



**DETERMINAN KINERJA PEGAWAI DI STASIUN
PENGISIAN BAHAN BAKAR UMUM
PT. PRIMA PUTRA AGUNG**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
dalam Bidang Ekonomi Syariah*

Oleh

**HAFSO LESTARI TANJUNG
NIM 17 402 00085**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SYEKH ALI
HASAN AHMAD ADDARY
PADANGSIDIMPUAN
2022**



**DETERMINAN KINERJA PEGAWAI DI STASIUN
PENGISIAN BAHAN BAKAR UMUM
PT. PRIMA PUTRA AGUNG**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Dalam Bidang Ekonomi Syariah*

Oleh

**HAFSO LESTARI TANJUNG
NIM. 17 402 00085**

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SYEKH ALI
HASAN AHMAD ADDARY
PADANGSIDIMPUAN
2022**



**DETERMINAN KINERJA PEGAWAI DI STASIUN
PENGISIAN BAHAN BAKAR UMUM
PT. PRIMA PUTRA AGUNG**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Dalam Bidang Ekonomi Syariah*

Oleh

**HAFSO LESTARI TANJUNG
NIM. 17 402 00085**

PEMBIMBING I

**Dr. Budi Gautama Siregar, S.Pd, M.M
NIP. 19790720 201101 1 005**

PEMBIMBING II

**Ihdi Aini, M.E
NIP. 19891225 201903 2 010**

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SYEKH ALI
HASAN AHMAD ADDARY
PADANGSIDIMPUAN
2022**

Hal : Lampiran Skripsi
a.n. **Hafso Lestari Tanjung**
Lampiran : 6 (Enam) Eksemplar

Padangsidempuan, /J Agustus 2022
Kepada Yth:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Di-
Padangsidempuan

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah membaca, menelaah dan memberikan saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi a.n. **Hafso Lestari Tanjung** yang berjudul "**Determinan Kinerja Pegawai di Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum PT. Prima Putra Agung**". 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 UIN SYAHADA Padangsidempuan.

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/Ibu, kami ucapkan terimakasih.

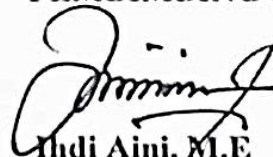
Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

PEMBIMBING I



Dr. Budi Gautama Siregar, S.Pd., M.M
NIP. 19790720 201101 1 005

PEMBIMBING II



Indri Aini, M.E
NIP. 19891225 201903 2 010

SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

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

Nama : Hafso Lestari Tanjung
NIM : 17 402 00085
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi : Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : **Determinan Kinerja Pegawai di Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum PT. Prima Putra Agung**

Dengan ini menyatakan bahwa saya 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 UIN SYAHADA Padangsidempuan 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 UIN SYAHADA Padangsidempuan, yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidempuan, 15 Agustus 2022
Pembuat Pernyataan,



Hafso Lestari Tanjung
NIM. 17 402 00085

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademika Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan. Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Hafso Lestari Tanjung
Nim : 17 402 00085
Program Studi : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan. Hak Bebas Royalti Non eksklusif (*Non Exclusive Royalty Free Right*) atas karya Ilmiah saya yang berjudul: **Determinan Kinerja Pegawai di Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum PT. Prima Putra Agung.** Dengan Hak Bebas Royalti Non eksklusif ini Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan berhak menyimpan, mengalih media/memformatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), 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 : Padangsidempuan
Pada tanggal : 15 Agustus 2022
Yang menyatakan,



The image shows an official stamp and a handwritten signature. The stamp is a circular seal with the text 'SEKOLAH BERILU KUPAN' on the left and 'METERAI TEMPORAL' in the center. Below the seal, the alphanumeric code 'MB7CAJX931670275' is printed. To the right of the stamp is a handwritten signature in black ink.

Hafso Lestari Tanjung
NIM. 17 402 00085



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang Padangsidempuan 22733
Telepon. (0634) 22080 Faximile. (0634) 24022

DEWAN PENGUJI
SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

Nama : Hafso Lestari Tanjung
NIM : 17 402 00085
Fakultas/ Prodi : Ekonomi dan Bisnis Islam/ Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Determinan Kinerja Pegawai di Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum PT. Prima Putra Agung

Ketua,

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

Sekretaris,

Hamni Fadlilah Nasution, M.Pd
NIP. 19870413 201903 2 011

Anggota

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

Hamni Fadlilah Nasution, M.Pd
NIP. 19870413 201903 2 011

Windari, S.E., M.A.
NIP. 19830510 201503 2 003

Damri Batubara, M.A.
NIDN. 2019108602

Pelaksanaan Sidang Munaqasyah

Di : Padangsidempuan
Hari/ Tanggal : Selasa, 06 Desember 2022
Pukul : 14.00 WIB s/d Selesai
Hasil/ Nilai : Lulus / 75 (B)



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang Padangsidempuan 22733
Telepon. (0634) 22080 Faximile. (0634) 24022

PENGESAHAN

Judul Skripsi : **Determinan Kinerja Pegawai di Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum PT. Prima Putra Agung**
Nama : **Hafso Lestari Tanjung**
NIM : **17 402 00085**
Tanggal Yudisium : **28 Januari 2023**
IPK : **3,63**
Predikat : **Pujian**

Telah dapat diterima untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi (S.E)
Dalam Bidang Ekonomi Syariah

Padangsidempuan, 28 Januari 2023

Dekan



Darwis Harahap, S.H.I., M.Si. ♀
NIP. 19780818 200901 1 015

ABSTRAK

Nama : Hafso Lestari Tanjung
NIM : 17 402 00085
Judul Skripsi : Determinan Kinerja Pegawai di Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum PT. Prima Putra Agung.

Kinerja pegawai merupakan fondasi kinerja organisasi untuk mencapai keunggulan kompetitif. Dengan tingkat kinerja pada SDM yang maksimal maka tujuan organisasi akan dengan mudah dicapai. Permasalahan dalam penelitian ini adalah peneliti menemukan beberapa masalah yang berkaitan dengan kinerja pegawai di SPBU PT. Prima Putra Agung seperti pegawai menggunakan waktu istirahat yang cukup lama atau melebihi batas yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan dan juga pegawai sering bolos (tidak masuk bekerja). Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah motivasi, stres kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di SPBU PT. Prima Putra Agung. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah motivasi, stres kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di SPBU PT. Prima Putra Agung.

Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori-teori yang berkaitan dengan kinerja pegawai, motivasi, stres kerja dan kompensasi. Serta membahas hubungan motivasi dengan kinerja, hubungan stres kerja dengan kinerja, dan juga hubungan kompensasi dengan kinerja.

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang dilakukan dengan cara langsung mendatangi responden ke tempat penelitian. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 22 pegawai. Berhubung subjek dalam penelitian ini kurang dari 100 orang maka semua anggota populasi dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket/kuesioner, wawancara dan observasi. Analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif statistik, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi (R^2), uji parsial (uji t), uji simultan (uji F).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan didapatkan hasil bahwa secara parsial motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di SPBU PT. Prima Putra Agung. Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di SPBU PT. Prima Putra Agung. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di SPBU PT. Prima Putra Agung. Sedangkan secara simultan motivasi, stres kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di SPBU PT. Prima Putra Agung.

Kata Kunci : Motivasi, Stres Kerja, Kompensasi, Kinerja Pegawai.

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, segala puji syukur ke hadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Untaian *Shalawat* serta Salam senantiasa tercurahkan kepada insan mulia Nabi Besar Muhammad SAW, figur seorang pemimpin yang patut dicontoh dan diteladani, *madinatul 'ilmi*, pencerah dunia dari kegelapan beserta keluarga dan para sahabatnya.

Skripsi ini berjudul: “**Determinan Kinerja Pegawai di Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum PT. Prima Putra Agung**”, ditulis untuk melengkapi tugas dan memenuhi syarat-syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (SE) Pada bidang Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan.

Skripsi ini disusun dengan bekal ilmu pengetahuan yang sangat terbatas dan amat jauh dari kesempurnaan, sehingga tanpa bantuan, bimbingan dan petunjuk dari berbagai pihak, maka sulit bagi peneliti untuk menyelesaikannya. Karena itu, dengan segala kerendahan hati dan penuh rasa syukur, peneliti mengucapkan banyak terima kasih utamanya kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Darwis Dasopang, M.Ag Rektor UIN SYAHADA Padangsidempuan serta Bapak Dr. Erawadi, M. Ag. Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Dr. Anhar, M.A Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, dan Bapak Dr.

Ikwanuddin Harahap, M.Ag Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.

