
Tabel 2.1 :	Penelitian Terdahulu	36
Tabel 2.2 :	Definisi Dan Konsep Operasional Variabel Penelitian	42
Tabel 5.1 :	Data responden Berdasarkan Umur.....	57
Tabel 5.2 :	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	58
Tabel 5.3 :	Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	58
Tabel 5.4 :	Rekapitulasi Tanggapan Kepuasan Kerja Karyawan	59
Tabel 5.5 :	Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Kompensasi	61
Tabel 5.6 :	Rekapitulasi tanggapan mengenai Motivasi.....	63
Tabel 5.7 :	Uji Validitas Kepuasan Kerja.....	66
Tabel 5.8 :	Uji Validitas Kompensasi.....	67
Tabel 5.9 :	Uji Validitas Motivasi	67
Tabel 5.10 :	Uji Reliabilitas kompensasi.....	68
Tabel 5.11 :	Uji Reliabilitas Motivasi	69
Tabel 5.12 :	Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja.....	71
Tabel 5.13 :	Uji Multikolinieritas.....	71
Tabel 5.14 :	Analisis Regresi berganda	73
Tabel 5.15 :	Uji Hipotesis.....	76
Tabel 5.16 :	Uji F Hitung	77
Tabel 5.17 :	Koefisien Determinasi.....	78

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

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi dituntut untuk mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Sumber daya manusia merupakan faktor yang memiliki peran penting dalam sebuah perusahaan. pada dasarnya Sumber Daya Manusia merupakan unsur yang sangat penting untuk memajukan perusahaan. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan karyawan yang mampu menjaankan tugas-tugas yang telah ditentukan dengan tujuan organisasi. Manajemen yang baik akan memudahkan tujuan karyawan, organisasi, kantor dan perusahaan.

Tercapainya tujuan organisasi melibatkan upaya kolaboratif dari semua anggota organisasi, termasuk manajemen, karyawan, dan pemangku kepentingan lainnya. Selain itu, perencanaan yang baik, evaluasi terus-menerus, dan adaptabilitas terhadap perubahan pasar dan lingkungan bisnis sangat penting untuk mencapai tujuan jangka panjang dan keberlanjutan organisasi.

Salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi atau perusahaan adalah sumber daya manusia. Bagi organisasi sumber daya manusia merupakan suatu asset yang dianggap sangat potensial dan penting. Manajemen Sumber Daya Manusia atau sering disebut manajemen personalia timbul karena adanya tuntutan untuk menyelesaikan masalah yang



berhubungan dengan karyawan sebagai sumber daya manusia di perusahaan. (Herispon, 2019).

Di dalam perusahaan kepuasan kerja karyawan merupakan faktor yang penting terhadap keberlangsungan perusahaan. Dengan kepuasan kerja, karyawan bisa memberikan kontribusi penuh terhadap perusahaan. Di masa ini perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkompeten sehingga mampu menjadi kekuatan perusahaan untuk bersaing ditengah perubahan yang semakin dinamis. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan itu, sebaiknya seorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya. Setiap karyawan mempunyai harapan-harapan tertentu, untuk itu ha ini harus menjadi perhatian bagi perusahaan. Untuk menghasilkan karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi, perusahaan harus menciptakan kondisi yang dapat membuat karyawan meningkatkan dan mengembangkan kemampuan maupun keterampilannya secara optimal.

Kepuasan kerja karyawan merupakan satu faktor penting dalam upaya meningkatkan kerja karyawan, oleh karena itu setiap perusahaan berusaha agar karyawan mempunyai kepuasan kerja yang tinggi perusahaan secara keseluruhan akan tinggi. Kepuasan kerja secara umum menyangkut skip seseorang mengenai pekerjaannya. Oleh karena itu kepuasan kerja akan nampak terwujud dalam perilaku dan kinerja seseorang. Orang yang merasa puas akan pekerjaan, akan berkerja dengan semangat kerja karyawan tersebut

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

tinggi. Dimana ha tersebut akan mempunyai dampak langsung atau pun tidak langsung terhadap efektivitas organisasi perusahaan (Dewi, 2019)

PT Petroleum Energi memiliki letak geografis yang sangat strategis untuk sektor Migas yang berdiri perusahaan Chevron sehingga banyak tercipta lapangan pekerjaan terutama disektor minyak dan gas serta konstruksi. Untuk itu dari PT.Petroleum Energi bergerak dibidang Lembaga pelatihan dan Sertifikasi Migas.

Pada tabel Berikut ini tingkat keluar masuknya karyawan (*labour turnover*) dalam 5 tahun terakhir yang ada di PT Petroleum Energi :

Tabel 1. 1 : Data Labour Turn over Karyawan di PT Petroleum Energi Kecamatan Mandau

No.	Tahun	Karyawan Awa Tahun	Karyawan Keluar	Karyawan Masuk	Karyawan Akhir tahun	Jumlah Karyawan rata-rata(%)	LTO (%)
1	2019	60	5	1	56	58	14,6
2	2020	56	4	0	52	54	13,5
3	2021	52	2	4	54	53	26,5
4	2022	54	3	5	51	52,5	17,5
5	2023	51	7	3	48	49,5	7,07

Sumber: PT.Petroleum Energi Kecamatan Mandau,2024

Pada Tabel 1.1 menjelaskan kondisi Labour Turn Over selama 5 tahun terakhir dari 2019-2023 mengalami fluktuasi dan mengalami penurunan tingkat karyawan keluar lebih tinggi dari pada karyawan masuk. Pada tahun 2023 jumlah karyawan yang keluar sebanyak 7 orang dengan tingkat *Labour turnover* sebesar 7,07%. Sehingga total karyawan di PT Petroleum Energi Kecamatan Mandau saat ini berjumlah 48 orang, Terus meningkatnya jumlah karyawan yang keluar atau pindah untuk mencari pekerjaan lain, ha ini mengindikasikan adanya tingkat kepuasan kerja yang rendah.



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.

Kondisi ketidakpuasan karyawan yang belum optimal dapat terlihat dari *turn over* karyawan perusahaan, sejalan dengan penelitian (Rozzaid et a., 2019) kepuasan kerja yang tinggi berhubungan dengan *turn over* karyawan yang rendah. Sebaiknya, karyawan – karyawan yang kurang puas biasanya *turn over* lebih tinggi”, maka menjadi tugas perusahaan agar dapat memberikan kepuasan yang optimal kepada karyawan dalam bekerja, sehingga dapat memudahkan pencapaian tujuan perusahaan. Menurut penelitian (Yadewani & Nasrul, 2019) bahwa kepuasan kerja merupakan persepsi seseorang terhadap hasil kerjanya.

Apabila dilihat dari sisi lain, jika karyawan merasa sesuai dengan pekerjaannya maka akan bekerja maksimal, tugasnya dikerjakan dengan penuh semangat sehingga akan memberikan hasil yang baik. Kepuasan kerja karyawan akan menciptakan loyalitas karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga kemungkinan karyawan untuk berpindah tempat kerja sedikit kemungkinannya terjadi (Rozzaid et a., 2019).

Dalam penelitian yang telah dilakukan, peneliti memperoleh data absensi karyawan PT. Petroleum Energi Kecamatan Mandau dari tahun 2019 – 2023. Berikut dapat dilihat pada tabel 2 daftar ketidakhadiran karyawan.

Tabel 1. 2 : Data absensi karyawan pada PT.Petroleum Energi

Kecamatan Mandau

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Sakit	Izin	Apha	Persentasi Kehadiran
1	2019	56	7	12	3	90,4%
2	2020	52	8	6	1	93,8%
3	2021	54	8	9	7	89,6%
4	2022	51	7	9	5	90,5%
5	2023	48	9	11	3	90,0%

Sumber : PT.Petroleum Energi Kecamatan Mandau,2024



© Hak Cipta dan Milik 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.

Dilihat dari tabel 1.2 menjelaskan bahwa tingkat absensi karyawan dalam periode 5 tahun relatif tidak stabil. Tingkat absensi karyawan yang paling rendah terjadi pada tahun 2021 mencapai 89,6% Hal ini mengindikasikan adanya tingkat kepuasan kerja yang rendah.

Dilihat dari tingkat absensi karyawan dapat menjadikan faktor tidak kepuasan kerja karyawan terhadap kompensasi yang dibelikan perusahaan terhadap karyawan, kurangnya motivasi dari perusahaan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Sehingga menimbulkan banyaknya karyawan kurang bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya hasil kerja yang tidak maksima. Dalam penelitian (Ardianti et a., 2018) menyatakan Keberhasilan perusahaan sekarang ini sangat tergantung dari karyawannya. Salah satu sarana penting pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan adalah terciptanya kepuasan kerja para karyawan. Apabila karyawan merasa lebih puas dengan pekerjaannya, maka ia akan melaksanakan tugas pada tingkat yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang kurang puas, maka ha ini menunjukkan bahwa terdapat penurunan kepuasan kerja karyawan.

Data absensi karyawan dihitung dalam lingkup pertahun maupun data harian akan dikumpulkan setiap bulan mengikuti aturan gaji karyawaan karena perhitungan gaji dilihat dari kehadiran karyawan. Masalah kepuasan kerja penting sekali untuk diperhatikan, karena kepuasan yang tinggi akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan akan mendorong



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

karyawan untuk berprestasi, dengan kepuasan tadi menyebabkan karyawan akan dengan senang hati masuk kerja dan merasa nyaman.

Berdasarkan data dari PT. Petroleum Energi Kecamatan Mandau Berikut dapat dilihat pada tabel 3 mengenai Daftar gaji Karyawan PT.Petroleum Energi Kecamatan Mandau.

Tabel 1. 3 : Daftar gaji Karyawan PT.Petroleum Energi Kecamatan Mandau

No.	Jabatan	Jumlah Gaji tahun 2019-2024
1	Direktur Utama	Rp16.000.000- Rp.20.000.000
2	Manajer	Rp.10.000.000- Rp. 15.000.000
3	Coordinator Training	Rp.5.000.0000- Rp.10.000.000
4	Coordinator Marketing	Rp.3.100.000- Rp.4.000.000
5	Marketing	Rp.2.900.000 - Rp.3.700.000
6	Staff Keuangan	Rp.2.800.000 - Rp3.500.000
7	Customer Service	Rp 2.000.000 - Rp.2.500.000

Sumber : PT.Petroleum Energi Kecamatan Mandau,2024

Dari tabel 1.3 dapat disimpulkan bawah pada tahun 2019 sampai tahun 2024, jumlah kompensasi/gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawan PT. Petroleum Energi Kecamatan Mandau disesuaikan dengan jabatan dan adanya penilaian kinerja yang dijalani selama bekerja. Semakin tinggi jabatan seorang karyawan maka semakin besar gaji dan tanggungjawab yang ditanggung karyawan.

Menurut hasil wawancara dengan bapak Doni selaku Coordinaitor Marketing. Dalam wawancara selama dua tahun terakhir terjadi penambahan karyawan walaupun beban kerja berkurang tapi gaji yang karyawan terima tidak mengalami perubahan , Dengan demikian karyawan akan merasa adanya ketidakpuasan dalam bekerja atas pemberian kompensasi yang diberikan dari



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
- © Hak cipta ini milik UIN Suska Riau
- State Ismami 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.

perusahaan, permasalahan ini juga merujuk pada telatnya pembayaran gaji dan uang lembur yang diberikan.

