PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. VIRCO KOTA PADANGSIDIMPUAN

SKRIPSI

Diajukan untuk Melangkapi Tugas dan Syarat-syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Dalam Bidang Ekonomi Syariah
Konsentrasi Manajemen Bisnis

Oleh

HAMIDI HSB
NIM 18 402 00175

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PADANGSIDIMPUAN
2022

PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. VIRCO KOTA PADANGSIDIMPUAN

SKRIPSI

Diajukan untuk Melangkapi Tugas dan Syarat-syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Dalam Bidang Ekonomi Syariah
Konsentrasi Manajemen Bisnis

Oleh

HAMIDI HSB
NIM 18 402 00175

PEMBIMBING I	PEMBIMBING II
Dr. Abdul Nasser Hasibuan, S.E., M.Si.	Sarmiana Batubara, M.A.
NIP. 197905252006041004	NIP. 198603272019032012

23/03/22

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PADANGSIDIMPUAN
2022

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang Padangsidimpuan 22733
Telepon. (0634) 22080 Faximile. (0634) 24022

Hal : Lampiran Skripsi
a.n. **HAMIDI HSB**
Lampiran : 6 (Enam Eksemplar)

Padangsidimpuan, 26 Maret 2022
Kepada Yth:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan
Di-
Padangsidimpuan

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah membaca, menelaah dan memberikan saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi a.n. **HAMIDI HSB** yang berjudul "***Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Virco Kota Padangsidimpuan***" Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini telah dapat diterima untuk melengkapi tugas dan syarat-syarat mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam bidang Ekonomi Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan.

Untuk itu, dalam waktu yang tidak berapa lama kami harapkan saudara tersebut dapat dipanggil untuk mempertanggungjawabkan skripsinya dalam sidang munaqosyah.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama dari Bapak kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

PEMBIMBING I	PEMBIMBING II
Dr. Abdul Nasser Hasibuan, S.E., M.Si	**Sarmiana Batubara, M.A.**
NIP. 19790525006041004	**NIP. 198603272019032012**

SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

Dengan nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, bahwa saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **HAMIDI HSB**

NIM : 18 402 00175

Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis Islam/Perbankan Syariah

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Virco Kota Padangsidimpuan

Dengan ini menyatakan bahwa saya telah menyusun skripsi ini sendiri tanpa meminta bantuan yang tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing dan tidak melakukan plagiasi sesuai dengan kode etik mahasiswa pasal 14 ayat 11 tahun 2014.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sebagaimana tercantum dalam pasal 19 ayat 4 tahun 2014 tentang Kode Etik Mahasiswa yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidimpuan, 18 April 2022

Saya yang Menyatakan,

METERA TEMPEL

7DD5DAJX714031134

HAMIDI HSB

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademika Institut Agama Islam Negeri Padangsidimpuan.Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama	: **HAMIDI HSB**
NIM	: 18 402 00175
Program Studi	: Ekonomi Syariah
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya	: Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Institut Agama Islam Negeri Padangsidimpuan. Hak Bebas Royalti Non-ekslusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **"Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Virco Kota Padangsidimpuan."**

Dengan Hak Bebas Royalti Non-ekslusif ini Institut Agama Islam Negeri Padangsidimpuan berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*data base*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Padangsidimpuan
Pada tanggal : 19 April 2022
Yang menyatakan,

METERAI TEMPEL
1208AJX714031133

HAMIDI HSB

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 SihitangPadangsidimpuan 22733
Telp. (0634) 22080 Fax. (0634) 24022

DEWAN PENGUJI
SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

NAMA	:	**Hamidi Hsb**
NIM	:	**18 402 00175**
FAKULTAS/JURUSAN	:	**Ekonomi dan Bisnis Islam/ Ekonomi Syariah**
JUDUL SKRIPSI	:	**Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Virco Kota Padangsidimpuan**

Ketua,

Delima Sari Lubis, M.A.
NIP. 19840512 201403 2 002

Sekretaris,

Sarmiana Batubara, M.A.
NIP. 198603272019032012

Anggota

Delima Sari Lubis, M.A.
NIP. 19840512 201403 2 002

Sarmiana Batubara, M.A.
NIP. 198603272019032012

Rodame Monitorir Napitupulu, M.M.
NIP. 198411302018012001

Aliman Syahuri Zein, M.E.I.
NIDN. 2028048201

Pelaksanaan Sidang Munaqasyah

Di	**: Padangsidimpuan**
Hari/Tanggal	**: Senin, 25 April 2022**
Pukul	**: 09.00 WIB s/d 13.00 WIB**
Hasil/Nilai	**: Lulus / 75,5 (B)**
Indeks Prestasi Kumulatif	**: 3,52**
Predikat	**: Pujian**

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang Padangsidimpuan 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI : **PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. VIRGO KOTA PADANGSIDIMPUAN**

NAMA : **HAMIDI HSB**
NIM : **18 402 00175**

Telah dapat diterima untuk memenuhi salah satu tugas
dan syarat-syarat memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi (S.E)
dalam bidang Ekonomi Syariah

Padangsidimpuan, Mei 2022
Dekan,

Dr. Darwis Harahap, S.HI., M.Si.
NIP. 19780818 200901 1 015

ABSTRAK

Nama : HAMIDI HSB
Nim : 18 402 00175
Fak/Jur : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam/Ekonomi Syariah
Judul : Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan pada PT. Virco Kota Padangsidimpuan

Penurunan kepuasan kerja ini diakibatkan kurangnya motivasi dan kompensasi dalam bekerja yang dilaksanakan atau diterapkan pemimpin perusahaan sehingga kepuasan kerja dalam PT. Virco Padangsidimpuan dalam pencapain target juga terhambat. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Virco Padangsidimpuan dan pengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja pada PT. Virco Padangsidimpuan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Virco Padangsidimpuan dan pengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja pada PT. Virco Padangsidimpuan. Kegunaan penelitian ini adalag bagi peneliti, bagi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidimpuan, bagi perusahaan dan bagi masyarakat serta bagi peneliti selanjutnya.

Pembahasan dalam penelitian ini berkaitan dengan ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia. Sehubungan dengan teori yang diterapkan dalam penelitian ini adalah teori motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi berganda. Instrumen pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan angket, wawancara, dan dokumentasi. Jumlah sampel 54 responden yang diambil dari seluruh anggota populasi yaitu karyawan PT. Virco Kota Padangsidimpuan. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan bantuan *soffware* SPSS versi 23

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan uji parsial (uji t) variabel motivasi dan kompensasi, terdapat pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Virco Kota Padangsidimpuan, hal tersebut dapat dibuktikan dengan variabel motivasi $t_{hitung}<t_{tabel}$ (1,455<1,699), H_{01} diterima dan H_{a1} ditolak sementara variabel kompensasi $t_{hitung} > t_{tabel}$ (5,688>1,699) H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Dan terdapat pula pengaruh motivasi dan kompensasi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci : Motivasi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Karyawan

KATA PENGANTAR

بسم الله الرحمن الرحيم

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Alhamdulillah segala puji syukur ke hadirat Allah SWT, yang telah mencurahkan rahmat, nikmat, dan hidayah-Nya ang tiada henti sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan judul penliti **"Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Virco Kota Padangsidimpuan".** Shalawat dan salam peneliti mohonkan kepada Allah SWT, pada Nabi Muhammad SAW, yang telah membawa ummatnya dari zaman kebodohan kezaman yaang berilmu pengetahuan seperti yang ada pada saat sekarang ini.

Skripsi ini diajukan guna melengkapi syarat dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam bidang Ekonomu Syariah di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidimpuan. Peneliti menyadari bahwa penulisan skripsi ini sangat sulit diwujudkan tanpa adanya bantuan dari berbagai pihak. Maka pada kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan kontribusinya baik secara material maupun spritual khususnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Darwis Dasopang, M.Ag, Rektor IAIN Padangsidimpuan, serta Bapak Dr. Erawadi, M.Ag., selaku Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Bapak Dr. Anhar, M.A selaku Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, Bapak Dr. Ikhwanuddin Harahap, M.Ag, selaku Wakil Rektor

Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.

2. Bapak Dr. Darwis Harahap, S.HI., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan, Bapak Dr. Abdul Nasser Hasibuan, SE., M.Si selaku Wakil Dekan Bidang Akademik, Bapak Drs. H. Armyn Hasibuann, M.Ag, selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, dan Ibuk Dra. Replita, M.Si, selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
3. Ibu Delima Sari Lubis, M.A selaku Ketua Prodi Ekonomi Syariah yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingan dalam proses perkuliahan di IAIN Padangsidimpuan.
4. Bapak Dr. Abdul Nasser Hasibuan, SE., M.Si selaku Pembimbing I dan Ibu Sarmiana Batubara, M.A selaku Pembimbing II yang telah menyediakan waktu dan tenaganya untuk memberikan pengarahan, bimbingan dan petunjuk yang sangat berharga bagi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga menjadi amal yang baik dan mendapat balasan dari Allah SWT.
5. Bapak Yusri Fahmi, M.Hum., selaku Kepala Perpustakaan dan para pegawai perpustakaan yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas bagi peneliti untuk memperoleh buku-buku yang peneliti butuhkan dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Segenap Bapak Ibu Dosen dan pengawai Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan yang dengan ikhlas memberikan ilmu pengetahuan, dorongan dan motivasi yang sangat bermanfaat bagi peneliti dalam proses perkuliahan. Mudah-mudahan Allah SWT membalas dan menambah ilmu yang

berkah kepada semuanya.

7. Bapak Pimpinan PT. Virco Kota Padangsidimpuan yang telah memberikan izin peneliti untuk melakukan penelitian di PT. Virco Kota Padangsidimpuan serta seluruh karyawan yang ikut serta mendukung dan terlibat dalam penelitian ini.
8. Teristimewa kepada Ayahanda tercinta Nasir Hasibuan dan Ibunda tercinta Nurjelita Lubis, yang tanpa pamrih memberikan cinta dan kasih sayang, dukungan moril dan materil, kesabaran, keikhlasan, perhatian serta doa-doa mulia yang selalu dipanjatkan tiada hentinya semenjak dilahirkan sampai sekarang. Semoga Allah SWT senantiasa membalas perjuangan mereka dengan surga firdaus-Nya. Tidak lupa kakanda Masriani Hasibuan, serta adik Hamdan Hasibuan, Nurazizah Hasibuan, dan Muhammad Efril Hasibuan yang telah memberikan dukungan demi kesuksesan peneliti dalam menyelesaikan studi mulai dari tingkat dasar sampai perkuliahan akhir di IAIN Padangsidimpuan.
9. Untuk sahabat-sahabat peneliti Adelina Maharni Siregar, Turman Simanjuntak, Zainul Andri Siregar, Ade Awari Sibutar-butar, Ali Akbar Hasibuan, Indra Muallim Hasibuan, dan semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu Peneliti dalam menyelesaikan studi dan melakukan penelitian sejak awal hingga selesainya skripsi ini.

Akhirnya peneliti mengucapkan rasa syukur kepada Allah SWT, karena aras rahmat dan karunia-Nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Peneliti menyadari sepenuhnya akan keterbatasan kemampuan dan pengalaman yang ada peneliti sehingga tidak menutup kemungkinan bila skripsi ini masih banyak kekurangan. Akhir kata, dengan segala kerendahan hati peneliti

mempersembahkan karya ini, semoga bermanfaat bagi pembaca dan peneliti.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Padangsidimpuan, 18 April 2022
Peneliti,

HAMIDI HSB
NIM. 18 402 00175

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam system tulisan arab dilambangkan dengan huruf dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda dan sebagian lain dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus. Berikut ini daftar huruf arab dan translitasinya dengan huruf latin.

Huruf Arab	**NamaHuruf Latin**	**Huruf Latin**	**Nama**
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	ṡa	ṡ	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ḥa	ḥ	ha(dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	żal	ż	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es
ص	ṣad	ṣ	Es dan ye
ض	ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	te (dengan titik di

			bawah)
ظ	ẓa	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	.‘.	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	..’..	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

2. Vokal

Vokal bahasa Arab seperti vocal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	**Nama**	**Huruf Latin**	**Nama**
ـَ	*Fatḥah*	A	A
ـِ	*Kasrah*	I	I
ـُ	*Dommah*	U	U

b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf.

TandadanHuruf	**Nama**	**Gabungan**	**Nama**
.....يْ	*fatḥah dan ya*	Ai	a dan i
وْ	*fatḥah dan wau*	Au	a dan u

c. *Maddah*

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda.

HarkatdanHuruf	**Nama**	**HurufdanTanda**	**Nama**
.....ا...َى	*fatḥahdanalifatauya*	ā	a dan garis atas
ى..ِ..	*Kasrahdanya*	ī	i dan garis di bawah
....ُو	*ḍommahdanwau*	ū	u dan garis di atas

3. *Ta Marbutah*

Transliterasiuntuk ta marbutah ada dua.

a. *Ta marbutah* hidup

Ta marbutah yang hidup atau mendapat harkat fatḥah, kasrah, dan ḍommah, transliterasinya adalah /t/.

b. *Ta marbutah* mati

Ta marbutah yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasenya adalah /h/.

Kalau pada suatu kata yang akhir katanya ta marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka *ta marbutah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

4. *Syaddah (Tsaydid)*

Syaddah atau tasydid yang dalam system tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda *syaddah* atau tanda *tasydid*. Dalam transliterasi ini tanda *syaddah* tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

5. Kata Sandang

Kata sandang dalan system tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu:

ال **.** Namun dalam tulisan transliterasinya kata sandang itu dibedakan antara kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiah* dengan kata sandang yang sdiikuti oleh huruf *qamariah*.

a. Kata sandang yang diikuti huruf *syamsiah*

Kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiah* ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung diikuti kata sandang itu.

b. Kata sandang yang diikuti huruf *qamariah*

Kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah* ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan didepan dan sesuai dengan bunyinya.

6. ***Hamzah***

Dinyatakan di depan Daftar Transliterasi Arab-Latin bahwa *hamzah* ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya terletak di tengah dan diakhir kata. Bila *hamzah* itu diletakkan diawal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

7. **Penulisan Kata**

Pada dasarnya setiap kata, baik *fi'il, isim*, maupun huruf, ditulis terpisah. Bagi kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab yang sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau *harakat* yang dihilangkan maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut bias dilakukan dengan dua cara: bisa dipisah per kata dan bisa pula dirangkaikan.

8. **Huruf Kapital**

Meskipun dalam sistem kata sandang yang diikuti huruf tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal, nama diri dan permulaan kalimat. Bila nama diri itu dilalui oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tesebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

9. *Tajwid*

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian takterpisahkan dengan ilmu *tajwid*. Karena itu keresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman *tajwid*.

