

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN
KERJA PARAMEDIS HONORER PADA RUMAH SAKIT BHAYANGKARA
TK III PEKANBARU**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada Program Studi Strata 1 Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU

OLEH :

AMIROH ULFA

NIM. 12070122167

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU**

2024

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Amiroh Ulfa
 Nim : 12070122167
 Program Studi : SI Manajemen
 Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
 Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial
 Semester : IX (Sembilan)
 Judul : Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Paramedis Honorer Pada Rumah Sakit Bhayangkara TK III Pekanbaru

**DISETUJUI OLEH:
 DOSEN PEMBIMBING**


Ade Ria Nirmala, S.E., M.M.
 NIP. 19730411 202321 2 007

Mengetahui

DEKAN

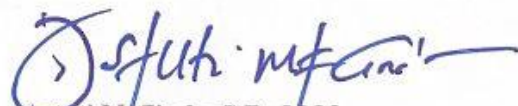
Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial



Dr. H. H. Harni, S.E., M.M.
 NIP. 19700826 199903 2 001

KETUA PRODI

Manajemen


Astuti Mevlinda, S.E., M.M.
 NIP. 19720513 200701 2 018

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Amiroh Ulfa
Nim : 12070122167
Program Studi : S1 Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial
Judul : Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja
Paramedis Honorer Pada Rumah Sakit Bhayangkara TK III
Pekanbaru
Tanggal Ujian : 04 Oktober 2024

TIM PENGUJI

Ketua

Dr. Khairunsyah Purba, S.Sos,M.Si.

NIP. 19781025 200604 1 002



Sekretaris

Yessi Nesneri, S.E., M.M.

NIP. 19870629 202012 2 008



Penguji 1

Qomariah Lahamid, S.E, M.Si.

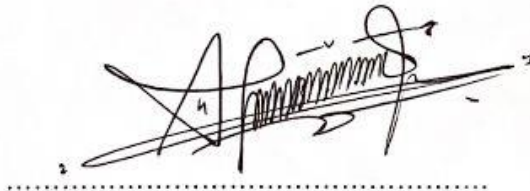
NIP. 19750704 200710 2 001



Penguji 2

Ilham Chanra Putra, S.E M.M.

NIP. 19890329 201903 1 008



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

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Amiroh Ufa
NIM : 12070122167
Tempat/Tgl. Lahir : Pekanbaru/ 12 november 2001
Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial
Prodi : Manajemen

Judul Disertasi/Thesis Skripsi Karya Ilmiah lainnya*:

Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap kepuasan kerja
Paramedis Honorer Pada Rumah Sakit Bhayangkara TK III
Pekanbaru

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

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

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

Pekanbaru, 25 Oktober 2024
Yang membuat pernyataan


Amiroh Ufa
NIM : 12070122167

* pilih salah satu sesuai jenis karya tulis



ABSTRAK

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PARAMEDIS HONORER PADA RUMAH SAKIT BHAYANGKARA TK III PEKANBARU

AMIROH ULFA
NIM. 12070122167

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja paramedis honorer pada rumah sakit bhayangkara TK III Pekanbaru. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah paramedis honorer pada rumah sakit bhayangkara TK III Pekanbaru. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Sampling Jenuh* atau *Total Sampling*. Metode analisis data yang digunakan adalah metode regresi linear berganda dan menggunakan Program SPSS 25. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa uji t variabel kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan menggunakan uji f variabel kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja paramedis honorer pada rumah sakit bhayangkara TK III Pekanbaru. Sementara itu R square sebesar 0,577. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan motivasi secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 57,7% terhadap kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 42,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Kompensasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 JOB SATISFACTION OF HONORARY PARAMEDICS AT BHAYANGKARA TK III PEKANBARU HOSPITAL

AMIROH ULFA
NIM. 12070122167

The aim of this research is to determine the effect of compensation and motivation on job satisfaction of honorary paramedics at Bhayangkara TK III Pekanbaru Hospital. The data collection technique uses a questionnaire. The population in this study were honorary paramedics at Bhayangkara TK III Pekanbaru Hospital. The sampling method in this research used the Saturated Sampling or Total Sampling technique. The data analysis method used is the multiple linear regression method and uses the SPSS 25 program. Based on the results of the research conducted, it shows that the t test for compensation and motivation variables has a positive and significant influence on job satisfaction. By using the f test, compensation and motivation variables on job satisfaction of honorary paramedics at Bhayangkara TK III Pekanbaru Hospital. Meanwhile, R square is 0.577. This shows that the compensation and motivation variables as a whole have an influence of 57.7% on job satisfaction, while the remaining 42.3% is influenced by other variables not examined in this research.

Keywords: *Compensation, Motivation, and Job Satisfaction*

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.

KATA PENGANTAR



AssalamualaikumWr. Wb

Segala puji bagi Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, karena berkat rahmat dan hidayah-Nyalah penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Sholawat beriring salam tidak lupa kita hadiahkan kepada baginda Rasullulah SAW yang telah membawa kita dari alam gelap gulita yang penuh kebodohan kepada alam yang terang menerang yang penuh ilmu pengetahuan. Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Paramedis Honorer Pada Rumah Sakit Bhayangkara TK III Pekanbaru”**, ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat Akademis guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada jurusan Manajemen S1 Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pada kesempatan ini, penulis telah banyak mendapatkan bimbingan, dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Maka dalam kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Kedua Orang Tua saya, mama Yuliatasmairi. Wanita hebat dalam hidup penulis. Terimakasih atas kepercayaan yang telah diberikan kepada penulis untuk melanjutkan kuliah, terimakasih untuk tak pernah berhentinya berdo'a untuk penulis, terimakasih untuk selalu mengusahakan banyak hal untuk penulis, terimakasih atas cinta, nasehat, motivasi dan memberikan semangat



kepada penulis. Dan papa Nasril. Terimakasih untuk cinta kasihnya, terimakasih telah memberikan pelajaran hidup sehingga penulis tetap semangat dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

2. Bapak Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Ibu Dr. Mahyarni, SE, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Dr. Kamaruddin, S.Sos, M.Si, Bapak Dr. Mahmuzar, M.Hum, Ibu Dr. Julina, M.Si selaku Wakil Dekan I, II, dan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM dan Bapak Fakhurrozi, SE, MM selaku ketua dan sekretaris Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Ibu Ade Ria Nirmala, SE.,MM. selaku dosen pembimbing proposal sekaligus pembimbing skripsi yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan arahan, bimbingan dan saran kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi.
7. Bapak Saipul Al Sukri, M.Si. selaku penasehat akademis yang senantiasa memberikan nasehat dan motivasi kepada penulis selama masa perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

8. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmu pengetahuannya kepada penulis selama penulis dalam masa perkuliahan.
9. Seluruh Karyawan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan bantuan selama perkuliahan baik secara langsung maupun tidak langsung.
10. Terima kasih kepada pimpinan dan seluruh pegawai Rumah Sakit Bhayangkara TK.III Pekanbaru yang telah memberikan bantuan, kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian sehingga dapat terselesaikan penelitian ini.
11. Saudara kandung penulis, Arif Gunawan S.Pd dan Rifa Yunasmi S.IP dan saudara ipar Rika Amalia. terimakasih atas doa dan dukungannya, terimakasih telah berkontribusi dalam proses penulisan skripsi ini.
12. Keponakan penulis, Alfatih Azzam Mubarak. Terimakasih telah memberikan keceriaan kepada penulis sehingga penulis tetap semangat dalam menyelesaikan proses skripsi ini.
13. Kepada sahabat seperjuangan , Ayunda Lutfi Maharani, Cici Apriola, Nurul Annisa, Dona Monica, Ayuni Intan Maharani, Gita Sonia, Dan Paulika Pebraezen. Terimakasih untuk hal-hal baik yang diberikan kepada penulis, Terimakasih telah membersamai proses ini selama kurang lebih 4 tahun. Terimakasih untuk selalu membantu dan mendukung penulis, memberikan semangat, menghibur, serta mendengarkan keluh kesah penulis.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

14. Kepada sahabat-sahabat penulis sejak SD, Hikmathia Nur Kholilah, Serli Marlina Sari A.Md.Farm, Nabila Rahma Putri, Humairah Salsabila S.Ikom, Yolanda Permata, Dan Afiqah Ramadani. Terimakasih telah memberikan semangat kepada penulis, terimakasih telah menjadi pendengar yang baik untuk penulis. Dan terimakasih untuk selalu mendukung penulis.

15. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah berjasa dan membantu penulis dalam proses penulisan skripsi ini terutama teman-teman satu bimbingan dan angkatan 2020.

16. Dan terakhir kepada diri saya sendiri, Amiroh Ulfa terimakasih telah bertahan sejauh ini, terimakasih telah memberikan usaha terbaik mu selama menyelesaikan skripsi ini, terimakasih selalu berusaha dan merayakan dirimu sendiri sampai di titik ini.

Akhirnya hanya kepada Allah SWT penulis berserah diri, dan semoga apa yang tertulis dalam skripsi ini bisa bermanfaat khususnya bagi penulis sendiri dan para pembaca pada umumnya, Aamiin Yaa Rabbal Aalamiin.

Pekanbaru, 25 Juni 2024

Penulis,

AMIROH ULFA
NIM.12070122167



DAFTAR ISI

ABSTRAK	iv
ABSTRACT.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	10
1.3. Tujuan Penelitian.....	10
1.4. Manfaat Penelitian.....	11
1.5. Sistematis Penulisan.....	11
BAB II TELAAH PUSTAKA	13
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.2. Kepuasan kerja.....	17
2.2.1 Pengertian kepuasan kerja.....	17
2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	18
2.2.3 Indikator-Indikator Kepuasan Kerja	20
2.3. Kompensasi	21
2.3.1 Pengertian Kompensasi	21
2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi.....	22
2.3.3 Indikator-Indikator Kompensasi.....	23
2.4. Motivasi	24
2.4.1 Pengertian Motivasi	24

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.4.2	Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi	25
2.4.3	Indikator-Indikator Motivasi.....	28
2.5.	Pengaruh antar variabel	29
2.5.1	Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja	29
2.5.2	Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja.....	29
2.6.	Pandangan Islam.....	30
2.6.1	Pandangan Islam Tentang kepuasan kerja	30
2.6.2	Pandangan Islam Tentang Kompensasi.....	31
2.6.3	Pandangan Islam Tentang motivasi	32
2.7.	Penelitian Terdahulu	33
2.8.	Kerangka Pemikiran.....	37
2.9.	Konsep Operasional Variabel Penelitian.....	38
2.10.	Hipotesis	40
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		45
3.1.	Lokasi dan waktu penelitian	45
3.2.	Jenis Data Dan Sumber Data	45
3.3.	Teknik pengumpulan data	46
3.3.1	Observasi	46
3.3.2	kuesioner.....	46
3.4.	Populasi Dan Sampel	47
3.4.1	Populasi.....	47
3.4.2	Sampel	47
3.5.	Analisis Data	48
3.6.	Uji Kualitas Data	48
3.6.1	Validitas Data.....	48
3.6.2	Uji Reliabilitas	49
3.7.	Uji Asumsi Klasik	49
3.7.1	Uji Normalitas.....	49



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3.7.2 Uji Multikolinieritas.....	50
3.7.3 Uji Heteroskedastisitas	50
3.7.4 Uji Autokorelasi	51
3.8. Analisis Regresi Linier Berganda.....	52
3.9. Uji Hipotesis.....	52
3.9.1 Uji t (Parsial).....	53
3.9.2 Uji f (Simultan).....	53
3.9.3 Koefisien Determinasi (R ²).....	54
BAB IV GAMBARAN UMUM.....	55
4.1. Sejarah Rumah Sakit Bhayangkara TK III Pekanbaru	55
4.2. Kondisi Geografis dan Demografi	56
4.3. Visi dan Misi Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Pekanbaru Polda Riau	56
4.4. Moto dan Logo.....	58
4.5. Tugas Pokok dan Fungsi	58
4.6. Layanan dan Fasilitas Rumah Sakit.....	59
4.7. Sarana dan Prasarana	62
4.8. Struktur Organisasi.....	63
4.9. Uraian Tugas Pegawai Rumah Sakit Bhayangkara TK III Pekanbaru	64
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	69
5.1. Deskripsi Karakteristik Responden.....	69
5.1.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	69
5.1.2 Responden Berdasarkan Usia	69
5.1.3 Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	70
5.1.4 Responden berdasarkan tingkat pendidikan.....	71
5.2. Analisis Deskriptif Responden	71
5.3. Rekapitulasi Jawaban Responden	72
5.3.1 Variabel kepuasan kerja (Y)	72
5.3.2 Variabel Kompensasi (X1).....	74



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

5.3.3 Variabel motivasi (X2)	77
5.4. Uji kualitas data	79
5.4.1 Uji validitas	79
5.4.2 Uji Reliabilitas	81
5.5. Uji Asumsi Klasik	82
5.5.1 Uji Normalitas.....	82
5.5.2 Uji Multikolinearitas	83
5.5.3 Uji Heteroskedastisitas	84
5.5.4 Uji Autokorelasi	85
5.6. Regresi Linier Berganda.....	86
5.7. Uji Hipotesis.....	88
5.7.1 Uji Parsial (Uji T).....	88
5.7.2 Uji Simultan (Uji F)	90
5.7.3 Uji Koefisien Determinasi (R2).....	91
5.8. Pembahasan dan Hasil Penelitian.....	92
5.8.1 Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja	92
5.8.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja.....	94
5.8.3 Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja.....	95
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	97
6.1. Kesimpulan.....	97
6.2. Saran.....	98

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Daftar Tenaga kerja Paramedis Rumah Sakit Bhayangkara TK III Pekanbaru Tahun 2023	4
Tabel 1.2 Kompensasi Yang Diterima Oleh Pegawai Honoror Pada Rumah Sakit Bhayangkara TK III Pekanbaru	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	33
Tabel 2.2 Definisi Konsep Operasional Variabel	38
Tabel 3.1 Skala Data	47
Tabel 4.1 Keadaan Kamar/Ruang Instalasi Rawat Inap.....	61
Tabel 5.1 Responden Berdasarkan Jenis kelamin	69
Tabel 5.2 Responden Berdasarkan Usia.....	69
Tabel 5.3 Responden Berdasarkan Lama Bekerja	70
Tabel 5.4 Responden Berdasarkan Pendidikan.....	71
Tabel 5.5 Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja	72
Tabel 5.6 Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Kompensasi (X1).....	74
Tabel 5.7 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Motivasi (X2).....	77
Tabel 5.8 Hasil Uji Validitas	80
Tabel 5.9 Hasil Uji Reliabilitas.....	81
Tabel 5.10 Hasil Uji Normalitas	82
Tabel 5.11 Hasil Uji Multikolinieritas	83
Tabel 5.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas	84

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Tabel 5.13 Hasil Uji Autokorelasi	85
Tabel 5.14 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	86
Tabel 5.15 Uji Signifikansi Parsial (Uji Statistik t)	89
Tabel 5.16 Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik f)	91
Tabel 5.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²)	92



UIN SUSKA RIAU



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran..... 38

Gambar 4.1 Logo Rumah Sakit Bhayangkara TK III Pekanbaru 58

Gambar 4.2 Struktur Organisasi Rumah Sakit Bhayangkara TK III Pekanbaru..... 63



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aspek yang begitu penting bagi sebuah organisasi, perusahaan maupun instansi. Semua perusahaan baik dari pemerintah maupun swasta membutuhkan sumber daya manusia dalam semua proses kegiatan untuk mencapai tujuan yang diterapkan. Karena Sumber daya manusia berperan dalam menentukan keberhasilan untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia adalah sebagai penggerak utama organisasi dalam menjalankan semua aktivitasnya untuk berkompetisi dalam mencapai tujuan organisasi baik jangka pendek maupun jangka panjang. Peran sumber daya manusia tidak hanya dilihat dari hasil produktivitas kerja tetapi dilihat dari kualitas kerja yang dihasilkan.

