

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN DI HOTEL GRAND DARUSSALAM SYARIAH MEDAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)  
Program Manajemen Bisnis Syariah*

Oleh:

**EFRI YANTI HASIBUAN**

**NPM: 1401280019**



**FAKULTAS AGAMA ISLAM  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2018**

**BERITA ACARA PENGESAHAN SKRIPSI**



Skripsi ini telah di pertahankan di depan Tim Penguji Ujian Skripsi  
Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara oleh :

**NAMA MAHASISWA** : Efri Yanti Hasibuan

**NPM** : 1401280019

**PROGRAM STUDI** : Manajemen Bisnis Syariah

**HARI, TANGGAL** : Selasa, 27 Maret 2018

**WAKTU** : 08.00 s.d selesai

**TIM PENGUJI**

**PENGUJI I** : Selamat Pohan, S.Ag, MA

**PENGUJI II** : Sri Fitri Wahyuni, SE, MM

**PANITIA PENGUJI**

**Ketua**

**Sekretaris**

Dr. Muhammad Qorib, MA

Zailani, S.PdI, MA

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN  
DI HOTEL GRAND DARUSSALAM SYARIAH MEDAN**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat  
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi Syariah (SE)  
Pada Program Studi Manajemen Bisnis Syariah

**Oleh :**

**EFRI YANTI HASIBUAN**

**1401280019**

**PRODI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH**

Pembimbing



(Dr. Sri Sudiarti, MA)

**FAKULTAS AGAMA ISLAM  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2018**

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Telah selesai diberikan bimbingan dalam penulisan skripsi sehingga skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat disetujui untuk mempertahankan dalam ujian skripsi oleh:

**NAMA** : EFRI YANTI HASIBUAN  
**NPM** : 1401280019  
**Program Studi** : Manajemen Bisnis Syariah  
**Judul Skripsi** : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Hotel Grand Darrusalam Syariah Medan

Medan, Maret 2018

Pembimbing

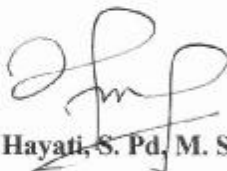


(Dr. Sri Sudiarti, MA)

Diketahui/ Disetujui

Oleh:

Ketua Program Studi



Isra Hayati, S. Pd, M. Si

Dekan



Dr. Muhammad Qorib, MA

Lampiran : Istimewa  
Hal : Skripsi a.n Efri Yanti Hasibuan  
Kepada Yth : **Bapak Dekan Fakultas Agama Islam**  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
Di-  
Medan

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Setelah membaca, meneliti, dan memberikan saran-saran peneliti sepenuhnya terhadap skripsi mahasiswa **Efri Yanti Hasibuan** yang berjudul "**Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Hotel Grand Darussalam Syariah Medan**" maka saya berpendapat bahwa skripsi ini sudah dapat diterima dan diajukan pada sidang munaqasah untuk mendapat gelar Sarjana Strata Satu (S-1) dalam Program Studi Manajemen Bisnis Syariah pada Fakultas Agama Islam Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian saya sampaikan, atas perhatiannya saya ucapkan terima kasih.

Wasalamu'alaikum Wr.Wb

Pembimbing



(Dr. Sri Sudiarti, MA)

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Efri Yanti Hasibuan  
NPM : 1401280019  
Fakultas : Agama Islam  
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah  
Tempat/Tgl. Lahir : Medan, 24 April 1995  
Pekerjaan : Mahasiswa FAI UMSU  
Alamat : Jl. Gaharu No. K-158  
Telp/Hp : 0821 6539 6600

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi saya yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Hotel Grand Darussalam Syariah Medan.”** Benar-benar karya saya kecuali kutipan-kutipan yang disebutkan sumbernya.

Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan didalamnya, maka kesalahan dan kekeliruan tersebut sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan sesungguhnya dan saya ucapkan terima kasih.

Medan, 14 Maret 2018

Hormat



Efri Yanti Hasibuan



Unggul, Cerdas & Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya

# MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA FAKULTAS AGAMA ISLAM

Jalan Kapten Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400

Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id

Bankir : Bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

**Nama Perguruan Tinggi** : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
**Fakultas** : Agama Islam  
**Program Studi** : Manajemen Bisnis Syariah  
**Jenjang** : Strata I (S1)

**Ketua Program Studi** : Isra Hayati, S. Pd, M. Si  
**Dosen Pembimbing** : Dr. Sri Sudiarti, MA

**Nama Mahasiswa** : Efri Yanti Hasibuan  
**NPM** : 1401280019  
**Program studi** : Manajemen Bisnis Syariah  
**Judul Skripsi** : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Hotel Grand Darussalam Syariah Medan

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
08 / 2018 / 02	Perbaiki pertanyaan angket	<i>sf</i>	
12 / 2018 / 02	ACC Angket	<i>sf</i>	
05 / 2018 / 03	-Perbaiki daftar isi -Perbaiki footnote -perbaiki daftar pustaka	<i>sf</i>	

Medan, 14 Maret 2018

Dosen Pembimbing

(Dr. Sri Sudiarti, MA)

Diketahui/ Disetujui  
Ketua Program Studi

(Isra Hayati, S. Pd, M. Si)



Unggul, Cerdas & Terpercaya

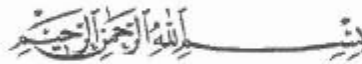
Bila menjawab surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya

# MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA FAKULTAS AGAMA ISLAM

Jalan Kapten Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400

Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id

Bankir : Bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut



## BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

**Nama Perguruan Tinggi** : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
**Fakultas** : Agama Islam  
**Program Studi** : Manajemen Bisnis Syariah  
**Jenjang** : Strata I (S1)

**Ketua Program Studi** : Isra Hayati, S. Pd, M. Si  
**Dosen Pembimbing** : Dr. Sri Sudiarti, MA

**Nama Mahasiswa** : Efri Yanti Hasibuan  
**NPM** : 1401280019  
**Program studi** : Manajemen Bisnis Syariah  
**Judul Skripsi** : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Hotel Grand Darussalam Syariah Medan

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
09/2018 /03	Bab IV (perbaiki) - hasil penelitian - pembahasan	<i>sf</i>	
13/2018 /03	Revisi BAB II & IV	<i>sf</i>	
14/2018 /03	ace	<i>sf</i>	

Medan, 14 Maret 2018

Dosen Pembimbing

(Dr. Sri Sudiarti, MA)

Diketahui/ Disetujui  
Ketua Program Studi

(Isra Hayati, S. Pd, M. Si)



## ABSTRAK

Komponen dari sistem pengendalian manajemen adalah pemberian kompensasi. kompensasi diperlukan untuk membangun tanggung jawab dan berorientasi kepada kepuasan kerja karyawan. Kondisi tersebut membuat kompensasi di jadikan faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Grand Darussalam Syariah Medan. Hipotesis penelitian ini adalah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Hotel Grand Darussalam Syariah Medan. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel kompensasi sebagai variabel X dan variabel kepuasan kerja sebagai variabel Y.

Metode pengumpulan data yang dilakukan melalui kuesioner dengan populasi sebanyak 30 orang yang berstatus karyawan telah menghasilkan validitas dan reliabilitas untuk dianalisis lebih lanjut. Secara garis besar dilakukan analisis per item pernyataan untuk mengetahui frekuensinya dan analisis informasi mengenai kompensasi dan kepuasan kerja sesuai dengan pernyataan pada kuesioner.

Dari hipotesis yang telah diajukan terbukti ada pengaruh signifikan antara variabel kompensasi (X) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). pengambilan keputusan berdasarkan Analisis Linear Sederhana menghasilkan Nilai t hitung  $5.244 > 2.048$  t tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti variabel X dan Y berpengaruh secara signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

. Jika dilihat dari signifikan hasilnya bernilai  $0,000 (< 0,05)$  hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan sehingga hipotesis dinyatakan diterima dan secara simultan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dengan diketahuinya hasil dari penelitian ini yang menyebutkan kan adanya pengaruh signifikan antara variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja, maka peneliti harapkan dapat memberikan masukan bagi perusahaan agar dapat digunakan sebagai dasar pertimbangan dalam mengevaluasi sistem kerja yang berkaitan dengan kompensasi dan kepuasan kerja karyawan di Hotel Grand Darussalam Syariah Medan.

**Kata Kunci: Kompensasi dan Kepuasan Kerja**

## KATA PENGANTAR



Puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya yang telah memberikan banyak kesempatan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik, serta shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW yang telah menjadi suri tauladan bagi kita semua.

Penulisan skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana pada Program Manajemen Bisnis Syariah Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Judul yang penulis ajukan adalah “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Hotel Grand Darussalam Syariah Medan”.

Dalam penyusunan dan penulisan skripsi ini tidak lepas dari bantuan, bimbingan serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis dengan senang hati menyampaikan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Dr. Agussani, M. AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Dr. Muhammad Qorib, MA sebagai Dekan Fakultas Agama Islam, yang telah memfasilitasi penulis serta membantu memberikan izin kepada penulis untuk melakukan kegiatan penelitian.
3. Ibu Isra Hayati, S. Pd, M. Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Syariah yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Ibu Dr. Sri Sudiarti, MA selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk membantu dalam penulisan skripsi.

5. Seluruh Dosen Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah yang telah memberikan wawasan dan ilmunya untuk skripsi ini.
6. Seluruh Staff dan karyawan Biro Fakultas Agama Islam yang telah membantu penulis memberikan informasi.
7. Pimpinan PT. Grand Darrusalam Bapak H. Bob S. Nasution, SE yang telah mengizinkan penulis untuk penelitian di Hotel Grand Darussalam Syariah Medan dan meluangkan waktu untuk diwawancarai.
8. Ibu Kharani sebagai HRD Hotel Grand Darrusalam Syariah Medan yang telah membantu memberikan informasi.
9. Kakak Syahna sebagai *Receptionis* Hotel Grand Darrusalam Syariah Medan yang telah membantu untuk menginformasikan kepada penulis.
10. Seluruh Staff dan Karyawan Hotel Grand Darussalam Syariah Medan yang telah meluangkan waktu untuk memberikan informasi kepada penulis.
11. Kedua orang tua penulis yaitu Bapak Effendi Hasibuan dan Ibu Rustini yang selalu mendoakan dan memberi dukungan dalam bentuk moril maupun materil untuk menulis skripsi ini sampai selesai.
12. Teman penulis dari Program Studi Manajemen Bisnis Syariah yang telah memberikan semangat.
13. *Soulmate* penulis Muhammad Adora, SP yang telah mendoakan dan memberikan dukungan serta motivasi kepada penulis agar selalu semangat dalam mengerjakan skripsi ini sampai selesai.
14. Adik-adik penulis Afni Nabila Hasibuan dan Tri Panca Hasibuan yang turut memberikan semangat.
15. Sahabat-sahabat penulis yang tidak bisa disebutkan satu-persatu yang telah memberikan dukungan dan semangat.
16. Semua pihak yang telah membantu terlaksananya skripsi ini hingga selesai yang tidak bisa disebutkan satu-persatu.

Penyusunan skripsi ini disusun dengan sebaik-baiknya, namun masih terdapat kekurangan didalam penyusunan skripsi ini, oleh karena itu saran dan

kritik yang sifatnya membangun dari semua pihak sangat diharapkan, tidak lupa harapan penulis semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca.

Medan, Maret 2018

**Efri Yanti Hasibuan**  
**1401280019**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>ix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	3
C. Batasan Masalah .....	4
D. Perumusan Masalah .....	4
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	4
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>5</b>
A. Landasan Teori .....	5
1. Kompensasi .....	5
a. Pengertian Kompensasi .....	5
b. Pandangan Islam tentang Kompensasi .....	6
c. Tujuan Kompensasi .....	7
d. Manfaat Pemberian Kompensasi .....	9
e. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi .....	10
f. Bentuk- Bentuk Kompensasi .....	11
g. Inikator-Indikator Komopensasi .....	11
2. Kepuasan Kerja .....	12
a. Pengertian Kepuasan Kerja .....	12
b. Teori Kepuasan kerja .....	13
c. Pandangan Islam Terhadap Kepuasan Kerja .....	15
d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja .....	17
e. Indikator-Indikator Kepuasan Kerja .....	18

B. Penelitian Terdahulu .....	18
C. Kerangka Berpikir .....	19
D. Hipotesis Penelitian .....	20
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>22</b>
A. Pendekatan Penelitian .....	22
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	22
C. Definisi Operasional Variabel .....	23
D. Sumber Data .....	24
E. Populasi dan Sampel .....	25
F. Teknik Pengumpulan Data .....	26
G. Uji Validitas .....	28
H. Uji Reliabilitas .....	30
I. Teknik Analisa Data .....	32
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>35</b>
A. Hasil Penelitian .....	35
1. Sejarah Hotel Grand Darussalam Syariah Medan .....	35
2. Fasilitas Hotel Grand Darussalam Syariah Medan .....	35
3. Fasilitas Kamar .....	37
4. Produk Travel & Umroh .....	38
B. Struktur Organisasi dan Deskripsi Tugas .....	39
1. Struktur Organisasi Hotel Grand Darussalam Syariah Medan .....	39
2. Tugas dan Tanggung Jawab .....	40
3. Karakter Responden .....	44
4. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, dan Pendidikan .....	45
5. Analisa Variabel Penelitian .....	47
C. Teknik Analisis Data .....	50
1. Uji Asumsi Klasik .....	50
2. Regresi Linear Sederhana .....	53
3. Uji Hipotesis (Uji T) .....	54
4. Koefisien Determinasi .....	57

D. Pembahasan .....	58
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>61</b>
A. Kesimpulan .....	61
B. Saran .....	61
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	

## DAFTAR TABEL

TABEL III.I JADWAL PENELITIAN .....	23
TABEL III.II PILIHAN JAWABAN ANGKET .....	26
TABEL III.III SKOR JAWABAN .....	27
TABEL III.IV CONTOH SKALA LIKERT DALAM TABEL .....	27
TABEL III.V UJI VALIDITAS KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Y) .....	29
TABEL III.VI UJI VALIDITAS KOMPENSASI (X) .....	30
TABEL III.VII REALIBILITAS KEPUASAN KERJA (Y).....	31
TABEL III.VIII REALIBILITAS KOMPENSASI (X) .....	32
TABEL IV.I PENGUKURAN SKALA LIKERT .....	45
TABEL IV.II JENIS KELAMIN .....	45
TABEL IV.III USIA.....	46
TABEL IV.IV PENDIDIKAN .....	46
TABEL IV.V SKOR ANGKET KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Y) .....	47
TABEL IV.VI SKOR ANGKET KOMPENSASI (X) .....	49
TABEL IV.VII KOLMOGROV-SMIRNOV TEST .....	51
TABEL IV.VIII REGRESI LINEAR SEDERHANA .....	53
TABEL IV.IX UJI F .....	55
TABEL IV.X UJI T .....	56
TABEL IV.XI R-SQUARE .....	57



## DAFTAR GAMBAR

GAMBAR MODEL KONSEPSI II.I .....	20
GAMBAR MODEL HIPOTESIS II.II .....	20
GAMBAR STRUKTUR ORGANISASI IV.I .....	40
GAMBAR UJI NORMALITAS IV.I .....	52
GAMBAR UJI HETEROKEDASTISITAS IV.II .....	53

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Keberadaan karyawan disuatu perusahaan adalah tenaganya untuk perusahaan, selanjutnya perusahaan berkewajiban untuk memberikan kompensasi kepada karyawan yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya. Besar kecilnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan tergantung besar kecilnya sumbangan tenaga dan pikiran yang diberikan kepada perusahaan<sup>1</sup>. Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada para karyawan yang dapat dinilai dengan uang yang mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap. Dengan adanya pemberian balas jasa yang adil terhadap karyawan maka kecenderungan untuk selalu giat bekerja senantiasa tersirat dalam diri setiap pekerja untuk memperbaiki tuntutan hidupnya sehingga perusahaan akan memperoleh umpan balik dari para karyawan berupa produktivitas kerja yang tinggi sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan<sup>2</sup>.

Di dalam Islam kompensasi haruslah diberikan kepada karyawan sebagai imbalan yang telah dijanjikan oleh para pemberi kerja, pemberi kerja akan mendapatkan hasil dari pekerjaan yang telah selesai dikerjakan sedangkan pekerja akan mendapatkan upah atau kompensasi dari tenaga yang telah dikeluarkannya<sup>3</sup>. Sebagaimana sabda Rasulullah SAW: “*Siapa yang mempekerjakan karyawan, wajiblah memberikan upahnya*”.

Allah SWT telah menegaskan tentang imbalan ini dalam Qur'an surah *At-Taubah* ayat 105:

---

<sup>1</sup> Tohardi Ahmad. “*Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*”. (Bandung: Mandar Maju, 2002), h. 412.

<sup>2</sup> Sanusi hamid. “*Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*”. (CV. Budi Utama. 2014), h.141.

