



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 LINGKUNGAN KERJA FISIK
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA
PT. FEDERAL INTERNATIONAL FINANCE (FIF GROUP)
CABANG DUMAI, PROVINSI RIAU**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
(SE) Pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*



Oleh:

ARIFAH SALSABILA
NIM. 12070124197

**KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN S1
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM
RIAU
2025**



Hak

1. D

2

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

atau masalah.

Kasim Riau

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Arifah Salsabila
Nim : 12070124197
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : S1 Manajemen
Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Semester : 9 (Sembilan)
Judul : Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan kerja Fisik terhadap
Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Federal International Finance (FIF
GROUP) Cabang Dumai, Provinsi Riau

DISETUJUI OLEH

PEMBIMBING

Dr. Putriana, S.E., M.M
NIP. 19691120 200701 2023

MENGETAHUI

DEKAN

DR. HJ. MAHLARNI, SE, MM
NIP. 199903 2001
SULTAN SYARIF MUSA

KETUA PRODI S1 MANAJEMEN

ASTUTI MEVLINDA, SE, MM
NIP. 19720513 200701 2018



Hak

1. D

a

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.

atau masalah.

Kasim Riau

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Arifah Salsabila
 NIM : 12070124197
 Jurusan : S1 Manajemen
 Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
 Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Federal International Finance (FIF GROUP) Cabang Dumai, Provinsi Riau
 Tanggal Ujian : 23 Desember 2024

Tim Penguji

Ketua
 Dr. Jhon Afrizal, S.Hi, MA
 NIP/NIK.19790911 201101 003

Sekretaris
 Abdiana Ilosa, S.AP, M.M
 NIP/NIK.19870716 201503 2 003

Penguji I
 Nurlasera., S.E, M.Si
 NIP/NIK.19730601 200710 2 003

Penguji II
 Sehani, S.E, M.M
 NIP/NIK.19741211 200710 2 004



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

Lampiran Surat :
 Nomor : Nomor 25/2022
 Tanggal : 14 Januari 2025

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Arifah Salsabila
 NIM : 12070124197
 Tempat/Tgl. Lahir : Dumai, 19 April 2002
 Fakultas/Pascasarjana : Fakultas ekonomi dan ilmu sosial
 Prodi : S1 Manajemen

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

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja fisik Terhadap Kepuasan Kerja
Karyawan pada PT. Federal International Finance (FIF Group)
Cabang Dumai, Provinsi Riau.

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa:

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

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

Pekanbaru, 16 Januari 2025



NIM. 12070124197



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

ABSTRAK

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA
PT. FEDERAL INTERNATIONAL FINANCE (FIF GROUP)
CABANG DUMAI, PROVINSI RIAU**

Oleh :

ARIEAH SALSABILA

12070124197

Kepuasan kerja diartikan sebagai suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang mengindikasikan perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang mereka yakini untuk mereka terima. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kompensasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Federal International Finance (FIF GROUP) Cabang Dumai, Provinsi Riau. Populasi dan Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Federal International Finance (FIF GROUP) Cabang Dumai, Provinsi Riau yang berjumlah 49 orang dengan metode sampling jenuh. Analisis data pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan regresi linear berganda. Hasil pada penelitian ini menjelaskan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, kemudian secara simultan kompensasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Federal International Finance (FIF GROUP) Cabang Dumai, Provinsi Riau. Selanjutnya nilai R menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang sangat erat antara kompensasi, lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja karyawan. Kemudian nilai R^2 menunjukkan bahwa 51,5% variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi dan lingkungan kerja fisik. Sisanya sebesar 48,5% dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

Kata Kunci : Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kepuasan Kerja

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 PHYSICAL
WORKING ENVIRONMENT ON EMPLOYEES' JOB
SATISFACTION IN
PT. FEDERAL INTERNATIONAL FINANCE (FIF GROUP)
DUMAI BRANCH, RIAU PROVINCE**

By :

ARIFAH SALSABILA
12070124197

Job satisfaction is defined as a general attitude towards a person's job that indicates the difference between the amount of reward workers receive and the amount they believe they should receive. The purpose of this research is to find out whether compensation and the physical work environment influence employee job satisfaction at PT. Federal International Finance (FIF GROUP) Dumai Branch, Riau Province. The population and sample in this research are permanent employees of PT. Federal International Finance (FIF GROUP) Dumai Branch, Riau Province, totaling 49 people using a saturated sampling method. Data analysis in this study used quantitative methods with multiple linear regression. The results of this study explain that compensation partially has a positive and significant effect on employee job satisfaction, the physical work environment partially has a positive and significant effect on employee job satisfaction, then simultaneously compensation and the physical work environment have a positive and significant effect on employee job satisfaction at PT. Federal International Finance (FIF GROUP) Dumai Branch, Riau Province. Furthermore, the R value explains that there is a very close relationship between compensation, physical work environment and employee job satisfaction. Then the R square value shows that 51.5% of the job satisfaction variable can be explained by compensation variables and the physical work environment. The remaining 48.5% can be explained or influenced by other variables not included in this study.

Keywords: Compensation, Physical Work Environment, and Job Satisfaction



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Alhamdulillah rabbil‘alamin, segala puji dan syukur senantiasa penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan limpahan nikmat, rahmat dan karunia-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Federal International Finance (FIF GROUP) Cabang Dumai, Provinsi Riau”** sebagai satu Persyaratan menyelesaikan Pendidikan Strata Satu (S1) Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Shalawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi Besar kita Nabi Muhammad SAW, sang pembawa risalah islam, pembawa syafa’at bagi umatnya dihari akhir nanti. Penulis menyadari bahwa selama penyusunan skripsi ini banyak mengalami rintangan serta tantangan, namun berkat doa, bimbingan, dukungan dan semangat serta bantuan dari berbagai pihak penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Untuk itu secara khusus penulis mengucapkan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada :

1. Kedua Orang Tua penulis yang menjadi cinta pertama dan panutan, Ayahanda Safrizal dan Ibunda Carini, yang selalu memberikan kasih sayang, doa, nasehat, semangat dan kesabaran yang luar biasa dalam setiap langkah hidup penulis, yang selalu mengalah demi mengutamakan kepentingan dan kebutuhan penulis, yang tidak sempat



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

merasakan bangku perkuliahan namun dapat membawa penulis sebagai anak nya ke bangku perkuliahan, yang merupakan anugrah terbesar dalam hidup. Penulis berharap dapat menjadi anak yang dapat dibanggakan. Sehat selalu dan hiduplah lebih lama bapak dan ibu.

2. Bapak Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Ibu Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak dan Ibu Wakil Dekan I, II, dan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku Ketua Prodi dan Bapak Fakhurrozi, SE, MM selaku Sekretaris Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Ibu Dr. Putriana, SE, MM selaku Dosen Pembimbing Proposal dan Skripsi yang telah banyak membantu, mengarahkan, membimbing dengan penuh kesabaran dan keikhlasan serta memberikan saran kepada penulis selama penyusunan skripsi ini.
7. Ibu Henny Indrayani, SE, MM selaku Penasehat Akademik (PA) yang telah memberikan bimbingan kepada penulis selama masa perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

8. Bapak Ibu dan Seluruh Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah meluangkan waktu dan kesempatan untuk memberikan ilmu dan pengetahuan selama proses perkuliahan untuk menggapai cita-cita.
9. Seluruh Staff dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
10. PT. Federal International Finance (FIF GROUP) Cabang Dumai, Provinsi Riau yang telah memberikan kesempatan dan izin untuk melakukan penelitian di perusahaan.

Semoga semua ilmu dan bimbingan serta bantuan yang diberikan mendapatkan imbalan dari Allah SWT dan harapan penulis semoga skripsi ini dapat bermanfaat Aamiin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabaraktuh

Pekanbaru, 25 Oktober 2024

Penulis,

ARIEAH SALSABILA
12070124197

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan penelitian	10
1.4 Manfaat penelitian	10
1.5 Sistematika penulisan	11
BAB II TELAAH PUSTAKA.....	13
2.1 Pengertian Manajemen	13
2.1.1 Unsur-unsur Dalam Manajemen.....	13
2.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.2.1 Fungsi manajemen sumber daya manusia atau Human Resource Management (HRM).....	15
2.3 Pengertian Kompensasi	17
2.3.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompensasi.....	17
2.3.2 Indikator-indikator yang mempengaruhi kompensasi	19
2.4 Pengertian Lingkungan Kerja Fisik.....	19
2.4.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik	20
2.4.2 Indikator-indikator Terkait Lingkungan Kerja Fisik.....	21
2.5 Kepuasan Kerja Karyawan	26
2.5.1 Pengertian Kepuasan Kerja Karyawan	26
2.5.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	27
2.5.3 Indikator-indikator Kepuasan Kerja	28
2.6 Hubungan antara Kompensasi dengan Kepuasan Kerja.....	29
2.7 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja	29
2.8 Pandangan Islam.....	31
2.8.1 Pandangan Islam terkait Kompensasi	31

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.8.2 Pandangan Islam terkait Lingkungan Kerja Fisik	33
2.8.3 Pandangan Islam terkait Kepuasan Kerja	34
2.9 Penelitian Terdahulu	35
2.10 Kerangka Pemikiran	37
2.11 Konsep Operasional Variabel	38
BAB III METODE PENELITIAN	43
3.1 Lokasi dan waktu Penelitian	43
3.2 Pendekatan Penelitian	43
3.3 Jenis dan Sumber Data	43
3.3.1 Data Primer	43
3.3.2 Data Sekunder	44
3.4 Populasi dan Sampel Penelitian	44
3.4.1 Populasi	44
3.4.2 Sampel	44
3.5 Teknik Pengumpulan Data	45
3.5.1 Kuesioner	45
3.5.2 Observasi	45
3.6 Teknik Analisa Data	46
3.6.1 Uji Kualitas Data	47
3.6.2 Uji Validitas Data	48
3.6.3 Uji Reliabilitas	48
3.6.4 Uji Normalitas Data	49
3.6.5 Uji Asumsi Klasik	49
3.6.6 Uji Autokorelasi	50
3.6.7 Uji Multikolinearitas	50
3.6.8 Uji Heteroskedastisitas	51
3.6.9 Analisis Regresi Linear Berganda	51
3.7 Pengujian Hipotesis	53
3.7.1 Uji Simultan (Uji F)	53
3.7.2 Uji Parsial (Uji t)	53
3.7.3 Uji Koefisien Determinan	54
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	55
4.1 Sejarah Singkat Objek Penelitian	55

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

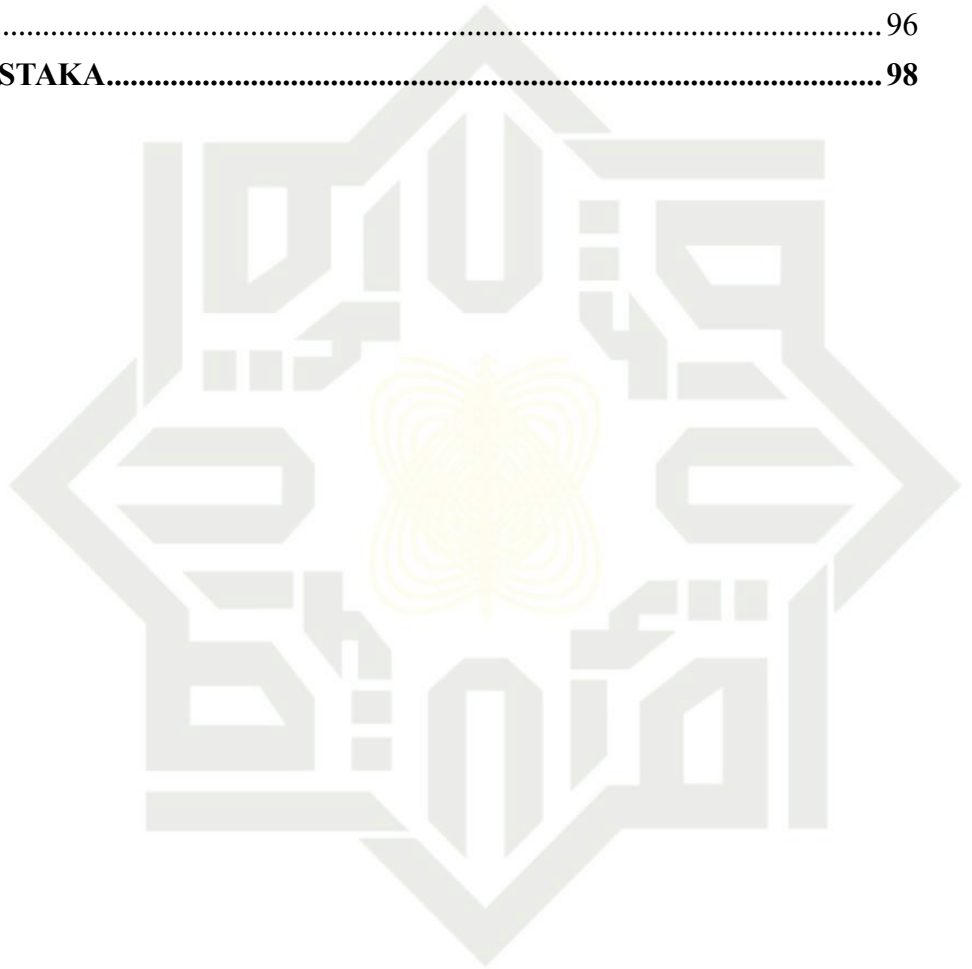
4.2 Visi PT. FIF GROUP	58
4.3 Misi PT. FIF GROUP	58
4.4 Struktur Organisasi PT. FIF Group (Federal International Finance).....	58
4.5 Produk PT. FIF GROUP	59
4.5.1 FIFASTRA	59
4.5.2 SPEKTRA.....	61
4.5.3 DANASTRA.....	62
4.5.4 AMITRA	63
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN	66
5.1 Karakteristik Responden	66
5.1.1 Responden Berdasarkan Usia	66
5.1.2 Responden Berdasarkan Jabatan.....	67
5.1.3 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	68
5.1.4 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	68
5.1.5 Responden Berdasarkan Lama Bekerja	69
5.2 Deskripsi Variabel	70
5.2.1 Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi (X1).....	70
5.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2)	73
5.2.3 Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja (Y).....	74
5.3 Uji Kualitas Data	76
5.3.1 Uji Validitas Data.....	77
5.3.2 Uji Reliabilitas	78
5.4 Uji Asumsi Klasik.....	79
5.4.1 Uji Normalitas Data	79
5.4.2 Uji Autokorelasi.....	80
5.4.3 Uji Multikolinearitas.....	81
5.4.4 Uji Heteroskedastisitas	82
5.5 Analisis Regresi Linear Berganda	82
5.6 Pengujian Hipotesis	84
5.6.1 Uji Simultan (Uji F).....	84
5.6.2 Uji Parsial (Uji t).....	86
5.6.3 Uji Koefisien Determinan (R ²).....	88
5.7 Pembahasan	89



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

5.7.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja	89
5.7.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja.....	91
5.7.3 Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja.....	92
BAB VI PENUTUP	95
6.1 Kesimpulan.....	95
6.2 Saran.....	96
DAFTAR PUSTAKA.....	98



UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data <i>Labour Turnover</i> karyawan pada PT. Federal International Finance (FIF GROUP), Cabang Dumai Periode Tahun 2019-2023.....	3
Tabel 1. 2 Besaran insentif karyawan berupa bonus tahunan PT. Federal International Finance (FIF GROUP), Cab. Dumai Tahun 2019-2023	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	33
Tabel 2.2 Operasional Variabel	34
Tabel 3.6. 1 Kriteria Skor Penilaian	47
Tabel 5. 1 Jumlah Responden Berdasarkan Usia	65
Tabel 5. 2 Responden Berdasarkan Jabatan	67
Tabel 5. 3 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	68
Tabel 5. 4 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	68
Tabel 5. 5 Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	69
Tabel 5. 6 Rekapitulasi Tanggapan Responden Kompensasi (X1)	70
Tabel 5. 7 Rekapitulasi Tanggapan Responden Lingkungan Kerja Fisik (X2).....	70
Tabel 5. 8 Rekapitulasi Tanggapan Responden Kepuasan Kerja (Y)	72
Tabel 5. 9 Uji Validitas Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja Fisik (X2), Kepuasan Kerja (Y).....	77
Tabel 5. 10 Uji Reliabilitas Variabel	78
Tabel 5. 11 Kolmogorov-Smirnov.....	79
Tabel 5. 12 Autokorelasi Durbin Watson	80
Tabel 5. 13 Uji Multikolinearitas	81
Tabel 5. 14 Uji Regresi Linear Berganda.....	81
Tabel 5. 15 Uji F Hitung	84
Tabel 5. 16 Uji t Hitung.....	87
Tabel 5. 17 Uji Koefisien Determinasi.....	88



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Keadaan Lingkungan Kerja Fisik PT. Federal International Finance (FIF GROUP), Cab. Dumai.....	7
Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran.....	38
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT. FIF GROUP Cabang Dumai	59
Gambar 5. 1 Heteroskedastisitas	80





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang berperan penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia atau dapat disebut juga dengan karyawan pada dasarnya merupakan unsur yang memiliki peran besar dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. (Susan, 2019) Mengatakan bahwa Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Pengertian sumber daya manusia makro secara umum terdiri dari dua yaitu SDM makro yaitu jumlah penduduk dalam usia produktif yang ada di sebuah wilayah dan SDM mikro dalam arti sempit yaitu individu yang bekerja pada sebuah institusi atau perusahaan.