2. Bapak Dr. Darwis Harahap, S.HI, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN SYAHADA Padangsidempuan, Bapak Dr. Abdul Nasser Hasibuan, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Drs. H. Armyn Hasibuan, M.Ag selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan dan, Bapak Dra. Replita, M.Si selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
3. Ibu Delima Sari Lubis, M.A, selaku Ketua Prodi Ekonomi Syariah dan selaku Sekretaris Prodi Ekonomi Syariah Ibu Rini Hayati Lubis M.P serta seluruh civitas akademika UIN SYAHADA Padangsidempuan yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingan dalam proses perkuliahan di UIN SYAHADA Padangsidempuan.
4. Bapak Dr. Budi Gautama Siregar, S. Pd., M.M selaku Pembimbing I dan Ibu Ihdi Aini, M.E selaku Pembimbing II yang telah menyediakan waktunya untuk memberikan pengarahan, bimbingan dan ilmu yang sangat berharga bagi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Yusri Fahmi, S.S., S.Ag., M.Hum, selaku Kepala Perpustakaan serta pegawai perpustakaan UIN SYAHADA Padangsidempuan yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas bagi peneliti untuk memperoleh buku-buku dalam menyelesaikan skripsi ini.

6. Bapak serta Ibu dosen UIN SYAHADA Padangsidempuan yang dengan ikhlas telah memberikan ilmu pengetahuan dan dorongan yang sangat bermanfaat bagi peneliti dalam proses perkuliahan di UIN SYAHADA Padangsidempuan.
7. Teristimewa saya ucapkan terima kasih kepada keluarga tercinta Ayahanda Ahmad Hayat Tanjung dan Ibunda tercinta Nur Khotimah Siregar yang telah mendidik dan selalu berdoa tiada hentinya, yang paling berjasa dalam hidup peneliti yang telah banyak berkorban serta memberi dukungan moral dan material, serta berjuang tanpa mengenal lelah dan putus asa demi kesuksesan dan masa depan cerah putra-putrinya, semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan kasih sayang-Nya kepada kedua orang tua tercinta dan diberi balasan atas perjuangan mereka dengan surga firdaus-Nya, serta kepada Kakak tercinta Hartina Dewi Tanjung, serta adik saya tercinta Shella Novella Tanjung, Akmal Hidayat Tanjung, Adinda Kasih Tanjung, dan Rahmat Hidayat Tanjung, serta adik ipar saya Olius Lawolo dan tidak lupa keponakan saya tercinta Naufal Rizki Lawolo dan Naura Syakila Lawolo yang tak bosan memberikan motivasi dan dukungan kepada peneliti semoga semuanya sukses dan selalu diridhoi Allah SWT.
8. Terimakasih kepada sahabat-sahabat tercinta Irma Febriyanti Hasibuan, Uswatun Sakinah Pane, Nur Kholidah Nasution, Mahyar Diana Nasution, Isma Hidayah Siregar, Dina Lina Warni siregar dan Jubaidah Siregar, yang selalu memberikan motivasi dan semangat serta dukungan dalam penyelesaian peneliti.

9. Serta sahabat-sahabat seperjuangan di Ekonomi Syariah Manajemen Bisnis-2 Mahasiswa Angkatan 2017 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, yang telah memberikan dukungan, semangat, dan bantuan doa kepada peneliti agar tidak putus asa dalam menyelesaikan skripsi ini sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Dan terima kasih juga untuk persahabatan dan diskusinya selama ini serta pihak-pihak yang tidak dapat saya tulis satu persatu yang telah banyak membantu saya dalam menyelesaikan skripsi inidan semangat serta dukungan dalam penyelesaian skripsi ini.

Semoga Allah SWT memberikan balasan kepada semua pihak yang memberikan bantuan selama perkuliahan. Akhirnya peneliti mengucapkan rasa syukur yang tak terhingga kepada Allah SWT, karena atas rahmat dan karunia-Nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Peneliti menyadari sepenuhnya akan keterbatasan kemampuan dan pengalaman yang ada pada 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.

Padangsidempuan, Agustus 2022

Peneliti,

Hafso Lestari Tanjung
NIM. 17 402 00085

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem 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 transliterasinya dengan huruf Latin.

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	ša	š	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ħa	ħ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	žal	ž	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ye
ص	šad	š	Es (dengan titik di bawah)
ض	ḍad	ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	ž	ž	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 vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

- a. Vokal Tunggal adalah vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
— /	<i>Fathah</i>	A	A
— \	<i>Kasrah</i>	I	I
— ُ	<i>Dommah</i>	U	U

- b. Vokal Rangkap adalah vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf sebagai berikut:

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan	Nama
.....ي	Fathah dan Ya	Ai	a dan i
ُ.....	Fathah dan Wau	Au	a dan u

- c. Maddah adalah vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda sebagai berikut:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
اَ.....اَ.....	fathah dan alif atau ya	ā	a dan garis atas
اِ.....	Kasrah dan ya	ī	i dan garis di bawah
اُ.....	dommah dan wau	ū	u dan garis di atas

3. *Ta Marbutah*

Transliterasi untuk *Ta Marbutah* ada dua.

- Ta Marbutah* hidup yaitu *Ta Marbutah* yang hidup atau mendapat harakat fathah, kasrah dan dommah, transliterasinya adalah /t/.
- Ta Marbutah* mati yaitu *Ta Marbutah* yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya 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 (Tasydid)*

Syaddah atau *tasydid* yang dalam sistem 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 dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf اَل. Namun dalam tulisan transliterasinya kata sandang itu dibedakan antara

kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiah* dengan kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah*.

- a. Kata sandang yang diikuti huruf *syamsiah* adalah 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* adalah 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 di akhir 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 bisa dilakukan dengan dua cara: bisa dipisah perkata 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 tersebut, 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 tak terpisahkan dengan ilmu tajwid. Karena itu keresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

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

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	
SURAT PERNYATAAN PEMBIMBING	
SURAT KETERANGAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	
SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI	
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN	vi
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Batasan Masalah	4
D. Definisi Operasional Variabel.....	5
E. Rumusan Masalah.....	7
F. Tujuan Penelitian.....	7
G. Kegunaan Penelitian	8
H. Sistematika Pembahasan	9
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Kerangka Teori	11
1. Kinerja	11
a. Pengertian Kepuasan Konsumen	11
b. Tujuan Sistem Penilaian Kinerja	12
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	13
d. Sumber-Sumber Informasi Kinerja.....	14
e. Indikator Kinerja.....	15
f. Kinerja Dalam Pandangan Islam	16
2. Motivasi	19
a. Pengertian Motivasi	19
b. Metode-Metode Motivasi	20
c. Tujuan Pemberian Motivasi.....	21
d. Indikator Motivasi.....	21
e. Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja	22
3. Stres Kerja	22
a. Pengertian Stres Kerja	22
b. Gejala Stres Kerja	23
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres	24

d. Indikator Stres Kerja.....	24
e. Hubungan Stres Kerja Terhadap Kinerja.....	24
4. Kompensasi	25
a. Pengertian Kompensasi.....	25
b. Tujuan Kompensasi	26
c. Indikator Kompensasi	27
d. Kompensasi Menurut Pandangan Islam	27
e. Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja.....	32
B. Penelitian Terdahulu.....	32
C. Kerangka Pikir	40
D. Hipotesis	40

BAB III METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	42
B. Jenis Penelitian	42
C. Populasi dan Sampel.....	42
1. Populasi	42
2. Sampel.....	43
D. Instrumen Pengumpulan Data.....	44
1. Observasi Langsung	44
2. Wawancara.....	44
3. Kuesioner (Angket).....	45
E. Uji Validitas dan Reliabilitas	46
1. Uji Validitas	46
2. Uji Reabilitas.....	46
F. Analisis data.....	47
1. Analisis Deskriptif Statistik	47
2. Uji Normalitas	47
G. Uji Asumsi Klasik.....	48
1. Uji Multikolinearitas	48
2. Uji Heteroskedastisitas.....	48
H. Uji Regresi Linier Berganda	49
I. Uji Hipotesis.....	50
1. Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	50
2. Uji Parsial (Uji t).....	50
3. Uji Simultan (Uji F)	51

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum SPBU PT. Prima Putra Agung	52
1. Sejarah SPBU PT. Prima Putra Agung	52
2. Visi dan Misi SPBU PT. Prima Putra Agung.....	52
3. <i>Job Description</i>	53
B. Hasil Uji Instrumen Penelitian	54
1. Hasil Uji Validitas	55
2. Hasil Uji Reliabilitas	56
3. Hasil Analisis Deskriptif.....	57

4. Hasil Uji Normalitas	58
5. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	59
a. Hasil Uji Multikolenearitas	59
b. Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	60
6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	60
7. Hasil Uji Hipotesis	61
a. Hasil Uji Koefisien Determinasi	62
b. Hasil Uji Parsial.....	62
c. Hasil Uji Simultan	63
C. Pembahasan Hasil Penelitian.....	64
1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai	64
2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	65
3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai	65
4. Pengaruh Motivasi, Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai	66
D. Keterbatasan Penelitian.....	67

