

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PADA PT. PRIMA SAUHUR LESTARI PEMATANG
KERASAAN KABUPATEN SIMALUNGUN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Program Studi Manajemen*



Oleh:

**NAMA : SRI DIVA MUTIARA
NPM : 1805160483
PRODI : MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 3 Agustus 2022, Pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : SRI DIVA MELIANSIA
N P M : 1805160423
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. PRIMA SAHUR LESTARI PEMATANG KERASAAN KABUPATEN SIMALUNGUN

Dinyatakan : (A) Lulus Indisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

YTM PENGUJI

Penguji I

Penguji II

(DR. MUHAMMAD ELFI AZHAR, M.Si.)

(NADIA IKA FURNAMA, SE., M.Si.)

Pembimbing

(JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si.)

Ketua

Sekretaris

(H. IANURI, S.E., M.M., M.Si.)



(Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : SRI DIVA MUTIARA
N P M : 1805160483
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PADA PT. PRIMA SAHUR LESTARI PEMATANG
KERASAAN KABUPATEN SIMALUNGUN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, Juli 2022

Pembimbing Skripsi



JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si.

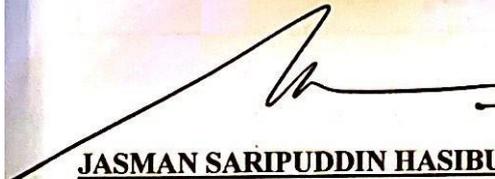
Diketahui/Disetujui

Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU



JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si.



JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.M., M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : Sri Diva Mutiara
N.P.M : 1805160483
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Nama Dosen Pembimbing : Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si.
Judul Penelitian : Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Prima Sauhur Lestari Pematang Kerasaan Kabupaten Simalungun

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1			
Bab 2			
Bab 3			
Bab 4	Hasil pembahasan dikaitkan dg teori yg ada di Bab II Jurnal / skripsi yg dicantumkan sebagai rujukan		
Bab 5			
Daftar Pustaka			
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Ace dan Meunanti format ntk daftar isi skripsi	19/7 22	J

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Medan, Juli 2022
Disetujui Oleh
Dosen Pembimbing


(Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si.)


Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si.)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sri Diva Mutiara
NPM : 1805160483
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PADA PT. PRIMA SAUHUR LESTARI
PEMATANG KERASAAN KABUPATEN
SIMALUNGUN

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa data-data laporan keuangan dalam skripsi dan data-data lainnya adalah benar saya peroleh dari Instansi tersebut

Dan apabila ternyata di kemudian hari data-data dari skripsi ini salah dan merupakan hasil **plagiat** karya orang lain maka dengan ini saya bersedia menerima sanksi akademik.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Juli 2022

Yang membuat pernyataan


9A89AJX743013842

SRI DIVA MUTIARA

ABSTRAK

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. PRIMA SAUHUR LESTARI PEMATANG KERASAAN KABUPATEN SIMALUNGUN

Sri Diva Mutiara
divamutiara94@gmail.com

**Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi finansial dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja baik secara parsial maupun secara simultan. Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada departemen personalia dan pengolahan PT. Prima Sauhur Lestari Pematang Kerasaaan Kabupaten Simalungun. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh yaitu 79 orang karyawan PT. Prima Sauhur Lestari Pematang Kerasaaan Kabupaten Simalungun. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara dan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Asumsi Klasik, Uji Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F) dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS (*Statistic Package for the Social Sciens*) versi 25.00. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial dan simultan kompensasi finansial dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci: Kompensasi Finansial, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

THE EFFECT OF FINANCIAL COMPENSATION AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION ON PT. PRIMA SAUHUR LESTARI PEMATANG KERASAAN SIMALUNGUN REGENCY

Sri Diva Mutiara

Email: divamutiara94@gmail.com

***Management Study Program Faculty of Economic an Business
University of Muhammadiyah North Sumatra***

The purpose of this study is to determine and analyze the effect of financial compensation and work motivation on job satisfaction both partially and simultaneously. The approach taken in this study is an associative approach. The population in this study was all employees in the personnel and processing department of PT. Prima Sauhur Lestari Pematang Kerasaaan, Simalungun Regency. The sample in this study used a saturated sample of 79 pt employees. Prima Sauhur Lestari Pematang Kerasaaan, Simalungun Regency. The data collection technique in this study used interview and questionnaire techniques. The data analysis technique in this study uses classical assumption test, multiple linear regression analysis test, hypothesis test (t test and F test) and coefficient of determination. Data processing in this study used the SPSS (Statistical Package for the Social Sciens) software program version 25.00. The results of this study prove that partially and simultaneously financial compensation and work motivation have a positive and significant effect on employee job satisfaction.

Keywords: Financial Compensation, Job Motivation, Job Satisfaction

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas segala limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan proposal skripsi ini, yang merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar program Strata Satu (S-1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonom dan Bisnis universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Berdasarkan persyaratan tersebut maka penulis menyusun proposal skripsi tersebut dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”**.

Dalam penulisan prosposal skripsi ini, penulis banyak menerima bantuan berupa bimbingan dan petunjuk. Untuk itu pada kesempatan ini izinkanlah penulis mengucapkan terima kasih yang tulus dan sebesar - besarnya kepada :

1. Teristimewa untuk kedua orang tua, ayah saya tercinta Syahlan dan Ibunda saya tercinta Syamsiah yang telah memberikan pengorbanan, do'a dengan penuh kasih sayang sehingga penulis berhasil menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Bapak Prof Dr.Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, SE,MM,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Bapak Prof Dr. Ade Gunawan,SE, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr.Hasrudy Tanjung SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera dan sekaligus sebagai Dosen Pembimbing yang telah memberikan ilmu, bimbingan dan arahan yang sangat bermanfaat kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
7. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera.
8. Seluruh Dosen dan Pegawai Biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah banyak membantu dalam pengurusan administrasi selama perkuliahan.
9. Segenap Pimpinan dan Karyawan PT. Prima Sauhur Lestari Pematang Kerasaan Kabupaten Simalungun yang telah membantu selama melakukan penelitian.
10. Kepada abang penulis yaitu Muhammad Fauzy Asmawi yang telah memberikan semangat dan mendukung sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan.
11. Kepada sahabat seperjuangan penulis yaitu Mustika Cahya Medina, Shafa Dhea Aziziyah, Azura Jafni Ablizar yang selalu mendampingi penulis dalam melakukan pengerjaan skripsi serta memberikan motivasi dan semangat.

12. Kepada teman-teman peneliti yang berada di kelas I Manajemen Pagi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara stambuk 2018.

Akhirnya atas segala bantuan dan motivasi yang diberikan penulis dari berbagai pihak, maka skripsi ini dapat terselesaikan sebagaimana semestinya. Semoga Allah SWT selalu melimpahkan taufik dan hidayah-Nya pada kita semua serta memberikan keselamatan dunia dan akhirat. Aamiin.

Dengan Segala kerendahan hati, penulis menyadari bahwa proposal skripsi ini masih jauh dari sempurna karena keterbatasan kemampuan dan kurangnya pengalaman penulis. Untuk itu dengan senang hati penulis mengharapkan dan menerima kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan tulisan ini dari semua pihak dan keberhasilan penulis dimasa yang akan datang.

Akhir kata penulis ucapkan banyak terima kasih semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi rekan - rekan mahasiswa dan para pembaca sekalian.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Medan, Maret 2022

Penulis

Sri Diva Mutiara
1805160483

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	xi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	4
1.3 Batasan Masalah.....	4
1.4 Rumusan Masalah	5
1.5 Tujuan penelitian.....	5
1.6 Manfaat Penelitian.....	5
BAB 2 LANDASAN TEORI	7
2.1 Uraian Teoritis.....	7
2.1.1 Kepuasan Kerja.....	7
2.1.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	7
2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kepuasan Kerja.....	8
2.1.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	9
2.1.1.4 Teori Kepuasan Kerja	10
2.1.1.5 Indikator Kepuasan Kerja	10
2.1.2 Kompensasi Finansial.....	13
2.1.2.1 Pengertian Kompensasi Finansial	13
2.1.2.2 Tujuan Kompensasi Finansial	15
2.1.2.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi Finansial	17
2.1.2.4 Bentuk-Bentuk Kompensasi Finansial.....	19
2.1.2.5 Indikator Kompensasi Finansial.....	20
2.1.3 Motivasi Kerja	22
2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	22
2.1.3.2 Tujuan Motivasi Kerja	24
2.1.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	24
2.1.3.4 Teori Motivasi Kerja	25
2.1.3.5 Indikator Motivasi Kerja	26
2.2 Kerangka Konseptual	28
2.2.1 Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja	28
2.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	29
2.2.3 Pengaruh Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan	

Kerja.....	30
2.3 Hipotesis	31
BAB 3 METODE PENELITIAN	33
3.1 Pendekatan Penelitian.....	33
3.2 Definisi Operasional Variabel	33
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	35
3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....	35
3.5 Teknik Pengumpulan Data	36
3.6 Teknik Analisis Data	40
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	46
4.1 Hasil Penelitian.....	46
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian.....	46
4.1.1.1 Identitas Responden	46
4.1.1.2 Persentase Jawaban Responden	48
4.2 Analisis Data	52
4.2.1 Uji Asumsi Klasik	52
4.2.1.1 Uji Normalitas	52
4.2.1.2 Uji Multikolonieritas	53
4.2.1.3 Uji Heteroskedastisitas.....	54
4.2.2 Regresi Linier Berganda	55
4.2.3 Pengujian Hipotesis	56
4.2.3.1 Uji t (Uji Parsial).....	56
4.2.3.2 Uji F (Uji Simultan)	58
4.2.4 Uji Koefisien Determinasi (<i>R-square</i>).....	60
4.3 Pembahasan	61
4.3.1 Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja	61
4.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	63
4.3.3 Pengaruh Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	64
BAB 5 PENUTUP.....	66
5.1 Kesimpulan.....	66
5.2 Saran	66
5.3 Keterbatasan Penelitian	67
DAFTAR PUSTAKA	68

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1. Variabel Indikator Kepuasan Kerja.....	34
Tabel 3.2. Variabel Indikator Kompensasi	34
Tabel 3.3. Variabel Indikator Motivasi Kerja	34
Tabel 3.4. Waktu Penelitian	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3.5. Daftar Pegawai PT. Prima Sauhur Lestari	36
Tabel 3.4. Metode <i>Likert Summated Rating</i> (LSR).....	37
Tabel 3.5. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja, Kompensasi Finansial, Motivasi Kerja.....	39
Tabel 3.6. Hasil Uji Realibilitas	40
Tabel 4.1. Jenis Kelamin.....	46
Tabel 4.2. Usia	47
Tabel 4.3. Pendidikan Terakhir.....	47
Tabel 4.4. Lama Bekerja	48
Tabel 4.5. Kriteria Jawaban Responden.....	48
Tabel 4.6. Persentase Jawaban Responden Kepuasan Kerja Karyawan (Y).....	49
Tabel 4.7. Persentase Jawaban Responden Kompensasi Finansial (X1)	50
Tabel 4.8. Persentase Jawaban Responden Motivasi Kerja (X2).....	51
Tabel 4.9. Hasil Uji Multikolonieritas	53
Tabel 4.10. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	55
Tabel 4.11. Hasil Uji t.....	57
Tabel 4.12. Hasil Uji F.....	59
Tabel 4.13. Hasil Uji Koefisien Determinasi	60

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Keuasan Kerja.....	29
Gambar 2. 2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	30
Gambar 2. 3 Pengaruh kompensasi Finansial dan motivasi kerja Terhadap kepuasan kerja.....	31
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t	43
Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F	44
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas.....	52
Gambar 4.3 Kriteria Pengujian Uji t	57
Gambar 4.4 Kriteria Pengujian Uji t	58
Gambar 4.5 Kriteria Pengujian Uji F	60

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memegang peranan yang penting untuk menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam sebuah organisasi bisnis atau sebuah perusahaan untuk mencapai tujuannya yang melibatkan tenaga kerja manusia yang ada di dalamnya, yang bukan hanya cakap, terampil, namun juga harus memiliki kemauan serta kesungguhan dalam bekerja secara efektif dan efisien. Sekarang ini dalam teknologi dan beradaban dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang kompeten, yang memiliki motivasi dan pengalaman kerja yang terampil dalam menjalankan peran dan fungsinya baik untuk individual maupun tujuan dalam organisasi.

Untuk meraih prestasi sesuai dengan cita-cita yang diharapkan perusahaan maka seorang pemimpin dituntut untuk memiliki sebuah kebijakan maupun program yang ditujukan kepada para karyawannya agar setiap karyawan mendapatkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi sehingga dapat berkontribusi secara optimal dan loyal kepada perusahaan. Perusahaan perlu memperhatikan tingkat kepuasan para karyawannya. Seorang karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya, bisa dipastikan memiliki produktivitas kerja maksima (Muflih, 2015).

Langkah yang diambil oleh perusahaan salah satunya adalah pemberian kompensasi. Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena karyawan berharap dengan kompensasi yang diterimanya dapat memenuhi kebutuhannya dan mampu meningkatkan kesejahteraan hidupnya. Menurut

Triyono (2012) kompensasi merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja para karyawan. Kompensasi dapat berbentuk upah per jam, hari, atau gaji yang bersifat periodik. Kompensasi yang sesuai dengan harapan karyawan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dengan optimal.

Tidak hanya faktor pemberian kompensasi saja yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, akan tetapi perusahaan juga harus memperhatikan faktor motivasi kerja. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan sesuatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut (Gitosudarmo, 2001).

Tentunya setiap perusahaan membutuhkan SDM yang cakap, terampil, dan memiliki kemampuan. Selain itu, perusahaan membutuhkan karyawan yang giat bekerja dan memiliki motivasi untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Adanya dorongan motivasi dari perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga berdampak baik bagi perusahaan dan karyawannya. Salah satu motivasi yang dapat diberikan perusahaan kepada karyawannya adalah menghargai setiap pekerjaan karyawan dan memberikan apresiasi atas pekerjaan yang telah dilakukannya.

Motivasi kerja merupakan suatu daya pendorong atau penggerak yang dimiliki atau terdapat dalam diri setiap individu dalam melakukan suatu kegiatan agar individu mau berbuat, bekerja serta beraktifitas untuk menggunakan segenap

kemampuan dan potensi yang dimilikinya guna mencapai tujuan yang dikehendaki, sebagaimana ditetapkan sebelumnya (Bahri & Nisa, 2017).

PT. Prima Sauhur Lestari merupakan perusahaan yang menggambarkan usahanya di bidang industri perkebunan kelapa sawit. Kelapa sawit merupakan salah satu komoditi andalan perkebunan Indonesia yang pertumbuhannya sangat cepat dan mempunyai peran penting dalam perekonomian nasional. Hasil olahan kelapa sawit adalah minyak sawit mentah yaitu *Crude Palm Oil* (CPO) dan *Palm Kernel Oil* (PKO) yang terus mengalami peningkatan setiap tahun seiring dengan perkembangan luas areal perkebunan kelapa sawit dan peningkatan kebutuhan industri turunannya baik pangan maupun non pangan. Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Prima Sauhur Lestari beroperasi dengan kapasitas produksi terpasang sebesar 45 ton TBS/jam. Sumber bahan baku utama untuk pengolahan CPO di PKS PT. Prima Sauhur Lestari berasal dari tandan buah segar kelapa sawit dari hasil panen kebun rakyat (petani) yang berada di wilayah Kabupaten Simalungun maupun dari daerah lain.