Akibat adanya ketidakadilan yang dirasakan oleh karyawan atau berdampak pada kurang maksimalnya kepuasan karyawan. Sehingga pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tidak memenuhi harapan perusahaan. Peningkatan kepuasan karyawan juga dapat dilakukan dengan menciptakan disiplin kerja. Hal ini karena masih ditemukan adanya karyawan yang kurang memiliki kesadaran akan peraturan dan tata tertib yang ada diperusahaan (Dewi, 2019).

Secara kesimpulan permasalahan yang terdapat pada PT.Petroleum Energi. Kecamatan Mandau menurut hasil wawancara dengan bapak Doni selaku *Coordinator Marketing* dalam wawancara adalah Motivasi kerja yang kurang baik, pemberian kompensasi, dimana kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan harapan karyawan. Rata-rata dari karyawan PT.Petroleum Energi Kecamatan mandau merasa kompensasi yang berupa gaji dan insentif diberikan tidak sesuai dengan harapan dan gaji yang sering telat dan uang lembur yang jarang keluar. Banyak keluhan-keluhan dan ketidakpuasan atas sistem kompensasi yang diberikan oleh PT.Petroleum Energi Kecamatan Mandau, para pekerja merasa ia bisa mendapatkan insentif yang lebih baik, mereka juga mengeluh dengan motivasi yang diberikan atas sangat rendah sehingga hal ini sangat berdampak terhadap aktivitas dalam pekerjaan seperti lebih banyaknya karyawan yang absen, serta banyaknya karyawan yang keluar



- 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.

dari pada masuknya (*turn over*) rata rata tiap tahun dan mempengaruhi pencapaian target sehingga merugikan perusahaan.

Salah satu upaya yang harus dilakukan perusahaan yaitu dengan pemberian kompensasi yang memuaskan (ristowati & turangan, 2022).

Keberadaan karyawan disuatu perusahaan adalah kontribusi yang ada didalam perusahaan, selanjutnya perusahaan berkewajiban untuk memberikan kompensasi kepada karyawan yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya. Besar kecilnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan tergantung besar kecilnya sumbangan tenaga dan pikiran yang diberikan kepada perusahaan (Rozzaid et a., 2019).

Kompensasi merupakan imbaan yang diberikan perusahaan atas kinerja yang diberikan karyawan, baik secara finansial maupun nonfinansial. Pemberian kompensasi merupakan hal yang sulit dan kompleks, karena didalamnya melibatkan dasar kelayakan, logika, rasional, dan dapat dipertanggung jawabkan, serta menyangkut faktor emosional dari aspek tenaga kerja (Fauzi, 2017). Salah satu untuk meningkatkan kepuasan kerja dipengaruhi oleh kompensasi yang diberikan perusahaan berupa gaji, insentif, bonus, tunjangan. Melalui langkah-langkah tersebut, karyawan diharapkan lebih memaksimalkan tanggung jawab dengan pekerjaan yang diberikan perusahaan, pendidikan dan pelatihan juga diperlukan agar karyawan mengetahui tugas-tugasnya dan mempunyai pengetahuan yang luas dalam pekerjaannya, pemberian kompensasi agar karyawan menjadi termotivasi dan bersemangat sehingga bekerja dengan secara maksimal.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
- © Hakipta mik 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.

Dalam perusahaan kompensasi bukan satu satunya faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, akan tetapi tetap diakui sebagai salah satu faktor penentu dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Apabila dikaitkan dengan evaluasi kerja, maka karyawan akan lebih bersemangat dan memaksimalkan pekerjaannya, karena merasa dihargai karyanya.

Menurut penelitian terdahulu (Dewi mardatillah, 2019) hasil pengujian menunjukkan bahwa kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sejalan dengan penelitian (Ristowati, 2022) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan, berbeda dengan penelitian (Wulandari, 2022) kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja tidak dapat dipisahkan oleh motivasi kerja yang seringkali merupakan harapan bagi karyawan, gambaran yang akurat tentang hubungan ini adalah bahwa motivasi kerja dapat menimbulkan kepuasan kerja yang tinggi, kepuasan kerja akan tinggi apabila keinginan dan kebutuhan karyawan dalam bekerja terpenuhi maka motivasi kerja akan terwujud dengan baik (Rozzaid et a., 2019). Motivasi menurut Mangkuprawira (2017:113) adalah dorongan yang mendorong pekerja untuk melakukan tindakan, seperti mencapai tujuan tertentu. Motivasi kerja, di sisi lain, adalah jenis motivasi yang membuat seseorang ingin bekerja lebih baik dan lebih efektif dalam pekerjaannya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Memberikan motivasi terkait erat dengan upaya untuk memenuhi tujuan pribadi dan perusahaan. Setiap karyawan dapat lebih termotivasi untuk



mengerjakan tanggung jawab atas pekerjaan mereka dengan memberikan, memperhatikan akan kebutuhan setiap karyawan. Dengan terpenuhi kebutuhan dan keinginan karyawan, maka Karyawan akan melakukan tugas dan tanggung jawabnya kepada perusahaan dan bersedia mengikuti aturan yang berlaku di perusahaan, Hak dan kewajiban antara perusahaan dan karyawan, perusahaan mempunyai kewajiban untuk memenuhi kebutuhan karywan baik itu gaji, tunjangan, fasilitas dan lain-lainnya, dan sebaiknya perusahaan mempunyai hak untuk mendapatkan jasa, tenaga, kreativitas dari karyawan untuk memenuhi kewajiban dengan melaksanakan tugas dan tanggung jawab telah ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut penelitian terdahulu (Rozzaid et a., 2019) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, sejalan dengan penelitian (Ardianti et a., 2018), (Prasestiawan & Triyani, 2019) dan (Nadhia Ananda Ristowati, 2022) menyatakan bahwan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berbeda dengan penelitian (Rahayu et a., 2020) bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan Fenomena tersebut peneliti berasumsi bahwa yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan adalah tinggi rendahnya kompensasi diberikan, serta minimnya motivasi yang diberikan perusahaan. Kompensasi merupakan komponen penting dalam hubungan karyawan. Yang meliputi pembayaran tunai / langsung, Pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insensitif untuk memotivasi karyawan agar

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

bekerja keras untuk mencapai tujuan produktivitas yang semakin tinggi. Apabila kompensasi tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan maka kepuasan kerja tidak terpenuhi, akibatnya produktivitas semakin menurun.

Berdasarkan Grand Theory **Porter dan Lawler** dalam Bavedam, J. dalam (Giyarto, 2018:17) kepuasan kerja adalah bangunan unidimensional dimana seseorang memiliki kepuasan umum atau ketidakpuasan dengan pekerjaannya. Kepuasan merupakan hasil dari perbedaan antara imbalan yang dianggap pantas dengan imbalan yang diperoleh. Disini Porter dan Lawler juga mendiskripsikan tentang motivasi kerja, dimana motivasi kerja mengandung arti kemampuan, dan persepsi peran, menghasilkan prestasi kerja (*Performance*) dan memperoleh imbalan. Teori ini juga yang mendasari penulis menggunakan variabel Kompensasi, motivasi dan kepuasan sebagai variabel yang perlu diteliti, karena ketiga variabel tersebut merupakan variabel yang saling berkaitan. Pelaksanaan kompensasi yang baik diharapkan akan menambah motivasi karyawan, dan kepuasan kerja diharapkan mampu melengkapi karyawan untuk menghasilkan kinerja karyawan yang lebih tinggi.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT PETROLEUM ENERGI KECAMATAN MANDAU**”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan di PT.Petroleum Energi Kecamatan Mandau ?



- 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. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan di PT.Petroleum Energi Kecamatan Mandau ?

3. Apakah kompensasi dan motivasi pengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Petroleum Energi Kecamatan Mandau?

3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan di PT.Petroleum Energi Kecamatan Mandau
2. Untuk mengetahui motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan di PT.Petroleum Energi Kecamatan Mandau
3. Untuk mengetahui kompensasi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT.Petroleum Energi Kecamatan Mandau

4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Pada penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk peneliti sebagai bahan informasi atau referensi selanjutnya dan dapat memperkaya wawasan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia.

Penelitian ini berguna dalam memberikan pemikiran dan penambahan wawasan tentang hubungan kompensasi dan motivasi dengan kepuasan kerja di Petroleum Energy Kecamatan Mandau

2. Manfaat Praktis

Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukandan pertimbangan bagi perusahaan terkait dengan peningkatan kinerja karyawan.

Bagi Penulis

Dari hasil penelitian ini maka diharapkan dapat menambah pengetahuan serta wawasan dalam menganalisa suatu masalah terutama mengenai kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan.



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



1.5 Sistematika Penulisan

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

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini peneliti akan menguraikan tentang latar belakang masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB I : TELAAH PUSTAKA

Dalam bab ini peneliti menguraikan tentang kajian teori mengenai kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja karyawan

BAB II : METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisikan tentang lokasi dan waktu penelitian, jenis dan pendekatan penelitian, sumber dan jenis data, populasi dan sampel, informan penelitian, teknik pengumpulan data, serta teknik analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

Pada bab ini berisikan gambaran umum dari lokasi penelitian, yaitu pada PT. Petroleum Energi Kecamatan Mandau. Seperti visi, misi dan tujuan, struktur organisasi, fungsi atau tujuan, dan kegiatan organisasi.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisikan tentang hasil penelitian dan pembahasan yang merupakan hasil analisis data yang telah dilakukan, yaitu tentang pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Petroleum Energi Kecamatan Mandau

BAB VI : PENUTUP

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

BAB II

TELAAH PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Kasmir, 2016:6), Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan 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 stakholder. Hasibuan (2017:10) Menjelaskan, Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan dan peranantenneja kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sedangkan menurut Dasseler manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja.

Dari pengertian diatas dapat kita tarik kesimpulan bahwasannya manajemen sumber daya manusia adalah penerapan prinsip-prinsip manajemen yang mempunyai tujuan untuk mengatur dan mengelola sumber daya manusia (SDM), guna untuk mencapai tujuan individu (khusus) dan tujuan organisasi (umum) dengan menerapkan fungsi-fungsi MSDM

- 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.

2.1.2 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

© Hak Cipta UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Kegiatan pengelolaan sumber daya manusia haruslah dilakukan melalui proses yang benar. Mengapa demikian, agar semua kekuatan pengelolaan MSDM dapat berjaan pada jurnya dengan tujuan memudahkan pengelolaannya. Menurut **(Kasmir, 2019:14)** dalam praktiknya fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari:

Analisis Jabatan (*Job Anaysis*).

Kegiatan dari *job anaysis* adalah mengumpulkan berbagai informasi untuk kebutuhan suatu pekerjaan, *job anaysis* diatur sesuai dengan jabatan yang ada di dalam struktur organisasi perusahaan.

b. Perencanaan Sumber Daya Manusia (*Human Resources Planning*).

Pentingnya perencanaan sumber daya manusia ini karena dari waktu ke waktu jumlah karyawan bisa berkurang karena diberhentikan atau berhenti sendiri, sehingga menimbulkan kekosongan jabatan.

Penarikan Pegawai (*Recruitment*).

Rekrutmen dilakukan dalam rangka memperoleh dan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan loya terhadap perusahaan, sumber daya manusia yang berkualitas dan loya sangat menentukan maju mundurnya suatu usaha.

Seleksi (*Selection*).

Tujuan dari menyeleksi karyawan adalah untuk memilih tenaga kerja yang dibutuhkan dengan kuaifikasi yang telah ditetapkan.

Pelatihan dan Pengembangan (*Training and Development*).