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	68
B. Saran.....	69

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel I.1	Definisi Opersinal Variabel 5
Tabel II.1	Penelitian Terdahulu..... 32
Tabel III.1	Skala Likert 45
Tabel III.2	Kisi-kisi Angket 45
Tabel IV.1	Hasil Uji Validitas Motivasi 54
Tabel IV.2	Hasil Uji Validitas Stres Kerja..... 55
Tabel IV.3	Hasil Uji Validitas Kompensasi..... 55
Tabel IV.4	Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai 56
Tabel IV.5	Hasil Uji Reliabilitas 56
Tabel IV.6	Hasil Uji Deskriptif Statistik..... 57
Tabel IV.7	Hasil Uji Normalitas 58
Tabel IV.8	Hasil Uji Multikolinearitas 59
Tabel IV.9	Hasil Uji Heteroskedastisitas 60
Tabel IV.10	Hasil Uji Regresi Linear Berganda 60
Tabel IV.11	Hasil Uji Koefisien Determinasi..... 62
Tabel IV.12	Hasil Uji t..... 62
Tabel IV.13	Hasil Uji F..... 63

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Kerangka Pikir.....	8

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Daftar Riwayat Hidup
- Lampiran 2 : Pengesahan Pembimbing Skripsi
- Lampiran 3 : Surat Permohonan Izin Riset
- Lampiran 4 : Surat Balasan Izin Riset
- Lampiran 5 : Surat Keterangan Selesai Penelitian
- Lampiran 6 : Validasi Angket Penelitian
- Lampiran 7 : Dokumentasi Penyebaran Angket Penelitian
- Lampiran 8 : Tabulasi Hasil Angket Penelitian
- Lampiran 9 : Hasil Uji Instrumen Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja SDM merupakan faktor krusial yang sangat berperan terhadap kemajuan suatu organisasi. Kinerja individual (*individual performance*) merupakan fondasi kinerja organisasi untuk mencapai keunggulan kompetitif. Dengan tingkat kinerja pada SDM yang optimal dan maksimal maka tujuan organisasi akan dengan mudah dicapai.¹ Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu motivasi, stres dan kompensasi.²

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan oleh peneliti, peneliti menemukan beberapa masalah yang berkaitan dengan kinerja pegawai di SPBU PT. Prima Putra Agung seperti pegawai menggunakan waktu istirahat yang cukup lama atau melebihi batas yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan dan juga pegawai sering bolos (tidak masuk bekerja). Berhubung karena pegawai di SPBU PT. Prima Putra Agung terbatas, jadi jika salah satu pegawai pergi untuk istirahat maka salah satu pompa Bahan Bakar Minyak akan ditutup selama pegawai tersebut pergi tentu hal itu akan mengurangi jumlah penjualan dan akan berakibat berkurangnya pemasukan bagi perusahaan.

Untuk mengetahui lebih lanjut tentang faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawai di SPBU PT. Prima Putra Agung peneliti telah

¹ Samuel Y. Warella, dkk, *Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia* (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2021), hlm. 27.

² Leon A. Abdillah, dkk, *Human Capital Management* (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2020), hlm. 10.

melakukan wawancara dengan tiga orang pegawai di SPBU PT. Prima Putra Agung. Menurut bapak Olius Lawolo mengatakan bahwa:

Kinerja pegawai di SPBU ini masih kurang maksimal karena masih banyak pegawai yang sering bolos (tidak masuk kerja), apalagi disaat terjadi kekurangan pegawai, terkadang pegawai harus lembur untuk menggantikan temannya yang tidak hadir, sehingga pegawai memilih bolos kerja untuk bisa beristirahat. Untuk soal kompensasi yang diberikan pihak perusahaan kepada saya, saya rasa cukup untuk memenuhi kebutuhan saya dan keluarga. Namun terkadang saya merasa stres dalam bekerja dikarenakan para konsumen yang tidak mau mematuhi peraturan dalam mengisi bahan bakar minyak, sehingga terjadi perdebatan antara saya dengan konsumen yang terkadang hal itu membuat emosi saya tidak stabil.³

Menurut bapak Andi mengatakan bahwa:

Masih banyak pegawai yang suka menggunakan waktu istirahat yang melebihi batas waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan. Padahal pihak pimpinan sering memberikan arahan dan nasehat kepada para pegawai.⁴

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti dapat diketahui bahwa kinerja pegawai SPBU PT. Prima Putra Agung masih belum maksimal. Pada penelitian ini peneliti menggunakan variabel motivasi, stres kerja dan kompensasi sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Motivasi diartikan sebagai setiap kekuatan yang muncul dari dalam diri individu untuk mencapai tujuan atau keuntungan tertentu di lingkungan dunia kerja atau pelataran kehidupan pada umumnya.⁵ Dalam hal motivasi pihak pimpinan sering memberikan nasehat dan arahan kepada pegawai agar lebih

³ Hasil Wawancara Dengan Pegawai SPBU PT. Prima Putra Agung Bapak Olius Lawolo, Sabtu 15 Januari 2022, Pukul 15. 54 Wib.

⁴ Hasil Wawancara Dengan Pegawai SPBU PT. Prima Putra Agung Bapak Andi, Sabtu 15 Januari 2022, Pukul 16. 25 Wib.

⁵ Sudarwan Danim, *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok* (Jakarta: Rineka Cipta, 2012), hlm. 15.

bersemangat dalam bekerja dan mencapai tujuan perusahaan selain itu pihak perusahaan juga sering memberikan bonus kepada para pegawai jika penjualan meningkat namun hal itu masih belum bisa memaksimalkan kinerja pegawai di SPBU PT. Prima Putra Agung.

Stres kerja merupakan sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.⁶ Pegawai sering mengalami stres kerja ketika menghadapi konsumen yang keras kepala dan tidak mematuhi peraturan yang ditetapkan, sehingga sering menyebabkan perdebatan antara pegawai dan konsumen yang membuat pegawai tidak nyaman dan tidak bisa konsentrasi dalam bekerja.

Kompensasi merupakan imbalan yang dibayarkan kepada karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya.⁷ Pihak perusahaan telah memberikan kompensasi yang dapat memenuhi kebutuhan pegawai dan keluarga. Bahkan jika penjualan perusahaan meningkat pihak perusahaan selalu memberikan bonus untuk para pegawainya, namun hal itu belum dapat memaksimalkan kinerja pegawai.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti, peneliti menyimpulkan bahwa kinerja pegawai akan maksimal jika pegawai termotivasi, pegawai terhindar dari stres kerja, dan diberikan kompensasi yang

⁶ Ni Kadek Suryani, dkk, *Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian* (Bandung: Nilacakra, 2020), hlm. 26-27.

⁷ Teman Kusmono, *Mengelolah Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Yogyakarta: Indomedia Pustaka, 2016), hlm. 69.

memadai. Sementara itu dengan melihat adanya hasil penelitian terdahulu yang mendapatkan hasil yang berbeda-beda peneliti merasa perlu untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan maksud mengembangkan studi dari penelitian sebelumnya. Adapun judul penelitian ini **“Determinan Kinerja Pegawai di Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum PT. Prima Putra Agung”**.

B. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah yang dikemukakan sebelumnya, peneliti mengidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut:

1. Kinerja pegawai masih kurang maksimal dalam hal ketepatan waktu dan kehadiran.
2. Pegawai sering bolos atau tidak masuk bekerja
3. Pegawai sering menggunakan waktu istirahat melebihi batas waktu yang telah ditentukan.
4. Pihak pimpinan sudah sering memberikan motivasi namun kinerja pegawai masih kurang maksimal.
5. Perilaku konsumen yang keras kepala membuat pegawai mengalami stres kerja.
6. Kompensasi yang diberikan kepada pegawai sudah mencukupi kebutuhan pegawai dan keluarga namun kinerja pegawai masih kurang maksimal.

C. Batasan Masalah

Karena banyaknya determinan yang mempengaruhi kinerja pegawai, oleh karena itu peneliti membuat batasan masalah yang ingin diteliti. Adapun variabel yang termasuk determinan kinerja pegawai pada penelitian ini adalah

motivasi, stres kerja dan kompensasi. Selain itu SPBU PT. Prima Putra Agung memiliki banyak cabang di beberapa daerah untuk menghemat biaya dan waktu maka peneliti memfokuskan hanya 3 SPBU saja yang diteliti yaitu SPBU yang terletak di Binanga, Aek Godang dan Pargarutan Baru.