Begitu juga dengan rumah sakit, di mana Rumah sakit adalah sebuah organisasi yang memberikan pelayanan jasa kesehatan kepada masyarakat luas baik dari orang-orang golongan atas, golongan menengah, maupun dari golongan bawah. Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat (Undang-Undang No 44 Tahun 2009). Untuk menyediakan pelayanan kesehatan yang baik dibutuhkan kualitas sumber daya manusia dari tenaga paramedis.

Tenaga paramedis adalah tenaga kesehatan yang terlatih untuk memberikan perawatan medis darurat kepada pasien. Kepuasan kerja paramedis merupakan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

perasaan puas atau senang yang dialami oleh seorang paramedis terhadap pekerjaan yang mereka dilakukan. Dengan memahami tingkat kepuasan paramedis maka akan dapat meningkatkan kualitas pelayanan. Yang mana kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan motivasi dan kinerja yang pada akhirnya meningkatkan kualitas perawatan pasien. Karena kualitas tenaga paramedis akan menentukan mutu pelayanan. Jika kualitas yang dihasilkan sudah baik maka akan meningkatkan produktivitas. Kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas instansi atau perusahaan karena jika karyawan suka dengan pekerjaan maka produktivitas akan meningkat menurut Sandang P Siagian dalam kutipan (Sa'adah et al., 2022). Mengukur kepuasan kerja paramedis merupakan hal yang sangat penting untuk dilakukan. Hal ini dikarenakan kepuasan kerja paramedis dapat mempengaruhi peningkatan kualitas pelayanan kesehatan, produktivitas paramedis, dan keberlangsungan instansi kesehatan.

Menurut Fattah dalam kutipan (Syafira, 2023) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu tingkat kesenangan atau sikap yang emosional yang berdampak positif dan direspon sebagai hasil penelitian terhadap pekerjaan yang telah dilakukannya. Untuk menghasilkan karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi, perusahaan perlu menciptakan lingkungan dimana karyawan dapat tumbuh dan meningkatkan kinerjanya secara optimal. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan memberikan kompensasi yang memuaskan. Karena kompensasi dapat mempengaruhi kepuasan 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.

Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atas kontribusi atau jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan menurut Marwansyah dalam kutipan (Aisha & Juhaeti, 2023). Pemberian kompensasi yang adil dan memuaskan akan mendorong karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan maupun keterampilan yang dimilikinya secara optimal. Balas jasa itu sendiri dapat menjadi salah satu alasan dan motivasi utama para karyawan bekerja, kompensasi juga menjadi alasan meningkatnya kinerja atau produktivitas karyawan.

Bukan hanya kompensasi yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang, tetapi motivasi juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Hal ini karena motivasi itu sendiri merupakan salah satu faktor penting didalam kepuasan kerja karena apabila seseorang karyawan mendapat motivasi dari instansinya maka kepuasan kerjanya akan terpenuhi serta hal tersebut dapat membuat seseorang loyal terhadap instansinya. Menurut Hasibuan dalam kutipan (Zaeni, 2020) mengatakan bahwa motivasi dapat meningkatkan produktivitas, kedisiplinan, dan dapat mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya. Dengan demikian maka jelas bahwa motivasi juga memiliki andil terhadap tercapainya kepuasan kerja seseorang.

Dalam hal ini peneliti melakukan penelitian pada Rumah Sakit Bhayangkara TK III Pekanbaru. Rumah Sakit Bhayangkara TK III Pekanbaru adalah Rumah Sakit umum kelas C sejak tanggal 12 desember 2013. Dengan keputusan kesehatan republik Indonesia nomor : YM.0204.3.1.1080 tentang pemberian izin

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

penyelenggaraan kepada markas besar kepolisian Republik Indonesia. Untuk menyelenggarakan Rumah Sakit Bhayangkara Pekanbaru Provinsi Riau dan telah diperpanjang melalui surat keputusan Dinas Kesehatan kota nomor : 710/441/IV/2023 tanggal 5 April 2013 tentang pemberian izin operasional Rumah Sakit Bhayangkara Pekanbaru. Rumah Sakit Bhayangkara Pekanbaru memberikan pelayanan kesehatan bagi anggota Polri, PNS Polri, keluarga Polri dan masyarakat umum dalam kerangka Sistem Badan Penyelenggara Jaminan Kesehatan (BPJS).

Tabel 1.1
Daftar Tenaga Kerja Paramedis Rumah Sakit Bhayangkara TK III
Pekanbaru Tahun 2023

keterangan	POLRI	PNS	MITRA&BLU
Perawat Umum	8	12	39
Perawat Gigi	0	1	1
Bidan	2	5	8
Apoteker	0	0	2
Asisten Apoteker	0	3	9
Analisis Kesehatan	0	2	8
Nakes Lainnya SIM RM	0	0	11
Nakes Lainnya Gizi	0	1	2
Nakes Lainnya Rontgen	0	1	4
Nakes Lainnya Fisioterapi	0	0	2
TOTAL	10	25	86

Sumber : SDM Rs Bhayangkara TK III Pekanbaru Desember 2023

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa jumlah paramedis pada Rumah Sakit Bhayangkara TK III Pekanbaru pada tahun 2023 adalah 121 orang. Yang terdiri dari Polri berjumlah 10 orang, PNS berjumlah 25 orang, dan Mitra&BLU berjumlah 86 orang. Dapat dilihat bahwa paramedis yang ada pada Rumah Sakit Bhayangkara TK III Pekanbaru lebih banyak paramedis Mitra&BLU. Yang mana



Mitra&BLU ini merupakan tenaga honorer yang bekerja di Rumah Sakit Bhayangkara TK III Pekanbaru.

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 48 tahun 2005 Tenaga Honorer adalah seseorang yang diangkat oleh jabatan Pembina kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas tertentu pada instansi pemerintahan atau yang penghasilannya menjadi beban Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara atau Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Pada saat ini tenaga honorer mendapat tantangan baru dalam dunia pekerjaan. hal ini disebabkan karena pada tahun 2023 adanya penghapusan pegawai honorer. Instansi pemerintah dilarang mengangkat tenaga honorer. Ini tertuang dalam UU ASN 2023 dan akan mulai berlaku pada tahun 2024. Adanya peraturan terbaru ini akan membuat para tenaga honorer mendapat tantangan baru. Yang biasanya tenaga honorer bisa langsung mendapat pekerjaan namun setelah berlakunya peraturan ini honorer tidak bisa lagi langsung diangkat. Namun harus melalui sebuah seleksi seperti seleksi PPPK dan seleksi-seleksi lainnya.

Tenaga honorer seringkali menjadi perhatian utama dalam masyarakat. Tenaga honorer sering mendapat tantangan seperti kondisi kerja yang tidak pasti, Tenaga honorer sering kali bekerja dengan kontrak yang tidak menentu atau hanya berstatus sebagai tenaga kontrak sementara. Upah yang rendah, Gaji tenaga honorer seringkali jauh lebih rendah dibandingkan dengan pegawai tetap yang memiliki posisi serupa. Hal ini sering menjadi masalah serius karena upah rendah dapat

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

menyebabkan kesulitan finansial bagi tenaga honorer dan keluarganya. Dan kestabilan ekonomi, Karena kurangnya kepastian pekerjaan dan upah yang rendah, tenaga honorer sering kali mengalami ketidakstabilan ekonomi. Mereka mungkin sulit untuk merencanakan masa depan mereka atau memenuhi kebutuhan dasar mereka secara konsisten.

Pada Rumah Sakit Bhayangkara TK III Pekanbaru masih terdapat indikasi ketidakpuasan kerja paramedis. Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan pada tanggal 23 November 2023 dengan salah satu staf tenaga paramedis kebidanan Rumah Sakit Bhayangkara diketahui bahwa ketidakpuasan kerja pegawai ini dirasakan oleh tenaga paramedis honorer. faktor utama yang menyebabkan paramedis honorer ini tidak puas disebabkan oleh kompensasi atau gaji. yang mana gaji yang mereka terima tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Adanya ketidakpuasan kerja pegawai ini akan membuat kepuasan kerja pegawai menurun dan akan berdampak pada produktivitas serta pelayanan terhadap pasien rumah sakit. Yang mana peneliti juga melihat bahwa kurang cepat dan cekatannya dalam melayani pasien, masih adanya pegawai yang berbincang disaat jam kerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kornelius & Buntung, 2022) menyebutkan bahwa kompensasi yang diterima masih kurang dan jauh dari harapan pegawai honorer. Hal ini disebabkan Beban kerja yang diterima pegawai honorer begitu berat, namun kurang sesuai dengan kompensasi yang mereka terima, sehingga menimbulkan kepuasan kerja tenaga honorer menurun.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Bukan hanya itu saja Rumah Sakit Bhayangkara TK III Pekanbaru juga tidak adanya perhatian dan apresiasi perusahaan atas prestasi kerja. Hal ini terlihat dari tidak adanya memberlakukan pengadaan penghargaan (*reward*) terhadap paramedis yang memiliki prestasi dalam bekerja. Melainkan hanya memberlakukan hukuman (*punishment*) bagi paramedis yang melakukan kesalahan.

Tabel 1.2
Kompensasi Yang Diterima Oleh Pegawai Honorer Pada Rumah Sakit Bhayangkara

No	Jenis kompensasi	keterangan
1	Gaji	Tersedia
2	Insentif	Tidak tersedia
3	Tunjangan kinerja	Tidak tersedia
4	Bonus	Tidak tersedia
5	Asuransi kesehatan	Tersedia
6	THR	Tersedia
7	Tunjangan akhir tahun	Tersedia

Sumber : Rumah Sakit Bhayangkara TK III Pekanbaru

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan bahwa kompensasi yang diterima oleh tenaga paramedis honorer yaitu gaji, asuransi kesehatan, THR, dan tunjangan akhir tahun. Untuk insentif dan tunjangan kinerja hanya untuk karyawan polri dan PNS saja. Sedangkan untuk bonus bagi pegawai tidak ada pada Rumah Sakit Bhayangkara. Dengan sedikitnya kompensasi yang diterima dan tidak adanya bonus yang diberikan, akan membuat tenaga paramedis merasa tidak puas. yang mana pekerjaan di rumah sakit itu merupakan pekerjaan yang berat Karena harus bekerja



selama 24 jam dan berhadapan dengan pasien yang memiliki penyakit dan sifat yang berbeda-beda setiap harinya.

Peneliti juga melakukan wawancara pada staf ruangan ICU Rumah Sakit Bhayangkara beliau mengatakan bahwa gaji yang diterima antar karyawan berbeda-beda tergantung pada tamatan, jabatan, dan juga lama bekerja. Gaji pegawai untuk yang paling rendah yaitu sekitar Rp. 1.800.000, tunjangan THR dengan perkiraan Rp. 350.000-Rp. 500.000, tunjangan akhir tahun Rp. 200.000-500.000 dan asuransi kesehatan yang bekerja sama dengan BPJS. Rumah Sakit Bhayangkara TK III Pekanbaru jarang melakukan kenaikan gaji bagi tenaga honorer. Kenaikan gaji terjadi hanya 1-2 kali saja tetapi naiknya pun hanya sedikit. Padahal pegawai yang paling banyak bekerja di rumah sakit bhayangkara adalah tenaga honorer yang mana tenaga honorer tersebut sudah bertahun-tahun bekerja di sana. Ada yang dari 3 tahun, 9 tahun bahkan ada yang 15 tahun.

Selain itu kasubag keperawatan menyatakan bahwa tenaga paramedis Rumah Sakit Bhayangkara TK III Pekanbaru bekerja tidak sesuai dengan *job desknya*, artinya tenaga paramedis harus bisa melakukan berbagai tugas yang bukan merupakan bidang pekerjaannya. Dari hal ini dapat dilihat bahwa pekerjaan paramedis rumah sakit berat dan penuh tekanan namun gaji yang mereka terima tidak sebanding dengan pekerjaan tersebut.

Bukan hanya masalah kompensasi, rendahnya motivasi kerja juga dirasakan oleh para tenaga paramedis honorer Rumah Sakit Bhayangkara TK III Pekanbaru. Rendahnya motivasi pada Rumah Sakit Bhayangkara TK III Pekanbaru disebabkan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



oleh tidak adanya pengakuan akan penghargaan kemampuannya, yaitu penghargaan atas prestasi atau kinerja yang telah mereka lakukan.

Keinginan untuk memperoleh pengakuan akan penghargaan ini merupakan salah satu dari faktor yang mempengaruhi motivasi. Sehingga ketika seorang paramedis tidak mendapat sebuah pengakuan maka dapat menurunkan motivasi yang akan mempengaruhi keberhasilan dalam mencapai target dan melupakan tanggung jawabnya sebagai pegawai. Rendahnya kompensasi juga menjadi faktor rendahnya motivasi di Rumah Sakit tersebut. Besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran bagi tingkat kepuasan kerja pegawai. Selain itu rendahnya motivasi pada rumah sakit bhayangkara TK III pekanbaru juga dapat dilihat dari kurangnya disiplin kerja. Yang mana masih terdapat pegawai datang terlambat.

Ini merupakan masalah yang harus diperhatikan oleh pemimpin rumah sakit. Sebab, kekecewaan pada segi kompensasi ini akan berdampak pada semangat dan motivasi kerja pegawai untuk mencapai pelayanan kesehatan yang terbaik. Karena motivasi merupakan salah satu faktor penting didalam kepuasan kerja karena apabila seorang karyawan mendapat motivasi dari instansinya maka kepuasan kerjanya akan terpenuhi serta hal tersebut dapat membuat seorang akan loyal terhadap instansinya.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti ingin meneliti dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap kepuasan kerja Paramedis Honorer Pada Rumah Sakit Bhayangkara TK III Pekanbaru”**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja Paramedis Honorer Pada Rumah Sakit Bhayangkara TK III Pekanbaru?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja Paramedis Honorer Pada Rumah Sakit Bhayangkara TK III Pekanbaru?
3. Apakah kompensasi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja Paramedis Honorer Pada Rumah Sakit Bhayangkara TK III Pekanbaru?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja Paramedis Honorer Pada Rumah Sakit Bhayangkara TK III Pekanbaru
2. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja Paramedis Honorer Pada Rumah Sakit Bhayangkara TK III Pekanbaru
3. Untuk mengetahui apakah kompensasi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja Paramedis Honorer Pada Rumah Sakit Bhayangkara TK III Pekanbaru

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan dari uraian diatas diharapkan mampu memberikan sebuah manfaat sebagai berikut :

1. Bagi penulis, dengan adanya penelitian ini penulis mendapatkan wawasan dan pengetahuan lebih tentang kepuasan kerja, kompensasi, motivasi dan sumber daya manusia.
2. Bagi instansi, memberikan tambahan masukan dan pertimbangan tentang pentingnya pengaruh pemberian kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja paramedis sehingga terlaksana dan tercapainya tujuan perusahaan dengan lebih baik lagi.
3. Bagi akademis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi untuk memperluas pengetahuan. Dan diharapkan kepada mahasiswa penelitian selanjutnya dapat mengembangkan variabel tambahan yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja.

1.5. Sistematis Penulisan

Uraian sistematis dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum tentang proposal penelitian ini dan untuk memudahkan pembahasan proposal. Pembahasan dilakukan secara menyeluruh dan sistematis meliputi :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini membahas dan menguraikan latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta 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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini akan membahas teori-teori yang berkaitan dengan penelitian ini tentang manajemen sumber daya manusia, kompensasi, motivasi, kepuasan kerja, pengaruh antar variabel, perspektif islam, dan tinjauan pustaka. Selain itu, akan membahas penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, konsep operasional penelitian dan hipotesis untuk masalah penelitian ini.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan diuraikan tentang metode penelitian yang terdiri dari lokasi penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, dan diakhiri dengan teknik analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

Pada bab ini akan memuat sejarah singkat instansi, visi dan misi, struktur, serta gambaran aktivitas instansi.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan memaparkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja paramedic serta hasil analisis data.

BAB VI : PENUTUP

Pada bab ini memuat kesimpulan atau hasil penelitian serta saran-saran untuk perbaikan penelitian di masa yang akan datang untuk judul penelitian yang sama.



BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam kutipan (S. . Lestari & Rachmasari, 2021) manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bagian dari ilmu manajemen yang berarti suatu usaha untuk memfokuskan perhatiannya pada peraturan dan peranan dari sumber daya manusia dalam suatu kegiatan organisasi atau perusahaan. Menurut Hasibuan dalam kutipan (Rizky & Purnama, 2023) manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan, unsur manajemen sumber daya manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan, dengan demikian fokus yang dipelajari hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja.

Menurut Kasmir dalam kutipan (Sirait, 2022) 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 *stakeholder*.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan, bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia Adalah ilmu yang mempelajari hubungan dan pengelolaan manusia mulai dari perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja.

2.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Hasibuan, 2008) fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi :

1. Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan karyawan yang efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Rencana tersebut dilakukan dengan membuat program sumber daya manusia. Program sumber daya manusia meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan Program Kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

6. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh Undang-undang No. 12 Tahun 1964.

2.2. Kepuasan kerja

2.2.1 Pengertian kepuasan kerja

Menurut (Hasibuan, 2008) Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Menurut Mangkunegara dalam kutipan (Sicillia et al., 2021) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Menurut (Robbins & Judge, 2015) Kepuasan Kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

perasaan yang positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan level yang rendah memiliki perasaan negatif. Kepuasan kerja adalah suatu sikap individu terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam pekerjaan, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis menurut Sutrisno dalam kutipan (Dewi et al., 2023).

Dari uraian diatas dapat disimpulkan, bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima, faktor fisik dan psikologi.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut (Sutrisno, 2011) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1. Faktor psikologis

Faktor psikologis berhubungan dengan kondisi kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketenteraman dalam bekerja, sikap terhadap pekerjaan, bakat dan keterampilan. Seorang pekerja yang memiliki ketenteraman dalam melakukan pekerjaan akan bekerja dengan perasaan yang positif sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja yang dapat berpengaruh pada kepuasan kerja.

2. Faktor sosial

Faktor sosial berhubungan dengan interaksi sosial antara karyawan dengan rekan kerja maupun karyawan dengan atasan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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.

3. Faktor fisik

Faktor fisik berhubungan dengan kondisi fisik karyawan meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruang, suhu, penerangan, sirkulasi udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.

4. Faktor finansial

Faktor finansial berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi gaji, tunjangan, promosi, jaminan sosial, fasilitas yang diberikan dan sebagainya.

Sedangkan menurut (Rivai, 2014) faktor yang mungkin menentukan kepuasan kerja yaitu :

1. Motivasi

Pemberian data penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dalam segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

2. Lingkungan kerja

Segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

3. Stres kerja

Suatu bentuk tanggapan seseorang baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Komunikasi kerja

Suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang (lazim), baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal maupun perilaku atau tindakan.

2.2.3 Indikator-Indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Robbins & Judge, 2015) indikator dari kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1. Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan memberikan kesempatan pegawai belajar sesuai dengan minat serta kesempatan untuk bertanggung jawab.

2. Promosi

Promosi adalah bentuk penghargaan yang diterima pegawai dalam organisasi. Promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan.

3. Pengawasan

Memberikan pengawasan saat bekerja hal ini ditunjukkan oleh atasan dalam bentuk memperhatikan seberapa baik pekerjaan yang dilakukan pegawai, menasehati dan membantu pegawai serta komunikasi yang baik dalam pengawasan.

Kepuasan kerja akan tinggi apabila pengawasan yang dilakukan supervisor bersifat memotivasi pegawai.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Sateislamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

4. Rekan kerja

Jika dalam organisasi terdapat hubungan antara pegawai yang harmonis, bersahabat, dan saling membantu akan menciptakan suasana kelompok kerja yang kondusif, sehingga akan menciptakan kepuasan kerja pegawai.

2.3. Kompensasi

2.3.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa yang diberikan oleh organisasi atas pekerjaan yang dilakukan. Menurut (Sinambela, 2019) kompensasi adalah total dari semua penghargaan yang diberikan pada pegawai sebagai imbalan atas jasa yang mereka berikan kepada organisasi.

Menurut Simamora dalam kutipan (Putra et al., 2023) kompensasi merupakan imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kasmir dalam kutipan (Aisha & Juhaeti, 2023) kompensasi merupakan balas jasa perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Menurut Handoko dalam kutipan (Vileonzia & Fung, 2022) mengemukakan bahwa kompensasi yaitu seluruh pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

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

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Hasibuan dalam kutipan (Sari, 2023) terdapat banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Penawaran dan permintaan kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak dari pada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit dari pada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.

2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan

Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar.

3. Produktivitas kerja karyawan

Produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya jika produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

4. Posisi jabatan karyawan

Seorang karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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.

5. Pendidikan dan pengalaman kerja

Pendidikan yang lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya kecil.

6. Jenis dan sifat pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan resiko (finansial, keselamatan) kecil, tingkat upah/balas jasanya relatif rendah.

2.3.3 Indikator-Indikator Kompensasi

Menurut Simamora dalam kutipan (Putra et al., 2023) adapun indikator-indikator kompensasi adalah sebagai berikut :

1. Gaji

Gaji merupakan uang yang diberikan setiap bulan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya.

2. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. insentif biasanya diberikan oleh perusahaan atas dasar prestasi kerja karyawan atau produktivitas karyawan. Karyawan dengan prestasi

atau produktivitas kerja yang baik maka akan mendapat insentif dari perusahaan atau instansi.

3. Tunjangan

Merupakan pembayaran atau jasa yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi sebagai pelindung atau gaji pokok.

4. Fasilitas

Diberikan oleh perusahaan atau organisasi untuk memperlancar dan mempermudah memotivasi karyawan atau pegawai dalam bekerja.

2.4. Motivasi

2.4.1 Pengertian Motivasi

Menurut Sedarmayanti dalam kutipan (Sa'adah et al., 2022) motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif maupun negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung pada ketangguhan pemimpin.

Selanjutnya menurut Hasibuan dalam kutipan (Astuti & Mayasari, 2021) motivasi adalah dorongan yang menciptakan semangat kerja seseorang agar dapat bekerja sama, bekerja efektif dan selaras dengan segala daya upayanya guna mencapai kepuasan. Menurut Sudaryo dkk. dalam kutipan (Lawren & Ekawati, 2023) motivasi adalah hal yang mendorong karyawan untuk semangat dalam bekerja, motivasi berkaitan erat dengan performa seorang karyawan. Sedangkan menurut Edy Sutrisno dalam kutipan (Suroto, 2022) motivasi adalah suatu faktor

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

Yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan, bahwa motivasi kerja adalah suatu kekuatan yang mendorong individu untuk bertindak dan bekerja dengan keras demi mencapai hasil yang optimal. Motivasi memiliki hubungan erat dengan kinerja karyawan serta perilaku individu.

2.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut (Sutrisno, 2011) motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern.

a. Faktor intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

1. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya.

2. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi. Orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras.

4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal : adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, dan perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

5. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara yang tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga.

b. Faktor ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah :

1. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

2. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

3. Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

4. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

5. Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

6. Peraturan yang fleksibel

Sistem dan prosedur kerja dapat disebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan. Semua ini merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja antara karyawan dengan

perusahaan, termasuk hak dan kewajiban para karyawan, pemberian kompensasi, promosi, mutasi, dan sebagainya.

2.4.3 Indikator-Indikator Motivasi

Menurut Hasibuan dalam kutipan (Astuti & Mayasari, 2021) indikator-indikator motivasi adalah sebagai :

1. Kebutuhan fisik

Ditunjukkan dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus, uang makan, fasilitas perumahan dan lain sebagainya.

2. Keselamatan rasa aman dan keselamatan

Ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pension, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan dan perlengkapan keselamatan lainnya.

3. Kebutuhan sosial

Ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok.

4. Kebutuhan akan penghargaan

Ditunjukkan dengan pengakuan kebutuhan akan penghargaan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai karyawan lain dan pemimpin terhadap prestasi kerjanya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

5. Kebutuhan perwujudan diri

Ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang dimana karyawan tersebut akan mengarahkan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

2.5. Pengaruh antar variabel

2.5.1 Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja

Kompensasi adalah salah satu pelaksanaan dari fungsi dari sumber daya manusia yang berhubungan berupa imbalan yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi kepada karyawan dari pekerjaan dan kinerja baik dalam bentuk uang atau barang dan baik diberikan secara langsung maupun secara tidak langsung oleh perusahaan atau organisasi. Menurut (Handoko, 2014) bahwa kompensasi segala sesuatu yang diterima oleh karyawan untuk balas jasa dari hasil kerjanya, kompensasi dapat di golongkan menjadi beberapa golongan yaitu dalam bentuk uang atau barang dan baik diberikan secara langsung maupun tidak langsung. Hal ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh (Musarofah & Suhermin, 2021) menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2.5.2 Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja

Motivasi kerja yang tinggi mampu meningkatkan kepuasan kerja yang dapat membangun rasa tanggung jawab dan gairah kerja sehingga timbul sesuatu keinginan untuk bekerja dan memberikan sesuatu yang terbaik dalam melaksanakan

yang melimpah kepada hamba-Nya yang bersyukur. bukan hanya itu saya dalam melakukan suatu pekerjaan haruslah dengan ikhlas, sabar dan bersyukur maka pekerjaan yang berat akan terasa ringan. Namun sebaliknya ketika kita tidak ikhlas, sabar dan bersyukur atas apa yang kita kerjakan maka pekerjaan yang ringan pun akan terasa berat.

2.6.2 Pandangan Islam Tentang Kompensasi

Dalam islam upah disebut juga dengan ijarah. Ijarah menurut ulama hanafiyah adalah transaksi terhadap suatu manfaat dengan imbalan sedangkan menurut ulama' hanafiyah yaitu transaksi terhadap suatu manfaat yang dituju tertentu bersifat mubah dan boleh dimanfaatkan dengan imbalan tertentu. Upah adalah bentuk kompensasi atas jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja, sedangkan mengupah adalah memberi ganti atas pengambilan manfaat tenaga dan orang lain menurut syarat-syarat tertentu. sebagaimana firman Allah dalam al-Qur'an surat At-taubah : 105 :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ
(التوبة/٩: ١٠٥)

Artinya : Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.” (At-Taubah/9:105).

Ayat di atas menjelaskan bahwa Allah memerintahkan manusia untuk bekerja dan Allah pasti membalas semua apa yang telah dikerjakan. Jadi, dalam

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Islam jika seseorang mengerjakan pekerjaan dengan niat Allah, maka ia akan mendapatkan balasan, baik di dunia (berupa upah) maupun di akhirat (berupa pahala).

2.6.3 Pandangan Islam Tentang motivasi

Islam menganjurkan umatnya untuk selalu beribadah, berusaha dan bersyukur dalam hal apapun sesuai dengan apa yang telah diperintahkan Allah SWT. Islam sangat mengharapkan agar umat manusia meraih kebahagiaan di dunia maupun kebahagiaan di akhirat. Untuk mencapai kebahagiaan dunia dibutuhkan usaha-usaha dan bekerja keras untuk mencapai prestasi dalam bekerja yang baik. sebagaimana firman Allah dalam al-Qur'an surat Al-Jumu'ah:10 :

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ۝ ١٠
 الجمعة/٦٢: ١٠)

Artinya : Apabila salat (Jumat) telah dilaksanakan, bertebaranlah kamu di bumi, carilah karunia Allah, dan ingatlah Allah sebanyak-banyaknya agar kamu beruntung. (Al-Jumu'ah/62:10)

Ayat diatas menjelaskan bahwa setiap umat manusia yang ada di muka bumi ini harus memiliki dorongan untuk lebih baik lagi dalam dirinya, hal ini dikarenakan Allah SWT hanya memberi karunia, rahmat, dan rezekinya kepada orang-orang yang memiliki semangat serta motivasi yang kuat dalam dirinya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



2.7. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Penelitian/ Publikasi	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Chealsy Lawren, Sanny Ekawati/ Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan, Vol. 05, No. 01, Januari 2023	Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT TSA Di Bogor	X ₁ : motivasi kerja X ₂ : kompensasi X ₃ : lingkungan kerja Y : kepuasan kerja	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
Perbedaan Penelitian		Perbedaan pada penelitian sekarang yaitu objek penelitian, variabel independen yaitu lingkungan kerja		
Persamaan Penelitian		Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu menggunakan pendekatan kuantitatif		
2.	Rutinaias Haholongan,Zul karnaini, Bayu Eko Prasetyo/ Jurnal Manajemen STEI, Vol. 06 No. 02, September 2023	Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja	X ₁ : motivasi X ₂ : kompensasi X ₃ : lingkungan kerja X ₄ : budaya organisasi Y :kepuasan kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
Perbedaan Penelitian		Perbedaan pada penelitian sekarang yaitu objek penelitian dan hanya menggunakan 2 variabel bebas		
Persamaan Penelitian		Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu menggunakan pendekatan kuantitatif, menggunakan SPSS		
3.	Erwin, Abdul Azis, Dan Rusmin Nuryadin/ Jurnal Ekonomi	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Kompensasi	X ₁ : Gaya Kepemimpinan Transaksional X ₂ : Kompensasi Y : kepuasan	Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan transaksional dan kompensasi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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.



<p>dan Bisnis, Volume 4, Nomor 2, Oktober 2023</p>	<p>Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Honorer Pada Dinas Perdagangan Kota Parepare</p>	<p>kerja</p>	<p>berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai honorer di Dinas Perdagangan Kota Parepare baik secara parsial maupun simultan.</p>
<p>Perbedaan Penelitian</p>		<p>Perbedaan pada penelitian sekarang yaitu objek penelitian, dan variabel independen</p>	
<p>Persamaan Penelitian</p>		<p>Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu menggunakan pendekatan kuantitatif, menggunakan SPSS</p>	
<p>4. Havviz Rizky, Yanthy Herawati Purnama/ Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi, 2023</p>	<p>Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Finaccel Teknologi Indonesia</p>	<p>X₁ : motivasi kerja X₂ : kompensasi X₃ : disiplin kerja Y : kepuasan kerja</p>	<p>Hasil penelitian secara parsial bahwa motivasi kerja, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian motivasi kerja, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja.</p>
<p>Perbedaan Penelitian</p>		<p>Perbedaan pada penelitian sekarang yaitu objek penelitian, dan variabel independen.</p>	
<p>Persamaan Penelitian</p>		<p>Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu menggunakan pendekatan kuantitatif, menggunakan SPSS, menggunakan teknik pengumpulan data yaitu wawancara dan kuesioner</p>	
<p>5. Gianita yulia lastari/ Journal of Psychological Research, Vol.7, No. 1, Mei 2022</p>	<p>Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Paramedis Perawat</p>	<p>X₁ : beban kerja X₂ : kompensasi Y : kepuasan kerja</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan kuat antara beban kerja dengan kepuasan kerja paramedis perawat, terdapat pengaruh signifikan kuat antara kompensasi dengan</p>

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

				kepuasan kerja paramedis perawat dan secara simultan terdapat pengaruh signifikan cukup kuat antara beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja paramedis perawat di RSUD Soreang Kabupaten Bandung.
	Perbedaan Penelitian	Perbedaan pada penelitian sekarang variabel independen yaitu beban kerja		
	Persamaan Penelitian	Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu menggunakan pendekatan kuantitatif, menggunakan uji regresi linier berganda		
6.	Arcaya Maniko Tama/ Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen dan Bisnis, Vol.1, No.4, November 2022	Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Wilujeng Kediri	X ₁ : lingkungan kerja X ₂ : motivasi Y : kepuasan kerja	Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa motivasi , komunikasi dan stress kerja berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Secara simultan Motivasi, Komunikasi, dan Stres Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Wilujeng
	Perbedaan Penelitian	Perbedaan pada penelitian sekarang independen yaitu komunikasi dan stress kerja		
	Persamaan Penelitian	Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu menggunakan pendekatan kuantitatif, menggunakan SPSS		
7.	Muhammad Muslim/ Jurnal Manajemen Bisnis, Vol. 25 No 2, 2022	Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Prima Cipta Graha	X ₁ : motivasi X ₂ : kompensasi Y : kepuasan kerja	Hasil dari penelitian ini adalah bahwa Motivasi dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan Terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Prima Cipta Graha 2. Motivasi dan kompensasi secara