Sumber: Tim Puslitbang Lektur Keagamaan. Pedoman *Transliterasi Arab-Latin.* Cetekan Kelima. 2003. Jakarta: Proyek Pengkajian dan Pengembangan Lektur Pendidikan Agama.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING
SURAT PERNYATAAN PEMBIMBINNG
SURAT KETERANGAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI
BERITA ACARA UJIAN MUNAQASYAH
HALAMAN PENGESAHAN DEKAN
ABSTRAK.....i
KATA PENGANTAR.....ii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN vi
DAFTAR ISI.....xii
DAFTAR TABEL xv
DAFTAR GAMBAR.....xvii

BAB I PENDAHULUAN 1
A. Latar Belakang Masalah 1
B. Identifikasi Masalah 5
C. Batasan Masalah.....5
D. Defenisi Operasional Variabel 6
E. Rumusan Masalah 7
F. Tujuan Penelitian.....7
G. Kegunaan Penelitian.....8
H. Sistematika Pembahasan.....9

BAB II LANDASAN TEORI.....11
A. Kerangka Teori.....11
1. Kepuasan Kerja 11
a. Pengertian Kepuasan Kerja Karyawan 11
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja 12
c. Kepuasan Kerja dalam Perspektif Islam 13
d. Indikator Kepuasan Kerja 14
2. Motivasi 16
a. Pengertian Motivasi Kerja 16
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....17
c. Jenis-Jenis Motivasi Kerja 18
d. Perspektif Islam tentang Motivasi Kerja 18
3. Kompensasi.....20
a. Pengertian Kompensasi Kerja 20
b. Jenis-Jenis Kompensasi Kerja.....21
c. Tujuan Dilakukannya Kompensasi Kerja 22
d. Sistem dalam Kompensasi Kerja.....23
e. Perspektif Islam tentang Kompensasi Kerja 23
4. PT. Virco Kota Padangsidimpuan.....26
B. Penelitian Terdahulu.....27

C. Kerangka Pikir 32
D. Hipotesis 33

BAB III METODOLOGI PENELITIAN 35
A. Lokasi dan Waktu Penelitian 35
B. Jenis Penelitian.....36
C. Sumber Data Penelitian 36
1. Data Primer 36
2. Data Sekunder 36
D. Populasi dan Sampel.....37
1. Populasi.....37
2. Sampel.....37
E. Instrumen Pengumpulan Data 38
1. Kuesioner 39
2. Wawancara 40
3. Dokumentasi.....41
F. Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen.....41
1. Uji Validitas 41
2. Uji Normalitas 42
G. Analisis Data 43
1. Asumsi Klasik 43
a. Uji Normalitas.....43
b. Uji Multikolonieritas 43
c. Uji Liniearitas 44
d. Uji Heterokedastisitas 44
2. Analisis Regresi Linear Berganda 45
3. Uji Hipotesis.....46
a. Uji Kuefisien Determinasi R^2 46
b. Uji Parsial 47
c. Uji Simultan.....47

BAB IV HASIL PENELITIAN 49
A. Gambaran Umum PT. Virco Kota Padangsidimpuan 49
1. Sejarah Singkat PT.Virco Kota Padangsidimpuan 49
2. Visi dan Misi PT.Virco Kota Padangsidimpuan 50
3. Struktur Organisasi PT.Virco Padangsidimpuan.....50
4. Susunan Organisasi PT. Virco Kota Padang Sidempuan.....51
B. Karakteristik Responden Penelitian 53
1. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....54
2. Karakteristik Responden berdasarkan Pekerjaan 54
3. Karakteristik Responden berdasarkan Umur 55
C. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas 56
1. Hasil Uji Validitas 56
2. Hasil Uji Reliabilitas.....58
D. Hasil Analisis Data 60
1. Hasil Uji Asumsi Klasik 60

a. Hasil Uji Normalitas 60
b. Hasil Uji Multikolonieritas.....61
c. Hasil Uji Linearitas 63
d. Hasil Uji Heterokedastisitas 64
2. Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....65
3. Hasil Uji Hipotesis.....67
a. Hasil Uji Koefisien Determinasi ($R^{2)}$ 67
b. Hasil Uji Parsial (T) 68
c. Hasil Uji Simultan (F) 70
E. Pembahasan Hasil Penelitian 71
F. Keterbatasan Penelitian 74

BAB V PENUTUP 75
A. Kesimpulan 75
B. Saran-Saran 75
DAFTAR PUSTAKA
DAFTAR RIWAYAT HIDUP
LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Defenisi Variabel 6

Tabel II.1 Penelitian Terdahulu 27

Tabel III.1 Penilaian Skala Likert.....40

Tabel III.2 Kisi-Kisi tentang Kepuasan Kerja.....40

Tabel III.3 Kisi-Kisi tentang Motivasi.....40

Tabel III.4 Kisi-Kisi tentang Kompensasi 40

Tabel IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 54

Tabel IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pekerjaan 54

Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur 55

Tabel IV.4 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja.....56

Tabel IV.5 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi.....57

Tabel IV.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi.....57

Tabel IV.7 Hasil Uji Realibilitas Kepuasan Kerja.....58

Tabel IV.8 Hasil Uji Reliabilitas Motivasi.....59

Tabel IV.9 Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi 59

Tabel IV.10 Hasil Uji One-Sample Kolmogrov-smirnov Test 60

Tabel IV.11 Hasil Uji Multikolonieritas 61

Tabel IV.12 Hasil Uji Linearitas Motivasi.....62

Tabel IV.13 Hasil Uji Linearitas Kompensasi 63

Tabel IV.14 Hasil Uji Heterokedastisitas.....64

Tabel IV.15 Hasil Uji Regresi Linear Berganda 64

Tabel IV.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....65

Tabel IV.16 Hasil Uji t (Parsial).....66

Tabel IV.16 Hasil Uji f (Simultan) 67

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Karangka Pikir Penelitian.....32

Gambar IV.1 Struktur Organisasi PT. Virco Kota Padangsidimpuan 51

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dengan pengalokasian sumber daya manusia secara terarah. Organisasi dalam suatu perusahaan memiliki tujuan untuk mempertahankan dan mengembangkan suatu bisnis serta mendapatkan keuntungan yang optimal. Setiap organisasi perusahaan manufaktur mengalami peningkatan dan penurunan dalam kinerjanya. Salah satu aset perusahaan yang sangat berharga yakni karyawan yang mana harus dikelola dengan baik guna menghasilkan karyawan yang bermutu. Perusahaan masa kini yang sukses di seluruh penjuruh Indonesia mempunyai kendala dan solusi dalam menghadapi beberapa karyawannya.

PT. *Virginia* Indonesia *Rubber Co* atau PT. Virco Padangsidimpuan merupakan salah satu perusahaan yang cukup besar berada di Kota Padangsidimpuan. PT. Virco Padangsidimpuan merupakan perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur dimana perusahaan tersebut mengelola bahan mentah berupa getah. Bahan dasar berupa getah dari pohon karet dibersihkan dan dikelola menjadi lempengan-lempengan tipis. Lempengan-lempengan tipis tersebut dapat dimanfaatkan dalam pembuatan jenis produk pada perusahaan luar. Selanjutnya, dari bahan setengah jadi tersebut kemudian di ekspor ke luar negeri dan memiliki nilai jual yang tinggi sehingga perusahaan tersebut mendapatkan keuntungan yang lebih.

PT. Virco Padangsidimpuan merupakan perusahaan perseroan terbatas dimana perusahaan ini dilindungi oleh hukum. Perusahaan maju dan

berkembang harus memiliki kepuasan kerja yang terarah. Dalam perusahaan, bila memiliki tenaga kerja atau karyawan yang mengalami penurunan kepuasan dalam bekerja maka sangat sulit untuk mengembangkan perusahaan tersebut. Setiap perusahaan juga terdapat masalah dalam kualitas atau kepuasan kerjanya. Salah satu masalah umum yang biasanya terjadi pada suatu perusahaaan yaitu mengenai strategi dalam meningkatkan kepuasan kerja antara karyawan dengan pemimpinnya. Penurunan kepuasan dalam bekerja disebabkan oleh beberapa faktor seperti motivasi kerja, kompensasi kerja, disiplin kerja, budaya kerja, lingkungan kerja, pelatihan kerja, dan lain-lain.[1]

Perusahaan tersebut, motivasi dan kompensasi karyawan yang menjadi kunci untuk solusi dalam kepuasan kerja perusahaan. Motivasi merupakan suatu bentuk sikap para pemimpin perusahaan untuk mendorong para karyawan agar lebih giat dalam menjalankan dan mencapai target perusahaan tersebut. Jika motivasi yang baik dan terarah terwujud maka kepuasan dalam menjalankan tugas atau kerjanya juga menjadi baik. Sehingga, perencanaan target dalam perusahaan akan berhasil bila kepuasan kerja terwujud akibat dorongan dari motivasi kerja bagi para karyawan.[2]

Kompensasi merupakan bentuk pemberian sesuatu oleh perusahaan sebagai penghargaan kepada karyawan yang telah bekerja di perusahaan. Kompensasi merupakan kumpulan pendapatan berupa uang, barang langsung

---

[1] Yusuf Wildan. S dan Sri Wartini, "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening", *Management Analysis Journal,* Vol. 5, No. 4, 2016, hal. 316.

[2] Hera D. Astusti dan Dadang Iskandar, "Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Chitose Internasional Tbk)", *Jurnal E-Proceeding OF Management,* Vol. 2, No.2, Agustus 2015, hal. 1-3.

atau kemungkinan barang tidak langsung yang mana diterima oleh karyawan sebagai suatu imbalan jasa yang telah diberikan oleh perusahaaan atas kerja keras karyawan.[3] Motivasi dan kompensasi yang baik dan terarah juga sangat berpengaruh dalam sikap dan perilaku karyawan yang bekerja diperusahaan tersebut. Oleh karena itu, penting nya peran pemimpin perusahaan dalam mengatasi permasalahan tersebut.

Menurut Ahmad Sopyan salah satu karyawan PT. Virco Padangsidimpuan mengatakan bahwa "Kurangnya dalam memotivasi untuk para karyawan akan memberikan pengaruh yang tidak baik bagi perusahaan. Pengaruh yang tidak baik ini akan merugikan pihak perusahaan kedepannya".[4] Selain itu, menurut Angga Dalimunthe yang merupakan salah satu karyawan PT. Virco Padangsidimpuan mengatakan bahwa "Kurangnya motivasi bagi para karyawan biasanya karyawan akan malas atau tidak masuk kerja. Begitu pula sebaliknya jika kompensasi kerja yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai maka akan berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan dengan perusahaan tersebut".[5]

Karyawan yang tidak masuk kerja maka akan memberikan dampak buruk bagi perusahaan tersebut. Tidak masuk kerja merupakan kurangnya disiplin dalam bekerja maka sulit pemimpin perusahaan mencapai target yang direncanakan. Disiplin kerja juga menjadi faktor utama dalam motivasi kerja. Disiplin kerja merupakan kesadaran karyawan dalam mematuhi norma-norma

---

[3] Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), hal. 118.

[4] Hasil wawancara dengan Ahmad Sopyan, Karyawan, 13 Mei 2021 pukul 19.00 WIB.

[5] Hasil wawancara dengan Angga Dalimunthe, Karyawan, 20 Juni 2021 pukul 13.40 WIB.

dan peraturan yang diberlakukan dalam perusahaan tersebut.[6] Jika motivasi diterapkan berupa disiplin kerja atau lainnya maka kinerja atau proses dalam perusahaan tersebut akan berjalan dengan lancar. Akan tetapi, jika tidak diterapkannya disiplin kerja maka terhambatnya proses aktivitas dalam perusahaan tersebut. Motivasi dan kompensasi memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan hubungan karyawan dengan pihak perusahaan. Perusahaan yang memberikan motivasi dan kompensasi pada karyawan maka akan mempengaruhi kondisi perusahaan masa kini.

Permasalahan tersebut tentu pemimpin perusahaan tidak mudah untuk mengatasinya tanpa memahami perilaku setiap karyawannya. Memahami setiap perilaku karyawan tentu dapat diketahui penyebabnya dan solusinya. Pemenuhan kebutuhan karyawan yang menjadi faktor penting dalam menambah semangat kerja tiap karyawan. Sumber daya manusia dalam setiap perusahaan memiliki lima jenjang kebutuhan yakni, kebutuhan sosial, kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan penghargaan, kebutuhan fisikologis, dan kebutuhan keamanan. Dari kelima kebutuhan karyawan tersebut tentu dapat dinilai produktifitas karyawan, tingkat absensi, tingkat kerusakan, keluhan, pemogokan, dan lain-lain.[7]

Permasalahan diatas, sangat penting bagi peneliti untuk meneliti bagaimana pengaruh dari motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dimana pada PT. Virco Padangsidimpuan memiliki penurunan dalam

---

[6] Arviana Wulandari dan Ramadhani Hamzah, "Dampak Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan", *Jurnal Signaling STMK Pringsewu,* Vol. 8, No. 2, September 2019, hal. 43.

[7] Arep Ishak, *Manajemen Motivasi,* (Jakarta: Grasindo, 2003), hal. 302.

kepuasan kerja bagi para karyawannya. Penurunan kepuasan kerja ini diakibatkan kurangnya motivasi dan kompensasi dalam bekerja yang dilaksanakan atau diterapkan pemimpin perusahaan sehingga kepuasan kerja dalam PT. Virco Padangsidimpuan dalam pencapain target juga terhambat. Jika motivasi dan kompensasi karyawan yang baik diterapkan maka kepuasan yang dapatkan pihak perusahaan begitu sebaliknya.

Berdasarkan permasalahan diatas yang telah dipaparkan, maka peneliti tertarik untuk meneliti dan mengkaji lebih dalam tentang "**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. VIRCO KOTA PADANGSIDIMPUAN".**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan maka peneliti mengidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut :

1. Motivasi karyawan sebagai letak kepuasan kerja antara karyawan dengan pihak perusahaan PT. Virco Padangsidimpuan. Belum maksimal nya dalam memotivasi kerja untuk para karyawan.
2. Kompensasi karyawan sebagai letak kepuasan kerja antara karyawan dengan pihak perusahaan PT. Virco Padangsidimpuan. Belum maksimal nya dalam pemberian kompensasi untuk para karyawan.

C. Batasan Masalah

Batasan masalah dilakukan dengan tujuan agar peneliti dapat memaparkan masalah secara ringkas dan tepat. Batasan masalah dilakukan sesuai dengan keterbatasan waktu, daya kemampuan, serta dana yang akan

dikeluarkan oleh peneliti. Batasan masalah yang dilakukan peneliti terfokus kepada :

1. Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Virco Padangsidimpuan.
2. Karyawan yang dimaksud adalah karyawan pada PT. Virco Padangsidimpuan.
3. Perusahaan yang dimaksud adalah PT. Virco Padangsidimpuan.

D. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel dalam sebuah penelitian yang dilakukan memiliki objek penelitian. Objek penelitian tersebut melainkan variabel dari penelitian ini yang mana dapat membandingkan suatu nilai atau makna dari objek.[8]Adapun definisi operasional variabel pada penelitian ini sebagai berikut yaitu :

Tabel I. 2
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan kerja adalah suatu kondisi perasaan senang atau puas terhadap pekerjaan seseorang karyawan diperusahaan.[9]	1. Pekerjaan 2. Lingkungan kerja 3. Atasan	Ordinal
Motivasi (X_1)	Motivasi adalah suatu kondisi karyawan yang selalu semangat dan	1. Kebutuhan fisik 2. Kebutuhan sosial	Ordinal

[8] Mudrajat Kuncoro, *Metode Riset Untuk Bisniis dan Ekonomi*, (Jakarta: Erlangaa, 2013), hal. 49.

[9] Hussein Fattah, *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*, (Yogyakarta: Elmatera, 2017), hal. 63.

	mendapat dorongan serta masukan dalam bekerja.[10]	3. Kebutuhan keamanan	
Kompensasi (X_2)	Kompensasi adalah sesuatu pemberian balas jasa kepada karyawan yang sudah bekerja diperusahaan.[11]	1. Upah 2. Tunjangan 3. Fasilitas	Ordinal

E. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijabarkan peneliti diatas sehingga terdapatnya rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Virco Padangsidimpuan?
2. Apakah pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Virco Padangsidimpuan?
3. Apakah pengaruh motivasi dan kompensasi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Virco Padangsidimpuan?

F. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan bertujuan agar masalah yang terdapat pada penelitian dapat dirumuskan. Berikut tujuan peneliti untuk meneliti PT. Virco Padangsidimpuan yaitu:

1. Untuk mengetahui apakah pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Virco Padangsidimpuan.
2. Untuk mengetahui apakah pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Virco Padangsidimpuan.

---

[10] Cholichul Hadi dan Fattah Hanurawan, *Psikologi Industri Dan Organisasi (Suatu Pengantar Singkat*), (Malang: Zifatama Jawara, 2017), hal. 36.

[11] Hariandja Marihot Tua, *Manajeemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Gramedia Wadiasarana, 2011), hal. 155.

3. Untuk mengetahui apakah pengaruh motivasi dan kompensasi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Virco Padangsidimpuan.

G. Manfaat Penelitian

Judul penelitian, "Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Virco Padangsidimpuan", dapat memberikan manfaat terhadap pihak-pihak yang berkepentingan sebagai berikut yaitu :

1. Bagi Peneliti

   Yaitu penelitian ini dilakukan agar peneliti bisa mempraktikkan atau mengaplikasikan ilmu yang ia pelajari selama perkuliahan, sehingga penelitian yang ia lakukan bermanfaat bagi dirinya seperti menambah wawasan, pengalaman, serta pengetahuan bagi peneliti. Penelitian dilakukan bagi pihak peneliti dimana peneliti berharap penelitiannya dapat dijadikan sebagai rujukan untuk penelitian yang akan dilakukan dimasa mendatang terutama membahas tentang pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan lainnya.

2. Bagi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidimpuan

   Yaitu penelitian ini dilakukan guna untuk menambah bahan literatur di perpustakaan IAIN Padangsidimpuan dimana mahasiswa yang ingin wawasan ilmu pengetahuan dan menjadikan penelitian ini sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.