D. Definisi Operasional Variabel

Untuk memperjelas definisi dari masing-masing variabel pada penelitian ini dan juga agar tidak terjadi kesalah pahaman maka peneliti membuat definisi operasional variabel sebagai berikut:

Tabel I. 1
Definisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian	Definisi Variabel	Indikator Variabel	Skala Pengukuran
Motivasi (X ₁)	Motivasi diartikan sebagai kekuatan yang muncul dari dalam diri individu untuk mencapai tujuan atau keuntungan tertentu di lingkungan dunia kerja atau pelataran hidupnya pada umumnya. ⁸ Adapun motivasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kekuatan yang mendorong pegawai agar lebih semangat dalam bekerja di SPBU PT. Prima Putra Agung.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan Fisiologis Dasar. 2. Kebutuhan Akan Rasa Aman. 3. Kebutuhan Untuk Dicintai dan Disayangi. 4. Kebutuhan Untuk Dihargai.⁹ 	ordinal

⁸ Sudarwan Danim, *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*, hlm. 15.

⁹ Ni Kadek Suryani, dkk, *Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*, hlm. 84-85.

Stres Kerja (X ₂)	Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. ¹⁰ Adapun stres kerja dalam penelitian ini adalah tekanan dan ketegangan yang dirasakan pegawai pada saat bekerja di SPBU PT. Prima Putra Agung.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tuntutan Tugas. 2. Tuntutan Antar Pribadi. 3. Kepemimpinan Organisasi.¹¹ 	ordinal
Kompensasi (X ₃)	Kompensasi merupakan imbalan yang dibayarkan kepada karyawan atas jasa yang disumbangkan pada perusahaan. ¹² Adapun kompensasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah seluruh imbalan atau balas jasa yang diterima pegawai di SPBU PT. Prima Putra Agung.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Insentif 3. Tunjangan¹³ 	ordinal
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan Waktu 4. Kehadiran¹⁵ 	ordinal

¹⁰ Ni Kadek Suryani, dkk, hlm. 27.

¹¹ Novalien Carolina Lewaherilla, dkk, *Perilaku Organisasi Konsep, Teori, dan Aplikasi* (Bandung: CV. Media Sains Indonesia, 2022), hlm. 171-172.

¹² Teman Kusmono, *Mengelolah Sumber Daya Manusia Perusahaan*, hlm. 69.

¹³ Leon A. Abdillah, dkk, *Human Capital Management*, hlm. 111.

¹⁵ Melan Angriani Asnawi, *Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas: Studi Kasus Atas Pengaruh Fasilitas Kerja dan Karakteristik Pekerjaan* (Gorontalo: CV. Athra Samudra, 2019), hlm. 14-15.

	berlaku dalam organisasi. ¹⁴ Jadi kinerja pegawai dalam penelitian ini adalah hasil kualitas atau kuantitas pekerjaan dari para pegawai di SPBU PT. Prima Putra Agung berdasarkan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.		
--	--	--	--

E. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah dipaparkan sebelumnya maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah motivasi merupakan faktor penentu terhadap kinerja pegawai di SPBU PT. Prima Putra Agung?
2. Apakah stres kerja merupakan faktor penentu terhadap kinerja pegawai di SPBU PT. Prima Putra Agung?
3. Apakah kompensasi merupakan faktor penentu terhadap kinerja pegawai di SPBU PT. Prima Putra Agung?
4. Apakah motivasi, stres kerja dan kompensasi merupakan faktor penentu terhadap kinerja pegawai di SPBU PT. Prima Putra Agung?

F. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui apakah motivasi merupakan faktor penentu terhadap kinerja pegawai di SPBU PT. Prima Putra Agung.

¹⁴ Syamsir Torang, *Organis & Manajemen Perilaku, Struktur, Budaya, & Perubahan Organisasi* (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 74.

2. Untuk mengetahui apakah stres kerja merupakan faktor penentu terhadap kinerja pegawai di SPBU PT. Prima Putra Agung.
3. Untuk mengetahui apakah kompensasi merupakan faktor penentu terhadap kinerja pegawai di SPBU PT. Prima Putra Agung.
4. Untuk mengetahui apakah motivasi, stres kerja dan kompensasi merupakan faktor penentu terhadap kinerja pegawai di SPBU PT. Prima Putra Agung.

G. Kegunaan Penelitian

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai sarana agar dapat mengetahui penerapan teori-teori yang diperoleh dari perkuliahan manajemen sumber daya manusia yang diterapkan dalam kehidupan sehari-hari di perusahaan. Juga sebagai syarat lulus dalam menyelesaikan program studi S-1 ekonomi syariah.

2. Bagi UIN SYAHADA Padangsidimpuan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan acuan atau pertimbangan sebagai referensi bagi peneliti berikutnya dan juga dapat digunakan sebagai informasi dan pustaka baik bagi kalangan mahasiswa maupun pihak lain yang berkepentingan.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Sebagai bahan referensi penelitian ilmiah dalam mempelajari hal-hal yang berkaitan dengan motivasi, stres kerja, kompensasi dan kinerja pegawai.

4. Bagi PT. Prima Putra Agung

Melalui penelitian ini diharapkan bisa memberikan masukan yang bermanfaat bagi perkembangan perusahaan kedepannya.

H. Sistematika Pembahasan

Agar memperoleh gambaran yang menyeluruh tentang penulisan penelitian ini, maka peneliti menyusun sistematika pembahasan ini yang terdiri dari lima bab. Adapun sistematika pembahasan ini dibuat sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah yang berisikan tentang argumentasi peneliti dengan mendeskripsikan beberapa masalah atau fenomena dalam penelitian, identifikasi masalah, batasan masalah agar penelitian lebih fokus pada suatu titik permasalahan, definisi operasional variabel, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian bagi pihak yang membutuhkan.

BAB II Landasan Teori yang terdiri dari kerangka teori yang menjelaskan tentang kinerja, motivasi, stres kerja dan kompensasi. Kemudian penelitian ini diperkuat dengan adanya penelitian terdahulu, kerangka pikir yang berisikan gambaran pemikiran mengenai masalah yang akan diselesaikan dalam penelitian ini dan hipotesis penelitian yang merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian berdasarkan hasil kajian kerangka teori..

BAB III Metode penelitian yang terdiri dari lokasi dan waktu penelitian yang dilakukan pada 3 tempat yaitu Binanga, Aek Godang dan Pargarutan Baru dari bulan Oktober Sampai dengan selesai, jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan data primer dengan sampel berjumlah 31

orang dan instrumen pengumpulan data yang digunakan adalah observasi langsung, wawancara dan kuesioner, pada bab ini juga berisi beberapa uji yang akan digunakan untuk pengolahan data dalam skripsi.

BAB IV Hasil Penelitian, yang terdiri dari gambaran umum SPBU PT. Prima Putra Agun dan juga berisi tentang kumpulan hasil pengolahan data dan pembahasan dari hasil olahan data serta keterbatasan penelitian.

BAB V Penutup, bab ini merupakan bab penutup yang terdiri dari kesimpulan dan saran. Setelah peneliti melakukan pengolahan data dan memperoleh hasil pengolahan data, kemudian ditarik kesimpulan dari hasil pengolahan data tersebut.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam satu periode tertentu sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya yang telah ditetapkan berdasarkan peraturan yang berlaku dalam rangka mencapai tujuan organisasi.¹⁶ Kinerja adalah pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja dapat pula dipandang sebagai perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai oleh seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya).¹⁷

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹⁸ Dari beberapa pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah pencapaian atau hasil kerja seorang pegawai dalam periode tertentu yang dilihat dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

¹⁶ Samuel Y. Warella, dkk, *Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia* (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2021), hlm. 16.

¹⁷ Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua* (Bandung: Alfabeta, 2016), hlm. 228.

¹⁸ Mulyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)* (Bogor: Penerbit In Media, 2015), hlm. 63.

b. Tujuan Sistem Penilaian Kinerja

Organisasi biasanya melakukan penilaian kinerja untuk berbagai tujuan, diantaranya:

- 1) Penilaian memberikan justifikasi organisasi secara resmi untuk pengambilan keputusan pekerjaan, yaitu mempromosikan karyawan yang berkinerja menonjol, membina karyawan berkinerja kurang, melatih memindahkan atau mendisiplinkan yang lain, meningkatkan imbalan (atau tidak), dan sebagai landasan mengurangi jumlah tenaga kerja.
- 2) Penilaian memberi umpan balik kepada karyawan dan dengan demikian berfungsi sebagai sarana untuk pengembangan pribadi dan karir.
- 3) Penilaian dapat membantu mengidentifikasi kebutuhan pengembangan karyawan dan juga untuk meneguhkan tujuan-tujuan untuk program pelatihan.¹⁹
- 4) Penilaian dapat mendiagnosis masalah-masalah organisasi dengan mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan karakteristik-karakteristik pribadi untuk dipertimbangkan dalam mempekerjakan, dan penilaian juga menyediakan landasan untuk membedakan antara karyawan yang berkinerja efektif dengan yang bekerja tidak efektif. Oleh karena itu penilaian menggambar awal suatu proses dari pada produk akhir.