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State's Land University of Sultan Syarif Kasim Riau

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.

				parsial berpengaruh signifikan Terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Prima Cipta Graha
	Perbedaan Penelitian	Perbedaan pada penelitian sekarang yaitu objek penelitian,		
	Persamaan Penelitian	Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu menggunakan pendekatan kuantitatif, dan teknik sampling jenuh		
8.	Herlen Syafira/ JOM FISIP Vol. 10, juni 2023	Pengaruh Penerapan Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau	X ₁ : Penerapan Budaya Organisasi X ₂ : motivasi Y : kepuasan kerja	Hasil uji menunjukkan bahwa Penerapan Budaya Organisasi dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
	Perbedaan Penelitian	Perbedaan pada penelitian sekarang yaitu objek penelitian, variabel independen yaitu Penerapan Budaya Organisasi		
	Persamaan Penelitian	Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu menggunakan pendekatan kuantitatif, menggunakan skala likert		
9.	Nurhaeda Z/ Jurnal Mirai Management, Vol. 6 No. 1, 2020	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja	X ₁ : Gaya Kepemimpinan X ₂ : motivasi X ₃ : kompensasi Y : kepuasan kerja	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial Motivasi dan Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan karyawan sedangkan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. secara simultan gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Terminal Regional Daya
	Perbedaan Penelitian	Perbedaan pada penelitian sekarang yaitu Objek penelitian,		

Hak Cipta Diindungi 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.



		variabel independen yaitu gaya kepemimpinan		
	Persamaan penelitian	Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu menggunakan pendekatan kuantitatif, menggunakan SPSS dan teknik sampling sensus		
10.	Lisa Irawan/ Jurnal Online Mahasiswa (Jom) FISIP Universitas Riau, Vol. 7, 2020	Pengaruh Iklim Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pada Rsud Bangkinang	X ₁ : iklim organisasi X ₂ : motivasi kerja Y : kepuasan kerja perawat	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa iklim organisasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat. Dan secara simultan iklim organisasi dan motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
	Perbedaan Penelitian	Perbedaan pada penelitian sekarang yaitu variabel independen yaitu iklim organisasi		
	Persamaan Penelitian	Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu menggunakan pendekatan kuantitatif, menggunakan SPSS, menggunakan teknik pengumpulan data yaitu wawancara dan kuesioner		

Sumber: Jurnal

2.8. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran menggambarkan hubungan dari variabel Pengaruh Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Paramedis pada Rumah Sakit Bhayangkara TK III Pekanbaru. Untuk lebih memudahkan pemahaman tentang kerangka pemikiran penelitian ini, maka dapat dilihat dalam gambar berikut 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.

© 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.

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1		tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya. (Robbins & Judge, 2015)	2. promosi 3. pengawasan 4. rekan kerja (Robbins & Judge, 2015)	
2	Kompensasi (X1)	Kompensasi adalah imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. (Simamora 2015)	1. Gaji 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas (Simamora 2015)	Skala likert
3	Motivasi (X2)	motivasi adalah dorongan yang menciptakan semangat kerja seseorang agar dapat bekerja sama, bekerja efektif dan selaras dengan segala daya upayanya guna mencapai kepuasan. Hasibuan (2014)	1. kebutuhan fisik 2. keselamatan rasa aman dan keselamatan 3. kebutuhan sosial 4. kebutuhan akan penghargaan 5. kebutuhan	Skala 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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
			perwujudan diri Hasibuan (2014)	

2.10. Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2016) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dimana rumusan masalah telah disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara Karena jawaban yang diberikan baru didasari pada teori yang relevan, belum didasari fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

1. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja

Kompensasi merupakan imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian menurut Simamora dalam kutipan (Putra et al., 2023). Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atas kontribusi atau jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan menurut Marwansyah dalam kutipan (Aisha & Juhaeti, 2023). Kompensasi dan kepuasan kerja saling berhubungan. Karena Kompensasi yang adil dan kompetitif berkontribusi langsung pada kepuasan kerja. Karyawan yang merasa dihargai secara finansial cenderung lebih termotivasi dan terikat pada perusahaan. Sebaliknya, kompensasi yang kurang memadai dapat menurunkan kepuasan kerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Erwin et al., 2023) yang berjudul : “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Honorer Pada Dinas Perdagangan Kota Parepare”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi terhadap kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai honorer di Dinas Perdagangan Kota Parepare. Menurut penelitian (G. Y. Lestari, 2022) yang berjudul : “Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Paramedis Perawat di RSUD Soreang”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan kuat antara kompensasi dengan kepuasan kerja paramedis perawat.

Berdasarkan uraian penelitian diatas, maka penelitian ini merumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Diduga Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Paramedis Honorer Pada Rumah Sakit Bhayangkara Tk III Pekanbaru.

2. Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja

Menurut Hasibuan dalam kutipan (Astuti & Mayasari, 2021) motivasi adalah dorongan yang menciptakan semangat kerja seseorang agar dapat bekerja sama, bekerja efektif dan selaras dengan segala daya upayanya guna mencapai kepuasan.

Motivasi kerja yang tinggi mampu meningkatkan kepuasan kerja yang dapat membangun rasa tanggung jawab dan gairah kerja sehingga timbul sesuatu keinginan untuk bekerja dan memberikan sesuatu yang terbaik dalam melaksanakan

pekerjaan. peningkatan motivasi dan kepuasan kerja karyawan merupakan pertanda baik bagi perusahaan maupun instansi, namun penurunannya akan menjadi masalah bagi perusahaan karena dapat mempengaruhi kinerja dan produktivitas (Endo Wijaya Kartika & Thomas S. Kaihatsu) dalam kutipan (Indrawan & Karneli, 2022)

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Lisa Irawan, 2020) yang berjudul : “Pengaruh Iklim Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pada Rsud Bangkinang”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja perawat. Menurut penelitian (Syafira, 2023) yang berjudul “Pengaruh Penerapan Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau.

Berdasarkan uraian penelitian diatas, maka penelitian ini merumuskan hipotesis sebagai berikut :

H2 : Diduga Motivasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Paramedis Honorer Pada Rumah Sakit Bhayangkara Tk III Pekanbaru.

3. Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah suatu sikap individu terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam pekerjaan, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis menurut Sutrisno dalam kutipan (Dewi et al., 2023).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Kepuasan kerja setiap orang bersifat relatif dan tingkat kepuasan setiap orang berbeda-beda. Kepuasan kerja sangat penting untuk mendapatkan hasil yang optimal. Ketika seseorang merasa puas dalam bekerja tentu secara otomatis akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya.

Untuk menghasilkan pegawai dengan kepuasan kerja yang tinggi, instansi perlu menciptakan lingkungan dimana pegawai dapat tumbuh dan meningkatkan kinerjanya secara optimal. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan memberikan kompensasi yang memuaskan serta memberikan motivasi kepada para pegawai.

Pemberian kompensasi yang adil dan memuaskan akan mendorong karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan maupun keterampilan yang dimilikinya secara optimal. Balas jasa itu sendiri dapat menjadi salah satu alasan dan motivasi utama para karyawan bekerja, kompensasi juga menjadi alasan meningkatnya kinerja atau produktivitas karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Muslim, 2022) yang berjudul : “Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Prima Cipta Graha”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan Terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Prima Cipta Graha 2. Menurut penelitian (Lawren & Ekawati, 2023) yang berjudul : “Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT TSA Di Bogor” hasil penelitian ini

menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan kompensasi, memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian penelitian diatas, maka penelitian ini merumuskan hipotesis sebagai berikut :

H3 : Diduga Kompensasi dan Motivasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Paramedis Honorer Pada Rumah Sakit Bhayangkara Tk III Pekanbaru.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Lokasi dan waktu penelitian

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Bhayangkara Pekanbaru. Dengan alamat jalan RA Kartini No.14, Simpang Empat, Kec. Pekanbaru Kota, Kota Pekanbaru, Riau 28156. Penelitian ini dilakukan dari November sampai bulan April 2024

3.2. Jenis Data Dan Sumber Data

1. Data Primer

Menurut Sugiyono dalam kutipan (Apriliyanto et al., 2021) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data ini diperoleh dari lapangan dalam bentuk kuesioner maupun wawancara. Data primer ini diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner kepada tenaga paramedis dan juga melakukan wawancara kepada tenaga paramedis rumah sakit bhayangkara TK III Pekanbaru.

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono dalam kutipan (Apriliyanto et al., 2021) data sekunder adalah sumber data tidak langsung memberikan data ke pengumpul data. Sumber data sekunder merupakan sumber data pelengkap yang mendukung keperluan data primer. Data tersebut diperoleh dari observasi langsung pada Rumah Sakit Bhayangkara TK III Pekanbaru.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3.3. Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang peneliti gunakan pada penelitian ini adalah kuesioner dan wawancara

3.3.1 Observasi

Menurut (Sugiyono, 2014) Observasi adalah teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Kalau wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain. Observasi pada penelitian ini yaitu mengamati secara langsung fenomena di lingkungan kerja yang berkaitan dengan kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja pada Rumah Sakit Bhayangkara TK III Pekanbaru.

3.3.2 kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini, peneliti membagikan angket langsung kepada tenaga honorer rumah sakit bhayangkara pekanbaru. Pembagian angket bertujuan untuk mengetahui pendapat responden kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja. Dalam skala pengukuran peneliti menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata antara lain :

Tabel 3.1 Skala Data

No.	keterangan	Nilai bobot positif	Nilai bobot negatif
1	Sangat setuju	5	1
2	setuju	4	2
3	Ragu-ragu	3	3
4	Tidak setuju	2	4
5	Sangat tidak setuju	1	5

Sumber : Sugiyono, 2013

3.4. Populasi Dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2016) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Jumlah tenaga paramedis di Rumah Sakit Bhayangkara TK III Pekanbaru sebanyak 21 tenaga paramedis. Pada penelitian ini, peneliti berfokus pada tenaga paramedis honorer yang mana tenaga paramedis honorer di Rumah Sakit Bhayangkara TK III Pekanbaru sebanyak 86 orang. Jadi, populasi tenaga paramedis honorer Rumah Sakit Bhayangkara TK III Pekanbaru sebanyak 86 orang tenaga paramedis.

3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2016) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. bila populasi besar, dan peneliti

tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga paramedis honorer rumah sakit bhayangkara TK III pekanbaru yang berjumlah 86 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *non probability* yaitu sampel jenuh atau disebut dengan total sampling.

3.5. Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Menurut sugiyono dalam kutipan (Anggraini, 2019) metode deskriptif kuantitatif yaitu menganalisis data dengan cara merumuskannya berdasarkan landasan teori yang erat hubungan dengan masalah yang dibahas. Selanjutnya dari hasil analisis tersebut diukur dengan menggunakan analisa kuantitatif, kemudian diambil beberapa kesimpulan dan diakhiri dengan mengemukakan saran yang dianggap perlu.

3.6. Uji Kualitas Data

3.6.1 Validitas Data

Menurut (Noor, 2017) validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang diukur. Validitas ini menyangkut akurasi instrumen. Untuk mengetahui apakah kuesioner yang disusun tersebut itu valid/sahih, maka perlu diuji dengan uji korelasi antara skor (nilai) tiap-tiap butir pertanyaan dengan skor total kuesioner tersebut. uji validitas dikatakan valid

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

apabila nilai r hitung $> r$ tabel pada nilai signifikansi 5%. Sedangkan jika nilai r hitung $< r$ tabel pada signifikansi 5%.

Perhitungan validitas dari sebuah instrumen dapat menggunakan rumus korelasi product moment dan untuk mengetahui apakah nilai korelasi tiap pertanyaan itu signifikan, maka dapat dilihat pada tabel nilai product moment atau menggunakan SPSS untuk mengujinya.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut (Noor, 2017) Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Reliabilitas menunjukkan kemantapan/konsistensi hasil pengukuran. Suatu alat pengukur dikatakan mantap atau konsisten, apabila untuk mengukur sesuatu berulang kali, alat pengukur itu menunjukkan hasil yang sama, dalam kondisi yang sama. Adapun kriteria uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai *Cronbach Alpha* (α) untuk masing-masing variabel. Dimana suatu dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ sebaliknya jika (α) $< 0,60$ maka dikatakan tidak reliabel.

3.7. Uji Asumsi Klasik

3.7.1 Uji Normalitas

Menurut (Noor, 2017) uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak.

Pada uji normalitas model regresi yang baik hendaknya berdistribusi normal atau mendekati normal. Mendeteksi apakah data berdistribusi normal atau tidak

dapat diketahui dengan menggambarkan penyebaran data melalui sebuah grafik jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal nya, model regresi memenuhi asumsi normalitas. Rumus yang digunakan dalam uji normalitas ini adalah rumus *Kolmogorov-Smirnov* dengan ketentuan data berdistribusi normal jika signifikansi besar dari 0,05 ($> 0,05$) dan data yang tidak berdistribusi normal yaitu jika signifikansi kecil dari 0,05 ($< 0,05$).

3.7.2 Uji Multikolinieritas

Menurut (Suliyanto, 2011) Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang terbentuk ada korelasi yang tinggi atau sempurna di antara variabel bebas dan tidak. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai TOL (*Tolerance*) dan VIF (*Variance Inflation Factor*) dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Jika nilai VIF tidak lebih dari 10, maka model dinyatakan tidak terdapat gejala multikolinier. Nilai VIF dapat dihitung dengan formula sebagai berikut:

- a. Jika $VIF > 10$, atau $tolerance < 0,10$ maka dinyatakan terjadi multikolinearitas.
- b. Jika $VIF < 10$, atau $tolerance > 0,10$ maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

3.7.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Suliyanto, 2011) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

lain. Jika varians dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika varians berbeda maka disebut heteroskedastisitas.

Dalam penelitian ini untuk menentukan heteroskedastisitas menggunakan Metode Glejser, yaitu dilakukan dengan meregresi semua variabel bebas terhadap nilai mutlak residualnya. Dasar pengambilan keputusan pada uji ini adalah jika nilai signifikansi (Sig) antara variabel independen dengan absolut residual lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas atau sebagai berikut:

- a. Jika nilai $\text{Sig} > 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika nilai $\text{Sig} < 0,05$ maka terjadi heteroskedastisitas.

3.7.4 Uji Autokorelasi

Menurut Umar dalam kutipan (Sirait, 2022) uji autokorelasi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi linear terdapat hubungan yang kuat baik positif maupun negatif antar data yang ada pada variabel-variabel penelitian.

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t . jika ada, berarti terdapat autokorelasi. Keberadaan autokorelasi pada penelitian di uji dengan *Durbin Watson* dengan rumus sebagai berikut :

- a. Jika angka D-W dibawah (-2) berarti terdapat autokorelasi positif.
- b. Jika angka D-W diantara (-2) sampai 2 berarti tidak terdapat autokorelasi
- c. Jika angka D-W diatas 2 berarti autokorelasi negatif

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

3.8. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut (Suliyanto, 2011) menyatakan bahwa analisis regresi linier berganda adalah analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat secara signifikan yang dibantu dengan menggunakan SPSS versi 25. Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini yaitu :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

- Y : kepuasan kerja
 a : konstanta
 b₁, b₂ : koefisien regresi
 X₁ : kompensasi
 X₂ : motivasi
 e : tingkat kesalahan (error)

3.9. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda berdasarkan uji secara parsial (uji T), uji secara simultan (uji F) dan uji koefisien determinasi R², dengan menggunakan bantuan *software* SPSS 25.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3.9.1 Uji t (Parsial)

Menurut (Suliyanto, 2011) nilai t hitung digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial (per variabel) terhadap variabel tergangungnya. Apakah variabel tersebut memiliki pengaruh yang berarti terhadap variabel tergangungnya atau tidak.