<sup>3</sup>Blogger, “*Kompensasi kerja Dalam Pandangan Islam,*” didapat dari beradekis.blogspot.co.id/ [home page on-line]: Internet (diakses tanggal 18 November)

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

Artinya : “Dan katakanlah : “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu'min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah Yang Mengetahui akan ghaib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang kamu kerjakan.” (At Taubah : 105).<sup>4</sup>

Kepuasan kerja karyawan adalah sikap emosional karyawan yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan<sup>5</sup>. Bila kepuasan terjadi, maka pada umumnya tercermin pada perasaan karyawan terhadap perusahaannya, yang sering diwujudkan dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan terhadap sesuatu yang dihadapi atau ditugaskan kepadanya di lingkungan kerjanya<sup>6</sup>.

Kepuasan kerja tidak dapat dipisahkan oleh kompensasi yang sering kali merupakan harapan bagi karyawan, gambaran yang akurat tentang hubungan ini adalah bahwa memberikan kompensasi dapat menimbulkan kepuasan kerja tinggi apabila keinginan dan kebutuhan karyawan dalam bekerja terpenuhi maka kompensasi hal yang sangat dibutuhkan karyawan untuk mendapatkan kepuasan kerja. Ketidakpuasan dalam bekerja akan dapat menimbulkan perilaku agresif, atau sebaliknya akan menunjukkan sikap menarik diri dari kontak dengan lingkungan sosialnya. Misalnya dengan mengambil sikap berhenti dari perusahaan, suka bolos, dan perilaku yang cenderung bersifat menghindari dari aktivitas organisasi<sup>7</sup>

<sup>4</sup> Departemen Agama RI, Al-Quran dan Terjemahannya (Bandung: PT. Sygma Examedia Arkanleema, 2007), h. 203.

<sup>5</sup> Hasibuan, Melayu . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. cet. 1 (Jakarta: PT. Bumi Aksara. 2001), h. 202.

<sup>6</sup> Martiyo, Susilo. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. cet. 1 (Yogyakarta: BPFE. 2007), h. 142.

<sup>7</sup> Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. cet. 3 (Jakarta: Kencana Prenada Media Group. 2011), h. 82.

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Bagi individu dapat memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi industri penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap tingkah laku karyawannya. Selanjutnya, masyarakat tentu akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri serta naiknya nilai antusias dalam konteks pekerjaan.

Tingkat kepuasan kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yang akhirnya akan berpengaruh pada efektivitas organisasi. Kepuasan kerja karyawan juga tidak cukup diberi insentif saja, tetapi karyawan juga membutuhkan motivasi, pengakuan dari atasan atas hasil pekerjaannya, situasi kerja yang tidak monoton, dan adanya peluang untuk berinisiatif dan berkreasi<sup>8</sup>. Dari masalah yang dipaparkan diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan rasa menyenangkan dan tidak menyenangkan yang dilaksanakan oleh karyawan, secara langsung berpengaruh pada ekonomi dan tingkah laku dalam bekerja berupa kinerja, disiplin dan moral kerja. Untuk itu penulis tertarik ingin meneliti lebih lanjut dengan mengambil judul : **“Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Hotel Grand Darrusalam Syariah Medan”**

## **B. Identifikasi Masalah**

1. Kurangnya karyawan mendapatkan kompensasi yang diinginkannya.
2. Kurangnya kepuasan kerja karyawan terhadap kompensasi yang didapat.
3. Menurunnya pekerjaan apabila kompensasi yang didapat tidak sesuai dengan pekerjaan yang diberikan oleh karyawan untuk perusahaan.

---

<sup>8</sup> Hessel Nogi dan Tangkilisan, *Manajemen Publik*. (Jakarta: PT.Gramedia Widiasarana Indonesia. 2005), h. 164.

### **C. Batasan Masalah**

Penelitian ini hanya melihat dan membatasi permasalahan pada Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Hotel Grand Darussalam Syariah Medan. Dimana variabel bebas (X) Kompensasi dan variabel terikat (Y) Kepuasan Kerja.

### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah maka dapat dirumuskan permasalahan yang hendak diteliti, yaitu bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Grand Darussalam Syariah Medan?

### **E. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian**

Mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja Hotel Grand Darussalam Syariah Medan.

#### **2. Manfaat Penelitian**

Dengan adanya beberapa uraian tujuan di atas, maka dapat diperoleh kegunaan dari pelaksanaan penelitian, diantaranya adalah:

- a. Diharapkan bermanfaat secara teori dan aplikasi terhadap pengembangan khazanah ilmu ekonomi islam.
- b. Sebagai bahan informasi penelitian selanjutnya.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Kajian Teori**

##### **1. Kompensasi**

###### **a. Pengertian Kompensasi**

Kompensasi adalah wujud penghargaan atas jasa seorang pada perusahaan dimana ia bekerja. Perwujudan balas jasa ini memerlukan suatu mekanisme pengaturan yang memiliki dasar yang logis, rasional, dan kuat. Bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi.<sup>9</sup>

Menurut Umar kompensasi dapat diartikan sebagai sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.<sup>10</sup> Senada dengan pengertian kompensasi sebelumnya, Dessler juga menyatakan bahwa kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dikerjakannya itu.<sup>11</sup>

Simamora menyatakan kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi.<sup>12</sup> Sedangkan Handoko berpendapat bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.<sup>13</sup>

Pengertian lain diberikan oleh Hasibuan yang menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.<sup>14</sup> Sedangkan Martoyo mendefinisikan kompensasi sebagai

---

<sup>9</sup>Martoyo.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: PT. BPF, 1998), h. 113.

<sup>10</sup>Umar.*Riset Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1998), h. 201.

<sup>11</sup>Dessler.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: PT. Prehalindo, 1997), h. 87.

<sup>12</sup>Simamora.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: STIE YKPN, 197), h. 442.

<sup>13</sup>Handoko.*Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*(Yogyakarta: PT. BPF, 1996), h. 155

<sup>14</sup>Hasibuan.*Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kunci Keberhasilan*. (Jakarta: Gunung Agung, 2000), h. 117.

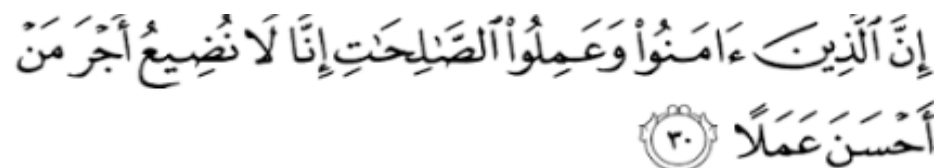
pengaturan keseluruhan pemberian atas balas jasa bagi *employers* baik yang langsung berupa uang (*finansial*) ataupun secara tidak langsung (*non finansial*).<sup>15</sup>

Dari beberapa definisi dan pengertian kompensasi di atas masing-masing pengertian mempunyai arti sama dan tidak bertentangan yaitu merupakan segala sesuatu imbalan yang diterima karyawan dalam bentuk finansial maupun non finansial baik secara langsung maupun tidak langsung atas kewajiban yang telah diberikan pada perusahaan dan karyawan menerima jasa secara adil.

### b. Pandangan Islam Tentang Kompensasi

Di dalam Islam imbalan yang diberikan kepada karyawan hendaknya sesuai dengan kebutuhan hidup si karyawan dan adil, agar karyawan tersebut loyal dan betah bekerja dan tidak pernah berfikir untuk mencari pekerjaan lain, dan berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerjanya agar memperoleh kompensasi yang lebih tinggi.

Allah SWT telah menegaskan tentang kompensasi/ imbalan ini dalam Qur'an surah *Al-Kahf* ayat 30:



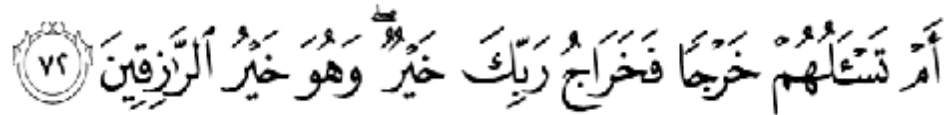
Artinya : “*Sesungguhnya mereka yang beriman dan beramal saleh, tentulah Kami tidak akan menyia-nyiakan pahala orang-orang yang mengerjakan amalan(nya) dengan yang baik*”.<sup>16</sup>

Surat *Al-Khaf* Ayat 30 menjelaskan bahwa Allah SWT menegaskan balasan terhadap pekerjaan yang telah dilakukan manusia, pasti Allah balas dengan adil. Allah tidak akan berlaku zalim dengan cara menyia-nyiakan amal hamba-Nya. Konsep keadilan dalam upah inilah yang sangat mendominasi dalam setiap praktek yang pernah terjadi di negeri Islam.

<sup>15</sup>Martoyo. *Pengetahuan Dasar Manajemen dan Kepemimpinan*. cet. 1 (Yogyakarta: PT. BPFE, 1996), h. 114.

<sup>16</sup>Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahannya* (Bandung: PT. Sygma Examedia Arkanleema, 2007), h. 297

Dalam surat Al-Mu'minun ayat 72 menjelaskan bahwa kompensasi dan upah terbaik adalah dari Allah SWT yaitu sebagai berikut:



Artinya: “Atau kamu meminta upah kepada mereka?”, maka upah dari Tuhanmu adalah lebih baik, dan Dia adalah Pemberi rezeki Yang Paling Baik.”<sup>17</sup>

Kompensasi hendaknya dibayarkan secepatnya. Dari Ibnu Umar, ra, ia berkata: Rasulullah SAW bersabda: “Berikanlah upah kepada pekerja sebelum keringatnya kering” (H.R. Ibnu Majah).<sup>18</sup>

### c. Tujuan Kompensasi

Pada intinya, tujuan kompensasi adalah memberikan kepuasan kepada semua pihak, karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Sebagai karyawan, kompensasi mempunyai peranan penting dalam rangka mencapai tujuan mereka, yaitu kesejahteraan saat ini dan masa depan.

Sedangkan menurut Kasmir (2016) tujuan setiap organisasi dalam merancang sistem kompensasi adalah: 1) menarik orang yang berkualifikasi untuk bergabung dengan organisasi, 2) mempertahankan karyawan untuk tetap bekerja, 3) memotivasi karyawan untuk mencapai prestasi tinggi, 4) memberikan hak karyawan, 5) memberikan rasa keadilan, 6) menghargai karyawan, 7) pengendalian biaya, 8) memenuhi peraturan pemerintah, 9) menghindari konflik.<sup>19</sup>

Menurut Samsudin dalam buku *kadarisma* yang berjudul “Manajemen Kompensasi” mengemukakan tujuan kompensasi sebagai berikut:

#### 1. Pemenuhan kebutuhan ekonomi

Karyawan menerima kompensasi berupa gaji, upah atau bentuk lainnya adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain kebutuhan ekonominya. Dengan adanya

<sup>17</sup> Departemen Agama RI, Al-Quran dan Terjemahannya (Bandung: PT. Sygma Examedia, 2007), h. 346

<sup>18</sup> Ibnu. “Terjemahan Kitab *Bulughul Maram*”. (Jakarta: Ummul Qura, 2016), h. 270.

<sup>19</sup> Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. cet. 1 (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), h. 236



kepastian menerima upah atau gaji tersebut secara periodic, berarti adanya jaminan “*economic security*” bagi dirinya dan keluarga yang menjadi tanggung jawabnya.

2. Meningkatkan produktivitas kerja

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

3. Memajukan organisasi atau perusahaan

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

4. Menciptakan keseimbangan dan keahlian

Ini berarti bahwa pemberian kompensasi berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan pada jabatan sehingga tercipta keseimbangan antara input (syarat-syarat) dan *output*.<sup>20</sup>

Agar tujuan kompensasi diatas dapat tercapai dengan baik maka perlu ditetapkan atas pemberian kompensasi yang meliputi asas keadilan dan asas kelayakan, dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Asas Adil

Pengertian adil disini adalah besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan jabatan, prestasi kerja, jenis pekerjaan, tanggung jawab serta memenuhi kriteria yang ditetapkan dalam undang-undang ketenagakerjaan.

---

<sup>20</sup>Kadarisman.*Manajemen Kompensasi*. cet. 1 (Depok: PT. RajaGrafindo Persada, 2012), h. 78.

b. Asas kelayakan

Layak artinya adalah kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhan karyawan, dalam hal ini adalah mengacu pada batas upah minimal yang telah ditetapkan pemerintah.<sup>21</sup>

**d. Manfaat Pemberian Kompensasi**

Pemberian kompensasi yang layak akan memberikan manfaat baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan. Oleh karena itu, kompensasi harus dirancang dengan sebaik-baiknya.

Banyak manfaat yang dapat diperoleh dengan adanya kompensasi seperti berikut ini:

1. Loyalitas karyawan meningkat, artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, akan membuat karyawan bekerja bersungguh-sungguh dan menumbuhkan rasa memiliki perusahaan yang makin besar.
2. Komitmen terhadap perusahaan meningkat, artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, karyawan akan mematuhi segala kewajiban yang diberikan kepada perusahaan dan mematuhi semua peraturan yang ditetapkan perusahaan.
3. Semangat kerja meningkat, artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, maka karyawan makin semangat untuk bekerja.
4. Memberikan rasa aman, artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, karyawan akan merasa aman dan nyaman, sehingga tidak menimbulkan kegelisahan selama bekerja.
5. Memberikan rasa kebanggaan, artinya pemberian kompensasi yang relative lebih besar dari ketentuan pemerintah dan pesaing akan memberikan rasa bangga karyawan.<sup>22</sup>

---

<sup>21</sup>Hasibuan.*Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kunci Keberhasilan*. (Jakarta: Gunung Agung, 2000), h. 121.

<sup>22</sup>Kadarisman.*Manajemen Kompensasi*. cet. 1 (Depok: PT. RajaGrafindo Persada, 2012), h. 238

### **e. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi**

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut Mangkunegara ada enam faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi yaitu:

#### 1. Faktor Pemerintah

Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga baku, biaya transportasi/ angkutan, inflasi maupun devaluasi, sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai.

#### 2. Penawaran Bersama Antara Perusahaan dan Pegawai

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan.

#### 3. Standart Biaya Hidup Pegawai

Kebijakan kompensasi perlu dipertimbangkan standart biaya hidup minimal pegawai. Hal ini karena kebutuhan dasar pegawai harus terpenuhi, dengan terpenuhinya kebutuhan dasar pegawai dan keluarganya, maka pegawai akan merasa aman.

#### 4. Ukuran Perbandingan Upah

Kebijakan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu dipertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya, kondisi pasar pada saat ini perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja dan ukuran perusahaan.

#### 5. Permintaan dan Persediaan

Dalam menentukan kebijakan kompensasi karyawan perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya, kondisi pasar pada saat ini perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah karyawan.

#### 6. Kemampuan Membayar

Dalam menentukan kebijakan kompensasi karyawan perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah

karyawan. Artinya, jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi diluar batas kemampuan yang ada pada perusahaan.<sup>23</sup>

#### **f. Bentuk-bentuk Kompensasi**

Kompensasi atau balas jasa yang diterima karyawan dibagi atas dua macam, yaitu komoensasi finansial (kompensasi langsung), satu lagi adalah non finansial (sering disebut kompensasi pelengkap atau kompensasi tidak langsung) yang tidak secara langsung berkaitan dengan prestasi kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Kompensasi *finansial*, sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk seperti gaji atau upah, bonus, premi, pengobatan, asuransi, dan lain-lain yang sejenis yang dibayar oleh organisasi.
2. Kompensasi *non finansial*, dimaksudkan untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang seperti penyelenggaraan program-program pelayanan bagi karyawan yang berupaya untuk menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan seperti program rekreasi, cafeteria, dan tempat beribadah.<sup>24</sup>

#### **g. Indikator-indikator Kompensasi**

indikator untuk mengukur kompensasi karyawan diantaranya sebagai berikut:

1. Upah dan gaji
  - a. Upah adalah sejenis balas jasa yang diberikan perusahaan/ organisasi kepada para pekerja harian (pekerja tidak tetap) yang besarnya telah disepakati sebelumnya oleh kedua boleh pihak.
  - b. Gaji adalah balas jasa yang diberikan bulanan, atau tahunan sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak.

---

<sup>23</sup>Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya), h. 84

<sup>24</sup>Husein Umar. *Riset Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2005), h. 16.

## 2. Insentif

Insentif adalah bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja dan *gain sharing* yang dengan kinerja dimaksudkan sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas dan efisiensi oleh perusahaan/ organisasi dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat dalam dunia bisnis.

## 3. Tunjangan

Tunjangan merupakan tambahan penghasilan yang diberikan perusahaan/ organisasi kepada para pegawainya.

## 4. Fasilitas

Fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan, tempat parkir khusus (perlakuan khusus) untuk para karyawan.<sup>25</sup>

# 1. Kepuasan Kerja

## a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah penilaian atau cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya. Dampak kepuasan kerja perlu dipantau dengan mengkaitkannya pada keluaran-keluaran yang dihasilkannya. Contoh: kepuasan kerja dengan produktivitas, kepuasan kerja dengan absensi, kepuasan kerja dengan efek lainnya seperti kesehatan fisik-mental kemampuan mempelajari pekerjaan baru dan kecelakaan kerja serta kepuasan kerja dengan *turnover*.<sup>26</sup>

Pendapat lain mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai

---

<sup>25</sup> *Ibid*, h. 121-453.