Tujuan pelatihan adalah untuk untuk membiasakan karyawan baru dalam bekerja di lingkungan barunya, sekaligus menambah dan mengasah kemampuan yang belum dimilikinya, dan juga tujuan pengembangan yaitu untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Evaluasi Kinerja (*Performance Evaluation*)

Penilaian evaluasi kinerja dapat diperoleh melalui hasil kerja atau kinerja perilaku.

Kompensasi (*Compensation*)

Hasil evaluasi kinerja yang diperoleh karyawan digunakan untuk menentukan jumlah kompensasi yang akan diperolehnya.

h. Jenjang Karier (*Carrer Path*)

Perencanaan karier harus dilakukan mulai dari jenjang karier dari yang paling rendah sampai yang paling tinggi. Untuk mencapai jenjang karier pada tingkat tertentu diperlukan berbagai persyaratan sesuai dengan jenjang kariernya.

Keselamatan dan Kesehatan (*Safety and Health*)

Keselamatan berhubungan dengan keselamatan selama aktivitas karyawan bekerja sedangkan kesehatan berhubungan dengan kondisi si pekerja dan kondisi lingkungan kerja.

Hubungan Industri (*Industria Relation*)

Hubungan industri atau tenaga kerja merupakan fungsi MSDM yang digunakan untuk menjembatani kepentingan 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.

kengingan kedua belah pihak antara karyawan disatu pihak dan manajemen di pihak yang lain.

Pemutusan Hubungan Kerja (*Separation*)

Pemutusan hubungan kerja ini bisa disebabkan oleh berbagai alasan atau sebab yang aamiah seperti tibana masa pensiun, permintaan pengunduran diri karena alasan pribadi dan pemecatan karena melakukan kesalahan.

2.2 Kompensasi

2.2.1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima pegawai atau karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka terhadap organisasi atau perusahaan. Maka, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah semua penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan baik berupa materi atau non materi sebagai balas jasa karyawan yang telah diberikan terhadap perusahaan. **(Rivai, 2019:357)** Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. **(Hasibuan, 2017:118)**

Berdasarkan penjelasan menurut para ahli kompensasi adalah bentuk balas jasa yang di berikan perusahaan kepada karyawan atas kinerja yang telah dilakukan. Kompensasi dapat berbentuk uang yaitu dari gaji, bonus, upah, insentif dan tunjangan lainnya. Kompensasi ada yang langsung ataupun tidak langsung.





- 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.

2.2.2. Tujuan Kompensasi

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

Menurut (Hasibuan, 2018:121) tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) adalah antara lain :

Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi maka terjalinlah ikatan kerja sama forma antara majikan dengan bawahan, di mana karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedang pengusaha atau majikan wajib membayar kompensasi itu sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

b. Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status, sosial dan egoistiknya sehingga ia memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya itu.

c. Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, maka pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan itu akan lebih mudah.

Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi agar prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.

Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari sertamentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

Pengaruh Serikat Buruh Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada kerjaannya.

- h. Pengaruh Pemerintah Jika program kompensasi itu sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan

2.2.3. Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut **Suwatno dan Priansa (2012)** adalah:

- Produktifitas
- Kemampuan membayar
- Kesediaan membayar
- Suply dan permintaan tenaga kerja
- Serikat pekerja
- Undang-undang dan peraturan yang berlaku.





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.

2.2.4. Indikator-indikator Kompensasi

© Hak & cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Menurut **Kasmir (2019:241)** Indikator - kompensasi terdiri dari:

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

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

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

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

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



2.3 Motivasi

2.3.1 Pengertian Motivasi

(Robbins,2018:128)mendefinisikan motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketentuan individu dalam usaha mencapai sasaran. Meski motivasi umum terkait dengan upaya kearah sasaran apa saja, tetapi disini sasaran itu adalah tujuan organisasi agar mencerminkan minat tungga terhadap perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.Menurut (Hasibuan, 2016:143) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan

Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu dorongan dari dalam diri individu atau semangat kerja seseorang yang bertujuan untuk mencapaitujuan dalam pekerjaannya..

2.3.2 Tujuan dan Manfaat Motivasi Kerja

Tujuan motivasi secara umum dapat diartikan sebagai suatu hal yang dapat menggerakkan seseorang agar timbulnya suatu keinginan atau kemauan dalam melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil yang diinginkan serta tercapainya tujuan yang dituju. Adapun tujuan Motivasi Kerja dalam Maayu SP Hasibuan sebagai berikut:

- Meningkatkan mora dan terciptanya kepuasan kerja karyawan
- Meningkatkan produktifitas kerja 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.

3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan keras yang baik
7. Meningkatkan loyaltas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

Sedangkan manfaat motivasi adalah menciptakan semangat kerja sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Sementara jika kita bekerja dengan orang-orang yang termotivasi maka pekerjaan akan dapat diselesaikan dengan tepat. Melakukan suatu pekerjaan karena adanya motivasi yang mendorongnya menyebabkan orang yang mengerjakan tersebut akan merasa dihargai dikarenakan bagi orang yang termotivasi pekerjaan itu sangat penting

2.3.3 Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut (Edy Sutrisno:2016:116) Faktor-faktor pada motivasi dibedakan menjadi dua, yaitu faktor internal dan eksternal:

Faktor Internal

- a. Kenginan untuk dapat hidup.

Kebutuhan yang berkaitan dengan kebutuhan setiap manusia

- b. Kenginan untuk dapat memiliki.

Kenginan ini berguna agar dapat mendorong orang tersebut untuk bekerja.



- 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

- c. Kenginan untuk memperoleh penghargaan.

Melakukan pekerjaan karena adanya kenginan untuk diakui serta di hormati walaupun harus didapatkan dengan bekerja keras.

- d. Kenginan untuk berkuasa.

Sehingga dengan adanya kenginan ini, mereka akan bekerja keras agar menjadi pimpinan.

Faktor eksternal

- a. Kondisi lingkungan kerja

Kondisi lingkungan kerja Merupakan semua sarana dan prasarana di lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

- b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi dianggap sebagai sumber penghasilan utama karyawan. Kompensasi yang memadai merupakan motivasi paing ampuh untuk perusahaan sehingga mendorong karyawan bekerja dengan baik.

- c. Supervisi yang baik.

Supervisi bertujuan untuk memberikan pengarahan, bimbingan kerja terhadap karyawan.

- d. Adanya penghargaan atau prestasi.

Agar dapat meraih penghargaan atas prestasinya serta terjaminnya karir dalam perusahaan maka setiap orang pasti

bekerja keras walaupun mengorbankan dirinya tetapi untuk perusahaan.

- e. Status dan tanggung jawab.

Dalam bekerja diperusahaan tentu saja status dan kedudukan jabatan sangat penting

3.4 Indikator Motivasi Kerja

Menurut (**Hasibuan 2017:145**) Berikut indikator motivasi kerja iaah dari teori maslow dalam teori hirarki kebutuhan sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisiologis, kebutuhan dasar manusia untuk mempertahankan hidup seperti makan, minum, dll.

2. Kebutuhan Rasa Aman,

Kebutuhan perlindungan fisik manusia. Meliputi perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan kelangsungan pekerjaan serta jaminan di hari tua.

Kebutuhan Sosial,

Kebutuhan berdasarkan kepada perlunya manusia berhubungan satu dengan yang lainnya.

Kebutuhan Ego,

Kebutuhan untuk mencapai derajat yang lebih tinggi dari yang lainnya.

Manusia berusaha mencapai prestasi.

Kebutuhan Aktualisasi Diri



Kebutuhan yang berlandaskan akan keinginan dari seorang individu untuk menjadikan dirinya sebagai orang yang terbaik sesuai dengan potensi dan kemampuan yang dimilikinya.

Menurut Rivai (2015:455) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Selain itu motivasi dapat pula diartikan sebagai suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan perusahaan agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan karyawan dan tujuan perusahaan sekaligus tercapai.

2.4 Kepuasan Kerja

2.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah Suatu tingkat kesenangan atau sikap emosional yang positif yang direspons sebagai hasil penilaian terhadap pekerjaan yang telah dilakukan (Fattah, 2017:63). Menurut Siagian dalam (Widodo, 2015:416) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya. Banyak faktor yang perlu mendapat perhatian dalam menganalisis kepuasan kerja seseorang. Apabila dalam pekerjaannya seseorang mempunyai otonomi atau bertindak, terdapat variasi, memberikan sumbangan penting dalam keberhasilan organisasi 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.

karyawan memperoleh umpan baik tentang hasil pekerjaan yang dilakukannya, yang bersangkutan akan merasa puas.

Penjelasan di atas disimpulkan kepuasan kerja adalah cerminan keadaan emosional atau perasaan seseorang atas pekerjaannya yang membentuk sikap karyawan pada pekerjaannya. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan memberikan kontribusi positif pada peningkatan kinerja karyawan, komitmen karyawan pada organisasi dan sikap positif pada pekerjaannya.

2.4.2 Teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap pekerjaannya daripada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Menurut **Wibowo (2016:416)** di antara teori kepuasan kerja adalah *Two-factor theory* dan *Value theory*.

Two-factor theory

Teori dua faktor merupakan teori kepuasan kerja yang menganjurkan bahwa *satisfaction* (kepuasan) dan *dissatisfaction* (ketidakpuasan) merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda, yaitu *motivators* dan *hygiene factors*. Pada umumnya orang mengharapkan bahwa faktor tertentu memberikan kepuasan apabila tersedia dan menimbulkan ketidakpuasan apabila tidak ada. Pada teori ini, ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi di sekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, pengupahan, keamanan, kualitas,

pengawasan, dan hubungan dengan orang lain), dan bukan dengan pekerjaan itu sendiri.

Karena faktor ini mencegah reaksi negatif, dinamakan sebagai hygiene atau maintenance factors. Sebaiknya kepuasan diambil dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya, seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi, dinamakan motivators.

b. *Value theory.*

Menurut konsep teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, maka ia akan semakin puas. Semakin sedikit mereka menerima hasil, maka akan kurang puas. Value theory memfokuskan pada hasil mana pun yang menilai orang tanpa memerhatikan siapa mereka. Kunci menuju kepuasan dalam pendekatan ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dan diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan, semakin rendah kepuasan orang.

Dengan menekankan pada nilai-nilai, teori ini menganjurkan bahwa kepuasan kerja dapat diperoleh dari banyak faktor. Oleh karena itu, cara yang efektif untuk memuaskan pekerja adalah dengan



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

menemukan apa yang mereka inginkan dan apabila mungkin memberikannya

2.4.3 Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut As'ad dalam (Priansa, 2018:301) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain:

Faktor psikologi

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai, yang meliputi: minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.

b. Faktor sosial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai, yang meliputi: minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.

Faktor fisik

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu udara, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan pegawai, umur dan sebagainya.

Faktor finansial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai, yang meliputi sistem dan besarnya gaji atau



upah, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya

2.4.4 Indikator Kepuasan Kerja

Adapun indikator kepuasan kerja menurut (**Badeni, 2013:44**) antara lain:

Pekerjaan, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang yang mungkin terdapat kesesuaian dengan kemampuan, minat, dan lain-lain.

Upah, yaitu jumlah bayaran yang didapat seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja. Upah dapat dirasakan seseorang dengan sangat memuaskan atau sebaiknya tidak memuaskan.

c. Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.

d. Pengawas, seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja

e. Rekan kerja, seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan. Rekan kerja yang menyenangkan dapat berupa rekan kerja yang memberikan dorongan, membantu, dan lain-lain.