¹⁹ Kaswan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), hlm. 213.

- 5) Penilaian bersifat memotivasi, yaitu mendorong inisiatif, mengembangkan rasa tanggung jawab, dan merangsang usaha-usaha untuk bekerja lebih baik.
- 6) Penilaian merupakan wahana komunikasi, sebagai dasar diskusi tentang hal-hak yang berhubungan dengan pekerjaan antara atasan dan bawahan. Melalui diskusi, kedua pihak dapat mengenal lebih baik lagi.
- 7) Penilaian dapat berfungsi sebagai dasar untuk perencanaan SDM dan pekerjaan, yaitu memberikan input yang berharga untuk inventarisasi keterampilan dan perencanaan SDM.
- 8) Penilaian dapat dijadikan dasar penelitian MSDM, yaitu untuk menentukan apakah program MSDM yang ada (seperti seleksi, pelatihan, kompensasi) efektif.²⁰

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

- 1) Motivasi
- 2) Kompensasi
- 3) Stres
- 4) Budaya organisasi.²¹
- 5) Lingkungan kerja
- 6) Kepemimpinan
- 7) Iklim hubungan karyawan.²²

²⁰ Kaswan, hlm. 213.

²¹ Antaiwan Bowo Pranogyo, dkk, *Kinerja Karyawan Teori Pengukuran dan Implikasi* (Bandung: CV. Feniks Muda Sejahtera, 2021), hlm. 10.

²² Antaiwan Bowo Pranogyo, dkk, hlm. 10.

d. Sumber-Sumber Informasi Kinerja

1) Para manajer

Para manajer paling sering digunakan sebagai sumber informasi kinerja. Sebab, mereka memiliki pengetahuan luas tentang berbagai persyaratan jabatan dan punya peluang dalam mengamati para pegawai. Artinya mereka memiliki kemampuan untuk menilai pegawainya.

2) Rekan Kerja

Rekan kerja merupakan sumber informasi yang sangat baik pada pekerjaan. Ia memiliki pengetahuan yang cakap tentang berbagai persyaratan jabatan dan sering kali memiliki peluang besar untuk mengamati pegawai pada berbagai aktivitas sehari-hari. Rekan kerja juga memberikan sudut pandang yang berbeda untuk proses evaluasi yang menyeluruh tentang kinerja individu.

3) Para Bawahan

Ketika manajer melakukan evaluasi, para bawahan merupakan sumber informasi kinerja yang sangat berharga. Para bawahan sering kali memiliki peluang terbaik mengevaluasi seberapa baik manajer dalam memperlakukan pegawai.

4) Diri Sendiri

Meskipun peringkat diri sendiri ini jarang digunakan sebagai satu-satunya sumber informasi kinerja, tetapi peringkat ini masih berharga. Tiap individu memiliki beberapa peluang yang luas untuk

mengamati perilaku sendiri, dan biasanya mereka memiliki akses informasi tentang hasil pekerjaan.

5) Para Pelanggan

Karena sifat jasa yang unik (produk sering kali diproduksi dan dikonsumsi ditempat) para manajer, rekan kerja, dan bawahan sering kali tidak memiliki peluang untuk mengamati perilaku pegawai. Sebaliknya, pelanggan sering kali menjadi satu-satunya orang yang hadir untuk mengamati kinerja pegawai sehingga merupakan sumber informasi kinerja yang terbaik.²³

e. Indikator Kinerja

- 1) Kuantitas pekerjaan.
- 2) Kualitas pekerjaan.
- 3) Ketepatan waktu.
- 4) Kehadiran.²⁴

f. Kinerja Dalam Pandangan Islam

Islam adalah agama yang memberikan pedoman dalam setiap aspek kehidupan manusia baik itu dalam hal ibadah maupun dalam hal bekerja. Hasil dari pekerjaan yang dilakukan seorang pekerja atau karyawan disebut kinerja. Dalam hal ini Islam mengajarkan umatnya untuk senantiasa bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan sehingga

²³ E. Saefuddin Mubarak, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengantar Keunggulan Bersaing* (Bogor: Penerbit In Media, 2017), hlm. 87-89.

²⁴ Melan Angriani Asnawi, *Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas: Studi Kasus Atas Pengaruh Fasilitas Kerja dan Karakteristik Pekerjaan* (Gorontalo: CV. Athra Samudra, 2019), hlm. 14.

kinerjanya pun akan meningkat. Sebagaimana yang terdapat dalam Al-Qur'an Surah Al-Insyirah ayat 7 sampai 8 sebagai berikut:

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ

Artinya: Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain. Dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap (QS. al-Insyirah:7-8).²⁵

Adapun tafsir dari ayat di atas adalah Allah memerintahkan Nabi-Nya untuk tetap beribadah, beramal dan taat. Setelah usai mengerjakan kesibukan kenabian dan ibadah, beliau harus segera menyibukkan diri dengan hal lain. Dengan demikian makna ayat ini adalah membiasakan diri untuk melaksanakan yang diperintahkan dan tidak lemah. Wahai Nabi setelah engkau menyampaikan dakwah, jihad, ibadah atau setelah menyelesaikan salah satu kesibukan dunia dan hal-hal yang berkaitan dengan dunia, letihkanlah dirimu dengan ibadah, bersungguh-sungguh dalam doa, mohonlah kepada Allah SWT apa yang kau perlukan, murnikan niat dan keinginan mu untuk Allah SWT semata. Ini dalil perintah untuk terus menerus mengerjakan amal saleh, kebaikan dan sabar menjalankan ketaatan karena secara syar'ī memanfaatkan waktu diperintahkan dan memanfaatkan waktu adalah hal penting.²⁶

Pengertian kinerja atau prestasi kerja ialah kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan pekerjaannya. Sejauh mana keberhasilan seseorang

²⁵ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Q.S Al-Insyirah: 7-8).

²⁶ Wahbah Az-Zuhaili, *Tafsir Al-Wasith (Al-Qashash - An-Naas)* 3 (Jakarta: Gema Insani, 2013), hlm. 852.

atau organisasi dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut *level of performance*. Biasanya orang yang *level of performance* disebut orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang levelnya tidak mencapai standart dikatakan sebagai tidak produktif atau ber *performance* rendah.

Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari pekerjaannya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya. Kita juga dapat mengambil pelajaran bahwa setiap manusia yang bekerja akan mendapatkan balasan sesuai dengan apa yang ia kerjakan. Seperti Allah SWT akan menaikkan derajat bagi mereka yang bekerja.

Dalam konsep manajemen islam (syariah) pencapaian tujuan suatu organisasi atau perusahaan tidak hanya sebatas di duniawi saja, akan tetapi menembus batas langit sebagai tujuan akhir yang hakiki. Sehingga pengelolaan sumber daya yang terdapat dalam perusahaan mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh Allah SWT agar dapat menembus tujuan akhirat. Aturan-aturan tersebut merupakan koridor yang harus ditempuh agar Allah SWT meridhoi. Sebagai contoh dalam perusahaan yang berbasis pada manajemen langit, maka tidak akan terdapat eksploitasi sumber daya alam secara berlebihan tanpa ada pelestarian. Para karyawan dan pekerja menjadi asset bukan sumber daya yang dieksploitasi habis-habisan dimana setelah tidak berguna dicampakkan. Produk-produk yang

dihasilkan merupakan peroduk yang halal dan membawa manfaat untuk kemaslahatan umat. Hal tersebut sangat kontras dengan konsep manajemen konvensional yang seakan-akan boleh menghalalkan segala cara untuk mendapatkan keuntungan tanpa mempertimbangkan kemaslahatan umat.

Setiap pekerjaan yang kita lakukan dilaksanakan dengan sadar dalam rangka pencapaian ridho Allah. Cara melihat seperti ini akan memberikan dampak misalnya kesungguhannya dalam melakukan pekerjaan. Jika seseorang sudah meyakini bahwa Allah SWT sebagai tujuan akhir hidupnya maka apa yang dilakukannya di dunia tak dijalankan dengan sembarangan. Ia akan mencari kesempurnaan dalam mendekati kepada Al-Haq.²⁷ Ia akan mengoptimalkan seluruh kapasitas dan kemampuan indrawi yang ada pada dirinya dalam rangka mengaktualisasikan tujuan kehidupannya. Ini berarti bahwa dalam bekerja ia akan sungguh-sungguh karena bagi dirinya bekerja tak lain adalah ibadah, pengabdian kepada yang maha suci. Lebih seksama lagi, ia akan bekerja dalam bahasa populernya secara profesional.²⁸

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah rangsangan dari luar dalam bentuk benda atau bukan benda yang dapat menumbuhkan dorongan pada orang untuk

²⁷ Aman Paramansyah dan Ade Irvi Nurul Husna, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam* (Bekasi: Pustaka Al-Muqsih, 2021), hlm. 101.