Perusahaan harus memastikan bahwa setiap karyawannya dikelola dengan baik dan mendapat perhatian khusus agar SDM atau karyawan menjadi produktif sehingga menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan. Mengingat pentingnya peran sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan, maka peneliti mengambil lokasi penelitian pada PT. Federal International Finance (FIF GROUP), Cabang Dumai, Provinsi Riau yang beralamat di Jl. Jendral Sudirman, Bintan, Kec. Dumai Timur,



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Kota Dumai, merupakan suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang bisnis jasa layanan pembiayaan multi product untuk membantu kebutuhan masyarakat mulai dari sepeda motor (FIFASTRA), modal (DANASTRA), elektronik (SPEKTRA), pembiayaan syari'ah (AMITRA).

Perusahaan ini memiliki sejumlah karyawan yang sangat berperan penting dalam melaksanakan pengoperasian sehari-hari demi mencapai tujuan perusahaan tersebut. Didalam organisasi ini kepuasan kerja juga menjadi salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Fenomena yang terjadi di PT. Federal International Finance (FIF GROUP), Cabang Dumai, Provinsi Riau adalah mengenai Kompensasi dan Lingkungan kerja fisik. Agar tujuan perusahaan ini tercapai, maka perusahaan harus mengambil langkah pendekatan mengenai faktor apa saja yang berpotensi terhadap Kepuasan Kerja karyawan.

Menurut **(Tambunan, 2018)** kepuasan kerja adalah sikap positif yang dicerminkan oleh karyawan baik di dalam maupun diluar pekerjaan. Sikap tersebut seperti kedisiplinan dan prestasi dalam melaksanakan pekerjaan yang dipengaruhi beberapa faktor yang secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi kepuasan kerja karyawan tersebut.

Berikut adalah tabel mengenai data jumlah karyawan dan tingkatan *Turnover* karyawan pada PT. Federal International Finance (FIF GROUP), Cabang Dumai, Provinsi Riau periode 2019-2023:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Tabel 1. 1
Data Labour Turnover karyawan pada PT. Federal International Finance (FIF GROUP), Cabang Dumai Periode Tahun 2019-2023

NO	Tahun	Jumlah Karyawan (awal tahun)	Jumlah Karyawan (Keluar)	Jumlah Karyawan (Masuk)	Total Karyawan	Persentase Karyawan keluar
1	2019	62	3	-	59	5%
2	2020	59	4	1	56	6.78%
3	2021	56	4	1	53	7.03
4	2022	53	5	3	51	9.05%
5	2023	51	2	-	49	4%

Sumber : PT. Federal International Finance , Cabang Dumai

Tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa karyawan tetap pada PT. Federal International Finance (FIF GROUP), Cabang Dumai setiap tahun berkurang. Berdasarkan observasi yang penulis lakukan, salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat ke luar karyawan adalah kepuasan kerja.

Kepuasan kerja karyawan merupakan suatu kondisi emosi dari seorang karyawan berdasarkan penilaian dari pengalaman kerja karyawan serta harapan dan tujuan yang sudah terpenuhi, namun sebaliknya apabila karyawan mengalami pengalaman yang tidak menyenangkan dan harapan serta tujuan tidak terpenuhi, maka karyawan akan merasakan ketidakpuasan terhadap pekerjaannya yang akan berdampak buruk bagi perusahaan.

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya adalah pemberian Kompensasi dan Lingkungan kerja fisik karyawan. Menurut (Wulansari et al., 2017) kompensasi merupakan segala bentuk pembayaran atau manfaat yang diterima sebagai balas jasa karyawan terhadap



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

kontribusi atas pekerjaan mereka di perusahaan. Sedangkan menurut (Saputra, 2021) Kompensasi diartikan sebagai pendapatan yang berbentuk uang, baik barang langsung maupun tidak langsung sebagai tanda imbalan dari perusahaan.

Sama halnya pada PT. Federal International Finance (FIF GROUP), Cabang Dumai juga terus berupaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam bekerja dengan tujuan karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka. Kompensasi adalah salah satu alternatif yang diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan serta dapat memotivasi karyawan untuk lebih giat dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan agar kemudian dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Berikut penulis lampirkan besaran insentif karyawan pada PT. Federal International Finance (FIF GROUP), Cabang Dumai pada tahun 2019-2023 :



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.

Tabel 1. 2
Besaran insentif karyawan berupa bonus tahunan
PT. Federal International Finance (FIF GROUP), Cab. Dumai Tahun 2019-2023

NO	Department	Persentasi jumlah insentif				
		2019	2020	2021	2022	2023
1	Branch Manager	100%	96%	95%	90%	90%
2	Rep. Inventory Coordinator	100%	96%	95%	90%	90%
3	Inventory General Service . SH	100%	96%	95%	90%	90%
4	Representative Head	100%	96%	95%	90%	90%
5	Marketing Head	100%	96%	95%	90%	90%
6	Marketing Office	100%	96%	95%	90%	90%
7	Collector Section Head	100%	96%	95%	90%	90%
8	Operation Support. SH	100%	96%	95%	90%	90%
9	Coll. Coordinator	100%	96%	95%	90%	90%
10	Field	100%	96%	95%	90%	90%
11	Remedial Coordinator	100%	96%	95%	90%	90%
12	General Section Head	100%	96%	95%	90%	90%
13	RI Coordinator	100%	96%	95%	90%	90%
14	Personal Coordinator	100%	96%	95%	90%	90%
15	Finance Coordinator	100%	96%	95%	90%	90%
16	Collateral	100%	96%	95%	90%	90%
17	Fidusia	100%	96%	95%	90%	90%
18	Cashier	100%	96%	95%	90%	90%

Sumber : PT. Federal International Finance , Cabang Dumai

Dilihat dari tabel data persentase pemberian insentif berupa bonus tahunan tetap karyawan periode tahun 2019-2023 diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pada tahun 2019 pemberian insentif berupa bonus tahunan karyawan sebesar 100% perjabatan atau setara dengan 1 kali gaji bulanan, pada tahun 2019 menurun menjadi 96%, pada tahun 2020 kembali mengalami penurunan menjadi 95%, pada tahun 2021 mengalami penurunan sebanyak 5% dari tahun 2020 yaitu menjadi 90%, kemudian



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

pada tahun 2022 tidak mengalami penurunan maupun kenaikan, sama seperti tahun 2021 yaitu sebesar 90%. Pemberian insentif yang tidak konsisten oleh perusahaan dapat menyebabkan kepuasan kerja karyawan ikut menurun yang akan memberikan dampak negatif kepada perusahaan.

Berdasarkan observasi yang penulis lakukan, permasalahan pemberian kompensasi pada PT. Federal International Finance (FIF GROUP), Cabang Dumai adalah kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan harapan karyawan terutama besaran insentif berupa bonus tahunan tetap yang setiap tahun menurun dikarenakan alasan yang tidak diketahui yang kemudian membuat karyawan merasa kekecewaan.

Menurut **(Marhumi & Nugroho, 2018)** Pemberian kompensasi berupa insentif merupakan salah satu faktor pendorong semangat kerja dan merupakan suatu alat penimbul motivasi serta mempunyai daya tarik dengan tujuan untuk membangun, memelihara dan memperkuat harapan-harapan karyawan bahwa dengan melakukan sesuatu mereka bisa mendapat imbalan berupa tambahan penghasilan di luar gaji pokok yang diberikan.

Berdasarkan observasi yang penulis lakukan pada PT. Federal International Finance (FIF GROUP), Cabang Dumai karyawan merasa berhak mendapatkan insentif berupa bonus tahunan tetap yang sesuai dengan pekerjaan yang telah mereka lakukan selain itu karyawan juga mengeluhkan perihal lingkungan kerja yang sangat padat dan beberapa

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

fasilitas yang sudah mulai rusak sehingga menghambat pekerjaan mereka. Hal ini dapat menyebabkan menurunnya kepuasan kerja dari karyawan.

Selain kompensasi berupa insentif, faktor lingkungan kerja juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan pekerjaan setiap hari kerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman, nyaman dan dapat membuat karyawan melakukan pekerjaan dengan optimal dan sebaik mungkin.

Gambar 1. 1
Keadaan Lingkungan Kerja Fisik
PT. Federal International Finance (FIF GROUP), Cab. Dumai



Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan, didapati bahwa, lingkungan kerja fisik yang terdapat pada PT. Federal International Finance (FIF GROUP), Cabang Dumai sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan salah satunya dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja yang nyaman. Sering kali ketidaknyamanan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 menjadi salah satu alasan para karyawan PT. Federal International Finance (FIF GROUP), Cabang Dumai tidak dapat meningkatkan produktivitas kerja dikarenakan tidak mendapatkan kepuasan kerja. Hal ini disebabkan oleh keadaan lingkungan kerja yang kurang mendukung, diantaranya adalah kebisingan dari suara printer kantor karena tidak ada sekat antara meja karyawan, ruang kerja yang sempit untuk melayani konsumen yang mengantri pembayaran kredit, serta ruangan kerja yang tidak terawat.

Menurut **(Sunarta, 2019)** Kepuasan kerja merupakan sikap (tindakan-kognisi), perasaan senang (ungkapan-afeksi), atau kesenjangan (gab) antara apa yang telah diperoleh dengan apa yang diharapkan. Sikap senang yang ditunjukkan oleh seseorang dalam bekerja merupakan ekspresi karena apa yang menjadi tanggungjawabnya telah dijalankan dengan baik dan merasa puas atas hasil kerjanya begitu juga sebaliknya.

Didukung oleh hasil penelitian **(Andriany, 2019)** yang menyatakan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja terbukti mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Repex Perdana Internasional (*Licensee of Federal Express*) Medan. Sedangkan berdasarkan hasil penelitian oleh **(Saputra, 2021)** menyatakan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap 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.

Kepuasan kerja dalam perusahaan sangat berpengaruh tidak hanya untuk pekerjanya namun juga untuk perusahaan. Kepuasan kerja diartikan sebagai suatu sikap seseorang, dimana banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan jumlah ganjaran yang dikerjakannya. Penelitian terdahulu oleh **(Robbins, 2002)** dalam (Negara, 2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif atau negatif yang dirasakan seseorang tentang pekerjaannya atau lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja mencerminkan seberapa baik kebutuhan dan keinginan karyawan dipenuhi melalui pekerjaan mereka. Dalam penelitiannya robbins menyebutkan bahwa imbalan yang sesuai dan lingkungan kerja yang mendukung berdampak pada kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah dan penelitian terdahulu yang telah penulis paparkan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Federal International Finance (FIF GROUP), Cabang Dumai, Provinsi Riau”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Federal International Finance (FIF GROUP), Cabang Dumai, 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. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Federal International Finance (FIF GROUP), Cabang Dumai, Provinsi Riau?
3. Apakah terdapat pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja fisik secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Federal International Finance (FIF GROUP), Cabang Dumai, Provinsi Riau?

1.3 Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah penulis paparkan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi secara parsial terhadap ke puasan kerja karyawan pada PT. Federal International Finance (FIF GROUP), Cabang Dumai, Provinsi Riau.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Federal International Finance (FIF GROUP), Cabang Dumai, Provinsi Riau.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja fisik secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Federal International Finance (FIF GROUP), Cabang Dumai, Provinsi Riau.

1.4 Manfaat penelitian

1. Bagi perusahaan, penelitian ini dapat digunakan sebagai informasi dan bahan pertimbangan terkait permasalahan pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan PT.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Federal International Finance (FIF GROUP), Cabang Dumai, Provinsi Riau.

2. Bagi penulis, penelitian ini dapat menambah pengetahuan penulis mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan serta dapat menambah pengetahuan penulis lebih dalam mengenai manajemen sumber daya manusia.
3. Bagi peneliti berikutnya, penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan dan bahan referensi untuk peneliti berikutnya mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan.

1.5 Sistematika penulisan

Dalam penulisan penelitian ini sistematika penulisan menggambarkan secara keseluruhan dari penelitian ini. Sistematika penulisan meliputi:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada BAB I ini penulis mengemukakan latar belakang masalah penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada BAB II ini penulis memberikan penjelasan mengenai penelitian terdahulu yang melandasi penelitian yang penulis lakukan. Pada bab ini juga berisikan hipotesis dan variabel penelitian.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini peneliti menguraikan lokasi penelitian, waktu penelitian, subjek penelitian, objek penelitian, ruang lingkup penelitian, teknik pengumpulan data serta pendekatan yang diambil dalam penelitian ini.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada BAB IV ini penulis memberikan gambaran serta Penjeasan mengenai sejarah singkat perusahaan, struktur perusahaan dan hal hal lain mengenai perusahaan tempat penelitian ini dilakukan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada BAB V ini penulis menguraikan hasil dari penelitian yang telah penulis lakukan.

BAB VI : PENUTUP

Pada BAB VI ini penulis menyimpulkan hasil dari penelitian yang telah penulis lakukan serta pada bab ini penulis juga menyertakan saran mengenai permasalahan pada perusahaan yang telah penulis teliti..