Berdasarkan survey awal yang penulis lakukan terdapat beberapa permasalahan yang ada di PT. Prima Sauhur Lestari Pematang Kerasan Kabupaten Simalungun yaitu kepuasan kerja yang kurang optimal. Hal tersebut dibuktikan dengan kompensasi yang belum sesuai harapan, tidak adanya bonus yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam pencapaian target pengolahan CPO. Bonus yang diberikan perusahaan saat lembur terkadang tidak sesuai sehingga menurunnya motivasi karyawan. Turunnya motivasi karyawan juga diakibatkan karena tidak adanya kegiatan-kegiatan yang mendukung karyawan dalam pengembangan atau peningkatan karir seperti penerapan pelatihan pada

karyawan.

Kepuasan kerja yang kurang optimal ditunjukkan oleh karyawan PT. Prima Sauhur Lestari Pematang Kerasaan tentunya berkaitan dengan kompensasi dan motivasi kerja. Karena kompensasi merupakan bagian terpenting yang harus diberikan oleh perusahaan dan motivasi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga karyawan merasakan adanya kepuasan kerja.

Dari uraian latar belakang di atas maka peneliti berkeinginan untuk mengadakan penelitian yang lebih mendalam khususnya mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu peneliti memilih judul **“Pengaruh Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Pematang Kerasaan Kecamatan Bandar Kabupaten Simalungun”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah merupakan pendapat secara umum dan khusus, dapat diidentifikasi bahwa masalah yang dihadapi adalah :

1. Bonus yang diterima oleh karyawan PT Prima Sauhur Lestari belum memenuhi harapan karyawan.
2. Motivasi yang rendah akibat tidak adanya kegiatan-kegiatan dalam mendukung peningkatan karir pada karyawan sehingga kurangnya usaha karyawan untuk maju.
3. Kepuasan kerja masih rendah dan belum optimal karena insentif yang belum sesuai harapan.

1.3 Batasan Masalah

Karena keterbatasan serta kemampuan yang penulis miliki, maka tidak

semua masalah akan diteliti. Oleh karena itu permasalahan penelitian akan dibatasi dalam hal Kompensasi Finansial, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Karyawan.

1.4 Rumusan Masalah

Untuk menjelaskan permasalahan sebagai dasar penulisan, maka penulis merumuskan masalah yang dihadapi perusahaan sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Prima Sauhur Lestari Pematang Kerasaan?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Prima Sauhur Lestari Pematang Kerasaan?
3. Apakah kompensasi finansial dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Prima Sauhur Lestari Pematang Kerasaan?

1.5 Tujuan penelitian

Adapun tujuan penelitian berdasarkan rumusan masalah yaitu:

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Prima Sauhur Lestari Pematang Kerasaan.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Prima Sauhur Lestari Pematang Kerasaan.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi finansial dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Prima Sauhur Lestari Pematang Kerasaan.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang bisa diambil dari penelitian ini adalah:

- a. Manfaat Teoritis

Dapat menambah dan memperluas pengetahuan penulis dalam hal manajemen personalia khususnya yang berhubungan dengan kompensasi finansial, motivasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan pada suatu perusahaan.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan diharapkan dapat dijadikan informasi yang bermanfaat dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT Prima Sauhur Lestari di Pematang Kerasaan.

c. Dapat memberikan sumbangan informasi bagi perusahaan-perusahaan lain terutama bagi PT Prima Sauhur Lestari tentang faktor-faktor yang mendorong kepuasan kerja karyawan, terutama dari faktor kompensasi, dan motivasi kerja

BAB 2

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teoritis

2.1.1 Kepuasan Kerja

2.1.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2009: 77) kepuasan kerja karyawan merupakan masalah penting yang harus diperhatikan dalam hubungan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Pekerja dengan tingkat ketidakpuasan yang tinggi lebih mungkin untuk melakukan sabotase ataupun agresi yang pasif.

Kepuasan kerja adalah perasaan emosional karyawan yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan dalam melakukan pekerjaannya yang dapat menghasilkan sesuatu yang memenuhi kebutuhan, keinginan, harapan, dan ambisi pribadinya sehingga ia merasa puas secara lahir batin (Harahap & Khair, 2020).

Noe et al. (1997: 23) dalam (Bangun, 2012) mengatakan bahwa *job satisfaction as a pleasurable feeling that result from the perception that one's job fulfillment of one's important job values*. Berdasarkan definisi tersebut bahwa kepuasan kerja terdiri dari tiga aspek penting, kepuasan kerja merupakan suatu fungsi nilai, persepsi, dan perbedaan menurut tenaga kerja mengenai yang seharusnya mereka terima.

Menurut Hasibuan (2005) kepuasan kerja adalah sikap emosional 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.

Berdasarkan pengertian kepuasan kerja dari beberapa ahli di atas dapat diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan puas atau rasa pencapaian yang diperoleh seorang karyawan dari hasil pekerjaannya. Kepuasan kerja memiliki arti penting yaitu penilaian yang menyebabkan seseorang mencapai nilai pekerjaannya atau memenuhi kebutuhan dasarnya serta membantu dalam merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk di kerjakan.

2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kepuasan Kerja

Allen & Meyer (2007) menyatakan, mewujudkan kepuasan kerja bertujuan untuk mengoptimalkan pencapaian organisasi. Karena bagaimanapun sempurnanya rencana-rencana organisasi dan pengawasan serta penelitiannya, jika pegawai tidak dapat menjalankan tugasnya dengan minat dan gembira maka suatu organisasi tidak akan dapat mencapai hasilnya sesuai dengan apa yang dicapai.

Bangun, (2018) menjelaskan bahwa, kepuasan kerja bermanfaat dan berpengaruh baik pada peningkatan semangat kerja dan produktivitas. Kepuasan kerja yang semakin baik akan meningkatkan semangat kerja pegawai dan produktivitas kerjanya. Demikian sebaliknya, ketidakpuasan kerja akan membuat semangat kerja dan produktivitas menurun.

Dengan demikian manfaat dari kepuasan kerja ada pada sisi pegawai, yaitu perasaan menyenangkan dalam melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sedangkan tujuan kepuasan kerja dapat dilihat dari sisi organisasi, yaitu meningkatnya produktivitas dan kinerja pegawai dalam pencapaian tujuan organisasi (Prawira, 2020).

2.1.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Menurut Sutrisno, (2009: 80) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

- 1) Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketenteraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.
- 2) Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan dengan karyawan lainnya, bawahan maupun atasan.
- 3) Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan dan sebagainya.
- 4) Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas, promosi dan sebagainya.

Sedangkan menurut Hasibuan (2020: 203) kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut.

- 1) Balas jasa yang adil dan layak.
- 2) Penempatan yang tepat sesuai keahlian.
- 3) Berat ringannya pekerjaan.
- 4) Suasana dan lingkungan pekerjaan.
- 5) Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.
- 6) Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.

7) Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

2.1.1.4 Teori Kepuasan Kerja

Wexley & Yukl (2003) menyatakan bahwa ada tiga teori tentang kepuasan kerja, antara lain:

1) Teori Ketidaksesuaian

Teori ini pertama sekali dikemukakan oleh Porier (1961), yang mendefinisikan bahwa *job satisfaction is the difference between how much of something there should be und how much there “is now”*. Setiap orang menginginkan agar sejumlah pekerjaan yang telah disumbangkan kepada pemberi kerja akan dihargai sebesar yang diterima secara kenyataan.

2) Teori Keadilan

Teori ini pertama sekali dikemukakan oleh Zaleznik (1958), kemudian dikembangkan oleh Adams (1963). Teori ini menunjukkan kepada seseorang merasa puas atau tidak puas atas suatu situasi tergantung pada perasaan adil (*equity*) atau tidak adil (*inequity*). Wexley dan Yukl (2003) mengatakan bahwa komponen utama dari teori ini adalah input , outcomes, comparison person, dan *equity – inequity*.

3) Teori Dua Faktor

Teori ini pertama sekali dikemukakan oleh Herzberg (1959). Menurut teori ini, karakteristik pekerjaan dapat dikelompokkan menjadi dua kategori, yang satu dinamakan "*dissatisfier*" atau "*hygiene factors*" dan yang lain dinamakan "*satisfier*" atau "*motivators*".

2.1.1.5 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Rivai & Jauvani Sagala (2009) indikator kepuasan kerja diukur

dari:

1) Isi pekerjaan

Penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan. Karyawan akan merasa puas bila tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan belajar dan menerima tanggung jawab.

2) Supervisi

Adanya perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya supervisi yang buruk dapat meningkatkan turn over dan absensi karyawan.

3) Organisasi dan manajemen

Mampu memberikan situasi kerja yang stabil, untuk memberikan kepuasan kerja kepada karyawan.

4) Kesempatan untuk maju

Adanya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja akan memberikan kepuasan pada karyawan terhadap pekerjaannya.

5) Gaji atau insentif

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja, apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.

6) Rekan kerja

Hubungan yang dirasa saling mendukung dan saling memperhatikan antar rekan kerja yang akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan hangat

sehingga menimbulkan kepuasan kerja karyawan yang baik.

7) Kondisi pekerjaan

Kondisi yang mendukung tersedianya sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikannya.

Menurut Tegar, (2019) ada beberapa indikator kepuasan kerja, diantaranya:

- 1) Menyenangi pekerjaan yang dilakukannya.
- 2) Mencintai pekerjaannya, dalam hal ini karyawan bukan hanya menyukai pekerjaannya, tetapi karyawan juga sadar bahwa pekerjaan tersebut sesuai dengan keinginannya.
- 3) Moral kerja yang positif.
- 4) Disiplin kerja, kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, dan kesetiaan karyawan terhadap tempat bekerjanya.
- 5) Prestasi kerja, hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan bekerja.

Sedangkan menurut Sudaryo et al (2018) indikator kepuasan kerja adalah:

1) Kemangkiran

Karyawan yang tinggi tingkat kepuasannya akan rendah tingkat kemangkirannya. Begitu pula sebaliknya karyawan yang rendah tingkat kepuasannya akan cenderung tinggi tingkat kemangkirannya.

2) Keinginan Pindah

Salah satu faktor yang menyebabkan timbulnya keinginan pindah kerja adalah ketidakpuasan ditempat bekerja sekarang. Hal ini disebabkan oleh ketidakpuasan yang beraneka ragam seperti penghasilan rendah atau dirasakan kurang memadai.

3) Kinerja Karyawan

Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam kemampuan melaksanakan tugas-tugasnya.

4) Rekan Kerja

Teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

5) Kenyamanan Kerja Karyawan

Lingkungan kerja atau prasarana fisik yang baik, dapat membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan bagi para karyawan.

2.1.2 Kompensasi Finansial

2.1.2.1 Pengertian Kompensasi Finansial

Kompensasi merupakan sesuatu yang di terima oleh karyawan sebagai pengganti kontribusi dari pekerjaan mereka untuk perusahaan. Pemberian santunan merupakan salah satu implementasi manajemen sumber daya manusia yang terkait dengan semua jenis penghargaan individu memberi sebagai pertukaran dalam melakukan tugas organisasi atau perusahaan. Kompensasi adalah balas jasa utama atas pekerjaan yang dilakukan karyawan dan loyalitas dalam bisnis perusahaan di abad ke 21 (Widagdo et al., 2018).

Menurut Bangun (2012: hal.254) kompensasi merupakan hal yang penting

dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas. Berbagai organisasi berkompetisi untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas, karena kualitas hasil pekerjaan ditentukan oleh kompetensi yang dimiliki sumber daya manusianya. Alasan ini membuat banyak organisasi mengeluarkan sejumlah dana yang relatif besar untuk mengembangkan sumber daya manusianya agar memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhannya.

Hasibuan (2020: 118) menyatakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya. Kompensasi berbentuk uang, artinya kompensasi yang dibayarkan dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan.

Kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima oleh seorang karyawan untuk jasa yang diberikan atau hasilnya kepada sebuah organisasi atau perusahaan. Imbalan dapat berupa uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung yang diberikan oleh suatu organisasi atau perusahaan kepada pekerjanya (Arif et al., 2019).

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan mereka. pemberian kompensasi juga salah satu cara paling efektif bagi perusahaan dalam meningkatkan prestasi kerja, motivasi serta kepuasan kerja karyawan. Kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan dapat mempertahankan karyawannya (Arianty et al., 2016).

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan kompensasi merupakan balas jasa dari perusahaan yang diterima oleh karyawan atas

kontribusi pekerjaan yang mereka lakukan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

2.1.2.2 Tujuan Kompensasi Finansial

Tujuan pemberian kompensasi seharusnya memberikan kepuasan kepada semua pihak, karyawan dapat memenuhi kebutuhannya, pengusaha mendapatkan laba, peraturan pemerintah harus ditaati dan konsumen mendapatkan barang yang bagus serta harga yang pantas. Tujuan pemberian kompensasi antara lain:

1) Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara *owner* dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati.

2) Kepuasan Kerja

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

3) Pengadaan Efektif

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

4) Motivasi

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

5) Stabilitas Karyawan

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

6) Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik.

7) Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8) Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan (Hasibuan, 2020 : 121-122).

Sedangkan menurut (Widagdo et al., 2018) tujuan kompensasi yang efektif manajemen meliputi:

- 1) Mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas.
- 2) Mempertahankan karyawan yang ada.
- 3) Menjamin keadilan.
- 4) Apresiasi terhadap perilaku yang diinginkan.
- 5) Pengendalian biaya.
- 6) Mengikuti aturan hukum.
- 7) Mempermudah pemahaman.
- 8) Peningkatan efisiensi administrasi.

2.1.2.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi Finansial

Menurut Hasibuan (2020: 128-129) faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi yaitu:

a. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

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

b. Kemampuan dan Kesediaan Perusahaan

Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

c. Serikat Buruh/Organisasi Karyawan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

d. Produktivitas Kerja Karyawan

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

e. Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres

Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting agar

pengusaha tidak sewenang-wenang menentukan besarnya balas jasa bagi karyawan.

f. Biaya Hidup/*Cost of Living*

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi/upah relatif kecil .

g. Posisi Jabatan Karyawan

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

h. Pendidikan dan Pengalaman Kerja

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

i. Kondisi Perekonomian Nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi *full employment*. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak penganggur (*disquashed unemployment*).

j. Jenis dan Sifat Pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai risiko yang besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena membutuhkan keahlian

serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan risikonya kecil, tingkat upah/balas jasanya relatif rendah.

2.1.2.4 Bentuk-Bentuk Kompensasi Finansial

Menurut Hasibuan (2005) jenis kompensasi dibagi dalam dua kelompok yaitu kompensasi langsung (*direct compensation*) dan tidak langsung (*indirect compensation*):

1. Kompensasi langsung diantaranya :

- a. Gaji pokok yang merupakan kompensasi yang diterima seorang karyawan biasanya berupa upah atau gaji. Sedangkan gaji merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada pegawai secara teratur.
- b. Upah adalah balas jasa yang diberikan kepada pegawai harian dengan pedoman perjanjian yang telah disepakati sebelumnya.
- c. Upah intensif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas standar.