²⁸ Aman Paramansyah dan Ade Irvi Nurul Husna, 101.

memiliki, menikmati, menguasai atau mencapai benda / bukan benda tersebut. Menurut Robert L. Mathis dan Jhon H. Jackson, motivasi asal katanya motif adalah suatu kehendak atau keinginan yang timbul dalam diri seseorang yang menyebabkan orang itu berbuat.²⁹ Motivasi diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah.³⁰

Menurut Malayu S.P Hasibuan Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.³¹ Dari beberapa pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah pemberian yang dapat merangsang atau mendorong seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan dengan usaha yang keras untuk hasil kerja yang efektif dan memuaskan.

b. Metode-Metode Motivasi

Karyawan harus selalu dimotivasi agar lebih meningkatkan produktivitasnya. Sebab adakalanya pada diri karyawan timbul kejenuhan bekerja dan bosan. Apabila gejala ini terjadi pada diri karyawan, dapat dilihat ciri-cirinya sebagai berikut: absensi (ketidak hadiran) meningkat, disiplin merosot, produktivitasnya menurun, tingkat keluar masuk

²⁹ H.A.S. Moenir, *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2015), hlm. 136.

³⁰ Badeni, *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi* (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 76.

³¹ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2014), hlm. 219.

karyawan berhenti dan pelamar baru masuk makin tinggi, ada tuntutan karyawan yang tidak henti-hentinya, sampai pada gejala pemogokan.³²

Adapun metode-metode dalam memberikan motivasi yaitu:

- 1) Metode langsung adalah motivasi (material dan nonmaterial) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Jadi sifatnya khusus seperti memberikan pujian, penghargaan, bonus, piagam, dan lain sebagainya.
- 2) Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas, sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya: kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruangan kerja terang dan nyaman, suasana dan lingkungan pekerjaan yang baik, penempatan karyawan yang tepat dan lain-lainnya. Motivasi tidak langsung ini besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan sehingga produktivitas kerja meningkat.³³

c. Tujuan Pemberian Motivasi

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.

³² Buchari Alma, *Pengantar Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2012), hlm. 202.

³³ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*, hlm. 222.

- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
- 6) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 7) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 8) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.
- 9) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- 10) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- 11) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan-baku.³⁴

d. Indikator Motivasi

- 1) Kebutuhan fisiologis dasar
- 2) Kebutuhan akan rasa aman
- 3) Kebutuhan untuk dicintai dan disayangi
- 4) Kebutuhan untuk dihargai.³⁵

e. Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja

Motivasi adalah tentang keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan mereka bertindak. Tindakan tersebut dilakukan untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi kerja membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang agar mau bekerja dengan memberikan hasil secara optimal dari kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi. Dalam hal ini motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja diperusahaan. Disini dibutuhkan sikap mental positif karyawan untuk beraktifitas sesuai kondisi yang ada

³⁴ Malayu S.P. Hasibuan, *Organisasi & Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2014), hlm. 97-98.

³⁵ Ni Kadek Suryani, dkk, *Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian* (Bandung: Nilacakra, 2020), hlm. 84 - 85.

untuk tetap bekerja mencapai kinerja maksimal. Oleh karenanya memahami motivasi dalam organisasi adalah penting karena terkait dengan kinerja atau semangat kerja karyawan.³⁶

Motivasi kerja adalah proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu dan tujuan organisasi serta untuk memenuhi beberapa kebutuhan. Kuat lemahnya motivasi kerja seseorang memengaruhi kinerjanya.³⁷

3. Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Stres adalah kondisi ketegangan emosi pada diri seseorang yang berproses baik pada pikiran/mental maupun fisik. Apabila ini terjadi secara berlebihan maka akan mengancam kemampuannya dalam menghadapi lingkungannya.³⁸ Stres kerja merupakan perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan mereka.

Menurut Handoko Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi dan kondisi psikis seseorang. Hasilnya, stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan

³⁶ Ni Kadek Suryani, dkk, hlm. 81-82.

³⁷ Ely Walimah, dkk, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Kesehatan* (Pekalongan: Penerbit NEM, 2021), hlm. 11.

³⁸ Badeni, *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*, hlm. 62.

mengganggu pelaksanaan tugas dan kewajibannya.³⁹ Berdasarkan beberapa pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah kondisi ketegangan yang membuat seseorang merasa tertekan sehingga mengganggu keseimbangan fisik, emosi dan proses berpikir yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya.

b. Gejala Stres

- 1) Gejala fisik yaitu orang yang terkena stres cenderung mengalami perubahan-perubahan yang terjadi pada metabolisme organ tubuh seperti denyut jantung yang meningkat, tekanan darah yang meningkat, pernafasan, sakit kepala, dan sakit perut yang dapat kita alami dan harus diwaspadai serta serangan jantung.
- 2) Gejala psikologis yaitu perubahan-perubahan sikap yang terjadi seperti ketegangan, kegelisahan, ketidak tenangan, ketidak puasan, kebosanan, cepat marah, dan suka menunda-nunda pekerjaan.
- 3) Gejala keperilakuan yaitu perubahan-perubahan atau situasi ketika produktivitas seseorang menurun, absensi meningkat, kebiasaan makan berubah, merokok bertambah, banyak minuman keras, berbicara tidak tenang dan gangguan tidur.⁴⁰

c. Faktor Yang Mempengaruhi Stres

- 1) Persepsi
- 2) Pengalaman dalam menghadapi peristiwa yang menyebabkan stress

³⁹ Ni Kadek Suryani, dkk, *Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*, hlm. 27.

⁴⁰ Badeni, *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*, hlm. 69.

- 3) Kemampuan memprediksi peristiwa penyebab stress
- 4) Jenis kepribadian
- 5) Dukungan sosial
- 6) Permusuhan.⁴¹

d. Indikator Stres Kerja

- 1) tuntutan tugas
- 2) tuntutan antar pribadi
- 3) kepemimpinan organisasi.⁴²

e. Hubungan Stres Kerja Terhadap Kinerja

Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Artinya stres terjadi akibat dipicu oleh ketidaknyamanan diri yang mempengaruhi kestabilan emosinya. Banyak faktor yang mempengaruhi sistem dan kinerja manusia sebagai akibat dari berbagai tekanan yang dapat merusak kinerja mereka. Berbagai studi telah membuktikan bagaimana stres dapat mempengaruhi kinerja organisasi yang meliputi peningkatan keluhan dari klien, karyawan kehilangan komitmen terhadap keberhasilan organisasi, peningkatan kecelakaan kerja, meningkatnya *turn over*, meningkatnya tingkat ketidakhadiran, menurunnya kinerja karyawan.⁴³

⁴¹ Badeni, hlm. 66.

⁴² Novalien Carolina Lewaherilla, dkk, *Perilaku Organisasi Konsep, Teori, dan Aplikasi* (Bandung: CV. Media Sains Indonesia, 2022), hlm. 171-172.

⁴³ Ni Kadek Suryani, dkk, *Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*, hlm. 27-29.

4. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawannya yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap.⁴⁴ Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi. Kompensasi berbentuk uang, artinya kompensasi dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang artinya kompensasi dibayar dengan barang. Contoh, kompensasi dibayar 10% dari produksi yang dihasilkan.⁴⁵

Kompensasi adalah bentuk pembayaran (langsung atau tidak langsung dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat.⁴⁶ Berdasarkan beberapa pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah bentuk pembayaran balas jasa yang cenderung tetap diterima karyawan baik secara langsung atau tidak langsung yang diberikan oleh pihak perusahaan untuk memotivasi pegawai agar produktivitas pegawai semakin meningkat.

⁴⁴ Alex S. Nitisemito, *Manajemen Personalia* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2020), hlm. 149.

⁴⁵ Kadarisman, *Manajemen Kompensasi* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016), hlm. 19.

⁴⁶ M. Yani, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012), hlm.

b. Tujuan kompensasi

Pemberian kompensasi menurut Werther dan Davis bertujuan untuk:

1) Memperoleh Personel Berkualitas

Kompensasi perlu ditetapkan cukup tinggi untuk mampu menarik jumlah pelamar. Tingkat pembayaran harus tanggap terhadap permintaan penawaran tenaga kerja di pasar kerja karena harus bersaing untuk mendapatkan tenaga kerja. Sistem kompensasi yang baik merupakan faktor penarik masuknya karyawan yang berkualitas.

2) Mempertahankan Karyawan yang Ada

Pekerja dapat keluar apabila tingkat kompensasi tidak kompetitif terhadap organisasi lain yang berakibat kepada perputaran tenaga kerja tinggi. Apabila suatu perusahaan menginginkan karyawan yang qualified tidak keluar atau berpindah ke perusahaan lain maka tingkat kompensasi harus dijaga agar tetap kompetitif dengan perusahaan sejenis lainnya.