<sup>26</sup> Husein Umar. *Bussines an Introduction*. (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2003), h. 85.

balas jasa kerja karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.<sup>27</sup>

Menurut Gibson kepuasan kerja adalah suatu sikap yang di punyai individu mengenai pekerjaannya. Hal ini dihasilkan dari persepsi mereka terhadap pekerjaannya, didasarkan pada faktor lingkungan kerja seperti gaya penyelia, kebijakan dan prosedur, afiliasi kelompok kerja, kondisi kerja dan tunjangan.<sup>28</sup>

Dari ketiga definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sesuatu yang bersifat relatif dimana antara orang yang satu dengan orang yang lain tingkat kepuasannya atas pekerjaan berbeda-beda dalam kondisi dari waktu ke waktu. Karyawan akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong, maka karyawan akan merasa tidak puas. Bila kepuasan kerja terjadi maka pada umumnya tercermin pada perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, yang sering diwujudkan dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi ataupun ditugaskan kepadanya dilingkungan kerjanya.

## **b. Teori Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral, kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Berikut ini teori-teori kepuasan kerja menurut Ahmad Tohardi yaitu:

### 1. Teori Keadilan (Equity Theory)

Teori ini dikembangkan oleh Adams dalam buku Tohardi, menurut teori ini orang akan merasa puas atau tidak puas tergantung kepada apakah ia merasa adanya keadilan atau tidak suatu situasi dimana perasaan tersebut didapat dengan membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor atau ditempat lain. Termasuk elemen-elemen keadilan adalah:

---

<sup>27</sup>Martoyo. *Pengetahuan Dasar Manajemen dan Kepemimpinan*. cet. 1 (Yogyakarta: PT.BPFE, 1996), h. 132.

<sup>28</sup>Gibson. *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*. (Jakarta: Bina Rupa Aksara, 1996), h. 150

a. *Input*

Diartikan sebagai sesuatu yang berharga yang dirasakan oleh karyawan sebagai sumbangan terhadap pekerjaan, sebagai contoh: pendidikan, pengalaman, keterampilan, jumlah jam kerja dan alat-alat kerja,

b. *Out come*

Segala sesuatu yang berharga yang dirasakan karyawan sebagai hasil pekerjaannya, sebagai contoh: gaji, bagian keuntungan, status, pengakuan dan kesempatan berprestasi.

c. *Comparison*

*Comparison* adalah pihak-pihak lain yang dipakai sebagai bahan perbandingan karyawan yang bersangkutan yang dapat saja berupa seseorang diperusahaan yang sama, perusahaan lain atau dirinya sendiri pada waktu lampau.

2. Teori Pertentangan

Teori pertentangan pertama kali dikemukakan oleh Porter dalam buku Tohardi. Porter mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Kemudian Locke menerangkan bahwa kepuasan kerja seseorang bergantung kepada pertentangan antara *should* dengan apa yang menurut perasaannya atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaannya. Dengan demikian orang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan, karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi.

3. Teori Dua faktor

Teori ini dikemukakan oleh Herzberg dalam buku Tohardi. Teori tersebut antara lain yaitu faktor *intrinsic* dan *ekstrinsic*.<sup>29</sup>

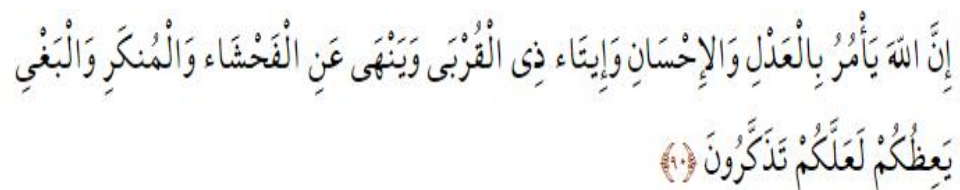
---

<sup>29</sup> Tohardi, Ahmad. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung: Mandar Maju, 2002), h. 436

### c. Pandangan Islam Terhadap Kepuasan Kerja

Islam merupakan agama yang menjunjung tinggi kerja karena bekerja merupakan salah satu bentuk ibadah kepada Allah SWT. Oleh sebab itu, Islam mewajibkan kepada umatnya untuk berusaha dan bekerja keras secara positif (halal, baik, barokah dan tidak berbuat curang/ dholim) sehingga tercapai kesejahteraan dan kemakmuran hidup (kepuasan).

Kepuasan kerja dalam pandangan Islam telah disinggung dalam ayat-ayat al-Qur'an. Seperti dalam Surat An-Nahl Ayat 90 yang berbunyi:



Artinya: *"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."*<sup>30</sup>

Sebagaimana surat diatas menjelaskan tentang segala bentuk pekerjaan atau perbuatan bagi seorang muslim yang harus dilakukan dengan sadar dan dengan tujuan yang jelas yaitu sebagai bentuk pengabdian kepada Allah semata-mata, oleh karenanya segala aktifitas hidup dan kehidupan merupakan amal yang diperintahkan dalam Islam.

Terwujudnya kepuasan kerja pada diri karyawan sangat berkaitan erat dengan bagaimana cara manajer perusahaan memperlakukan dengan adil terhadap karyawannya. Sebagaimana dijelaskan dalam Surat Al-Maidah ayat 8 yang berbunyi:

---

<sup>30</sup> Departemen Agama RI, Al-Quran dan Terjemahannya (Bandung: PT. Sygma Examedia Arkanleema, 2007), h. 277



يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا كُوْنُوْا قَوَّٰمِيْنَ لِلّٰهِ شٰهِدَآءَ بِالْقِسْطِ وَلَا  
يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلٰٓى اَلَّا تَعْدِلُوْا اَعْدِلُوْا هُوَ  
اَقْرَبُ لِلتَّقْوٰى وَاتَّقُوا اللّٰهَ اِنَّ اللّٰهَ خَبِيْرٌۢ بِمَا  
تَعْمَلُوْنَ

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. Dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.”<sup>31</sup>

Dalam islam bekerja dinilai sebagai kebaikan, dan kemalasan dinilai keburukan. Bekerja mendapat tempat yang terhormat di dalam islam, pandangan islam bekerja dipandang sebagai ibadah. Sebuah hadist menyebutkan bahwa bekerja adalah *jihad fi sabilillah*. Sabda Nabi Muhammad SAW : “Barang siapa yang bekerja keras untuk mencari nafkah keluarganya, maka ia adalah mujahid fi sabillah” (H. R. Ahmad)<sup>32</sup>

Kesimpulan dari ayat-ayat di atas bahwa apa yang dilakukan manusia pasti ada imbalan setimpal atas apa yang telah dikerjakannya. Baik itu perbuatan buruk maupun perbuatan yang baik. Kualitas pekerjaan yang prima akibat ketekunan, kecermatan akan membuat pekerjaan kita dihargai oleh orang dan akan membuat kita merasakan kepuasan. Sehingga hasil pekerjaan kita bisa bermanfaat buat orang lain, hal ini akan membuat kita merasa puas dengan pekerjaan kita.

<sup>31</sup> Departemen Agama RI, Al-Quran dan Terjemahannya (Bandung: PT. Sygma Examedia Arkanleema, 2007), h. 108.

<sup>32</sup> Ibnu. “Terjemahan Kitab Bulughul Maram”. (Jakarta: Ummul Qura, 2016), h.269

#### **d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, dapat digunakan Job Descriptive Index (JDI) yang menurut Luthans dalam buku enam, yaitu:

1. Pembayaran, seperti gaji dan upah
  - a. Gaji adalah suatu bentuk pembayaran periodik dari seorang atasan pada karyawannya yang dinyatakan dalam suatu kontrak kerja.
  - b. Upah adalah hak pekerja/ buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja.
2. Pekerjaan itu sendiri yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
3. Promosi pekerjaan, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan, seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan yang besar untuk naik jabatan atau tidak, proses kenaikan jabatan kurang terbuka, ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
4. Kepenyeliaan (supervisi), yaitu seseorang yang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
5. Rekan Kerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan sekerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.
6. Lingkungan kerja, yaitu lingkungan fisik dan psikologi.<sup>33</sup>

---

<sup>33</sup> Tohardi, Ahmad. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung: Mandar Maju, 2002), h. 85

### e. Indikator-Indikator Kepuasan kerja

Tolak ukur kepuasan kerja yang mutlak sulit untuk dicarikan setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya. Adapun indikator-indikator kepuasan kerja menurut Hasibuan yang diambil dari kutipan di web antara lain:

1. Kesetiaan

Penilai mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi.

2. Kemampuan

Penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.

3. Moral kerja

Kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan baku mutu yang ditetapkan

4. Kedisiplinan

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

5. Prestasi kerja

Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.<sup>34</sup>

## 2. Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian terdahulu digunakan untuk membantu mendapatkan gambaran dalam menyusun penelitian. Adapun tulisan terdahulu yang telah membahas sekitar topik ini dapat disebutkan sebagai berikut:

---

<sup>34</sup> Addad Danuarta, "Manajemen Sumberdaya Manusia Kepuasan Kerja," didapat dari <http://www.addaddanuarta.blogspot.co.id/> [home page on-line]; Internet (diakses tanggal 29 November 2017).

1. Menurut Sinnollah dalam Jurnal “*Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Ap & J Pasuruan*” mengutarakan bahwa hasil dari penelitian ini yang menyebutkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja.
2. Menurut Yusron dalam jurnal “*Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Nusapra Telemedia Persada Cabang Banyuwangi)*” menyatakan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi secara bersama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan secara parsial kedua variabel bebas yakni kompensasi motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Menurut Humairoh, Heru & Arik dalam jurnal “*Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Dampaknya Terhadap Motivasi kerja*” berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kepuasan kerja dan motivasi kerja karyawan PT. Krakatau Steel (Persero) Tbk.

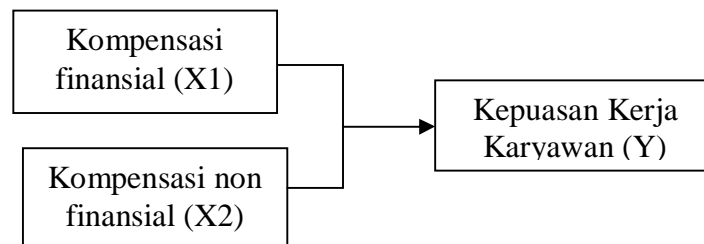
### **3. Kerangka Berpikir**

Kerangka berpikir adalah perpaduan antara asumsi-asumsi teoretis dan asumsi-asumsi logika dalam menjelaskan atau memunculkan variabel-variabel tersebut, ketika dihadapkan pada kepentingan untuk mengungkapkan fenomena atau masalah yang diteliti.<sup>35</sup>

Dari tinjauan pustaka diatas dapat disimpulkan suatu kerangka berpikir dengan permasalahan yang ada ke dalam sebuah bentuk model konsepsi sebagai berikut:

---

<sup>35</sup>Asep dan Bahruddin.*Metode Penelitian Kuantitatif Aplikasi Dalam Pendidikan*. cet. 1 (Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2014), h. 33.

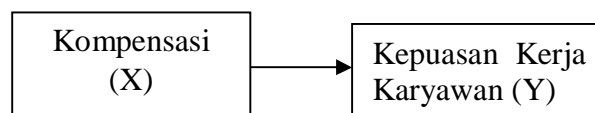


**Gambar II.I**  
**Model Konsepsi**

#### 4. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Dikatakan jawaban sementara oleh karena jawaban yang ada adalah jawaban yang berasal dari teori.<sup>36</sup> Hipotesis menyatakan hubungan yang kita cari atau apa yang kita pelajari.<sup>37</sup>

Dalam menentukan variabel terikat kompensasi finansial ( $X_1$ ) dan kompensasi Non finansial ( $X_2$ ) dan dalam variabel terbebas adalah variabel kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ) dan dapat dilihat pada gambar model dibawah ini:



**Gambar II.II**  
**Model Hipotesis**

<sup>36</sup> Azuar Juliandi, *et al. Metodologi Penelitian Bisnis*. cet. 2. (Medan: UMSU PRESS, 2015), h. 44.

<sup>37</sup> Nazir. *Metode Penelitian*. (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1996), h. 183.

Berdasarkan model hipotesis diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Ho: Terdapat pengaruh yang signifikan variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan secara simultan.

Ha: Variabel kompensasi signifikan terhadap kepuasan kerjakaryawan.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dan deskriptif. Dimana penelitian kuantitatif adalah analisis data terhadap data-data yang mengandung angka-angka atau *numeric* tertentu. Analisis data kuantitatif biasanya menggunakan statistik-statistik yang beragam banyaknya, baik statistik deskriptif maupun statistik inferensial, statistik parametric maupun statistik non parametri. Umumnya analisis data kuantitatif digunakan pada saat peneliti menggunakan pendekatan penelitian *survey*, penelitian eksperimen, penelitian kuantitatif dan beberapa penelitian lainnya yang mengandung data-data berupa angka-angka. Misal pada saat peneliti menganalisis data-data *survey*, mereka menggunakan teknik statistik seperti korelasi, regresi, anava, *chi-square* dan sebagainya maka peneliti tersebut sedang menggunakan analisis kuantitatif, karena ada data-data angka di dalamnya dan statistik yang digunakan.<sup>38</sup>

Sedangkan analisis data deskriptif adalah menganalisis data untuk permasalahan variabel-variabel mandiri. Peneliti tidak bermaksud untuk menganalisis hubungan atau keterkaitan antarvariabel. Penelitian deskriptif juga menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif maka biasanya peneliti menggunakan pendekatan statistik-statistik deskriptif seperti rata-rata, modus, median, frekuensi, tabulasi silang, dan grafik-grafik tertentu.<sup>39</sup>

#### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

##### **1. Tempat Penelitian**

Tempat penelitian dilakukan di Hotel Grand Darussalam Syariah Medan yang berlokasi di Jalan Darussalam No. 32 B, Kecamatan Sei Kambing Kelurahan Medan Petisah, Kota Medan, Sumatera Utara Kode Pos 20119.

---

<sup>38</sup> Azuar Juliandi, *et al. Metodologi Penelitian Bisnis*, h. 85.

<sup>39</sup> *Ibid*, h. 86.

## 2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian direncanakan mulai Oktober 2017 sampai dengan Maret 2018.

**Tabel III.I**  
**Jadwal Penelitian**

No	Kegiatan	Bulan/ Minggu																											
		Okt'17				Nov'17				Des'17				Jan'18				Feb'18				Mar'18							
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1.	Pengajuan Judul																												
2.	Penyusunan Proposal																												
3.	Bimbingan Proposal																												
4.	Seminar Proposal																												
5.	Pengambilan Data																												
6.	Bimbingan Skripsi																												
7.	Sidang Skripsi																												

### C. Definisi Operasional Variabel

Kompensasi adalah fungsi *human resource management* (HRM) yang berhubungan dengan setiap imbalan berupa gaji, proses penentuan upah yang meliputi kompensasi keamanan dan kesehatan.

- c. Kompensasi keamanan dapat dikemukakan disini bahwa istilah keselamatan mencakup dua hal yaitu resiko keselamatan dan



resiko kesehatan dimana keamanan sangatlah dibutuhkan saat bekerja mengingat pekerjaan semua pasti ada resikonya.

- d. Kompensasi kesehatan adalah pemberian non finansial seperti, tanggungan kesehatan memakai kartu sehat dimana para karyawan mendapatkan kompensasi kesehatan.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional individu dimana seorang karyawan merasa puas dengan pekerjaannya.

- e. Sikap adalah sesuatu yang keluar dari setiap individu mengenai perasaan yang dirasakannya.
- f. Puas adalah sikap dari setiap individu yang merasa senang dalam melakukan kegiatan atau pekerjaannya.

#### **D. Sumber Data**

Yang dimaksud sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana data diperoleh. Dimana semua sumber data akan didapatkan dari Hotel Grand Darussalam Syariah Medan. Menurut Azuar Juliandi, dkk (2015) yang dipakai dalam penelitian ini ada dua sumber data yaitu sumber data primer dan sekunder:<sup>40</sup>

##### 1. Data primer

Data primer adalah data mentah yang diambil oleh peneliti sendiri (bukan oleh orang lain) dari sumber utama guna kepentingan penelitiannya, dan data tersebut sebelumnya tidak ada. Contoh data primer adalah data yang dikumpulkan melalui instrument: wawancara, angket/ kuesioner, dan pengamatan/ observasi.

##### 2. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang sudah tersedia yang dikutip oleh peneliti guna kepentingan penelitiannya. Data aslinya tidak diambil peneliti tetapi oleh pihak lain. Contoh data sekunder adalah data yang dikumpulkan melalui dokumentasi

---

<sup>40</sup> Azuar Juliandi, *et al. Metodologi Penelitian Bisnis*, h. 65-66.