2. Kompensasi tidak langsung

a. Tunjangan karyawan

Tambahan hak istimewa selain pembayaran kompensasi seperti pembayaran tidak masuk kantor (pelatihan, cuti kerja, sakit liburan, hari merah, acara pribadi, masa istirahat, asuransi kesehatan dan program pensiun).

b. Tunjangan jabatan

Tunjangan hak istimewa selain pembayaran kompensasi dan tunjangan karyawan.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2011: 85-86) ada dua bentuk kompensasi pegawai, yaitu bentuk kompensasi langsung yang berupa upah dan

gaji, bentuk kompensasi tidak langsung yang berupa benefit.

1. Upah dan Gaji

Upah adalah pembayaran berupa uang yang diberikan perusahaan kepada pegawai atas pekerjaan yang dilakukan secara per jam, per hari, dan per setengah hari. Sedangkan gaji merupakan uang yang diberikan perusahaan kepada pegawai atas pekerjaan yang dilakukannya secara bulanan.

2. Benefit (Keuntungan dan Pelayanan)

Benefit adalah nilai keuangan (moneter) langsung untuk pegawai yang secara cepat dapat ditentukan. Program benefit bertujuan untuk memperkecil *turnover*, meningkatkan modal kerja, dan meningkatkan keamanan. Sedangkan pelayanan adalah nilai keuangan (moneter) langsung untuk pegawai yang tidak dapat secara mudah ditentukan.

2.1.2.5 Indikator Kompensasi Finansial

Ardana et al (2012) membagi indikator-indikator dari kompensasi finansial adalah sebagai berikut:

1) Gaji Pokok

Total pendapatan yang diterima karyawan. Gaji diukur dari persepsi karyawan terhadap besarnya gaji pokok yang diterima dalam satuan bulan atas hasil kerja mereka mampu mencukupi kehidupan sehari - harinya.

2) Insentif

Tambahan kompensasi diluar gaji pokok yang diberikan kepada karyawan. Insentif diukur dari persepsi karyawan terhadap besarnya insentif yang diberikan untuk mencukupi kehidupan yang layak seorang karyawan.

3) Tunjangan

Kompensasi diluar gaji pokok dan insentif yang diberikan kepada karyawan terhadap besarnya jumlah tunjangan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan.

4) Bonus

Tambahan pendapatan yang diterima oleh karyawan yang disesuaikan dengan kelebihan target realisasi keuntungan perusahaan.

Indikator dalam kompensasi untuk karyawan berbeda – beda, menurut Wayne (2008) indikator kompensasi karyawan yaitu:

1) Gaji

Gaji adalah imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, caturwulan, bulanan atau mingguan.

2) Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

3) Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

Sedangkan menurut Hasibuan (2014) indikator kompensasi yaitu:

1) Gaji

Imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pegawai, yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.

2) Upah

Pembayaran yang diberikan kepada pegawai dengan lamanya jam kerja.

3) Insentif

Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

4) Asuransi

Penanggulangan resiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti.

5) Fasilitas

Kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, tempat parkir khusus, rumah dinas.

2.1.3 Motivasi Kerja

2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Saripuddin & Handayani (2018) menyatakan bahwa motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri karyawan yang perlu dipenuhi agar karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Motivasi didefinisikan sebagai suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku (*to behave*) secara teratur. Motivasi merupakan tugas bagi manajer atau atasan untuk mempengaruhi para karyawan dalam suatu perusahaan. Dari defenisi tersebut ada tiga hal yang termasuk di dalamnya antara lain upaya, tujuan organisasi, dan kebutuhan. Unsur upaya merupakan ukuran intensitas, bila seseorang termotivasi, ia akan mencoba mengulangi perbuatan sebelumnya. Akan tetapi kemungkinan kecil tingkat upaya yang tinggi akan mengantarkan pada kinerja dan memberikan keuntungan. Bila upaya itu disalurkan dalam suatu arah

yang bermanfaat bagi organisasi akan dapat mencapai tujuan organisasi tersebut (Bangun, 2012: 313).

Menurut Jufrizen & Hadi (2021) motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia. Motivasi disebut juga sebagai pendorong keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal.

Motivasi adalah salah satu hal yang mampu mempengaruhi perilaku manusia, motivasi dapat disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk bisa mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri (Lestari et al., 2021).

Menurut (Daulay et al., 2017) motivasi merupakan keadaan dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi menimbulkan dorongan seseorang untuk bertindak. Motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh dalam membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan seseorang untuk melakukan suatu tindakan baik itu mengarah ke positif maupun negatif. Motivasi kerja merupakan semangat kerja yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaannya. Tanpa adanya motivasi maka semangat dan kinerja karyawan akan

menurun sehingga menyebabkan ketidakpuasan dalam bekerja.

2.1.3.2 Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Serdamayanti (2017: hal.171) tujuan pemberian motivasi kerja kepada pegawai yaitu:

- 1) Mengubah perilaku pegawai sesuai keinginan perusahaan.
- 2) Meningkatkan semangat dan semangat kerja.
- 3) Meningkatkan disiplin kerja.
- 4) Meningkatkan prestasi kerja.
- 5) Meningkatkan rasa tanggung jawab.
- 6) Meningkatkan produktivitas dan efisiensi.
- 7) Menumbuhkan loyalitas pegawai pada perusahaan.

Pemberian kesempatan dan peluang para karyawan untuk memberdayakan (*empowering*) dirinya dalam mengexploitasi seluruh kemampuan dan keterampilan yang dimiliki akan membantu menjaga dan mempertahankan motivasi kerjanya. Karyawan yang berdaya akan banyak memberi keuntungan, baik dirinya sendiri maupun bagi organisasi (Adhari, 2020).

2.1.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Serdamayanti (2017: hal.154) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah: atasan, rekan, sarana fisik, kebijakan dan peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan dan tantangan.

Sedangkan menurut Sutrisno (2009) motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor tersebut dapat dibedakan menjadi faktor internal dan faktor eksternal yang berasal dari karyawan.

1) Faktor Internal

- a. Keinginan untuk hidup.
- b. Keinginan untuk memiliki.
- c. Keinginan untuk mendapatkan penghargaan.
- d. Keinginan untuk diakui
- e. Keinginan untuk berkuasa

2) Faktor eksternal

- a. Kondisi lingkungan kerja.
- b. Kompensasi yang bagus.
- c. Pengawasan yang baik.
- d. Adanya keamanan kerja.
- e. Status dan tanggung jawab.
- f. Peraturan yang fleksibel.

2.1.3.4 Teori Motivasi Kerja

Abraham H. Maslow (2010) menyatakan bahwa Teori Jenjang Kebutuhan dapat dikategorikan menjadi lima jenjang dari yang paling rendah hingga jenjang yang paling tinggi.

1) Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan yang paling mendasar berkaitan langsung dengan keberadaan/ kelangsungan hidup manusiawi.

2) Kebutuhan Rasa Aman

Paling mudah disimak adalah keinginan manusia untuk bebas dari bahaya yang mengancam kehidupannya.

3) Kebutuhan Sosial

Manusia adalah makhluk sosial sehingga suka bahkan butuh berhubungan dengan orang lain dan menjadi bagian dari yang lain.

4) **Kebutuhan Penghargaan**

Melalui berbagai upaya, orang ingin dirinya dipandang penting. Hal ini merupakan salah satu contoh dari kebutuhan penghargaan ini.

5) **Kebutuhan Aktualisasi Diri**

Aktualisasi diri merupakan kebutuhan manusia yang paling tinggi dalam hierarki, tetapi juga paling kurang dipahami orang.

2.1.3.5 Indikator Motivasi Kerja

Adapun indikator motivasi kerja menurut Mangkunegara (2014: hal.111) sebagai berikut :

- 1) Kerja keras, melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.
- 2) Orientasi masa depan, menafsirkan apa yang akan terjadi ke depan dan rencana akan hal tersebut.
- 3) Usaha untuk maju, kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan.
- 4) Rekan kerja yang dipilih, memilih rekan kerja yang dapat diajak kerja sama untuk mencapai tujuan.
- 5) Tingkat cita-cita yang tinggi, apa yang diinginkan yang mungkin dapat dicapai dengan usaha atau perjuangan.
- 6) Orientasi tugas/sasaran, kepemimpinan yang ditunjukkan dengan fokus kepada pekerjaan-pekerjaan serta tanggung jawab.
- 7) Ketekunan, upaya berkesinambungan untuk mencapai tujuan tertentu tanpa mudah menyerah hingga meraih keberhasilan.

- 8) Pemanfaatan waktu, keadaan dimana pekerja bisa melakukan segala hal yang diinginkan tanpa adanya paksaan.

Menurut Ardana et al (2012) Indikator–indikator dari motivasi adalah sebagai berikut:

1) Hubungan kerja

Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan yang tidak kaku. Hubungan kerja diukur dari persepsi responden mengenai terciptanya hubungan yang tidak kaku antara bawahan dengan atasan perusahaan tempat responden bekerja.

2) Kerjasama

Serangkaian usaha yang dilakukan bersama-sama antara bawahan dengan atasan secara serasi.

3) Prakarsa

Prakarsa atau masukan yang disampaikan oleh bawahan akan nilai positif oleh atasan.

4) Keamanan

Jaminan rasa aman dalam melaksanakan pekerjaan. Keamanan diukur dari persepsi responden mengenai terjaminnya keamanan dalam melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan.

5) Promosi

- 6) Promosi diukur dari persepsi responden mengenai diberikannya kesempatan promosi jabatan bagi pegawai yang berprestasi didalam perusahaan.

Sedangkan menurut Newstrom (2007) indikator motivasi adalah sebagai berikut:

- 1) *Engagement*, merupakan janji pekerja untuk menunjukkan tingkat antusiasme, inisiatif, dan usaha untuk meneruskan.
- 2) *Commitment*, merupakan adalah suatu tingkatan dimana pekerja mengikat dengan organisasi dan menunjukkan tindakan *organizational citizenship*.
- 3) *Satisfaction*, merupakan refleksi pemenuhan kontrak psikologis dan memenuhi harapan ditempat kerja.
- 4) *Turnover*, merupakan kehilangan pekerja yang dihargai.

2.2 Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan diatas maka penulis membuat penelitian ini pada PT. Prima Sauhur Lestari dari seluruh kegiatan yang dilakukan, pada akhirnya berakhir jika kompensasi dan motivasi kerja ditingkatkan maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat.

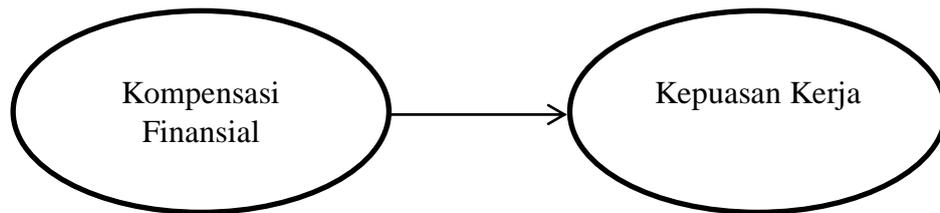
2.2.1 Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja

Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Jika kompensasi yang diberikan perusahaan meningkat maka karyawan akan bertambah puas, sehingga berusaha untuk bekerja dengan sebaik-baiknya dan hal ini juga akan berdampak kepada variabel lainnya.

Hal ini didukung dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Azhar et al., 2020) menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh (Harahap & Khair, 2020) menyimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Apabila kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai, maka kepuasan kerja karyawan pun akan meningkat. Hal ini sesuai dengan teori dua faktor (*two*

factor theory) yang dikemukakan oleh Herzberg (1959), bahwa faktor-faktor motivasi yang dibuktikannya sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari *achievement, recognition, work itself, responsibility, and advancement*. Dikatakannya bahwa hadirnya faktor ini akan menimbulkan kepuasan.



Gambar 2. 1 Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Keuasan Kerja

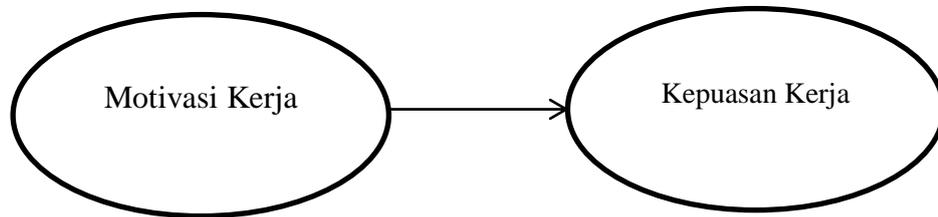
2.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan peningkatan dalam motivasi kerja yang dilakukan oleh suatu perusahaan untuk berhasil maka kepuasan kerja pun akan dapat tercipta.

Hal ini didukung dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sembiring et al., 2021) menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini bermakna apabila motivasi pegawai membaik maka kepuasan kerja pegawai juga akan membaik. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh (Adrian & Tezar, 2022) menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan teori jenjang kebutuhan oleh Abraham H. Maslow yaitu pimpinan organisasi yang memahami pola kebutuhan stafnya akan dapat membantu mereka melibatkan diri dalam aktivitas dan menyediakan lingkungan

kerja yang dapat memuaskan kebutuhan mereka sehingga karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerjanya.

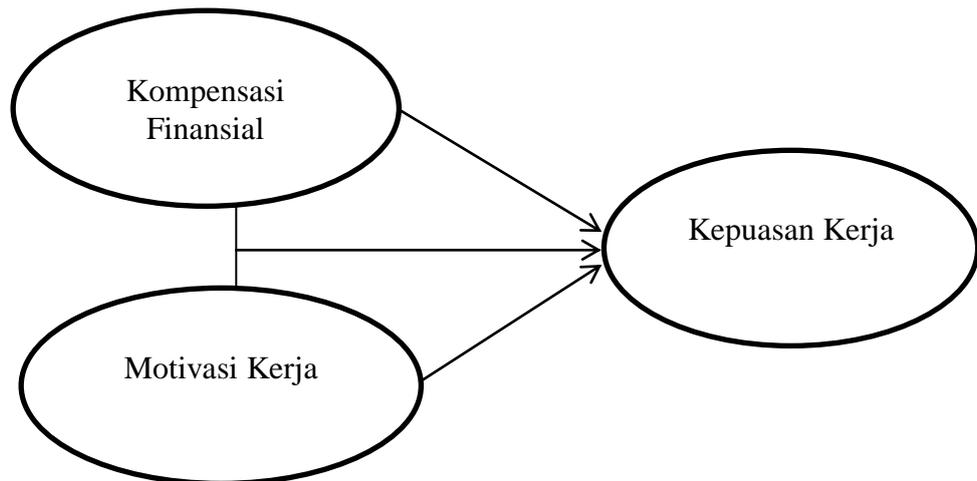


Gambar 2. 2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

2.2.3 Pengaruh Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial dan motivasi kerja apabila sesuai dengan kebutuhan karyawan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga berdampak baik dan positif terhadap perusahaan atau organisasi, apabila kepuasan kerja karyawan meningkat positif dan signifikan maka akan semakin cepat perusahaan atau organisasi mencapai tujuan bersama.

Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Tanjung & Rasyid, 2020) menyimpulkan bahwa secara simultan kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh (Rangkuti & Ernanda, 2020) menyimpulkan bahwa secara simultan kompensasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.



Gambar 2. 3 Pengaruh Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

2.3 Hipotesis

Hipotesis secara umum adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karna masih harus dibuktikan kebenarannya. Menurut Sugiyono (2018) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum berdasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Dari kajian yang terdapat pada teoritis, batasan masalah dan kerangka konseptual. Hipotesis yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah:

1. Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Prima Sauhur Lestari Pematang Kerasaan Kabupaten Simalungun.
2. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Prima Sauhur Lestari Pematang Kerasaan Kabupaten Simalungun.

3. Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Prima Sauhur Lestari Pematang Kerasan Kabupaten Simalungun.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pada penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Menurut Sugiyono (2018: 15) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu.

Menurut Sugiyono (2014) penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, mencari peranan, pengaruh, dan hubungan yang bersifat sebab-akibat, yaitu antara variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*).

3.2 Definisi Operasional Variabel

Operasional variable merupakan suatu definisi dan dinyatakan dalam kriteria yang dapat diuji secara khusus. Dalam penelitian ini yang menjadi definisi operasional terdapat 3 variabel yang akan diteliti antara lain:

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan positif seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya berdasarkan hasil kerja yang dicapai dan merasa puas.

Tabel 3. 1
Variabel Indikator Kepuasan Kerja

Variabel	Indikator
Kepuasan Kerja	Isi pekerjaan
	Supervisi
	Organisasi dan manajemen
	Kesempatan untuk maju
	Gaji atau insentif
	Rekan kerja
	Kondisi pekerjaan

Sumber: Rivai & Jauvani Sagala (2009)

2. Kompensasi Finansial

Kompensasi adalah balas jasa berupa gaji/upah yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya atas pekerjaan yang dilakukannya.

Tabel 3. 2
Variabel Indikator Kompensasi

Variabel	Indikator
Kompensasi Finansial	Gaji Pokok
	Insentif
	Tunjangan
	Bonus

Sumber: Ardana et al (2012)

3. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah kemauan yang timbul dalam diri serta dorongan seseorang untuk melakukan pekerjaannya.

Tabel 3.3
Variabel Indikator Motivasi Kerja

Variabel	Indikator
Motivasi Kerja	Kerja keras
	Orientasi masa depan
	Usaha untuk maju
	Rekan kerja yang dipilih
	Tingkat cita-cita yang tinggi
	Orientasi tugas/sasaran
	Ketekunan
	Pemanfaatan waktu

Sumber: (Mangkunegara, 2014)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Prima Sauhur Lestari Pematang Kerasaan Kabupaten Simalungun.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini direncanakan mulai bulan Februari 2022 hingga bulan Juli 2022.

Tabel 3.4
Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Februari 2022				Maret 2022				April 2022				Mei 2022				Juni 2022				Juli 2022			
		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	Seminar Proposal																								
4	Pengolahan Data																								
5	Penyusunan Skripsi																								
6	Bimbingan Skripsi																								
7	Sidang Meja Hijau																								

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2018: 130) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan pada divisi

personalia dan pengolahan PT Prima Sauhur Lestari Pematang Kerasaan Kabupaten Simalungun yang berjumlah 79 orang karyawan.

Tabel 3.5
Daftar Pegawai PT. Prima Sauhur Lestari

No	Unit Kerja	Jumlah
1	Personalia	6
2	Pengolahan	73
Jumlah		79

Sumber: PT. Prima Sauhur Lestari (2021)

3.4.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penentuan memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel dengan metode sampel jenuh. Sampel jenuh atau istilah lain dari sensus adalah dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2018b). Dalam penelitian penulis mengambil seluruh bagian populasi yang berjumlah 79 orang karyawan tetap.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.5.1 Interview (Wawancara)

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data untuk melakukan studi pendahuluan dalam menemukan permasalahan yang harus diteliti. Wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara tidak terstruktur. Wawancara tidak terstruktur adalah wawancara yang bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk mengumpulkan datanya (Sugiyono, 2018).

3.5.2 Kuesioner (Angket)

Kuesioner adalah pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada karyawan PT. Prima Sauhur Lestari Pematang Kerasaan Kabupaten Simalungun dengan menggunakan metode *Likert Summated Rating* (LSR) dengan bentuk checklist, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) opsi sebagaimana terlihat pada table berikut ini.

Tabel 3.4
Metode *Likert Summated Rating* (LSR)

No	Item	Skor
1	Sangat Setuju (ST)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.5.3 Studi Dokumentasi

Menurut (Sugiyono, 2018) pengertian Studi dokumentasi merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan cara mempelajari dokumen untuk mendapatkan data atau informasi yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

Untuk menguji apakah instrument yang diukur sudah cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya maka dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas dengan menggunakan SPSS.

a. Uji Validitas

Menurut Juliandi et al., (2014) validitas memiliki nama lain seperti sah, tepat dan benar. Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel

penelitian. Jika instrumen valid/benar maka hasil pengukuranpun kemungkinan akan benar.

Berikut Rumus yang digunakan untuk Uji Validitas:

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

Dimana :

n : Jumlah responden

x : Skor variabel (jawaban responden)

y : Skor total variabel untuk responden n

Ketentuan apakah suatu bukti instrument valid tidak adalah melihat dari probabilitas koefisien korelasinya. Uji signifikan dilakukan membandingkan nilai *r hitung* dengan *r tabel*. Apabila nilai *r hitung* > *r tabel*, maka butir instrumen tersebut adalah signifikan, dengan demikian butir instrumen adalah valid.

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

1. Tolak H₀ jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitasnya yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed < α0,05).
2. Terima H₀ jika nilai korelasi adalah negative dan atau probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang diterapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed > α0,05)

Tabel 3.5
Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja, Kompensasi Finansial,
Motivasi Kerja

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
Kepuasan Kerja (Y)	Y1	0.411 > 0,221	0.000 < 0,05	Valid
	Y2	0.516 > 0,221	0.000 < 0,05	Valid
	Y3	0.414 > 0,221	0.000 < 0,05	Valid
	Y4	0.631 > 0,221	0.000 < 0,05	Valid
	Y5	0.599 > 0,221	0.000 < 0,05	Valid
	Y6	0.587 > 0,221	0.000 < 0,05	Valid
	Y7	0.690 > 0,221	0.000 < 0,05	Valid
Kompensasi Finansial (X1)	X1	0.746 > 0,221	0.000 < 0,05	Valid
	X2	0.756 > 0,221	0.000 < 0,05	Valid
	X3	0.718 > 0,221	0.000 < 0,05	Valid
	X4	0.734 > 0,221	0.000 < 0,05	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X1	0.532 > 0,221	0.000 < 0,05	Valid
	X2	0.613 > 0,221	0.000 < 0,05	Valid
	X3	0.672 > 0,221	0.000 < 0,05	Valid
	X4	0.543 > 0,221	0.000 < 0,05	Valid
	X5	0.496 > 0,221	0.000 < 0,05	Valid
	X6	0.580 > 0,221	0.000 < 0,05	Valid
	X7	0.575 > 0,221	0.000 < 0,05	Valid
	X8	0.675 > 0,221	0.000 < 0,05	Valid

Sumber: *Output SPSS*, diolah penulis (2022)

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Juliandi et al., (2014) reliabilitas memiliki berbagai nama lain seperti kepercayaan, kehandalan dan kestabilan. Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya.

Pengujian reliabilitas dengan menggunakan teknik Cronbach Alpha adalah sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Dimana:

r = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir

$\sum 1^2$ = varians butir

Kriteria pengujian realibilitas adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai koefisien realibilitas yakni $\text{Alpha} \geq 0,6$ maka realibilitas cukup baik.
- b. Jika nilai koefisien realibilitas yakni $\text{Alpha} \leq 0,6$ maka realibilitas kurang baik.

Tabel 3.6
Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach Alpha	R Tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)	0.622	0,60	Reliabel
Kompensasi Finansial (X1)	0.715		Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0.717		Reliabel

Sumber: *Output SPSS*, diolah penulis (2022)

Dari data diatas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas instrumen menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena semua variabel mendekati $1 > 0,60$. Dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari setiap variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti atau dengan kata lain instrumen adalah reliabel atau terpercaya

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik Analisa data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber dari data lain telah terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dari seluruh responden,

menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang diajukan (Sugiyono, 2018b).

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus-rumus dibawah ini :

3.6.1 Uji Asumsi Klasik

Metode regresi merupakan model regresi yang menghasilkan estimator linear tidak bias yang terbaik (*Best Linear Unbias Estimate*). Kondisi ini akan terjadi jika dipenuhi beberapa asumsi yang disebut dengan asumsi klasik, sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Dimana akan menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan. Berdistribusi normal ataupun berdistribusi tidak normal. Persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai data variabel bebas dan data variabel terikat berdistribusi mendekati normal atau normal sama sekali. (Sunyoto, 2016).

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas sangat penting dilakukan karena digunakan untuk memastikan bahwa tidak terdapat korelasi antara variabel prediktor yang satu dengan yang lainnya (Azizah et al., 2021).

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Apabila :

- X1 = Kompensasi Finansial
 X2 = Motivasi Kerja
 e = error

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang dipakai dalam penelitian terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya (Mardiyati et al., 2012). Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Dasar pengambilan keputusan :

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

3.6.2 Uji Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan. Selain itu analisis regresi berganda juga digunakan untuk mengetahui sejauh mana besarnya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat.

Menurut Sugiyono (2014) rumus analisis regresi berganda adalah sebagai berikut:

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

Dimana :

Y = Kepuasan Kerja

A = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien regresi

X1 = Kompensasi Finansial

X2 = Motivasi Kerja

3.6.3 Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (uji t)

Dalam menganalisis data, untuk menguji apakah variabel bebas secara individual mempunyai pengaruh positif dan signifikan atau tidak dengan variabel terikat digunakan uji t dengan rumus:

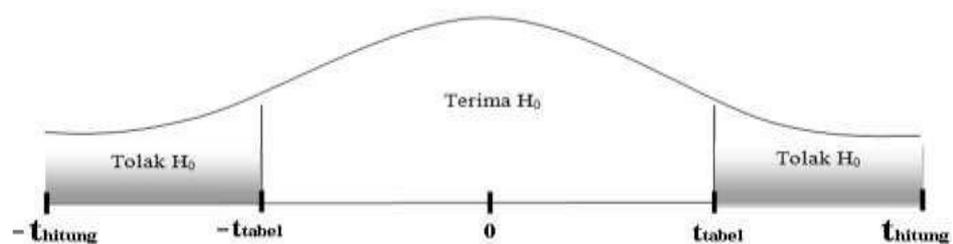
$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-R^2}}$$

Keterangan :

t = nilai t hitung

r = koefisien korelasi

n = jumlah sampel



Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t

Bentuk Pengujian :

- 1) $H_0: r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)

- 2) $H_0: r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)

b. Uji Simultan (Uji f)

Rumus dari Uji F adalah sebagai berikut :

$$f = \frac{R^2 / (K - 1)}{(1 - R^2) / (n - K)}$$

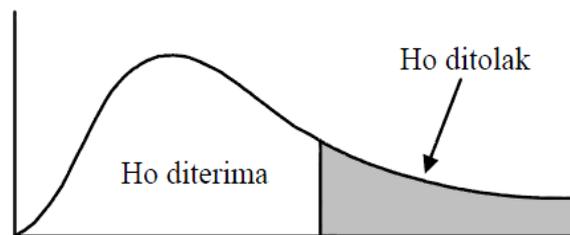
Dimana :

Keterangan :

R^2 : Koefisien Determinasi

N : Banyaknya Sampel

K : Banyaknya variabel bebas



Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

Dengan asumsi (F_{hitung})

- 1) Apabila tingkat signifikansi $< \alpha$ (0,05), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, berarti variabel independent secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.
- 2) Apabila tingkat signifikansi $> \alpha$ (0,05), maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, berarti variabel independent secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

H_0 : ditolak bila $sig \leq \alpha = 0,05$

3.6.4 Koefisien Determinan

Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen (bebas) dalam menjelaskan variasi variabel dependen yang terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crosssection*) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi (Ghozali, 2018).

Dalam menggunakan koefisien determinasi kelemahan mendasarnya adalah bisa terhadap jumlah variabel independen yang dimaksudkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai adjusted R^2 (Adjusted Rsquare) pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Tidak seperti R^2 , nilai adjusted R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model (Ghozali, 2018).

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 4 pernyataan untuk variabel Kompensasi Finansial (X1), 8 pernyataan untuk variabel Motivasi Kerja (X2) dan 7 pernyataan untuk variabel Kepuasan Kerja (Y). Angket yang disebar ini diberikan kepada 79 karyawan PT. Prima Sauhur Lestari Pematang Kerasaan Kabupaten Simalungun sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis.

4.1.1.1 Identitas Responden

a. Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Jenis Kelamin

JENIS KELAMIN					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	73	92,4	92,4	92,4
	Perempuan	6	7,6	7,6	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

Sumber: *Output SPSS*, diolah penulis (2022)

Dari tabel 4.1 di atas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 73 (92,4%) orang laki-laki dan perempuan sebanyak 6 (7,6%) orang. Bisa ditarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah laki-laki.

b. Usia

Tabel 4.2
Usia

USIA					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 tahun	18	22,8	22,8	22,8
	31-40 tahun	35	44,3	44,3	67,1
	Diatas 40 tahun	26	32,9	32,9	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

Sumber: *Output SPSS*, diolah penulis (2022)

Dari tabel 4.2 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 18 (22,8%) orang berusia 20-30 tahun, 35 (44,3%) orang berusia 31-40 tahun dan 26 (32,9%) orang berusia diatas 40 tahun. Bisa ditarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah orang yang berusia 31-40 tahun.

c. Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3
Pendidikan Terakhir

PENDIDIKAN TERAKHIR					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK/MA	66	83,5	83,5	83,5
	D III	9	11,4	11,4	94,9
	S1 (Strata 1)	4	5,1	5,1	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

Sumber: *Output SPSS*, diolah penulis (2022)

Dari tabel 4.3 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 66 (83,5%) orang karyawan berlatar belakang pendidikan SMA/SMK/MA, 9 (11,4%) orang karyawan berlatar belakang pendidikan D III dan 4 (5,1%) orang karyawan berlatar belakang pendidikan S1. Bisa di tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan yang berlatar belakang pendidikan SMA/SMK/MA.

d. Lama Bekerja

Tabel 4.4
Lama Bekerja

LAMA BEKERJA					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	6-10 tahun	18	22,8	22,8	22,8
	11-15 tahun	31	39,2	39,2	62,0
	16-20 tahun	7	8,9	8,9	70,9
	Lebih dari 20 tahun	23	29,1	29,1	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

Sumber: *Output SPSS*, diolah penulis (2022)

Dari tabel 4.4 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 18 (22,8%) orang karyawan yang sudah bekerja selama 6-10 tahun, 31 (39,2%) orang karyawan yang sudah bekerja selama 11-15 tahun, 7 (8,9%) orang karyawan yang sudah bekerja selama 16-20 tahun dan 23 (29,1%) orang karyawan yang sudah bekerja selama lebih dari 20 tahun. Bisa di tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan yang sudah bekerja selama 11-15 tahun.

4.1.1.2 Persentase Jawaban Responden

Tabel 4.5
Kriteria Jawaban Responden

Kriteria	Keterangan
ST	Sangat Setuju
S	Setuju
N	Netral
TS	Tidak Setuju
STS	Sangat Tidak Setuju

Dibawah ini akan dilampirkan persentase jawaban dari setiap pernyataan yg telah disebarkan kepada responden.