3) Memastikan Keadilan

Pemberian kompensasi yang baik juga bertujuan untuk menjamin keadilan. Dalam arti, perusahaan memberikan imbalan yang sepadan untuk hasil karya atau prestasi kerja yang diberikan pada organisasi.

4) Menghargai Perilaku yang di Inginkan

Besar kecilnya pemberian kompensasi juga menunjukkan penghargaan organisasi terhadap perilaku karyawan yang di inginkan. Bila karyawan berperilaku sesuai dengan harapan organisasi, maka penilaian kinerja yang diberikan akan lebih baik. Pemberian nilai kinerja yang baik diiringi dengan pemberian kompensasi yang baik dapat meningkatkan kesadaran karyawan bahwa perilakunya dinilai dan dihargai sehingga karyawan akan selalu berusaha memperbaiki perilakunya.⁴⁷

c. Indikator Kompensasi

- 1) Gaji
- 2) Insentif
- 3) Tunjangan.⁴⁸

d. Kompensasi Menurut Pandangan Islam

Dalam perspektif islam, upah termasuk ke dalam domain fiqh muamalat, yakni *Ijarah*. Menurut bahasa, *Ujrah* berarti upah. oleh karena itu, lafaz *Ujrah* memiliki pengertian umum meliputi upah atas pemanfaatan suatu benda atau imbalan dari suatu kegiatan. *Ujrah* atau upah diartikan sebagai imbalan atas jasa seorang *ajir* (orang yang dikontrak jasanya) oleh *musta'jir* (orang yang membayar jasa). *Ijarah*

⁴⁷ Hazmanan Khair, *Manajemen Kompensasi Suatu Konsep dan Praktis* (Medan: Penerbit Madenatera, 2017), hlm. 105-107.

⁴⁸ Leon A. Abdillah, dkk, *Human Capital Management* (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2020), hlm. 111.

merupakan transaksi terhadap jasa tertentu disertai dengan kompensasi. Kompensasi inilah yang kemudian disebut *ujrah*.

Upah adalah transaksi yang lazim dilakukan di masyarakat dari berbagai status dan strata sosial. Tentu saja hukum dari upah adalah mubah (boleh) karena upah termasuk ke dalam domain muamalah dimana hukum asal muamalah adalah boleh, kecuali terdapat dalil yang mengharamkannya.⁴⁹ Sebagaimana terdapat dalam al-Qur'an surah Al-Baqarah ayat 233 sebagai berikut:

﴿ وَالْوَالِدَاتُ يُرْضِعْنَ أَوْلَادَهُنَّ حَوْلَيْنِ كَامِلَيْنِ لِمَنْ أَرَادَ أَنْ يُتِمَّ الرَّضَاعَ ۚ وَعَلَى الْمَوْلُودِ لَهُ رِزْقُهُنَّ وَكِسْوَتُهُنَّ بِالْمَعْرُوفِ ۚ لَا تُكَلَّفُ نَفْسٌ إِلَّا وُسْعَهَا ۚ لَا تُضَارَّ وَالِدَةٌ بِوَالِدِهَا وَلَا مَوْلُودٌ لَهُ بِوَالِدَيْهِ ۚ وَعَلَى الْوَارِثِ مِثْلُ ذَلِكَ ۚ فَإِنْ أَرَادَا فِصَالًا عَنْ تَرَاضٍ مِنْهُمَا وَتَشَاوُرٍ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْهِمَا ۚ وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ تَسْتَرْضِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَا آتَيْتُمْ بِالْمَعْرُوفِ ۚ وَاتَّقُوا اللَّهَ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ ﴿۲۳۳﴾

⁴⁹ Aman Paramansyah dan Ade Irvi Nurul Husna, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam*, hlm. 179-180.

Artinya: Para ibu hendaklah menyusukan anak-anaknya selama dua tahun penuh, Yaitu bagi yang ingin menyempurnakan penyusuan. dan kewajiban ayah memberi Makan dan pakaian kepada Para ibu dengan cara ma'ruf. seseorang tidak dibebani melainkan menurut kadar kesanggupannya. janganlah seorang ibu menderita kesengsaraan karena anaknya dan seorang ayah karena anaknya, dan warispun berkewajiban demikian. apabila keduanya ingin menyapih (sebelum dua tahun) dengan kerelaan keduanya dan permusyawaratan, Maka tidak ada dosa atas keduanya. dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, Maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut. bertakwalah kamu kepada Allah dan ketahuilah bahwa Allah Maha melihat apa yang kamu kerjakan (QS. Al-Baqarah ayat 233).⁵⁰

Adapun tafsir dari ayat di atas adalah jika bapak dan ibu si bayi itu telah sepakat untuk menyusukan anaknya kepada orang lain karena suatu alasan, baik dari pihak si bapak maupun si ibu, maka tidak ada dosa bagi keduanya atas penyerahan bayi mereka. Bukan suatu kewajiban bagi pihak bapak untuk memenuhi permintaan penyerahan bayi itu (untuk disusui wanita lain) apabila ia telah menyerahkan upahnya yang terdahulu dengan cara yang paling baik, lalu si bayi disusukan wanita lain dengan upah tersebut dengan cara yang ma'ruf. Demikian yang dikatakan oleh banyak ulama.⁵¹

Ada beberapa hal yang harus diperhatikan dan menjadi dasar dalam islam untuk menentukan upah bagi tenaga kerja. Diantaranya adalah:

1) Kesepakatan dan kerelaan antara *ajir* dan *mustajir*

Dalam segala jenis akad dan transaksi bisnis, terciptanya unsur rela sama rela antara pihak-pihak di dalamnya sangat dikedepankan.

⁵⁰ Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahannya* (Q.S Al-Baqarah : 233).

⁵¹ Abdullah bin Muhammad Alu Syaikh, *Tafsir Ibnu Katsir Jilid 1* (Jakarta: Pustaka Imam Asy-Syafi'i, 2014), hlm. 600.

Islam melarang adanya unsur paksaan yang dapat merugikan salah satu pihak di mana hal tersebut akan mengakibatkan seseorang masuk ke dalam memakan harta sesamanya secara bathil.

2) Mencukupi kebutuhan dasar

Upah yang baik haruslah mencukupi kebutuhan dasar para karyawan. Setidaknya, dengan terpenuhi kebutuhan dasar, para karyawan akan merasa diperhatikan oleh perusahaan sehingga tercipta hubungan emosional yang kuat antara karyawan dan perusahaan dan menciptakan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

3) Proporsional dan transparan

Kompensasi atau upah adalah konsekuensi dari kinerja seseorang, maka dengan demikian salah satu tolak ukur penentuan upah yang proporsional adalah yang sesuai dengan *job description* yang melekat pada tiap-tiap pekerjaan.⁵² Kemudian setelah itu, pada awal akad atau kontrak pekerjaan, perusahaan seharusnya menjabarkan dan menginformasikan dengan sejelas-jelasnya tugas dan tanggung jawab yang akan diamanahkan kepada calon karyawan. Sehingga karyawan dapat menilai apakah upah yang diterimanya sudah sesuai dengan apa yang akan dipikulnya nanti. Dengan adanya transparansi ini karyawan akan mengetahui tugas-tugas pokok yang harus diselesaikan, target

⁵² Aman Paramansyah dan Ade Irvi Nurul Husna, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam*, hlm.182-184.

yang harus dicapai dan strategi apa saja yang akan ia gunakan untuk mencapai target tersebut.

4) *Partnership relationship*

Dalam Islam hubungan antara perusahaan dengan karyawan, majikan dengan pembantu, atasan dengan bawahan adalah hubungan *partnership*. Dimana keduanya saling melengkapi, dengan hubungan ini maka tidak ada majikan atau atasan yang merasa superior ketika berpapasan dengan bawahannya.