## E. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Dalam suatu penelitian tidak mungkin meneliti individu didalam sesuatu populasi, karena keterbatasan waktu, tenaga, dan biaya, sehingga meneliti sebagian dari populasi diharapkan dapat menggambarkan hasil sesungguhnya dari populasi. Populasi adalah wilayah generasi yang terdiri atas obyek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.<sup>41</sup> Adapun populasi di dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berada di Hotel Grand Darussalam Syariah Medan yang berjumlah lebih kurang 30 orang.

### 2. Sampel

Sampel adalah bagian populasi yang menjadi sumber data yang sebenarnya dalam suatu penelitian.<sup>42</sup> Bentuk pengambilan sampel dengan *probability sampling* dimana *probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yaitu seluruh anggota/ elemen populasi memiliki peluang (*probability*) yang sama untuk dijadikan sebagai sampel. Dengan kata lain tidak ada diskriminasi dalam pengambilan sampel, siapa saja dari anggota populasi dapat dipilih untuk menjadi sampel penelitian.<sup>43</sup>

Jenis pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan sampel secara acak sederhana (*simple random sampling*) adalah sebuah desain sampel dengan mengambil sejumlah sampel (n) dari suatu populasi (N). *simple random sampling* digunakan apabila karakteristik atau ciri dari anggota adalah populasi sama (homogen).<sup>44</sup>

---

<sup>41</sup> Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis*. (Jakarta: PT. Alfabeta, 2007), h. 800.

<sup>42</sup> Nawawi dan Hadari. *Metode Penelitian Bidang Sosial* (Jakarta: Universitas Gajahmada Press, 1985), h. 144.

<sup>43</sup> Azuar Juliandi. et al. *Metodologi Penelitian Bisnis*, h. 53.

<sup>44</sup> *Ibid.* h. 53

## F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data penelitian merupakan cara untuk mengumpulkan data-data seperti:

### 1. Angket (Kuesioner)

Kuesioner adalah alat pengumpulan data yang berupa daftar pertanyaan/ pernyataan yang disusun peneliti tentang suatu variabel yang diteliti. Angket digunakan apabila jumlah responden penelitian cukup banyak. Metode ini digunakan untuk pengambilan data mengenai tentang pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Kuesioner yang dipakai disini adalah model tertutup karena jawaban telah disediakan dan pengukurannya menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Sebelum membuat daftar pertanyaan terlebih dahulu dibuat kisi-kisi instrumen dengan menjabarkan variabel menjadi sub variabel yang akan diukur, hal ini digunakan sebagai patokan untuk menyusun instrumen yang berupa pertanyaan atau pernyataan instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat negatif. Umumnya skala likert mengandung pilihan jawaban yaitu:

**Tabel III.II**  
**Pilihan Jawaban Angket**

SS	Sangat Setuju
S	Setuju
N	Netral
TS	Tidak Setuju
STS	Sangat Tidak Setuju

Masing-masing skor setiap pertanyaan yaitu:

**Tabel III.III**  
**Skor Jawaban**

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

Pernyataan/ pertanyaan disusun dalam sebuah table dan opsi jawaban dapat ditandai dengan checklist (√) atau tanda silang (X)

**Tabel III.IV**  
**Contoh Skala Likert dalam Tabel**

No.	Pernyataan/ pertanyaan	SS	S	TS	STS
1.	.....	√		X	
2.	.....		√		
3.	.....				X

1. Pengamatan/ observasi

Pengamatan adalah kegiatan melihat suatu kondisi secara langsung terhadap objek yang diteliti. Pengamatan dapat dibagi 2 bentuk yaitu: dengan pengamatan terstruktur/ sistematis yang menggunakan pedoman/ daftar pengamatan dan setelah itu pengamatan tidak terstruktur/ tidak sistematis dimana tidak menggunakan pedoman/ daftar pengamatan.<sup>45</sup>

---

<sup>45</sup> Azuar Juliandi, *et al. Metodologi Penelitian Bisnis*, h. 70

## 2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah untuk mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan-catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda dan sebagainya. Dokumentasi ini digunakan sebagai pelengkap guna memperoleh data sebagai bahan informasi yang berupa latar belakang kantor, tugas pokok dan tata kerja, struktur organisasi, presentasi serta data lain yang mendukung.<sup>46</sup>

## G. Uji Validitas

Validasi memiliki nama lain seperti sah, tepat. Ide pokoknya sejauhmana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Salah satu cara untuk menguji validitas ini adalah korelasi item total, yakni mengkorelasikan skor-skor suatu item angket dengan totalnya. Jika instrument valid/ benar maka hasil pengukuranpun kemungkinan akan benar. Teknik statistik yang dapat digunakan adalah korelasi.<sup>47</sup>

### Rumus Validitas

$$r = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{(n\sum x^2 - (\sum x)^2)\{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}}$$

Dimana :

n	: Banyaknya pasangan pengamatan
$\sum x$	: Jumlah pengamatan variabel X
$\sum y$	: Jumlah pengamatan variabel Y
$(\sum x^2)$	: <b>Jumlah kuadrat pengamat variabel X</b>
$(\sum y^2)$	: <b>Jumlah kuadrat pengamat variabel Y</b>
$(\sum x)^2$	: Kuadrat jumlah pengamat variabel X
$(\sum y)^2$	: Kuadrat jumlah pengamat variabel Y
$\sum xy$	: Jumlah hasil kali variabel X dan Y
r	: Besarnya korelasi antar kedua variabel

<sup>46</sup> *Ibid*, h. 70.

<sup>47</sup> Azuar Juliandi, *et al. Metodologi Penelitian Bisnis*, h. 76

Untuk menentukan apakah suatu instrument valid atau tidak valid adalah dengan melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Jika nilai korelasi (  $r$  ) yang diperoleh adalah positif, maka butir yang akan diuji tersebut valid, jika (  $r$  ) terhitung lebih kecil dari  $r_{\text{tabel}}$  maka dapat disimpulkan bahwa butir pertanyaan tersebut tidak valid.

Hipotesisnya adalah:

- a.  $H_0 : \rho = 0$  [tidak ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (tidak valid)]
- b.  $H_a : \rho \neq 0$  [ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (valid)]

Kriteria penerimaan/ penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- a. Tolak  $H_0$  jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung  $<$  nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig.2 tailed  $< \alpha_{0.05}$ )
- b. Terima  $H_0$  jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung  $>$  nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig.2 tailed  $> \alpha_{0.05}$ )

Dari penelitian yang telah peneliti lakukan, maka dapat diperoleh hasil validitas dari angket (kuesioner) yang telah disebar di Hotel Grand Darussalam Medan adalah sebagai berikut:

**Tabel III.V**  
**Uji Validitas Instrumen Kepuasan Kerja Karyawan (Y)**

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,592	0,001 $<$ 0,05	Valid
Item 2	0,908	0,000 $<$ 0,05	Valid
Item 3	0,869	0,000 $<$ 0,05	Valid
Item 4	0,758	0,000 $<$ 0,05	Valid
Item 5	0,795	0,000 $<$ 0,05	Valid

Item 6	0,495	0,005 < 0,05	Valid
Item 7	0,460	0,010 < 0,05	Valid
Item 8	0,752	0,000 < 0,05	Valid
Item 9	0,696	0,000 < 0,05	Valid
Item 10	0,872	0,000 < 0,05	Valid

**Tabel III.VI**

**Uji Validitas Instrumen Kompensasi (X)**

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,726	0,000 < 0,05	Valid
Item 2	0,726	0,000 < 0,05	Valid
Item 3	0,734	0,000 < 0,05	Valid
Item 4	0,710	0,000 < 0,05	Valid
Item 5	0,570	0,001 < 0,05	Valid
Item 6	0,452	0,012 < 0,05	Valid
Item 7	0,450	0,013 < 0,05	Valid
Item 8	0,789	0,000 < 0,05	Valid
Item 9	0,561	0,001 < 0,05	Valid
Item 10	0,683	0,000 < 0,05	Valid

### **H. Uji Realibilitas**

Realibilitas memiliki berbagai nama lain seperti keterpercayaan, kehandalan, kestabilan. Tujuan pengujian realibilitas adalah untuk melihat apakah instrument penelitian merupakan instrument yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan

yang tinggi.<sup>48</sup> Pengujian realibilitas dengan cara yang lain salah satunya adalah dengan menggunakan teknik *cronbach alpha* dengan rumus sebagai berikut:<sup>49</sup>

Rumus Realibilitas:

$$r = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma 1^2} \right]$$

Dimana :

- r : Realibilitas Konsumen  
 k : Banyaknya butir pernyataan  
 $\sum \sigma b^2$  : Jumlah varians butir  
 $\sigma 1^2$  : Varians total

Kriteria pengujian :

- Jika nilai reabilitas alpha  $\geq 0.6$  maka instrument dinyatakan reliabel.
- Jika nilai reabilitas alpha  $\leq 0.6$  maka instrument dinyatakan tidak reliabel.

**Tabel III.VII**  
**Reliabilitas Kepuasan Kerja (Y)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.886	10

Nilai koefisien relibilitas (*Cronbach Alpha*) diatas adalah 0,886 > 0,6 maka kesimpulannya instrument yang diuji adalah reliable atau terpercaya.

<sup>48</sup> Azuar juliandi, *et al. Metodologi Penelitian Bisnis*, h. 80.

<sup>49</sup> *Ibid*, h. 82.



**Tabel III.VIII**  
**Reliabilitas Kompensasi (X)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.810	10

Nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*) diatas adalah  $0,810 > 0,6$  maka kesimpulannya instrument yang diuji adalah reliable atau terpercaya.

## I. Teknik Analisa Data

### 1. Uji Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari :

#### a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Pendekatan grafik dan pendekatan kolmogrov-smirnov. Pendekatan kolmogrov-sminov adalah suatu alternative yang meletakkan dasar-dasar teoristis

#### b. Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Dasar pengambilan keputusannya adalah: jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang

teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

## 2. Regresi Linear Sederhana

Regresi linear sederhana adalah persamaan yang menghubungkan dua variabel yang dapat dinyatakan sebagai bentuk persamaan pangkat satu (persamaan linier/ persamaan garis lurus).<sup>50</sup>

Persamaan umum garis regresi untuk regresi linier sederhana adalah :

$$Y' = a + bX$$

Dimana :

$Y'$  = nilai estimate variabel terikat

$\alpha$  = titik potong garis regresi pada sumbu y atau nilai estimate  $y'$  bila  $X = 0$

$b$  = gradien garis regresi (perubahan nilai estimate  $y'$  per satuan perubahan nilai  $x$ )

$x$  = nilai variabel bebas

## 1. Pengujian Hipotesis (Uji t)

Apabila peneliti bermaksud menganalisis regresi parsial (sebuah variabel bebas dengan terikat), maka nilai yang digunakan untuk menguji hipotesisnya adalah “nilai t” maka dapat dilihat nilai probabilitasnya. Hipotesisnya adalah:<sup>51</sup>

- $H_0$ : Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan tidak signifikan.
- $H_1$ : Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan signifikan.

<sup>50</sup> Harinaldi, *Prinsip-prinsip Statistik*, (Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratam, 2005), hal. 207.

<sup>51</sup> Azuar Juliandi. *et al. Metodologi Penelitian*, h. 159

Kriteria penerimaan/ penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- Tolak  $H_0$  jika nilai probabilitas  $\leq$  taraf signifikan sebesar 0.05 (Sig.  $\leq \alpha_{0.05}$ ).
- Terima  $H_0$  jika nilai probabilitas  $\geq$  taraf signifikan sebesar 0.05 (Sig.  $\geq \alpha_{0.05}$ ).

### 3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) merupakan suatu ukuran yang menunjukkan besar sumbangan dari variabel penjelas terhadap variabel respon. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil menjelaskan variabel dependen amat memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan program *Statiscal Package For Social Setences* (SPSS 20.0). Hipotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.<sup>52</sup>

Rumus determinasi sebagai berikut:

$$D = r^2 \times 100\%$$

Dimana:

D : Koefisien determinasi

$(R_{y \times x_1 x_2})^2$  : Koefisien variabel bebas dengan variabel terikat

Hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji koefisien determinasi uji t.

---

<sup>52</sup> Siagian. "Metode Statistika" (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2006), hal. 259

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Sejarah Hotel Grand Darrusalam Syariah Medan**

PT. Grand Darussalam yang dipimpin H. Bob S. Nasution. SE ini sejak tahun 2010 telah berkiprah dalam bidang jasa pelayanan ibadah Umrah dan Haji Khusus yang telah mendapat izin resmi dari Kementerian Agama Republik Indonesia, Izin PPIU No.D/ 660 Tahun 2014 (Periode II) dan Izin PIHK No. D/ 184 Tahun 2015.

PT. Grand Darussalam merupakan Perusahaan yang bergerak dibidang Tour & Travel sekaligus penyedia layanan seperti : Umrah dan Haji Khusus, Pengurusan Visa, Paspor, Tiket Pesawat Domestik dan Internasional, Paket Tour dalam dan Luar Negri, Transfortasi dan Money Exchange.

Selain itu PT. Grand Darussalam Syariah juga menyediakan layanan hotel yang berbasis syariah yang berkedudukan di pusat kota Medan yaitu di Jalan Darussalam No. 37 A Medan dibawah jaringan bisnis Grand Darussalam Group. Hotel ini terletak sangat strategis di pusat kota, akses di pusat bisnis kota dan dekat dengan tempat wisata disekitar kota Medan seperti Wisata Kuliner, Istana Maimun, Masjid Raya yang bersejarah, wisata alam Bukit Lawang Danau Toba dan puncak Berastagi.

##### **2. Fasilitas Hotel Grand Darrusalam Syariah**

- a. Security office*
- b. Parking area*
- c. CCTV*
- d. Wifi di semua kamar*
- e. Smoking area*
- f. 24 jam room service*
- g. Laundry service*

- h. Layanan antar jemput (akomodasi) dengan biaya tambahan dan layanan anatar jemput
- i. Mushola
- j. Alat penanda waktu sholat
- k. *Rest room* dilengkapi tempat berwudhu

### 3. Fasilitas Kamar

#### a. *Superior room*

*Superior room* adalah salah satu *type of room*, yang ditawarkan oleh Grand Darussalam Syariah Medan. *Superior room* memiliki fasilitas kamar bergaya minimalis modern, LCD TV dengan satelit *Channel*, *shower*, perlengkapan mandi, kulkas, dan *free wifi*.

#### b. *Deluxe*

*Deluxe room* adalah salah satu *type of room*, yang ditawarkan oleh Grand Darussalam Syariah Medan. *Deluxe* memiliki fasilitas kamar bergaya minimalis modern, LCD TV dengan satelit *Channel*, *shower*, perlengkapan mandi, kulkas, dan *free wifi*.

#### c. *Grand Deluxe*

*Grand Deluxe room* adalah salah satu *type of room*, yang ditawarkan oleh Grand Darussalam Syariah Medan. *Grand Deluxe* memiliki fasilitas kamar bergaya minimalis modern, LCD TV dengan satelit *Channel*, *shower*, perlengkapan mandi, kulkas, dan *free wifi*.

#### d. *President Suite*

*President Suite room* adalah salah satu *type of room*, yang ditawarkan oleh Grand Darussalam Syariah Medan. *President Suite* memiliki fasilitas kamar bergaya minimalis modern, LCD TV dengan satelit *Channel*, *bathup*, *shower*, perlengkapan mandi, kulkas, dan *free wifi*.