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Pengertian Manajemen

Manajemen adalah bidang studi yang terfragmentasi dan interdisipliner, dengan banyak cabang akademis. Manajemen mengacu pada proses mengkoordinasikan dan mengawasi tugas dan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini melibatkan administrasi sumber daya, termasuk manusia, keuangan, dan aset fisik, untuk memastikan bahwa sumber daya tersebut digunakan secara efektif dan efisien. Menurut (Al-Munawwir, 2013), kata manajemen berasal dari Bahasa Latin, yaitu dari asal kata manus yang berarti tangan dan agere yang berarti melakukan. Kata-kata itu digabung menjadi kata kerja manager yang artinya menangani. Hal ini sejalan dengan pendapat (Susan, 2019) dalam artikelnya juga menyatakan bahwa manajemen berasal dari kata management (bahasa Inggris) dengan kata kerja to manage yang berarti mengurus.

2.1.1 Unsur-unsur Dalam Manajemen

Unsur-unsur manajemen yang harus diperhatikan dalam proses manajemen meliputi:

- a. Man (Manusia): Manusia merupakan unsur terpenting dalam manajemen, karena melakukan proses manajemen dan memainkan peran penting dalam mencapai tujuan yang direncanakan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- b. Money (Uang): Uang merupakan unsur yang mendasari semua kegiatan dan perlu dikelola dengan bijak dan efisien.
- c. Material (Bahan): Material atau bahan baku merupakan unsur manajemen yang penting dalam produksi dan layanan. Manajemen sumber daya material melibatkan pengadaan, pengawasan, dan distribusi bahan baku sesuai kebutuhan produksi.
- d. Machine (Mesin): Mesin atau peralatan merupakan unsur manajemen yang memainkan peran penting dalam produksi dan layanan.
- e. Metode (Method): Metode merupakan unsur manajemen yang melibatkan pendekatan, teknik, dan sistem yang digunakan dalam proses produksi dan layanan. Manajemen metode melibatkan pengambilan keputusan tentang metode yang paling sesuai untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
- f. Pasar (Market): Pasar atau lingkungan eksternal merupakan unsur manajemen yang melibatkan faktor-faktor di luar organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja dan keberhasilan organisasi.

2.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang manajemen yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian sumber daya manusia (Husaini, 2021). Fokus utama



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

MSDM adalah mengelola sumber daya manusia dengan efektif, menjamin kepuasan individu dan organisasi (Arief, 2021). Hal ini mencakup fungsi manajerial, operasional, dan peran sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi (Arief, 2021).

Pelatihan sumber daya manusia merupakan bagian penting dari MSDM, karena sumber daya manusia yang dilatih dapat meningkatkan mutu lulusan. MSDM juga berperan dalam meningkatkan produktivitas kerja melalui pengelolaan manusia sebagai aset perusahaan (Diana, 2016). Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi melalui perencanaan, rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, kompensasi dan tunjangan, keselamatan dan kesehatan kerja, serta fungsi hubungan industrial.

2.2.1 Fungsi manajemen sumber daya manusia atau Human Resource Management (HRM)

Fungsi Utama Sumber Daya Manusia menurut Edwin dalam buku *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia* oleh Drs Ec Nurmansyah (2018) diantaranya:

- a. Perencanaan (Planning): Menyusun rencana atau program dalam menyediakan kebutuhan sumber daya manusia, termasuk analisis jabatan, perencanaan karier, dan perencanaan suksesi.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

- b. Pengorganisasian (Organizing): Mengatur struktur organisasi, desain jabatan, dan pembagian kerja.
- c. Pengarahan (Directing): Memberikan arahan, komunikasi, kepemimpinan, dan motivasi kepada karyawan.
- d. Pengendalian (Controlling): Melakukan pengawasan, evaluasi kinerja, dan pengendalian disiplin.
- e. Pengadaan (Procurement): Melakukan rekrutmen, seleksi, penempatan, dan orientasi karyawan.
- f. Pengembangan (Development): Memberikan pelatihan, pengembangan karyawan, dan perencanaan karier.
- g. Kompensasi (Compensation): Merancang sistem penggajian, insentif, dan benefit karyawan.
- h. Pengintegrasian (Integration): Mengelola hubungan industrial, keamanan kerja, dan kesehatan kerja.
- i. Pemeliharaan (Maintenance): Mengelola hubungan industrial, keamanan kerja, dan kesehatan kerja.
- j. Kedisiplinan (Discipline): Menerapkan aturan, sanksi, dan penyelesaian konflik. Fungsi-fungsi ini penting dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien, serta mendukung pencapaian tujuan perusahaan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Fungsi-fungsi ini penting dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien, serta mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

2.3 Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada organisasi yang lainnya (Armaniah, 2018), Kompensasi adalah semua bentuk pengajian atau ganjaran mengalir kepada pegawai dan timbul dari kepegawaiannya mereka. Desler dalam (Segoro, 2017). Bonus adalah salah satu insentif untuk pekerjaan dan cara bagi perusahaan untuk menunjukkan kepada pekerjanya bahwa perusahaan menghargai pekerjaan karyawannya.

2.3.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompensasi

Insentif karyawan dari perusahaan pada dasarnya tidak konsisten di setiap kuartal. Banyak elemen internal dan eksternal yang saling terkait, serta faktor eksternal, biasanya berkontribusi terhadap hal ini. (Subakti et al., 2022) menyebutkan ada 6 faktor yang berbeda yang dapat mempengaruhi kompensasi. Ke-6 faktor tersebut antara lain, yaitu:

1. Produktivitas.

Setiap bisnis ingin menghasilkan keuntungan. Baik keuntungan yang



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

berwujud maupun non-materiil dapat dihasilkan dari upaya ini. Oleh karena itu, bisnis perlu memperhitungkan produktivitas karyawan saat menghitung margin keuntungan mereka.

2. Kemampuan untuk membayar.

Pembayaran akan ditentukan oleh kemampuan keuangan perusahaan.

3. Kesiediaan untuk membayar.

Kebijakan kompensasi akan dipengaruhi oleh kemauan untuk membayar.

4. Permintaan tenaga kerja.

Struktur remunerasi akan dipengaruhi oleh jumlah tenaga kerja yang tersedia di pasar.

5. Organisasi/asosiasi karyawan.

Keberadaan asosiasi karyawan akan mempengaruhi praktik pengupahan.

6. Berbagai peraturan dan perundang-undangan.

Sistem pemerintahan yang lebih baik akan menghasilkan kerangka kerja legislatif yang lebih baik, khususnya di bidang tenaga kerja (karyawan) dan ketenagakerjaan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

2.3.2 Indikator-indikator yang mempengaruhi kompensasi

Menurut (Afandi, 2018) Indikator-indikator yang mempengaruhi kompensasi karyawan antara lain:

1. Upah dan Gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

2. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

3. Tunjangan

Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung organisasi, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

2.4 Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Menurut (Sedarmayanti, 2011) Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Selain itu, lingkungan kerja fisik dapat dibedakan menjadi 2 (dua) jenis, yaitu:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

1. Lingkungan fisik yang langsung mempengaruhi pekerja, seperti meja, kursi, meja, dan lain sebagainya.
2. Lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, seperti suhu, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, warna, dan lain-lain, kadang-kadang disebut sebagai lingkungan perantara atau lingkungan umum.

Menurut **(Norianggono, 2014)** Lingkungan kerja fisik didefinisikan sebagai sekumpulan faktor fisik dan merupakan suasana fisik yang ada di tempat kerja. Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik mengacu pada lingkungan yang dialami oleh karyawan pada tingkat visceral atau fisik dan yang mempengaruhi mereka saat mereka melakukan tugas mereka.

2.4.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik

(Robbins, 2017) menyebutkan beberapa elemen berikut sebagai faktor lingkungan kerja fisik:

1. Suhu

Suatu variable dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Memaksimalkan produktivitas adalah penting bahwa pegawai bekerja di suatu lingkungan dimana suhu diatur sehingga berada di antara rentang kerja yang dapat diterima setiap individu.

2. Kebisingan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Bukti tentang suara menunjukkan bahwa suara-suara yang konstan dapat diramalkan tidak menyebabkan penurunan prestasi kerja sebaliknya efek dari suara-suara yang tidak dapat diramalkan

memberikan pengaruh negatif dan gangguan konsentrasi karyawan.

3. Penerangan

Bekerja dengan ruang yang gelap akan menyebabkan ketegangan mata. Intensitas cahaya yang bagus tentu akan membantu pegawai dalam melakukan aktivitas kerjanya

4. Mutu Udara

Fakta yang tidak bisa diabaikan jika menghirup udara yang tercemar membawa efek yang merugikan pada Kesehatan pribadi. Udara yang tercemar dapat mengganggu kesehatan karyawan. Udara yang tercemar di lingkungan kerja dapat menyebabkan sakit kepala, mata perih, kelelahan, dan depresi.

2.4.2 Indikator-indikator Terkait Lingkungan Kerja Fisik

Adapun yang menjadi indikator dari lingkungan kerja fisik, **Sedarmayanti (2009)** menyatakan terdapat dua kategori, yaitu :

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti : pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya).



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, seperti : penerangan, kelembaban, kebisingan, warna, ruang gerak, keamanan bekerja dan lain-lain yang akan diuraikan sebagai berikut :

1. Penerangan Cahaya atau penerangan mempunyai manfaat yang besar bagi karyawan guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya cahaya atau penerangan yang terang tetapi tidak menyilaukan. Selain itu cahaya atau penerangan yang kurang jelas akan mempengaruhi kepuasan karyawan karena dapat mengganggu proses kerja pada karyawan.

2. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu di sekitarnya.

3. Bising

Kebisingan adalah bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan 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.

dilakukan dengan efisien sehingga produksi kerja meningkat. Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi, yang bisa menentukan tingkat gangguan terhadap manusia, yaitu : Lamanya kebisingan, Intensitas kebisingan, Frekuensi kebisingan.

4. Penggunaan Warna

Warna ruangan memiliki pengaruh terhadap gairah kerja dan semangat para karyawan. Warna ini berpengaruh terhadap kemampuan mata melihat objek dan memberi efek psikologis kepada para karyawan karena warna memiliki pengaruh besar terhadap perasaan seseorang. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, ceria atau sumpek dan lain-lain.

5. Ruang Gerak

Tata ruang kerja yang baik adalah tata ruang kerja yang dapat mencegah timbulnya gangguan keamanan dan keselamatan kerja bagi semua karyawan yang bekerja didalamnya. Barang-barang yang diperlakukan dalam ruangan kerja harus ditempatkan sedemikian rupa sehingga tidak



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

menimbulkan gangguan terhadap para karyawan. Ruang kerja hendaknya didesain sedemikian rupa sehingga memberikan kesan nyaman bagi para karyawan. Dengan adanya tempat kerja yang nyaman maka karyawan akan lebih meningkatkan kinerja pada suatu perusahaan.

6. Keamanan Bekerja

Keamanan yang diciptakan suatu perusahaan akan mewujudkan pemeliharaan karyawan dengan baik, namun keamanan bekerja ini tidak bisa diciptakan oleh pimpinan perusahaan. Keamanan bekerja akan tercipta bila semua elemen yang ada di perusahaan secara bahu-membahu menciptakan kondisi keamanan yang stabil. Keamanan kerja untuk sebuah kantor memang harus diperhatikan baik itu untuk keamanan terhadap peralatan yang digunakan dan keamanan lingkungan kerja. Lingkungan kerja harus memenuhi syarat-syarat keamanan dari orang-orang yang berniat jahat dan ruangan kerja yang aman dari aktivitas tamu dan pergerakan umum. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, 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.

memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

Berdasarkan pengertian di atas dapat ditegaskan bahwa lingkungan kerja yang baik dan bersih, cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan diharapkan dapat memberi semangat tersendiri bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan baik. Tetapi lingkungan kerja yang buruk, gelap dan lembab dikhawatirkan menimbulkan kelelahan sehingga menurunkan semangat dan kinerja para karyawan, pada akhirnya hasil produksi yang diharapkan tidak tercapai sebagaimana yang diharapkan.

2.5 Kepuasan Kerja Karyawan

2.5.1 Pengertian Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut **(Simanjuntak & Nadapdap, 2017)** kepuasan kerja merupakan cara pandang seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja tergantung sikap peroleh intrinsik dan ekstrinsik dan tergantung dari pandangan pemegang pekerjaan terhadap perolehan tersebut. Sedangkan menurut **(Robbins, 2013)**, Kepuasan Kerja adalah Suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang mengindikasikan perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Sikap (positif) yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan mereka dikenal sebagai "kepuasan kerja", dan ini merupakan hasil dari evaluasi



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

terhadap lingkungan kerja. Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap positif yang ditunjukkan oleh karyawan yang diperoleh dari hasil pekerjaan mereka.

2.5.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Herzberg dalam (Atmaja, 2022), terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, diantaranya sebagai berikut:

1. Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa karyawan pada perusahaan, dapat berupa gaji pokok, insentif, tunjangan, dan lainnya.

2. Promosi

Penaikkan jabatan pada karyaawan oleh perusahaan yang bertujuan meningkatkan pengalaman, pengetahuan, tugas dan wewenang dengan tingkat gaji dan level yang lebih tinggi.

3. Lingkungan kerja fisik dan non fisik

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan tersebut dalam menjalankan tugas yang dibebankannya. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi perilaku dan sudut pandang karyawan dalam menjalankan tugasnya.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

Karakteristik pekerjaan merupakan sifat yang melekat pada pekerjaan yang dirasakan oleh karyawan dan mempengaruhi kondisi psikologis karyawan. Dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan merupakan suatu gambaran pekerjaan bagi karyawan yang mampu mempengaruhi pandangan karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri. Hal tersebut akan dapat mempengaruhi kepuasan karyawan terkait atas pekerjaan seperti apa yang mampu dicapai oleh karyawan tersebut.

2.5.3 Indikator-indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Mangkunegara, 2015) mengemukakan bahwa indikator kepuasan kerja diantaranya yaitu :

1. Pekerjaan Itu Sendiri;

Kepuasan kerja dari pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan. Penelitian terbaru menemukan karakteristik pekerjaan dan kompleksitas pekerjaan menghubungkan antara kepribadian dan kepuasan kerja.

2. Tingkat Gaji;

Uang tidak hanya membantu orang memenuhi kebutuhan dasar, tetapi juga alat untuk memberikan kebutuhan kepuasan pada tingkat yang lebih tinggi.

3. Rekan Kerja dan 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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sifat alami dari kelompok atau tim kerja akan mempengaruhi kepuasan kerja. Pada umumnya, rekan kerja atau anggota tim yang kooperatif merupakan sumber kepuasan yang paling sederhana pada karyawan secara individu.

4. Kesempatan Promosi;

Kesempatan promosi adalah kesempatan yang diberikan oleh Perusahaan kepada karyawan untuk meningkatkan jabatan dan level karyawan.

2.6 Hubungan antara Kompensasi dengan Kepuasan Kerja

Kompensasi dan kepuasan kerja mempunyai hubungan yang sangat erat, jika kompensasi diberikan sesuai dengan harapan karyawan maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat dan berdampak baik bagi perusahaan. Hasil penelitian dalam jurnal **(Akhwanul Akmal & Ihda Tamini, 2020a)** menyatakan bahwa Kompensasi mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan.

2.7 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja

Para ahli pada umumnya membedakan antara dua kategori lingkungan kerja, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik (Sedarmayanti; 2001) dalam **(Sunuharyo dan Utami, 2016)**. Lingkungan fisik di tempat kerja yang dapat mempengaruhi pekerja baik secara langsung maupun tidak langsung secara kolektif



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

disebut sebagai lingkungan kerja fisik. Pada dasarnya, tingkat kepuasan kerja setiap orang adalah unik.