2.5 Pengaruh antar variable

2.5.1 Pengaruh Kompensasi dengan kepuasan kerja

Menurut **Mathis dan John (2016:419)**, kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang memilih untuk bekerja di sebuah organisasi dari pada organisasi yang lain. Para pemberi kerja harus kompetitif dengan beberapa jenis kompensasi



untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang kompeten. Hal ini merupakan kebutuhan yang mendasar apabila pegawai bekerja dalam sebuah perusahaan, baik berupa gaji/upah, insentif, komisi, pujian, motivasi dan bonus. Agar kepuasan kerja pegawai semakin meningkat.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Agathanisa & Prasetyo, 2018) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan tenaga kerja. Kompensasi diberikan dengan tujuan memberikan rangsangan kepada karyawan untuk meningkatkan rasa kepuasan kerja dalam bekerja.

2.5.2 Pengaruh Motivasi Dengan Kepuasan kerja

Menurut (Busro, 2018:50) mengemukakan Motivasi Pegawai sangat efektif untuk meningkatkan dan memenuhi kepuasan kerja pegawai dimana faktor-faktor motivasi tersebut diukur melalui faktor intrinsik (kebutuhan prestasi dan kepentingan) dan faktor ekstrinsik (keamanan kerja, gaji, dan promosi).

Motivasi Yang tinggi ada pada diri karyawan itu sendiri yaitu modal bagi suatu perusahaan untuk bisa mewujudkan kepuasan kerja yang tinggi, hal ini merupakan harapan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Kepuasan kerja yang pada akhirnya akan mendorong karyawan tersebut agar lebih giat dalam bekerja untuk bias lebih baik dan dapat memberikan kontribusinya secara optimal terhadap perusahaan.





2.6 Pandangan Islam Terkait Dengan Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT Petroleum Energi Kecamatan Mandau.

2.6.1 Pandangan Kompensasi Dalam Islam

Imbaan yang diberikan kepada karyawan hendaknya sesuai dengan kebutuhan hidup si karyawan dan adil, agar karyawan tersebut loya dan betah bekerja dan tidak pernah berfikir untuk mencari pekerjaan lain, dan berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerjanya agar memperoleh kompensasi yang lebih tinggi. Di dalam Islam kompensasi haruslah diberikan kepada karyawan sebagai imbaan yang telah dijanjikan oleh para pemberi kerja, pemberi kerja akan mendapatkan hasil dari pekerjaan yang telah selesai dikerjakan sedangkan pekerja akan mendapatkan upah atau kompensasi dari tenaga yang telah dikeluarkannya. Hal mengenai kompensasi atau balasan atas pekerjaan, sebagaimana firman Allah ta'ala dalam Al Qur'an: surat an nahl:97

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Artinya : Barangsiapa yang mengerjakan ama saeh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahaa yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan. (QS. An Nahl [16]: 97)

- 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.

Dalam riwayat Ibnu Majah, Nabi Muhammad Shaalahu ‘Aaihi Wasalam, bersabda; Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering. (HR. Ibnu Majah)

Para karyawan atau pekerja tidak diperlakukan sebagaimana mesin yang terus menerus dipicu tenaganya demi mengejar target produksi. Hal tersebut jika dilakukan merupakan termasuk bentuk eksploitasi karyawan. Akan tetapi, perusahaan haruslah memperlakukan karyawan secara manusiawi. Harus memperhatikan keseimbangan waktu dan tenaganya untuk bekerja dan bersama keluarga.

2.6.2 Pandangan Motivasi Dalam Pandangan Islam

Menurut Konsep Islam Islam menganjurkan kepada umat manusia untuk selalu beribadah, berusaha dan bersyukur dalam hal apapun sesuai dengan apa yang telah Allah SWT perintahkan melalui firman Allah SWT dan sunah Rasul. Islam sangat mengharapkan agar penganutnya meraih kebahagiaan di dunia dan kebahagiaan di akhirat. Semua itu akan tercapai melalui usaha-usaha yang dilakukan di dunia. Untuk mencapai kebahagiaan di dunia agar mendapatkan kesejahteraan dalam hidupnya seseorang haruslah bekerja keras untuk mencapai prestasi dalam bekerja yang baik. Sebagai firman-Nya Dalam Surat A-Jumu'ah ayat 10 sebagai berikut:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ
 وَأَذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾



© Hak cipta s...
 Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau
 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.

bumi, dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya akamu beruntung.”(Qs. A-Jumu’ah: 10)

Islam juga menganjurkan kepada umatnya untuk selau berdo’a, berusaha dan berikhtiar dalam menjaankan hidup didunia agar apa yang dia kerjakan mendapat kerdhoaan Allah SWT di dunia dan di akhirat. Sebagai firman-nya Dalam Surat A-Baqarah ayat 153 sebagai berikut:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اسْتَعِينُوا بِالصَّبْرِ وَالصَّلَاةِ إِنَّ اللَّهَ مَعَ الصَّابِرِينَ

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, jadikanlah sabar dan shaat sebagai penolongmu, sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar.(Qs. A-Baqarah: 153)

2.6.3 Pandangan Kepuasan Kerja Dalam Pandangan Islam

Menurut Konsep Islam Menurut islam bekerja itu merupakan ibadah. Maka dianjurkan kepada orang-orang untuk mencari rezeki dengan bertebaran dimuka bumi dan mengawai semuanya dengan niat mendapatkan ridho Allah SWT agar setiap pekerjaan yang dilakukan mendapat keberkahan hidup. Hendaknya seseorang bekerja dengan meyakini bahwa Allah selau melihat setiap apa yang dikerjakannya, sehingga ia akan bekerja sesuai dengan aturan-aturan Allah SWT. Orang yang bekerja dengan usahanya sendiri dan tidak melakukan kesalahan yang melanggar hukum Allah akan merasakan kebahagiaan didalam dirinya sendiri, dirinya merasa puas dengan apa yang dilakukannya berorientasi ke akhirat dan di aplikasi melau perbuatan di dunia



- 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.

Kepuasan kerja dalam Islam yang berdasarkan ridha juga dapat kita simak dalam firman Allah, Qur'an Surat At-Taubah ayat 59

وَلَوْ أَنَّهُمْ رَضُوا مَا آتَاهُمُ اللَّهُ وَرَسُولُهُ وَقَالُوا حَسْبُنَا اللَّهُ سَيُؤْتِينَا اللَّهُ مِنْ فَضْلِهِ وَرَسُولُهُ إِنَّا إِلَى اللَّهِ رَاغِبُونَ

Artinya: “Jikaau mereka sungguh-sungguh ridha dengan apa yang diberikan Allah dan Rasulnya kepada mereka, dan berkata : Cukuplah Allah bagi kami, Allah akan memberikan sebagian dari karunia-Nya dan demikian (pula) rasul-Nya, sesungguhnya kami adalah orang-orang yang berharap kepada Allah,” (tentulah yang demikian itu lebih baik bagi mereka). (QS. At-Taubah: 59).

Kesimpulan dari ayat diatas bahwa apa yang dilakukan manusia pasti ada imbaan setimpa atas apa yang telah dikerjakannya. Baik itu perbuatan buruk maupun perbuatan baik. Kualitas pekerjaan yang prima akibat ketekunan, kecematan akan membuat pekerjaan kita dihargai oleh orang dan akan membuat kita merasakan kepuasan. Sehingga hasil pekerjaan kita bisa bermanfaat bagi orang lain, ha ini akan membuat kita merasa puas dengan pekerjaan kita.

UIN SUSKA RIAU

2.7 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1: Penelitian Terdahulu

Penelitian	Judul	Perbedaan	Hasil Penelitian
Yulia Pertiwi , Efendi , Andy Wijaya , Sudung Simatupang Jurnal Manajemen dan Keuangan Volume: 7 No: 2 Tahun 2019	Pengaruh Komunikasi interpersonal dan Kompensasi terhadap kepuasan kerja PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Bangun	Perbedaan terletak pada lokasi penelitian variabel (X1)	Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan adanya pengaruh positif antara variabel komunikasi interpersonal dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Bangun
NN Kurniyati, IF Yuliani Jurna Solusi, Voume 16, Nomor 1, Me 2021	Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Sub Bagian Kepegawaian dan Keuangan Dinas Pertanian Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta)	Perbedaan terletak pada lokasi penelitian variable (Y2)	kompensasi, beban kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Sub Bagian Kepegawaian dan Keuangan Dinas Pertanian Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.
Agathianisa, Citha dan Arif Partono Prasetio. 2018. Jurna Mitra Manajemen. 2(4), 308-319.	Pengaruh Kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Indogrosir Samarinda	Perbedaan terletak pada lokasi dan jenis penelitian deskriptif dan kausa	Kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja pada karyawan Indogrosir Samarinda
Sri Lestari Putri Rachmasari KINERJA Jurna Ekonomi dan Bisnis Vol 3 No. 2 – Juni 2021	Pengaruh Kompensasi Dan motivasi Terhadap Kepuasan Kerja karyawan (Studi Kasus Pada Paperclip Cabang Kota Kasablanka)	Perbedaan terletak pada objek penelitian	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Paperclip C abang Kota Kasablanka
Sheila Sili	Pengaruh	Perbedaan	Dalam penelitian

1. Di dalam menulis 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. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 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.

No	Penelitian	Judul	Perbedaan	Hasil Penelitian
1	Wandani, Asmara Indahingwati Jurnal Ilmiah dan Riset Manajemen : Volume 8, Nomor 3, Maret 2019	Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pada RSUD Haji Surabaya	terletak pada lokasi penelitian, (X2)	ini, dapat disimpulkan bahwa motivasi, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja RSUD HAJI SURABAYA
2	Aulia Azidah (2020) Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol. 4 No.1 2020 e-ISSN:2614-2368.	Pengaruh Lingkungan kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Mega Muara Taweh	Perbedaan terletak pada lokasi penelitian, (X1)	bahwa lingkungan kerja dan kompensasi secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank MEGA Muara Taweh
3	Siska Yunanti, Jurnal Perkusi, VOLUME 1, NOMOR 1, JANUARI 2021	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pengembangan Anak Indonesia Bimba AIEO di Tanjung Duren	Perbedaan terletak pada lokasi penelitian	Dapat disimpulkan bahwa kompensasi (X1) dan motivasi (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan karyawan (Y) pada Pengembangan Anak Indonesia Bimba Aieo Di Tanjung Duren Jakarta Barat.
4	Chacha Wulandary Bouta, Puspita Wulansarie- Proceeding of Management : Vol. 7, No.2 Agustus 2020	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan kerja Mitra Driver Gojek Bandung	Perbedaan terletak pada lokasi penelitian.	Kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja mitra driver Gojek Bandung secara parsial dan simultan.
5	Herispondan Firdaus Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Review) P.ISSN:	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Dharma Guna Wibawa Di Tapung Kabupaten Kampar	Perbedaan terletak pada lokasi penelitian, (X2)	Hasil penelitian menjelaskan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