#### 4. Produk Travel & Umroh

##### a. Paket *Standart*

Hotel 150-250 Meter (Setaraf)			
Makkah Soraya Al-Eman		Madinah Concorde Al-Khair	
PAKET	HARGA	FLIGHT	KETERANGAN
10 HARI	RP. 24.000.000	SAUDIA	JUM.AKHIR-RAB. AKHIR
13 HARI	RP.26.000.000	SAUDIA	JUM.AKHIR- RAB-AKHIR
10 HARI	RP. 26.500.000	SAUDIA	AWAL RAMADHAN
13 HARI	RP. 28.500.000	SAUDIA	AWAL RAMADHAN

##### b. Paket *Executive*

Hotel 10-50 Meter (Setaraf)			
MAKKAH PULLMAN ZAM- ZAM		MADINAH GOLDEN AL- ANSHOR	
PAKET	HARGA	FLIGHT	KETERANGAN
10 HARI	RP. 30.500.000	SAUDIA	JUM.AKHIR- RAB. AKHIR
13 HARI	RP. 32.500.000	SAUDIA	JUM.AKHIR- RAB-AKHIR
10 HARI	RP. 33.500.000	SAUDIA	AWAL RAMADHAN
13 HARI	RP. 36.500.000	SAUDIA	AWAL RAMADHAN

## **B. Struktur Organisasi dan Deskripsi Tugas**

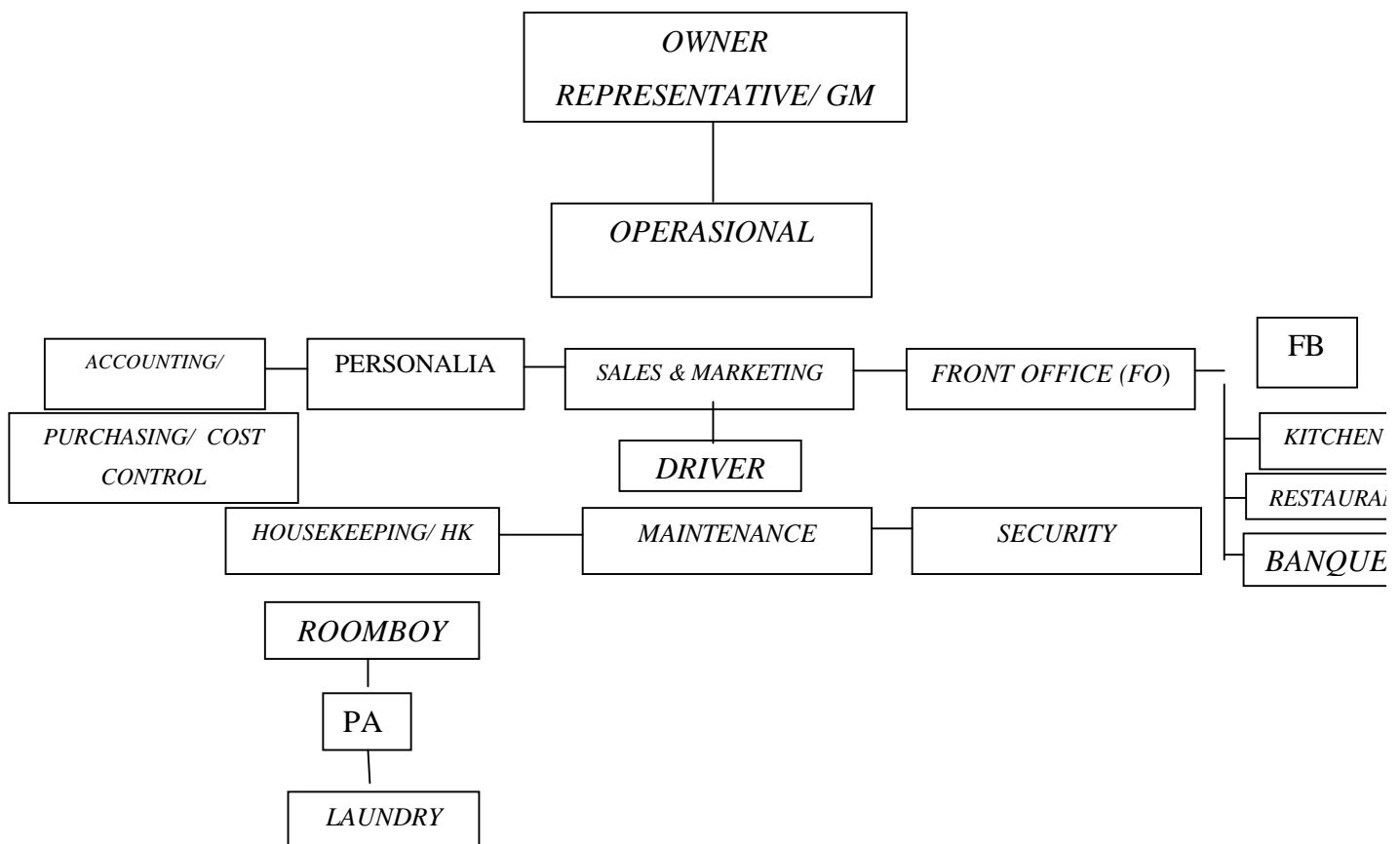
### **1. Struktur Organisasi Hotel Grand Darussalam Syariah Medan**

Struktur organisasi adalah susunan dan hubungan antara komponen atau bagian dalam suatu organisasi. Suatu organisasi kecil dengan jenis dan jumlah pekerjaan sedikit biasanya dapat dijalankan dalam struktur yang sederhana, misalnya dengan suatu pimpinan dan beberapa departemen atau bahkan beberapa anak perusahaan tentunya menerapkan struktur yang lebih rumit.

Suatu struktur organisasi memerinci pembagian aktivitas kerja dan kaitan satu sama lain. Sampai tingkat tertentu, struktur organisasi juga menunjukkan tingkat spesialisasi aktivitas kerja serta hierarki organisasi. Struktur organisasi yang jelas dan mapan memberikan stabilitas dan komunitas yang memungkinkan organisasi tetap berlangsung walaupun personel atau anggotanya silih berganti.

Struktur organisasi ditentukan dengan memperhatikan beberapa hal yang penting, yakni spesialis (berbeda jenis pekerjaannya, berbeda pula tugas dan tanggung jawabnya), standardisasi (perlu ada suatu prosedur yang baku atau teratur untuk aktifitas tertentu), koordinasi (perlu ditentukan mekanisme kerja sama diantara tiap bagian), mekanisme pengambilan keputusan (dengan pemusatan wewenang pada satu pimpinan pusat {sentralisasi}), serta unit kerja (penentu jumlah orang untuk menangani suatu jenis pekerjaan)

Adapun struktur organisasi Hotel Grand Darussalam Syariah Medan adalah sebagai berikut:



**Gambar IV.I**

**Struktur Organisasi Hotel Grand Darussalam Syariah Medan**

**2. Tugas dan Tanggung Jawab**

**A. Owner/ General Manager**

1. Bertanggung jawab terhadap operasional
2. Membuat Perencanaan
3. Menciptakan budaya
4. Menjalinkan komunikasi dengan perusahaan lain
5. Membuat keputusan

**B. Operational Manager**

1. Membuat agenda kegiatan *Operasional Manager*
2. Menyimpulkan hasil rapat
3. Membuat laporan hasil kegiatan



### **C. Assistant Executive Manager**

1. Menjalankan perintah yang di sampaikan oleh *Operational Manager* dan selanjutnya meneruskan kepada manager
2. Executive assistant manager, bertanggungjawab kepada general manager.
3. Menyampaikan laporan yang dibuat oleh para *manager*
4. Mengambil alih tugas *general manager* apabila sewaktu-waktu *general manager* berhalangan.

### **D. Room Devison Manager**

1. Mengepalai semua manager lini pertama.
2. Mengawasi dan bertanggung jawab atas seluruh kegiatan manager lini pertama.
3. Menentukan target yang harus dicapai oleh setiap *department*.

### **E. Sales and Marketing Department**

*Sales and Marketing Department* adalah bagian yang bertugas memasarkan produk dan jasa yang ditawarkan oleh hotel tempatnya bekerja demi menjangring konsumen atau pelanggan untuk menginap di hotel tersebut. *Marketing* juga berperan dalam adanya *event* di suatu hotel. Salah satu formulir yang digunakan untuk mengetahui adanya *event* adalah setelah dibuatnya *banquet event order* (BEO).

1. Membuat strategi pemasaran dan penjualan.
2. Bertanggung jawab atas publikasi atau periklanan hotel.
3. Memperkenalkan hotel dan fasilitasnya sekaligus melakukan kotrak kerjasama kepada calon pengguna jasa hotel.
4. Memastikan penjualan kamar memenuhi target.
5. Juga bertanggungjawab dalam mempertahankan hubungan dengan para pelanggan.

### **F. Engineering/ Maintenance Department**

*Engineering Department* adalah departement yang bertugas dan bertanggungjawab atas semua urusan perbaikan serta pemeliharaan

semua alat-alat yang membutuhkan tenaga listrik, elektronik dan mesin di hotel.

1. Bertanggung jawab untuk memperbaiki dan menjaga peralatan dan fasilitas hotel.
2. Membuat laporan mengenai perbaikan atau pembaharuan fasilitas dan peralatan hotel.

#### ***G. Human Resources Development Department***

*Human Resources Development Department* adalah salah satu *department* yang ada di hotel yang memiliki tugas dan tanggungjawab memonitor seluruh karyawan serta menangani kenaikan jabatan karyawan, mutasi karyawan, pemberi ijin atau cuti karyawan, perekrutan tenaga profesional baru.

1. Bertanggung jawab terhadap semua administrasi karyawan.
2. Melakukan perekrutan karyawan.
3. Membuat program pengembangan keterampilan karyawan.

#### ***H. Front Office Department***

*Front Office Department* adalah kantor depan yang menjadi citra atau *image* pertama hotel yang dikunjungi, bila petugas (*receptionist*) ramah dan bersahabat maka pencitraan hotel itupun dapat dinilai baik. Pembawaan *receptionist* haruslah natural (muslim dan muslimah). *Front office department* adalah bagian yang menangani tamu pertama kali bila tiba di hotel, menangani proses *check in* dan *check out*, datangnya *complaint*, menangani pemesanan kamar baik langsung (*walk in*) ataupun tidak (*reservation*), sumber segala informasi.

1. Bertanggung jawab terhadap semua aktifitas di *front office*.
2. Mengoptimalkan dan memaksimalkan *occupancy rate* hotel.
3. Membuat laporan kamar *check in* dan *check out*, dan *reservasi*.
4. Menjual kamar, tugas ini antara lain menerima pemesanan kamar, menangani tamu yang tanpa pesan kamar, melaksanakan pendaftaran dan penentuan kamar.

5. Memberikan informasi tentang pelayanan hotel.
6. Mengkoordinir pelayanan tamu, antara lain sebagai penghubung antara bagian-bagian di hotel menangani berbagai masalah dan keluhan tamu.
7. Menyusun laporan status kamar dan mengkoordinasikan penjualan kamar dengan bagian *house keeping*.
8. Menyelenggarakan pembayaran tamu.
9. Menyusun riwayat kunjungan tamu antara lain melakukan pencatatan data-data individu untuk kunjungan akan datang, dan menyelenggarakan arsip kartu riwayat kunjungan tamu.
10. Menangani *telephone switch board*, *telex*, dan telegram.
11. Menangani barang-barang bawaan tamu.

#### **I. *Food and Beverage Department***

*Food and Beverage Department* adalah bagian yang bertanggung jawab terhadap pengelolaan makanan dan minuman yang ada di hotel. *Departement* ini dibagi menjadi 2 bagian yaitu *food and beverage service* dan *food and beverage product*.

1. Bertanggung jawab atas pengelolaan makanan dan minuman.
2. Membuat laporan pemakaian bahan baku / F&B *cost*.
3. Menciptakan menu baru yang *inovative*.

#### **J. *Accounting Department***

*Accounting Department* adalah departemen yang bertanggung jawab terhadap pengelolaan dan pencatatan uang termasuk keluar masuknya uang yang ada di hotel. Menangani gaji karyawan hotel serta pengadaan barang-barang untuk kegiatan operasional hotel.

1. Bertanggung jawab atas semua pendataan atau pengadministrasian transaksi dan keuangan.
2. Membuat laporan transaksi dan keuangan hotel.
3. Mengawasi dan menjaga semua kegiatan transaksi.

### **K. Security**

*Security* bagian ini bertugas dalam hal keamanan di dalam hotel maupun di area sekitar hotel serta memelihara ketertiban di wilayah kerjanya.

1. Bertanggung jawab atas keamanan hotel.
2. Menghalau gangguan keamanan dari dalam atau dari luar hotel.

### **L. Housekeeping Department**

*Housekeeping Department* adalah departemen atau bagian yang ada di hotel yang bertanggungjawab atas kebersihan, keindahan, kerapian, kenyamanan seluruh area hotel dan kamar (*guest room*). Terdapat *section* yang bertugas di masing-masing bagian seperti *room boy* dan *room maid* yaitu orang yang bertugas membersihkan khusus kamar hotel, *public area* adalah orang yang tugasnya membersihkan area umum di hotel, *gardener* adalah bagian yang tugasnya merawat dan mengurus seluruh tanaman atau kebun yang ada di hotel.

1. Bertanggung jawab atas kebersihan dan kerapian fasilitas hotel.
2. Membersihkan dan merapikan kamar yang telah digunakan oleh tamu sesegera mungkin setelah tamu *check-out*.
3. Melaporkan kepada FO apabila kamar telah siap dijual.

## **3. Karakter Responden**

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan perolehan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel X dan 10 pernyataan untuk variabel Y, dimana yang menjadi variabel X adalah Kompensasi dan variabel Y adalah Kepuasan Kerja Karyawan. Angket yang disebar ini diberikan kepada 30 karyawan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan *Metode Likert Summated Rating (LSR)*.

**Tabel IV.I**  
**Pengukuran Skala Likert**

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

*Sumber : Juliandi (2015, Hal 70)*

#### 4. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, Usia dan Pendidikan

Responden penelitian ini adalah bagian dari populasi pada Hotel Grand Darussalam Syariah Medan dengan jumlah sampel sebanyak 30 orang karyawan pada perusahaan tersebut, yang terdiri dari beberapa karakteristik, baik jenis kelamin, usia, pekerjaan maupun tingkat pendidikan yang dimiliki karyawan.

**Tabel IV.II**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1.	Laki-laki	22 orang	73,3 %
2.	Perempuan	8 orang	26,7 %
Jumlah		30 orang	100 %

*Sumber : Hotel Grand Darussalam Syariah Medan*

Dari table di atas diketahui bahwa jumlah responden laki-laki sebanyak 22 orang (73,3 %), sedangkan perempuan sebanyak 8 orang (26,7 %). Hal ini disebabkan pada saat pelaksanaan penerimaan karyawan baru, lebih banyak yang diterima jenis kelamin laki-laki dibandingkan perempuan.

**Tabel IV.III**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1.	21-30 tahun	13 orang	43,3 %
2.	31-40 tahun	11 orang	36,7 %
3.	41-50 tahun	5 orang	16,7 %
4.	51 <	1 orang	3,3 %
Jumlah		30 orang	100 %

*Sumber : Hotel Grand Darussalam Syariah Medan*

Dari tabel di atas diketahui bahwa responden yang bekerja pada kelompok yang terbesar pada umur 21-30 tahun sebanyak 13 orang (43,3 %), sedangkan kelompok yang terkecil pada umur lebih dari 51 tahun sebanyak 1 orang (3,3%).

**Tabel IV.IV**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1.	Sarjana	3 orang	10,0 %
2.	Diploma	8 orang	26,7%
3.	SMA/SMK	19 orang	63,3%
Jumlah		30 orang	100 %

*Sumber : Hotel Grand Darrusalam Syariah Medan*

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa responden karyawan yang terdaftar pada Hotel Grand Darussalam Syariah Medan dengan kelompok terbesar untuk pendidikan, SMA/SMK sebanyak 19 orang (63,3%) dan kelompok yang terkecil untuk pendidikan S1 sebanyak 3 orang (10,0%).

### 5. Analisa Variabel Penelitian

Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan sebagai berikut:

**Tabel IV.V**  
**Skor angket untuk Variabel Y ( Kepuasan Kerja Karyawan)**

Alternatif Jawaban													
No	Item Pertanyaan	STS		TS		N		S		SS		Jumlah	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Saya mendapatkan gaji pokok atas pekerjaan saya setiap bulan secara tepat waktu	0	0	0	0	3	10,0	25	83,3	2	6,7	30	100
2.	Besarnya gaji yang saya terima sesuai dengan hasil pekerjaan yang saya berikan pada perusahaan	0	0	0	0	2	6,7	23	76,7	5	16,7	30	100
3.	Saya berusaha untuk jujur dalam bekerja	0	0	0	0	1	3,3	23	76,7	6	20,0	30	100
4.	Perusahaan memberikan insentif kepada saya apabila hasil pekerjaan saya mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan	0	0	0	0	4	13,3	21	70,0	5	16,7	30	100
5.	Setiap tahun saya mendapatkan tunjangan hari raya (THR)	0	0	0	0	6	20,0	24	80,0	0	0	30	100

6.	Karyawan yang berprestasi mendapat bonus dari perusahaan	0	0	0	0	0	0	26	86,7	4	13,3	30	100
7.	Selama bekerja di perusahaan saya mendapatkan fasilitas dan jaminan keamanan	0	0	0	0	19	63,3	9	30,0	2	6,7	30	100
8.	Saya merasa terlindungi dengan adanya jaminan keamanan dalam bekerja di perusahaan	0	0	0	0	5	16,7	23	76,7	2	6,7	30	100
9.	Selama saya bekerja di perusahaan saya mendapatkan jaminan kesehatan	0	0	0	0	0	0	28	93,3	2	6,7	30	100
10.	Saya merasa terlindungi dengan adanya jaminan kesehatan dalam bekerja di perusahaan	0	0	0	0	0	0	23	76,7	7	23,3	30	100

**Sumber: Data Penelitian (Diolah)**

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja karyawan pada umumnya sudah tinggi, terlihat dari rendahnya tingkat ketidakpuasan kerja, hal ini dapat dilihat dari persentase jawaban responden yang rata-rata menjawab setuju 93,3 %.