Menurut **(Simanjuntak & Nadapdap, 2017)** kepuasan kerja merupakan cara pandang seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja tergantung sikap peroleh intrinsik dan ekstrinsik dan tergantung dari pandangan pemegang pekerjaan terhadap perolehan tersebut. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, menurut **(Robbins, 2002)** :

1. Pekerjaan yang menuntut mental, yaitu pekerjaan yang memerlukan upaya kognitif dan perhatian yang intensif dalam jangka waktu yang lama.
2. Imbalan yang sesuai, yaitu imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai kompensasi atas pekerjaan mereka yang dirasa sepadan dengan usaha, kontribusi, dan kinerja mereka. Imbalan ini bisa berupa kompensasi finansial (gaji atau upah dan bonus atau insentif) maupun non-finansial (penghargaan, kesempatan pengembangan karir, fleksibilitas kerja) dan harus dirasakan adil oleh karyawan agar dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja.
3. Lingkungan kerja yang mendukung, yaitu kondisi dan suasana di tempat kerja yang memfasilitasi kinerja karyawan, kesejahteraan, dan kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang mendukung



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

mencakup berbagai aspek yang mempengaruhi pengalaman kerja karyawan sehari-hari, baik dari segi fisik maupun psikologis.

4. Rekan kerja yang mendukung, yaitu individu-individu dalam lingkungan kerja yang memberikan dukungan sosial, emosional, dan profesional kepada sesama karyawan. Rekan kerja yang mendukung memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif.

2.8 Pandangan Islam

Berikut adalah pandangan islam mengenai variabel yang digunakan dalam penelitian ini :

2.8.1 Pandangan Islam terkait Kompensasi

"Bekerja mencari rezeki yang halal adalah wajib bagi setiap Muslim" demikian sabda Nabi SAW. (HR. Bukhari dan Muslim) Ayat-ayat dan hadis-hadis tersebut menjelaskan bahwa umat Islam diperintahkan untuk bekerja oleh Allah, Rasul, dan sesama Muslim. Bekerja adalah salah satu hak Allah dan sarana untuk mendekatkan diri kepada-Nya. Dampak positif akan diakui dan dihargai untuk usaha yang baik baik di dunia maupun di akhirat.

Kompensasi adalah hasil dari kerja. Kompensasi di Indonesia setara dengan upah dan gaji. Namun, upah dan gaji hanyalah salah satu jenis pembayaran. Selain itu, masih ada penghargaan, keuntungan, tunjangan, dan lain sebagainya.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Organisasi harus menangani rencana kompensasi dengan tekun dan sesuai. Hal ini berkenaan dengan upah atau pembayaran untuk tenaga kerja, seperti yang Allah ta'ala nyatakan dalam Al-Qur'an:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنُتِيَ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

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

Hadits Nabi SAW:

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا
الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَفُهُ

Artinya :

*"Dari 'Abdullah ibn 'Umar berkata Rasulullah saw berkata Berikanlah kepada buruh upahnya sebelum keringatnya kering".*HR. Ibn Majah.

Dalam kitab Faithful Qodir Al Munawi berpendapat, *"Diharamkan menunda pemberian gaji padahal mampu menunaikannya tepat waktu. Yang dimaksud memberikan gaji sebelum keringat si pekerja kering adalah ungkapan untuk menunjukkan diperintahkannya memberikan gaji setelah pekerjaan itu selesai ketika si pekerja meminta walau keringatnya tidak kering atau keringatnya telah kering."* (Faidhul Qodir, 1: 718)

Nabi Shallallahu'alaihi Wasallam bersabda:

مَطْلُ الْغَنِيِّ ظُلْمٌ

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Perusahaan diharuskan untuk membayar pekerja ketika pekerja tersebut menyelesaikan shiftnya. Namun, hal ini tidak mengapa asalkan ada kesepakatan bersama bahwa upah akan dibayarkan setelah satu atau dua tahun. Karena Nabi *shallallahu 'alaihi wa sallam* bersabda sebagai berikut: “*Menunda penunaian kewajiban (bagi yang mampu) adalah kezaliman*” (HR. Al-Bukhari & Muslim)

المسلمون على شروطهم

“*Kaum muslimin wajib mematuhi persyaratan yang telah mereka sepakati.*” (Fatawa Al Lajnah Ad Daimah, 14: 390).

2.8.2 Pandangan Islam terkait Lingkungan Kerja Fisik

Sangat penting bagi manajemen dan kepemimpinan sebuah perusahaan untuk mempertimbangkan standar lingkungan kerja Islami. Berikut ini adalah prinsip-prinsip tempat kerja yang Islami:

1. Muhasabah, atau introspeksi Menilai tempat kerja merupakan hal yang mendasar untuk memahami manusia sebagai komponen dari lingkungannya. Adalah kewajiban kita sebagai manusia untuk menghormati hak-hak semua makhluk hidup untuk terus hidup, tumbuh, berkembang secara alamiah, dan memenuhi tujuan mereka diciptakan. Sebagai wujud rasa syukur kita kepada Allah SWT, manusia harus menjaga, melindungi, dan melestarikan lingkungan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

hidup secara keseluruhan. Hal ini merupakan contoh konkret dari pengelolaan lingkungan hidup.

2. Murroqobah (kedekatan dengan pencipta alam) Kewajiban moral kepada karyawannya terkait dengan prinsip muhasabah lingkungan kerja Islam.
3. Nilai Muaqobah, kualitas, serta kehidupan dan pekerjaan yang efektif ditentukan oleh gagasan ini, bukan kekayaan atau fasilitas material yang diinginkan seseorang, melainkan dengan menjalani kehidupan yang sederhana dan terhormat.
4. Kesatuan, atau Muhaddah Manusia tampaknya menjadi komponen penting dari kosmos. Karena ia menyatu dengan alam, ia peka terhadap apa yang terjadi di sana.

2.8.3 Pandangan Islam terkait Kepuasan Kerja

Gagasan tentang kepuasan kerja dari sudut pandang Islam

Kamus bahasa Arab mendefinisikan "kepuasan" sebagai memiliki akar kata "puas," yang dapat diterjemahkan ke dalam beberapa kata, seperti "*qana-ah*" (قَنَاءَةٌ), dan "*raḍiyah-riḍā*" (الرَّضَا). Kata "*shaba*" - "*isyba*" (شَبَعَ - اشْبَاع) menandakan "penuh", "puas", "merasa kenyang", dan "kepuasan fisik". Arti kata "*qana*" adalah "merasa puas, merasa cukup, merasa yakin, dan merasa rela." Arti kata "*riḍā*" adalah "puas, senang, rela akan sesuatu atau sebagian darinya." Dalam konteks

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

kepuasan kerja, kata *riḍā* ini lebih cocok untuk menggambarkan apa yang dimaksud dengan puas.

2.9 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Peneliti Terdahulu

No	Nama (tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian	Persamaan Penelitian
1.	Nensy Dwijayanti, A.A Sagung Kartika Dewi 2015 <i>E-Jurnal Manajemen Unud</i> , Vol. 4, No. 12, 2015: 4274 – 4301	PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM TIRTA MANGUTAMA BADUNG	Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang lebih kuat daripada kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.	a. Tempat Penelitian b. Sampel c. Populasi d. Waktu Penelitian e. Terdapat 2 variable independent	Persamaan pada variabel kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja
2.	Fitriah Nur Azizah, Prof. Dr. Margono, SE., SU. 2020	PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA (Studi pada PT. Yukbisnis Indonesia, Kota Baru Parahyangan, Bandung Barat)	Berdasarkan penelitian yang dilakukan di PT. Yukbisnis Indonesia, ditemukan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian tersebut juga menyimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh kompensasi	a. Tempat Penelitian b. Sampel c. Populasi d. Waktu Penelitian e. variabel Y dan Z sebagai variabel intervening	Persamaan pada variabel kompensasi dan lingkungan kerja serta 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.

No	Nama (tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian	Persamaan Penelitian
			dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.		
	Rifany Cahya Saladika, Ginanjar Syamsuar 2020 Jurnal Manajemen STEI Vol. 03 No. 01, Maret 2020 29	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi (Studi Kasus pada PT Saekindo Sakti Jakarta Utara)	terdapat pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja melalui motivasi pada PT. Saekindo Sakti Jakarta Utara	a. Tempat Penelitian b. Sampel c. Populasi d. Waktu Penelitian	Persamaan pada variabel kompensasi dan lingkungan kerja serta kepuasan kerja
4.	Titi Riansari, Achmad Sudiro Rofiaty 2012 JAM: Jurnal Aplikasi Manajemen Vol10 No.04 (2012_)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional, TbkCaban g Malang)	Tidak terdapat pengaruh langsung yang signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, namun terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan dari lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja melalui kinerja karyawan. Tampaknya perantara (intervening) sangat diperlukan untuk pengaruh kinerja karyawan terhadap kepuasan kerja. Terdapat pengaruh langsung yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.	a. Tempat Penelitian b. Sampel c. Populasi d. Waktu Penelitian e. Metode Statistik Inferensial f. menggunakan Generalize Structural Component Analysis (GSCA).	Persamaan pada variabel kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja
	Dewi Andriany 2019 Proseding Seminar Nasional	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Repex	Hasil penelitian menunjukkan pertama bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan	a. Tempat Penelitian b. Sampel c. Populasi d. Waktu Penelitian	Persamaan pada variabel kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

No	Nama (tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian	Persamaan Penelitian
2	Kewirausahaan, 1(1), 2019, hal 392-398	Perdana Internasional (Licensee of Federal Express) of Medan	kerja, kedua lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan ketiga kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.	e. analisis regresi linier berganda	kerja

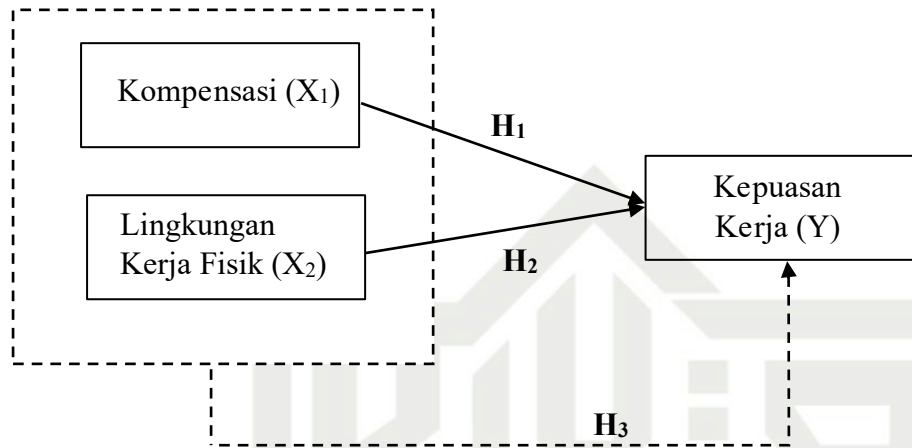
2.10 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiono (2019) dalam (Syahputri et al., 2023) kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan beragam aspek yang sudah diidentifikasi. Kerangka berpikir ini menjelaskan hubungan dan keterkaitan antar variabel. Kerangka pemikiran akan menjelaskan secara teoritis hubungan antar variabel yang diteliti. Maka dari itu pada penelitian ini, kerangka pemikiran akan menjelaskan hubungan antar variabel independent yaitu pengaruh Kompensasi (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) terhadap variabel dependent yaitu Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada PT. Federal International Finance (FIF GROUP), Cabang Dumai Provinsi Riau. Kerangka pemikiran pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar 2.1 berikut :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran



Sumber : (Yafiz & Lubis, 2023)

Keterangan :

—————> : Hubungan se cara parsial

.....> : Hubungan se cara simultan

X₁ : Kompe nsasi

X₂ : Lingkungan Kerja Fisik

Y : Ke puasan Kerja Karyawan

2.11 Konsep Operasional Variabel

Dalam penelitian, variabel adalah karakteristik, angka, atau kuantitas apa pun yang dapat diukur atau dihitung dalam penyelidikan eksperimental. Konsep operasional variabel mengacu pada bagaimana peneliti mendefinisikan dan mengukur variabel dalam sebuah penelitian.

Variabel-variabel dalam penelitian ini adalah :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Variabel independent :

X_1 = Kompensasi

X_2 = Lingkungan Kerja Fisik

Variabel dependent :

Y = Kepuasan Kerja Karyawan

Tabel 2.2
Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Kompensasi (X_1)	Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang baik langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. (Afandi, 2018)	a. Gaji b. Insentif c. Tunjangan (Afandi, 2018)	Linkert
2	Lingkungan Kerja Fisik (X_2)	lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. (Sedarmayanti, 2011)	a. Keadaan udara b. Kebisingan c. Keamanan d. Ruang gerak e. Pencahayaan atau penerangan f. Penata ruang (Sedarmayanti, 2011)	Linkert



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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	Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.. (Mangkunegara, 2015).	a. Pekerjaan itu sendiri b. Tingkat gaji c. Rekan kerja dan atasan d. Kesempatan promosi (Mangkunegara, 2015).	Linkert
---	-----------------------------	---	--	---------

2.12 Hipotesis

Menurut (Creswell & Creswell, 2018) Hipotesis adalah pernyataan formal menyajikan hubungan yang diharapkan antara variabel independen dan variabel dependent, sedangkan menurut (Abdullah, 2015) Hipotesis adalah jawaban sementara yang hendak diuji kebenarannya melalui penelitian. Berdasarkan uraian definisi dari beberapa ahli, bisa ditarik kesimpulan bahwa dalam hipotesis terdapat beberapa komponen penting yakni dugaan sementara, hubungan antar variabel dan uji kebenaran. Hipotesis adalah bagian terpenting dalam penelitian yang harus terjawab sebagai kesimpulan penelitian itu sendiri. Hipotesis sendiri bersifat dugaan.

Hasil penelitian dalam jurnal (Akhwanul Akmal & Ihda Tamini, 2020) menyatakan bahwa Kompensasi mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan. Dalam jurnal (Agathanisa & Prasetyo, 2018) juga menyatakan bahwa Kompensasi mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan. Dan juga dalam jurnal (Veriyani & Prasetyo, 2018)



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan.

Dari penelitian terdahulu, maka peneliti dapat merumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₁ : Diduga Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Federal International Finance (FIF GROUP), Cabang Dumai, Provinsi Riau.

Dalam jurnal (**Kurniati, 2020**) menunjukkan hasil bahwa Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan tetapi tidak signifikan. Sedangkan dalam jurnal (**Irma & Yusuf, 2020**) menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan. Dalam jurnal (**Pangestu et al., 2017**) menyatakan bahwa Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu, maka peneliti dapat merumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₂ : Diduga Lingkungan kerja fisik berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan kerja karyawan PT. Federal International Finance (FIF GROUP), Cabang Dumai, Provinsi Riau.

Dalam jurnal (**Riansari & Sudiro**) menyatakan bahwa Kompensasi dan Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan. Dalam jurnal (**Andriany, 2019**)



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

menyatakan bahwa Kompensasi dan Lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan. Dalam jurnal **(Yasa & Utama)** menyatakan bahwa Kompensasi dan Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu, maka peneliti dapat merumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₃ : Diduga Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Federal International Finance (FIF GROUP), Cabang Dumai, Provinsi Riau.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Federal International Finance (FIF GROUP), Cabang Dumai, Provinsi Riau yang beralamat di Jl. Jendral Sudirman, Bintan, Kec. Dumai Timur, Kota Dumai Provinsi Riau dan objek pada penelitian ini yaitu karyawan PT. Federal International Finance (FIF GROUP), Cabang Dumai, Provinsi Riau. Waktu Penelitian adalah pada bulan Desember 2023 hingga selesai.