Tabel 4.6
Persentase Jawaban Responden Kepuasan Kerja (Y)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
	Isi Pekerjaan					
1	Saya diberikan tantangan dan tanggung jawab pekerjaan yang belum pernah saya lakukan sebelumnya	25,3%	58,2%	13,9%	2,5%	0%
	Supervisi					
2	Hubungan saya dengan atasan terjalin dengan baik dan harmonis	38,0%	58,2%	3,8%	0%	0%
	Organisasi dan Manajemen					
3	Pimpinan selalu memberikan pengarahan kepada karyawan dalam setiap bekerja agar semua karyawan bekerja dengan penuh disiplin	49,4%	43,0%	7,6%	0%	0%
	Kesempatan Untuk Maju					
4	Jika saya melaksanakan pekerjaan dengan baik, saya akan dipromosikan	29,1%	36,7%	32,9%	1,3%	0%
	Gaji atau Insentif					
5	Saya diberi gaji sesuai dengan yang saya kerjakan	27,8%	46,8%	24,1%	1,3%	0%
	Rekan Kerja					
6	Rekan kerja menciptakan lingkungan kerja yang nyaman tempat saya bekerja	26,6%	50,6%	20,3%	2,5%	0%
	Kondisi Pekerjaan					
7	Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas peralatan kantor maupun karyawan	38,0%	49,4%	10,1%	1,3%	1,3%

Sumber: *Output SPSS*, diolah penulis (2022)

Dari tabel diatas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel kepuasan kerja dimana mayoritas jawaban dari responden setuju hal ini berarti angket yang disebar kepada responden bernilai baik karena sesuai dengan pemikiran karyawan.

Tabel 4.7
Persentase Jawaban Responden Kompensasi Finansial (X1)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
	Gaji Pokok					
1	Saya merasa bahwa gaji yang saya terima telah layak sesuai yang di tetapkan oleh pemerintah (upah minimum)	24,1%	54,4%	13,9%	7,6%	0%
	Insentif					
2	Saya merasa aman dengan adanya asuransi yang diberikan	39,2%	51,9%	8,9%	0%	0%
	Tunjangan					
3	Saya memperoleh berbagai tunjangan yang saya butuhkan, seperti THR, tunjangan kesehatan, tunjangan kecelakaan.	32,9%	54,4%	10,1%	2,5%	0%
	Bonus					
4	Perusahaan memberikan bonus kepada karyawan berprestasi	38,0%	48,1%	11,4%	1,3%	1,3%

Sumber: *Output SPSS*, diolah penulis (2022)

Dari tabel diatas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel kompensasi finansial dimana mayoritas jawaban dari responden setuju hal ini berarti angket yang disebar kepada responden bernilai baik karena sesuai dengan pemikiran karyawan.

Tabel 4.8
Persentase Jawaban Responden Motivasi Kerja (X2)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
	Kerja Keras					
1	Kinerja saya dihargai oleh atasan baik secara kualitas maupun kuantitas	35,4%	53,2%	11,4%	0%	0%
	Orientasi Masa Depan					
2	Saya dapat mengetahui aspek yang akan menghambat dan mendukung kelancaran proses mencapai tujuan yang telah ditentukan	25,3%	50,6%	21,5%	1,3%	1,3%
	Usaha Untuk Maju					
3	Saya merasa nyaman bekerja disini karena banyaknya peluang untuk maju dalam mencapai tujuan yang diharapkan	30,4%	48,1%	15,2%	6,3%	0%
	Rekan Kerja yang Dipilih					
4	Memilih-milih rekan kerja untuk diajak bekerja sama dalam melakukan pekerjaan	17,7%	32,9%	34,2%	10,1%	5,1%
	Tingkat Cita-Cita yang Tinggi					
5	Saya merasa mendapatkan banyak keberhasilan dalam pekerjaan saya	12,7%	62,0%	25,3%	0%	0%
	Orientasi Tugas/Sasaran					
6	Atasan saya memberikan dorongan terhadap pekerjaan yang saya lakukan	22,8%	54,4%	21,5%	1,3%	0%
	Ketekunan					
7	Pekerjaan saya dihargai atas prestasi kerja saya membuat saya menjadi bersemangat dalam bekerja	26,6%	55,7%	15,2%	1,3%	1,3%
	Pemanfaatan Waktu					
8	Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk mengerjakan tugas -tugas yang bervariasi sesuai dengan keahliannya	26,6%	55,7%	15,2%	2,5%	0%

Sumber: *Output SPSS*, diolah penulis (2022)

Dari tabel diatas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel motivasi kerja dimana mayoritas jawaban dari responden setuju hal ini berarti angket yang disebar kepada responden bernilai baik karena sesuai dengan pemikiran karyawan.

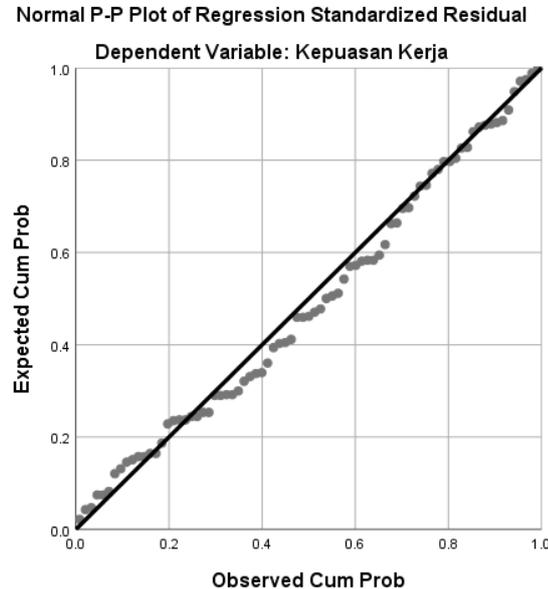
4.2 Analisis Data

4.2.1 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi berganda terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik. Tujuan dilakukannya uji asumsi klasik adalah untuk mengetahui apakah suatu variabel normal atau tidak. Normal disini dalam arti mempunyai distribusi data yang normal. Normal atau tidaknya data berdasarkan patokan distribusi normal data dengan *mean* dan standar deviasi yang sama. Jadi asumsi klasik pada dasarnya memiliki kriteria-kriteria sebagai berikut.

4.2.1.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel dalam sebuah model regresi, yaitu variabel terikat dan variabel bebas berdistribusi secara normal atau tidak.



Sumber: *Output SPSS*, diolah penulis (2022)

Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas

Pada grafik normal p-plot terlihat pada gambar diatas bahwa pola grafik normal terlihat dari titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan

penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

4.2.1.2 Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen (bebas). Model regresi yang baik seharusnya bebas multikolonieritas atau tidak terjadi korelasi antara variabel independen (bebas). Berikut ini disajikan cara mendeteksi multikolonieritas dengan menganalisis matrik korelasi antar variabel independen dan perhitungan nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai *Tolerance* > 0,1 atau nilai VIF < 10, maka tidak terjadi multikolonieritas.
- 2) Jika nilai *Tolerance* < 0,1 atau nilai VIF > 10, maka tidak terjadi multikolonieritas.

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolonieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	12.100	2.469			
Kompensasi Finansial (X1)	.309	.126	.241	.827	1.209
Motivasi Kerja (X2)	.371	.076	.481	.827	1.209

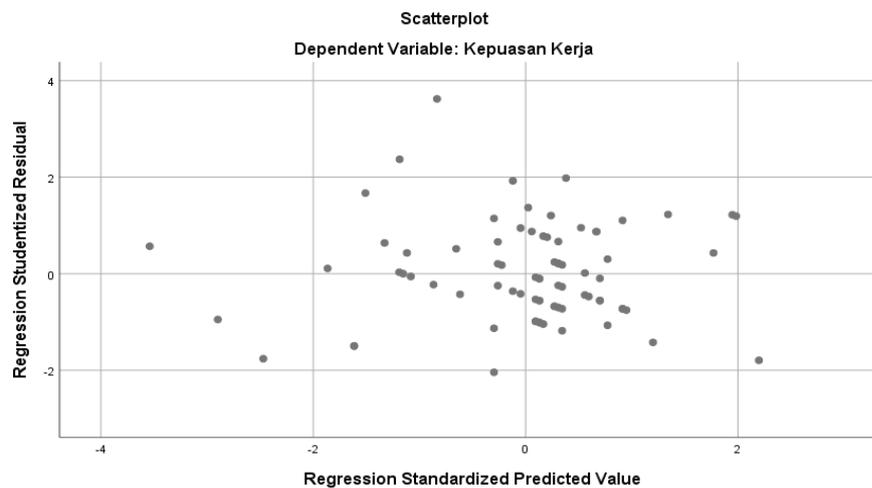
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)
Sumber: *Output SPSS*, diolah penulis (2022)

Berdasarkan tabel 4.9 dapat dipahami bahwa colinieritas statistik kompensasi finansial dan motivasi kerja dengan nilai *Tolerance* $0.827 > 0,1$ dan nilai VIF $1.209 < 10$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua data

(variabel) yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi multikolonieritas.

4.2.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dari grafik Scatterplot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya ZRESID. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur, maka telah terjadi heteroskedastisitas, sebaliknya jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut adalah hasil dari uji heteroskedastisitas:



Gambar 4.2 Scatter Plot Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.2 di atas, dapat diketahui bahwa data (titik-titik) menyebar secara merata di atas dan di bawah garis 0 (nol), tidak berkumpul di satu tempat, serta tidak membentuk satu pola tertentu. Sehingga dapat dikatakan uji heteroskedastisitas pada variabel penelitian ini dapat terpenuhi. Sehingga data variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

4.2.2 Regresi Linier Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh hubungan antara variabel-variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Penelitian ini memiliki dua variabel independen, yaitu kompensasi finansial, motivasi kerja dan satu variabel dependen yaitu kepuasan kerja karyawan.

Tabel 4.10
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.100	2.469		4.901	.000
Kompensasi Finansial (X1)	.309	.126	.241	2.444	.017
Motivasi Kerja (X2)	.371	.076	.481	4.869	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber: *Output SPSS*, diolah penulis (2022)

Dari tabel 4.10 diatas diketahui nilai-nilai sebagai berikut:

1. Konstanta = 12.100
2. Kompensasi Finansial = 0,309
3. Motivasi Kerja = 0,371

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut:

$$Y = 12.100 + 0,309_1 + 0,371_2$$

Persamaan regresi diatas memperlihatkan hubungan antara variabel independent dengan variabel dependent secara parsial, dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Konstanta sebesar 12.100 menunjukkan bahwa apabila semua variabel independen kompensasi finansial dan motivasi kerja diasumsikan bernilai nol (0), maka nilai dari kepuasan kerja adalah sebesar 12.100
2. Nilai koefisien kompensasi finansial adalah 0,309, artinya jika variabel kompensasi finansial (X1) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel motivasi kerja (X2) dan konstanta (a) adalah nol (0), maka kepuasan kerja meningkat sebesar 0,309%.
3. Nilai koefisien regresi motivasi kerja adalah 0,371, artinya jika variabel motivasi kerja (X2) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel kompensasi finansial (X1) dan konstanta (a) adalah nol (0), maka kepuasan kerja karyawan meningkat sebesar 0,371%.

4.3.1 Pengujian Hipotesis

4.3.1.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja secara parsial atau individual mempunyai hubungan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Uji t ini dilakukan dengan membandingkan signifikan t_{hitung} dengan ketentuan jika t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} pada α 0,05 maka H_0 diterima dan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada α 0,05 maka H_0 ditolak.

Tabel 4.11
Hasil Uji t
Coefficients^a

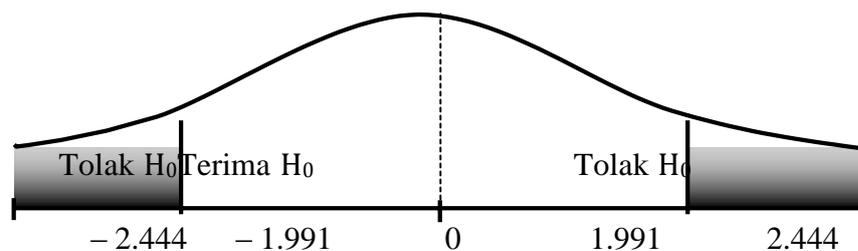
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.100	2.469		4.901	.000
Kompensasi Finansial (X1)	.309	.126	.241	2.444	.017
Motivasi Kerja (X2)	.371	.076	.481	4.869	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)
Sumber: *Output SPSS*, diolah penulis (2022)

Hasil pengujian statistik pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompensasi Finansial (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah kompensasi finansial berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kepuasan kerja. Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat α 0,05 dengan nilai t untuk $n - 2 = 77$ adalah 1.991 $t_{hitung} = 2.444$ dan $t_{tabel} = 1.991$



Gambar 4.3 Kriteria Pengujian Uji t

H_0 diterima jika : $-1,991 \leq t_{hitung} \leq 1,991$ pada $\alpha = 5\%$

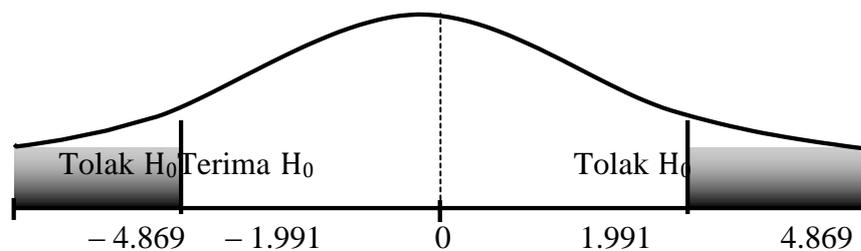
H_0 ditolak jika : $t_{hitung} > 1.991$ atau $-t_{hitung} < -1.991$

Nilai t_{hitung} untuk variabel kompensasi finansial 2.444 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 1.991 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan kompensasi finansial sebesar $0.017 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut

didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Prima Sauhur Lestari Pematang Kerasaan Kabupaten Simalungun.

2. Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kepuasan kerja. Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat α 0,05 dengan nilai t untuk $n - 2 = 77$ adalah 1,991 $t_{hitung} = 4.869$ dan $t_{tabel} = 1.991$



Gambar 4.4 Kriteria Pengujian Uji t

H_0 diterima jika : $-1,991 \leq t_{hitung} \leq 1,991$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak jika : $t_{hitung} > 1,991$ atau $-t_{hitung} < -1,991$

Nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja 4.869 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 1.991 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan motivasi kerja sebesar $0.000 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Prima Sauhur Lestari Pematang Kerasaan Kabupaten Simalungun.

4.3.3.2 Uji F (Uji Signifikan Simultan)

Uji F atau juga disebut uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat

kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu kompensasi finansial dan motivasi kerja untuk dapat atau menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terikat yaitu kepuasan kerja karyawan. Uji F juga dimaksud untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 25.00, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.12
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	234.833	2	117.417	23.913	.000 ^b
	Residual	373.167	76	4.910		
	Total	608.000	78			
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Kompensasi Finansial (X1)						

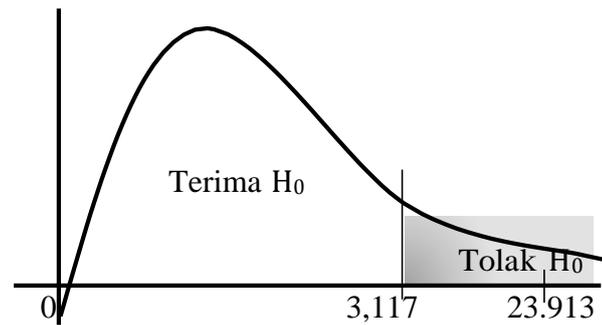
Sumber: *Output* SPSS, diolah penulis (2022)

Berdasarkan data tabel uji f dengan kriteria diatas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 23.913, sedangkan nilai F_{tabel} ($n-k-1 = 79-2-1 = 76$) yaitu 3,12 atau dengan nilai signifikan F_{hitung} $0.000 < 0.05$ sehingga dapat dipahami bahwa nilai tersebut menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Kriteria penilaian hipotesis:

1. $F_{hitung} > F_{tabel} = H_0$ ditolak, taraf signifikan sebesar 0.05 (sig.2-tailed \leq 0.05)
2. $F_{hitung} < F_{tabel} = H_a$ diterima, taraf signifikan sebesar 0.05 (sig.2-tailed \leq 0.05)

Berikut kurva pengujian hipotesis uji f:



Gambar 4.5 Kriteria Pengujian Uji F

Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 23.913 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000. Sedangkan nilai F_{tabel} diketahui sebesar 3,12 berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($23.913 > 3.12$) artinya H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa variable kompensasi finansial dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Prima Sauhur Lestari Pematang Kerasaan Kabupaten Simalungun.