3. Bagi Perusahaan

Yaitu penelitian ini dilakukan guna untuk perusahaan manufaktur lainnya yang dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi dan pertimbangan dalam mengatasi permasalahan yang terjadi pada karyawan perusahaannya.

4. Bagi Masyarakat

Yaitu penelitian ini dilakukan guna memberikan wawasan kepada masyarakat terkait menjalin hubungan kerja yang baik dan memberi pedoman bagi karyawan yang ingin bekerja dalam suatu perusahaan.

H. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan yang dilakukan dalam sebuah penelitian bertujuan untuk memberikan penjabaran secara singkat dan dapat mudah dipahami mengenai laporan penelitian yang tersusun secara sistematis. Berikut beberapa penjelasan bab yang terkait dalam laporan penelitian sebagai berikut :

1. Bab I Pendahuluan

Pada bab ini merupakan bab yang biasanya berisikan suatu penjelasan mengenai latar belakang atas permasalahan penelitian, identifikasi masalah, batasan masalah, definisi operasional variabel, perumusan masalah, dan tujuan penelitian, serta kegunaan penelitian bagi para pihak yang membutuhkan.

2. Bab II Landasan Teori

   Pada bab ini merupakan bab yang biasanya berisikan tentang teori-teori yang melandasi suatu penelitian, penelitian terdahulu, kerangka pikir dan hipotesis dari sebuah penelitian.

3. Bab III Metode Penelitian

   Pada bab ini merupakan bab yang biasanya berisikan tentang penjelasan dan penjabaran variabel-variabel dalam penelitian, lokasi dan waktu penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel data penelitian, instrumen pengumpulan data, dan analisis data.

4. Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

   Pada bab ini merupakan bab yang biasanya berisikan tentang penjabaran umum terhadap objek penelitian dan mengkaji mengenai hasil analisis terhadap objek penelitian.

5. Bab V Penutup

   Pada bab ini merupakan bab yang biasanya berisikan singkat tentang kesimpulan penelitian yang dikaji. Kemudian, dalam bab ini terdapat saran terhadap pihak perusahaan yang terlibat dan pihak lainnya yang berhubungan dengan penelitian ini.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Landasan Teori

1. Kepuasan Kerja Karyawan

a. Pengertian Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang baik berupa menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi pemimpin perusahaan pada karyawan yang telah berkerja dalam perusahaan. Menurut pendapat Newstrom bahwa kepuasan kerja itu bagi karyawan yaitu mereka melaksanakan suatu pekerjaaan yang diperintahkan pemimpin perusahaan dengan emosional dan perasaan yang menyenangkan bisa pula tidak menyenangkan (kesal).

Kepuasan kerja bagi masing-masing pihak itu memiliki batasan dan tingkatan yang ia dapatkan. Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan sikap, atau emosional yang kita dapatkan dari seorang pegawai dari hasil ia bekerja bersama kita. Sikap positif yang kita dapatkan akan memberikan dan merasakan pada diri kita berupa tingkat kesenangan tertentu. Menurut pendapat Jex, kepuasan kerja merupakan seorang karyawan yang memberikan jasa nya terhadap perusahaan tempat ia bekerja guna memberikan situasi kerja yang positif.

Menurut Mc Kenna, kepuasan kerja merupakan suatu hal yang nyata dan terbukti dari hasil seorang pegawai yang bekerja disuatu tempat perusahaan dalam mencapai suatu target. Selain itu, menurut

Schermerhom kepuasan kerja merupakan suatu pemimpin perusahaan merasa negatif atau positif dari upaya kerja dari beberapa karyawannya.[12]

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut As'ad (1987) yaitu:[13]

1) Faktor Fisiologis, merupakan faktor yang mempunyai keterkaitan dengan kondisi fisik dalam lingkungan kerja yang dilakukan oleh karyawan. Kondisi dalam lingkungan kerja meliputi pengaturan jam kerja, keadaan ruangan, sirkulasi udara, kategori pekerjaan, waktu istirahat, fasilitas kerja, dan lainnya. Sementara, kondisi fisik pada karyawan berupa jenis kelamin, kesehatan karyawan, dan umur karyawan.
2) Faktor Sosial, merupakan salah satu faktor yang memiliki keterkaitan dengan hubungan sosial antara pihak atasan dengan pihak bawahan atau pihak bagian pemilik perusahaan dengan pihak karyawan.
3) Faktor Psikologis, merupakan salah satu faktor yang memiliki keterkaitan dengan aspek psikologis seseorang. Contohnya: bakat, minat, sikap dalam bekerja, kenyamanan kerja, inteligensi, dan lain-lain.

---

[12] Hussein Fattah, *Op. Cit.*, hal. 65.

[13] Agoes Dariyo, *Psikologi Perkembangan Dewasa Muda,* (Jakarta: Grasindo, 2019), hal. 83-84.

4) Faktor Finansial, merupakan salah satu faktor yang memiliki hubungan makna dengan kesejahteraan dan jaminan terhadap karyawan yang mana berupa besarnya upah, jaminan sosial, tunjangan, kesempatan promosi, fasilitas perusahaan yang di berikan dan lain-lain.

c. Kepuasan Kerja dalam Perspektif Islam

Berdasarkan ajaran Islam yang mana kepuasan kerja dapat diartikan sebagai ikhlas, syukur, dan sabar. Makna tersebut sering kita aplikasikan dalam kehidupan sehari-hari kita. Oleh karena itu, ketiga makna atau aspek tersebut memiliki nilai tersendiri. Selain itu, kepuasan kerja juga terdapat dalam Al-qur'an Surah At- Taubah Ayat 59 sebagai berikut:

وَلَوْ أَنَّهُمْ رَضُوا۟ مَآ ءَاتَىٰهُمُ ٱللَّهُ وَرَسُولُهُۥ وَقَالُوا۟ حَسْبُنَا ٱللَّهُ سَيُؤْتِينَا ٱللَّهُ مِن فَضْلِهِۦ وَرَسُولُهُۥٓ إِنَّآ إِلَى ٱللَّهِ رَٰغِبُونَ

Artinya: Jikalau mereka sungguh-sungguh ridha dengan apa yang diberikan Allah dan RasulNya kepada mereka, dan berkata: "Cukuplah Allah bagi Kami, Allah akan memberikan sebagian dari karunia-Nya dan demikian (pula) Rasul-Nya, Sesungguhnya Kami adalah orang-orang yang berharap kepada Allah," (tentulah yang demikian itu lebih baik bagi mereka).[14]

Menurut tafsir jalalain, ayat tersebut mengandung makna bahwa manusia jika sungguh-sungguh ridho dengan apa yang telah diberkahi Allah dan Rasul berupa ganimah atau sejenis lainnya. Kemudian manusia tersebut, berkata cukuplah bagi kami yakni

[14] Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya.*

mensyukuri apa yang telah diberikan Allah. Jika seseorang bersyukur atau merasa cukup apa yang telah diberikan kepada setiap individu maka tentu lebih baik untuk individu tersebut. Sementara kepuasan kerja menurut hadist riwayat Ibnu Majah yaitu: Dari Ibnu Umar semoga Allah meridhai daripada keduanya, *"berikan kepada pekerja upahnya sebelum keringatnya kering".*[15]

Maksud hadits tersebut yaitu perintah kepada seseorang pemilik usaha wajib menunaikan atau memberikan hak si pekerja atau karyawan sesudah selesai pekerjaan nya.

d. Indikator Kepuasan Kerja

Adapun indikator kepuasan kerja menurut pendapat Keith Davis sebagai berikut:[16]

1) Kehadiran (absen), karyawan yang memiliki kehadiran cukup atau kurang menjadi point penting dalam kepuasan kerja di perusahaan. Karyawan yang kurang puas akan pekerjaan mereka bertindak untuk tidak hadir atau tingkat absen atau kehadirannya tinggi. Pegawai tersebut yang mana akan tidak hadir dan memberikan alasan yang tidak logis atau alasan lainnya.
2) Umur, kaitan umur dengan karyawan memiliki hubungan yang saling terkait yang mana karyawan muda berbeda dengan

[15] Ahmad Hariandi, dkk., *Budaya Pesantren Telaah Kepuasan Kerja Guru,* (Klaten: Anggota IKAPI, 2019), hal.14.

[16] Sukidi dan Farid Wajdi, "Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Varibel Intervening", *Jurnal Ekonomi Manajemenn Sumber Daya,* Vol. 18, No. 2, Desember 2016, hal. 82-83.

karyawan tua pada tingkat kepuasan kerja. Karyawan tua biasa memiliki banyak pengalaman dan dapat menyesuaikan diri mereka sendiri dengan lingkungan pekerjaan. Sementara karyawan yang lebih muda beranggapan untuk memiliki harapan besar mengenai dunia kerjanya, sehingga harapannya tidak sesuai dengan nyata dan dapat menyebabkan kesenjangan kerja pada ketidakpuasan dalam bekerja.

3) *Turnover,* suatu karyawan yang memiliki tingkatan rendah dalam *turnover-nya* sementara karyawan yang merasa kurang puas dalam pekerjaannya memiliki *turnover* tinggi.

4) Ukuran organisasi perusahaan, juga menjadi indikator penting dalam kepuasan kerja karyawan. Besar dan kecilnya suatu perusahaan dapat mempengaruhi dalam kinerja, partisipasi, dan komunikasi seorang karyawan.

5) Tingkat pekerjaan, jika tingkat pekerjaan yang lebih meningkat karyawan akan merasa puas dalam bekerja begitu sebaliknya. Karyawan-karyawan yang memiliki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi akan bertindak sebagai orang yang memiliki kemampuan kerja yang aktif melalui ide-ide yang kreatif dalam kategori pekerjaan.

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi berdasarkan teori menurut pendapat Siagian adalah seluruh proses yang mana perusahaan memberikan pekerjaan kepada para anggota-anggota bawahannya. Motivasi merupakan suatu motivasi atau dorongan kepada suatu pegawai perusahaan agar untuk selalu bekerja dengan baik. Motivasi terjadi akibat adanya kebutuhan kerja yang harus diperoleh. Sedangkan menurut Mc Clleland, teori motivasi berprestasi dalam kerja terdapat tiga kebutuhan yang mampu membentuk suatu perilaku dari kerja seorang pegawai.

Adapun tiga kebutuhan dalam membentuk motivasi karyawan yaitu: kebutuhan untuk berkuasa, kebutuhan berafiliasi, dan kebutuhan berprestasi. Kebutuhan untuk berkuasa (*need for power*), merupakan suatu dorongan untuk memiliki kuasa atau jabatan dalam melaksanakan pekerjaan tersebut. Kebutuhan berafiliasi merupakan kebutuhan *need for affiliation* yaitu dorongan untuk para pegawai agar diterima atau disukai oleh pegawai yang lain. Kebutuhan berprestasi merupakan suatu dorongan terhadap pegawai kerja dalam melakukan kinerja dalam perusahaan agar menciptakan kerja yang unggul. Dari ketiga kebutuhan tersebut dapat diterapkan untuk semua pegawai kerja agar dapat termotivasi dalam bekerja.[17]

---

[17] Cholichul Hadi dan Fattah Hanurawan, *Op. Cit*., hal. 36-41.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Malayu S.P. Hasibuan menyatakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi sebagai berikut:[18]

1) Kebutuhan fisologis, yaitu kebutuhan dalam mempertahankan kehidupannya. Adapun kebutuhan fisologis berupa, makan, minum, udara, tempat tinggal dan lain-lain. Dengan kebutuhan tersebut mendorong seseorang untuk bekerja dalam memenuhi kebutuhan tersebut.
2) Kebutuhan keamanan, yaitu kebutuhan rasa aman dalam jiwa seseorang saat melakukan pekerjaan ditempat dan waktu bekerja.
3) Kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan akan teman pergaulan dalam bekerja. Faktanya manusia itu tidak dapat hidup sendiri tentu memiliki manusia lain untuk hidup berkelompok.
4) Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan dalam menggali kemampuan dan keterampilan seseorang untuk memiliki potensi yang optimal dalam meraih prestasi kerja.
5) Kebutuhan prestasi, yaitu kebutuhan akan harga diri seseorang dalam bekerja yang mana memiliki golongan atau kedudukan. Jika memiliki prestasi yang tinggi maka kedudukan tinggi juga dalam organisasi perusahaan.

---

[18] Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), hal. 225-226.

c. Jenis-Jenis Motivasi

Adapun jenis-jenis motivasi kerja terbagi sebagai berikut yaitu:[19]

1) Motivasi kerja positif, yaitu motivasi yang dilakukan pemimpin perusahaan dengan cara memberikan dorongan dengan baik kepada karyawan perusahaan. Adapun motivasi kerja positif dapat berbentuk seperti memberikan karyawan penghargaan terhadap apa yang telah ia lakukan, memberikan informasi agar tidak terjadi kesalahpahaman, memberikan perhatian yang tulus, kebanggaan, persaingan, informasi dan lain-lain.
2) Motivasi kerja negatif, merupakan motivasi yang diberikan guna menghindari kesalahan-kesalahan yang apabila tejadi pada saat masa kerja. Motivasi kerja negatif yaitu motivasi yang diberikan agar karyawan tidak melalaikan kewajiban-kewajiban nya yang telah diberikan. Motivasi kerja negatif dapat berbentuk seperti, penurunan jabatan, pemberian sanksi, denda, skors, dan lain-lain.

d. Motivasi dalam Perspektif Islam

Perspektif Islam tentang motivasi merupakan salah satu ibadah yang harus diamalkan oleh manusia. Berdasarkan firman Allah SWT pada Surah Al-Isra' ayat 12 mengenai motivasi dalam bekerja sebagai berikut :

[19] Anoki Herdian Dito, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening", (Skripsi, Universitas Diponegoro, 2020), hal. 27-28.

وَجَعَلْنَا ٱلَّيْلَ وَٱلنَّهَارَ ءَايَتَيْنِ ۖ فَمَحَوْنَآ ءَايَةَ ٱلَّيْلِ وَجَعَلْنَآ ءَايَةَ ٱلنَّهَارِ مُبْصِرَةً لِّتَبْتَغُوا۟ فَضْلًا مِّن رَّبِّكُمْ وَلِتَعْلَمُوا۟ عَدَدَ ٱلسِّنِينَ وَٱلْحِسَابَ ۚ وَكُلَّ شَىْءٍ فَصَّلْنَٰهُ تَفْصِيلًا

Artinya : dan Kami jadikan malam dan siang sebagai dua tanda, lalu Kami hapuskan tanda malam dan Kami jadikan tanda siang itu terang, agar kamu mencari kurnia dari Tuhanmu, dan supaya kamu mengetahui bilangan tahun-tahun dan perhitungan. dan segala sesuatu telah Kami terangkan dengan jelas.[20]

Sementara itu, motivasi kerja juga ditegaskan pada hadis Al-Bukhari, Ismail, Sahih al-Bukhari yang mana Rasulullah Saw pada waktu itu bekerja mengembalakan kambing punya penduduk mekkah dan Nabi Saw bekerja sebagai pedagang harta milik Khadijah Ummul Mukminin r.a bersama sahabat-sahabat kaum muhajirin di pasar. Oleh karena itu Rasullullah Saw, bersabda: "*Tidaklah seorang pun memakan satu makanan yang tidak baik dari apa yang ia makan dari hasil kerja tangannya, dan sesungguhnya Nabi Daud itu makan dari hasil kerja tangannya.".* (Al-Bukhari, Isma'il, Sahih al-Bukhari).

Kedua dalil diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi sudah diterapkan pada masa Rasullullah dan ditegas oleh Allah SWT pada surah Al-Israh' ayat 12, yang mana manusia harus giat

[20] Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjamahannya.*

dalam bekerja sebab waktu didunia hanya sementara dan dapat dilihat dari keajaiban Allah pergantian siang ke malam.[21]

Menurut pandangan pakar ekonomi Islam yakni Rahman, menyatakan bahwa motivasi Islam yaitu suatu komitmen yang terdapat dalam diri karyawan sehingga mempunyai hubungan kerja yang baik pula dengan pemilik usaha. Rahman juga berpendapat motivasi biasanya kebanyakan umat manusia hanya mengejar materi belaka demi kepentingan duniawi. Manusia tidak memperdulikan kepentingan duniawi tersebut dipertanggung jawabkan diakhirat. Oleh karena itu, sebaiknya pekerja harus memiliki kepribadian yang baik yakni dibenarkan dalam ajaran Islam dalam motivasi. Motivasi secara Islami merupakan mementingkan kepentingan duniawi serta akhirat sehingga keduanya seimbang.[22]

3. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Manusia pada umum nya memiliki kebutuhan tertentu untuk mencukupi kebutuhannya sehari-hari melalui bekerja. Dari kegiatan usaha bekerja keras dapat menghasilkan suatu imbalan yaitu berupa upah. Hariandja berpendapat bahwasanya kompensasi merupakan

[21] Saleh Sitompul, dkk., *Konsep Dasar Penerapan Ekonomi Menurut Perspektif Islam*, (Medan: CV. Sentosa Deli Mandiei, 2020), hal. 4-6.