3.2 Pendekatan Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2018) metode Kuantitatif adalah metode yang memiliki masalah dalam penelitian harus sudah ada dan jelas serta metode ini menggambarkan hasilnya dengan berupa angka-angka. Metode ini digunakan untuk mempelajari populasi atau sample tertentu dan mengumpulkan data dengan menggunakan instrumen penelitian dan menganalisis data secara statistik untuk menguji hipotesis.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Data Primer

Menurut (Pramiyati et al., 2017) data primer adalah sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli. Penggunaan data primer umumnya untuk menghasilkan informasi yang mencerminkan kebenaran, sehingga informasi yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

dihasilkan dapat berguna dalam pengambilan Keputusan

3.3.2 Data Sekunder

Menurut (Jannah et al.,2021) Data sekunder, yaitu data pelengkap yang diperoleh dari laporan-laporan, dokumen-dokumen, buku teks, baik pada instansi maupun pada perpustakaan yang berhubungan dengan masalah yang dibahas..

3.4 Populasi dan Sampel Penelitian

3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2015), populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek. Objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Federal International Finance (FIF GROUP), Cabang Dumai, Provinsi Riau yang berjumlah 49 karyawan tetap pada tahun 2023.

3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2018), sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi tersebut, misalnya karna keterbatasan dana, tenaga dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Sampel yang diambil harus benar benar representif (mewakili). Adapun Teknik pengambilan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

sampel dalam penelitian ini menggunakan pendekatan non probability sampling dengan Teknik sampling jenuh.

Menurut **(Sugiyono, 2010)** sampling jenuh merupakan Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan dengan sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah relative kecil kurang dari 30 orang atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang kecil. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah 49 orang karyawan tetap tahun 2023 pada PT. Federal International Finance (FIF GROUP), Cabang Dumai, Provinsi Riau..

3.5 Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Kuesioner

Menurut **(Sugiyono ,2016)** Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner disebar kepada sampel yang telah ditentukan yaitu 49 orang karyawan tetap PT. Federal International Finance (FIF GROUP), Cabang Dumai, Provinsi Riau.

3.5.2 Observasi

Menurut **(Uswatun Khasanah, 2020)** observasi merupakan sebuah kegiatan pengamatan langsung terhadap suatu objek yang ada dilingkungan baik yang sedang berlangsung atau masih 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.

tahap yang meliputi berbagai aktivitas perhatian terhadap suatu kajian objek yang menggunakan pengindraan dan merupakan dari suatu tindakan yang dilakukan secara sengaja atau sadar dan juga sesuai urutan. Observasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi tidak langsung (Indirect Observation) yang mana observasi ini melibatkan penggunaan dokumentasi dan catatan tertulis untuk menganalisis perilaku atau peristiwa yang telah terjadi.

3.6 Teknik Analisa Data

Analisis data adalah sebuah proses pemeriksaan, pembersihan, transformasi dan pemodelan data dengan tujuan menemukan informasi yang berguna, menginformasikan kesimpulan dan mendukung pengambilan kesimpulan. Seperti yang dikemukakan oleh **(Sugiyono, 2017)** bahwa teknik analisis data adalah cara yang digunakan berkenaan dengan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan penyajian hipotesis yang diajukan dalam penelitian. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah teknik deskriptif kuantitatif.

Analisis dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Menurut **(Arikunto, 2010)**, Metode deskriptif adalah metode yang membandingkan antara kenyataan yang sebenarnya dengan teori – teori yang ada hubungannya dengan permasalahan guna menarik suatu kesimpulan dan ditabulasikan dalam bentuk

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Pengukuran yang digunakan untuk mengukur tanggapan responden dalam penelitian ini adalah menggunakan skala linkert. Skala linkert adalah skala yang didasarkan tas penjumlahan setiap responden dalam merespon pertanyaan - pertanyaan berkaitan dengan indikator dari variasi yang diukur, maka jawaban dari kuisisioner diberi skor sebagai berikut :

Tabel 3.6. 1
Kriteria Skor Penilaian

No	Keterangan	Nilai
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : (Sugiyono, 2013)

Variabel yang akan dijabarkan yang menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak ukur untuk menyusun item item instrumen yang berupa pertanyaan.

3.6.1 Uji Kualitas Data

Ketepatan penelitian suatu hipotesis sangat tergantung pada kualitas data yang dipakai. Kualitas data dalam pengujian tersebut adalah kualitas data penelitian yang ditentukan oleh instrument yang digunakan untuk mengumpulkan data untuk

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

menghasilkan hasil yang berkualitas.

3.6.2 Uji Validitas Data

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pola kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. (Ghazali, 2005). Dalam pengujian yang dilakukan peneliti untuk menghasilkan kualitas data layak atau tidak layaknya suatu data yang diangkat maka peneliti mengaitkan data, faktor dengan metode validitas yaitu korelasi antara skor butir pertanyaan dengan total skor kontruk atau variabel, masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat kevalidanya dari corrected item-total correlation.

Kuesioner data dikatakan valid jika corrected item-total correlation memiliki nilai korelasi > 0.3 atau 30%. Dengan demikian maka item yang memiliki korelasi $> 0,3\%$ dikategori valid, sedangkan item yang memiliki korelasi $< 30\%$ dikategorikan tidak valid dan akan disisihkan dari analisis selanjutnya.

3.6.3 Uji Reabilitas

Uji realiabilitas dilakukan dalam sebuah penelitian dengan maksud untuk mengetahui seberapa besar tingkat keabsahan sehingga dapat menghasilkan data yang memang benar – benar sesuai dengan kenyataan dan dapat digunakan berkali – kali pada waktu yang berbeda. (Ghozali,2005:41).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Kuesioner dikatakan andal (reliabel) jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji coba terhadap butir pertanyaan yang valid dilakukan untuk mengetahui keandalan butir pertanyaan tersebut dengan bantuan program SPSS. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach's alpha (a). variabel dikatakan reliabilitas jika nilai Cronbach's alpha $> 0,6$.

3.6.4 Uji Normalitas Data

Pengujian ini dilakukan dengan mengamati histogram atas nilai residual dan grafik normal probability plot. Deteksi dengan menilai penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dan grafik.

Dasar pengambilan keputusan :

- a) Jika data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.6.5 Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan terbebas dari bias yang mengakibatkan hasil regresi yang diperoleh tidak valid dan akhirnya hasil regresi tersebut tidak dapat dipergunakan sebagai dasar untuk menguji hipotesis dan penarikan kesimpulan, maka digunakan asumsi klasik.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

3.6.6 Uji Autokorelasi

Autokorelasi adalah hubungan yang terjadi diantara anggota-anggota dari serangkaian pengamatan yang tersusun dalam rangkaian waktu (crosssection series). Penyimpangan asumsi ini biasanya muncul pada observasi yang menggunakan time series data. Konsekuensi dari adanya autokorelasi dalam suatu model regresi adalah varians sampel tidak dapat menggambarkan varians populasinya. Sehingga model regresi yang dihasilkan tidak dapat digunakan untuk menaksir nilai variabel dependen pada nilai variabel independen. Untuk menentukan ada tidaknya autokorelasi dapat dilakukan dengan uji durbin-watson dengan menggunakan aplikasi SPSS, dimana : (Ghozali, 2005)

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

3.6.7 Uji Multikolinearitas

Multikolonearitas adalah keadaan dimana variabel – variabel independen dalam persamaan regresi mempunyai korelasi (hubungan) erat satu sama lain. Tujuannya adalah untuk menguji



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

apakah model regresi yang baik harus terbatas dari multikolinearitas untuk setiap variabel independennya atau yang tidak terjadi korelasi diantara independent. Identifikasi keberadaan multikolinearitas ini didapat didasarkan pada nilai tolerance and inflation factor (VIF).

3.6.8 Uji Heteroskedastisitas

Tujuannya adalah untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari 1 pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola pada grafik dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksikan dan sumbu X adalah residual (Y prediksi-Y sesungguhnya). (Ghozali, 2005).

3.6.9 Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam menganalisis data, penulis menggunakan analisa data deskriptif kuantitatif, yaitu suatu cara menjelaskan hasil penelitian yang ada dengan menggunakan persamaan rumus matematis dan menghubungkannya dengan teori – teori yang ada, kemudian ditarik kesimpulan. Untuk mengetahui besarnya pengaruh dari variabel-variabel maka digunakan metode regresi linier berganda yaitu suatu alat ukur mengenai hubungan yang terjadi antara variabel terikat dengan dua atau lebih variabel bebas. Formula untuk regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana : Y = Variabel Terikat (dependen), Kepuasan Kerja
 X1 = Variabel Bebas (independen), Kompensasi.
 X2 = Variabel Bebas (independen), Lingkungan kerja.
 a = Nilai Konstanta
 b = Nilai Koefisien Regresi
 e = Error (Faktor Pengganggu)

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

Sangat Setuju (SS) dengan skor	: 5
Setuju (S) dengan skor	: 4
Kurang Setuju (KS) dengan skor	: 3
Tidak Setuju (TS) dengan skor	: 2
Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor	: 1

Agar dapat mengambil kesimpulan dan sejauh mana pengaruh variabel independen terhadap dependen, maka terlebih dahulu penulis akan menggunakan beberapa uji-uji.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3.7.1 Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersamaan berpengaruh terhadap variabel dependen. Analisis Uji F dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel dengan tingkat kepercayaan alpha yang ditentukan adalah 10%. Membandingkan F hitung dengan F tabel yaitu apabila F hitung > F tabel maka H_0 ditolak dan H_a di terima. Berarti bahwa variabel independen secara bersamaan mempunyai pengaruh terhadap variabel dependent. Sebaliknya, apabila F hitung < F tabel maka H_0 diterima dan H_a di tolak. Hasilnya tidak signifikan yang berarti bahwa variabel independen secara bersamaan tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel.

3.7.2 Uji Parsial (Uji t)

Untuk menentukan koefisien spesifikasi yang mana tidak sama dengan nol, uji tambahan diperlukan yaitu dengan menggunakan Uji t. Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi dependen (Ghozali, 2005). Pengujian ini dilakukan dengan tingkat signifikan sebesar 5% dan degree of freedom (df) $n - k - 1$ membandingkan t hitung dengan t tabel. Jika t hitung > t tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti bahwa variabel independen mempunyai pengaruh bermaksa



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

terhadap variabel dependen. Sebaliknya apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak berarti bahwa variabel independen tidak mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel dependen.

3.7.3 Uji Koefisien Determinan

Koefisien determinan (R^2) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan seberapa besar persentase variabel – variabel independen. Semakin besar koefisien determinasinya, maka semakin baik variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Dengan demikian regresi yang dihasilkan baik untuk mengistimasi nilai variabel dependen.

Begitu juga untuk mengetahui variabel independen yang paling berpengaruh terhadap variabel dependen dilihat dari koefisien korelasi parsial. Variabel independen yang memiliki koefisien korelasi parsial yang paling besar adalah variabel independen yang paling berpengaruh terhadap variabel dependen.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat Objek Penelitian

Federal International Finance (FIFGROUP) adalah perusahaan pembiayaan yang didirikan pada tahun 1989 oleh Astra yang menyediakan fasilitas pembiayaan konvensional dan syariah bagi konsumen yang ingin membeli sepeda motor Honda. FIFGROUP terus berkembang dengan menambahkan rangkaian produk pembiayaan yang luas untuk memenuhi berbagai keperluan pelanggan, yang dilakukan dengan menerapkan manajemen risiko yang terintegrasi.

Salah satu prioritas utama dalam focus kerja FIF adalah intensifikasi jaringan distribusi dengan mengutamakan sinergi dan hubungan antar fungsi dengan mitra kerja baik dalam lingkungan jaringan bisnis Astra, Honda Sales Operation, dealer otomotif dan lainnya. FIF Group menawarkan rangkaian fasilitas pembiayaan untuk memenuhi berbagai kebutuhan pelanggan. Kontribusi portofolio terbesar berasal dari pembiayaan motor Honda dengan merek dagang FIFASTRA.

Pada akhir tahun 2017, FIF Group mengelola jaringan penjualan dengan 196 kantor cabang dan 416 titik layanan untuk menghadirkan standar layanan terbaik dan jangkauan pelanggan yang luas di seluruh penjuru Indonesia. Akses distribusi juga dioptimalkan melalui pengembangan jaringan bisnis kemitraan, antara lain dengan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

dealer/jaringan ritel/ATPM, untuk pengadaan armada sepeda motor yang memberikan kontribusi nilai pembiayaan dalam jumlah besar dengan tingkat risiko yang terkendali.

Filosofi PT FIF Group (Catur Dharma) :

1. Menjadi milik yang bermanfaat bagi bangsa dan Negara
2. Memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan
3. Menghargai individu dan membina kerja sama
4. Senantiasa berusaha mencapai yang terbaik

Saat ini berdasarkan peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 29/POJK.05/2014, maka bidang usaha FIF Group adalah:

1. Pembiayaan Investasi
2. Pembiayaan Modal Kerja
3. Pembiayaan Multiguna, Sewa Operasi (operating Lease) atau kegiatan berbasis fee
4. Pembiayaan syariah meliputi pembiayaan jual beli, pembiayaan investasi atau pembiayaan jasa dilakukan dengan akad berbasis syariah
5. Pembiayaan lain berdasarkan persetujuan Otoritas Jasa keuangan

PT FIF Group bergerak di bisnis layanan pembiayaan dengan nama merek 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. FIFASTRA yaitu Jasa layanan pembiayaan sepeda motor Honda, baik motor baru maupun bekas berkualitas.
2. SPEKTRA yaitu jasa layanan pembiayaan multiguna untuk menjawab berbagai kebutuhan masyarakat, mulai dari alat elektronik, perabot rumah tangga, furniture, dan kebutuhan lainnya.
3. DANASTRA diluncurkan untuk menjawab kebutuhan publik untuk solusi pembiayaan dalam mengembangkan bisnis dan modal kerja serta untuk pembiayaan multiguna.
4. AMITRA bentuk promosi produk perjalanan religious unggulan dalam bentuk Umroh Reguler, Umroh plus, dan Haji. Semua akad dalam AMITRA berbasis syariah.