4.2.4 Uji Koefisien Determinasi (*R-square*)

Nilai *R-square* dari koefisien determinasi digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh nilai variabel bebas. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Apabila nilai *R-square* semakin mendekati satu maka semakin besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut hasil pengujian statistiknya:

Tabel 4.13
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.621 ^a	.386	.370	2.216
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Kompensasi Finansial (X1)				
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)				

Sumber: *Output SPSS*, diolah penulis (2022)

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

$$D = 0.386 \times 100\%$$

$$= 38,6\%$$

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai dari *R square* sebesar 0.386 yang berarti 38,6% dan hal ini menyatakan bahwa variabel kompensasi finansial dan motivasi kerja sebesar 38.6% untuk mempengaruhi variabel kepuasan kerja. Selanjutnya selisih $100\% - 38,6\% = 61,4\%$. Hal ini menunjukkan 61,4% tersebut adalah variabel lain yang tidak berkontribusi terhadap penelitian kepuasan kerja.

4.3 Pembahasan

Hasil temuan dalam penelitian ini adalah mengenai hasil temuan penelitian ini terhadap kesesuaian teori, pendapat maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal-hal tersebut. Berikut ini ada tiga bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

4.3.1 Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Prima Sauhur Lestari Pematang Kerasaan Kabupaten Simalungun hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel kompensasi finansial adalah 2.444 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 1.991 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan $0.017 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa ada pengaruh

positif dan signifikan antara kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Prima Sauhur Lestari Pematang Kerasaan Kabupaten Simalungun.

Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan dimana dengan pemberian kompensasi yang sesuai dengan harapan karyawan maka karyawan akan merasa puas dengan hasil kinerja yang mereka lakukan. Karyawan yang bekerja di sebuah perusahaan tentunya membutuhkan namanya kompensasi atau imbalan. Kompensasi yang cukup dan adil menjadi harapan bagi karyawan. Sistem kompensasi yang diatur secara baik akan mempengaruhi semangat dalam hal produktivitas bekerja karyawan (Saputra, 2021).

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh (Azhar et al., 2020) menyimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mitra Abadi Setiacargo. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Andriany, 2019) menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Repex Perdana Internasional (Licensee of Federal Express) Medan.

Demikian hasil penelitian bahwa kompensasi finansial yang diterima karyawan di PT. Prima Sauhur Lestari Pematang Kerasaan Kabupaten Simalungun sesuai dengan apa yang telah dikorbankannya untuk perusahaan otomatis karyawan akan merasa dihargai dan secara langsung akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

4.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Prima Sauhur Lestari Pematang Kerasaan Kabupaten Simalungun hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja adalah 4.869 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 1.991 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan $0.017 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Prima Sauhur Lestari Pematang Kerasaan Kabupaten Simalungun.

Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan dimana dengan sebaiknya motivasi kerja yang diterima oleh karyawan maka tingkat kepuasan kerja karyawan atas pekerjaan yang mereka lakukan akan semakin meningkat. Apabila motivasi kerja karyawan meningkat maka kepuasan kerja akan semakin meningkat juga. Begitu juga sebaliknya apabila motivasi karyawan menurun, maka kepuasan kerja karyawan juga menurun. Hal ini memberikan implikasi bahwa motivasi kerja sangat berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja (Putri & Hidayat, 2022).

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh (Sembiring et al., 2021) menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Asset Kabupaten Deli Serdang. Hal ini bermakna apabila motivasi pegawai membaik maka kepuasan kerja pegawai juga akan membaik. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Adrian & Tezar, 2022)

menyimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Hypermart Bengkulu.

Demikian hasil penelitian di PT. Prima Sauhur Lestari Pematang Kerasaan Kabupaten Simalungun bahwa ketika adanya dorongan motivasi yang diberikan kepada para karyawan baik itu dari atasan maupun rekan kerja baik itu dari internal maupun dari eksternal, secara langsung akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Karena karyawan akan merasa terdorong untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik demi mencapai tujuan perusahaan.

4.3.3 Pengaruh Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh kompensasi finansial dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Prima Sauhur Lestari Pematang Kerasaan Kabupaten Simalungun hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 23.913 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000 sedangkan nilai F_{tabel} diketahui sebesar 3.12. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($23.913 > 3.12$) artinya H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi finansial dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Prima Sauhur Lestari Pematang Kerasaan Kabupaten Simalungun.

Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan motivasi kerja bersama-sama mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT. Prima Sauhur Lestari Pematang Kerasaan Kabupaten Simalungun dimana dengan pemberian kompensasi yang layak sesuai dengan harapan karyawan dan

peningkatan motivasi kerja yang baik maka karyawan tersebut akan merasa puas.

Pemberian kompensasi dan motivasi pada dasarnya adalah kewajiban perusahaan, dan itu merupakan hak setiap karyawan, ini dilakukan sebagai upaya dalam mendukung kontribusi karyawan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan hanya akan berhasil mencapai tujuan dan sasarannya apabila semua komponen organisasi berupaya menampilkan kinerja yang optimal (Sinaga & Hidayat, 2020).

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh (Tanjung & Rasyid, 2020) menyimpulkan bahwa secara simultan kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan (Rangkuti & Ernanda, 2020) menyimpulkan bahwa motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Kecamatan Kebon Jeruk, Jakarta Barat.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai Pengaruh Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Prima Sauhur Lestari Pematang Kerasaan Kabupaten Simalungun adalah sebagai berikut.

1. Secara parsial kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Secara simultan kompensasi finansial dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Sebaiknya perusahaan memberikan kompensasi finansial sesuai dengan yang diharapkan karyawan seperti memberikan bonus ketika melebihi pencapaian target CPO agar karyawan dapat meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja.
2. Hendaknya para atasan memberikan dorongan ataupun motivasi seperti merencanakan waktu *Family Gathering* dan *Refreshing* bersama para pegawai dan keluarga sehingga pegawai merasa di perhatikan dan akan menjadi lebih

semangat lagi dalam bekerja.

3. Kepuasan kerja yang belum optimal dapat ditingkatkan dengan memberikan apresiasi kepada karyawan yang berprestasi agar terdorongnya motivasi karyawan dalam meningkatkan pekerjaannya.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Dalam faktor mempengaruhi kepuasan kerja hanya menggunakan kompensasi finansial dan motivasi kerja sedangkan masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.
2. Adanya keterbatasan peneliti dalam memperoleh sampel yang diteliti hanya departemen personalia dan pengolahan yaitu 79 orang sedangkan masih banyak karyawan dari departemen lain yang bekerja di PT. Prima Sauhur Lestari Pematang Kerasaan Kabupaten Simalungun.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I. Z. (2020). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja* (A. Lestari & T. Q. Media (eds.)). CV. PENERBIT QIARA MEDIA.
- Adrian, D., & Tezar, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Hypermart Bengkulu. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 4(35), 1473.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (2007). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1–18.
- Andriany, D. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT . Repex Perdana Internasional (Licensee Of Federal Express) Medan. *Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 392–398.
- Ardana, K., Mujiati, N. W., & Utama, I. W. M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 1). Graha Ilmu.
- Arianty, N., Bahagia, R., Ashal, A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Pe). PERDANA PUBLISHING.
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Journal of Hunan University Natural Sciences*, 265–276. <https://journal.uui.ac.id/icabe/article/view/14723>
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Mitra Abadi Setiacargo. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 46–60.
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9–15. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1395>
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (T. 1 Perti (ed.)). Penerbit Erlangga.
- Bangun, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Daulay, R., Khair, H., Putri, L. P., & Astuti, R. (2017). *Manajemen* (Yati (ed.); Cetakan Pe). Lembaga Penelitian Dan Penulisan Ilmiah Aqli.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). UNDIP.
- Gitosudarmo, I. (2001). *Teknik Proyeksi Bisnis*. BPFE.

- Harahap, D. S., & Khair, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Hukum*, 2(1), 69–88.
- Hasibuan, M. S. P. (2005). *Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). PT Bumi Aksara.
- Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis* (F. Zulkarnain (ed.); Cetakan Pe). UMSU PRESS.
- Lestari, S., & Rachmasari, P. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Paperclip Cabang Kota Kasablanka). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(2), 213–229.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (S. Sandiasih (ed.)). PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM* (Cetakan Ke). PT Refika Aditama.
- Mardiyati, U., Ahmad, G. N., & Putri, R. (2012). Pengaruh Kebijakan Dividen, Kebijakan Hutang dan Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia (BEI) Periode 2005-2010. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 3(1), 1–17.
- Maslow, A. H. (2017). *Motivation and Personality* (A. Fawaid & Maufur (eds.)). Cantrik Pustaka.
- Muflih, I. N. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Aseli Dagadu Djokdja. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 3((1)), 127.
- Newstrom, J. W., & Davis, K. (2007). *Perilaku Dalam Organisasi* (A. Darma (ed.); Edisi ketu). Erlangga.
- Prawira, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 28–40. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4681>
- Putri, R., & Hidayat, R. (2022). *Model Pengukuran Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Kompensasi Dan Motivasi*. 10(1), 305–315.

- Rangkuti, D. A., & Ernanda, Y. (2020). Motivasi Kerja dan Kompensasi Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kanca Medan Putri Hijau. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 7(2), 153–160.
- Rivai, V., & Mulyadi, M. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (Edisi kese). PT. Raja Grafindo Persada.
- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 2–12. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan Pada Pt. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 419–428.
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131–144.
- Serdamayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja* (Anna (ed.); Cetakan Ke). PT Refika Aditama.
- Sinaga, T. S., & Hidayat, R. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia. *Aliansi□: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 8(1), 15–22. <https://doi.org/10.46975/aliansi.v13i2.24>
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik* (T. Erang (ed.)). ANDI (Anggota IKAPI).
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. ALFABETA, cv.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. CV Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pert). Prenadamedia Group.
- Tanjung, H., & Rasyid, M. A. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4698>
- Tegar, N. (2019). *Manajemen SDM Dan Karyawan*. QUARDANT.
- Triyono, A. (2012). *Paradigma Baru Manajemen Sumber daya Manusia*. Oryza.

- Wayne, M. R. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Wexley, K., & Yukl, G. (2003). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*. Rineka Cipta.
- Widagdo, A., Widodo, D. S., & Samosir, P. S. (2018). Effect of Compensation and Motivation to Employee Performance through Commitment. *Scholars Journal of Economics, Business and Management (SJEEM)*, 5(4), 319–325. <https://doi.org/10.21276/sjebm.2018.5.4.6>

Pasca Sarjana

4. Lama kerja

1-5 th 6-10 th 11-15 th

16-20 th diatas 20 th

B. DAFTAR PERTANYAAN RESPONDEN

Berikut ini penilaian Bapak/Ibu/Sdr (i) mengenai Kompensasi dan Motivasi Kerja

Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Mohon Bapak/Ibu/Sdr (i) memberi tanda ceklis (✓) pada kolom jawaban yang sudah disediakan, dengan menggunakan petunjuk sebagai berikut:

Persamaan Skorsing : 5 = Sangat Setuju 4 = Setuju 3 = Netral

2 = Tidak Setuju 1 = Sangat Tidak Setuju

C. KOMPENSASI (X1)

NO	PERNYATAAN	INGKAT PERSETUJUAN				
						S
1	Saya merasa bahwa gaji yang saya terima telah layak sesuai yang di tetapkan oleh pemerintah (upah minimum)					
2	Saya merasa aman dengan adanya asuransi yang diberikan					
3	Saya memperoleh berbagai tunjangan yang saya butuhkan, seperti THR, tunjangan kesehatan, tunjangan Kecelakaan					
4	Perusahaan memberikan bonus kepada karyawan berprestasi					

D. MOTIVASI KERJA (X2)

NO	PERNYATAAN	INGKAT PERSETUJUAN				
						S
1	Kinerja saya dihargai oleh atasan baik secara kualitas maupun kuantitas					
2	Saya dapat mengetahui aspek yang akan menghambat dan mendukung kelancaran proses mencapai tujuan yang telah ditentukan					
3	Saya merasa nyaman bekerja disini karena banyaknya peluang untuk maju dalam mencapai tujuan yang diharapkan					
4	emilih-milih rekan kerja untuk diajak bekerja sama dalam melakukan pekerjaan					
5	Saya merasa mendapatkan banyak keberhasilan dalam pekerjaan saya					
6	Atasan saya memberikan dorongan atas pekerjaan yang saya lakukan					
7	Pekerjaan saya dihargai atas prestasi kerja saya membuat saya menjadi bersemangat dalam bekerja					
8	Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk mengerjakan tugas tugas yang bervariasi sesuai dengan keahliannya					

E. KEPUASAN KERJA (Y)

NO	PERNYATAAN	INGKAT PERSETUJUAN				
						S
1	Saya diberikan tantangan dan tanggung jawab pekerjaan yang belum pernah anda lakukan sebelumnya					
2	Hubungan dengan atasan saya terjalin dengan baik dan harmonis					
3	Pimpinan selalu memberikan pengarahan kepada karyawan dalam setiap bekerja agar semua karyawan bekerja dengan penuh disiplin					
4	Jika saya melaksanakan pekerjaan dengan baik, saya akan dipromosikan					
5	Saya diberi gaji sesuai dengan yang saya kerjakan					
6	Rekan kerja menciptakan lingkungan kerja yang nyaman tempat anda bekerja					
7	Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas peralatan kantor maupun karyawan					

Hasil analisis data

UJI VALIDASI

		Correlations				
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Total_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.473**	.319**	.348**	.746**
	Sig. (2-tailed)		.000	.004	.002	.000
	N	79	79	79	79	79
X1.2	Pearson Correlation	.473**	1	.452**	.391**	.756**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	79	79	79	79	79
X1.3	Pearson Correlation	.319**	.452**	1	.391**	.718**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000		.000	.000
	N	79	79	79	79	79
X1.4	Pearson Correlation	.348**	.391**	.391**	1	.734**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000		.000
	N	79	79	79	79	79
Total_X1	Pearson Correlation	.746**	.756**	.718**	.734**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	79	79	79	79	79