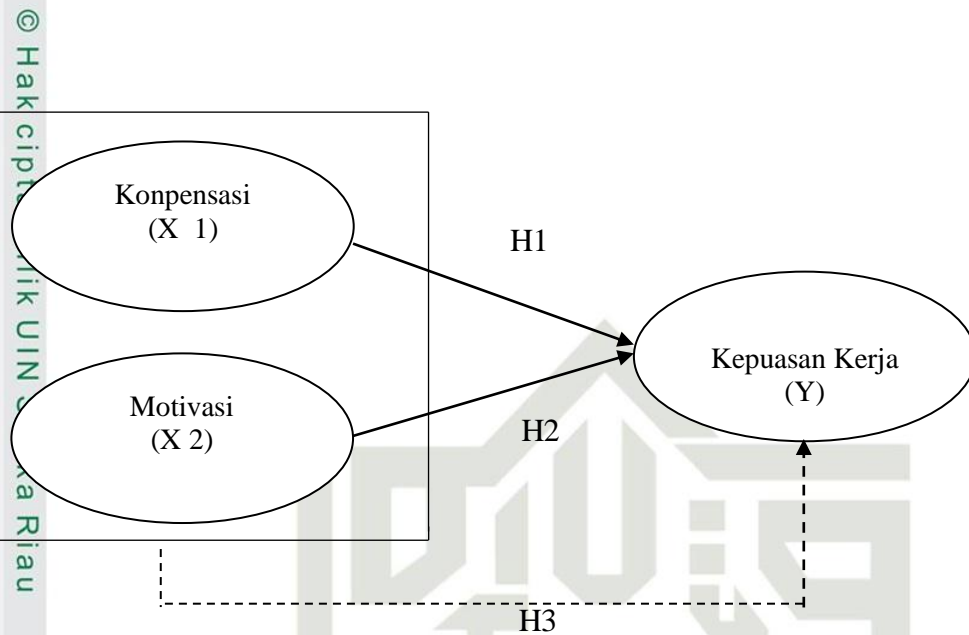


1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar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

No	Penelitian	Judul	Perbedaan	Hasil Penelitian
1	<p>© 1410-7988 E.ISSN: 2614-123X Volume 13, Nomor 1, 27 Maret 2022</p> <p>Fauzi (2017), Jurnal Riset Manajemen & Business (JRMB), Vol.2 No.3 Oktober 2017. ISSN: 2339- 0506</p>	<p>Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap kepuasan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tor Ganda Medan.</p>	<p>Perbedaan terletak pada objek penelitian , (X2)</p>	<p>karyawan</p> <p>Dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tor Ganda Medan.</p>



2.8 Kerangka Pikir



Sumber : Indahingwati, A., & Nugroho, N. (2019)

Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran Pengaruh Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kepuasan kerja (Y)

Keterangan : —————> : Pengaruh secara Parsial

-----> : Pengaruh secara Simultan

2.5 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban/dugaan sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan, **Sugiyono (2015: 96)**. Berdasarkan Uraian yang telah dipaparkan di Latar Belakang masalah serta berpegang pada telaah pustaka yang masi bersifat teoritis, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:



H1: Diduga Kompensasi Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Keuasan Kerja PT.Petroleum Energi Kecamatan Mandau.

Menurut **Mangkunegara (2016)** Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja.

Puas atau tidak puasny karyawan terhadap kompensasi yang diterima memiliki pengaruh terhadap hasil pekerjaan yang dilakukannya. Untuk itu, kompensasi menjadi bagian kebijakan organisasi yang harus terus diperhatikan sungguh-sungguh dengan memberikan kompensasi yang sesuai dan layak sehingga terpenuhi kepuasan kerja pada diri setiap pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh (**Herispon, 2019**) tentang Pengaruh Kompensasi Terhadap Keuasan Kerja Karyawan Pada PT. Dharma Guna Wibawa Di Tapung Kabupaten Kampar Dimana Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

H2 Diduga Motivasi Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Keuasan Kerja PT.Petroleum Energi Kecamatan Mandau.

Motivasi merupakan salah satu ha penting yang diharapkan oleh karyawan agar dapat terpacu dalam bekerja. Pemberian motivasi yang baik akan menumbuhkan semangat dan rasa kepuasan dalam melakukan pekerjaan. Sehingga karyawan diuntungkan dan perusahaan juga diuntungkan dengan semangat karyawan saat bekerja. Tanpa diberi motivasi yang baik, belum tentu karyawan dapat bekerja dengan maksima.

- 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.

Penelitian ini Yang dilakukan oleh **(Wandani & Indahingwati, 2019)** tentang Pengaruh Motivasi ,Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada RSUD Haji Surabaya dimana Motivasi Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap kepuasan kerja

H3 Diduga Kompensasi Dan Motivasi Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kepuasan Kerja PT.Petroleum Energi Kecamatan Mandau.

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor : kerja yang menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, kesesuaian pribadi dengan pekerjaan **(Robbins, 2018)**,beberapa faktor utama yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja diantaranya pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, kondisi kerja yang kesemuanya itu ada di dalam pemberian motivasi

Dalam penelitian ini yang dilakukan **(Yunanti, 2023)** tentang Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja pada Pengembangan anak Indonesia Bimba AIUEO di Tanjung Duren. Kompensasi dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja



2.9 Konsep Operasional Variabel Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka variabel-variabel dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Variabel bebas (variabel independent) yaitu variabel yang mempengaruhi variabel terikat, yang terdiri dari Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2).
2. Variabel terikat (variabel dependen) yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas, yaitu Kepuasan Kerja (Y).

Tabel 2.2 : Definisi Dan Konsep Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
	Kepuasan Kerja (Y)	kepuasan kerja adalah sikap individu terhadap pekerjaan, yang dapat bersifat positif atau negatif, berupa kepuasan atau ketidakpuasan. Badeni (2017:43)	1. Pekerjaan 2. Upah 3. Promosi 4. Pengawas 5. Rekan kerja. Badeni(2017:44)	Likert
	Kompensasi (X1)	Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan Kasmir (2019:233)	1. Gaji 2. Upah 3. Bonus 4. Komisi 5. Insentif (Kasmir,2019:241)	Likert
	Motivasi (X2)	Motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksima. Hasibuan (2014:78)	1. Kebutuhan Fisik 2. Kebutuhan Rasa Aman 3. Kebutuhan Sosial 4. Kebutuhan Akan Penghargaan 5. Kebutuhan Perwujudan Diri Hasibuan (2014 : 78)	Likert

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

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

BAB III

METODE PENELITIAN

1. Lokasi Penelitian dan Waktu

Lokasi penelitian ini peneliti lakukan di PT.Petroleum Energi Kecamatan Mandau. Peneliti mulai melakukan penelitian pada bulan Juni tahun 2024.

2. Jenis Dan Sumber Data

Dalam Pembahasan selanjutnya diberikan data dan penjelasan yang lengkap yaitu:

a. Data Kuantitatif

Penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan, **Sugiyono (2015: 14)**.

b. Data Kualitatif

Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *post positivisme* atau *enterpretatif*, digunakan untuk meneliti kondisi obyek yang alamiah, dimana peneliti adalah instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi, data yang diperoleh cenderung kualitatif, analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian bersifat untuk memahami makna,



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.

memahami keunikan, mengkonstruksi fenomena, dan menemukan hipotesis, Sugiyono (2015: 15).

3.2.1 Sumber Data

Sumber Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini ada 2 yaitu data primer dan data sekunder.

Data Primer

Data Primer adalah data yang di peroleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya. Data Primer disebut juga data asli atau data baru yang memiliki sifat *up to date*. Untuk mendapatkan data primer, peneliti harus mengumpulkannya secara langsung, (Siyoto dan Sodik, 2015: 67).

b. Data Sekunder

Sedangkan Data Sekunder adalah data yang diperoleh peneliti dari berbagai sumber yang telah ada (peneliti sebagai tangan kedua). Data sekunder dapat diperoleh dari berbagai sumber seperti Biro Pusat Statistik (BPS), Buku, jurnal, dan laporan, (Siyoto dan Sodik, 2015: 68).

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populai adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, ha atau orang yang memiliki karateristik yang serupa menjadi pusat perhatian seorang penelitian karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian (Ratna Wijayanti, 2021:59) Populasi dalam penelitian



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

ini adalah karyawan yang ada di PT.Petroleum Energi kecamatan Mandau. sebanyak **48** orang.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi. (**Ratna Wijayanti, 2021:59**) Teknik Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh (*sensus*) dimana sampelnya adalah keseluruhan jumlah populasi pada karyawan pada PT. Petroleum Energi Kecamatan Mandau yaitu sebanyak **48** orang.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Wawancara

Wawancara yaitu dilakukan untuk mendapatkan informasi, yang tidak diperoleh melalui observasi atau kuesioner, ini disebabkan oleh karena peneliti tidak dapat mengobservasi seluruhnya. **J.R.Raco (2018:116)**

3.4.2 Kuesioner

Pengumpulan data melalui kuesioner sebagian besar penelitian umumnya menggunakan kuesioner sebagai metode yang dipilih untuk mengumpulkan data. kuesioner memang mempunyai banyak, kebaikan sebagai instrument pengumpulan data. **Siyoto, Sodik. (2015:76)** Kuesioner/Angket tersebut diberikan kepada karyawan PT. Petroleum Energi Kecamatan Mandau. Kuesioner yang diberikan dalam bentuk skala likert dengan pilihan jawaban sebagai berikut:

Sangat Setuju (SS)

Setuju (S)



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang menyalip 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. Cukup (C)

Tidak Setuju (TS)

Sangat Tidak Setuju (STS)

Teknik Analisis Data

Analisis data dimaksudkan untuk memahami apa yang terdapat di balik semua data tersebut, mengelompokkannya, meringkasnya menjadi suatu yang kompak dan mudah dimengerti serta menemukan pola umum yang timbul dari data tersebut. Dalam analisis data kuantitatif, apa yang dimaksud dengan mudah dimengerti dan pola umum itu terwakili dalam bentuk simbol-simbol statistik. **Siyoto, Sodik. (2015:109)**

6 Uji Kualitas Data

Uji data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

a) Uji Validitas Data

Validitas yang dimaksud untuk mengetahui sampai sejauh mana suatu kuesioner yang diajukan dapat menggali data atau informasi yang diperlukan.

Adapun teknik korelasi yang biasa dipakai adalah teknik korelasi *product moment* dan untuk mengetahui apakah nilai korelasi tiap-tiap pertanyaan itu signifikan, maka dapat dilihat pada tabel nilai *product moment* atau menggunakan SPSS untuk mengujinya. Untuk butir pertanyaan yang tidak valid harus dibuang atau tidak dipakai sebagai instrument pertanyaan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

b) Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas yang dimaksud untuk mengetahui sampai sejauh mana kusioner yang diajukan dapat memerikan hasil yang tidak berbeda, jika dilakukan pengukuran kembali terhadap subyek yang sama pada waktu yang berlainan Ratna Wijayanti (2021:75). digunakan instrumen ini ialah: "Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60".

7 Uji Asumsi Klasik

Adapun uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi.

3.7.1 Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan menguji apakah nilai residual yang distandarisasi pada model regresi berdistribusi norma atau tidak, nilai residual dikatakan berdistribusi norma jika nilai residua terstarisasi tersebut sebagian besar mendekati nilai rata-rata (Suliyanto 2011:69)

Dalam penelitian ini metode yang digunakan yaitu dengan melihat *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan menentukan garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.



3.7.2 Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah tiap-tiap variabel bebas saling berhubungan secara linier. Pengujian ini dilakukan dengan metode korelasi parsial yang dilakukan dengan membandingkan antara koefisien determinasi R^2 keseluruhan dengan nilai koefisien semua variabel bebasnya. Jika nilai koefisien determinasi R^2 lebih besar dari nilai koefisien korelasi parsial semua variabel maka model tersebut tidak mengandung gejala multikolinieritas. (Suliyanto, 2011:88)

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas di dalam regresi maka dapat dilihat dari nilai toleransi dan *varianceinflation factor* (VIF). Nilai toleransi yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan tingkat multikolinearitas adalah nilai $tolerance \leq 0,10$ atau sama dengan nilai ≥ 10 .