**Tabel IV.VI**  
**Skor angket untuk Variabel X (Kompensasi)**

Alternatif Jawaban													
No	Item Pertanyaan	STS		TS		N		S		SS		Jumlah	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Saya setia dengan pekerjaan dan menerima jabatan yang diberikan pimpinan	0	0	0	0	1	3,3	27	90,0	2	6,7	30	100
2.	Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas saya di kantor	0	0	0	0	1	3,3	27	90,0	2	6,7	30	100
3.	Saya bersedia untuk membantu sesama rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	0	0	0	0	0	0	21	70,0	9	30,0	30	100
4.	Saya datang ke kantor dan pulang dari kantor sesuai waktu yang telah di tetapkan	0	0	1	3,3	19	63,3	6	20,0	4	13,3	30	100
5.	Dengan kompensasi yang saya dapat, saya mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari saya	0	0	0	0	0	0	23	76,7	7	23,3	30	100
6.	Saya mengerjakan tugas sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan	0	0	0	0	26	86,7	4	13,3	0	0	30	100
7.	Selama ini saya memiliki prestasi	0	0	0	0	22	73,3	7	23,3	1	3,3	30	100

	kerja yang baik di dalam perusahaan												
8.	Saya cukup puas menerima kompensasi yang ditetapkan oleh perusahaan	0	0	0	0	0	0	27	90,0	3	10,0	30	100
9.	Saya nyaman berada di ruangan kerja saya dan melakukan pekerjaan yang diberikan	0	0	0	0	2	6,7	25	83,3	3	10,0	30	100
10	Saya berusaha untuk jujur dalam bekerja	0	0	0	0	1	3,3	26	86,7	3	10,0	30	100

*Sumber: Data Penelitian (Diolah)*

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa kompensasi yang didapat oleh karyawan mencukupi untuk kebutuhan dan telah dirasakan oleh karyawan Hotel Grand Darussalam Syariah Medan, hal ini dapat dilihat dari persentase jawaban responden yang rata-rata menjawab setuju 90,0 %.

### C. Teknik Analisis Data

#### 1. Uji Asumsi Klasik

Dengan regresi linear sederhana atau disebut dengan *Simple Linear Regression* adalah regresi linear dengan satu variabel bebas dan satu variabel terikat. Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yakni:

##### a. Uji Normalitas

Pengujian data normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka regresi memenuhi asumsi normalitas.

**Tabel IV.VII**  
**One Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

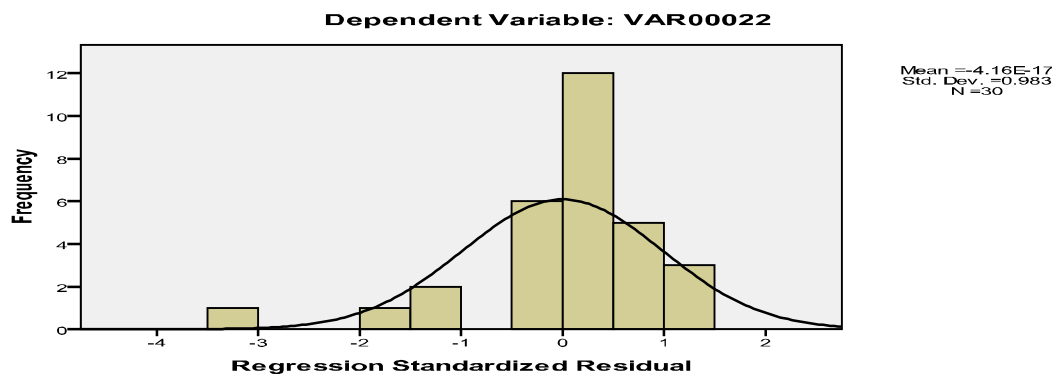
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a, b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.44811002
Most Extreme Differences	Absolute	.237
	Positive	.202
	Negative	-.237
Kolmogorov-Smirnov Z		1.299
Asymp. Sig. (2-tailed)		.069

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

**Sumber: Data Penelitian (Diolah)**

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa model garis regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal yaitu  $0,069 > 0,05$ .

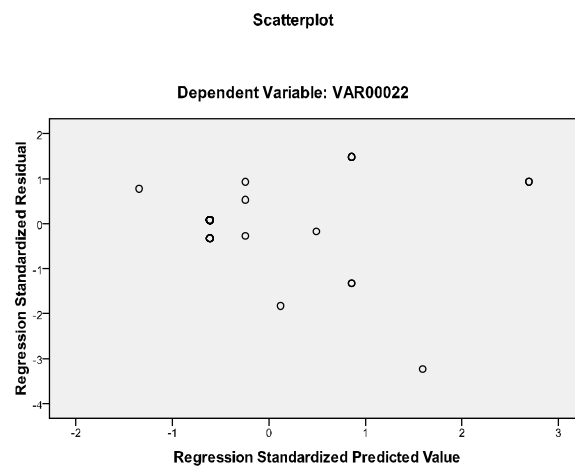


### Gambar IV.I Normalitas

Sedangkan untuk uji normalitas gambar grafik batang menunjukkan pola berdistribusi normal, karena kurva memiliki kecenderungan yang berimbang baik pada sisi kiri maupun sisi kanan.

#### b. Uji Heterokedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pemangatan satu kepengamatan lainnya. Jika variasi residual dari suatu pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.



### Gambar IV.II Heterokedastisitas

Dari gambar di atas dapat disimpulkan bahwa titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/ teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y sehingga tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.

## 2. Regresi Linear Sederhana

Hasil pengolahan data dengan SPSS tentang pengaruh variabel Kompensasi (X) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini:<sup>53</sup>

Berikut adalah rumus dari regresi sederhana:

$$Y' = a + bX$$

Keterangan :

Y' = Variabel dependen (nilai yang diprediksikan)

X = Variabel independen

a = Konstanta (nilai Y' apabila X = 0)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

**Tabel IV.VIII**  
**Koefisien Regresi Linear Sederhana**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.463	6.591		1	(Constant)
Kompensasi	.874	.170	.697		Kompensasi

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

**Sumber: Data Penelitian (Diolah)**

<sup>53</sup> Duwi Consultant, "Analisis Regresi Sederhana," didapat dari <http://www.duwiconsultant.blogspot.co.id/> [home page on-line]: internet (diakses tanggal 28 Februari 2018).

Dari perhitungan dengan menggunakan program komputer yaitu SPSS (statistical Program for Social Science) versi 20.0 didapat:

$$a = 6,463$$

$$bX = 0,874$$

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi linear sederhana yang dapat di formulasikan adalah sebagai berikut:

$$Y' = 6,463 + 0,874X$$

Konstanta sebesar 6,463 menunjukkan bahwa jika kompensasi (X) nilainya 1, maka kepuasan kerja karyawan (Y') nilainya positif yaitu sebesar 6,463. Koefisien regresi variabel kompensasi (X) sebesar 0,874, artinya jika karyawan puas dengan kompensasi yang didapat maka rasa puas sebesar 0,874.

Persamaan di atas memperlihatkan bahwa variabel (X) memiliki koefisien yang positif, berarti variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel terikat.

### 3. Uji Hipotesis (Uji t)

Apabila peneliti bermaksud menganalisis regresi parsial (sebuah variabel bebas dengan variabel terikat), dalam penelitian ini untuk menggunakan kemampuan dari masing-masing variabel dalam mempengaruhi variabel independen. Alasan lain uji t dilakukan yakni untuk menguji apakah variabel X terdapat hubungan signifikan atau tidak signifikan terhadap variabel Y.

Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$t \text{ tabel} = (\alpha / 2; n-k-1)$$

dimana:

$\alpha$  : tingkat kepercayaan 0,05

t : nilai hitung

k : jumlah variabel

n : jumlah sampel

jadi kesimpulan rumus t tabel adalah:

$$t \text{ tabel} = ( 0,05 / 2; 30-1-1)$$

$$= (0,025; 28) = 2.048$$

Kriteria penerimaan/ penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- Tolak  $H_0$  jika nilai probabilitas  $\leq$  taraf signifikan sebesar 0,05 (Sig.  $\leq$   $\alpha$ 0,05)
- Terima  $H_0$  jika nilai probabilitas  $\geq$  taraf signifikan sebesar 0,05 (Sig.  $\geq$   $\alpha$ 0,05)

**Tabel IV.X**  
**Uji t**

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.177	4.522		3.577	.001
Kompensasi	.612	.117	.704	5.244	.000

Dependent variable: Kepuasan Kerja

**Sumber: Data Penelitian (Diolah)**

Nilai t hitung 5.244 > 2.048 t tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti variabel X dan Y berpengaruh secara signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

#### a. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi berfungsi untuk melihat sejauh mana keseluruhan variabel independent dapat menjelaskan variabel dependen. Berikut hasil pengujian Statistiknya:<sup>54</sup>

**Tabel IV.XI**  
**Determinasi**

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.697 <sup>a</sup>	.486	.467	2.49144

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

<sup>54</sup> W, Gulo, "Metodologi Penelitian". (Jakarta: Grafindo, 2006). Hal. 89.

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

$$\begin{aligned}
 D &= r^2 \times 100 \% \\
 &= (0,486)^2 \times 100 \% \\
 &= 0,23619 \times 100 \% \\
 &= 23,619\%
 \end{aligned}$$

Keterangan:

D = Determinasi  
 $R^2$  = Nilai Korelasi Sederhana

Dari hasil uji determinasi di atas dapat diambil kesimpulan bahwa ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Terlihat dari nilai sekitar 23,619 % pengaruh yang ditimbulkan oleh kompensasi, 76,381 % dipengaruhi oleh variabel lain.

## D. Pembahasan

### A. Pengaruh Kompensasi (X) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Grand Darussalam Syariah Medan yang menyatakan bahwa kompensasi (X) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Kompensasi yang diberikan suatu perusahaan harus adil dan terbuka. Apabila kompensasi tersebut diimplementasikan dengan lebih baik maka karyawan akan merasa sangat puas dengan pekerjaannya dan karyawan akan secara maksimal dan berusaha untuk meningkatkan pekerjaannya.

Dari hasil penelitian dilihat adanya persamaan dari penelitian terdahulu oleh Sinollah diperoleh hasil kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan begitu juga secara simultan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Adapun pembahasan yang berpengaruh dengan variabel X dan variabel Y sebagai berikut:



### 1. Kompensasi dalam Perspektif Islam

Dalam perspektif Islam, kompensasi/ upah termasuk kedalam domain *fiqh muamalat*, yakni dalam pembahasan tentang *ijarah*. Menurut bahasa *ijarah* adalah upah sedangkan menurut istilah *Ijarah* adalah perjanjian sewa-menyewa suatu barang dalam waktu tertentu melalui pembayaran sewa. Atau *ijarah* adalah transaksi sewa-menyewa atas suatu barang dan atau upah-mengupah atas suatu jasa dalam waktu tertentu melalui pembayaran sewa atau imbalan jasa<sup>55</sup>. Dasar hukum *ijarah* adalah firman Allah Q.S Al-Baqarah ayat 233 sebagai berikut :

﴿ وَالْوَالِدَاتُ يُرْضِعْنَ أَوْلَادَهُنَّ حَوْلَيْنِ كَامِلَيْنِ لِمَنْ أَرَادَ أَنْ يُنِمَّ الرِّضَاعَةَ وَعَلَى الْمَوْلُودِ لَهُ رِزْقُهُنَّ وَكِسْوَتُهُنَّ بِالْمَعْرُوفِ لَا تُكَلَّفُ نَفْسٌ إِلَّا وُسْعَهَا لَا تُضَارَّ وَالِدَةٌ بِوَلَدِهَا وَلَا مَوْلُودٌ لَهُ بِوَالِدِهِ وَعَلَى الْوَارِثِ مِثْلُ ذَلِكَ فَإِنْ أَرَادَا فِصَالًا عَنْ تَرَاضٍ مِنْهُمَا وَتَشَاوُرٍ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْهِمَا وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ تَسْتَرْضِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَا آتَيْتُم بِالْمَعْرُوفِ وَالْقَوَا  
 اللَّهُ وَأَعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ يَمَاتَعِلُونَ بَصِيرٌ ﴾

Artinya : “Dan ibu-ibu hendaklah menyusui anak-anaknya selama dua tahun penuh, bagi yang ingin menyusui secara sempurna. Dan kewajiban ayah menanggung nafkah dan pakaian mereka dengan cara yang patut. Seseorang tidak dibebani lebih dari kesanggupannya. Janganlah seorang ibu menderita karena anaknya dan jangan pula seorang ayah (menderita ) karena anaknya. Ahli waris pun (berkewajiban) seperti itu pula. Apabila keduanya ingin menyapih dengan persetujuan dan permusyawaratan anatar keduanya, maka tidak ada dosa atas keduanya. Dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang

<sup>55</sup> Mardani. “*Fiqh Ekonomi Syariah*”. (Jakarta: PT. Prenadamedia Group, 2013), h. 247.

*patut. Bertakwalah kepada Allah dan ketahuilah bahwa Allah Maha Melihat apa yang kamu kerjakan”*<sup>56</sup>

Ayat diatas menjadi dasar hukum adanya sistem sewa dalam Hukum Islam, seperti yang diungkapkan dalam ayat bahwa seseorang itu boleh menyewa orang lain untuk menyusui anaknya, tentu saja ayat ini akan berlaku umum terhadap segala bentuk sewa-menyewa

Selain itu, Hadist Nabi Muhammad SAW Riwayat Bukhari Muslim sebagai berikut: *“Diriwayatkan Ibnu Abbas, bahwa Rasullah SAW bersabda: berbekamlah kamu, kemudian berikanlah oleh mu upahnya kepada tukang bekam itu”*<sup>57</sup>.

## **2. Tujuan Kompensasi Dalam Manajemen**

Karyawan harus diberi imbalan bagi upaya organisasi dan tujuan mereka sendiri. Kompensasi lebih dari sekedar upah dan gaji. Dalam kompensasi, bisa juga termasuk di dalamnya insentif/ perangsang dan program kesejahteraan karyawan (*employee benefit an service*). Insentif bisa meningkatkan produktivitas.

Kompensasi adalah hal yang diterima oleh pegawai, baik berupa uang atau bukan uang sebagai balas jasa yang diberikannya untuk organisasi. Milton L. Rock menyatakan bahwa: ”Tantangan yang dihadapi manajemen adalah menciptakan kondisi yang mendorong orang-orang dalam pekerjaannya untuk nisa mengembangkan perusahaannya. Aspek kunci dari lingkungan seperti itu adalah kompensasi.”<sup>58</sup>

## **3. Dampak dari Kepuasan Kerja dan Ketidakpuasan dalam Bekerja**

Ada konsekuensi ketika karyawan menyukai pekerjaan mereka , dan ada konsekuensi ketika karyawan tidak menyukai pekerjaan mereka. Menurut Maslow bahwa tercapainya kepuasan kerja seseorang terhadap sesuatu bukan

---

<sup>56</sup> Departemen Agama RI, Al-Quran dan Terjemahannya (Bandung: PT. Sygma Examedia Arkanleema, 2007), h. 37

<sup>57</sup> Ibnu. *“Terjemahan Kitab Bulughul Maram”*. (Jakarta: Ummul Qura, 2016), h. 271.

<sup>58</sup> Sirait. *“Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan SDM Dalam Organisasi”*. (Jakarta: PT. Grasindo, 2013), h. 181

berarti berhentinya keinginan. Setelah seseorang mendapatkan kepuasan tersebut, maka akan timbul keinginan-keinginan lain yang lebih tinggi untuk dapat dipuaskan.

Dari apa yang dikemukakan Maslow diatas jelas menggambarkan bahwa tidak ada ukuran yang pasti mengenai terpuaskan atau tidak terpuaskannya sesuatu pada diri seseorang. Ini dipengaruhi oleh dua hal yang saling berkaitan. Pertama, dikarenakan kebutuhan dan tingkat kepuasan setiap orang yang berbeda-beda. Kedua, karena ternyata dibalik kepuasan yang dirasa telah didapatkan oleh seseorang, tersembunyi pula rasa ketidak puasan yang mengindikasikan adanya kepuasan yang lain yang lebih tinggi dan belum terpenuhi.<sup>59</sup>

#### **4. Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Kompensasi terhadap kepuasan kerja merupakan salah satu bidang yang menarik untuk dikaji atau diteliti. Sebagian besar manager percaya bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka. Tujuan program kompensasi antara lain untuk menarik orang-orang yang memiliki *competence* agar bergabung ke organisasi, mempertahankan karyawan agar tetap bekerja di organisasi, dan memotivasi karyawan agar lebih produktif.

Jenis-jenis kompensasi secara garis besarnya dapat digolongkan menjadi dua yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung. Faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam menentukan kompensasi tidak hanya faktor internal, tetapi juga faktor eksternal. Untuk menjamin adanya keadilan internal dan eksternal dalam penentuan kompensasi, maka organisasi perlu untuk melakukan evaluasi pekerjaan dan melaksanakan survei gaji/ upah. Evaluasi pekerjaan adalah berbagai prosedur/penilaian yang sistematis dan rasional untuk menentukan nilai relatif suatu pekerjaan, sedangkan survei gaji bertujuan untuk mengembangkan sistem kompensasi yang kompetitif.

---

<sup>59</sup> Danhid. "Dampak dari Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja". Didapat dari danhit.blogspot.co.id/ [home page on-line]: Internet (diakses tanggal 12)

Kepuasan kerja adalah sikap positif atau negatif yang dimiliki seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat dijelaskan dengan teori motivasi. Teori-teori tentang kepuasan kerja antara lain teori *discrepancy*, teori keadilan, dan *two factor theory*. Kepuasan terhadap kompensasi antara lain ditentukan oleh keadilan kompensasi, tingkat kompensasi, dan praktik-praktik administrasi kompensasi. Oleh sebab itu organisasi sebaiknya dapat menentukan program kompensasi yang dapat mendorong kepuasan kerja karyawannya.