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

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	Total_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.260*	.270*	.110	.210	.429**	.131	.270*	.532**
	Sig. (2-tailed)		.020	.016	.335	.063	.000	.251	.016	.000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X2.2	Pearson Correlation	.260*	1	.474**	.286*	.204	.181	.190	.202	.613**
	Sig. (2-tailed)	.020		.000	.010	.071	.111	.093	.074	.000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X2.3	Pearson Correlation	.270*	.474**	1	.200	.131	.300**	.215	.500**	.672**
	Sig. (2-tailed)	.016	.000		.077	.250	.007	.057	.000	.000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X2.4	Pearson Correlation	.110	.286*	.200	1	.275*	.025	.159	.177	.543**
	Sig. (2-tailed)	.335	.010	.077		.014	.825	.162	.118	.000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X2.5	Pearson Correlation	.210	.204	.131	.275*	1	.235*	.262*	.165	.496**
	Sig. (2-tailed)	.063	.071	.250	.014		.037	.020	.147	.000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X2.6	Pearson Correlation	.429**	.181	.300**	.025	.235*	1	.309**	.428**	.580**
	Sig. (2-tailed)	.000	.111	.007	.825	.037		.006	.000	.000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X2.7	Pearson Correlation	.131	.190	.215	.159	.262*	.309**	1	.481**	.575**
	Sig. (2-tailed)	.251	.093	.057	.162	.020	.006		.000	.000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X2.8	Pearson Correlation	.270*	.202	.500**	.177	.165	.428**	.481**	1	.675**
	Sig. (2-tailed)	.016	.074	.000	.118	.147	.000	.000		.000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79
Total_	Pearson Correlation	.532**	.613**	.672**	.543**	.496**	.580**	.575**	.675**	1
X2	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79

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

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

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Total_Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.142	-.118	.162	.046	.094	.255*	.411**
	Sig. (2-tailed)		.214	.302	.154	.685	.408	.023	.000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79
Y.2	Pearson Correlation	.142	1	.247*	.303**	.081	.234*	.185	.516**
	Sig. (2-tailed)	.214		.028	.007	.476	.038	.104	.000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79
Y.3	Pearson Correlation	-.118	.247*	1	.224*	.096	.042	.231*	.414**
	Sig. (2-tailed)	.302	.028		.047	.402	.712	.040	.000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79
Y.4	Pearson Correlation	.162	.303**	.224*	1	.207	.186	.282*	.631**
	Sig. (2-tailed)	.154	.007	.047		.068	.100	.012	.000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79
Y.5	Pearson Correlation	.046	.081	.096	.207	1	.400**	.385**	.599**
	Sig. (2-tailed)	.685	.476	.402	.068		.000	.000	.000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79
Y.6	Pearson Correlation	.094	.234*	.042	.186	.400**	1	.255*	.587**
	Sig. (2-tailed)	.408	.038	.712	.100	.000		.023	.000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79
Y.7	Pearson Correlation	.255*	.185	.231*	.282*	.385**	.255*	1	.690**
	Sig. (2-tailed)	.023	.104	.040	.012	.000	.023		.000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79
Total_Y	Pearson Correlation	.411**	.516**	.414**	.631**	.599**	.587**	.690**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	79	79	79	79	79	79	79	79

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

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

HASIL UJI RELIABILITAS

VARIABEL X1

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.715	4

VARIABEL X2

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.717	8

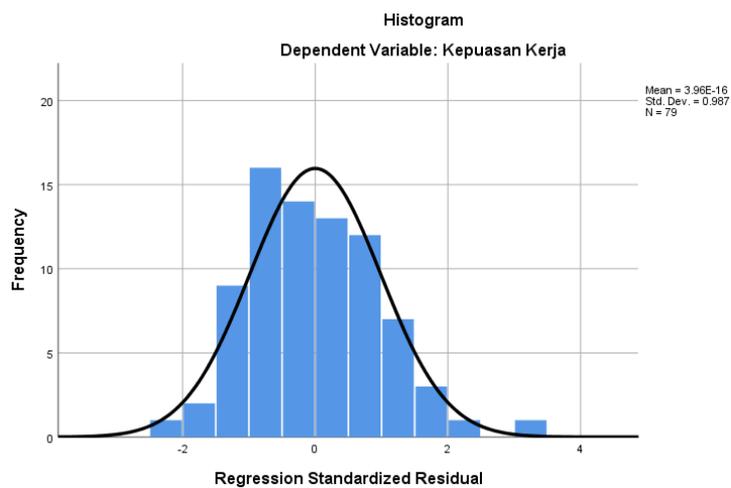
VARIABEL Y

Reliability Statistics

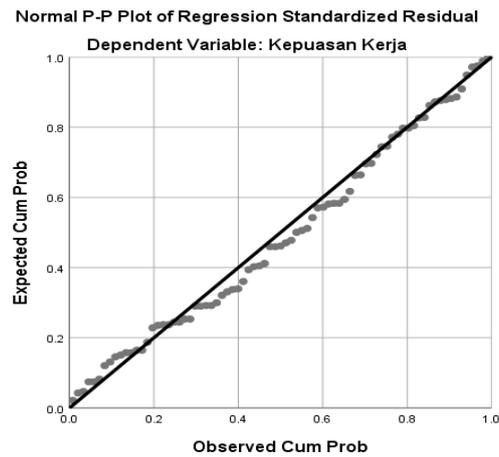
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.622	7

UJI NORMALITAS

HISTOGRAM



P-PLOT



ONE SAMPLE KOLMOGOROV-SMIRNOV TEST

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		79
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.18727900
Most Extreme Differences	Absolute	.068
	Positive	.068
	Negative	-.042
Test Statistic		.068
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

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

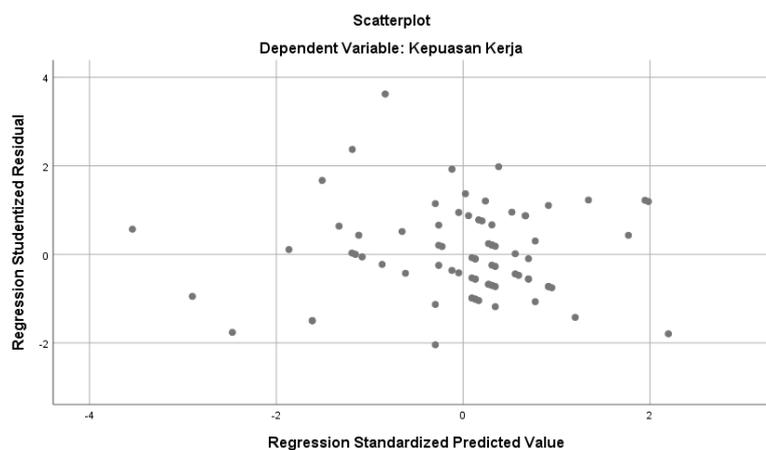
UJI MULLTIKOLINEARITAS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Coefficients Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.100	2.469		4.901	.000		
	Kompensasi Finansial	.309	.126	.241	2.444	.017	.827	1.209
	Motivasi Kerja	.371	.076	.481	4.869	.000	.827	1.209

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

UJI HETEROSKEDASTISITAS



Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.278	1.497		1.522	.132
	Kompensasi Finansial	-.043	.077	-.071	-.561	.576
	Motivasi Kerja	.005	.046	.014	.111	.912

a. Dependent Variable: RES2

UJI AUOKERALASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.621 ^a	.386	.370	2.216	1.577

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompensasi Finansial

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

HASIL UJI REGRESI LINEAR BERGANDA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.100	2.469		4.901	.000
	Kompensasi Finansial (X1)	.309	.126	.241	2.444	.017
	Motivasi Kerja (X2)	.371	.076	.481	4.869	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

UJI t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.100	2.469		4.901	.000
	Kompensasi Finansial (X1)	.309	.126	.241	2.444	.017
	Motivasi Kerja (X2)	.371	.076	.481	4.869	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

UJI f

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	234.833	2	117.417	23.913	.000 ^b
	Residual	373.167	76	4.910		
	Total	608.000	78			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

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

UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.621 ^a	.386	.370	2.216

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

IDENTITAS RESPONDEN

Statistics

		Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja
N	Valid	79	79	79	79
	Missing	0	0	0	0

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	73	92.4	92.4	92.4
	Perempuan	6	7.6	7.6	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 tahun	18	22.8	22.8	22.8
	31-40 tahun	35	44.3	44.3	67.1
	Di atas 40 tahun	26	32.9	32.9	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK/MA	66	83.5	83.5	83.5
	D III	9	11.4	11.4	94.9
	S1 (Strata 1)	4	5.1	5.1	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	6-10 tahun	18	22.8	22.8	22.8
	11-15 tahun	31	39.2	39.2	62.0
	16-20 tahun	7	8.9	8.9	70.9
	Lebih dari 20 tahun	23	29.1	29.1	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

Persentase Jawaban Responden

Statistics

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7
		1	2	3	4	1	2	3	4	5	6	7	8						
N	Valid	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	6	7.6	7.6	7.6
	N	11	13.9	13.9	21.5
	S	43	54.4	54.4	75.9
	ST	19	24.1	24.1	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	7	8.9	8.9	8.9
	S	41	51.9	51.9	60.8
	ST	31	39.2	39.2	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2.5	2.5	2.5
	N	8	10.1	10.1	12.7
	S	43	54.4	54.4	67.1
	ST	26	32.9	32.9	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.3	1.3	1.3
	TS	1	1.3	1.3	2.5
	N	9	11.4	11.4	13.9
	S	38	48.1	48.1	62.0
	ST	30	38.0	38.0	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	9	11.4	11.4	11.4
	S	42	53.2	53.2	64.6
	ST	28	35.4	35.4	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.3	1.3	1.3
	TS	1	1.3	1.3	2.5
	N	17	21.5	21.5	24.1
	S	40	50.6	50.6	74.7
	ST	20	25.3	25.3	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	6.3	6.3	6.3
	N	12	15.2	15.2	21.5
	S	38	48.1	48.1	69.6
	ST	24	30.4	30.4	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	5.1	5.1	5.1
	TS	8	10.1	10.1	15.2
	N	27	34.2	34.2	49.4
	S	26	32.9	32.9	82.3
	ST	14	17.7	17.7	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	20	25.3	25.3	25.3
	S	49	62.0	62.0	87.3
	ST	10	12.7	12.7	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.3	1.3	1.3
	N	17	21.5	21.5	22.8
	S	43	54.4	54.4	77.2
	ST	18	22.8	22.8	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.3	1.3	1.3
	TS	1	1.3	1.3	2.5
	N	12	15.2	15.2	17.7
	S	44	55.7	55.7	73.4
	ST	21	26.6	26.6	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2.5	2.5	2.5
	N	12	15.2	15.2	17.7
	S	44	55.7	55.7	73.4
	ST	21	26.6	26.6	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2.5	2.5	2.5
	N	11	13.9	13.9	16.5
	S	46	58.2	58.2	74.7
	ST	20	25.3	25.3	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	3	3.8	3.8	3.8
	S	46	58.2	58.2	62.0
	ST	30	38.0	38.0	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	6	7.6	7.6	7.6
	S	34	43.0	43.0	50.6
	ST	39	49.4	49.4	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.3	1.3	1.3
	N	26	32.9	32.9	34.2
	S	29	36.7	36.7	70.9
	ST	23	29.1	29.1	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.3	1.3	1.3
	N	19	24.1	24.1	25.3
	S	37	46.8	46.8	72.2
	ST	22	27.8	27.8	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2.5	2.5	2.5
	N	16	20.3	20.3	22.8
	S	40	50.6	50.6	73.4
	ST	21	26.6	26.6	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.3	1.3	1.3
	TS	1	1.3	1.3	2.5
	N	8	10.1	10.1	12.7
	S	39	49.4	49.4	62.0
	ST	30	38.0	38.0	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Jumlah
1	4	4	4	3	15
2	3	4	4	4	15
3	2	3	3	2	10
4	4	5	5	5	19
5	3	3	3	3	12
6	2	4	4	4	14
7	3	5	5	5	18
8	4	5	5	5	19
9	5	4	4	4	17
10	4	4	5	4	17
11	4	5	5	5	19
12	3	4	4	1	12
13	5	5	5	4	19
14	4	4	4	4	16
15	5	4	5	4	18
16	4	4	4	4	16
17	3	4	4	4	15
18	4	4	4	4	16
19	3	3	4	3	13
20	4	4	5	5	18
21	4	5	5	4	18
22	4	4	4	3	15
23	4	4	3	3	14
24	3	5	3	4	15
25	3	5	5	3	16
26	4	5	5	5	19
27	5	5	4	5	19
28	4	5	5	5	19
29	4	5	5	4	18
30	2	4	3	3	12
31	4	5	5	5	19
32	4	5	5	5	19
33	2	3	5	5	15
34	4	4	2	4	14
35	2	4	2	4	12
36	4	5	4	4	17
37	5	5	4	4	18
38	3	3	3	3	12
39	3	4	4	5	16
40	5	5	5	5	20
41	4	4	4	4	16
42	4	4	4	4	16
43	4	5	4	4	17
44	5	4	4	4	17
45	4	4	4	5	17

46	5	5	5	5	20
47	4	4	4	4	16
48	4	3	3	4	14
49	4	4	4	4	16
50	4	4	5	4	17
51	5	5	4	5	19
52	4	4	5	5	18
53	4	4	4	5	17
54	5	5	4	4	18
55	3	3	3	3	12
56	2	4	4	4	14
57	5	5	4	4	18
58	5	4	5	4	18
59	4	4	4	5	17
60	5	5	4	5	19
61	4	4	5	4	17
62	5	4	4	4	17
63	4	4	4	4	16
64	4	4	5	5	18
65	4	5	5	4	18
66	4	4	4	5	17
67	4	5	4	4	17
68	4	5	5	4	18
69	5	5	4	5	19
70	4	4	4	5	17
71	5	4	4	4	17
72	4	5	4	5	18
73	4	4	4	5	17
74	5	5	4	4	18
75	4	4	4	5	17
76	4	4	4	5	17
77	5	5	4	5	19
78	4	4	4	5	17
79	5	5	5	4	19

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	Jumlah
1	4	2	3	1	4	5	5	4	28
2	4	3	4	2	4	4	4	4	29
3	5	4	4	4	3	4	4	3	31
4	5	5	4	5	5	5	5	5	39
5	3	3	3	5	4	3	4	3	28
6	5	5	5	5	5	4	4	4	37
7	5	4	4	4	4	4	3	3	31
8	4	4	5	4	4	4	5	4	34
9	4	3	3	5	4	3	4	4	30
10	4	3	4	3	3	4	4	5	30
11	5	4	5	3	4	5	5	5	36