[22] Bhirawa Anoraga dan Ari Prasetyo, "Motivasi Kerja Islam Dan Etos Kerja Islam Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya", *Jurnal JESTT*, Vol.2 No. 7, 2015, hal. 533.

sesuatu yang diperoleh karyawan dengan maksud balas jasa atas kerja keras yang ia lakukan untuk perusahaan tersebut. Balas jasa tersebut dapat berupa upah, gaji, tunjangan kesehatan, insentif, tunjangan hari raya, uang cuti, bonus, dan lain-lain.[23]

Menurut Flippo kompensasi merupakan suatu harga atas jasa yang dilakukan oleh seseorang dengan menerima upah. Sementara itu, menurut Desseler dalam bukunya *Manajemen Sumber Daya Manusia*, bahwa kompensasi merupakan suatu bentuk imbalan atau pembayaran yang diberikan kepada karyawan atas pekerjaaan yang dilaksanakan. Handoko berpendapat bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang dihasilkan oleh suatu karyawan sebagai balas jasa yang mereka lakukan. Selain itu, kompensasi memiliki dua aspek diantaranya, kompensasi dalam aspek pembayaran keuangan langsung dalam bentuk gaji, upah, komisi, insentif, bonus dan lain-lain. Sementara aspek kedua, pembayaran tidak langsung diantaranya asuransi.[24]

b. Jenis-Jenis Kompensasi

Berdasarkan pengertian kompensasi diatas, adapun yang menjadi jenis-jenis kompensasi yaitu:[25]

1) Kompensasi dalam bentuk uang yang dibayar secara lansung atau (*direct financial payment*). Kompensasi ini berupa, gaji, komisi, bonus dan lain-lain.

---

[23] Hariandja Marihot Tua, *Op. Cit.*, hal. 155.

[24] Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Pustaka Setia, 2005), hal. 187-188.

[25] Anoki Herdian Dito, *Op. Cit.*, hal. 14-15.

2) Kompensasi tidak berbentuk uang yang mana tidak dibayar secara langsung atau disebut dengan (*indirect payment*). Kompensasi ini berupa, tunjangan dan asuransi.

3) Kompensasi non finansial atau (*non fiinancial rewards*). Kompensasi ini berupa, kantor yang berkelas, dan jam kerja yang banyak.

c. Tujuan Dilakukannya Kompensasi

Selain jenis-jenis kompensasi yang terdapat dalam perusahaan, adapun tujuan dilakukannya kompensasi sebagai berikut :[26]

1) Kompensasi bertujuan terjalinnya ikatan kerja sama yang formal antara pemimpin perusahaan dengan karyawannya.

2) Kompensasi bertujuan terbentuknya kepuasan kerja yang diberikan dengan balas jasa antara pemimpin dengan karyawan.

3) Kompensasi bertujuan memberikan motivasi dan dispilin kepada karyawan yang telah bekerja diperusahaan. Pemimpin, jika memberikan balas jasa yang cukup besar tentu saja karyawan menjadi semangat untuk bekerja. Berlaku adanya kompensasi yang lebih besar, sehingga karyawan akan menaati peraturan yang berlaku di perusahaan.

4) Kompensasi bertujuan untuk menjamin stabilitas karyawan yang berprinsip layak dan adil. Stabilitas karyawan yang layak dapat menjamin *turn-over* yang relatif sedikit.

---

[26] *Ibid.*, hal. 15-16.

5) Kompensasi bertujuan agar pengaruh dari pihak pemerintah dapat dihindarkan dari intervensi yang berlaku.

d. Sistem Dalam Kompensasi

Selain tujuan dilakukannya kompensasi, secara umum terdapat sistem pembayaran kompensasi sebagai berikut :[27]

1) Kompensasi sistem pembayaran berdasarkan waktu, yang mana besarnya suatu gaji seorang karyawan ditentukan berdasarkan jangka waktu meliputi jam, hari, minggu atau bulan.
2) Kompensasi sistem pembayaran berdasarkan hasil (*output*), yang mana besarnya gaji seorang karyawan ditentukan atas banyak unit yang telah dikerjakannya oleh si karyawan meliputi, per potong, liter, meter, kilogram dan lain-lain.
3) Kompensasi sistem pembayaran berdasarkan borongan, yang mana besarnya gaji seorang karyawan ditentukan atas volume dan jangka waktu pekerjaan yang dilakukan oleh si karyawan.

e. Kompensasi dalam Perspektif Islam

Kompensasi dalam perspektif Islam dapat dikemukakan oleh Ibnu Taimiyah sebagai berikut :

"*Kompensasi yang setara akan diukur dan ditaksir oleh hal-hal yang setara, dan inilah esensi keadilan (nafs al-'adl)*"[28]

---

[27] *Ibid.*, hal. 16-17.

[28] Sarmiana Batubara dan Damri Batubara, "*Sejarah Pemikiran Ekonomi Islam*", (Medan: CV. Merdeka Kreasi Group, 2021). hal. 83.

Kompensasi menurut pemikiran Ibnu Taimiyah yaitu setara (*iwadh al-mitsl*) tidak sama dengan harga yang adil (*tsaman al-mitsl*). Permasalahan mengenai kompensasi yang adil atau setara (*iwadh al-mitsl*) dapat apabila menyelesaikan persoalan kewajiban moral dan hukum. Adapun prinsip-prinsip menurut konsep Ibnu Taimiyah terdapat beberapa kasus sebagai berikut :

1) Ketika seseorang wajib bertanggung jawab sebab membahayakan orang lain ataupun merusak harta atau keuntungan.
2) Ketika seseorang wajib untuk membayar kembali sejumlah barang atau keuntungan yang setara ataupun membayar ganti rugi terhadap luka-luka sebagian orang lain.
3) Ketika seseorang diminta untuk menentukan akad yang rusak (*al-'uqud al-fasudah*) dan akad yang shalih (*al-'uqud al-shahihah*) dalam suatu peristiwa yang menyimpang dalam kehidupan dan hak milik setiap individu.[29]

Prinsip umum yang sama berlaku pada pembayaran iuran, kompensasi dan kewajiban finansial lainnya. Misalnya :

1) Hadiah yang diberikan oleh Gubernur kepada orang-orang muslim, anak-anak yatim, wakaf dan lainnya.
2) Kompensasi oleh agen bisnis dapat dijadikan wakil dalam melakukan pembayaran kompensasi.
3) Pemberian upah oleh rekanan bisnis (*al-musyarik wa al-mudharib*).

[29] *Ibid*., hal. 84.

Allah SWT memerintahkan seluruh umatnya menjadi pemimpin (khalifah) yang memegang teguh dasar Islam yakni, Al-qur'an, Hadis, Ijma' ulama dan lainnya. Dengan adanya dasar Islam yang dibekali maka memberi arah yang baik. Setiap individu yang mau berusaha pasti Allah SWT memberikan jalan terbuka. Dalam mencukupi kehidupannya manusia dituntut untuk tidak meminta-minta melainkan bekerja dari hasil keringatnya. Hasil dari bekerja tersebut tentu ada balas jasa yang akan diberikan. Balas jasa tersebut dapat dikatakan konpensasi. Kompensasi biasanya identik dengan gaji atau upah.

Berdasarkan firman Allah SWT pada suarah An-Nahl ayat 97 mengenai balas atas pekerjaan yang dilakukan sebagai berikut :

مَنْ عَمِلَ صَٰلِحًا مِّن ذَكَرٍ أَوْ أُنثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهُۥ
حَيَوٰةً طَيِّبَةً ۖ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا۟ يَعْمَلُونَ

Artinya : Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam Keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan Sesungguhnya akan Kami beri Balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.[30]

Sementara hadis tentang kompensasi terdapat pada riwayat Ibnu Majah, Nabi Muhammad SAW bersabda : "*Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering*". (HR. Ibnu Majah).

[30] Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya.*

Dari kedua dalil tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompensasi atau balas pekerjaan yang telah dilakukan sangat ditegaskan untuk segera diberi. Sementara menurut pandangan ekonomi Islam yakni Jusmaliani berpendapat bahwa manusia yang telah bekerja tidak boleh memandang rendah. Dalam ajaran Islam, manusia adalah makhluk yang paling dimuliakan. Dalam tindakan manusia, Allah telah memberi balasan dengan imbalan positif bila pekerjaan yang kita kerjakan positif yakni balasan dunia dan akhirat. Balasan dunia berupa gaji atas hasil keringat sementara balasan akhirat berupa pahala yang didapat.[31]

Dalam dasar Islam, kompensasi (upah) dapat ditentukan berdasarkan usaha kerja yang ia lakukan sebagai berikut: kesepakatan dan kerelaan antara *ajir* dan *mustajir*, mencukupi kebutuhan dasar, proporsiaonal dan transparan, *partnership relationship*, tidak menunda hak karyawan dan tidak mengekploitasi tenaga kerja (karyawan). Pada point-point diatas, merupakan tindakan secara Islam yang patut diterapkan dalam pemberian kompensasi hukum Islam.[32]

4. PT. Virco Padangsidimpuan

PT. Virco Padangsidimpuan termasuk perusahaan besar yang berada pada Kota Padangsidimpuan. PT Virco (*Virginia* Indonesia *Rubber*

[31] Imam Mahfud, " Kompensasi dan Evaluasi Kinerja Dalam Perspektif Ilmu Ekonomi Islam", *Jurnal Madani Syariah,* Vol.2 No.2, 2019, hal. 47-48.

[32] Arman Paramansyah dan Ade I. Nurul Husna, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam,* (Bekasi: Pustaka Al-Muqsith, 2021), hal. 82-88.

Co) yang berlokasi di Jalan Tapian Nauli Kelurahan Aek Tampang, Kota Padangsidimpuan, Sumatera Utara, Kode Pos 22726.

PT. Virco Padangsidimpuan merupakan perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur dimana perusahaan tersebut mengelola bahan mentah berupa getah. Bahan dasar berupa getah dari pohon karet dibersihkan dan dikelola menjadi lempengan-lempengan tipis. Lempengan-lempengan tipis tersebut dapat dimanfaatkan dalam pembuatan jenis produk pada perusahaan luar. Selanjutnya, dari bahan setengah jadi tersebut kemudian di ekspor ke luar negeri dan memiliki nilai jual yang tinggi sehingga perusahaan tersebut mendapatkan keuntungan yang lebih. Selain itu, karyawan pada PT. Virco Kota Padangsidimpuan berjumlah 120 karyawan.

B. Penelitian Terdahulu

Dalam meneliti suatu penelitian harus memiliki sumber referensi yang jelas. Oleh karena itu penelitian terdahulu bertujuan untuk memperjelas dan memperkuat penelitian yang ingin diteliti oleh peneliti. Berikut tabel penelitian terdahulu mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja PT. Virco Padangsidimpuan.

Tabel II. 1

Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Hera Dzaki Astusti dan Dadang Iskandar (*Jurnal e-Proceeding of*	Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada	Dari hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara

	Management, Vol. 2, No. 2 Agustus 2015)	PT. Chitose Internasional Tbk.)	simultan terhadap kepuasan kerja pada suatu karyawan tepatnya di PT. Chitose Internasional Tbk. dengan total 59,3% dan sisa nya total 40,7% dipengaruhi pada variabel lain.[33]
2	Ni M. Nurcahyani dan I.G.A. D. Adnyani (Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 1, 2016)	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	Dari hasil penelitian bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan begitu pula sebaliknya motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja[34]
3	Abdul Nasser Hasibuan, dkk., (Jurnal Al-Masharif, Vol. 5 No. 1, 2017)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Marancar Udik Kabupaten Tapanuli Selatan	Berdasarkan uji (t) menyatakan bahwa disiplin dan motivasi memiliki pengaruh signifikansi terhadap kinerja pegawai.[35]
4	Ade Putri Nurhidayah (IAIN Padangsidimpuan, Skripsi, PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua, 2017)	Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua.	Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi dan kompensasi mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Bank

[33] Hera Dzaki Astusti dan Dadang Iskandar, *Op. Cit*., hal. 127.

[34] Ni M. Nurcahyani dan I.G.A. D. Adnyani, "Pengaaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening", *Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 1, 2016, hal. 500.

[35] Abdul Nasser Hasibuan, dkk., "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Marancar Udik Kabupaten Tapanuli Selatan", *Jurnal Al-Masharif*, Vol. 5, No.1, 2017, hal. 42.

			Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua.[36]
5	Widya Parimita, Siti Khoiriyah, dan Agung Wahyu Han daru (Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI), Vol 9, No. 1, 2018)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Tridaya Eramina Bahari.	Dari hasil penelitian bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kompensasi juga pada karyawan PT. Tridaya Eramina Bahari jika motivasi dan kompensasi kerja meningkat maka kepuasan kerja juga meningkat sebaliknya.[37]
6	Nurhayati (Universitas Muhammadiyah Makassar, Skripsi, PT. Bank Sulselbar Cabang Syariah Maros, 2018)	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulbar Cabang Syariah Maros	Dari hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa kompensasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang bersifat positif diantara keduanya. Akan tetapi, variabel yang paling dominan mempengaruhi kepuasan kerja yaitu motivasi kerja.[38]
7	Rahmat Siregar, Skripsi IAIN Padangsidimpuan tahun 2019	Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di CV. Sikembar Kecamatan Batunadua Kota	Dari hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di CV.

[36] Ade Putri Nurhidayah, "Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua", (Skripsi IAIN Padangsidimpuan, 2017). hal. 73.

[37] Widya Parimita, dkk., "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT Tridya Eramina Bahari", *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesiia* (JRMSI), Vol 9, No. 1, 2018, hal. 141.

[38] Nurhayati, "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasii Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulselbar Cabang Syariah Maros", (Skripsi Universitas Muhammadiyah Makassar, 2018), hal. 70.

		Padangsidimpuan	Sikembar berdasarkan dari uji f.[39]

Persamaan dan perbedaan dari penelitian terdahulu diatas dengan penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

Persamaan penelitian ini dengan penelitian Ade Putri Nurhidayah (2017) yaitu, sama-sama meneliti pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kepuasan kerja karyawan. Sementara perbedaan penelitian ini dengan penelitian Ade Putri Nurhidayah lebih memfokuskan penelitian nya pada karyawan Bank Syariah Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian Hera Dzaki Astusti dan Dadang Iskandar (2015) yaitu, sama-sama meneliti pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Sementara perbedaan penelitian ini dengan penelitian Hera Dzaki Astusti dan Dadang Iskandar lebih memfokuskan penelitian nya pada satu variabel (X) yaitu motivasi sementara penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel motivasi kerja (X_1) dan variabel kompensasi (X_2).

Persamaan penelitian ini dengan penelitian Widya Parimita, Siti Khoiriyah, dan Agung Wahyu Handaru (2018) yaitu, sama-sama meneliti motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Sementara perbedaan penelitian ini dengan penelitian Widya Parimita, Siti Khoiriyah,

[39] Rahmat Siregar, "Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di CV. Sikembar Kecamatan Batunadua Kota Padangsidimpuan", (Skripsi IAIN Padangsidimpuan, 2019), hal. 8.

dan Agung Wahyu Handaru lebih memfokuskan penelitian nya pada karyawan di PT. Tridaya Eramina Bahari.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian Ni M. Nurcahyani dan I.G.A. D. Adnyani (2016) yaitu, sama-sama meneliti pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja. Sementara perbedaan penelitian ini dengan penelitian Ni M. Nurcahyani dan I.G.A. D. Adnyani lebih memfokuskan pada kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian Nurhayati (2018) yaitu, sama-sama meneliti pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Sementara perbedaan penelitian ini dengan penelitian Nurhayati lebih memfokuskan pada karyawan PT. Bank Sulbar Cabang Syariah Maros.

Persamaaan penelitian ini dengan penelitian Rahmat Siregar (2019) yaitu, sama-sama meneliti pengaruh motivasi dan kompensasi. Sementara perbedaan penelitian ini dengan penelitian Rahmat Siregar yang mana peneliti lebih memfokuskan pada kinerja karyawan melainkan terhadap kepuasan kerja karyawan.