3.7.3 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian Heteroskedastisitas dalam model regresi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residul pengamatan lain. Maka disebut Homokedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. (Suliyanto 2011:111)

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 SRESID dan ZPRED dimana

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.



sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah *distudentized*.

8. Analisis Data

8.1 Regresi Linear Berganda

(Ghozali, 2016:93) menjelaskan analisis regresi linier berganda merupakan analisis yang menggambarkan hubungan antara dua variabel atau lebih variabel. independen terhadap variabel dependen. Adapun persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah : $Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$ Keterangan : Y = Kepuasan Kerja a = Konstanta X1 = Kompensasi X2 = Motivasi $\beta_1 \beta_2$ = Koefisien Regresi (Parsial) e = Standar error

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

Keterangan:

- Y = Kepuasan Kerja
- a = Konstanta
- β_1, β_2 = Koefisien
- X1 = Kompensasi
- X2 = Motivasi
- 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 variabel yang sedang diukur,

- Hak Cipta dan 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.



dimana responden diminta untuk menjawab pertanyaan dengan nilai yang telah ditetapkan sebagai berikut:

SS: Sangat setuju	= 5
S: Setuju	= 4
N: Netra	= 3
TS: Tidak Setuju	= 2
STS: Sangat Tidak Setuju	= 1

3.9 Uji Hipotesis

Menurut (Ghozali, 2016:94) uji t parsial bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen yang digunakan didalam sebuah penelitian. Penentuan nilai tabel dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut : $t_{tabel} = n - k$
Keterangan : n = Jumlah Sampel k = Jumlah Variabel Adapun kriteria penentuan uji t parsial dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya secara parsial (sendiri) kompensasi dan Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.
- Jika nilai $T_{hitung} < T_{tabel}$ atau nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya secara parsial (sendiri) kompensasi dan Motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

3.9.1 Uji F Simultan

Menurut (Ghozali, 2016:94) menjelaskan pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat

didalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Adapun kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya secara simultan (bersamaan) seluruh kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya secara simultan (bersamaan) seluruh kompensasi dan motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja

3.9.2 Koefisien Determinasi

Menurut (Ghozali, 2016:94) analisis koefisien korelasi digunakan untuk menerangkan kekuatan dan arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen Koefisien determinasi dapat dilihat melalui nilai R square (R^2). Nilai R^2 yang kecil menunjukkan bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Karena dalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel bebas maka koefisien determinasi di jelaskan melalui nilai adjust R square (adjust R^2)



BAB IV

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

4.1 Sejarah Singkat PT. Petroleum Energi Kecamatan Mandau

Petroleum Energy Institute, Riau khususnya Duri memiliki letak geografis yang sangat strategis untuk sektor MIGAS yang terdiri perusahaan Chevron sehingga banyak tercipta lapangan pekerjaan terutama disektor minyak dan gas serta konstruksi. PT Petroleum Energi Institute membuka kantor di Duri Riau sebagai lembaga pelatihan dan sertifikasi MIGAS, Dengan menghadapi AFTA MEA 2015 dan regulasi dari pemerintah tentang kompetensi berdasarkan SKKNI, Sesuai dengan PERMEN ESDM NO 5 TAHUN 2015

Pemerintah Indonesia mulai mengeluarkan regulasi yang mengatur sertifikasi dan standar keselamatan, lingkungan, dan kualitas dalam industri migas. Perusahaan sertifikasi migas di Indonesia harus mematuhi regulasi ini dan berperan dalam memastikan bahwa perusahaan-perusahaan migas di Indonesia sesuai dengan standar yang ditetapkan.

sebagai lembaga training dan sertifikasi dibidang Migas dan construction menginginkan generasi muda,putra-putri daerah serta karyawan yang sudah Quafied untuk disertifikasi kemampuannya agar menjadi sumber daya manusia yang berkualitas dan bersertifikasi dibidangnya demi memenuhi kebutuhan dibidang migas dan construction yang sangat besar peluang dan pendapatannya di dunia migas dan construction,karena sebagian besar posisi strategis masih dikuasai oleh

- 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.

asing yang dimana kita bisa bersaing dengan mereka,ha ini dikarenakan kurangnya pengetahuan dan kemampuan kita pada dunia migas,dengan mengikuti training dan sertifikasi di lembaga pelatihan kami,agar membuka jaan dan pintu gerbang untuk memasuki bekerja di dunia migas memiliki skill ,certified dan qualified

4.2 Visi Dan Misi Perusahaan

A. Visi

Menjadi Lembaga Pelatihan dan sertifikasi yang berkualitas dan dipercaya dapat diandalkan oleh pemerintah,perusahaan dan masyarakat dalam menyediakan sumber daya manusia yang mempunyai skill ,tersertifikasi dan qualified dibidangnya

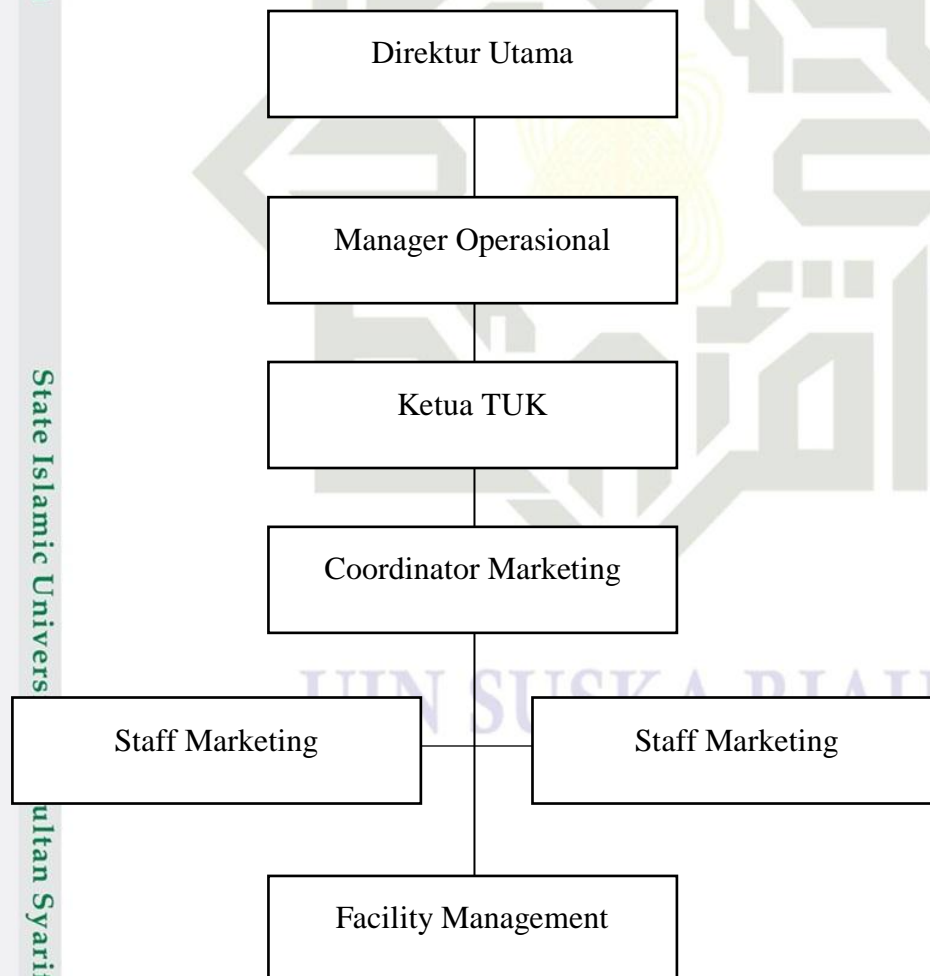
B. Misi

1. Meningkatkan sumberdaya manusia
2. mencerdakan anak bangsa dan putra putri daerah agar bisa bersaing
3. Berkompetisi didunia migas dan construction
4. Menyediakan layanan sertifikasi berkualitas tinggi yang menguamakan keamanan, kualitas, dan perlindungan lingkungan dalam semua aspek industri minyak dan gas.
5. Mengembangkan dan menerapkan standar yang inovatif dan komprehensif yang relevan dengan perkembangan terbaru dalam teknologi dan praktik industri.

6. Menjadi pusat pengetahuan dan sumber daya untuk industri minyak dan gas, menyediakan konsultasi dan pelatihan yang berkualitas untuk membantu perusahaan mematuhi standar dan regulasi.
7. Menegakkan etika profesiona yang tinggi, transparansi, dan independensi dalam semua aktivitas sertifikasi kami.

4.3 Struktur Organisasi

Gambar 4.1 : Struktur Organisasi Pada PT.Petroleum Energi Kecamatan Mandau



Sumber :PT.Petroleum Energi Kecamatan Mandau



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



4.4 Job Deskripsi

© 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.

1. Direktur Utama

Peran seorang direktur dalam lembaga sertifikasi migas memiliki tanggung jawab yang luas dalam memimpin, mengelola, dan mengawasi berbagai aspek Operasional dan strategis lembaga tersebut. Tugas dan tanggung jawab seorang direktur dalam lembaga sertifikasi migas sangatlah penting dalam menentukan arah dan keberhasilan lembaga dalam mencapai tujuannya dalam mendukung industri migas dengan layanan sertifikasi yang berkualitas.

2. Manajer Operasional

Peran Manajer Operasional sangat penting dalam memastikan bahwa layanan sertifikasi migas disampaikan dengan tingkat kualitas yang tinggi, efisiensi yang optimal, dan kepatuhan yang kuat terhadap standar industri dan regulasi yang berlaku.

3. Ketua TUK

Peran Ketua TUK adalah kunci dalam menjaga integritas dan kualitas dari proses pengujian dan penilaian dalam lembaga sertifikasi migas, serta dalam memastikan bahwa TUK beroperasi sesuai dengan standar yang tinggi dan menghasilkan hasil yang dapat diandalkan.

4. Coordinator Marketing

Koordinator Pemasaran dalam lembaga sertifikasi migas adalah memimpin dan mengelola berbagai kegiatan pemasaran yang bertujuan untuk meningkatkan visibilitas, meningkatkan brand awareness, dan meningkatkan jumlah klien potensia serta menjaga hubungan baik dengan klien yang sudah ada.

5. Staff Keuangan

- a. Menyusun, merencanakan, dan mengawasi anggaran tahunan dan bulanan lembaga.
- b. Memantau pengeluaran dan pemasukan untuk memastikan sesuai dengan anggaran yang telah disetujui.
- c. Melakukan pencatatan semua transaksi keuangan. Menyusun laporan keuangan bulanan, triwulan, dan tahunan. Mengelola buku besar dan melakukan rekonsiliasi bank.