PT FIF Group hadir untuk mengakomodir keanekaragaman kebutuhan masyarakat Indonesia dengan senantiasa berpegang pada prinsip inovasi dan kreativitas —Mengubah tantangan menjadi peluang adalah landasan pemikiran yang membuat FIF Group terus berkembang.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

4.2 Visi PT. FIF GROUP

1. Menjadi salah satu perusahaan dengan pengelolaan terbaik di Asia Pasifik dengan penekanan pada pertumbuhan yang berkelanjutan dengan pembangunan kompetensi melalui pengembangan sumber daya manusia struktur keuangan yang solid, kepuasan pelanggan dan efisiensi
2. Menjadi perusahaan yang mempunyai tanggung jawab sosial serta ramah lingkungan

4.3 Misi PT. FIF GROUP

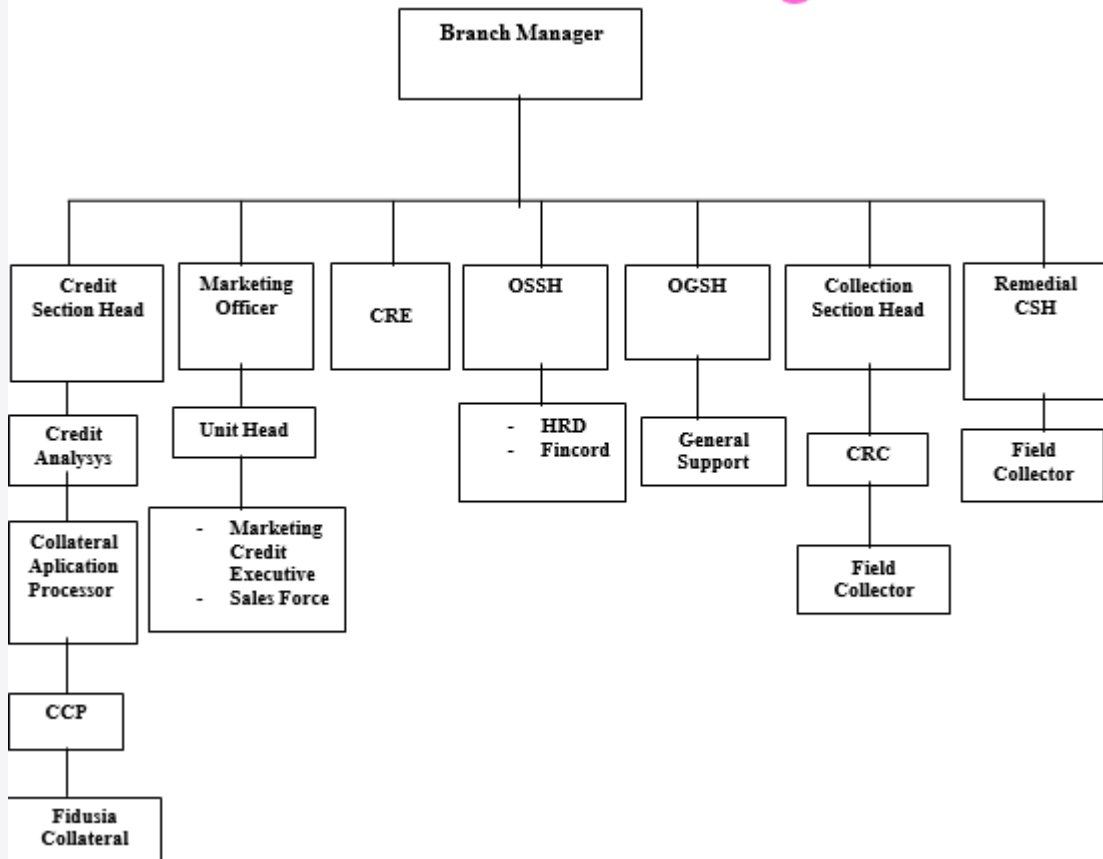
Sejahtera bersama bangsa dengan memberikan nilai terbaik kepada stakeholder.

4.4 Struktur Organisasi PT. FIF Group (Federal International Finance)

Struktur organisasi PT. Federal International Finance (FIF GROUP)

Cabang Dumai, Provinsi Riau dapat dilihat pada gambar 4.1 berikut :

Gambar 4. 1
Struktur Organisasi PT. FIF GROUP Cabang Dumai



Sumber : PT. FIF GROUP Cabang Dumai

4.5 Produk PT. FIF GROUP

4.5.1 FIFASTRA

FIFASTRA adalah merek dari PT FIF Group yang bergerak pada bidang pembiayaan sepeda motor, baik sepeda motor baru atau pun bekas berkualitas. Pembiayaan motor baru oleh FIFASTRA merupakan pembiayaan resmi untuk sepeda motor merek Honda, dimana FIFASTRA bekerja sama dengan ribuan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

dealer Honda di seluruh Indonesia. Corporate Financing FIFASTRA tidak hanya melayani pembiayaan individual, namun juga dengan corporate dengan rate yang bersaing.

Pembiayaan sepeda motor bekas berkualitas, dimana kualitas ditandai dengan adanya kartu garansi servis resmi dari FIFASTRA. Setiap motor bekas yang dibiayai FIFASTRA telah melalui proses rekondisi dengan tenaga mekanik yang professional dengan standard kualitas yang sudah teruji.

Kelebihan dari pembiayaan dari produk FIFASTRA adalah :

1. Cepat, dimana proses persetujuan hanya dengan waktu 90 menit.
2. Mudah, dokumen cukup hanya dengan KK dan KTP. Lalu membayar angsuran di berbagai tempat seperti, ATM BCA, BRI, BTN, BNI, Kantor Pos, Indomaret, Dealer Motor Honda yang memiliki kasir FIFGroup serta seluruh kantor cabang FIFGroup seluruh Indonesia.
3. Aman, asuransi motor dari Asuransi Astra, lalu BPKB disimpan ditempat yang aman.
4. Untung, program menarik dan menguntungkan sepanjang tahun, paket kredit menarik untuk konsumen setia FIF Group, pembiayaan secara syariah.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

4.5.2 SPEKTRA

SPEKTRA adalah brand pembiayaan milik FIFGROUP yang melayani kredit elektronik, perabot rumah tangga/ furnitur, dan gadget. Layanan pembiayaan dari SPEKTRA dapat ditemukan di banyak toko elektronik, furniture, dan gadget. Setiap bulannya, SPEKTRA melayani lebih dari 70 ribu orang konsumen.

Kelebihan dari pembiayaan dari produk SPEKTRA adalah :

1. Cepat, instan approval bagi customer yang pernah mengajukan pembiayaan sebelumnya di SPEKTRA.
2. Mudah, dokumen cukup dengan KTP dan KK, bayar angsuran di berbagai tempat seperti BCA, BRI, alafamart, di took elektronik, perabot bisa ditemui lebih dari 3.200 toko rekanan SPEKTRA baik tradisional maupun modern seperti Giant, Hypermart, Carrefour dll.
3. Menarik, potongan angsuran kredit, DP Rp. 0-, hadiah langsung untuk setiap pengajuan kredit dll.
4. Untung, Jaringan toko rekanan yang bekerja sama hadir dari sabang sampai papua, terdiri dari toko retail traditional dan modern channel seperti Giant, Hypermart, Electronic City, Carrefour, dsb.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

4.5.3 DANASTRA

DANASTRA merupakan merek usaha dari FIF Group yang bergerak di bidang pembiayaan multiguna. DANASTRA hadir untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. DANASTRA merupakan solusi pembiayaan multiguna yang tepat dalam membantu memenuhi kebutuhan masyarakat. Mulai dari kesehatan, pendidikan, renovasi modal nikah, kendaraan, liburan dan segala macam kebutuhan lainnya.

DANASTRA menjadi solusi pembiayaan yang membantu masyarakat dalam membangun atau mengembangkan usahanya. Memenuhi modal kerja berupa bahan baku serta perlengkapan usaha demi mendukung produktivitas masyarakat. Kelebihan dari pembiayaan dari produk DANASTRA adalah :

1. Cepat, proses persetujuan 30 menit.
2. Mudah, dokumen cukup hanya dengan KK dan KTP serta buku BPKB. Lalu membayar angsuran di berbagai tempat seperti, ATM BCA, BRI, BTN, BNI, Kantor Pos, Indomaret, dsb.
3. Aman, BPKB disimpan ditempat yang aman.
4. DANASTRA menyediakan pengajuan online dan offline.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

4.5.4 AMITRA

AMITRA merupakan Platform Syariah yang dikelola FIF Group untuk menciptakan dan menggarap potensi market Syariah. Pembiayaan perjalanan religi AMITRA melayani pembiayaan perjalanan seperti Umroh Reguler, Umroh Plus, dan Haji yang sesuai dengan syariah Islam dan fatwa-fatwa dewan syariah nasional MUI. Disini juga melayani pembiayaan sepeda motor baru Honda dan bekas dengan akad berbasis syariah.

Kelebihan dari pembiayaan dari produk AMITRA adalah :

1. Tenang dan Nyaman, dengan menggunakan pembiayaan syariah AMITRA, konsumen akan lebih merasa tenang dan nyaman karena sesuai dengan fatwa-fatwa Dewan Syariah Nasional MUI
2. Mudah, dokumen cukup hanya dengan KK dan KTP. Lalu membayar angsuran di berbagai tempat seperti, ATM BCA, BRI, BTN, BNI, Kantor Pos, Indomaret, dsb.

Metode pembayaran di AMITRA memiliki dua metode yakni konvensional dan syariah. Masing-masing memiliki keunggulan tersendiri. Pembiayaan syariah di FIF Group telah ada sejak tahun 2005 dibawah pengawasan DSN MUI, sehingga berbagai penghargaan telah diraih.

Dasar hukum dari jasa AMITRA adalah sebagai berikut:

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

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

1. Fatwa DSN-MUI No. 4/2000**Fatwa Pembiayaan Murabahah**

Lembaga Keuangan Syariah (LKS) membiayai sebagian atau seluruh harga pembelian barang yang telah disepakati kualifikasinya. Lembaga Keuangan Syariah (LKS) kemudian menjual barang tersebut kepada pelanggan (pemesan) dengan harga jual senilai harga beli plus keuntungannya

2. Fatwa DSN-MUI No. 23/2002**Fatwa Potongan Pelunasan Dalam Murabahah:**

Jika pelanggan dalam transaksi Murabahah melakukan pelunasan pembayaran tepat waktu atau lebih cepat dari waktu yang telah disepakati, Lembaga Keuangan Syariah (LKS) boleh memberikan potongan dari kewajiban pembayaran tersebut, dengan syarat tidak diperjanjikan dalam akad

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. Fatwa DSN-MUI No. 17/ 2000

Fatwa Sanksi Atas Pelanggan Mampu Yang Menunda Pembayaran:

Sanksi didasarkan pada prinsip ta'zir, yaitu bertujuan agar pelanggan lebih disiplin dalam melaksanakan kewajibannya Dana yang berasal dari denda diperuntukkan sebagai dana sosial

4. Fatwa DSN-MUI No. 16/2000

Fatwa Diskon Dalam Murabahah:

Jika dalam jual beli Murabahah Lembaga Keuangan Syariah (LKS) mendapat diskon dari supplier, harga sebenarnya adalah harga setelah diskon, karena itu, diskon adalah hak pelanggan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Federal International Finance (FIF GROUP) Cabang Dumai, Provinsi Riau dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Federal International Finance (FIF GROUP) Cabang Dumai, Provinsi Riau.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, Lingkungan Kerja Fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Federal International Finance (FIF GROUP) Cabang Dumai, Provinsi Riau. Hal ini dibuktikan dari hasil uji Thitung dengan nilai Thitung sebesar 2.182 dengan signifikansi 0.034.
3. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Federal International Finance (FIF GROUP), Cabang Dumai, Provinsi Riau. Hal ini dibuktikan dari hasil uji Fhitung dengan nilai Fhitung sebesar 26.439 dengan signifikansi 0.000.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan dalam penelitian ini, maka terdapat beberapa saran pelengkap yaitu sebagai berikut :

1. Saran teoritis

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijelaskan, maka saran teoritis pada penelitian ini adalah hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi bagi peneliti selanjutnya agar dapat mengembangkan penelitian sejenis dengan menambah variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seperti pengembangan karier, penempatan yang tepat dan lain-lain.

2. Saran Praktis

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan dalam penelitian ini, maka terdapat beberapa saran pelengkap yaitu sebagai berikut :

a. Bagi perusahaan

1. Manajemen perusahaan harus meningkatkan sistem pemberian kompensasi kepada karyawan dan juga perusahaan harus semakin meningkatkan penyesuaian besaran insentif yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi tidak hanya itu, karyawan harus memberikan upah yang adil dan layak sesuai dengan hasil kerja karyawan sehingga karyawan merasa diperhatikan dan merasa nyaman akan pekerjaan mereka di



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

perusahaan serta merasa puas bekerja pada perusahaan yang akan semakin memberikan dampak yang positif bagi perusahaan.

2. Lingkungan kerja yang kurang nyaman pada perusahaan berdampak pada kepuasan kerja karyawan terutama lingkungan kerja fisik. Pihak perusahaan harus lebih meningkatkan kenyamanan lingkungan kerja fisik karyawan seperti bau atau polusi udara di area kerja karyawan, pencahayaan di tempat kerja karyawan serta sarana dan prasarana yang mendukung karyawan untuk merasa nyaman dalam bekerja guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

b. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas variabel dan pengukuran variabel penelitian sehingga tingkat kepuasan kerja karyawan PT. Federal International Finance (FIF GROUP) Cabang Dumai, Provinsi Riau lebih baik lagi, serta diharapkan peneliti selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Federal International Finance (FIF GROUP) Cabang Dumai, 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.

DAFTAR PUSTAKA

- Atandi, Pandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator. Pekanbaru: Zanafa Pubishing.
- Agathanisa, C., & Prasetyo, A. P. (2018). Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Indogrosir Samarinda. *Jurnal Mitra Manajemen*, 2(4), 308–319.
- Akhwanul Akmal & Ihda Tamini. (2020a). Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gaya Makmur Mobil Medan. *Bis-a*, 9(02), 1–11.
- Andriany, D. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Repex Perdana Internasional (Licensee of Federal Express) Medan.
- Atmaja, S. (2022). Faktor faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 4(01), 116–131.
- Irma, A., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Manajemen*, 12.
- Jannah, M., Erawan, E., & Burhanuddin, H. (n.d.). Implementasi Program Penerimaan Peserta Didik Baru (PPDB) Online di SMP NEGERI 21 Samarinda. 8(21).
- Kurniati, T. (2020a). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Pegawai pada Dinas Perpustakaan Kota Bima. 8.
- Negara, A. K. (2017). Pengaruh Hubungan Interpersonal dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada PT. Bank Bukopin Wilayah Tangerang). *JMB : Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 6(1).
- Norianggono, Y. C. P., Hamid, D., & Ruhana, I. (n.d.). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya).



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Pangestu, Z. S. D., Mukzam, M. D., & Ruhana, I. (n.d.). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

Pramiyati, T., Jayanta, J., & Yulnelly, Y. (2017). Peran Data Primer Pada Pembentukan Skema Konseptual yang Faktual (STUDI KASUS: SKEMA KONSEPTUAL BASISDATA SIMBUMIL). *Simetris: Jurnal Teknik Mesin, Elektro dan Ilmu Komputer*, 8(2), 679.

Riansari, T., & Sudiro, A. (n.d.). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Bank TabunganPensiunan Nasional,TbkCabang Malang). 66.

Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77.

Simanjuntak, D. S., & Nadapdap, K. (n.d.). Pengaruh Persepsi Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. 3(2).

Subakti, M., Ariza, F., & Rofik, D. A. (n.d.). Faktor faktor yang mempengaruhi Kompensasi Karyawan Bank. . . *ISSN*, 1(1).

Veriyani, R., & Prasetyo, A. P. (2018). Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Divisi Produksi PT. SOLJER ABADI. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 2(2), 1–14.