Pengambilan keputusan yang digunakan adalah :

1. Apabila $T \text{ hitung} \geq T \text{ tabel}$ atau $\text{value} < \alpha (0,05)$ maka :
 - a. H_a diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan
 - b. H_0 ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan
2. Apabila $T \text{ hitung} \leq T \text{ tabel}$ atau $> \alpha (0,05)$ maka :
 - a. H_a ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan,
 - b. H_0 diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan.

3.9.2 Uji f (Simultan)

Menurut (Suliyanto, 2011) nilai f hitung digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap tergangungnya. Jika variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel tergangung maka model persamaan regresi masuk dalam kriteria cocok atau fit. Sebaliknya, jika tidak terdapat pengaruh secara simultan maka masuk dalam kategori tidak cocok atau not fit. Adapun pengambilan keputusan yang digunakan adalah :

1. Apabila $F \text{ hitung} \geq F \text{ tabel}$ atau $\text{value} < \alpha (0,05)$, maka :
 - a. H_a diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan
 - b. H_0 ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Apabila $F \text{ hitung} \leq F \text{ tabel}$ atau $\text{value} > \alpha (0,05)$, maka :
 - a. H_a ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan
 - b. H_0 diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan.

3.9.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali dalam kutipan (Sirait, 2022) koefisien determinasi R^2 digunakan untuk mengetahui persentase variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah diantara 0 dan 1. Jika koefisien determinasi $R^2 = 1$, artinya variabel independen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Jika koefisien determinasi $R^2 = 0$, artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan pengaruh variabel yang dependen.



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

BAB IV

GAMBARAN UMUM

4.1. Sejarah Rumah Sakit Bhayangkara TK III Pekanbaru

Untuk legalitas penyelenggaraan Rumah Sakit maka Departemen Kesehatan Republik Indonesia memberikan izin penyelenggaraan berdasarkan Keputusan Menteri Tahun 1969 Seksi Kesehatan Komdak IV Riau yang berlokasi di Jalan Teratai. Sesuai dengan perkembangan zaman, maka pada tahun 1975 Rumah Sakit KOMDAK IV Riau menjadi Rumah Sakit Bhayangkara Pekanbaru TK IV, maka pada tanggal 12 bulan Desember tahun 2013 Rumah Sakit Bhayangkara Pekanbaru Polda ditetapkan sebagai Rumah Sakit Umum Kelas C.

Kesehatan Republik Indonesia Nomor: YM.0204.3.1.1080 tentang pemberian izin penyelenggaraan kepada markas besar Kepolisian Negara Republik Indonesia Jl. Trunojoyo No.3 Kebayoran Baru Jakarta Selatan DKI Jakarta. Untuk menyelenggarakan Rumah Sakit Bhayangkara Pekanbaru Provinsi Riau dan telah diperpanjang melalui Surat Keputusan Dinas Kesehatan Kota Nomor: 710/441/IV/2013 tanggal 5 April 2013 tentang pemberian izin Operasional Rumah Sakit Bhayangkara Pekanbaru.

Untuk meningkatkan mutu Rumah Sakit Dalam memberikan Pelayanan Kesehatan terhadap Anggota Polri, PNS Polri, dan Keluarga serta masyarakat secara umum, dan adanya program dari Departemen Kesehatan RI untuk mewajibkan setiap Rumah Sakit menerapkan Standar Pelayanan Rumah Sakit maka



Rumah Sakit Bhayangkara Pekanbaru berusaha untuk memenuhinya dan berdasarkan Keputusan Menteri Kesehatan RI Nomor: YM.01.10/III/4685/09 Tanggal 12 November 2009 telah ditetapkan status Akreditasi penuh tingkat dasar kepada Rumah Sakit Bhayangkara Pekanbaru.

4.2. Kondisi Geografis dan Demografi

1. Lokasi bangunan Rumah Sakit Bhayangkara TK III Pekanbaru Polda Riau berada di Jalan RA Kartini No. 14 Kecamatan Pekanbaru Kota, Kota Pekanbaru dengan luas tanah 5.880 M2 dan luas bangunan 5.800 M2.
2. Batasan–batasan Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Pekanbaru yaitu: Sebelah Utara berbatasan dengan Masjid Muthmainnah, sebelah Timur berbatasan dengan Asrama Polisi, sebelah Selatan berbatasan dengan Jalan RA Kartini, dan sebelah Barat berbatasan dengan Asrama Polisi.
3. Saat ini Rumah Sakit Bhayangkara TK III Pekanbaru Polda Riau memiliki tempat tidur sebanyak 100 tempat tidur dan personil sebanyak 121 orang.

4.3. Visi dan Misi Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Pekanbaru Polda Riau

1. Visi

Menjadikan Rumah Sakit Bhayangkara Pekanbaru sebagai Rumah Sakit Bhayangkara yang memiliki daya saing, kualitas, kemampuan dan menjadi salah satu Rumah Sakit pilihan dalam hal pelayanan kesehatan di Provinsi 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. Misi

1. Memberi dukungan operasional Polri
2. Menyelenggarakan Kedokteran Kepolisian meliputi Rawat Tahanan, Institusi Penerima Wajib Lapori dan Rehabilitasi Narkoba, melaksanakan Kedokteran Forensik (VER dan Otopsi).
3. Memberikan Pelayanan kesehatan bagi anggota Polri, PNS Polri, keluarga Polri dan Masyarakat Umum, dalam kerangka sistem Badan Penyelenggara Jaminan Kesehatan (BPJS).
4. Menjadi RS Rujukan pasien Kecelakaan lalu lintas melalui Mou dengan petugas Lalu lintas Polda Riau dan Jasa Raharja.
5. Meningkatkan kemampuan serta keterampilan pegawai melalui pelatihan-pelatihan baik melalui pelatihan internal, maupun eksternal Polri untuk meningkatkan kualitas pelayanan Rumah Sakit.
6. Meningkatkan dan melengkapi fasilitas kesehatan meliputi sarana dan prasarana dan memberdayakan sarana dan prasarana yang sudah di miliki seperti CT Scan, USG 4D dan Fisioterapi.
7. Menyelenggarakan kerja sama dengan berbagai pihak dalam meningkatkan pelayanan kesehatan.
8. Mewujudkan pengelolaan anggaran secara transparan, akuntabel, efektif dan lancar.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

4.4. Moto dan Logo

1. Logo

Berikut ini merupakan logo dari Rumah Sakit Bhayangkara Tk III Pekanbaru



Gambar 4.1 Logo Rumah Sakit Bhayangkara TK III Pekanbaru

2. Moto

“MELAYANI DAN MENOLONG DENGAN SEPENUH HATI”

4.5. Tugas Pokok dan Fungsi

1. Tugas

Rumah Sakit Bhayangkara bertugas menyelenggarakan kegiatan pelayanan kedokteran kepolisian untuk mendukung tugas Operasional Polri dan Pelayanan Kesehatan Kepolisian bagi Pegawai Negeri pada Polri dan keluarganya serta masyarakat umum secara prima.

2. Fungsi

Dalam melaksanakan Tugas Rumkit Bhayangkara menyelenggarakan fungsi:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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.

1. Pembinaan pengawasan dan pengendalian kegiatan secara internal pada bidang pengelolaan sumber daya dan operasional pelayanan sesuai dengan standar pelayanan Rumkit Bhayangkara.
2. Pembinaan perencanaan dan administrasi Rumkit Bhayangkara meliputi bidang personil, materiil, logistik dan keuangan.
3. Pembinaan fungsi pelayanan kesehatan yang meliputi Sistem Informasi Manajemen (SIM), Rekam Medik (RM) dan pendidikan pelatihan serta penelitian pengembangan.
4. Pelayanan medik dan keperawatan untuk mewujudkan pelayanan prima dan paripurna.
5. Pelayanan Kedokteran Kepolisian yang meliputi kegiatan Kedokteran Forensik *Disaster Victim Identification* (DVI) dan Kesehatan Kamtibmas.
6. Pelayanan penunjang medik dan penunjang umum untuk mewujudkan pelayanan prima dan paripurna.
7. Penatausahaan dan urusan dalam kegiatan Rumkit Bhayangkara.

4.6. Layanan dan Fasilitas Rumah Sakit

Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Pekanbaru memiliki pelayanan dan fasilitas penunjang lainnya berupa:

1) Rawat Jalan

1. Poli Umum, Gigi, KIA/KB, Poli DOT'S

2. Pelayanan Spesialis 4 dasar (Bedah, Penyakit Dalam, Kandungan, dan Anak)
3. Pelayanan Spesialis Lainnya (Bedah Mulut, Bedah Tulang, Bedah Urologi, Bedah Anak, Syaraf, THT, Paru, Kesehatan Jiwa)

2) Gawat Darurat

Tersedianya Pelayanan 24 Jam dan alat Emergency yang mendukung.

3) Rawat Inap

1. VIP, klas I, klas II dan klas III
2. Ruang Tahanan
3. Isolasi
4. Rehab Narkoba

4) Kamar Operasi (Efektif)

5) *Intensive Care Unit* (ICU)

Tersedianya 3 Tempat Tidur

6) Pelayanan Penunjang

Patologi Klinik, Patologi Anatomi, Radiologi, Farmasi (Apotik Dinas dan Apotik Penunjang), Gizi, Rehabilitasi Medik, Rekam Medik.

7) Kompartemen Kedokteran dan Kepolisian (Dokpol) :

Perawatan Pasien Tahanan, Pusat Pelayanan Terpadu (PPT) korban kekerasan terhadap perempuan dan anak-anak, Pembuatan Visum Et Repertum, IPWL.

8) Klinik VCT

9) TB DOT'S

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- 10) Jasa *Ambulance* dan Kereta Jenazah
Ambulance: 4 unit
- 11) Pelayanan pasien BPJS Kesehatan, Jamkesda dan Umum
- 12) Laundry
- 13) Pemulasaran Jenazah
- 14) Instalasi pemeliharaan sarana dan prasarana (IPRS)

Adapun ruang instalasi rawat inap di Rumah Sakit Bhayangkara TK III Pekanbaru dan untuk lebih jelasnya akan dijelaskan melalui tabel seperti dibawah ini :

Tabel 4.1
Keadaan Kamar/Ruang Instalasi Rawat Inap

No.	Kelas	Jumlah	Fasilitas
1.	VIP	4	1 tempat tidur, extra bed, ruang tamu, kamar mandi, wastafel, kulkas, AC, telepon, TV, lemari pakaian, lemari pasien.
2.	I	5	1 tempat tidur, 1 extra bed, kamar mandi, wastafel, 1 lemari pasien, AC, TV.
3.	II	5	3 tempat tidur, lemari pasien, kipas angin, AC.
4.	III	6	8 tempat tidur, 8 lemari, kipas angin, AC.
5.	R. Isolasi	2	2 tempat tidur, lemari, kipas angin.
6.	R. Tahanan	2	3 tempat tidur, 3 lemari, kamar mandi, kipas angin.
7.	ICU	1	3 elektrik bed, AC, bedside monitor, ventilator, portable ventilator, defibrillator.
8.	Rehab Narkoba	1	3 tempat tidur, 3 lemari, 1 AC.

Sumber Data : Arsip Rumah Sakit Bhayangkara TK III Pekanbaru

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

4.7. Sarana dan Prasarana

Adapun fasilitas yang dimiliki oleh Rumah Sakit Bhayangkara TK III

Pekanbaru adalah sebagai berikut :

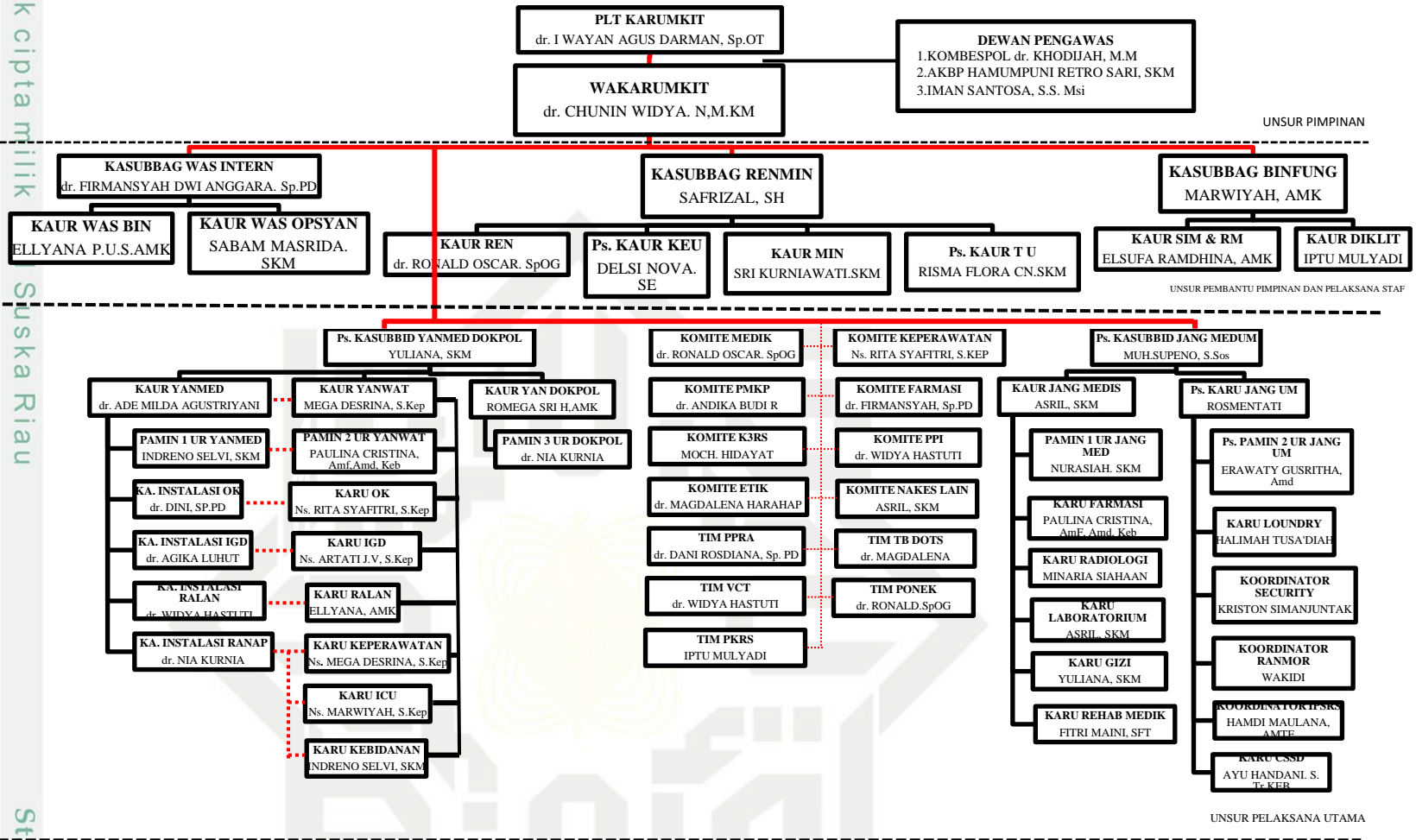
1. Perawatan di Instalasi Rawat Jalan (umum, KIA/KB, Gigi, dan Perawatan Spesialis 4 (empat) dasar
2. Peralatan di Instalasi Rawat Inap
3. Peralatan di Instalasi Gawat Darurat
4. Peralatan di Kamar Operasi
5. Peralatan di ICU/CCU
6. Peralatan di Instalasi Kebidanan / Kamar Bersalin
7. Peralatan di Instalasi Radiologi
8. Peralatan di Instalasi Laboratorium
9. Peralatan di Instalasi Farmasi
10. Peralatan di Instalasi Gizi
11. Peralatan di Instalasi Rehabilitasi Medik (Alat Fisioterapi)
12. Peralatan di kamar jenazah

4.8. Struktur Organisasi

Gambar 4.2 Struktur Organisasi Rumah Sakit Bhayangkara TK III Pekanbaru

© Hak cipta milik Sуска Riau

State Islamic University



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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