6. Facility Manajemen

Tugas dan tanggung jawab manajemen fasilitas dalam lembaga sertifikasi migas melibatkan pengelolaan dan pemeliharaan fasilitas fisik serta memastikan Operasional berjaan efisien dan aman sesuai dengan standar industri migas yang ketat



- 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. Kesimpulan

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

1. Koefisien regresi Variabel kompensasi sebesar 0,485. Menyatakan bahwa variabel kompensasi mengalami peningkatan 1 satuan, maka kepuasan karyawan mengalami penurunan sebesar 0,485. $t_{hitung} 3,204 > t_{tabel} 2,014$ dan $Sig 0,002 < 0,05$. Artinya Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja karyawan bagian pada PT. Petroleum Energi Kecamatan Mandau
2. Koefisien regresi variable motivasi sebesar 0,328. Menyatakan variabel motivasi mengalami peningkatan 1 satuan, maka kepuasan karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,328. $t_{hitung} 2,454 > t_{tabel} 2,014$ dan $Sig 0,018 < 0,05$. Artinya Motivasi Berpengaruh secara Parsial terhadap Kepuasan Kerja karuawan Pada PT. Petroleum Energi Kecamatan Mandau
3. Secara Simultan diketahui bahwa $F_{hitung} 68,945 > F_{tabel} 3,20$ dengan $Sig. 0,000 < 0,05$. Artinya secara silmutan bahwa variabel Kompensasi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan kerja karyawan Pada PT. Petroleum Energi Kecamatan Mandau

4. Nilai Korelasi (R) yang diperoleh sebesar 0,754 atau 75,4% . Ini Menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja pada PT. Petroleum Energi Kecamatan Mandau dipengaruhi oleh kompensasi dan motivasi sebesar 74,5% dengan arah positif , Sedangkan sisanya sebesar 24,5% merupakan variabel lain yang tidak diteliti seperti budaya organisasi, komunikasi kerja dan lainnya.

2.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian pembahawan dan kesimpulan yang didapatkan dalam penelian ini, maka peneliti memberikan saran seperti dibawah ini:

1. Dari hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan, diharapkan pemberian kompensasi pada indikator bonus untuk para karyawan, sebaiknya memperhatikan standar peraturan dan biaya hidup minimal untuk mencegah rasa tidak adil. Agar pemberian kompensasi kepada para karyawan sesuai dengan kinerjanya
2. Dari hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan , diharapkan Pihak Manajemen PT. Petroleum Energi Kecamatan Mandau selau memberikan dorongan motivasi secara terus menerus, terutama pada indikator usaha karyawan, agar para karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan penuh tanggung jawab.



3. Kepuasan kerja karyawan PT.Petroleum Energi Kecamatan Mandau sudah puas, tetapi masih terdapat beberapa indikator yang rendah. Untuk meningkatkan dan memperbaikinya sebaiknya perusahaan lebih memberikan perhatiannya dan memberikan promosi kepada setiap karyawan yang berprestasi dan yang sudah lama bekerja agar karyawan merasa bangga dan puas bekerja di perusahaan tersebut.
4. Bagi peneliti selanjutnya, agar lebih mengembangkan penelitian sejenis yang akan dilakukan agar penelitian selanjutnya menjadi lebih baik lagi dibandingkan penelitian yang sebelumnya,

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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



DAFTAR PUSTAKA

Al-Quran Surah Qs. A-Baqarah: 153 Qs. A-Jumu'ah: 10. Qs. At-Taubah: 59. Qs. An Nahl 97.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis atau tanpa mengemukakan dan menyebutkan sumber:
 a. Bercetakan untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Yang mengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
- © Hak Cipta milik UIN Suska Riau
- State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
- Alisa, C., & Prasetio, A. P. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Indogrosir Samarinda. *Jurna Mitra Manajemen*, 2(4), 308–319. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v2i4.113>
- Andini, F. E., Qomariah, N., & Wibowo, Y. G. (2018). PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada PT. Sumber Aam Santoso Pratama Karang Sari Banyuwangi). *Jurna Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 8(1), 13–31. <https://doi.org/10.32528/smbi.v8i1.1764>
- Badeni. (2013). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Cetakan Pe). Afabeta.
- Buana, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Ke). Prenadamedia Group.
- Dewi, M. (2019). pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Gemah Dinamika Perkasa Di Pangkalan Kerinci. *Jurna Ilmu Administrasi Bisnis*, september 2016, 1–6.
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai* (Pertama). Elmatara.
- Fauzi. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tor Ganda Medan. *Jurna Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB)*, 2(6), 36–47.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penebit Universitas Diponegoro.
- Gyanto, B. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. 1(9), 1–11.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). Bumi Aksara.
- Herison, N. S. F. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Graha Sarana Duta Makassar. *Movere Journa*, 1(2), 211–217.



- Kasimr. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia(Teori dan Praktik)*. PT Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Praktik)*. Raja Grafindo Persada.
- Adhita Ananda Ristowati, J. A. T. (2022). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. CDE*. 04(01), 72–80.
- Stawan A., & Triyani, D. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Cv Engga Jaya Semarang). *Solusi*, 16(4), 43–58. <https://doi.org/10.26623/slsi.v16i4.1667>
- Pradana, D. J. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Pratiwi, S., Nurmayanti, S., & Tatminingsih, S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Ter-hadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Bima. *Inovator*, 9(2), 67. <https://doi.org/10.32832/inovator.v9i2.3411>
- Raja R. A. (2019). *Manajemen*. Penerbit Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Paembang.
- Robbins, Stephen P, M. C. (2018). *Manajemen Jilid 1* (13th ed.). Erlangga.
- Rozzaid, Y Herlambang, T., Anggun, D., & Devi, M. (2019). PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada PT. Nusapro Telemedia Persada Cabang Banyuwangi). *Jurna Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 1(2), 201–220.
- Suliyanto. (2011). *Teori Dan Aplikasi dengan SPSS*. Penerbit Andi Offset.
- Wandani, S.S., & Indahingwati, A. (2019). Pengaruh Motivasi, Lingkungan kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja pada RSUD Haji Surabaya. *Ilmu Dan Riset Manajemen*, 8(3), 1–15.
- Widodo, S.E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Kedua).



UIN SUSKA RIAU

Pustaka Pelajar.

Wulandari, P. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Suncity Festiva Madiun. *Jurna Ilmu Manajemen*, 10, 554–565.

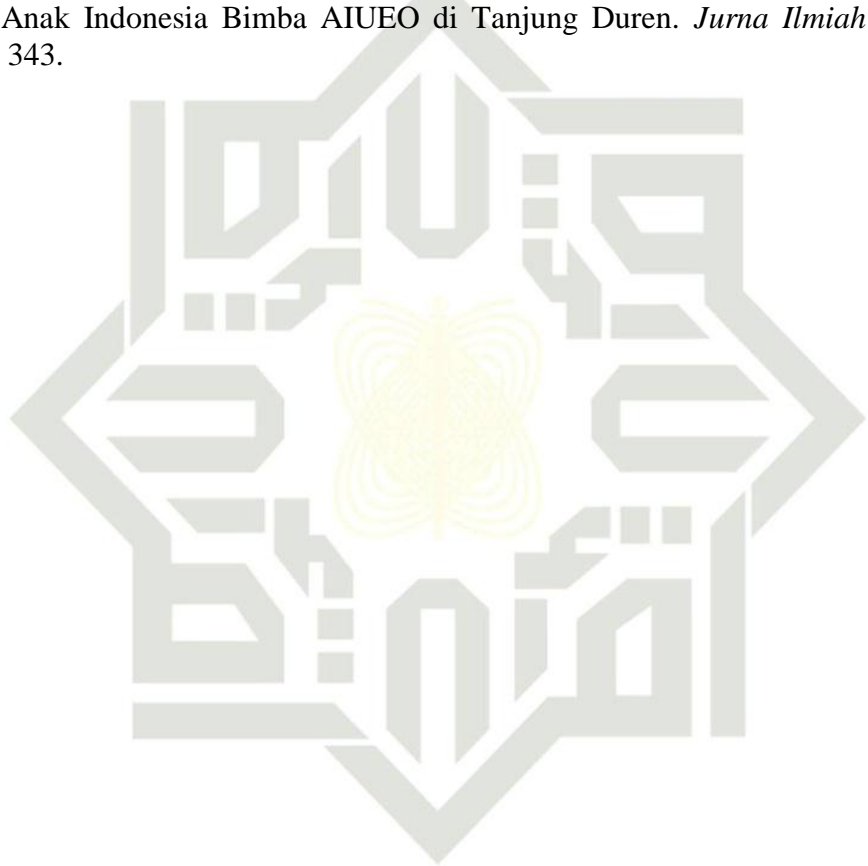
Idwani, D., & Nasrul, H. W. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. BPR Prima Raga Sejahtera Padang. *Dimensi*, 8(3), 73–88.

S. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja pada Pengembangan Anak Indonesia Bimba AIUEO di Tanjung Duren. *Jurna Ilmiah PERKUSI*, 3(2), 343.

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

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU



Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. PETROLEUM ENERGI KECAMATAN MANDAU

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatu

Dalam melaksanakan penelitian untuk Skripsi, saya Mahasiswa dari Jurusan S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dengan mengambil judul penelitian **“PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. PETROLEUM ENERGI KECAMATAN MANDAU”**. Untuk memperoleh data penelitian yang diperlukan, saya mohon atas partisipasi dan kesediaan Bapak/Ibu dalam mengisi Kuisisioner penelitian ini.

Saya ucapkan banyak terima kasih kepada Bapak/Ibu yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuisisioner ini.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatu.

Hormat saya,

UIN SUSKA RIAU

MH.Fariz Dhamiri
Nim.11970114980

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 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.

@Hascipta milik UIN Suska Riau
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU

I. PETUNJUK PENGISIAN KUISIONER

- 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

1. Isilah terlebih dahulu identitas anda
2. Baca adengan baik dan pilih salah satu jawaban yang menurut anda paling benar dengan memberi tanda (\surd) pada pilihan anda.
3. Pilih jawaban kriteria dibawah ini :
 - a. Sangat setuju (SS)
 - b. Setuju (S)
 - c. Cukup (C)
 - d. Tidak setuju (TS)
 - e. Sangat tidak setuju (STS)
4. Mohon kuisioner ini diisi dengan lengkap kerahasiaan dari jawaban anda dijamin sepenuhnya kerahasiaannya.
5. Mohon kembalikan kertas kuisioner ini dengan peneliti.

II. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama Responden :
2. Usia Responden :
3. Masa Kerja :
4. Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan
5. Pendidikan Terakhir :
 - S1 Profesi
 - S1
 - D-IV
 - D-II

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU

III. PERTANYAAN

Berilah tanda (√) pada jawaban yang dianggap paling sesuai dengan pertanyaan.

1. Variabel Kepuasan Kerja(Y)

No	PERNYATAAN INDIKATOR	SS	S	C	TS	STS
1.	Pekerjaan					
	1. Tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya					
2.	2. Saya merasa sudah puas dengan pekerjaan yang diberikan kepada saya.					
	Upah					
3.	1. Upah yang saya terima setiap bulannya sesuai dengan usaha yang saya lakukan dalam melakukan pekerjaan					
	2. Upah yang diberikan sudah sesuai dengan yang saya butuhkan.					
4.	Promosi					
	1. Perusahaan memberikan promosi jabatan atas dasar prestasi dan kinerja karyawan					
5.	2. Saya sudah merasa puas dengan promosi yang diberikan.					
	Pengawasan					
6.	1. Supervisor memberikan arahan yang jelas dalam pencapaian target yang ditetapkan.					
	2. Pengawasan yang dilakukan sudah membuat saya puas ketika bekerja					
7.	Rekan Kerja					
	1. Saya bersedia untuk membantu sesama rekan kerja menyelesaikan pekerjaan					
8.	2. Hubungan antar rekan kerja sudah membuat saya merasa puas.					

- 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. Variabel Kompensasi(X1)

No	PERNYATAAN INDIKATOR	SS	S	C	TS	STS
1.	<p>Gaji</p> <p>1. Saya mendapatkan gaji atas pekerjaan saya setiap bulan secara tepat waktu</p> <p>2. Besarnya gaji yang saya dapat sesuai dengan hasil pekerjaan yang saya berikan pada perusahaan</p>					
2.	<p>Upah</p> <p>1. Perusahaan memberikan Upah kepada karyawan yang berprestasi</p> <p>2. Perusahaan memberikan upah kepada saya apabila hasil pekerjaan saya mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan perusahaan</p>					
3.	<p>Bonus</p> <p>1. Perusahaan memberikan bonus penghargaan kepada karyawan yang berprestasi</p>					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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.