Yafiz, M., & Lubis, F. A. (n.d.). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT. BSI KC Medan S Parman dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Lampiran 1: Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA
PT. FEDERAL INTERNATIONAL FINANCE (FIF GROUP)
CABANG DUMAI, PROVINSI RIAU**

Kepada Yth

Bapak/ibu

Di

PT. Federal International Finance (FIF GROUP) Cabang Dumai, Provinsi Riau

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dalam rangka melaksanakan penelitian untuk skripsi dengan judul

**“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan
Kerja Karyawan pada PT. Federal International Finance (FIF GROUP)**

Cabang Dumai, Provinsi Riau” Program Studi S1 Manajemen Fakultas
Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Untuk mendapatkan data penelitian yang diperlukan, saya mohon partisipasi
dari Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Jawaban yang Bapak/Ibu
berikan dijamin kerahasiaannya. Atas kesediaan, bantuan, dan kerjasama
Bapak/Ibu, saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya,

Arifah Salsabila

12070124197



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

A. IDENTITAS RESPONDEN

Usia : Tahun

Jabatan :

Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan

Pendidikan Terakhir : ☐ SMP ☐ S1

☐ SMA ☐ S2

☐ Diploma

Lama Bekerja : ☐ 1 – 11 Bulan ☐ 1 – 5 Tahun

☐ 6 – 10 Tahun ☐ 11 – 15 Tahun

☐ >16 Tahun

B. PETUNJUK PENGISIAN

1. Silahkan Bapak/Ibu membaca dan memahami dengan seksama setiap pernyataan dalam kuesioner ini.
2. Pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu dengan memberikan tanda centang (✓). Terdapat lima alternatif jawaban diantaranya :

Keterangan	Kategori	Nilai
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

3. Setiap pernyataan hanya membutuhkan jawaban dari Bapak/Ibu, dan dimohon untuk memberikan jawaban yang sebenarnya-benarnya.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Lembaran yang telah diisi lengkap, mohon dikembalikan kepada peneliti atau kepada yang menyerahkan kuesioner ini.

1. Kepuasan Kerja (Y)

NO	PERNYATAAN	PENILAIAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Secara keseluruhan saya merasa puas pada pekerjaan saya					
2.	Saya merasa puas terhadap tingkat gaji dan insentif yang saya terima atas pekerjaan saya					
3.	Tunjangan dan fasilitas yang saya terima memadai dan memuaskan					
4.	Pekerjaan saya memberikan saya rasa pencapaian yang memuaskan					
5.	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja saya					
6.	Saya merasa diterima dan dihargai oleh tim saya					
7.	Saya merasa didukung oleh atasan saya dalam mencapai tujuan dan promosi atas pekerjaan saya					
8.	Lingkungan fisik tempat saya bekerja terasa nyaman dan mendukung kepuasan kerja serta memberikan rasa aman					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2. Kompensasi (X1)

NO	PERNYATAAN	PENILAIAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Upah yang diberikan perusahaan dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari saya					
2.	Perusahaan telah memberikan gaji yang adil dan layak sesuai dengan pekerjaan yang telah saya lakukan					
3.	Saya memiliki rasa puas dengan insentif atas pekerjaan saya yang diberikan oleh perusahaan					
4.	Tunjangan yang diberikan perusahaan sesuai dengan yang diharapkan					
5.	Perusahaan memberikan upah tepat pada waktunya					
6.	Perusahaan memberikan insentif sesuai dengan lama kerja karyawan					
7.	Insentif diberikan kepada karyawan yang berprestasi saja					
8.	Pemberian insentif memberikan semangat yang lebih dalam bekerja					
9.	Besarnya insentif disesuaikan dengan besarnya prestasi					

3. Lingkungan Kerja Fisik (X2)

NO	PERNYATAAN	PENILAIAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Kualitas pendingin udara di tempat saya bekerja cukup Baik dan dapat memberikan kenyamanan saat bekerja					
2.	Perlengkapan penerangan dan pencahayaan lampu dalam ruangan cukup memadai					
3.	Sirkulasi diruangan kerja saya cukup baik					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

4.	Tata letak peralatan kerja seperti mejaa, kursi, komputer dan lain-lain tersusun rapi diruang kerja					
5.	Kebisingan di tempat saya bekerja tidak mengganggu pekerjaan saya sehingga saya merasa nyaman					
6.	Pencahayaan oleh lampu di tempat kerja saya tidak menyebabkan kelelahan mata atau Ketidaknyamanan					
7.	Lingkungan kerja saya aman dari potensi bahaya fisik (misalnya risiko kecelakaan, peralatan rusak)					
8.	Tata letak ruang kerja memudahkan mobilitas dan akses ke fasilitas penting (misalnya area istirahat, ruang rapat)					
9.	Ruangan di tempat kerja saya cukup luas untuk bergerak dengan nyaman dan bebas					

Lampiran 2 : Tabulasi tanggapan responden

NO	KOMPENSASI (X1)								TOTAL X1	LINGKUNGAN KERJA FISIK (X2)								TOTAL X2	KEPUASAN KERJA (Y)								Total (Y)
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	
1	4	3	3	5	3	4	4	5	34	5	4	3	5	4	3	4	3	35	4	4	4	3	3	4	4	3	54
2	3	4	4	3	3	4	3	4	32	4	5	4	4	4	5	5	5	40	4	3	3	5	4	4	4	3	56
3	4	4	3	5	4	3	5	4	37	4	4	4	4	4	4	4	4	36	5	5	4	3	4	4	3	4	59
4	5	3	4	5	3	4	4	4	36	3	4	5	5	5	4	3	5	36	3	4	3	3	3	4	3	3	49
5	2	4	3	4	4	3	5	5	34	4	4	4	3	4	4	3	4	35	4	3	4	4	4	4	3	4	56
6	5	5	5	5	4	5	4	5	43	3	4	4	3	4	3	4	4	32	4	4	4	5	3	5	4	4	62
7	3	4	3	5	5	4	4	4	35	4	4	3	4	4	4	3	4	33	3	4	3	3	4	3	4	3	51
8	4	3	3	4	4	4	5	5	37	4	5	4	4	5	4	4	4	38	4	4	3	3	4	4	3	3	42
9	4	3	3	4	3	4	5	4	35	4	4	4	4	5	5	4	4	38	4	3	4	3	4	4	4	4	56
10	4	4	5	4	4	5	5	5	38	4	3	4	4	3	3	4	3	32	5	5	3	4	4	3	3	3	55
11	5	4	4	3	3	5	4	3	35	4	4	3	4	3	5	4	3	37	5	4	3	4	5	4	3	3	47
12	5	4	4	4	4	4	4	4	37	4	4	4	3	4	4	3	4	34	3	4	3	3	4	4	3	4	53
13	4	5	4	3	3	4	5	3	35	5	4	3	4	5	4	4	3	37	4	3	4	4	3	4	4	4	54
14	3	4	4	3	4	3	4	5	34	5	3	3	4	4	4	5	3	35	4	3	4	4	3	4	3	4	54
15	4	5	4	3	5	3	4	4	36	3	4	4	3	4	5	4	3	35	4	3	3	4	3	4	3	4	42
16	3	4	5	4	3	4	3	5	34	4	4	4	5	4	5	4	5	39	4	3	4	3	4	4	4	3	54
17	4	3	3	4	3	4	4	4	33	4	4	5	4	4	4	4	4	39	4	3	3	3	4	4	3	3	50
18	4	3	4	3	4	3	4	4	33	5	5	5	5	5	5	5	5	45	4	3	3	4	3	4	3	4	42
19	4	3	3	4	4	4	4	3	33	4	3	3	3	4	4	4	3	32	4	3	4	4	4	3	4	4	56
20	5	5	5	5	4	4	5	4	40	3	4	3	4	4	4	4	4	34	5	5	5	4	5	4	4	5	69
21	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	75
22	4	3	3	4	4	4	4	4	34	4	4	2	4	4	4	4	2	32	3	4	4	3	4	3	4	3	45
23	4	4	4	3	3	4	4	4	34	3	4	4	4	4	4	4	4	34	4	3	4	3	3	3	3	3	50
24	3	4	4	3	3	4	4	5	34	5	4	5	4	4	4	5	4	39	3	4	4	3	3	3	3	4	45
25	4	4	3	5	2	5	4	5	37	5	4	4	3	5	4	4	5	37	4	4	4	4	5	4	4	3	60
26	4	4	4	4	4	4	4	4	37	4	4	3	4	4	3	4	4	34	4	3	3	4	4	5	4	4	58
27	5	4	4	4	5	4	4	5	39	4	4	4	5	4	4	4	4	38	4	3	4	4	4	5	4	4	62
28	5	4	4	4	5	4	5	5	40	4	4	4	5	5	4	5	4	40	4	5	3	3	4	3	5	4	59
29	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	75
30	5	3	5	5	3	5	3	5	37	5	5	4	5	4	4	5	5	41	4	4	4	3	5	4	4	4	60
31	4	5	5	5	5	5	4	4	42	3	5	4	5	3	3	4	5	36	5	5	5	4	5	4	5	5	71
32	5	2	4	4	5	4	3	4	33	4	5	4	5	4	4	4	4	37	4	5	4	3	4	4	3	4	58
33	5	4	4	3	4	4	5	5	37	2	3	5	5	4	5	4	3	36	3	4	4	4	3	4	3	4	55
34	3	4	3	4	4	3	4	2	30	3	3	4	4	4	4	3	3	32	4	4	3	5	4	4	3	4	58
35	4	4	4	5	5	5	5	5	42	4	4	4	5	5	4	5	4	39	3	4	4	5	3	5	5	4	63
36	4	3	3	5	3	3	4	5	34	4	4	5	5	5	4	4	4	38	3	4	4	3	4	3	4	3	45
37	5	3	3	5	3	4	3	5	35	4	5	4	5	5	5	4	3	40	4	3	3	3	4	3	3	5	52
38	4	4	5	5	4	4	5	4	40	4	4	5	5	4	5	5	4	40	5	3	5	4	5	4	4	5	65
39	4	3	4	3	5	4	5	5	37	5	3	5	5	3	2	5	5	38	3	5	3	5	4	3	5	3	59
40	4	3	3	5	5	4	5	4	33	5	5	5	5	5	4	5	4	43	4	4	3	4	5	4	3	4	58
41	5	5	5	5	4	4	4	4	40	4	4	4	4	3	4	4	4	35	3	4	3	3	4	3	4	4	45
42	4	5	4	4	4	5	4	5	38	3	4	3	5	4	3	5	4	34	4	3	4	3	3	4	4	4	54
43	5	5	4	5	4	3	4	5	38	4	3	4	4	4	3	4	4	34	4	3	4	4	4	4	3	4	56
44	4	3	4	3	4	3	3	5	34	3	4	4	5	5	4	4	3	35	4	3	4	4	3	4	3	4	54
45	3	5	4	4	5	5	5	4	40	5	3	4	5	4	4	3	3	35	4	3	4	4	3	4	3	4	54
46	4	2	3	4	3	5	3	4	31	5	3	5	3	3	3	5	5	35	3	3	3	4	4	4	3	4	55
47	5	4	4	4	4	4	5	5	39	5	4	4	5	4	4	5	4	39	4	3	4	3	4	4	4	3	54
48	5	4	4	5	5	5	5	5	41	5	5	4	4	4	4	5	4	40	4	4	5	4	4	5	5	4	60
49	5	5	5	5	5	5	4	4	43	4	3	4	5	4	4	3	3	34	4	4	4	4	4	4	5	4	62

TANGGAPAN RESPONDEN

Variabel Y

Y1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	11	22,4	22,4	22,4
	Setuju	30	61,2	61,2	83,7
	Sangat Setuju	8	16,3	16,3	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Y2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	21	42,9	42,9	42,9
	Setuju	19	38,8	38,8	81,6
	Sangat Setuju	9	18,4	18,4	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Y3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	19	38,8	38,8	38,8
	Setuju	24	49,0	49,0	87,8
	Sangat Setuju	6	12,2	12,2	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Y4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	20	40,8	40,8	40,8
	Setuju	22	44,9	44,9	85,7
	Sangat Setuju	7	14,3	14,3	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Y5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	14	28,6	28,6	28,6
	Setuju	26	53,1	53,1	81,6
	Sangat Setuju	9	18,4	18,4	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Y6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	11	22,4	22,4	22,4
	Setuju	31	63,3	63,3	85,7
	Sangat Setuju	7	14,3	14,3	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Y7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	20	40,8	40,8	40,8
	Setuju	20	40,8	40,8	81,6
	Sangat Setuju	9	18,4	18,4	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Y8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	15	30,6	30,6	30,6
	Setuju	28	57,1	57,1	87,8
	Sangat Setuju	6	12,2	12,2	100,0
	Total	49	100,0	100,0	



Variabel X1

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

X1.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2,0	2,0	2,0
	Kurang Setuju	7	14,3	14,3	16,3
	Setuju	23	46,9	46,9	63,3
	Sangat Setuju	18	36,7	36,7	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

X1.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	4,1	4,1	4,1
	Kurang Setuju	14	28,6	28,6	32,7
	Setuju	21	42,9	42,9	75,5
	Sangat Setuju	12	24,5	24,5	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

X1.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	14	28,6	28,6	28,6
	Setuju	22	44,9	44,9	73,5
	Sangat Setuju	13	26,5	26,5	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

X1.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2,0	2,0	2,0
	Kurang Setuju	12	24,5	24,5	26,5
	Setuju	19	38,8	38,8	65,3
	Sangat Setuju	17	34,7	34,7	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

X1.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2,0	2,0	2,0
	Kurang Setuju	16	32,7	32,7	34,7
	Setuju	17	34,7	34,7	69,4
	Sangat Setuju	15	30,6	30,6	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

X1.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	9	18,4	18,4	18,4
	Setuju	28	57,1	57,1	75,5
	Sangat Setuju	12	24,5	24,5	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

X1.7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	8	16,3	16,3	16,3
	Setuju	23	46,9	46,9	63,3
	Sangat Setuju	18	36,7	36,7	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

X1.8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2,0	2,0	2,0
	Kurang Setuju	3	6,1	6,1	8,2
	Setuju	21	42,9	42,9	51,0
	Sangat Setuju	24	49,0	49,0	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

X1.9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2,0	2,0	2,0
	Kurang Setuju	10	20,4	20,4	22,4
	Setuju	24	49,0	49,0	71,4
	Sangat Setuju	14	28,6	28,6	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Variabel X2

X2.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2,0	2,0	2,0
	Kurang Setuju	9	18,4	18,4	20,4
	Setuju	24	49,0	49,0	69,4
	Sangat Setuju	15	30,6	30,6	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

X2.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	10	20,4	20,4	20,4
	Setuju	28	57,1	57,1	77,6
	Sangat Setuju	11	22,4	22,4	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

X2.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2,0	2,0	2,0
	Kurang Setuju	9	18,4	18,4	20,4
	Setuju	27	55,1	55,1	75,5
	Sangat Setuju	12	24,5	24,5	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

X2.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	7	14,3	14,3	14,3
	Setuju	19	38,8	38,8	53,1
	Sangat Setuju	23	46,9	46,9	100,0

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

Total	49	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

X2.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	6	12,2	12,2	12,2
	Setuju	31	63,3	63,3	75,5
	Sangat Setuju	12	24,5	24,5	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

X2.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2,0	2,0	2,0
	Kurang Setuju	9	18,4	18,4	20,4
	Setuju	28	57,1	57,1	77,6
	Sangat Setuju	11	22,4	22,4	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

X2.7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	6	12,2	12,2	12,2
	Setuju	26	53,1	53,1	65,3
	Sangat Setuju	17	34,7	34,7	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