12	4	1	2	1	3	3	2	3	19
13	5	5	5	5	5	5	5	5	40
14	5	3	4	4	4	5	3	5	33
15	4	3	5	3	4	5	4	4	32
16	4	3	3	2	3	4	4	4	27
17	4	4	4	3	5	4	4	4	32
18	4	4	4	4	3	4	4	4	31
19	3	3	3	4	3	3	3	4	26
20	4	4	4	4	4	3	4	5	32
21	4	4	4	2	4	4	4	4	30
22	4	4	4	3	4	4	4	3	30
23	3	3	4	5	4	4	4	4	31
24	4	4	5	4	4	4	4	5	34
25	5	4	4	5	5	3	4	4	34
26	5	4	4	2	4	4	4	4	31
27	5	3	4	2	5	4	5	5	33
28	4	5	4	4	4	3	3	3	30
29	3	3	3	3	4	2	4	3	25
30	3	4	2	1	4	3	3	2	22
31	5	4	5	5	4	5	5	5	38
32	5	4	4	2	4	5	5	5	34
33	4	3	2	1	4	4	5	3	26
34	4	4	4	5	4	4	5	5	35
35	4	4	2	4	4	4	4	4	30
36	3	5	5	4	4	4	5	4	34
37	5	4	2	5	4	4	5	4	33
38	3	3	3	3	3	3	3	3	24
39	4	3	4	4	4	4	4	4	31
40	5	4	3	2	3	5	1	2	25
41	4	4	4	4	4	4	5	4	33
42	4	4	5	3	4	5	5	5	35
43	3	4	3	4	4	4	4	4	30
44	5	5	4	4	4	5	5	5	37
45	4	3	3	4	3	3	3	3	26
46	5	5	5	5	5	5	4	4	38
47	4	4	4	4	4	4	4	4	32
48	5	3	4	5	4	5	4	4	34
49	4	4	4	4	4	4	4	4	32
50	4	5	5	4	4	3	3	4	32
51	5	5	4	4	3	3	4	3	31
52	4	4	5	2	3	4	4	4	30
53	5	4	5	3	3	4	4	4	32
54	4	5	4	3	4	3	4	4	31
55	3	3	3	5	4	3	4	3	28
56	5	5	5	5	5	4	4	4	37
57	4	4	5	3	3	3	4	5	31

58	5	4	4	3	4	3	5	4	32
59	4	4	5	3	3	4	4	5	32
60	4	5	4	3	4	4	3	4	31
61	4	5	3	3	4	4	5	4	32
62	4	5	5	3	4	4	4	4	33
63	4	4	5	3	3	4	4	4	31
64	4	5	4	4	4	4	3	4	32
65	5	4	4	3	4	4	3	5	32
66	4	5	4	3	3	4	4	5	32
67	4	5	5	3	4	4	5	4	34
68	4	5	4	4	3	5	5	5	35
69	4	4	5	3	4	4	4	5	33
70	5	4	4	4	3	4	5	4	33
71	4	4	5	4	3	4	4	4	32
72	5	5	4	3	3	4	4	4	32
73	5	4	4	3	4	4	5	4	33
74	5	4	5	3	4	3	3	4	31
75	4	4	4	3	5	5	4	4	33
76	5	4	4	4	4	5	4	5	35
77	4	5	5	3	4	5	4	4	34
78	5	4	4	4	5	5	4	4	35
79	4	4	5	3	4	4	4	5	33

No	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Jumlah
1	3	4	4	3	5	3	5	27
2	3	4	4	5	4	4	3	27
3	4	5	5	3	3	4	4	28
4	5	5	5	5	5	5	5	35
5	3	4	5	3	3	2	3	23
6	4	4	4	5	5	5	5	32
7	3	4	5	4	4	3	4	27
8	5	4	4	5	4	3	4	29
9	4	4	3	3	3	3	4	24
10	4	5	5	5	4	4	4	31
11	4	5	5	5	5	5	5	34
12	3	4	4	5	2	4	2	24
13	3	4	5	4	4	4	5	29
14	4	3	5	3	4	4	4	27
15	2	4	5	4	5	5	5	30
16	4	4	5	4	4	3	4	28
17	5	5	4	5	3	3	4	29
18	4	4	4	4	4	4	4	28
19	3	5	5	3	3	3	4	26
20	4	5	5	4	4	5	4	31
21	4	5	5	4	5	5	5	33
22	4	4	4	4	4	4	5	29
23	4	4	4	3	4	4	4	27

24	4	5	5	3	4	5	5	31
25	4	5	5	5	5	5	5	34
26	4	4	4	4	4	4	4	28
27	2	5	5	4	5	5	4	30
28	4	5	5	5	4	3	5	31
29	4	4	3	4	5	4	3	27
30	3	4	3	2	4	5	1	22
31	4	5	5	5	4	5	5	33
32	4	5	5	4	5	5	5	33
33	4	5	5	5	4	4	3	30
34	5	4	5	5	4	4	5	32
35	5	5	4	5	5	4	4	32
36	4	4	4	5	5	3	5	30
37	4	5	4	5	5	4	5	32
38	3	3	3	3	3	3	3	21
39	4	4	5	4	3	4	5	29
40	5	5	5	5	5	5	5	35
41	4	4	5	5	5	4	4	31
42	4	4	5	4	4	4	4	29
43	4	4	4	3	4	3	4	26
44	4	3	4	4	4	4	5	28
45	3	4	5	3	4	4	4	27
46	5	5	5	5	5	5	5	35
47	4	4	4	5	4	5	5	31
48	5	5	5	5	4	4	4	32
49	4	4	4	4	4	4	4	28
50	4	4	5	3	4	4	5	29
51	5	4	4	3	5	4	5	30
52	5	4	4	4	3	4	4	28
53	5	5	4	4	3	3	4	28
54	4	4	5	4	5	3	4	29
55	3	4	5	3	3	2	3	23
56	4	4	4	5	5	5	5	32
57	4	5	4	3	3	4	4	27
58	5	4	4	4	3	5	4	29
59	4	4	5	3	3	4	4	27
60	4	5	4	3	4	4	4	28
61	4	5	5	4	3	3	4	28
62	4	4	5	3	4	4	3	27
63	5	4	5	3	4	4	5	30
64	4	4	5	3	5	5	4	30
65	5	4	5	4	3	4	3	28
66	4	4	3	3	4	5	4	27
67	4	5	4	4	3	4	5	29
68	5	4	4	4	3	4	5	29
69	5	4	4	3	5	4	4	29

70	4	5	4	4	4	5	4	30
71	5	4	4	3	5	4	4	29
72	4	5	4	4	3	4	4	28
73	5	4	3	3	4	4	5	28
74	4	5	4	4	4	3	4	28
75	4	4	5	4	4	3	5	29
76	5	4	4	3	4	4	4	28
77	5	5	4	3	4	4	4	29
78	4	5	4	4	4	5	5	31
79	4	4	5	5	3	4	4	29

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126

37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

**Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita =
0,05**

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext: 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Kamis, 24 Maret 2022** menerangkan bahwa:

Nama : Sri Diva Mutiara
N .P.M. : 1805160483
Tempat / Tgl.Lahir : Perdagangan, 12 Oktober 2000
Alamat Rumah : Jl. Gunung sinabung no 15, Medan
JudulProposal :Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Prima Sauhur Lestari Pematang Kerasaan Kabupaten Simalungun

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : *Jasman Sarifuddin, SE, M.Si*

Medan, Kamis , 24 Maret 2022

TIM SEMINAR

Ketua

Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

Pembimbing

Jasman Sarifuddin, SE, M.Si

Sekretaris

Assoc.Prof.Dr.Jufrizen, SE., M.Si.

Pembanding

Nel Arianty, SE., M.M.

Diketahui / Disetujui

A.n. Dekan
Wakil Dekan I

Assoc.Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si.



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Kamis , 24 Maret 2022 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

Nama : Sri Diva Mutiara
N .P.M. : 1805160483
Tempat / Tgl.Lahir : Perdagangan, 12 Oktober 2000
Alamat Rumah : Jl. Gunung sinabung no 15, Medan
JudulProposal : Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Prima Sauhur Lestari Pematang Kerasaan Kabupaten Simalungun

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	Pengaruh kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Prima Sauhur Lestari Pematang Kerasaan Kabupaten Simalungun
Bab I
Bab II	Pembatasan kompensasi finansial, Indikator sesuaikan dgn bab 3
Bab III	menjelaskan variabel pada regresi linier berganda dan indikator
Lainnya
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Kamis , 24 Maret 2022

TIM SEMINAR

Ketua

Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.

Pembimbing

Jasman Sarifuddin, SE, M.Si

Sekretaris

Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si.

Pemboanding

Nel Arianty, SE., M.M.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Lengkap : SRI DIVA MUTIARA
N.P.M : 1805160483
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT.PRIMA SAUHUR LESTARI PEMATANG KERASAAN

Tanggal	Deskripsi Hasil Bimbingan Proposal	Paraf	Keterangan
16/2022 /3	ditentukan jumlah di kelas Kam & buku pakdean FEB Landscape term nilai beres penyerhan, tuvan kam khar put Faktor kam indikator Umrahel	↓	
	- Opmban yji & kam yji F dibuat	↓	
	ditasi, tuluan Docas FEB mnc 6. 3 buku kam 3 jurnal.	↓	
21/2022 /3	Atel kam menemhi jurnal vbb & kumank.	↓	

Pembimbing Proposal

Medan, Maret 2022
Diketahui / Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

(JASMAN SARIFUDDIN, SE, M.Si)

(JASMAN SARIFUDDIN, SE, M.Si)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 2001/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/10/1/2022

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Medan, 10/1/2022

Dengan hormat,
Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Sri Diva Mutiara
NPM : 1805160483
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : 1. Kompensasi yang belum memenuhi harapan karyawan.
2. Terdapat Kurangnya pemahaman dari perusahaan terhadap faktor yang dapat menciptakan motivasi kerja.
3. Kepuasan kerja karyawan yang belum optimal.

Rencana Judul : 1. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
2. Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
3. Analisis Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : Pt Prima Saur Lestari Kerasaan

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon

(Sri Diva Mutiara)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 2001/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/10/1/2022

Nama Mahasiswa : Sri Diva Mutiara
NPM : 1805160483
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)
Tanggal Pengajuan Judul : 10/1/2022
Nama Dosen Pembimbing*) : Jasman Saripuddin Hasibuan, SE., M.Si. / 10/1/2022

Judul Disetujui**)

Pengaruh Kompensasi dan Motivasi
Kerja Terhadap Kepuasan Kerja
Karyawan.

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen

(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan,

Dosen Pembimbing

(.....)

Keterangan:

*) Diisi oleh Pimpinan Program Studi

***) Diisi oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah lembar ke-2 ini pada form online: "Upload Pengesahan Judul Skripsi"



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
 Website: <http://www.umsu.ac.id> Email : rector@umsu.ac.id

PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA

NOMOR : 224 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2022

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : Manajemen
Pada Tanggal : 03 Februari 2022

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : Sri Diva Mutiara
N P M : 1805160483
Semester : VII (Tujuh)
Program Studi : Manajemen
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Dosen Pembimbing : Jasman Saripuddin, SE.,M.Si.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkanya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi** dinyatakan " **BATAL** " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : **03 Februari 2023**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
 Pada Tanggal : 02 Rajab 1443 H
 03 Februari 2022 M



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.

Tembusan :

1. Pertinggal



UMSU

Jnggul | Cerdas | Terpercaya
 Jika menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
 UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
 Website: <http://www.umsu.ac.id> Email : rector@umsu.ac.id

Nomor : 224 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2022
 Lampiran :
 Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 02 Rajab 1443 H
 03 Februari 2022 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT.Prima Sauhur Lestari
Jln.Pematang Kerasaan
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu (S-1)**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Sri Diva Mutiara
Npm : 1805160483
Jurusan : Manajemen
Semester : VII (Tujuh)
Judul : Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan
H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.

Tembusan :

1. Pertinggal

PT. PRIMA SAUHUR LESTARI

PABRIK KELAPA SAWIT

NAGORI PEMATANG KERASAAN KACAMATAN BANDAR KABUPATEN SIMALUNGUN

e-mail : primasauhurlestari.tax@gmail.com

Nomor : 011/PKS-PSL/02/2022

Hal : Izin Riset

Lampiran : -

Kepada Yth :

Bpk/Ibu Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Di,-

M E D A N

Dengan hormat,

Sehubungan dengan surat yang kami terima pada nomor surat : 224/II.3-AU/UMSU-05/F/2022 tentang permohonan melaksanakan riset untuk penyusunan skripsi dalam menyelesaikan program studi Strata Satu (S-1) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, maka dengan ini kami sampaikan bahwasanya kami dari pihak PT. PRIMA SAUHUR LESTARI menerima 1 (satu) orang mahasiswa dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang tersebut dibawah ini :

N a m a : Sri Diva Mutiara

N P M : 1805160483

Jurusan : Manajemen

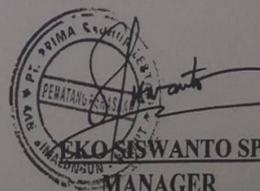
Semester : VII (Tujuh)

Judul : Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Untuk dapat melaksanakan riset di PT. PRIMA SAUHUR LESTARI dengan jangka waktu penelitian selama 1 (satu) bulan, dimulai pada hari Kamis tanggal 10 Februari 2022 dan berakhir pada hari Rabu tanggal 09 Maret 2022.

Demikian surat ini diperbuat untuk dapat dipergunakan sesuai dengan keperluannya.

Pematang Kerasaan, 08 Februari 2022


EKO SISWANTO SP.
MANAGER



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menyalin surat ini agar dicantumkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

feb@umsu.ac.id

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

Nomor : 1162/II.3-AU/UMSU-05/F/2022
 Lamp. : -
 Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 19 Syawal 1443 H
 20 Mei 2022 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT.Prima Saur Lestari
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV - V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : Sri Diva Mutiara
 N P M : 1805160483
 Semester : VIII (Delapan)
 Jurusan : Manajemen
 Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.Prima Saur Lestari

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.
 NIDN : 0109086502

Tembusan :
 1. Peninggal



PT. PRIMA SAUHUR LESTARI

PABRIK KELAPA SAWIT

NAGORI PEMATANG KERASAAN KACAMATAN BANDAR KABUPATEN SIMALUNGUN

e-mail : primasauhurlestari.office@gmail.com

Nomor : 033/PKS-PSL/07/2022
Hal : Surat Keterangan Telah Selesai Riset
Lampiran :-

Kepada Yth :

Bpk/Ibu Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Di,-

M E D A N

Dengan hormat,

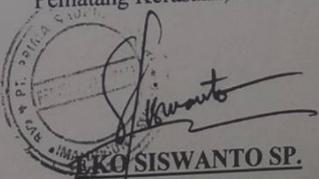
Sehubungan dengan surat yang kami terima pada nomor surat : 1162/II.3-AU/UMSU-05/F/2022 tentang pelaksanaan riset di PT. PRIMA SAUHUR LESTARI untuk penyusunan skripsi dalam menyelesaikan program studi Strata Satu (S-1) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, maka dengan ini kami dari pihak PT. PRIMA SAUHUR LESTARI menyatakan bahwa mahasiswa dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang tersebut dibawah ini :

N a m a : Sri Diva Mutiara
N P M : 1805160483
Jurusan : Manajemen
Semester : VII (Tujuh)
Judul : Pengaruh Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Telah menyelesaikan riset di PT. PRIMA SAUHUR LESTARI dengan baik.

Demikian surat ini diperbuat untuk dapat dipergunakan sesuai dengan keperluannya.

Pematang Kerasaan, 21 Juli 2022



EKO SISWANTO SP.
MANAGER

DAFTAR RIWAYAT HIDUP**Data Pribadi**

Nama : Sri Diva Mutiara
Tempat/Tanggal Lahir: Perdagangan, 12 Oktober 2000
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Warga Negara : Indonesia
Alamat : Jalan Gunung Sinabung No.15
Anak Ke : 2 dari 2 bersaudara

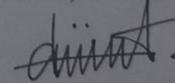
Nama Orang Tua

Ayah : Sahlan
Ibu : Syamsiah
Alamat : Jl. Kantor Desa Landbaw, Perdagangan

Pendidikan Formal

1. SD Muhammadiyah 02 Perdagangan Tahun 2006
2. SMP Muhammadiyah Perdagangan Tahun 2012
3. SMA Negeri 1 Bandar Tahun 2015
4. Kuliah Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara 2018

Medan, 27 Juli 2022



(SRI DIVA MUTIARA)