4.9. Uraian Tugas Pegawai Rumah Sakit Bhayangkara TK III Pekanbaru

1. Karumkit

Karumkit mempunyai tugas pokok sebagai berikut :

- 1) Menyelenggarakan pengawasan dan pengendalian serta perencanaan administrasi sumber daya Rumkit Bhayangkara TK III Pekanbaru
- 2) Menyelenggarakan pembinaan fungsi pelayanan kesehatan prima dan paripurna Rumkit Bhayangkara TK III Pekanbaru
- 3) Menyelenggarakan pelayanan kedokteran kepolisian yang didukung Penunjang medik dan penunjang umum untuk mewujudkan pelayanan Prima Rumkit Bhayangkara TK III Pekanbaru
- 4) Menjalin kerjasama dengan instansi luar dalam rangka meningkatkan Pelayanan prima Rumkit Bhayangkara TK III Pekanbaru
- 5) Menyelenggarakan kegiatan pendidikan dan pelatihan dibidang kesehatan Polri Dan kedokteran kepolisian Rumkit Bhayangkara TK III Pekanbaru

2. Wakarumkit

Wakarumkit mempunyai tugas pokok sebagai berikut :

- 1) Mengendalikan pelaksanaan tugas staf seluruh satuan organisasi dalam jajaran Rumkit Bhayangkara TK III Pekanbaru
- 2) Membantu karumkit menyelenggarakan pembinaan fungsi layanan kesehatan prima dan paripurna Rumkit Bhayangkara TK III Pekanbaru

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

- 3) Membantu Karumkit menyelenggarakan pelayanan kedokteran kepolisian yang didukung penunjang medik dan penunjang umum untuk mewujudkan pelayanan Prima Rumkit Bhayangkara TK III Pekanbaru
- 4) Membantu Karumkit menjalin kerjasama dengan instansi luar dalam rangka meningkatkan pelayanan prima Rumkit Bhayangkara TK III Pekanbaru
- 5) Membantu Karumkit menyelenggarakan kegiatan pendidikan dan pelatihan dibidang kesehatan dan kedokteran kepolisian Rumkit Bhayangkara TK III Pekanbaru

3. Was Intern

Was Intern mempunyai tugas pokok sebagai berikut :

- 1) Menyelenggarakan pengawasan dan pembinaan kegiatan Rumkit Bhayangkara secara internal pada bidang pengelolaan sumber daya Rumkit Bhayangkara TK III Pekanbaru
- 2) Menyelenggarakan pengawasan operasional pelayanan sesuai dengan standar pelayanan Rumkit Bhayangkara TK III Pekanbaru
- 3) Dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya Kasubag was intern Bertanggung jawab kepada Karumkit, Rumkit Bhayangkara TK III Pekanbaru

4. Subbag Renmin

Subbag Renmin mempunyai tugas pokok sebagai berikut :



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

- 1) Menyelenggarakan pembinaan dan perencanaan serta administrasi pelayanan kesehatan di lingkungan Rumkit Bhayangkara TK III Pekanbaru
- 2) Menyelenggarakan perencanaan kerja dan anggaran Rumkit Bhayangkara TK III Pekanbaru.
- 3) Dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya Kaur Wasbin Subbag Wasintern Bertanggung jawab kepada Kasubbag Wasintern, Rumkit Bhayangkara TK III Pekanbaru

5. Kasubbag Binfung

Kasubbag Binfung mempunyai tugas pokok sebagai berikut :

- 1) Menyelenggarakan perencanaan dan penatalaksanaan kegiatan SIM dan RM Rumkit Bhayangkara TK III Pekanbaru.
- 2) Menyelenggarakan pengawasan dan pengendalian SIM dan RM Rumkit Bhayangkara TK III Pekanbaru.
- 3) Menyelenggarakan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan Rumkit Bhayangkara TK III Pekanbaru
- 4) Menyelenggarakan penelitian dan pengembangan Rumkit Bhayangkara TK III Pekanbaru
- 5) Menyelenggarakan kegiatan pendidikan dan pelatihan dibidang kesehatan polri dan kedokteran kepolisian Rumkit Bhayangkara TK III Pekanbaru

6. Kasubbid Yanmed Dokpol

Kasubbid Yanmed Dokpol mempunyai tugas pokok sebagai berikut :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- 1) Menyelenggarakan kegiatan pelayanan medik Rumkit Bhayangkara TK III Pekanbaru
- 2) Menyelenggarakan kegiatan perawatan Rumkit Bhayangkara TK III Pekanbaru
- 3) Menyelenggarakan pelayanan kedokteran kepolisian Rumkit Bhayangkara TK III Pekanbaru
- 4) Menyelenggarakan pelayanan instalasi Rumkit Bhayangkara TK III Pekanbaru meliputi :
 - a) Instalasi gawat darurat (IGD)
 - b) Intensive care unit (ICU)
 - c) Instalasi bedah sentral (IBS)
 - d) Instalasi rawat inap (IRNA)
 - e) Instalasi rawat jalan (IRJA)
 - f) Perawatan tahanan (WATTAH)
 - g) Pusat pelayanan terpadu (PPT)
- 5) Dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya Kasubbid yanmed dokpol Bertanggung jawab kepada Karumkit, Rumkit Bhayangkara TK III Pekanbaru
7. Kasubbid Jang Medum
Kasubbid Jang Medum mempunyai tugas pokok sebagai berikut :
 - 1) Menyelenggarakan pelayanan penunjang medik Rumkit Bhayangkara TK III Pekanbaru meliputi:

- a) Instalasi laboratorium patologi klinik
 - b) Instalasi radiologi
 - c) Instalasi farmasi
 - d) Instalasi gizi
- 2) Menyelenggarakan pelayanan penunjang umum Rumkit Bhayangkara TK III Pekanbaru meliputi:
- a) Pengelolaan kebersihan dan limbah
 - b) Pemeliharaan peralatan rumah sakit
- 3) Dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya Kasubbid Jang medum Bertanggung jawab kepada Karumkit Rumkit Bhayangkara TK III Pekanbaru

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, maka kesimpulan yang dapat ditarik berdasarkan hasil penelitian ini adalah :

1. Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Paramedis Honorer. Sebagaimana diketahui t hitung $2,601 > t$ tabel $1,989$ dan $\text{sig} (0,011) < 0,05$. Dikatakan bahwa penelitian ini memiliki hubungan yang searah, yang artinya jika variabel kompensasi meningkat maka variabel kepuasan kerja juga akan meningkat. Kompensasi yang adil dan memadai dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan karena dapat memberikan rasa aman, penghargaan, dan status sosial.
2. Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Paramedis Honorer. Sebagaimana diketahui t hitung $5,780 > t$ tabel $1,989$ dan $\text{sig} (0,000) < 0,05$. Dikatakan bahwa penelitian ini memiliki hubungan yang searah, yang artinya jika variabel motivasi meningkat maka variabel kepuasan kerja juga akan meningkat. Meningkatnya motivasi akan berdampak pada produktivitas. Yang mana pegawai yang termotivasi cenderung lebih produktif dan efisien dalam bekerja.
3. Secara simultan Kompensasi dan Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Paramedis Honorer Pada Rumah Sakit Bhayangkara TK III

Pekanbaru. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi (R^2) diketahui nilai R Square sebesar 0,577 atau 57,7% yang menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi dan motivasi dalam mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebesar 57,7%, sedangkan sisanya sebesar 42,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

6.2. Saran

Adapun saran yang dapat penulis berikan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Rumah Sakit Bhayangkara TK III Pekanbaru diharapkan untuk memperhatikan kompensasi bagi tenaga paramedis honorer yang sudah bekerja lama disana, karena semakin baik kompensasi yang diberikan maka semakin meningkat pula produktivitas yang dihasilkan pegawai. dan diharapkan dapat memberikan reward bagi tenaga paramedis yang memiliki prestasi kerja yang baik. Sebab Kompensasi berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai.
2. Bagi Rumah Sakit Bhayangkara TK III Pekanbaru disarankan untuk lebih mendorong tenaga paramedis honorer agar bekerja dengan lebih baik seperti memberikan gaji yang sesuai, memberikan bonus tambahan, membangun lingkungan kerja yang nyaman dan aman, serta menempatkan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan tenaga paramedis dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga kepuasan kerja yang dihasilkan semakin meningkat.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

3. Bagi peneliti selanjutnya, dapat melanjutkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang belum diteliti dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Sehingga dapat diketahui hubungan mana yang paling berpengaruh dan menghasilkan penelitian yang lebih baik

© 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.





DAFTAR PUSTAKA

Al- Qur'an dan Terjemahan

Aisha, R. K., & Juhaeti. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Kitchen Pt. Sumber Rasa Jaya Di Jakarta. *Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 3.

Anggraini, R. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sumber Tirta Anugrah Rezeki Pekanbaru. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Apriliyanto, D., Hidayati, N., & Athia, I. (2021). Pengaruh Resiliensi, Jenjang Karir, Dan Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Bank BTPN Syariah Sidoarjo (Studi Kasus Pada karyawan Bank BTPN Syariah Sidoarjo). *Universitas of Islam Malang*, 76–86.

Astuti, D. G. M., & Mayasari, N. M. D. A. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Lapas Kelas Iib Singaraja. *Bisma : Jurnal Manajemen*, 7.

Dewi, I. G. A. N. K., Sadiartha, A. A. N. G., & Puja, I. M. S. P. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. 3(2), 286–297.

Erwin, Azis, A., & Nuryadin, R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Honorer pada Dinas Perdagangan Kota Pare-Pare. 4, 285–292.

Handoko. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara.

Hasibuan, S. . M. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Bumi Aksara.

Indrawan, fauzi M., & Karneli, O. (2022). pengaruh lingkungan kerja dan motivasi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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.

kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pusaka megah bumi nusantara pelalawan. *JOM Fisip*, 9, 1–23.

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. PT Rajagrafindo Persada.

Kornelius, Y., & Buntung, P. C. (2022). Dampak Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Honorer. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis (EK&BI)*, 5(1), 145–150.

Lawren, C., & Ekawati, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT TSA di Bogor. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(1), 149–158.

Lestari, G. Y. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Paramedis Perawat. *Schema: Journal of Psychological Research*, 29–34.

Lestari, S. ., & Rachmasari, P. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Paperclip Cabang Kota Kasablanka). *Ekonomi Dan Bisnis*, 3(02), 213–229.

Lisa Irawan. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pada Rsud Bangkinang. *Jom Fisip* , 7, 1–16.

Musarofah, & Suhermin. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Pos Indonesia Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 10(8), 13–31.

Muslim, M. (2022). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. PRIMA CIPTA GRAHA. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 25(2), 167–176.

Noor, J. (2017). *Metodologi Penelitian*. Kencana.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

- Putra, O. R., Salfadri, & Dina, A. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada the Axana Hotel Padang. *Jurnal Matua*, 5(2), 76–89.
- Rivai, V. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek. PT Raja Grafindo Persada.
- Rizky, H., & Purnama, Y. H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Finaccel Teknologi Indonesia. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 309–323.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). Perilaku Organisasi (16th ed.). Salemba Empat.
- Sa'adah, L., Rahmawati, I., & Aprilia, D. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang. *IqtishaDequity Jurnal Manajemen*, 4(1), 55.
- Sari, D. N. (2023). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bukit Batu Hutani Alam Kabupaten Bengkalis*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Sicillia, M., Sunarto, A., & Kencana, P. N. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt. Adonara Bakti Bangsa Jakarta Pusat. *Scientific Journal Of Reflection : Economic, Accounting, Management and Business*, 4(4), 833–841.
- Shambela, L. P. (2019). manajemen kinerja (pertama). PT Rajagrafindo Persada.
- Sirait, A. Y. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Rotte Ragam Rasa Cabang Pekanbaru. 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 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kombinasi (mixed Methods)*. alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta.
- Suliyanto. (2011). *Ekonometrika Terapan : Teori & Aplikasi dengan SPSS (pertama)*. Andi Offset.
- Suroto, S. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Pancasakti Putra Kencana. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(4), 1285–1292.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. kencana.
- Syafira, H. (2023). Pengaruh Penerapan Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau. *JOM Fisip*, 10.
- Vileonzia, L., & Fung, T. S. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Rekrutmen Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Knockers Indonesia. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2).
- Zaeni, N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Mirai Managemnt*, 6(1), 122–136.



LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

SULTAN SYARIF KASIM RIAU

State Islamic University Of Sultan Syarif Kasim Riau, Indonesia

Kepada : Paramedis Honorer Rumah Sakit Bhayangkara TK III Pekanbaru

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

Saya Amiroh Ulfa, Mahasiswa Jurusan Manajemen, Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang sedang melaksanakan penelitian dalam rangka menyelesaikan Skripsi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Paramedis Honorer Pada Rumah Sakit Bhayangkara TK III Pekanbaru.

Pada kesempatan ini saya sangat mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara berkenan menjadi responden dalam penelitian ini. Data yang diperoleh dalam penelitian ini hanya untuk kepentingan akademis dan data bersifat rahasia serta tidak untuk disebarluaskan.

Atas kebaikan hati dan partisipasi yang telah Bapak/Ibu/Saudara berikan, saya sampaikan terimakasih.

Hormat Saya,

Amiroh ulfa
12070122167

Email : 12070122167@students.uin-suska.ac.id

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

PETUNJUK PENGISIAN

Pilihlah salah satu jawaban yang bapak/ibu/saudara anggap tepat dengan memberi tanda checklist (✓) pada masing-masing pertanyaan :

Dimana :

- SS = Sangat Setuju : 5
- S = Setuju : 4
- N = Netral : 3
- TS = Tidak Setuju : 2
- STS = Sangat Tidak Setuju : 1

IDENTITAS RESPONDEN

Nama : _____

Jenis kelamin : Laki-Laki Perempuan

Umur : 21 – 30 Tahun 41 – 50 Tahun
 : 31 – 40 Tahun 51 Tahun Keatas

Lama bekerja : < 2 Tahun 6 - 8 Tahun
 : 3 – 5 Tahun 9 – 11 Tahun

Pendidikan : SMA / SLTA S1 > 12 Tahun
 : DIII S2/S3

Jabatan :



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

KUESIONER**Kepuasan Kerja (Y)**

No	Pernyataan	Bobot Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.					
2	Saya puas karena setiap pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik.					
3	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.					
4	Saya senang karena ada kesempatan yang diberikan untuk promosi.					
5	Penilaian promosi berdasarkan prestasi kerja dan hasil kerja setiap karyawan.					
6	Atasan melakukan pengawasan secara berkala ketika saya sedang bekerja.					
7	Atasan memberikan dukungan terhadap karyawan bawahannya.					
8	Saya senang dengan rekan kerja yang saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan ketika ditempat kerja.					

Kompensasi (X1)

No	Pernyataan	Bobot Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Menurut saya gaji yang diterima sesuai dengan kebutuhan ekonomi.					
2	Gaji yang saya terima selama ini sudah sesuai dengan beban kerja yang diberikan.					
3	Insentif yang diberikan instansi sebanding dengan waktu kerja lembur pegawai.					
4	Menurut saya bonus yang diterima sesuai dengan prestasi kerja					
5	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang ditempati pegawai.					
6	Tunjangan yang saya terima sesuai dengan kebutuhan keluarga.					
7	Instansi menyediakan fasilitas jaminan kesehatan untuk seluruh pegawai.					
8	Kelengkapan peralatan/perlengkapan kerja yang disediakan instansi cukup mendukung.					

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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.