### **5. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Setiap perusahaan menghendaki agar perusahaannya mempunyai kepuasan yang tinggi agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Adapun yang menimbulkan tingginya kepuasan kerja adalah bila harapan-harapan para karyawan sesuai kenyataan yang para karyawan alami baik secara material maupun non material. Dalam rangka peningkatan kepuasan kerja, perusahaan dapat memilih beberapa cara yang sesuai dengan situasi dan kemampuan perusahaan, yang diantaranya adalah melakukan program promosi jabatan dan pemberian kompensasi.

Dengan adanya kompensasi akan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini disebabkan karena setiap karyawan mempunyai harapan untuk memiliki kehidupan yang lebih baik sesuai pengorbanan dan tanggung jawab yang dibebankan karyawan didalam melakukan pekerjaannya. Kompensasi sebagai penghargaan atas keberhasilan seseorang yang menunjukkan prestasi kerja yang tinggi dalam menunaikan kewajibannya dalam pekerjaan dan jabatan yang dipangkunya sekarang, sekaligus sebagai pengakuan atas kemampuan potensi yang bersangkutan dalam menduduki posisi yang lebih tinggi disuatu organisasi.

Berdasarkan uraian diatas perikatan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja bahwasannya dengan peningkatan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Besarnya kompensasi ini mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati karyawan bersama keluarganya. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti semakin jabatannya tinggi, statusnya

semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang akan dinikmati semakin banyak pula. Dengan demikian kepuasan kerjanya juga semakin baik.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang dilakukan sebelumnya, maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut: Adanya pengaruh antara kompensasi (X) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada Hotel Grand Darussalam Syariah Medan, dapat disimpulkan pengaruh kompensasi (X) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

#### **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, dijelaskan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Grand Darussalam Syariah Medan yang diuji secara parsial dan simultan. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi adalah suatu yang berarti dan mempunyai peran penting terhadap kepuasan kerja karyawan. Dan dari penelitian yang dilakukan, maka penulis mencoba memberikan saran-saran yang berguna bagi Hotel Grand Darussalam Syariah Medan yang bersangkutan dengan kompensasi dan kepuasan kerja karyawan, juga saran bagi penelitian selanjutnya agar hasil yang didapatkan lebih maksimal. Maka dalam hal ini penulis memberikan saran sebagai berikut:

Pimpinan Hotel Grand Darussalam Syariah Medan sudah memberikan kompensasi yang layak dan adil terhadap para karyawan yang bekerja sehingga karyawan merasa kepuasan kerja tercapai dengan cukup maksimal.

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat meneruskan dan mengembangkan penelitian ini pada masa yang akan datang, melalui penelitian yang lebih mendalam tentang kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Hotel Grand Darussalam Syariah Medan.

## DAFTAR PUSTAKA

Al Qur'an Al-Karim

Asep, Saepul Hamdi dan E, Bahruddin. *Metode Penelitian Kuantitatif Aplikasi dalam Pendidikan*. Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2014.

Alasqo'ani, Ibnu Hajar. *Terjemah Kitab Bulughul Maram*. Jakarta: Ummul Qura, 2016

Addad Danuarta, "Manajemen Sumber daya Manusia Kepuasan Kerja," didapat dari <http://www.addaddanuarta.blogspot.co.id/> [home page on-line]: Internet (diakses tanggal 29 November 2017).

Blogger, "Kompensasi kerja Dalam Pandangan Islam," didapat dari [beradekis.blogspot.co.id/](http://beradekis.blogspot.co.id/) [home page on-line]: Internet (diakses tanggal 18)

Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Bandung: PT. Sygma Examedia Arkanleema, 2007.

Dessler, Barry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Prehalindo, 1997.

Duwi, Consultant. "Analisis Regresi Sederhana," didapat dari <http://www.duwiconsultant.blogspot.co.id/> [home page on-line]: internet (diakses tanggal 28 Februari 2018).

Danhid. "Dampak dari Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja". Didapat dari [danhit.blogspot.co.id/](http://danhit.blogspot.co.id/) [home page on-line]: Internet (diakses tanggal 12)

Gibson, U. *et al. Organisasi, Perilaku, Struktur & Proses*, Jakarta: Bina Rupa Aksara, 1996.

Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. BPF, 1996.

Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta: Gunung Agung, 2000.

Hamid, Sanusi. *Manajemen Sumber Daya Lanjutan*. Jakarta: CV. Budi Utama, 2014.

- Hessel, Nogi. S dan Tangkilisan. *Manajemen Publik*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, 2005.
- Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2001
- Harinaldi. *Prinsip-Prinsip Statistik*. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama, 2005
- Juliandi, Azuar, *et al.* *Metodologi Penelitian Bisnis*. Medan: Umsu Pers, 2015.
- Kadarisman. *Manajemen Kompensasi*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada, 2012.
- Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers, 2016.
- Lutfi. *Pengaruh Penelitian & Pengembangan Kompensasi*, Malang: Universitas Merdeka, 2006.
- Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000.
- Martoyo, Susile. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. BPF, 1998.
- Moehariono. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada, 2012.
- Martoyo, Susilo. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. BPF, 2007.
- Mardani. *Fiqh Ekonomi Syariah*. Jakarta: PT. Prenada media Group, 2013.
- Nawawi, Hadari. *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Jakarta: Universitas Gajah Mada, 1985.
- Nazir, Moh. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 1996
- Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN, 1997.
- Suryato, M. *Etika dan Strategi Bisnis Nabi Muhammad SAW*. Jakarta: CV. Andi Offset, 2008.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011.



- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: PT. Alfabeta, 2007.
- Siagian, *Metode Statistika Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2006
- Sirait, Justine. *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan SDM Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Grasindo, 2013
- Tohardi, Ahmad. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Mandar Maju, 2002.
- Umar, Husain. *Riset Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1998.
- Umar, Husein. *Bussines an introduction*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2003.
- Umar, Husein. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2005.
- W, Gulo. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT. Grafindo, 2006

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Efri Yanti Hasibuan  
Tempat/ Tgl. Lahir : Medan, 24 April 1995  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Jurusan : Manajemen Bisnis Syariah  
Fakultas : Agama Islam  
Anak Ke : 1  
Ayah : Effendi Hasibuan  
Ibu : Rustini  
Alamat : Jl. Gaharu (Asrama Singgasana III No. K-158) Medan  
Status : Belum Menikah  
No. Handphone : 0821 6539 6600

**Pendidikan** :

1. SD.YP. Swasta Medan Putri , Medan Timur , Tamat Tahun 2007
2. SMP N 37, Medan Timur, Tamat Tahun 2010
3. SMK Swasta Namira Tech Nusantara, Medan Selayang, Tamat Tahun 2013
4. Tercatat Sebagai Mahasiswa Semester Akhir Jurusan Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Tahun 2018.

Demikianlah Daftar Riwayat Hidup ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya untuk dipergunakan sebagaimana semestinya

Medan, Maret 2018

**Hormat Saya**



**Efri Yanti Hasibuan**

**1401280019**



Unggul, Cerdas & Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya

# MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA FAKULTAS AGAMA ISLAM

Jalan Kapten Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400

Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id

Bankir : Bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## BERITA ACARA PROPOSAL SKRIPSI

Nama Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
 Fakultas : Agama Islam  
 Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah  
 Jenjang : Strata I (S1)

Ketua Program Studi : Isra Hayati, S. Pd, M. Si  
 Dosen Pembimbing : Dewi Maharani, S. Pd, M. Si

Nama Mahasiswa : Efri Yanti Hasibuan  
 NPM : 1401280019  
 Program studi : Manajemen Bisnis Syariah  
 Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Hotel Grand Darussalam Syariah Medan

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
5/12/17	- Bab I : - Tujuan dan Manfaat Penelitian . - Bab II : - Hipotesis		
8/12/17	- Bab III : - susunan Metodel - Lengkapi data .		
11/12/17	- ACC . Seminar Proposal		

Medan, 11 Desember 2017

Dosen Pembimbing

(Dewi Maharani, S. Pd, M. Si)

Diketahui/ Disetujui  
Ketua Program Studi

(Isra Hayati, S. Pd, M. Si)



# Hotel Grand Darussalam Syariah

Nomor : /D/Hotel Darussalam Syariah/ III /2018

Medan, 15 Februari 2018

Kepada Yth:

Dr. Muhammad Qorib, MA  
Dekan Fakultas Agama Islam  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
Di \_\_\_\_\_  
Tempat

Perihal : Izin Riset

*Bismillahirrahmanirrahim*

*Assamu'alaikum Wr.Wb*

Dengan hormat, menunjuk surat Bapak No. 16/IL3/UMSU-01//F/2018 tertanggal 10 Februari 2018 perihal Izin Riset. Pada prinsipnya kami menyetujui nama mahasiswi sebagai berikut:

<b>Nama</b>	<b>: Efri Yanti Hasibuan</b>
<b>NPM</b>	<b>: 1401280019</b>
<b>Semester</b>	<b>: VII</b>
<b>Fakultas</b>	<b>: Agama Islam</b>
<b>Jurusan</b>	<b>: Manajemen Bisnis Syariah</b>
<b>Judul Skripsi</b>	<b>: Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Hotel Grand Darussalam Syariah Medan</b>

Untuk melakukan riset di Perusahaan kami sepanjang tidak menyangkut kerahasiaan Hotel Grand Darussalam Syariah Medan dan mematuhi ketentuan yang berlaku.

Demikianlah hal ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih

Wassalamu'alaikum Wr .Wb

PT. Grand Darussalam Syariah



HRD Hotel Grand Darussalam Syariah



Unggul Cerdas dan Terampil

menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS AGAMA ISLAM**

Pusat Administrasi : Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 Fax. (061) 6623474, 6631003  
Website : www.umsu.ac.id Email : rektor@umsu.ac.id

Nomor : 16 / IL3/UMSU-01//F/2018  
Lamp : -  
Hal : *Izin Riset*

02 J Awal 1439 H  
19 Januari 2018 M

Kepada Yth : **Pimpinan Hotel Grand Darussalam Syariah Medan**  
Di

Tempat.

*Bismillahirrahmanirrahim*

*Assalamu'alaikum wr.wb.*

Dengan hormat, dalam rangka penyusunan Skripsi Mahasiswa guna memperoleh Gelar Sarjana S1 di Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (FAI UMSU) Medan, maka kami mohon bantuan Bapak/Ibu untuk memberikan informasi data dan fasilitas seperlunya kepada Mahasiswa kami yang mengadakan Penelitian/Riset dan Pengumpulan Data dengan :

Nama : **Efri Yanti hasibuan**  
NPM : **1401280019**  
Semester : **VII**  
Fakultas : **Agama Islam**  
Jurusan : **Manajemen Bisnis Syariah**  
Judul Skripsi : **Pengaruh kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Hotel Grand Darussalam Syariah Medan**

Demikianlah hal ini kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih. Semoga Allah meridhoi segala amal yang telah kita perbuat. Amin.

*Wassalamu'alaikum wr.wb.*

Dekan



**Dr. Muhammad Qorib, MA**

## KUESIONER PENELITIAN

### A. KATA PENGANTAR

Dengan hormat, sehubungan dengan riset saya yang berjudul “**Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**” maka saya memohon kepada Bapak/ibu karyawan Hotel Grand Darrusalam Syariah Medan untuk mengisi kuesioner ini. Atas perhatian dan respon yang Bapak/Ibu berikan saya ucapkan terimakasih.

### B. IDENTITAS RESPONDEN

1. Jenis Kelamin : a. Laki-laki                      b. Perempuan
2. Usia : a. 21-30 tahun  
          b. 31-40 tahun  
          c. 41-50 tahun  
          d. 51 keatas
3. Pendidikan : a. Tamat Sarjana (S-1)  
                  b. Diploma (D-3)  
                  c. Tamat SMA/SMK  
                  d. Lainnya
4. Jabatan/ Pekerjaan : .....

### C. PETUNJUK UMUM KUESIONER

Kuesioner ini disajikan dalam bentuk pernyataan, yang di dalamnya tidak ada jawaban yang benar atau salah, sehingga memungkinkan Anda untuk secara bebas memilih alternatif jawaban sesuai dengan pendapat atau pengalaman Anda.

Pilihan jawaban yang disediakan adalah sebagai berikut:

Berilah tanda checklist (√) pada pilihan di dalam kolom tersebut:

- STS : Sangat Tidak Setuju  
TS : Tidak Setuju  
N : Netral  
S : Setuju  
SS : Sangat Setuju

**1. Variabel X (Kompensasi)**

No.	Pernyataan	Pendapat				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya mendapatkan gaji pokok atas pekerjaan saya setiap bulan secara tepat waktu					
2.	Besarnya gaji yang saya terima sesuai dengan hasil pekerjaan yang saya berikan pada perusahaan					
3.	Saya berusaha untuk jujur dalam bekerja					
4.	Perusahaan memberikan insentif kepada saya apabila hasil pekerjaan saya mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan					
5.	Setiap tahun saya mendapatkan tunjangan hari raya (THR)					
6.	Karyawan yang berprestasi mendapat bonus dari perusahaan					
7.	Selama bekerja di perusahaan saya mendapatkan fasilitas dan jaminan keamanan					
8.	Saya merasa terlindungi dengan adanya jaminan keamanan dalam bekerja di perusahaan					
9.	Selama saya bekerja di perusahaan saya mendapatkan jaminan kesehatan					
10.	Saya merasa terlindungi dengan adanya jaminan kesehatan dalam bekerja di perusahaan					

**2. Variabel Y (Kepuasan Kerja Karyawan)**

No.	Pernyataan	Pendapat				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya setia dengan pekerjaan dan menerima jabatan yang diberikan pimpinan					
2.	Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas saya di kantor					
3.	Saya bersedia untuk membantu sesama rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan					
4.	Saya datang ke kantor dan pulang dari kantor sesuai waktu yang telah ditetapkan					
5.	Dengan kompensasi yang saya dapat, saya mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari saya					
6.	Saya mengerjakan tugas sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan					

7.	Selama ini saya memiliki prestasi kerja yang baik di dalam perusahaan					
8.	Saya cukup puas menerima kompensasi yang ditetapkan oleh perusahaan					
9.	Saya nyaman berada di ruangan kerja saya dan melakukan pekerjaan yang diberikan					
10.	Saya berusaha untuk jujur dalam bekerja					



**Correlations**  
**Kompensasi (X)**

**Correlations**

		Kompensasi_1	Kompensasi_2	Kompensasi_3	Kompensasi_4	Kompensasi_5	Kompensasi_6	Kompensasi_7	Kompensasi_8	Kompensasi_9	Kompensasi_10	Total
X1	Pearson Correlation	1	1.000**	.393*	.358	.192	.270	.141	.671**	.512**	.571**	.726**
	Sig. (2-tailed)		.000	.032	.052	.309	.149	.457	.000	.004	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2	Pearson Correlation	1.000**	1	.393*	.358	.192	.270	.141	.671**	.512**	.571**	.726**
	Sig. (2-tailed)	.000		.032	.052	.309	.149	.457	.000	.004	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3	Pearson Correlation	.393*	.393*	1	.870**	.671**	.385*	.180	.267	-.054	.081	.734**
	Sig. (2-tailed)	.032	.032		.000	.000	.036	.342	.154	.778	.670	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X4	Pearson Correlation	.358	.358	.870**	1	.618**	.163	.175	.248	-.047	.138	.710**
	Sig. (2-tailed)	.052	.052	.000		.000	.389	.355	.186	.807	.466	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X5	Pearson Correlation	.192	.192	.671**	.618**	1	.015	-.165	.342	.148	.337	.570**
	Sig. (2-tailed)	.309	.309	.000	.000		.935	.384	.065	.434	.069	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X6	Pearson Correlation	.270	.270	.385*	.163	.015	1	.336	.196	.209	.200	.452*
	Sig. (2-tailed)	.149	.149	.036	.389	.935		.070	.299	.268	.289	.012
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X7	Pearson Correlation	.141	.141	.180	.175	-.165	.336	1	.444*	.265	.247	.450*
	Sig. (2-tailed)	.457	.457	.342	.355	.384	.070		.014	.157	.188	.013
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X8	Pearson Correlation	.671**	.671**	.267	.248	.342	.196	.444*	1	.792**	.867**	.789**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.154	.186	.065	.299	.014		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X9	Pearson Correlation	.512**	.512**	-.054	-.047	.148	.209	.265	.792**	1	.898**	.561**
	Sig. (2-tailed)	.004	.004	.778	.807	.434	.268	.157	.000		.000	.001

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X10	Pearson Correlation	.571**	.571**	.081	.138	.337	.200	.247	.867**	.898**	1	.683**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.670	.466	.069	.289	.188	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TTI	Pearson Correlation	.726**	.726**	.734**	.710**	.570**	.452*	.450*	.789**	.561**	.683**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.012	.013	.000	.001	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