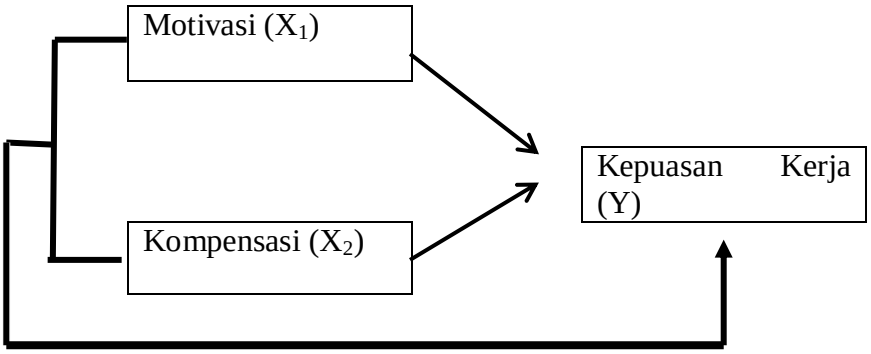
Persamaan penelitian ini dengan penelitian Abdul Nasser Hasibuan (2017) yaitu, sama-sama meneliti pengaruh motivasi. Sementara perbedaan penelitian ini dengan penelitian Abdul Nasser Hasibuan yang

mana peneliti lebih memfokuskan pada kinerja karyawan melainkan terhadap kepuasan kerja karyawan.

C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir merupakan suatu kumpulan atas beberapa teori yang dapat memberitahukan penjelasan secara logis bagaimana hubungan dari beberapa teori dan faktor yang sudah diidentifikasikan sebagai faktor yang sangat penting guna menjelaskan suatu masalah yang akan diteliti.[40] Kerangka pikir dapat dijabarkan secara jelas terhadap masing-masing variabel sesuai dengan teoritis. Penjabaran secara teoritis dapat menghubungkan antara variabel independen dan dependen pada penelitian yang dilakukan.

Gambar II. 1
Skema Kerangka Pikir



Keterangan:

X_1 : Motivasi (Variabel Bebas)

[40] Suryani dan Hendriyani, *Metode Riset Kuantitatif*, (Jakarta: Kencana, 2014), hal. 93.

X_2 : Kompensasi (Variabel Bebas)

Y : Kepuasan Kerja (Variabel Terikat)

: Menjelaskan hubungan/pengaruh antara variabel bebas (X**)** terhadap variabel (Y) secara simultan.

: Menjelaskan hubungan/pengaruh masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara parsial.

Kerangka pikir dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas atau disebut dengan variabel independen yaitu motivasi (X_1), dan kompensasi (X_2). Sementara kerangka pikir dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat (dependen) yaitu kepuasan kerja karyawan (Y), pada PT. Virco Padangsidimpuan.

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari sumber permasalahan yang akan diteliti. Hipotesis merupakan pernyataan dari sebuah jawaban sementara berupa dugaan mengenai apa saja yang sedang peneliti lihat serta amati atau melakukan observasi pada lokasi penelitian untuk memahaminya. Hipotesis merupakan suatu jawaban sementara yang masih harus diuji kebenarannya dari sumber permasalahan lokasi tersebut. Oleh karena itu, hipotesis berfungsi sebagai langkah untuk menguji kebenaran penelitian.[41]

Berdasarkan penjelasan diatas, yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah:

[41] Suryani dan Hendriyani, *Op. Cit.*, hal. 98.

Ha_1: Terdapat pengaruh motivasi kerja (X_1) terhadap kepusan kerja karyawan pada PT. Virco Padangsidimpuan.

Ho_1: Tidak terdapat pengaruh motivasi kerja (X_1) terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Virco Padangsidimpuan

Ha_2: Terdapat pengaruh kompensasi kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Virco Padangsidimpuan.

Ho_2: Tidak terdapat pengaruh kompensasi kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Virco Padangsidimpuan.

Ha_3: Terdapat pengaruh motivasi dan kompensasi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Virco Padangsidimpuan.

Ho_3: Tidak terdapat pengaruh motivasi dan kompensasi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Virco Padangsidimpuan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan pada perusahaan PT. *Virginia* Indonesia *Rubber Co* atau Virco yang berlokasi di Jalan Tapian Nauli, Kelurahan Aek Tampang, Kota Padangsidimpuan, Sumatera Utara, Kode Pos 22726. Sementara waktu penelitian ini dilaksanakan dimulai pada 01 November 2021 sampai dengan 01 April 2022.

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian dimana menemukan penemuan-penemuan yang dapat dicapai dengan menerapkan langkah-langkah statistik atau penelitian yang bekerja dengan angka. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang memerlukan data serta jawaban dari responden.[42] Penelitian ini menerapkan dan membutuhkan angka dalam proses pengumpulan data, penafsiran data yang ditampilkan serta penampilan hasil data yang dirumuskan.

Pada penelitian ini bertujuan menguji hipotesis dan menguji variabel apakah memiliki hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Misalnya variabel motivasi dan kompensasi (X) memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) begitu pula sebaliknya. Hasil pengaruh dari beberapa

[42] V. Wiratna Sujarweni, *Metode Penelitian Bisnis dan Ekonomi*, (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015), hal. 12.

variabel tersebut akan dirangkum menjadi pernyataan fakta yang bermanfaat bagi pihak-pihak bersangkutan.

C. Sumber Data Penelitian

Sumber data pada umumnya digunakan dalam sebuah penelitian biasanya yaitu data primer dan data sekunder. Berikut penjelasan mengenai data primer dan data sekunder yaitu:

1. Data Primer

   Merupakan sumber data yang langsung didapatkan dari perusahaan tersebut atau lokasi penelitian yang mana sumber data primer ini sangat dibutukan oleh peneliti. Data primer bisa juga didapatkan langsung dari pemilik perusahaan dalam bentuk pertemuan wawancara (interview). Dalam penelitian ini data primer diperoleh dengan wawancara langsung dan pengisian koesioner/angket kepada para karyawan PT. Virco Padangsidimpuan.

2. Data Sekunder

   Data sekunder merupakan data pelengkap atau pendukung dari data primer dalam suatu penelitian. Data sekunder berbeda dengan data primer yang mana data sekunder diperoleh secara tidak langsung dari pemilik perusahaan mengenai data perusahaan tersebut. Data sekunder diperoleh melalui media perantara terkait dengan topik penelitian yang dikaji guna memperoleh informasi yang berkaitan dengan penelitian. Adapun data sekunder berupa koran, majalah, media sosial dan lain-lain.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi menurut pendapat Kuncoro merupakan sekumpulan objek, atau kejadian yang akan dibahas sebagai objek penelitian.[43] Populasi merupakan salah satu total dari jumlah objek yang akan diteliti dan memiliki ciri khas yang jelas dan lengkap.[44]Dalam penelitian ini yang menjadi populasi yaitu pada seluruh karyawan pada PT. Virco Padangsidimpuan tahun 2021 berjumlah 120 karyawan.[45]

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang mana akan dijadikan oleh peneliti untuk meneliti keselurahan populasi tersebut.[46] Sampel pada penelitian ini sebagian anggota populasi yang dipilih dengan menggunakan teknik tertentu sehingga dapat mendapatkan informasi secara akurat. Adapun sampel yang akan dilakukan peneliti yaitu dengan melakukan penyebaran angket kepada karyawan yang bekerja dalam PT. Virco Padangsidimpuan. Pengambilan sampel dilakukan dengan jumlah populasi pada penelitian. Dimana jumlah populasi peneliti sebanyak 120 karyawan.

Rumus menentukan ukuran sampel yaitu menerapkan rumus Slovin, berikut penjelasan rumus Slovin sebagai berikut :

---

[43] Mudrajat Kuncoro, *Op. Cit.*, hal. 146.

[44] Iqlan Hasan, *Metodologi Penelitian dan Aplikasinya,* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002), hal. 58.

[45] Hasil wawancara dengan Makmur, Kepala PT Virco Padangsidimpuan, 07 November 2021 pukul 19:30 WIB.

[46] Mudrajat Kuncoro, *Loc. Cit*.,

$$n = \frac{N}{1 + (N.\ e^2)}$$

Keterangan:

n : Jumlah karyawan sampel

N : Jumlah karyawan populasi

e : *error level* (tingkat kesalahan senilai 10%)

Berdasarkan rumus diatas, dapat di uraikan perhitungan nya sebagai berikut:

N : 120 karyawan

e : tingkat kesalahan 10%

$$n = \frac{120}{1 + (120.\ 0{,}1^2)}$$

$$n = \frac{120}{2{,}2}$$

$$n = 54$$

maka, sampel pada penelitian ini berjumlah menjadi 54 karyawan.

E. Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen pengumpulan data merupakan suatu proses pembuatan meliputi aktivitas, perencanaan, penyusunan, uji coba, pengabsahan, dan kehandalan dari instrumen penelitian untuk mengumpulkan data penelitian yang *reliabel.*[47] Instrumen pengumpulan data merupakan suatu prosedur mengumpulkan data dengan membuat pertanyaan secara tertulis kepada

[47] Muhammad, *Metode Penelitian Islam: Pendekatan Kunatitatif,* (Jakarta: Rajawali Press, 2008), hal. 114.

responden atau karyawan perusahaan untuk dijawab.[48] Dari pengertian diatas, adapun instrumen pengumpulan data sebagai berikut:

1. Kusioner (angket)

   Kusioner merupakan suatu prosedur pengumpulan data dengan membuat pernyataan dan pertanyaan secara tertulis dan sistematis melalui sebuah daftar kepada karyawan. Kemudian harus wajib diisi atau dijawab oleh responden atau karyawan tersebut.[49] Adapun penyebaran angket atau kusioner tersebut dilakukan secara langsung kepada karyawan PT. Virco Padangsidimpuan.

   Pengumpulan data dari penelitian ini peneliti menggunakan kuesioner sebagai penilaian untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Virco Padangsidimpuan. Adapun skala yang digunakan peneliti adalah skala Ordinal. Skala ordinal merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial. Skala likert adalah skala yang digunakan untuk menentukan skor yang berisi lima tingkat preferensi jawaban yaitu, Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

   Dalam penggunaannya, peneliti lebih dominan menetapkan secara spesifik variabel-variabel penelitian lengkap dengan indikator-indikator ini kemudian dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun instrument.

---

[48] Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2012), hal. 89.
[49] *Ibid.*, hal. 123.

Tabel III. 1
Penilaian Skala Likert

No	Keterangan	Nilai Positif	Nilai Negatif
1	**Sangat Setuju (SS)**	**5**	**1**
2	**Setuju (S)**	**4**	**2**
3	**Kurang Setuju (KS)**	**3**	**3**
4	**Tidak Setuju (TS)**	**2**	**4**
5	**Sangat Tidak Setuju (STS)**	**1**	**5**

Tabel III. 2
Kisi-Kisi tentang Kepuasan Kerja

No	Indikator	No soal
1	Pekerjaan	2,3 dan 6
2	Lingkungan kerja	7 dan 8
3	Atasan	1, 4 dan 5

Tabel III. 3
Kisi-Kisi tentang Motivasi

No	Indikator	Nomor soal
1	Kebutuhan fisik	6 dan 7
2	Kebutuhan sosial	2, 4, 5, dan 8
3	Kebutuhan keamanan	1

Tabel III. 4
Kisi-Kisi tentang Kompensasi

No	Indikator	No Soal
1	Upah	1,2 dan 3
2	Tunjangan	4 dan 5
3	Fasilitas	6, 7 dan 8

2. Wawancara

Pengumpulan data dalam suatu penelitian, terdapat kegiatan wawancara yaitu menemui lokasi penelitian secara langsung yang mana peneliti melakukan tanya jawab dengan pihak-pihak yang memiliki hubungan dengan data atau informasi yang dibutuhkan dalam penelitian.

Kegiatan wawancara dilakukan peneliti guna untuk memastikan pengisian jawaban angket oleh responden.

3. Dokumentasi

Dalam pengumpulan data, tentu saja memerlukan data atau informasi sebagai pelengkap yaitu dokumentasi. Dokumentasi merupakan data atau informasi yang terkait dengan masalah penelitian. Dokumentasi dapat berbentuk buku, dokumen penting, gambar, tulisan angka, arsip, dan lainnya yang mana memuat hubungan penelitian yang sangat dibutuhkan.[50]

F. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Berikut penjelasan tentang uji validitas dan uji realibilitas sebagai berikut :

1. Uji validitas atau kestabilan merupakan suatu indeks yang memperlihatkan atau menggambarkan alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang telah diukur.[51] Uji validitas merupakan suatu instrument dinyatakan valid apabila intrumen yang digunakan dapat mengukur apa yang akan di ukur. Untuk menilai apakah isi instrument mempunyai validitas yang tinggi atau tidak, maka dilakukan uji validitas. Dalam hal ini perlu dibedakan antara hasil penelitian yang valid dan reliabel dengan instrument yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang penelitian.

---

[50] Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2015), hal. 199.

[51] Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Kencana, Pranamedia Group, 2011), hal. 138.

Adapun cara Perhitungannya dengan menggunakan metode *Corrected Item-Total Correlation* dengan rumus sebagai berikut:

a. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka instrumen atau indikator pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).

b. Apabila $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ maka instrumen atau indikator pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

2. Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel tertentu.[52] Reliabilitas juga diartikan sebagai ketetapan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrument pengukuran. Pengujiannya dapat dilakukan secara internal, yaitu pengujian dengan menganalisi konsistensi item-item pernyataan yang ada.

   Uji Realibilitas merupakan suatu pengukuran yang mana dapat menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut tidak melakukan kesalahan. Pengujian realibilitas menggunakan metode *alpha cronbach's* yang mana kuesioner dipastikan reliabel jika *alpha cronbach's* > 0,600.[53] reliabilitas kurang dari 0,60 adalah kurang baik, sedangkan 0,70 dapat diterima dan diatas 0,80 adalah baik.

---

[52] Sujeweni V,W, *Spss Untuk Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Baru Press. 2014), hlm. 192.

[53] Mudrajad Kuncoro, *Op. Cit.*, hal. 181

G. Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik terdiri atas uji normalitas, uji multikolonieritas, uji liniearitas, dan uji heterokedastisitas. Berikut penjelasan mengenai uji normalitas, uji multikolonieritas, uji linearitas, dan uji heterokedastisitas.

a. Uji normalitas merupakan suatu uji yang dilakukan untuk menunjukkan atau memperlihatkan apakah terdapat nilai residual terdistribusi normal atau tidak.[54] Adapun cara pengambilan keputusan dari uji normalitas yaitu dengan menggunakan metode uji *Kolmogrov-smirnow* maka cara pengujian uji normalitas sebagai berikut:

   1) Jika nilai signifikan <0,1 maka H_0 ditolak, dan nilai residual tidak berdistribusi normal.
   2) Jika nilai signifikan >0,1 maka H_0 diterima, dan nilai residual berdistribusi normal.

b. Uji multikolonieritas merupakan suatu uji atau pengujian yang dilakukan untuk memperlihatkan ada tidaknya korelasi yang bersifat tinggi terhadap variabel independen dalam suatu model regresi linier berganda.[55] Adapun cara untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas, dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) perhitungannya dapat digunakan dengan

---

[54] Agus Irianto, *Statistik Konsep Dasar Aplikasi dan Pengembangannya*, (Jakarta: Kencana, 2014), hal. 272.