Motivasi (X2)

No	Pernyataan	Bobot Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Pemberian gaji sudah layak diberikan kepada karyawan					
2	Saya merasa bonus saya diinstansi ini lebih baik dari pada ditempat lain					
3	Adanya perhatian instansi terhadap jaminan sosial pegawai (yang berupa jaminan kesehatan)					
4	Saya sudah menjalin hubungan baik dengan rekan kerja saya di instansi					
5	Saya sudah menjalin hubungan baik dengan atasan di instansi					
6	Instansi memberikan penghargaan untuk karyawan yang berprestasi					
7	Menurut saya instansi selalu memberikan kesempatan untuk pertumbuhan dan perkembangan diri pegawai					

“Terimakasih Atas Partisipasi Bapak/Ibu/Saudara”



Lampiran 2 Tabulasi

Kepuasan kerja (Y)

NO	Kepuasan Kerja (Y)								TOTAL Y
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	
1	4	4	2	4	4	4	4	4	30
2	4	4	2	4	4	4	4	4	30
3	4	5	2	3	3	4	3	5	29
4	4	4	5	5	4	4	4	5	35
5	4	4	5	5	5	4	4	5	36
6	4	4	4	4	4	4	4	4	32
7	4	4	3	3	3	3	4	4	28
8	4	3	3	3	3	3	3	4	26
9	3	4	2	3	3	4	4	4	27
10	4	4	4	4	4	4	4	4	32
11	4	5	4	3	4	4	5	5	34
12	4	5	4	2	4	4	5	5	33
13	4	4	4	4	4	4	4	4	32
14	4	4	4	3	3	3	4	4	29
15	4	4	4	3	3	4	4	4	30
16	4	4	4	3	3	4	4	4	30
17	4	4	4	4	4	4	4	4	32
18	4	4	4	3	3	4	4	4	30
19	4	4	4	3	3	4	4	4	30
20	4	4	2	2	2	4	4	5	27
21	5	5	5	5	5	5	5	5	40
22	5	5	3	4	3	4	4	5	33
23	5	5	1	4	4	4	4	5	32
24	5	5	2	3	4	4	4	5	32
25	5	5	2	4	4	4	4	5	33
26	5	5	5	4	4	4	4	4	35
27	4	4	3	3	3	2	2	4	25
28	5	4	4	3	3	3	4	4	30
29	4	4	3	3	3	3	3	3	26
30	5	5	3	4	4	4	4	5	34
31	4	4	4	4	4	5	3	4	32
32	5	5	5	5	5	5	5	5	40

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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.

33	5	4	5	4	4	4	4	4	34
34	4	3	2	3	3	4	4	4	27
35	4	4	2	2	2	3	3	4	24
36	4	4	2	2	3	3	3	4	25
37	4	3	2	3	3	3	4	4	26
38	5	5	4	5	5	5	4	5	38
39	5	5	2	5	4	4	4	5	34
40	5	5	5	5	5	5	5	5	40
41	1	5	1	5	5	5	5	5	32
42	5	5	5	5	5	5	5	5	40
43	5	4	2	3	4	3	4	5	30
44	3	4	2	2	3	2	5	5	26
45	4	3	4	3	3	4	4	5	30
46	4	4	3	4	4	3	3	3	28
47	3	4	3	5	4	4	3	2	28
48	4	4	4	3	3	3	3	4	28
49	4	3	3	5	4	5	5	4	33
50	4	5	4	5	4	4	5	4	35
51	5	3	3	3	3	3	3	3	26
52	4	4	2	1	1	3	3	3	21
53	4	4	2	1	1	3	3	4	22
54	5	4	3	4	4	4	4	4	32
55	4	4	1	2	2	3	4	4	24
56	5	5	2	2	2	4	4	4	28
57	4	4	1	2	2	4	4	4	25
58	3	4	1	2	2	4	4	3	23
59	3	3	2	2	2	4	4	4	24
60	4	4	3	3	3	4	4	4	29
61	5	4	2	3	3	4	4	5	30
62	4	4	2	3	3	4	4	4	28
63	4	4	2	2	2	3	4	4	25
64	4	4	2	2	2	3	4	4	25
65	4	4	3	3	3	4	4	4	29
66	5	5	2	5	4	4	4	5	34
67	4	4	1	2	2	4	4	4	25
68	5	4	3	4	4	4	5	4	33
69	4	4	2	2	2	4	4	3	25
70	4	3	1	2	2	4	4	3	23



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

71	4	4	2	2	3	3	3	4	25
72	4	4	2	2	2	3	3	4	24
73	5	4	4	4	3	4	5	5	34
74	4	4	2	3	3	4	4	4	28
75	4	4	2	2	2	4	4	5	27
76	4	3	2	3	3	4	4	4	27
77	4	4	2	3	3	4	4	4	28
78	3	4	2	3	3	4	4	4	27
79	4	4	5	5	4	4	4	5	35
80	4	4	2	4	4	4	4	4	30
81	4	4	2	3	4	4	4	4	29
82	4	4	2	2	4	4	4	4	28
83	4	4	2	1	2	2	2	5	22
84	4	4	2	2	2	4	4	5	27
85	4	4	2	2	4	2	4	4	26
86	5	4	2	4	4	3	3	4	29

Kompensasi (X1)

NO	Kompensasi (X1)								TOTAL X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	
1	2	2	2	2	2	2	2	4	14
2	2	2	2	2	2	2	3	3	18
3	2	2	2	2	2	2	4	4	16
4	5	5	5	4	4	5	5	5	38
5	3	4	5	4	5	4	5	5	30
6	4	4	4	4	4	4	3	4	27
7	4	3	3	3	3	3	4	4	23
8	3	3	3	3	3	3	4	3	22
9	2	2	2	2	2	2	2	2	14
10	4	4	2	2	4	4	4	4	28
11	4	3	4	4	4	2	5	3	29
12	4	3	4	4	3	2	5	3	28
13	4	4	4	2	2	2	4	4	26
14	3	3	3	3	3	3	3	3	24
15	3	3	3	3	3	3	3	3	24
16	3	3	3	3	3	3	3	3	24



17	3	3	3	3	3	3	3	3	24
18	3	3	3	3	3	3	3	3	24
19	3	3	3	3	3	3	3	3	24
20	1	2	1	1	1	2	4	3	15
21	4	4	4	4	4	4	4	4	32
22	3	2	3	2	4	3	5	4	26
23	1	2	4	4	4	2	4	4	25
24	2	2	1	4	4	1	3	4	21
25	1	2	2	4	4	2	4	4	23
26	4	4	4	3	4	2	4	4	29
27	3	3	3	2	2	2	2	2	19
28	4	4	4	3	3	4	4	4	30
29	3	3	3	3	3	3	4	4	26
30	3	3	3	3	3	3	4	4	26
31	4	4	3	3	3	4	3	4	28
32	1	1	1	1	1	1	5	5	16
33	4	4	4	4	4	3	4	3	30
34	3	3	3	2	3	3	4	4	25
35	1	2	1	2	1	1	2	3	13
36	2	2	2	2	2	2	4	3	19
37	2	2	3	3	3	2	3	4	22
38	5	5	5	4	5	4	4	4	36
39	2	2	2	2	2	2	4	5	21
40	5	5	5	5	5	5	5	5	40
41	1	1	5	5	1	1	5	5	24
42	5	1	1	5	5	1	5	5	28
43	2	2	2	2	2	2	2	4	18
44	2	1	2	1	2	2	4	4	18
45	3	4	3	4	3	3	3	4	27
46	2	2	3	3	4	3	4	4	25
47	1	3	3	4	4	3	2	4	24
48	3	3	4	4	4	3	4	4	29
49	3	3	3	3	3	3	5	4	27
50	4	3	3	4	4	3	4	4	29
51	2	3	2	2	2	3	4	4	22
52	1	1	2	2	1	2	3	3	15
53	1	1	1	2	2	2	3	3	15
54	4	2	4	2	3	2	5	4	26

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



55	2	2	1	1	1	2	4	4	17
56	1	1	1	1	2	2	2	2	12
57	1	1	2	1	2	2	4	4	17
58	2	1	2	1	2	2	4	3	17
59	3	2	2	2	2	2	5	4	22
60	4	4	2	2	2	2	4	4	24
61	2	2	2	1	2	2	4	3	18
62	2	2	2	1	2	2	3	4	18
63	2	1	2	2	2	2	4	3	18
64	2	1	2	2	2	2	4	4	19
65	4	2	2	3	4	2	4	2	23
66	2	2	2	2	2	2	4	5	21
67	2	1	1	1	2	3	4	3	17
68	3	4	2	2	2	2	4	4	23
69	2	2	2	1	2	2	4	4	19
70	3	1	2	1	2	2	3	3	17
71	2	2	2	2	2	2	3	4	19
72	1	2	1	2	2	1	2	3	14
73	1	1	1	1	1	1	4	4	14
74	4	2	2	2	2	2	4	4	22
75	1	2	1	1	1	2	4	3	15
76	3	2	3	2	2	2	4	4	22
77	3	2	2	2	2	2	4	4	21
78	2	2	2	2	2	2	2	2	16
79	3	2	3	1	2	2	4	4	21
80	2	2	2	2	2	2	3	3	18
81	2	2	2	2	2	2	2	4	18
82	2	2	2	2	2	2	2	2	16
83	2	2	2	1	1	1	5	4	18
84	2	2	2	2	3	2	3	4	20
85	2	2	3	2	4	2	4	4	23
86	2	2	3	3	3	2	4	4	23

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Motivasi (X2)

NO	Motivasi (X2)							TOTAL X2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	
1	2	2	4	4	4	4	4	24
2	2	2	2	4	4	4	4	22
3	2	3	4	4	4	2	3	22
4	3	5	4	4	5	5	5	31
5	4	4	5	5	4	4	4	30
6	4	4	4	4	4	4	4	28
7	4	3	4	4	5	3	3	26
8	3	3	4	4	4	3	3	24
9	2	2	3	4	4	3	4	22
10	4	2	2	4	4	2	2	20
11	4	3	4	4	4	2	2	23
12	4	3	4	4	4	2	2	23
13	4	4	4	4	4	2	4	26
14	3	3	3	3	3	3	3	21
15	3	3	3	3	3	3	3	21
16	3	3	3	3	3	3	3	21
17	3	3	3	3	3	3	3	21
18	3	3	3	3	3	3	3	21
19	3	3	3	3	3	3	3	21
20	2	1	3	5	4	3	5	23
21	4	4	4	4	4	4	4	28
22	4	3	4	5	4	3	4	27
23	2	3	4	4	4	3	4	24
24	2	3	4	4	4	3	4	24
25	2	3	4	5	4	3	3	24
26	2	2	4	4	4	2	4	22
27	2	2	2	4	4	2	2	18
28	3	4	3	4	3	3	3	23
29	3	3	4	3	3	3	3	22
30	3	3	4	5	5	3	4	27
31	3	3	4	4	4	3	4	25
32	1	1	5	5	5	5	5	27
33	4	4	5	4	4	4	3	28
34	3	2	3	4	4	3	4	23

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



35	2	2	3	4	3	2	2	18
36	2	2	3	4	3	2	3	19
37	2	2	3	4	4	3	3	21
38	4	5	5	4	5	4	5	32
39	2	4	4	5	5	4	4	28
40	5	5	5	5	5	5	5	35
41	1	5	5	5	5	5	5	31
42	5	5	5	5	5	5	5	35
43	2	2	4	4	4	2	4	22
44	3	1	4	4	4	1	3	20
45	4	3	4	4	4	4	4	27
46	3	3	4	4	3	3	4	24
47	3	3	3	5	5	5	5	29
48	4	3	4	4	3	4	4	26
49	3	3	5	4	5	5	5	30
50	4	3	4	5	4	4	4	28
51	3	2	4	4	4	3	3	23
52	1	2	3	4	4	1	4	19
53	1	1	3	4	4	1	3	17
54	3	2	4	4	4	2	4	23
55	1	1	3	4	4	1	3	17
56	1	1	3	4	4	1	4	18
57	2	1	3	4	4	1	3	18
58	1	1	3	4	4	1	4	18
59	2	1	4	4	4	1	3	19
60	4	3	4	4	4	2	4	25
61	2	1	3	4	4	1	3	18
62	2	2	4	4	4	2	3	21
63	2	2	4	4	4	2	2	20
64	2	2	4	4	4	2	2	20
65	2	2	4	4	4	1	3	20
66	2	2	4	4	4	1	4	21
67	2	2	3	4	4	1	4	20
68	4	2	4	4	4	1	4	23
69	2	1	4	4	4	1	4	20
70	2	1	4	4	4	1	3	19
71	2	2	3	4	3	2	3	19
72	2	2	3	4	3	2	2	18

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

73	1	1	5	5	5	4	4	25
74	2	2	3	4	4	1	4	20
75	2	1	3	5	4	3	5	23
76	3	2	4	4	4	2	4	23
77	4	2	2	4	4	1	2	19
78	2	2	3	4	4	2	4	21
79	3	2	3	4	4	1	3	20
80	2	2	2	4	4	4	4	22
81	2	2	4	4	4	4	4	24
82	2	2	4	4	4	2	2	20
83	2	2	5	5	5	1	2	22
84	2	1	4	4	4	2	3	20
85	2	2	4	4	4	2	4	22
86	3	2	4	4	4	2	4	23

Lampiran 3 Uji Validitas

Uji Validitas Y

		Correlations								
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y
1	Y. Pearson Correlation	1	.303*	.303*	.243*	.229*	.087	.061	.281*	.445**
	Sig. (2-tailed)		.005	.005	.024	.034	.427	.577	.009	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86
2	Y. Pearson Correlation	.303*	1	.194	.355*	.424*	.318*	.290*	.484*	.571**
	Sig. (2-tailed)	.005		.074	.001	.000	.003	.007	.000	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86
3	Y. Pearson Correlation	.303*	.194	1	.552*	.527*	.299*	.247*	.196	.706**
	Sig. (2-tailed)	.005	.074		.000	.000	.005	.022	.070	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86
4	Y. Pearson Correlation	.243*	.355*	.552*	1	.850*	.575*	.379*	.260*	.852**
	Sig. (2-tailed)	.024	.001	.000		.000	.000	.000	.016	.000

N		86	86	86	86	86	86	86	86	86
Y. Pearson		.229*	.424*	.527*	.850*	1	.473*	.412*	.340*	.848**
5	Correlation		*	*	*		*	*	*	
	Sig. (2-tailed)	.034	.000	.000	.000		.000	.000	.001	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

6	Y. Pearson	.087	.318*	.299*	.575*	.473*	1	.581*	.255*	.661**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.427	.003	.005	.000	.000		.000	.018	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86
7	Y. Pearson	.061	.290*	.247*	.379*	.412*	.581*	1	.391*	.593**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.577	.007	.022	.000	.000	.000		.000	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86
8	Y. Pearson	.281*	.484*	.196	.260*	.340*	.255*	.391*	1	.541**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.009	.000	.070	.016	.001	.018	.000		.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86
Y	Y. Pearson	.445*	.571*	.706*	.852*	.848*	.661*	.593*	.541*	1
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Validitas X1

		Correlations								
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1
X1.1	Y. Pearson	1	.707**	.589**	.487**	.607**	.583**	.358**	.185	.796**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.001	.089	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86
X1.2	Y. Pearson	.707**	1	.673**	.539**	.567**	.748**	.120	.189	.788**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.271	.081	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86
X1.3	Y. Pearson	.589**	.673**	1	.671**	.609**	.620**	.334**	.281**	.824**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.002	.009	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86



X1.4 Pearson Correlation	.487**	.539**	.671**	1	.761**	.443**	.186	.266*	.763**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.086	.013	.000
N	86	86	86	86	86	86	86	86	86
X1.5 Pearson Correlation	.607**	.567**	.609**	.761**	1	.599**	.233*	.233*	.803**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.031	.031	.000
N	86	86	86	86	86	86	86	86	86

X1.6

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.



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.