## Reliability

### Kompensasi

#### Scale: ALL VARIABLES

##### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

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

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.810	.847	10

**Correlations**  
**Kepuasan Kerja**

**Correlations**

		Kepuasan Kerja 1	Kepuasan Kerja 2	Kepuasan Kerja 3	Kepuasan Kerja 4	Kepuasan Kerja 5	Kepuasan Kerja 6	Kepuasan Kerja 7	Kepuasan Kerja 8	Kepuasan Kerja 9	Kepuasan Kerja 10	Total
Y1	Pearson Correlation	1	.537**	.392*	.305	.455*	.514**	.058	.288	.679**	.433*	.592**
	Sig. (2-tailed)		.002	.032	.102	.012	.004	.762	.123	.000	.017	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y2	Pearson Correlation	.537**	1	.856**	.761**	.890**	.332	.309	.555**	.509**	.717**	.908**
	Sig. (2-tailed)	.002		.000	.000	.000	.073	.096	.001	.004	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y3	Pearson Correlation	.392*	.856**	1	.784**	.650**	.288	.219	.677**	.491**	.840**	.869**
	Sig. (2-tailed)	.032	.000		.000	.000	.122	.245	.000	.006	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y4	Pearson Correlation	.305	.761**	.784**	1	.777**	-.024	-.043	.602**	.473**	.687**	.758**
	Sig. (2-tailed)	.102	.000	.000		.000	.900	.822	.000	.008	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y5	Pearson Correlation	.455*	.890**	.650**	.777**	1	.155	.155	.500**	.473**	.543**	.795**
	Sig. (2-tailed)	.012	.000	.000	.000		.412	.413	.005	.008	.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y6	Pearson Correlation	.514**	.332	.288	-.024	.155	1	.680**	.099	.681**	.247	.495**
	Sig. (2-tailed)	.004	.073	.122	.900	.412		.000	.605	.000	.188	.005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y7	Pearson Correlation	.058	.309	.219	-.043	.155	.680**	1	.245	.246	.380*	.460*
	Sig. (2-tailed)	.762	.096	.245	.822	.413	.000		.192	.190	.038	.010
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y8	Pearson Correlation	.288	.555**	.677**	.602**	.500**	.099	.245	1	.403*	.831**	.752**
	Sig. (2-tailed)	.123	.001	.000	.000	.005	.605	.192		.027	.000	.000

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y9	Pearson Correlation	.679**	.509**	.491**	.473**	.473**	.681**	.246	.403*	1	.484**	.696**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.006	.008	.008	.000	.190	.027		.007	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y10	Pearson Correlation	.433*	.717**	.840**	.687**	.543**	.247	.380*	.831**	.484**	1	.872**
	Sig. (2-tailed)	.017	.000	.000	.000	.002	.188	.038	.000	.007		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TTI	Pearson Correlation	.592**	.908**	.869**	.758**	.795**	.495**	.460*	.752**	.696**	.872**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.005	.010	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

## Reliability

### Kepuasan Kerja

#### Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

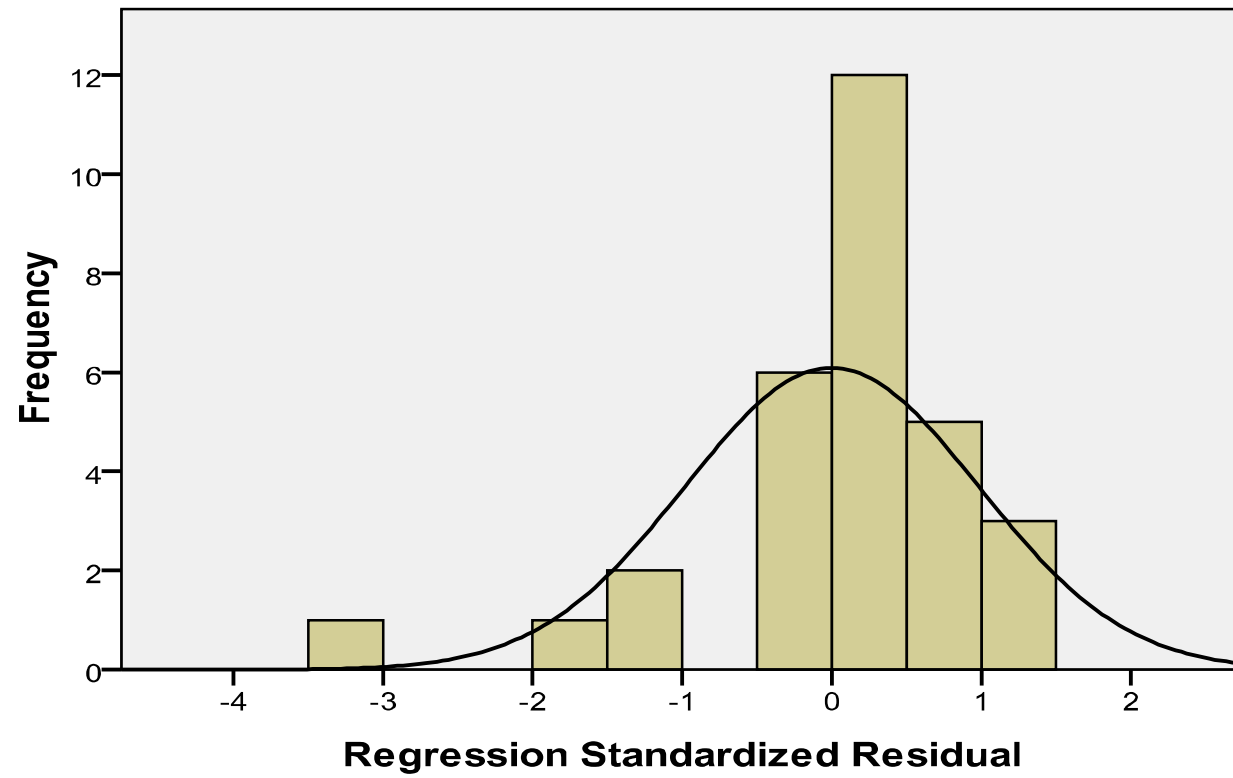
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.886	.899	10

**Charts**  
**Kepuasan Kerja**

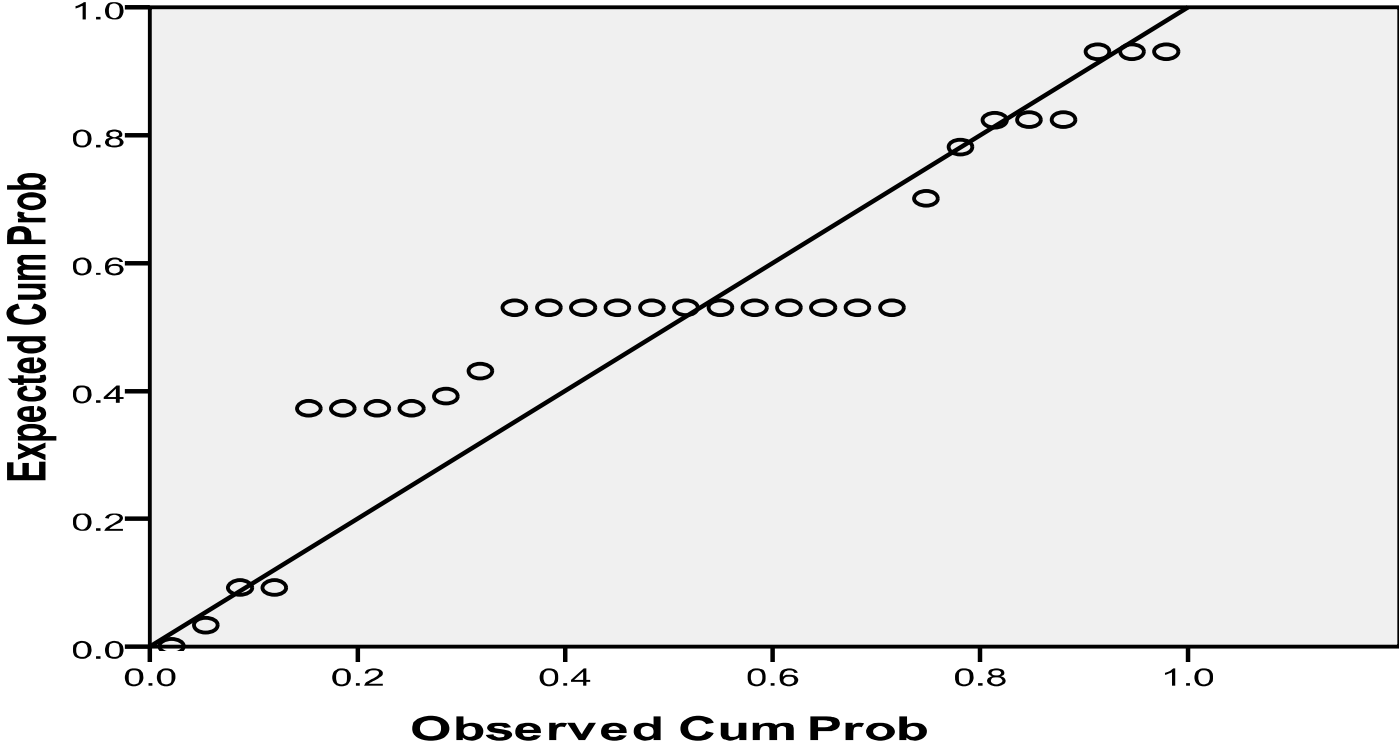
**Dependent Variable: VAR00022**



Mean = -4.16E-17  
Std. Dev. = 0.983  
N = 30

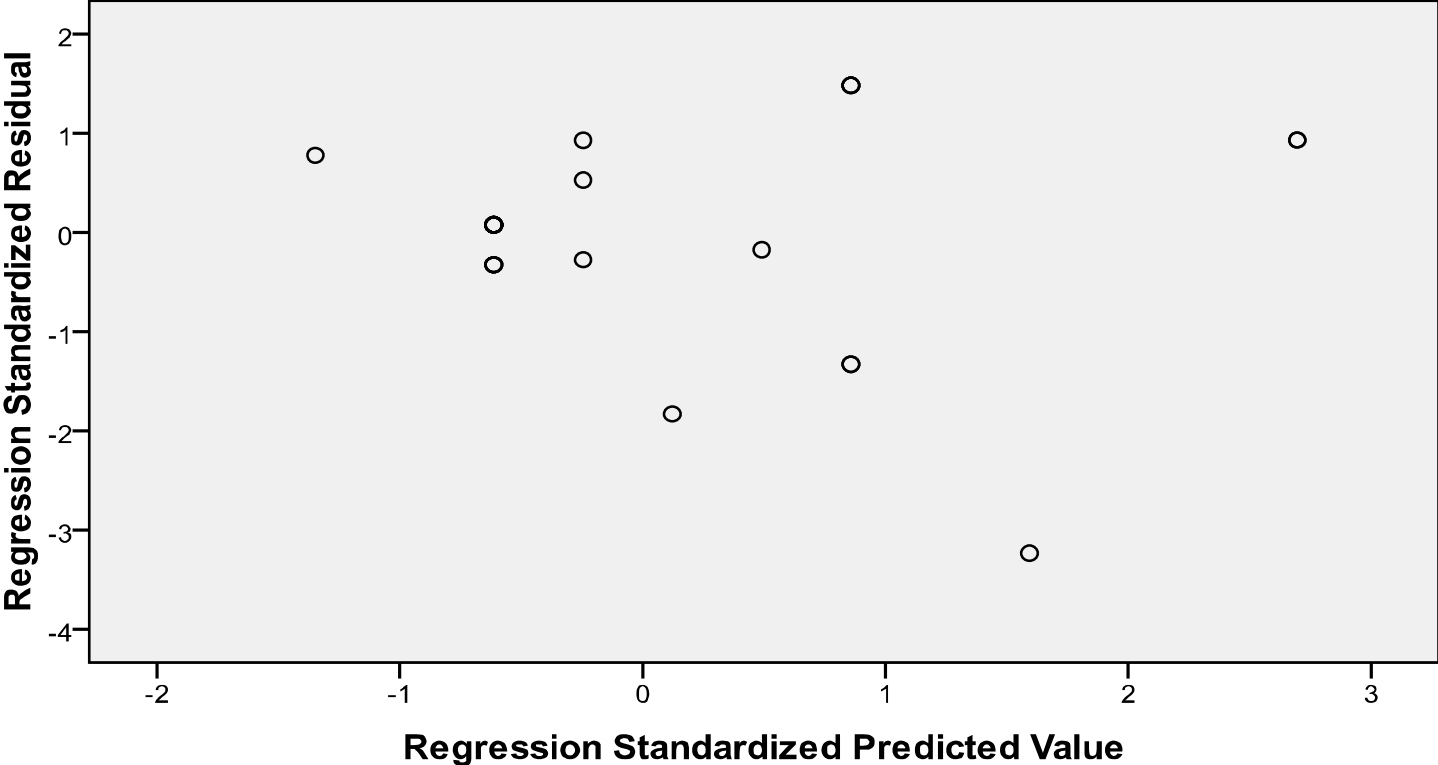
**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**

**Dependent Variable: VAR0022**



# Scatterplot

Dependent Variable: VAR00022





**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.44811002
Most Extreme Differences	Absolute	.237
	Positive	.202
	Negative	-.237
Kolmogorov-Smirnov Z		1.299
Asymp. Sig. (2-tailed)		.069

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

## Regression

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.697 <sup>a</sup>	.486	.467	2.49144	.486	26.431	1	28	.000

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	164.063	1	164.063	26.431	.000 <sup>a</sup>
	Residual	173.804	28	6.207		
	Total	337.867	29			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
(Constant)	6.463	6.591		.981	.335					
Kompensasi	.874	.170	.697	5.141	.000	.697	.697	.697	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

**Descriptive Statistics**

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean
X	30	11.00	35.00	46.00	38.6667
Y	30	11.00	36.00	47.00	39.8333
Valid N (listwise)	30				

**Correlations**

		Kompensasi	Kepuasan Kerja
Kompensasi	Pearson Correlation	1	.697**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	30	30
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.697**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	30

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

## Frequency Table Kompensasi

**kompensasi 1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	netral	1	3.3	3.3	3.3
	setuju	27	90.0	90.0	93.3
	sangat setuju	2	6.7	6.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

**kompensasi 2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	netral	1	3.3	3.3	3.3
	setuju	27	90.0	90.0	93.3
	sangat setuju	2	6.7	6.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

**kompensasi 3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	setuju	21	70.0	70.0	70.0
	sangat setuju	9	30.0	30.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

**kompensasi 4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	1	3.3	3.3	3.3
	netral	19	63.3	63.3	66.7
	setuju	6	20.0	20.0	86.7
	sangat setuju	4	13.3	13.3	100.0

Total	30	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

**kompensasi 5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid setuju	23	76.7	76.7	76.7
Valid sangat setuju	7	23.3	23.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

**kompensasi 6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid netral	26	86.7	86.7	86.7
Valid setuju	4	13.3	13.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

**kompensasi 7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid netral	22	73.3	73.3	73.3
Valid setuju	7	23.3	23.3	96.7
Valid sangat setuju	1	3.3	3.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

**kompensasi 8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid setuju	27	90.0	90.0	90.0
Valid sangat setuju	3	10.0	10.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

**kompensasi 9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid netral	2	6.7	6.7	6.7

setuju	25	83.3	83.3	90.0
sangat setuju	3	10.0	10.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

**kompensasi 10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid netral	1	3.3	3.3	3.3
Valid setuju	26	86.7	86.7	90.0
Valid sangat setuju	3	10.0	10.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

**Frequency Table Kepuasan Kerja**

**kepuasan kerja 1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid netral	3	10.0	10.0	10.0
Valid setuju	25	83.3	83.3	93.3
Valid sangat setuju	2	6.7	6.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

**kepuasan kerja 2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid netral	2	6.7	6.7	6.7
Valid setuju	23	76.7	76.7	83.3
Valid sangat setuju	5	16.7	16.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

kepuasan kerja 3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid netral	1	3.3	3.3	3.3
Valid setuju	23	76.7	76.7	80.0
Valid sangat setuju	6	20.0	20.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

kepuasan kerja 4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid netral	4	13.3	13.3	13.3
Valid setuju	21	70.0	70.0	83.3
Valid sangat setuju	5	16.7	16.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

kepuasan kerja 5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid netral	6	20.0	20.0	20.0
Valid setuju	24	80.0	80.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

kepuasan kerja 6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid setuju	26	86.7	86.7	86.7
Valid sangat setuju	4	13.3	13.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

kepuasan kerja 7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid netral	19	63.3	63.3	63.3
Valid setuju	9	30.0	30.0	93.3
Valid sangat setuju	2	6.7	6.7	100.0



Total	30	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

**kepuasan kerja 8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid netral	5	16.7	16.7	16.7
Valid setuju	23	76.7	76.7	93.3
Valid sangat setuju	2	6.7	6.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

**kepuasan kerja 9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid setuju	28	93.3	93.3	93.3
Valid sangat setuju	2	6.7	6.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

**kepuasan kerja 10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid setuju	23	76.7	76.7	76.7
Valid sangat setuju	7	23.3	23.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	