[55] Sugiono dan Agus Susanto, *Cara Mudah Belajar SPSS dan Lirse*, (Bandung: Alfabeta, 2015), hal. 383.

bantuan program SPSS. Untuk melihat ada atau tidak adanya multikolinearitas dapat dilihat dari :

1) Dengan dapat melihat dan membandingkan nilai VIF (*Variance Inflation Factor),* yaitu:
   a) Jika nilai VIF > 10 maka tidak ada terjadi dengan multikolinearitas.
   b) Jika nilai VIF < 10 maka terjadi dengan multikolinearitas.
2) Dengan dapat melihat dan membandingkan nilai *Tolerance*, yaitu:
   a) Jika nilai *tolerance* > 0,1 maka tidak terjadi multikolinearitas.
   b) Jika nilai *tolerance* < 0,1 maka terjadi multikolinearitas

c. Uji liniearitas merupakan suatu uji yang digunakan sebagai syarat dalam menganalisis korelasi atau regresi linier berganda. Uji liniearitas adalah penurunan atau peningkatan suatu kuantitas dalam satu variabel yang diikuti secara linier.[56]

   Adapun cara pengujian pada *SPSS* dengan menggunakan *Test for Linearity* dengan cara pengujian uji linearitas sebagai berikut :

   1) Jika nilai signifikan <0,1 maka dapat dikatakan mempunyai hubungan yang linear.
   2) Jika nilai signifikan >0,1 maka dapat dikatakan tidak mempunyai hubungan linear.

d. Uji heterokedastisitas merupakan suatu uji yang digunakan untuk mengetahui atau memperkirakan ada atau tidak terdapatnya

[56] Jubile Enterprise, *SPSS Untuk Pemula,* (Jakarta: PT. Elex Media Kumputindo, 2014), hal. 43.

penyimpangan asumsi klasik. Heterokedastisitas adalah terdapatnya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengujian terhadap model regresi.[57]Dalam uji heterokedastisitas ini bertujuan untuk dapat melihat dan menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan antara varian dan residual satu observasi ke observasi lain. Dalam penelitian peneliti menggunakan uji *Glejser*, adapun cara pengujian apabila :

4) Sig > 0,1 artinya tidak terkena dengan heteroskedastisitas
5) Sig < 0,1 artinya terkena dengan Heteroskedastisitas.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi merupakan suatu analisis atau teknik statistika untuk menjelaskan hubungan statistik antara dua variabel terhadap variabel lainnya yang saling memiliki pengaruh. Analisis regresi merupakan analisis mengkaji hubungan ketergantungan antara variabel dependen terhadap satu atau lebih variabel independen. Analisi regresi linier berganda merupakan suatu analisis yang bertujuan untuk melihat apakah terdapat pengaruh dan hubungan secara linier antara variabel satu dengan variabel lainnya.

Adapun persamaan padan analisis regresi linier berganda pada dua variabel yang dapat diterapkan pada penelitian ini sebagai berikut :

[57] Dwi Priyanto, *Belajar Cepat Olah Data Statistik Dengan SPSS,* (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2011), hal. 113.

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

Adapun keterangan pada rumus diatas sebagai berikut:

Y	= Kepuasan kerja
X_1	= Motivasi
X_2	= Kompensasi
a	= Konstanta
e	= Standar *error*
b_1 dan b_2	= Koefisien regresi linier berganda

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis terdiri dari uji koefisien determinasi (R^2), uji parsial (uji t), dan uji simultan (uji f).

a. Uji koefisien determinasi (R^2) merupakan uji yang digunakan untuk menunjukkan persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi biasanya berada antara 0 sampai dengan 1. Jika semakin tinggi nilai koefisien determinasinya maka semakin erat hubungannya antara variabel bebas dengan variabel terikat.[58]

[58] Jaka Sriyana, *Metode Regresi Data Panel*, (Yogyakarta: Ekonisia, 2014), hal. 53.

b. Uji parsial (Uji t) merupakan uji yang digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel yang dijabarkan. Uji parsial (uji t) adalah menguji dan menerangkan variasi varaibel terkait dengan derajat kepercayaan berjumlah 5%. Adapun Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,10 dan 2 sisi dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1) Merumuskan hipotesis
2) Menentukan t_{hitung}
3) Menentukan $t_{tabel,}$ t_{tabel}

Tahap-tahap pengujian pada tabel statistik dengan signifikansi 0,10 dan derajat kebebasan df = n-2. Dalam hal ini untuk mengetahui apakah secara parsial motivasi dan kompensasi berpengaruh signifikan atau tidak terhadap kepuasan kerja. Kriteria pengujian:

a) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
b) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

c. Uji simultan (Uji F) merupakan uji yang bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen dapat diterapkan dalam model secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Uji simultan (Uji F) biasanya dilakukan denga cara membandingkan hasil nilai F_{hitung} dengan $F_{tabel.}$ Uji F ini dapat dilakukan dengan lagkah-langkah sebagai berikut:

1) Merumuskan hipotesis
2) Menentukan F_{hitung}

3) Menentukan $F_{tabel,}$ F_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik pada tingkat signifikansi 0,10 dengan df 1 (jumlah variabel1), dan df 2 (n-k-1) (n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel independen).

Adapun penelitian ini untuk mengetahui apakah secara parsial motivasi dan kompensasi berpengaruh signifikan atau tidak terhadap kepuasan kerja. Kriteria pengujiannya sebagai berikut.:

a) Jika F hitung > F tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

b) Jika F hitung < F tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum PT. VIRCO Kota Padangsidimpuan

1. Sejarah Singkat PT. VIRCO Kota Padangsidimpuan

PT. Virco kota Padangsidimpuan merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri pengelolaan karet remah. Perusahaan tersebut didirikan pada tahun 1972 oleh seorang pendiri dari Amerika. Kata Virco berasal dari *Virginia Indonesia Rubber Company* yang sering disebut PT. Virco Padangsidimpuan. Aktivitas sehari-hari di PT. Virco Padangsidimpuan biasanya mengelola bahan mentah berupa getah. Bahan dasar berupa getah dari pohon karet dibersihkan dan dikelola menjadi lempengan-lempengan karet yang tipis. Lempengan-lempengan karet tersebut kemudian di ekspor keberbagai negara sehingga memperoleh keuntungan.

Pada tahun 1973-1974 pemegang perusahaan PT. Virco Padangsidimpuan dialihkan kepada pihak Indonesia. Seiring berjalannya waktu pemegang saham PT. Virco Padangsidimpuan tersebut secara turun-temurun dialihkan berdasarkan warisan keluarga. PT. Virco Kota Padangsidimpuan ditanggungjawabi oleh anak-anak pemilik perusahaan tersebut dan membuka cabang diberbagai penjuruh Indonesia. Salah satu kota cabang PT. Virco selain di Padangsidimpuan seperti di Padang, Muara Beliti, Palembang, Kalimantan dan lainnya.

PT. Virco kota Padangsidimpuan memiliki karyawan yang berjumlah 120 karyawan pada tahun 2021. Masing-masing karyawan

memiliki bagian pekerjaan seperti membersihkan getah, menggiling, menjemur, mencincang, mengisi troli, merebus getah, mempres langsung lempengan getah pada kemasan. Setiap bagian-bagian dikontrol oleh seorang pengawas yang bertujan untuk mengawasi karyawan yang bekerja pada bagianya masing-masing.

Berjalannya prosedur kerja pada PT. Virco kota Padangsidimpuan yang mana dilandasi oleh Undang-Undang No. 12 Tahun 1964. Undang-Undang No.12 Tahun 1964 berlaku agar pekerja yang melakukan pelanggaran atas tata tertib perusahaan diberi sanksi. Apabila karyawan PT. Virco kota Padangsidimpuan melakukan pelaggaran maka diberi sanksi berupa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sesuai dengan isi undang-undang tersebut.

2. Visi dan Misi PT. Virco Kota Padangsidimpuan

   b. Visi

      PT. Virco menjamin kepuasan pelanggan dengan mutu sir20 yang konsisten.

   c. Misi

      Menciptakan produksi yang bermutu dan berkualitas dengan kebutuhan pelanggan.

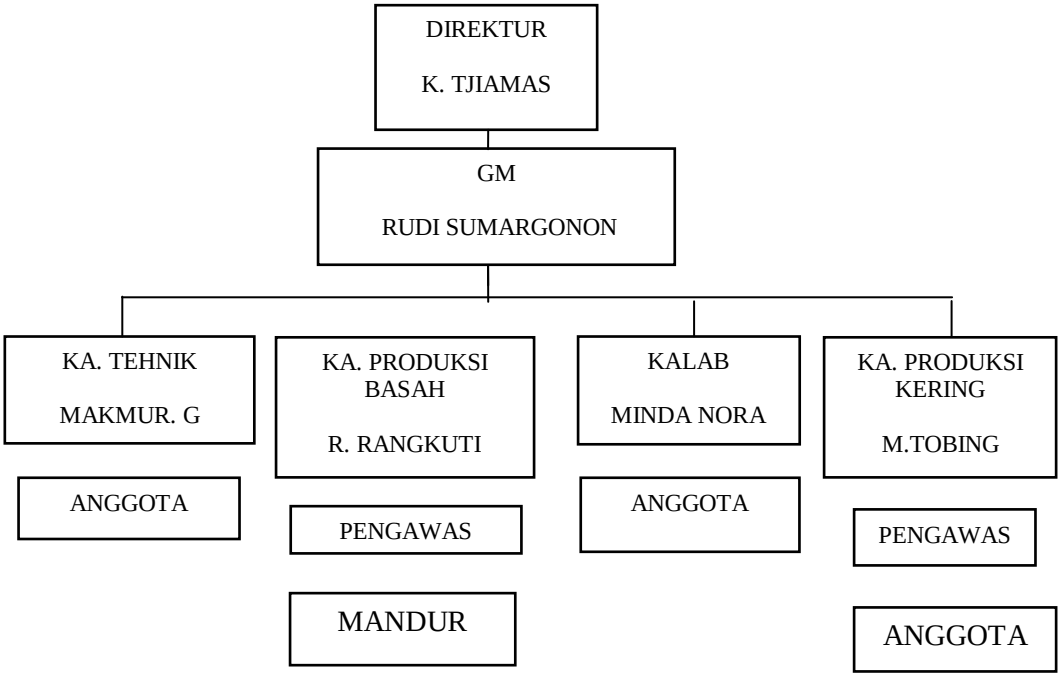
3. Struktur Organisasi PT. Virco Kota Padangsidempuan

   Struktur organisasi merupakan suatu syarat untuk mencapai suatu keberhasilan dalam kegiatan-kegiatan perusahaan tersebut. Struktur organisasi berfungsi agar terarah nya tugas masing-masing setiap

karyawan. Struktur organisasi juga memperjelas wewenang antara atasan dan bawahan dan begitu juga sebaliknya. Struktur organisasi sangat penting dalam suatu perusahaan bila struktur organisasi dalam satu perusahaan tidak dikelola maka sangat sulit bagi perusahaan untuk mencapai sebuah keberhasilan.

Berikut ini gambar struktur organisasi PT. Virco Kota Padangsidempuan :

Gambar IV. 1
Struktur Organisasi PT. Virco Padangsidimpuan



4. Susunan Organisasi PT. Virco Kota Padangsidempuan

a. Kepala Pabrik

Berikut tugas-tugas dari kepala pabrik yaitu :

1) Mengarahkan para karyawan dengan bersungguh-sungguh dan berhati hati dalam bekerja karena keselamatan yang paling utama.

2) Mengontrol karyawan agar bekerja baik dalam bidang mesin serta setiap hari kepala pabrik mengawasi perkembangan dan kendala-kendala yang ada dalam bidang mesin.
3) Mengontrol karyawan yang bekerja di PT. Virco Padangsidimpuan mulai dari pagi sampai sore.
4) Membuat tahap-tahapan kerja dalam produksi basah dan kering.
5) Mengawasi karyawan PT. Virco yang bekerja supaya tidak ada yang rusak dan salah ukuran produksi.
6) Mengarahkan karyawan untuk penempatan kerja sesuai dengan keahlian masing-masing.

b. Ka. Produksi basah

Berikut tugas-tugas dari Ka. produksi basah yaitu :

1) Mengarahkan para karyawan menurunkan getah dari mobil.
2) Mengontrol karyawan dalam membersihkan getah agar bersih dan tidak ada hal yang tidak diinginkan terjadi.
3) Mengontrol karyawan dalam proses penggilingan getah supaya berhati-hati dalam bekerja.
4) Mengarahkan karyawan untuk menjemur getah yang sudah selesai di bersihkan.

c. Ka. Produksi Kering

Berikut tugas-tugas dari Ka. produksi kering yaitu :

1) Mengarahkan karyawan supaya berhati-hati dalam bekerja
2) Mengarahkan karyawan untuk menurunkan getah yang di jemuran.

3) Mengontrol karyawan dalam memotong getah tersebut serta mengawasi agar tidak ada hal yang tidak diinginkan.
4) Mengarahkan karyawan untuk memasukkan getah kedalam troli agar dikelola selanjutnya yaitu memasak getah.

d. Ka. Lab

Berikut tugas-tugas dari Ka. lab yaitu :

1) Mengontrol hasil test bandela pada getah tersebut.
2) Melihat hasil test PO, Kadar abu, kadar kotoran agar tidak merugikan untuk kepuasan konsumen

e. Ka. Teknik

Berikut tugas-tugas dari Ka. teknik yaitu :

1) Mengarahkan karyawan untuk berhati-hati dalam menggunakan mesin.
2) Siap menerima laporan kerusakan dari alat produksi yang rusak.
3) Mengarahkan karyawan agar memperbaiki alat yang rusak dan jika karyawan tidak mampu maka kepala teknik siap membantu.

B. Karakteristik Respoden Penelitian

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Virco Kota Padangsidimpuan. Adapun jumlah responden untuk dijadikan sampel penelitian yaitu 54 karyawan. Instumen data pada penelitian ini menggunakan penyebaran angket secara acak pada karyawan di PT. Virco Kota Padangsidimpuan. Respoden mampu menjawab kuesioner (angket) secara objektif.

Angket motivasi dan kompensasi tersebut dilakukan sistem tanya-jawab (wawancara) kepada setiap respoden. Angket motivasi berjumlah 8 butir pernyataan, dan kompensasi berjumlah 8 butir pernyataan. Masing-masing pernyataan tersebut diisi sesuai dengan kemauan karyawan. Karakteristik respoden yang ditekankan adalah karyawan yang bekerja di PT. Virco kota Padangsidimpuan.

1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

   Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dalam penyebaran angket di PT. Virco kota Padangsidimpuan yaitu sebagai berikut :

Tabel IV. 1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden
Laki-laki	30
Perempuan	90

   Pada tabel karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diperoleh jumlah responden laki-laki lebih sedikit dari pada responden wanita yaitu 30 orang responden laki-laki sedangkan 90 orang responden perempuan.

2. Karakteristik responden berdasarkan pekerjaan

   Karakteristik responden berdasarkan pekerjaan dalam penyebaran angket di PT. Virco kota Padangsidimpuan yaitu sebagai berikut :

Tabel IV. 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Pekerjaan

Pekerjaan	Jumlah responden
Produksi basah	20
Produkasi kering	15
Kemasan	17
Laboratorium	2

Karakteristik responden berdasarkan pekerjaan dari seluruh sampel penelitian bahwa Karyawan pada perusahaan PT. Virco kota Padangsidimpuan dengan jumlah responden sebanyak 54 orang sedangkan produksi basah 20 orang, produksi kering 15 orang, di kemasan sebanyak 17 orang dan laboratorium sebanyak 2 orang.

3. Karakteristik responden berdasarkan umur

Karakteristik responden berdasarkan pekerjaan dalam penyebaran angket di PT. Virco kota Padangsidimpuan yaitu sbagai berikut:

Tabel IV. 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Jumlah Responden
1	20-35 tahun	20
2	20-35 tahun	15
3	30-45 tahun	17
4	25 tahun ke atas	2

Karakteristik responden berdasarkan umur dari seluruh sampel penelitian diketahui umur 20-35 tahun berjumlah 20 orang, umur 20-35

tahun berjumlah 15 orang, umur 30-45 tahun berjumlah 17 orang dan umur 25 keatas berjumlah 2 orang.

C. Hasil Uji Validitas dan Realibilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk melihat data yang diperoleh apakah data tersebut valid atau tidak maka, perlu dilakukan uji validitas pada data tersebut. Melakukan uji validitas dengan cara membandingkan nilai r_{tabel} dengan *Correlation* nilai rhitung. Dimana r_{tabel} dengan taraf signifikansi 10% atau 0,2960 dan dimana n = jumlah sampel, 54 maka diperoleh r_{tabel} sebesar 0,2960. Sedangkan r_{hitung} dapat dilihat pada hasil *Corretd Item – Total*. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pernyataan tiap variabel tersebut dapat dikatakan valid.