X2.8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2,0	2,0	2,0
	Kurang Setuju	13	26,5	26,5	28,6
	Setuju	23	46,9	46,9	75,5
	Sangat Setuju	12	24,5	24,5	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

X2.9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	8	16,3	16,3	16,3
	Setuju	26	53,1	53,1	69,4
	Sangat Setuju	15	30,6	30,6	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Karakteristik Responden

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	>41	9	18.4	18.4	18.4
	20-30	25	51.0	51.0	69.4
	31-40	15	30.6	30.6	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Jabatan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Branch Manager	1	2.0	2.0	2.0
	Cashier	4	8.2	8.2	10.2
	Collateral	2	4.1	4.1	14.3
	Collector Coordinator	5	10.2	10.2	24.5
	Collector Section Head	6	12.2	12.2	36.7
	Fidusia	2	4.1	4.1	40.8
	Field	5	10.2	10.2	51.0
	Finance Coordinator	2	4.1	4.1	55.1
	General Section Head	4	8.2	8.2	63.3
	Inventory General Service. SH	2	4.1	4.1	67.3

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Marketing Head	1	2.0	2.0	69.4
Marketing Office	4	8.2	8.2	77.6
Operation Support. SH	2	4.1	4.1	81.6
Personal Coordinator	1	2.0	2.0	83.7
Remedial Coordinator	4	8.2	8.2	91.8
Rep. Inventory Coordinator	1	2.0	2.0	93.9
Reposes Inventory Coordinator	1	2.0	2.0	95.9
Representative Head	2	4.1	4.1	100.0
Total	49	100.0	100.0	

JenisKelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	35	71.4	71.4	71.4
	Perempuan	14	28.6	28.6	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

PendidikanTerakhir					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma	5	10.2	10.2	10.2
	S1	17	34.7	34.7	44.9
	S2	3	6.1	6.1	51.0

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

SMA	24	49.0	49.0	100.0
Total	49	100.0	100.0	

LamaBekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	18	36.7	36.7	36.7
	11 Tahun	3	6.1	6.1	42.9
	6-10 Tahun	28	57.1	57.1	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Lampiran 3 : Uji Validitas

a. Kompensasi (X1)

Correlations											
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	Kompensa si
X1.1	Pearson Correlatio n	1	.070	.375 **	.282 *	.147	.312 *	- .033	.217	.023	.506**
	Sig. (2- tailed)		.634	.008	.050	.312	.029	.824	.135	.876	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X1.2	Pearson Correlatio n	.070	1	.497 **	.072	.371 **	.128	.362 *	.119	.336 *	.648**
	Sig. (2- tailed)	.634		.000	.625	.009	.381	.011	.417	.018	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X1.3	Pearson Correlatio n	.375 **	.497 **	1	.036	.292 *	.340 *	.047	.213	.074	.613**
	Sig. (2- tailed)	.008	.000		.808	.042	.017	.747	.141	.612	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X1.4	Pearson Correlatio n	.282 *	.072	.036	1	.065	.223	- .057	.245	.161	.443**
	Sig. (2- tailed)	.050	.625	.808		.659	.124	.695	.089	.269	.001



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X1.5	Pearson Correlation	.147	.371**	.292*	.065	1	-.030	.333*	.145	.196	.563**
	Sig. (2-tailed)	.312	.009	.042	.659		.836	.019	.320	.176	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X1.6	Pearson Correlation	.312*	.128	.340*	.223	-.030	1	.017	.128	.161	.459**
	Sig. (2-tailed)	.029	.381	.017	.124	.836		.906	.381	.270	.001
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X1.7	Pearson Correlation	-.033	.362*	.047	-.057	.333*	.017	1	.047	.371**	.443**
	Sig. (2-tailed)	.824	.011	.747	.695	.019	.906		.748	.009	.001
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X1.8	Pearson Correlation	.217	.119	.213	.245	.145	.128	.047	1	.126	.466**
	Sig. (2-tailed)	.135	.417	.141	.089	.320	.381	.748		.390	.001
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X1.9	Pearson Correlation	.023	.336*	.074	.161	.196	.161	.371**	.126	1	.524**



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

	Sig. (2-tailed)	.876	.018	.612	.269	.176	.270	.009	.390		.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Kompensasi	Pearson Correlation	.506**	.648**	.613**	.443**	.563**	.459**	.443**	.466**	.524**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	.001	.001	.001	.000	
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).											
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).											

b. Lingkungan Kerja Fisik (X2)

Correlations											
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	Lingkungan Kerja Fisik
X2.1	Pearson Correlation	1	.163	.111	.065	.161	.000	.340*	.292*	.220	.497**
	Sig. (2-tailed)		.264	.448	.659	.270	1.000	.017	.042	.129	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X2.2	Pearson Correlation	.163	1	.130	.249	.414**	.357*	.326*	.409**	.180	.651**
	Sig. (2-tailed)	.264		.373	.085	.003	.012	.022	.004	.217	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	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.

X2.3	Pearson Correlation	.111	.130	1	.268	.090	.123	.343*	.412**	.250	.571**
	Sig. (2-tailed)	.448	.373		.062	.537	.402	.016	.003	.083	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X2.4	Pearson Correlation	.065	.249	.268	1	.195	.082	.328*	.037	.202	.495**
	Sig. (2-tailed)	.659	.085	.062		.179	.575	.021	.803	.164	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X2.5	Pearson Correlation	.161	.414**	.090	.195	1	.442**	.141	-.073	.161	.488**
	Sig. (2-tailed)	.270	.003	.537	.179		.001	.334	.617	.268	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X2.6	Pearson Correlation	.000	.357*	.123	.082	.442**	1	.000	.076	.348*	.486**
	Sig. (2-tailed)	1.000	.012	.402	.575	.001		1.000	.604	.014	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X2.7	Pearson Correlation	.340*	.326*	.343*	.328*	.141	.000	1	.357*	.161	.613**
	Sig. (2-tailed)	.017	.022	.016	.021	.334	1.000		.012	.268	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

X2.8	Pearson Correlation	.29 2*	.40 9**	.41 2**	.03 7	- .07 3	.07 6	.35 7*	1	.05 7	.551**
	Sig. (2-tailed)	.04 2	.00 4	.00 3	.80 3	.61 7	.60 4	.01 2		.69 9	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X2.9	Pearson Correlation	.22 0	.18 0	.25 0	.20 2	.16 1	.34 8*	.16 1	.05 7	1	.524**
	Sig. (2-tailed)	.12 9	.21 7	.08 3	.16 4	.26 8	.01 4	.26 8	.69 9		.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Lingkungan Kerja Fisik	Pearson Correlation	.49 7**	.65 1**	.57 1**	.49 5**	.48 8**	.48 6**	.61 3**	.55 1**	.52 4**	1
	Sig. (2-tailed)	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).											
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).											

c. Kepuasan Kerja (Y)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Correlations										
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	KepuasanKerja
Y1	Pearson Correlation	1	.189	.407*	.247	.471*	.316*	.059	.390*	.630**
	Sig. (2-tailed)		.193	.004	.087	.001	.027	.685	.006	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Y2	Pearson Correlation	.189	1	.199	.112	.396*	-.045	.310*	.122	.509**
	Sig. (2-tailed)	.193		.169	.445	.005	.760	.030	.403	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Y3	Pearson Correlation	.407*	.199	1	.158	.258	.356*	.463*	.471*	.692**
	Sig. (2-tailed)	.004	.169		.279	.074	.012	.001	.001	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Y4	Pearson Correlation	.247	.112	.158	1	.116	.487*	.243	.310*	.560**
	Sig. (2-tailed)	.087	.445	.279		.427	.000	.092	.030	.000



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Y5	Pearson Correlation	.471*	.396*	.258	.116	1	.080	.241	.244	.596**
	Sig. (2-tailed)	.001	.005	.074	.427		.586	.096	.092	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Y6	Pearson Correlation	.316*	-.045	.356*	.487*	.080	1	.189	.339*	.549**
	Sig. (2-tailed)	.027	.760	.012	.000	.586		.192	.017	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Y7	Pearson Correlation	.059	.310*	.463*	.243	.241	.189	1	.176	.588**
	Sig. (2-tailed)	.685	.030	.001	.092	.096	.192		.227	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Y8	Pearson Correlation	.390*	.122	.471*	.310*	.244	.339*	.176	1	.625**
	Sig. (2-tailed)	.006	.403	.001	.030	.092	.017	.227		.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.630*	.509*	.692*	.560*	.596*	.549*	.588*	.625*	1

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).										
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).										



Lampiran 4 : Uji Reliabilitas

a. Reliabilitas X1

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.662	9

b. Reliabilitas X2

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.696	9

c. Reliabilitas Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.733	8

d. Reliabilitas Seluruh Variabel X1, X2, Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.819	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.

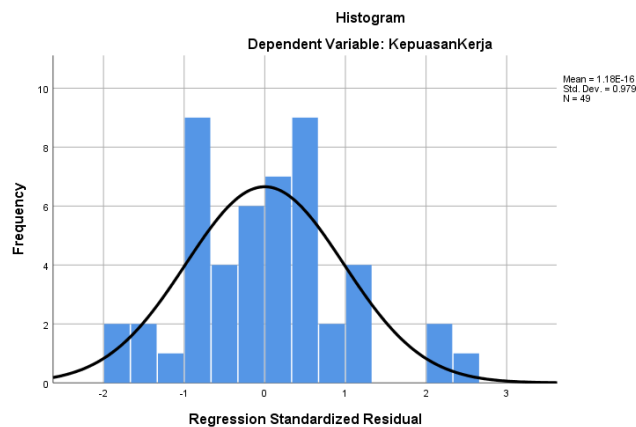
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

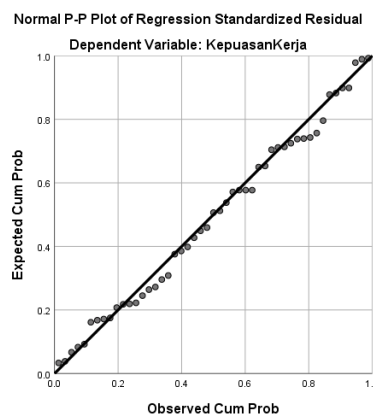
Uji Normalitas

Histogram Normalitas



Grafik berbentuk lonceng dan tidak melenceng kekiri maupun kanan, artinya data berdistribusi normal.

Garis Plot Normalitas



Titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, artinya data berdistribusi normal.

Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.731 ^a	.535	.515	2.23519	2.002
a. Predictors: (Constant), LingkunganKerjaFisik, Kompensasi					
b. Dependent Variable: KepuasanKerja					

Uji Multikolinearitas

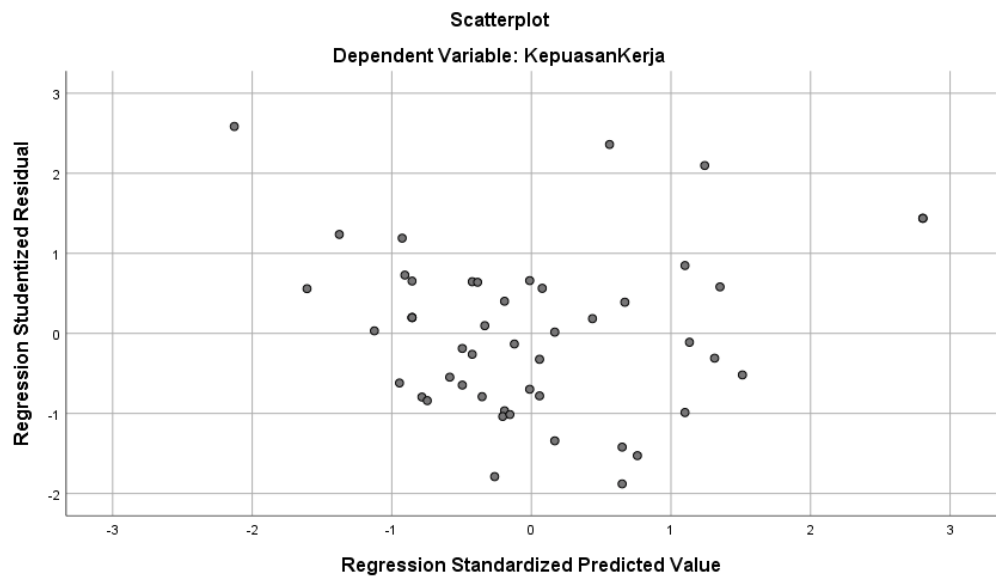
Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.164	4.435		.262	.794		
	Kompensasi	.588	.092	.655	6.390	.000	.963	1.038
	LingkunganKerjaFisik	.211	.097	.224	2.182	.034	.963	1.038
a. Dependent Variable: KepuasanKerja								

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

Uji Heteroskedastisitas



Titik-titik menyebar secara acak baik di atas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola tertentu. Artinya, model regresi ini tidak mengalami heteroskedastisitas sehingga model regresi layak dipakai.

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

Lampiran 6 : Analisis Data Penelitian

Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.164	4.435		.262	.794
	Kompensasi	.588	.092	.655	6.390	.000
	LingkunganKerjaFisik	.211	.097	.224	2.182	.034
a. Dependent Variable: KepuasanKerja						

Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	264.181	2	132.090	26.439	.000 ^b
	Residual	229.819	46	4.996		
	Total	494.000	48			
a. Dependent Variable: KepuasanKerja						
b. Predictors: (Constant), LingkunganKerjaFisik, 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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.164	4.435		.262	.794
	Kompensasi	.588	.092	.655	6.390	.000
	LingkunganKerjaFisik	.211	.097	.224	2.182	.034
a. Dependent Variable: KepuasanKerja						

Uji Koefisien Determinan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.731 ^a	.535	.515	2.23519
a. Predictors: (Constant), LingkunganKerjaFisik, Kompensasi				
b. Dependent Variable: KepuasanKerja				

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Lampiran 7 : r Tabel

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Lampiran 8 : t Tabel

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Lampiran 9 : F Tabel

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	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

ARIFAH SALSABILLA merupakan anak tunggal dari Ayahanda Safrizal dan Ibunda Carini dan Ibunda kandung Sulasmi. Lahir di Dumai pada tanggal 19 April 2002. Penulis memulai pendidikan di TK Tunas Harapan, Kelurahan Bukit Datuk, Kecamatan Dumai Selatan, Kota Dumai Provinsi Riau pada tahun 2007 dan lulus pada tahun 2008. Penulis melanjutkan pendidikan di SDN 014 Kelurahan Buluh Kasap, Kecamatan Dumai Timur, Kota Dumai Provinsi Riau pada tahun 2008 kemudian lulus pada tahun 2014. Pada tahun 2014 penulis melanjutkan pendidikan di SMPIT Jami'atul Muslimin, Kelurahan Ratu Sima, Kecamatan Dumai Selatan, Kota Dumai Provinsi Riau dan lulus pada tahun 2017. Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan di SMAN 2 Dumai, Kelurahan Jaya Mukti, Kecamatan Dumai Timur, Kota Dumai Provinsi Riau pada tahun 2017 dan lulus pada tahun 2020. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan tinggi pada Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dan mengambil jurusan S1 Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial pada tahun 2020. Penulis melaksanakan ujian munaqasah pada tanggal 03 Desember 2024 dengan judul skripsi **“PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. FEDERAL INTERNATIONAL FINANCE (FIF GROUP) CABANG DUMAI, PROVINSI RIAU”** dan dinyatakan **“LULUS”** sebagai Sarjana Ekonomi (SE)