Pearson Correlation	.583**	.748**	.620**	.443**	.599**	1	.135	.162	.722**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.214	.137	.000
N	86	86	86	86	86	86	86	86	86
X1.7 Pearson Correlation	.358**	.120	.334**	.186	.233*	.135	1	.534**	.487**
Sig. (2-tailed)	.001	.271	.002	.086	.031	.214		.000	.000
N	86	86	86	86	86	86	86	86	86
X1.8 Pearson Correlation	.185	.189	.281**	.266*	.233*	.162	.534**	1	.440**
Sig. (2-tailed)	.089	.081	.009	.013	.031	.137	.000		.000
N	86	86	86	86	86	86	86	86	86
X1 Pearson Correlation	.796**	.788**	.824**	.763**	.803**	.722**	.487**	.440**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	86	86	86	86	86	86	86	86	86

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Validitas X2

		Correlations							
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2
X2.1 Pearson Correlation		1	.628**	.230*	-.024	.013	.338**	.057	.571**
Sig. (2-tailed)			.000	.033	.823	.903	.001	.602	.000
N		86	86	86	86	86	86	86	86
X2.2 Pearson Correlation		.628**	1	.391**	.075	.167	.642**	.272*	.783**
Sig. (2-tailed)		.000		.000	.493	.125	.000	.011	.000
N		86	86	86	86	86	86	86	86
X2.3 Pearson Correlation		.230*	.391**	1	.391**	.487**	.357**	.323**	.647**
Sig. (2-tailed)		.033	.000		.000	.000	.001	.002	.000
N		86	86	86	86	86	86	86	86

X2.4 Pearson Correlation	-.024	.075	.391**	1	.672**	.289**	.401**	.483**
Sig. (2-tailed)	.823	.493	.000		.000	.007	.000	.000
N	86	86	86	86	86	86	86	86
X2.5 Pearson Correlation	.013	.167	.487**	.672**	1	.299**	.448**	.554**
Sig. (2-tailed)	.903	.125	.000	.000		.005	.000	.000
N	86	86	86	86	86	86	86	86

X2.6

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.



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.

Pearson Correlation	.338**	.642**	.357**	.289**	.299**	1	.528**	.821**
Sig. (2-tailed)	.001	.000	.001	.007	.005		.000	.000
N	86	86	86	86	86	86	86	86
X2.7 Pearson Correlation	.057	.272*	.323**	.401**	.448**	.528**	1	.639**
Sig. (2-tailed)	.602	.011	.002	.000	.000	.000		.000
N	86	86	86	86	86	86	86	86
X2 Pearson Correlation	.571**	.783**	.647**	.483**	.554**	.821**	.639**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	86	86	86	86	86	86	86	86

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 4 Uji Reabilitas

Kepuasan kerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.811	8

Kompensasi (X1)

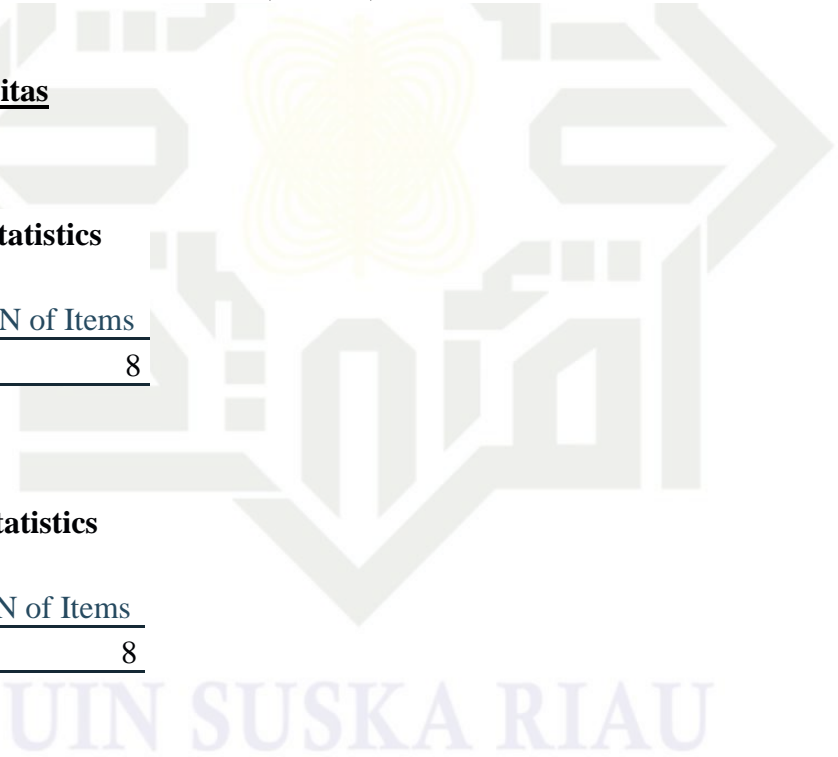
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.871	8

Motivasi (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.766	7





© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual
N		86
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.83006717
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.069
	Positive	.069
	Negative	-.045
Test Statistic		.069
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompensasi(X1)	.536	1.867
	Motivasi (X2)	.536	1.867

- a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja(Y)



Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.035	1.122		1.814	.073
X1	-.036	.046	-.117	-.783	.436
X2	.042	.066	.097	.646	.520

a. Dependent Variable: ABSRES

Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.764 ^a	.584	.569	2.875	1.739

a. Predictors: (Constant), Kompensasi(X1), Motivasi(X2)

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja(Y)

Lampiran 6 Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.088	1.814		6.113	.000
	X1	.195	.075	.254	2.601	.011
	X2	.614	.106	.564	5.780	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja(Y)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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.

Lampiran 7 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.088	1.814		6.113	.000
	X1	.195	.075	.254	2.601	.011
	X2	.614	.106	.564	5.780	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja(Y)

Lampiran 8 Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Model		ANOVA ^a				Sig.
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	
1	Regression	928.665	2	464.332	56.610	.000 ^b
	Residual	680.789	83	8.202		
	Total	1609.453	85			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja(Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi(X2),Kompensasi(X1)

Lampiran 9 Koefisien Determinasi (R²)

Model	Model Summary ^b			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.760 ^a	.577	.567	2.864

a. Predictors: (Constant), Motivasi(X2),Kompensasi(X1)

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja(Y)



Lampiran 10 Tabel t

Titik Persentase Distribusi T Df (51 – 86)

Df	2,5%	5%	10%
51	2,0076	1,6753	1,298
52	2,0066	1,6747	1,2980
53	2,0057	1,6741	1,298
54	2,0049	1,6736	1,297
55	2,0040	1,6730	1,297
56	2,0032	1,6725	1,297
57	2,0025	1,6720	1,297
58	2,0017	1,6716	1,296
59	2,0010	1,6711	1,296
60	2,0003	1,6706	1,296
61	1,9996	1,6702	1,296
62	1,9990	1,6698	1,295
63	1,9983	1,6694	1,295
64	1,9977	1,6690	1,295
65	1,9971	1,6686	1,295
66	1,9966	1,6683	1,295
67	1,9960	1,6679	1,294
68	1,9955	1,6676	1,294
69	1,9949	1,6672	1,294
70	1,9944	1,6669	1,294
71	1,9939	1,6666	1,294
72	1,9935	1,6663	1,293
73	1,9930	1,6660	1,293
74	1,9925	1,6657	1,293
75	1,9921	1,6654	1,293
76	1,9917	1,6652	1,293
77	1,9913	1,6649	1,293
78	1,9908	1,6646	1,293
79	1,9905	1,6644	1,292
80	1,9901	1,6641	1,292
81	1,9897	1,6639	1,292
82	1,9893	1,6636	1,2920
83	1,9890	1,6634	1,292
84	1,9886	1,6632	1,292
85	1,9883	1,6630	1,292
86	1,9879	1,6628	1,292

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 11 Tabel f

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05															
df untuk penyebut (N2)	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	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.56	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	2.21	2.14	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	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.19	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
60	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.17	2.11	2.05	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

61	4.0 0	3.1 5	2.7 6	2.5 2	2.3 7	2.2 5	2.1 6	2.0 9	2.0 4	1.9 9	1.9 5	1.9 1	1.8 8	1.8 6	1.8 3
62	4.0 0	3.1 5	2.7 5	2.5 2	2.3 6	2.2 5	2.1 6	2.0 9	2.0 3	1.9 9	1.9 5	1.9 1	1.8 8	1.8 5	1.8 3
63	3.9 9	3.1 4	2.7 5	2.5 2	2.3 6	2.2 5	2.1 6	2.0 9	2.0 3	1.9 8	1.9 4	1.9 1	1.8 8	1.8 5	1.8 3
64	3.9 9	3.1 4	2.7 5	2.5 2	2.3 6	2.2 4	2.1 6	2.0 9	2.0 3	1.9 8	1.9 4	1.9 1	1.8 8	1.8 5	1.8 3
65	3.9 9	3.1 4	2.7 5	2.5 1	2.3 6	2.2 4	2.1 5	2.0 8	2.0 3	1.9 8	1.9 4	1.9 0	1.8 7	1.8 5	1.8 2
66	3.9 9	3.1 4	2.7 4	2.5 1	2.3 5	2.2 4	2.1 5	2.0 8	2.0 3	1.9 8	1.9 4	1.9 0	1.8 7	1.8 4	1.8 2
67	3.9 8	3.1 3	2.7 4	2.5 1	2.3 5	2.2 4	2.1 5	2.0 8	2.0 2	1.9 8	1.9 3	1.9 0	1.8 7	1.8 4	1.8 2
68	3.9 8	3.1 3	2.7 4	2.5 1	2.3 5	2.2 4	2.1 5	2.0 8	2.0 2	1.9 7	1.9 3	1.9 0	1.8 7	1.8 4	1.8 2
69	3.9 8	3.1 3	2.7 4	2.5 0	2.3 5	2.2 3	2.1 5	2.0 8	2.0 2	1.9 7	1.9 3	1.9 0	1.8 6	1.8 4	1.8 1
70	3.9 8	3.1 3	2.7 4	2.5 0	2.3 5	2.2 3	2.1 4	2.0 7	2.0 2	1.9 7	1.9 3	1.8 9	1.8 6	1.8 4	1.8 1
71	3.9 8	3.1 3	2.7 3	2.5 0	2.3 4	2.2 3	2.1 4	2.0 7	2.0 1	1.9 7	1.9 3	1.8 9	1.8 6	1.8 3	1.8 1
72	3.9 7	3.1 2	2.7 3	2.5 0	2.3 4	2.2 3	2.1 4	2.0 7	2.0 1	1.9 6	1.9 2	1.8 9	1.8 6	1.8 3	1.8 1
73	3.9 7	3.1 2	2.7 3	2.5 0	2.3 4	2.2 3	2.1 4	2.0 7	2.0 1	1.9 6	1.9 2	1.8 9	1.8 6	1.8 3	1.8 1
74	3.9 7	3.1 2	2.7 3	2.5 0	2.3 4	2.2 2	2.1 4	2.0 7	2.0 1	1.9 6	1.9 2	1.8 9	1.8 5	1.8 3	1.8 0
75	3.9 7	3.1 2	2.7 3	2.4 9	2.3 4	2.2 2	2.1 3	2.0 6	2.0 1	1.9 6	1.9 2	1.8 8	1.8 5	1.8 3	1.8 0
76	3.9 7	3.1 2	2.7 2	2.4 9	2.3 3	2.2 2	2.1 3	2.0 6	2.0 1	1.9 6	1.9 2	1.8 8	1.8 5	1.8 2	1.8 0
77	3.9 7	3.1 2	2.7 2	2.4 9	2.3 3	2.2 2	2.1 3	2.0 6	2.0 0	1.9 6	1.9 2	1.8 8	1.8 5	1.8 2	1.8 0
78	3.9 6	3.1 1	2.7 2	2.4 9	2.3 3	2.2 2	2.1 3	2.0 6	2.0 0	1.9 5	1.9 1	1.8 8	1.8 5	1.8 2	1.8 0
79	3.9 6	3.1 1	2.7 2	2.4 9	2.3 3	2.2 2	2.1 3	2.0 6	2.0 0	1.9 5	1.9 1	1.8 8	1.8 5	1.8 2	1.7 9
80	3.9	3.1	2.7	2.4	2.3	2.2	2.1	2.0	2.0	1.9	1.9	1.8	1.8	1.8	1.7

	6	1	2	9	3	1	3	6	0	5	1	8	4	2	9
81	3.9	3.1	2.7	2.4	2.3	2.2	2.1	2.0	2.0	1.9	1.9	1.8	1.8	1.8	1.7
	6	1	2	8	3	1	2	5	0	5	1	7	4	2	9

© 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.



UIN SUSKA RIAU

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 12 surat izin riset

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES
Jl. H.R. Soebrantas No. 55 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051
Fax 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail : fekosos@uin-suska.ac.id

Nomor : B-2893/Un.04/F.VII/PP.00.9/5/2024
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Izin Riset

Pekanbaru, 03 Mei 2024 M
24 Syawal 1445 H

Kepada
Yth. Direktur
Rumah Sakit Bhayangkara Tk III Pekanbaru
di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.


Dengan hormat, disampaikan bahwa salah seorang Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : Amiroh Ulfa
NIM. : 12070122167
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)

bermaksud mengadakan Riset dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul: **"Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Paramedis Honorer pada Rumah Sakit Bhayangkara TK III Pekanbaru"** Untuk itu kami mohon kiranya Saudara berkenan memberikan bantuan yang diperlukan kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.

Dekan,


Dr. Mahyarni, SE, MM
NIP. 19700826 199903 2 001



Lampiran 13 Surat Selesai Penelitian



KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA
DAERAH RIAU
RUMAH SAKIT BHAYANGKARA TK.III PEKANBARU
Jl. Kartini no. 14 Pekanbaru Telp. 0761 47691

Pekanbaru, 24 Juni 2024

Nomor : B/ 677 VI/DIK.9.1./2024/Rs.Bhy
Klasifikasi : Biasa
Lamp :
Hal : selesai penelitian

Kepada

Yth. DEKAN FAKULTAS
EKONOMI DAN ILMU
SOSIAL UIN SUSKA RIAU

di

Pekanbaru

- Rujukan Surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau Nomor: B/-2893/Un.04/F.VII/PP.00.9/5/2024 tanggal 3 Mei 2024 tentang izin riset.
- Sehubungan dengan rujukan tersebut diatas diberitahukan kepada Dekan, telah selesai melaksanakan riset di Rumah Sakit Bhayangkara Tk.III Pekanbaru Polda Riau a.n. :
Nama : AMIROH ULFA
NIM : 12070122167
Jurusan : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PARAMEDIS HONORER PADA RUMAH SAKIT BHAYANGKARA TK III PEKANBARU.
- Demikian untuk menjadi maklum.

PEKANBARU
PEKANBARU POLDA RIAU
dr. I WAYAN AGUS DARMAWAN, Sp.OT
AJUN KOMISARIS BESAR POLISI NRP 76010890

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

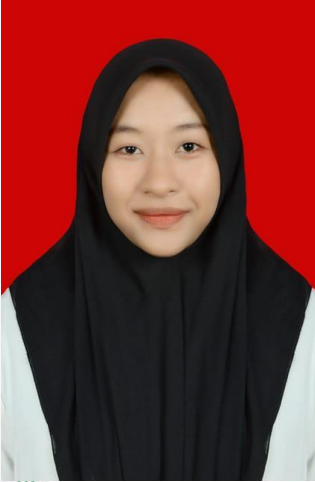
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 14 Dokumentasi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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





BIOGRAFI PENULIS

Amiroh Ulfa, lahir pada tanggal 12 November 2001. Penulis merupakan anak ketiga dari tiga bersaudara dari bapak Nasril dan ibu Yulia Tasmainsi. Pendidikan penulis dimulai dari SD Negeri 011 Peranap dan lulus pada tahun 2014. Kemudian melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 1 Peranap dan lulus pada tahun 2017. Selanjutnya melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 1 Peranap lulus pada tahun 2020. Pada tahun 2020 penulis melanjutkan Pendidikan dengan memilih Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Pada Bulan Januari sampai Maret 2023 penulis melaksanakan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Pekanbaru dan Pada bulan Juli sampai Agustus 2023 melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Penghidupan, Kecamatan Kampar Kiri Tengah, Kabupaten Kampar.

Penulis melakukan penelitian pada bulan November 2023 sampai Juni 2024 di Rumah Sakit Bhayangkara TK.III Pekanbaru. Dan pada tanggal 04 Oktober 2024 penulis melakukan Ujian Munaqasyah Skripsi dan dinyatakan LULUS dan berhak mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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