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 milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

<p>2. Perusahaan memberikan bonus kepada saya apabila hasil pekerjaan saya mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan perusahaan</p>					
<p>Komisi</p>					
<p>1. Selama bekerja di perusahaan saya mendapatkan komisi</p>					
<p>2. Saya merasa puas dengan adanya komisi dalam bekerja di perusahaan</p>					
<p>Insentif</p>					
<p>1. Selama bekerja di perusahaan saya mendapatkan jaminan kesehatan Saya merasa terlindungi oleh dengan adanya jaminan kesehatan dalam bekerja di perusahaan</p>					
<p>2. Pemberian gaji insentif sudah layak diberikan kepada karyawan</p>					

3. Motivasi Kerja(X2)

No	PERNYATAAN	SS	S	C	TS	STS
	INDIKATOR					
1.	Kebutuhan Fisik					
	1. Gaji yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan saya. 2. Pemberian Gaji Sudah sesuai dan tepat waktu.					
2.	Kebutuhan Rasa Aman					
	1. Saya merasa tenang bekerja disini karena tersedianya jaminan keamanan dan kesehatan 2. Instusi memberikan iinformasi yang cukup tentang prosedir keamanan dan keselamatan dalam bekerja					
3.	Kebutuhan Sosial					
	1. Fasilitas ditempat kerja sangat membantu saya dalam melaksanakan pekerjaan 2. Dukungan dari rekan kerja dan atas membantu mengatasi tantangan pekerjaan					
4.	Kebutuhan Akan Penghargaan					

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



UIN SUSKA RIAU

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

1. Saya akan merasa lebih semangat dalam bekerja apabila mendapatkan reward				
2. Saya merasa dihargai atas kontribusi dan kerja keras saya di tempat kerja				
Kebutuhan Perwujudan Diri				
1. Saya merasa memiliki kesempatan untuk mengembangkan potensi dan bakat saya dilingkungan kerja ini.				
2. Saya merasa puas karena bisa belajar dan terus berkembang dalam pekerjaan saya				

UIN SUSKA RIAU



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

23	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	34
24	4	4	3	5	5	4	4	4	5	3	41
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
26	4	4	4	3	5	4	3	4	5	4	40
27	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
28	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	17
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
31	2	4	4	2	3	4	4	4	3	3	31
32	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	33
33	4	2	4	3	4	3	4	4	4	4	36
34	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
35	3	3	3	2	5	3	2	3	3	3	30
36	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	40
37	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	45
38	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	20
39	3	3	2	2	3	3	3	4	2	2	27
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
41	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	38
42	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	32
43	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	44
44	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	20
45	3	3	2	2	3	3	3	4	2	2	27
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
47	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	38
48	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	32

3. Kepuasan Kerja

No	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Total
1	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	35
2	5	4	5	5	4	4	3	4	5	3	42
3	3	4	5	4	4	4	4	5	3	3	39
4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	33
5	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	36
6	5	3	3	4	5	4	4	4	4	4	40
7	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	34
8	4	3	3	3	5	3	3	3	4	4	35
9	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38



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

10	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	36
11	3	3	3	2	4	4	4	4	4	3	34
12	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	34
13	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	33
14	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	40
15	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	34
16	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	41
17	2	3	3	3	2	1	2	3	3	3	25
18	5	4	4	4	3	3	3	3	4	4	37
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
20	4	4	3	3	4	4	4	3	5	5	39
21	3	4	4	4	5	4	5	5	5	5	44
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
23	5	4	4	3	5	2	3	4	4	4	38
24	3	3	4	5	4	5	3	3	5	5	40
25	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
26	4	4	4	3	4	5	4	4	3	5	40
27	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	45
28	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	16
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
31	4	3	2	2	4	2	1	2	5	3	28
32	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	39
33	4	4	3	4	4	5	3	2	4	5	38
34	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	37
35	3	2	4	5	2	1	3	4	3	2	29
36	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	35
37	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	45
38	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	28
39	3	3	3	3	3	3	2	4	4	2	30
40	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
41	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	32
42	4	4	3	3	3	3	3	3	5	4	35
43	4	4	4	5	5	4	3	5	4	3	41
44	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	28
45	3	3	3	3	3	3	2	4	4	2	30
46	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
47	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	32
48	4	4	3	3	3	3	3	3	5	4	35

Lampiran 3 : Hasil Olah Data

1. Uji Validitas

Kepuasan Kerja

VARIABEL	PERNYATAAN	R HITUNG	r TABEL	KEPUTUSAN
VARIABEL Y KEPUASAN KERJA	Y.1	0.620	0.284	VALID
	Y.2	0.736	0.284	VALID
	Y.3	0.700	0.284	VALID
	Y.4	0.687	0.284	VALID
	Y.5	0.744	0.284	VALID
	Y.6	0.745	0.284	VALID
	Y.7	0.728	0.284	VALID
	Y.8	0.633	0.284	VALID
	Y.9	0.613	0.284	VALID
	Y.10	0.726	0.284	VALID

Kompensasi

VARIABEL	PERNYATAAN	r HITUNG	r TABEL	KEPUTUSAN
VARIABEL X1 KOMPENSASI	X1.1	0.529	0.284	VALID
	X1.2	0.710	0.284	VALID
	X1.3	0.734	0.284	VALID
	X1.4	0.777	0.284	VALID
	X1.5	0.825	0.284	VALID
	X1.6	0.807	0.284	VALID
	X1.7	0.757	0.284	VALID
	X1.8	0.783	0.284	VALID
	X1.9	0.794	0.284	VALID
	X1.10	0.777	0.284	VALID

Motivasi

VARIABEL	PERNYATAAN	r HITUNG	r TABEL	KEPUTUSAN
VARIABEL X2 MOTIVASI	X2.1	0.821	0.284	VALID
	X2.2	0.722	0.284	VALID
	X2.3	0.792	0.284	VALID
	X2.4	0.864	0.284	VALID
	X2.5	0.758	0.284	VALID
	X2.6	0.849	0.284	VALID
	X2.7	0.790	0.284	VALID
	X2.8	0.777	0.284	VALID
	X2.9	0.892	0.284	VALID

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

© Hak Cipta

2. Uji Reliabilitas

Kepuasan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Apha	N of Items
.912	10

Kompensasi

Reliability Statistics

Cronbach's Apha	N of Items
.938	10

Motivasi

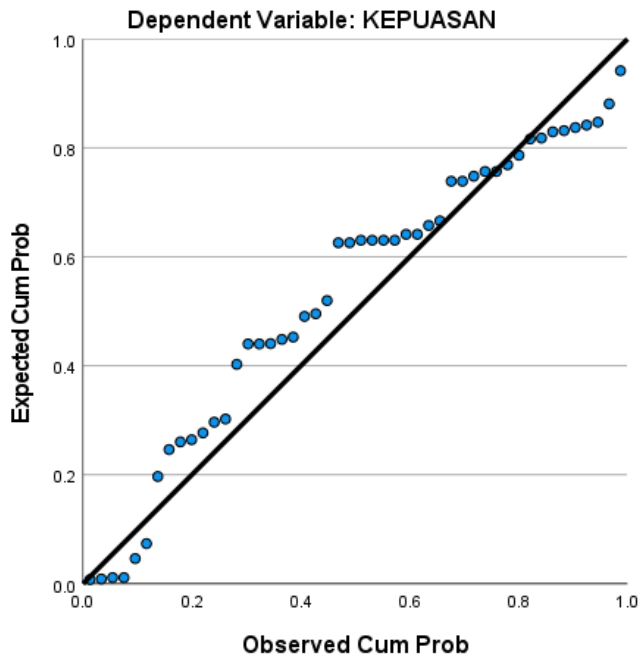
Reliability Statistics

Cronbach's Apha	N of Items
.879	10

1. Dilarai
 a. Pengutipan nanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisa
 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. Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



4. Uji Multikolinieritas

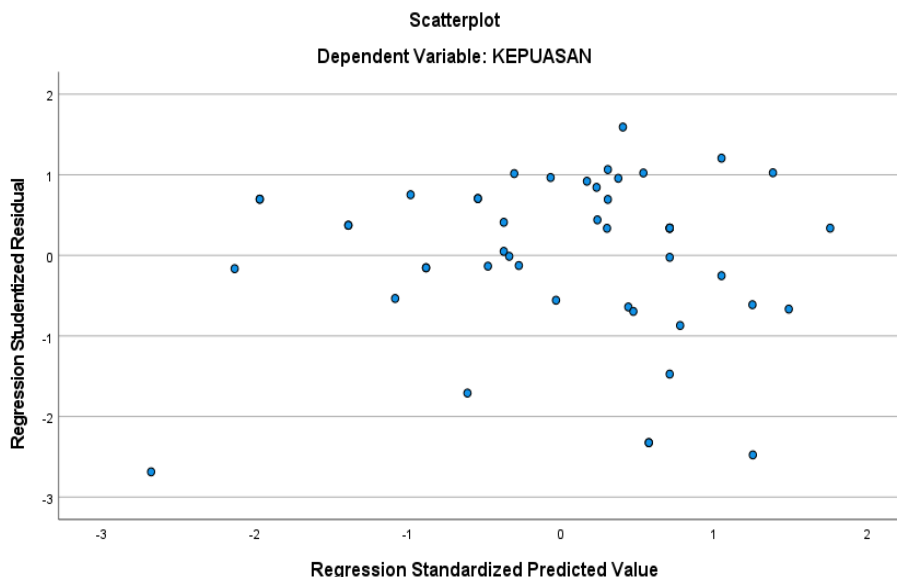
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	KOMPENSASI	.219	4.568
	MOTIVASI	.219	4.568

a. Dependent Variable: KEPUASAN

anti
 ulisan narya mihari, penyusunan kepuan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 Riau.
 n karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5. Uji Heteroskedastitas



6. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
(Constant)	6.553	2.595		2.525	.015
KOMPENSA SI	.485	.151	.506	3.204	.002
MOTIVASI	.328	.134	.388	2.454	.018

a. Dependent Variable: KEPUASAN

7. Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji T)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
(Constant)	6.553	2.595		2.525	.015
KOMPENSA SI	.485	.151	.506	3.204	.002
MOTIVASI	.328	.134	.388	2.454	.018

a. Dependent Variable: KEPUASAN

- 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.

Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1084.920	2	542.460	68.945	.000 ^b
	Residual	354.060	45	7.868		
	Total	1438.979	47			

a. Dependent Variable: KEPUASAN

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KOMPENSASI

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.868 ^a	.754	.743	2.80499	2.042

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KOMPENSASI

b. Dependent Variable: KEPUASAN

Hak 1. D
a. ...
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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.

Lampiran 4: Titik Presentase Distribusi T (df+41-80)

	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
1	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
2	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
3	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
4	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
5	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
6	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
7	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
8	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
9	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
10	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
11	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
12	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
13	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
14	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
15	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
16	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
17	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
18	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
19	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
20	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
21	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
22	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
23	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
24	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
25	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
26	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
27	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
28	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
29	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
30	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
31	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
32	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
33	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
34	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
35	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
36	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
37	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
38	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
39	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
40	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
41	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

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

Lampiran 5 : Tabel F Statistik

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.

df untuk pembilang (N1)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78