Berikut merupakan penyajian uji validitas ketiga variabel dalam penelitian yaitu sebagai berikut:

a. Hasil Uji Validitas pada Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Tabel IV. 6
Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

No	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Interpretasi
1	0,633	Instrumen Valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan n= 54 pada taraf signifikan 10% sehingga diperoleh r_{tabel}= 0,2960	Valid
2	0,531		Valid
3	0,489		Valid
4	0,565		Valid
5	0,428		Valid
6	0,647		Valid
7	0,485		Valid
8	0,622		Valid

Sumber : Data Olahan SPSS 23 (Hasil *Output*)

Dari tabel penyajian hasil uji validitas variabel Kepuasan Kerja di atas menunjukkan bahwa keseluruhan nilai korelasi masing-masing pernyataan angket responden diperoleh nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} 0,2960. Hal ini menunjukan bahwa korelasi semua pernyataan untuk variabel kepuasan kerja dikatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.

b. Hasil Uji Validitas pada Variabel Motivasi (X_1)

Tabel IV. 6
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

No	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Interpretasi
1	0,389	Instrumen Valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan n= 54 pada taraf signifikan 10% sehingga diperoleh r_{tabel}= 0,2960	Valid
2	0,303		Valid
3	0,591		Valid
4	0,602		Valid
5	0,485		Valid
6	0,557		Valid
7	0,487		Valid
8.	0,457		Valid

Sumber : Data Olahan SPSS 23 (Hasil *Output*)

Dari tabel penyajian hasil uji validitas variabel Motivasi kerja (X_1) diatas menunjukkan bahwa keseluruhan nilai korelasi masing-masing pernyataan angket responden diperoleh nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} 0,2960. Hal ini menunjukan bahwa korelasi semua pernyataan untuk variabel motivasi kerja dikatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.

c. Hasil Uji Validitas pada Variabel Kompensasi (X_2)

Tabel IV. 7
Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi

No	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Interpretasi
1	0,763	Instrumen Valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan n= 54 pada taraf signifikan 10% sehingga diperoleh r_{tabel}= 0,2960	Valid
2	0,485		Valid
3	0,781		Valid
4	0,781		Valid
5	0,570		Valid
6	0,566		Valid
7	0,335		Valid
8.	0,570		Valid

Sumber : Data Olahan SPSS 23 (Hasil *Output*)

Dari tabel penyajian hasil uji validitas variabel kompensasi diatas menunjukkan bahwa keseluruhan nilai korelasib masing-masing pernyataan angket responden diperoleh nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} 0,2960. Hal ini menunjukan bahwa korelasi semua pernyataan untuk variable kompensasi dikatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ntuk menentukan apakah instrument reliabel atau tidak dengan bantuan SPSS maka perlu dilakukan uji reabilitas. Adapun pengambilan dalam uji reabilitas dengan ketentuan sebagai berikut :

a. Jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 maka angket dinyatakan reliabel atau konsisten sebaliknya.
b. Jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0,60 maka angket dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten. Setelah hasil pengujian reabilitas menggunakan SPSS maka diperoleh sebagai berikut:

1) Hasil Uji Realibilitas Kepuasan Kerja (Y)

Tabel. IV. 7
Hasil Uji Realibiltas
Kepuasan Kerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,672	8

Sumber : Data Olahan SPSS 23 (Hasil *Output*)

Dari tabel *Reability Statistics* kepuasan kerja di atas dapat diketahui dari N of item sebanyak 8 buah diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,681 dan jika dibandingkan dengan nilai *Cronbach's Alpha* 0,681 > 0,60 maka angket untuk variabel kepuasan kerja dinyatakan konsisten atau reliabel.

2) Hasil Uji Realibilitas Motivasi (X_1)

Tabel. IV. 8
Hasil Uji Realibiltas
Motivasi (X_1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,675	8

Sumber : Data Olahan SPSS 23 (Hasil *Output*)

Dari tabel Motivasi di atas dapat diketahui dari N *of item* sebanyak 8 buah diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,675 dan jika dibandingkan dengan nilai *Cronbach's Alpha* 0,675 > 0,60 maka angket untuk variabel motivasi dinyatakan konsisten atau reliabel.

3) Hasil Uji Realibilitas Kompensasi (X_2)

Tabel IV. 9
Hasil Uji Realibiltas
Kompensasi (X_2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,762	8

Sumber : Data Olahan SPSS 23 (Hasil *Output*)

Dari tabel *Reability Statistics* Kompensasi di atas dapat diketahui dari N of item sebanyak 8 buah diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,762 dan jika dibandingkan dengan nilai *Cronbach's Alpha* 0,762 > 0,60 maka angket untuk variabel kompensasi kerja dinyatakan konsisten atau reliabel.

D. Hasil Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk dapat mengetahui apakah populasi data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Pada penelitian ini uji normalitas dilakukan berdasarkan pada metode uji *one sample kolmogov smirnov.* Uji *one sample kolmogov smirnov* digunakan untuk mengetahui apakah distribusi residualterdistribusi normal atau tidak.

Hasil uji normalitas dapat dijelaskan pada tabel sebagai berikut:

Tabel IV. 10
Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,56338230
Most Extreme Differences	Absolute	,121
	Positive	,088
	Negative	-,121
Test Statistic		,121
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200[c,d]

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data Olahan SPSS 23 (Hasil *Output*)

Berdasarkan Uji Normalitas diketahui nilai signifikansi 0,200 lebih dari 0,10 Maka dapat di simpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

b. Uji multikolonieritas

Uji multikolonieritas yaitu suatu uji yang digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat pasangan variabel yang saling berkolerasi kuat antara satu sama lain. Berikut hasil uji multikolonieritas yaitu :

Tabel IV. 11
Uji Multikolonieritas
coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	29,550	4,332		6,822	,000		
	Motivasi	,202	,104	,278	1,947	,057	,892	1,121
	Kompensasi	-,093	,099	-,134	-,941	,351	,892	1,121

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Olahan SPSS 23 (Hasil *Output*)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai VIF dari variabel motivasi kerja (X_1) adalah 1,121<10. Nilai VIF pada variabel kompensasi kerja (X_2) adalah 1,121<10. Jadi, dapat disimpulkan bahwa nilai *tolerance* dari dua variabel independent < 10 sehingga tidak terjadi multikolonieritas.

Sementara nilai *tolerance* untuk variabel motivasi adalah 0,892>0,1 dan kompensasi 0,892>0,1, jadi dapat disimpulkan bahwa nilai tolerance dari kedua variabel adalah lebih besar dari 0,1 (tolerance>0,1)

Berdasarkan penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas.

c. Uji linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel X dan Y mempunyai hubungan yang linear secara signifikan atau tidak. Variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear jika nilai signifikan kurang dari 0,10.

1) Hasil Uji Linearitas Motivasi (X_1)

Tabel IV. 12
Hasil Uji Linearitas Motivasi (X_1)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan kerja * Motivasi	Between Groups	(Combined)	33,834	11	3,759	1,567	,059
		Linearity	7,635	1	7,635	3,182	,010
		Deviation from Linearity	26,199	10	3,275	1,365	,239
	Within Groups		105,592	44	2,400		
	Total		139,426	53			

Sumber : Data Olahan SPSS 23 (Hasil *Output*)

Hasil uji linearitas dari variabel motivasi dan kepuasan kerja pada tabel IV.12 diketahui bahwa data tersebut memenuhi asumsi linearitas dengan dapat kita lihar nilai linear. Nilai linear signifikan $<$ 0,10. Nilai signifikan0,010$<$0,10 Maka dapat disimpulkan bahwa data motivasi dan kepuasan kerja karyawan terdapat hubungan yang linear.

2) Hasil Uji Linearitas Kompensasi (X_2)

Tabel IV.13
Hasil Uji Linearitas Kompensasi (X_2)

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan kerja * Kompensasi	Between Groups	(Combined)	37,229	9	37.134	5,359	,001
		Linearity	388,260	1	388,260	39,891	,000
		Deviation from Linearity	6,969	8	5,162	,704	,872
	Within Groups		232,196	46	8,874		
	Total		539,426	53			

Sumber : Data Olahan SPSS 23 (Hasil *Output*)

Hasil uji linearitas antara kompensasi dan kepuasan kerja berdasarkan pada tabel IV. 13 dapat disimpulkan bahwa data tersebut memenuhi asumsi linearitas dengan melihat nilai linear. Nilai linearity signifikan < 0,10. Nilai signifikan 0,000 < 0,10. Berarti data kompensasi dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang linear.

d. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan di dalam model regresi. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heterokedatisitas. Pengujian ini menggunakan teknik uji koefisien *Spearman's rho,* yaitu mengkorelasikan variabel independen dengan residualnya. Pengujian ini menggunakan tingkat

signifikan 0,1 dengan uji 2 sisi. Apabila korelasi antara variabel independen dengan residual di dapat signifikan lebi dari 0,1 maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi masalah heterokedistisitas pada model regresi. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV. 14
Uji Heterokedastisitas

e. Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,104	3,634		1,761	,450
	Motivasi	,014	,063	,033	,222	,826
	Kompensasi	-,035	,060	-,085	-,576	,567

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber : Data Olahan SPSS 23 (Hasil *Output*)

Dari Tabel diatas bahwa nilai dari kedua variabel memiliki nilai signifikan lebih dari 0,10 dimana motivasi 0,826>0,10 dan kompensasi 0,567>0,10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

2. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi (X_1) dan kompensasi (X_2), terhadap kepuasan kerja (Y). Hasilnya dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel IV. 15
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

a. **Coefficients**[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.955	4,732		-,422	,798
	MOTIVASI	,638	,104	,278	2,947	,029
	KOMPENSASI	,793	,199	,654	5,688	,000

Sumber : Data Olahan SPSS 23 (Hasil *Output*)

unstandardized coefficeents bagian kolom B, maka persamaan analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah:

$Y = a + b_1x_1+b_2x_2+e$

Kp = -2,955+ 0,638 Mt + 0,793 Km + 4,732

Keterangan:

Y = Kepuasan kerja

a = Konstanta

b_1b_2 = Koefisien regresi linear barganda

X_1 = Motivasi

X_2 = Kompensasi

E = *Standard error term*

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Konstanta sebesar -2.955 artinya apabila variabel motivasi, kompensasi dianggap konstanta atau 0 maka motivasi nilainya sebesar -2.955.

b. Koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,638 artinya apabila tingkat motivasi semakin meningkat maka kepuasan kerja meningakat sebesar 0,638. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan fositif antara motivasi dengan kepuasan kerja naik faktor motivasi maka semakin meningkat kepuasan kerja.

c. Koefisien regresi variabel Kompensasi sebesar 0,793 artinya apabila tingkat kompensasi semakin meningkat maka kepuasan kerja meningakat sebesar 0,793. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan fositif antara kompensasi dengan kepuasan kerja.

3. Hasil Uji Hipotesis

a. Uji Koefisien Determinasi(R^2)

Nilai koefisien determinasi R^2 berada pada rentang angka nol (0) dan satu (1). Jika nilai koefisien determinasi yang mendekati angka nol (0) berarti kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat sangat terbatas. Sebaliknya apabila nilai koefisien determinasi variabel mendekati satu (1) berarti kemampuan variabel bebas dalam menimbulkan keberadaan variabel terikat semakin kuat. Berikut ini hasil uji koefisien determinasi penelitian ini yang sudah tersaji pada tabel berikut:

Tabel VI. 16
Hasil Uji Koefisisen Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.489[a]	.283	.240	3.57397	2.131

Sumber : Data Olahan SPSS 23 (Hasil *Output*)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi yang tertera pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai R *square* = 0, 283 atau 28,3%, jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh variable motivasi dan kompensasi terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 28,3%.Sisanya oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

b. Uji t (Parsial)

Adapun kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan hasil uji t (t_{hitung}) dengan t_{tabel} dengan keputusan yang dapat diambila adalah:

1) H0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Ha ditolak dan H0 diterima atau veriabel independen tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.
2) H0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka Ha di terima dan H0 ditolak atau veriabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

Berikut ini hasil uji t (parsial) pada penelitian ini yang sudah tertera pada tabel berikut ini:

Tabel IV. 17
Hasil Uji t (Parsial)

c. **Coefficients**[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.955	4,732		-,422	,798
	MOTIVASI	,638	,104	,278	2,947	,029
	KOMPENSASI	,793	,199	,654	5,688	,000

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber : Data Olahan SPSS 23 (Hasil *Output*)

Sebelum interpretasi hasil uji t diatas harus mencari nilai t_{tabel} terlebih dahulu dengan taraf signifikansi 0,10 diperoleh rumus df=(n-k-1), df = 54 – 2 – 1 = 51 sehingga diperoleh nilai t_{tabel} 1,699. berikut interpretasi hasil uji t di atas:

Dari hasil uji t diatas dapat dilihat bahwa variabel Motivasi Kerja (X_1) memiliki nilai t_{hitung} 1,455< nilai t_{tabel} 1,699 maka Ho1 ditolak dan Ha1 diterima yang berarti dengan adanya pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Virco Kota Padangsidimpuan.

Dari hasil uji t diatas dapat dilihat bahwa variabel Kompensasi (X_2) memiliki nilai t_{hitung} 5,688> nilai t_{tabel} 1,699 maka Ho2 diterima dan Ha2 ditolak yang berarti adanya pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Virco Kota Padangsidimpuan.

d. Uji F (Simultan)

Pengujian secara signfikan persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independent (X_1 dan X_2) secara simultan terhadap variabel dependent (Y).

Ketentuan dalam uji F yaitu:

1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H0 diterima.
2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H0 ditolak.

Berikut ini hasil uji F dari penelitian ini yang sudah tersajikan pada tabel berikut ini:

Tabel IV. 18
Hasil uji f (Simultan)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9,885	2	4,943	21,946	,000[b]
	Residual	129,541	51	2,540		
	Total	139,426	53			

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, MOTIVASI

Sumber : Data Olahan SPSS 23 (Hasil *Output*)

Berdasarkan hasil uji F diatas terdapat nilai F_{hitung} 21,946 dan nilai F_{tabel} dilihat dari rumus dengan derajat kebebasan df = n – k - 1, df = 54 – 2 – 1 = 51 nilai F_{tabel} yang diperoleh 2,50. Maka dapat di interpretasi bahwa nilai F_{hitung} 21,946 > nilai F_{tabel} 2,50 dapat dinyatakan bahwa hipotesis Ho3 ditolak dan Ha3 diterima sehingga motivasi kerja dan kompensasi kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Virco Kota Padangsidimpuan.

E. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui terdapat atau tidak terdapat antara pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Virco Padangsidimpuan. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan alat bantu melalui aplikasi SPSS versi 23 yang mana dapat membahas hasil penelitian sebagai berikut :

1. Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Virco Padangsidimpuan.

   Hasil analisis yang dikaji peneliti bahwa dari hasil uji parsial dapat disimpulkan variabel motivasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Virco Kota Padangsidimpuan yang mana dapat dibuktikan dengan hasil uji t memiliki nilai t_{hitung} 2,947< nilai t_{tabel} 1,699 maka Ho1 ditolak. Ha1 diterima yang berarti motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Virco Kota Padangsidimpuan. Motivasi berdasarkan teori menurut pendapat Siagian (1983) adalah seluruh proses yang mana perusahaan memberikan pekerjaan kepada para anggota-anggota bawahannya. Motivasi merupakan suatu motivasi atau dorongan kepada suatu pegawai perusahaan agar untuk selalu bekerja dengan baik.

   Penelitian ini sejalan dengan penelitian Hera Dzaki Astusti dan Dadang Iskandar yang berjudul “ Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Chitose Internasional Tbk)”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara

simultan terhadap kepuasan kerja pada suatu karyawan tepatnya di PT. Chitose Internasional Tbk dengan total 59,3% dan sisa nya total 40,7% dan berpengaruh pada variabel lainnya.

2. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Virco Padangsidimpuan.

Hasil analisis yang dikaji peneliti bahwa dari hasil uji parsial dapat disimpulkan variabel motivasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Virco Kota Padangsidimpuan yang mana dapat dibuktikan dengan hasil uji t variabel kompensasi (X_2) memiliki nilai t_{hitung} 5,688> nilai t_{tabel} 1,699 maka Ho2 diterima dan Ha2 ditolak yang berarti adanya pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Virco Kota Padangsidimpuan. Menurut teori Hariandja bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diperoleh karyawan dengan maksud balas jasa atas kerja keras yang ia lakukan untuk perusahaan tersebut. Balas jasa tersebut dapat berupa upah, gaji, tunjangan kesehatan, insentif, tunjangan hari raya, uang cuti, bonus, dan lain-lain.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Nurhayati dengan judul "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulbar Cabang Syariah Maros". Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Sulbar Cabang Syariah Maros yang mana dalam koefisien variabel sebesar 0,162 dengan tingkat

singnifikan 0,16 (0,16 < 0,05) dapat dibuktikan nilai t_{hitung} lebih besar dari pada nilai t_{tabel} (2,603 > 1,711).

3. Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Virco Padangsidimpuan.

Berdasarkan hasil uji simultan (F) menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara kedua variabel yakni variabel motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Virco Padangsidimpuan yang mana dapat dibuktikan dengan interpretasi bahwa nilai F_{hitung} 21,946 > nilai F_{tabel} 2,50 dapat dinyatakan bahwa hipotesis Ho3 ditolak dan Ha3 diterima sehingga motivasi kerja dan kompensasi kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Virco Kota Padangsidimpuan. Menurut Mc Kenna, kepuasan kerja merupakan suatu hal yang nyata dan terbukti dari hasil seorang pegawai yang bekerja disuatu tempat perusahaan dalam mencapai suatu target.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Widya Parimita, Siti Khoiriyah, dan Agung Wahyu Handaru yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi tehadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Tridaya Eramina Bahari". Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa secara serampak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Tridaya Eramina Bahari. Menurut penelitian Ade Putri Nurhidayah yang berjudul "Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Bank Mandiri Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua. Hasil penelitian

tersebut menyatakan bahwa motivasi dan kompensasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan.

Jadi dapat disimpulkan berdasarkan dari uji simultan (uji F) yang mana terdapat pengaruh secara simultan antara motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Virco Padangsidimpuan.

F. Keterbatasan Penelitian

Keseluruhan rangkaian kegiatan dalam penelitian telah dilaksanakan sesuai dengan langkah-langkah yang sudah ditetapkan dalam metodologi penelitian. Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan dan masih memiliki kekurangan keterbatasan yang dapat memungkinkan dapat mempengaruhi hasil penelitian.

Adapun keterbatasan-keterbatasan yang dihadapi peneliti selama penelitian dan penyusunan skripsi ini adalah:

1. Dalam menyebarkan dan wawancara pengisian angket peneliti tidak mengetahui apakah responden/karyawan melakukan kejujuran dalam menjawab setiap pernyataan yang diberikan sehingga dapat mempengaruhi validitas data yang diperoleh.
2. Keterbatasan waktu, dana, serta tenaga peneliti yang tidak mencukupi untuk penilitian lebih lanjut.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan dilakukannya hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data mengenai Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Virco Padangsidimpuan dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan uji parsial (uji t) variabel motivasi, terdapat pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Virco Kota Padangsidimpuan, hal tersebut dapat dibuktikan dengan $t_{hitung}<t_{tabel}$ (0,941<1,699), H_{01} diterima dan H_{a1} ditolak.
2. Berdasarkan uji parsial (uji t) variabel kompensasi, terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Virco Kota Padangsidimpuan, hal tersebut dapat dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ (1,947>1,699) H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima.
3. Secara bersama-sama (simultan) motivasi dan kompensasi terdapat pengaruh secara simultan antara motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Virco Kota Padangsidimpuan, hal tersebut dapat dibuktikan dari $F_{hitung}>F_{tabel}$ (21,105> 2,946), maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima.

B. Saran-Saran

Berdasarkan dilakukannya hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data mengenai motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Virco Padangsidimpuan terdapat beberapa saran yang sangat penting untuk evaluasi sebagai berikut :

1. PT. Virco Padangsidimpuan

   PT. Virco Kota Padangsidimpuan dapat meningkatkan kemajuan dengan meningkatkan sebuah kompensasi dari pada motivasi untuk terjadinya perusahaan yang maju dan berkembang di Kota Padangsidimpuan ini.

2. Kepada penelitian selanjutnya

   Peneliti selanjutnya dapat diarahkan untuk dapat memperhatikan variabel-variabel lain karena masih banyak variabel lainya dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT Virco Kota Padangsidimpuan.

DAFTAR PUSTAKA

Adnyani, N. M. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 1.

Ade Putri N. (2017). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Gunung Tua. Skripsi IAIN Padangsidimpuan.

Ahmad Hariandi, d. (2019). *Budaya Pesantren Telaah Kepuasan Kerja Guru.* Klaten: Anggota IKAPI.

Arman Paramansyah dan Ade I. Nurul Husna. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam,* (Bekasi: Pustaka Al-Muqsit).

Arviana Wulandari dan Ramadhani Hamzah. (2019). Dampak Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Signaling STMK Pringsewu*, Vol. 8, No.2,.

Batubara, S. dan Damri, B. (2021), "*Sejarah Pemikiran Ekonomi Islam*", (Medan: CV. Merdeka Kreasi Group).

Bhirawa Anoraga dan Ari Prasetyo, (2015), "Motivasi Kerja Islam Dan Etos Kerja Islam Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya", (*Jurnal JESTT,* Vol.2 No.7.

Dariyo, A. (2019). *Psikologi Perkembangan Dewasa Muda.* Jakarta: Grasindo.

Dito, A. H. (2010). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. Skripsi, Universitas Diponegoro.

Enterprise, J. (2014). *SPSS Untuk Pemula.* Jakarta: PT. Elex Media Kumputindo.

Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai.* Yogyakarta: Elmatera.

Hanurawan, C. H. (2017). *Psikologi Industri Dan Organisasi (Suatu Penghantar Singkat).* Malang: Zifatama Jawara.

Hasan, I. (2002). *Metodologi Penelitian dan Aplikasinya.* Jakarta: Ghalia Indonesia.

Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi.* Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, A. N. dkk. (2017). "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Marancar Udik Kabupaten Tapanuli Selatan", *Jurnal Al-Masharif,* Vol. 5, No.1.

Hendriyani, S. d. (2014). *Metode Riset Kuantitatif.* Jakarta: Kencana.

Imam Mahfud. (2019). " Kompensasi dan Evaluasi Kinerja Dalam Perspektif Ilmu Ekonomi Islam", (*Jurnal Madani Syariah,* Vol.2 No.2).

Irianto, A. (2014). *Statistik Konsep Dasar Aplikasi dan Pengembangannya.* Jakarta: Kencana.

Iskandar, H. D. (2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Chitose Internasional Tbk). *Jurnal E-Proceeding Of Management*, Vol. 2, No.2, .

Ishak, I. (2003). *Manajemen Motivasi.* Jakarta: Grasindo.

Kuncoro, M. (2013). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi.* Jakarta: Erlangga.

Muhammad. (2008). *Metode Penelitian Islam: Pendekatan Kuantitatif.* Jakarta: Rajawali Press.

Nitasari, R. A. (2012). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Bank Central Asia Tbk. Cabang Kudus. Skripsi, Universitas Diponegoro.

Noor, J. (2011). *Metodologi Penelitian.* Jakarta: Kencana.

Nurhayati. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulselbar Cabang Syariah Maros. Skripsi Universitas Muhammadiyah Makassar.

Priyanto, D. (2011). *Belajar Cepat Olah Data Statistik Dengan SPSS.* Yogyakarta: CV Andi Offset.

Priyatno, D. (2014). *SPSS 22: Pengolahan Data Terpraktis.* Yogyakarta: CV Andi Offiset.

Rahmat S. (2019).“Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di CV. Sikembar Kecamatan Batunadua Kota Padangsidimpuan”, (Skripsi IAIN Padangsidimpuan).

Sriyana, J. (2014). *Metode Regresi Data Panel.* Yogyakarta: Ekonisia.

Saleh Sitompul, Dkk. (2020), *Konsep Dasar Penerapan Ekonomi Menurut Perspektif Islam*, (Medan: CV. Sentosa Deli Mandiri.

Sugiono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta.

Samsudin, S. (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.

Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis.* Bandung: Alfabeta.

Sujarweni, V. W. (2015). *Metode Penelitian Bisnis dan Ekonomi.* Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Susanto, S. d. (2015). *Cara Mudah Belajar SPSS dan Lirse.* Bandung : Alfabeta.

Tua, H. M. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Gramedia.

Wajdi, S. d. (2016). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Kepuuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, Vol. 18, No. 2,.

Wartini, Y. W. (2016). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*, Vol. 5, No.4.

Widya Parimita, d. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT Tridya Eramina Bahari. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, Vol. 09, No. 1.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

Nama Lengkap	: Hamidi Hsb
Nim	: 1840200175
Tempat/Tanggal Lahir	: Manggis, 19 Juni 1999
Jenis Kelamin	: Laki-Laki
Anak ke-	: 2 dari 5 bersaudara
Agama	: Islam
Alamat	: Dusun Manggis, Kec. Batang Lubu Sutam, Padang Lawas.

DATA ORANG TUA

Nama Ayah	: Nasir Hasibuan
Pekerjaan	: Petani
Nama Ibu	: Nurjelita Lubis
Pekerjaan	: Petani

LATAR BELAKANG PENDIDIKAN

Tahun 2007-2012	: SDN 100670 Tamiang
Tahun 2013-2015	: MTS Darul Adaalah Pasar Latong
Tahun 2016-2018	: MAS Darul Adaalah Pasar Latong
Tahun 2018-2022	: Program Sarjana (S.1) Ekonomi Syariah IAIN Padangsidimpuan

MOTTO HIDUP

"Sejauh Mana Usahamu Segitu Pulalah Yang Engkau Dapatkan"

Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

No	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Interpretasi
1	0,633	Instrumen Valid jika r_{hitung} > r_{tabel} dengan n= 54 pada taraf signifikan 10% sehingga diperoleh r_{tabel}= 0,2960	Valid
2	0,531		Valid
3	0,489		Valid
4	0,565		Valid
5	0,428		Valid
6	0,647		Valid
7	0,485		Valid
8	0,622		Valid

Sumber : Data Olahan SPSS 23 (Hasil *Output*)

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

No	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Interpretasi
1	0,389	Instrumen Valid jika r_{hitung} > r_{tabel} dengan n= 54 pada taraf signifikan 10% sehingga diperoleh r_{tabel}= 0,2960	Valid
2	0,303		Valid
3	0,591		Valid
4	0,602		Valid
5	0,485		Valid
6	0,557		Valid
7	0,487		Valid
8.	0,457		Valid

Sumber : Data Olahan SPSS 23 (Hasil *Output*)

Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi

No	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Interpretasi
1	0,763	Instrumen Valid jika r_{hitung} > r_{tabel} dengan n= 54 pada taraf signifikan 10% sehingga diperoleh r_{tabel}= 0,2960	Valid
2	0,485		Valid
3	0,781		Valid
4	0,781		Valid
5	0,570		Valid
6	0,566		Valid
7	0,335		Valid
8.	0,570		Valid

Sumber : Data Olahan SPSS 23 (Hasil *Output*)

Hasil Uji Reliabilitas Motivasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,675	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Motiv01	31,9259	4,070	,276	,668
Motiv02	31,7963	4,014	,358	,647
Motiv03	31,7037	3,722	,578	,597
Motiv04	31,8889	4,327	,182	,688
Motiv05	31,8148	3,512	,648	,574
Motiv06	31,7963	3,486	,672	,568
Motiv07	31,9630	4,263	,185	,690
Motiv08	31,9630	4,414	,141	,697

Hasil Uji Realibilitas Kompensasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,762	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kom01	32,6111	3,940	,647	,700
Kom02	32,4815	4,632	,307	,763
Kom03	32,5741	3,910	,673	,695
Kom04	32,5741	3,910	,673	,695
Kom05	32,4815	4,443	,408	,746
Kom06	32,4444	4,478	,408	,745

Kom07	32,3889	4,997	,158	,783
Kom08	32,4815	4,443	,408	,746

Hasil Uji Realibilitas Kepuasan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,672	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kep01	33,5556	2,516	,451	,618
Kep02	33,5926	2,661	,313	,655
Kep03	33,5741	2,740	,268	,667
Kep04	33,5000	2,670	,383	,636
Kep05	33,4259	2,928	,260	,663
Kep06	33,5000	2,481	,465	,614
Kep07	33,4630	2,819	,304	,655
Kep08	33,4630	2,631	,469	,618

Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,56338230
Most Extreme Differences	Absolute	,121
	Positive	,088
	Negative	-,121
Test Statistic		,121
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200[c,d]

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Uji Multikolonieritas
coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	29,550	4,332		6,822	,000		
	Motivasi	,202	,104	,278	1,947	,057	,892	1,121
	Kompensasi	-,093	,099	-,134	-,941	,351	,892	1,121

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Hasil Uji Linearitas Motivasi (X_1)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan kerja * Motivasi	Between Groups	(Combined)	33,834	11	3,759	1,567	,059
		Linearity	7,635	1	7,635	3,182	,010
		Deviation from Linearity	26,199	10	3,275	1,365	,239
	Within Groups		105,592	44	2,400		
	Total		139,426	53			

Hasil Uji Linearitas Kompensasi (X_2)

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan kerja * Kompensasi	Between Groups	(Combined)	37,229	9	37.134	5,359	,001
		Linearity	388,260	1	388,260	39,891	,000
		Deviation from Linearity	6,969	8	5,162	,704	,872
	Within Groups		232,196	46	8,874		

	Total	539,426	53			

Uji Heterokedastisitas

e. Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,104	3,634		1,761	,450
	Motivasi	,014	,063	,033	,222	,826
	Kompensasi	-,035	,060	-,085	-,576	,567

a. Dependent Variable: Abs_RES

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

e. **Coefficients[a]**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.955	4,732		-,422	,798
	MOTIVASI	,638	,104	,278	2,947	,029
	KOMPENSASI	,793	,199	,654	5,688	,000

Hasil Uji Koefisisen Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.489[a]	.283	.240	3.57397	2.131

Hasil Uji t (Parsial)

f. **Coefficients**[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.955	4,732		-,422	,798
	MOTIVASI	,638	,104	,278	2,947	,029
	KOMPENSASI	,793	,199	,654	5,688	,000

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Hasil uji f (Simultan)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9,885	2	4,943	21,946	,000[b]
	Residual	129,541	51	2,540		
	Total	139,426	53			

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, MOTIVASI

LAMPIRAN DOKUMENTASI

PT. Virco Kota Padangsidimpuan

Photo Bersama Kepala Pabrik PT. Virco

Photo Bersama Bagian Produksi Kering.

Bagian Produksi Kering.

CAMERA

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

Nomor : 2539/In.14/G.1/G.4c/TL.00/10/2021 20 Oktober 2021
Hal : **Mohon Izin Pra Riset**

Yth. Pimpinan PT. Virco Kota Padangsidimpuan

Dengan hormat, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan menerangkan bahwa:

Nama	: Hamidi Hsb
NIM	: 1840200175
Semester	: VII (Tujuh)
Program Studi	: Ekonomi Syariah
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis Islam

adalah benar Mahasiswa Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan yang sedang menyelesaikan Skripsi dengan Judul: "Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Virco Kota Padangsidimpuan".

Sehubungan dengan itu, kami mohon bantuan Bapak/Ibu dalam memberikan izin riset dan data sesuai dengan maksud judul di atas.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

a.n Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik

Abdul Nasser Hasibuan

Tembusan:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

Nomor : 3062 /In.14/G.1/G.4c/TL.00/12/2021 15 Desember 2021
Hal : **Mohon Izin Riset**

Yth. Pimpinan PT. Virco Kota Padangsidimpuan

Dengan hormat, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan menerangkan bahwa:

Nama	: Hamidi Hsb
NIM	: 1840200175
Semester	: VII (Tujuh)
Program Studi	: Ekonomi Syariah
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis Islam

adalah benar Mahasiswa Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan yang sedang menyelesaikan Skripsi dengan Judul: "Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Virco Kota Padangsidimpuan".

Sehubungan dengan itu, kami mohon bantuan Bapak/Ibu dalam memberikan izin riset dan data sesuai dengan maksud judul di atas.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

a.n Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik

Abdul Nasser Hasibuan

Tembusan:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

SURAT BALASAN

Hal : Balasan

Kepada Yth :
Ketua Jurusan S1 Ekonomi Syariah
Delima Sari Lubis, M.A.
Di Tempat

Dengan Hormat

Yang bertanda tangan dibawah ini:
Nama : Makmur G
Jabatan : Kepala Pabrik

Menerangkan bahwa:

Nama : HAMIDI HSB
Nim : 1840200175
Mahasiswa : IAIN Padangsidimpuan

Telah kami setujui untuk melaksanakan penelitian pada perusahaan kami sebagai syarat penyusunan skripsi dengan judul, **"Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Virco Kota Padangsidimpuan"**.

Demikian ini surat ini kami sampaikan, dan atas kerjasamanya kami mengucapkan terimakasih.

Padangsidimpuan, 15 Desember 2021
Hormat Kami
Pimpinan Perusahaan

Makmur G