5) Tidak menunda hak karyawan

Termasuk hal yang zhalim adalah menunda-nunda pemenuhan hak karyawan dengan cara menahan atau menunda-nunda upahnya tanpa alasan yang nyata dan dibenarkan. Rasulullah menganjurkan pemberian upah sesegera mungkin karena upah merupakan hak pegawai yang harus segera dipenuhi.⁵³

6) Tidak mengeksploitasi tenaga kerja

Para karyawan atau pekerja tidak diperlakukan sebagaimana mesin yang terus menerus dipicu tenaganya demi mengejar target produksi. Hal tersebut jika dilakukan merupakan termasuk bentuk eksploitasi karyawan. Akan tetapi, perusahaan haruslah memperlakukan karyawan secara manusiawi. Harus memperhatikan

⁵³ Aman Paramansyah dan Ade Irvi Nurul Husna, hlm. 187.

kesimbangan waktu dan tenaganya untuk bekerja dan bersama keluarga.⁵⁴

e. Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja

Kompensasi merupakan seluruh imbalan yang diterima karyawan atas jasa yang diserahkan karyawan kepada perusahaan atau dengan kata lain kompensasi merupakan semua penghargaan (materi dan non materi) yang diberikan oleh perusahaan atas jasa karyawan. Kompensasi merupakan salah satu faktor baik secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan oleh karena itu sudah semestinya pemberian kompensasi kepada karyawan perlu mendapat perhatian khusus dari pihak manajemen agar motivasi karyawan dapat dipertahankan dan kinerja karyawan diharapkan akan terus meningkat.⁵⁵

B. Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang sesuai dengan penelitian ini adalah:

Tabel II. 1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Muhammad Rosidhan Anwari, Bambang Swasto Sunuharyo dan Ika Ruhana (Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 41, No. 1, 2016)	Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Telkomsel Branch Malang)	Secara parsial variabel konflik kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Putu Agus Adyana, dkk (e-Journal Bisma Universitas	Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Disiplin Kerja	Kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama

⁵⁴ Aman Paramansyah dan Ade Irvi Nurul Husna, hlm. 188.

⁵⁵ Sri Larasati, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Deepublish, 2018), hlm. 89-90.

	Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen, Vol. 4, 2016)	Terhadap Kinerja Karyawan.	mempengaruhi kinerja karyawan.
3	Muhammad Arifin (Jurnal Edu Tech, Vol. 3, No. 2, 2017)	Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Terhadap Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara).	Secara parsial kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Secara parsial kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Secara simultan kompensasi dan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.
4	Nofinawati, Ahmad Iqbal Tanjung dan Irdayani Siregar (Al-Masharif, Vol. 5, No. 1, 2017)	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Hutaraja Kecamatan Muara Batang Toru.	Variabel pelatihan dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.
5	Budi Gautama Siregar (Jurnal Penelitian Ekonomi Akuntansi (JENSI), Vol. 3, No. 1, 2019)	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Padangsidimpuan.	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan gaya kepemimpinan, motivasi, stres individu terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Padangsidimpuan baik secara parsial maupun simultan.
6	Risky Nur Adha, dkk (Jurnal Penelitian Ipteks, Vol. 4, No. 1, 2019)	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember.	Lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.
7	Ruslinda Agustina, dkk (Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol. 12, No. 1, 2019)	Pengaruh Stres Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.	Stres kerja, motivasi dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

		Telkom Akses Sentral Telepon Otomat (STO) 1 Centrum Cabang Banjarmasin.	
8	Yulia Ahmad, dkk (Jurnal EMBA, Vol. 7, No. 3, 2019)	Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF Group Manado.	Stres kerja dan beban kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
9	Ahmad Gunawan, dkk (Jurnal IKRA-ITH Ekonomika, Vol. 3, No. 1, 2020)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Kantor Desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi.	Secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara bersama-sama motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
10	Ira Anggun Oktaviana dan Bambang Wahyono (Jurnal HIGEIA, Vol. 4, No. 4, 2020)	Determinan Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan, motivasi dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan.
11	Muhammad Ekhsan dan Burhan Septian (Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan, Vol. 1, No. 1, 2020)	Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja dengan kinerja karyawan, terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara konflik dengan kinerja karyawan, terdapat pengaruh positif dan

			signifikan antara kompensasi dengan kinerja karyawan.
12	Muhammad Fauzi dan Kholilur Rohman (Jurnal Ekonomika dan Bisnis, Vol. 7, No. 2, 2020)	Determinan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Yayasan Wakaf Selamat Rahayu).	Secara simultan variabel budaya organisasi dan kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
13	Demak Claudia Yosephine Simanjuntak, dkk (Jurnal Indonesia Sosial Teknologi, Vol. 2, No. 3, 2021)	Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga (Persero) TBK Cabang Belmera.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja (X1), beban kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) baik secara parsial maupun simultan.

Persamaan dan perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu

adalah:

1. Persamaan penelitian ini dengan penelitian Muhammad Rosidhan Anwari, Bambang Swasto Sunuharyo dan Ika Ruhana adalah sama-sama membahas kinerja pegawai. Perbedaannya terletak pada variabel bebasnya, penelitian ini menggunakan variabel bebas motivasi, stres kerja dan kompensasi. Sedangkan penelitian Muhammad Rosidhan Anwari, Bambang Swasto Sunuharyo dan Ika Ruhana menggunakan variabel bebas konflik kerja dan stres kerja. Kemudian penelitian ini dilakukan di SPBU PT. Prima Putra Agung, sedangkan penelitian Muhammad Rosidhan Anwari, Bambang Swasto Sunuharyo dan Ika Ruhana dilakukan pada PT. Telkomsel Branch Malang.

2. Persamaan penelitian ini dengan penelitian Putu Agus Adyana, dkk yaitu sama-sama membahas kinerja pegawai, perbedaannya terletak pada variabel bebasnya, penelitian Putu Agus Adyana, dkk menggunakan variabel bebas kompensasi dan disiplin kerja. Sedangkan penelitian ini menggunakan variabel bebas motivasi, stres kerja dan kompensasi. Kemudian penelitian Putu Agus Adyana, dkk dilakukan di UD. Ayu Lestari, sedangkan penelitian ini dilakukan di SPBU PT. Prima Putra Agung.
3. Persamaan penelitian ini dengan penelitian Muhammad Arifin yaitu sama-sama membahas kinerja pegawai, perbedaannya terletak pada variabel bebasnya, penelitian Muhammad Arifin menggunakan variabel bebas kompensasi dan kepuasan. Sedangkan penelitian ini menggunakan variabel bebas motivasi, stres kerja dan kompensasi. Kemudian penelitian ini dilakukan di SPBU PT. Prima Putra Agung, sedangkan penelitian Muhammad Arifin dilakukan di Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Persamaan penelitian ini dengan penelitian Nofinawati, Ahmad Iqbal Tanjung dan Irdayani Siregar yaitu sama-sama membahas kinerja pegawai, perbedaannya terletak pada variabel bebasnya, penelitian Nofinawati, Ahmad Iqbal Tanjung dan Irdayani Siregar menggunakan variabel bebas pelatihan dan motivasi. Sedangkan penelitian ini menggunakan variabel bebas motivasi, stres kerja dan kompensasi. Kemudian penelitian ini dilakukan di SPBU PT. Prima Putra Agung. Sedangkan penelitian Nofinawati, Ahmad

Iqbal Tanjung dan Irdayani Siregar dilakukan di Puskesmas Hutaraja Kecamatan Muara Batang Toru.

5. Persamaan penelitian ini dengan penelitian Budi Gautama Siregar adalah sama-sama membahas kinerja pegawai, perbedaannya terletak pada variabel bebasnya, penelitian ini menggunakan variabel bebas motivasi, stres kerja dan kompensasi, sedangkan penelitian Budi Gautama Siregar menggunakan variabel bebas gaya kepemimpinan, motivasi dan stres individu. Kemudian penelitian ini dilakukan di SPBU PT. Prima Putra Agung, sedangkan penelitian Budi Gautama Siregar dilakukan di PT. Pos Indonesia (Persero) Padangsidimpuan.
6. Persamaan penelitian ini dengan penelitian Risky Nur Adha, dkk yaitu sama-sama membahas kinerja pegawai. Sedangkan perbedaannya terletak pada variabel bebasnya, penelitian ini menggunakan variabel bebas motivasi, stres kerja dan kompensasi, sedangkan penelitian Risky Nur Adha, dkk menggunakan variabel bebas motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja. Kemudian penelitian ini dilakukan di SPBU PT. Prima Putra Agung, sedangkan penelitian Risky Nur Adha dilakukan di Dinas Sosial Kabupaten Jember.
7. Persamaan penelitian ini dengan penelitian Ruslinda Agustina, yaitu sama-sama membahas kinerja pegawai. Sedangkan perbedaannya terletak pada teknik pengambilan sampelnya penelitian ini menggunakan teknik *non probability sampling* yaitu sampel jenuh sedangkan penelitian Ruslinda Agustina, dkk menggunakan *teknik purposive Sampling*. Kemudian

penelitian ini dilakukan di SPBU PT. Prima Putra Agung, sedangkan penelitian Ruslinda Agustina, dkk dilakukan di PT. Telkom Akses Sentral Telepon Otomat (STO) 1 Centrum Cabang Banjarmasin.

8. Persamaan penelitian ini dengan penelitian Yulia Ahmad yaitu sama-sama membahas kinerja pegawai. Sedangkan perbedaannya terletak pada variabel bebasnya, penelitian ini menggunakan variabel bebas motivasi, stres kerja dan kompensasi, sedangkan pada penelitian Yulia Ahmad menggunakan variabel bebas stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja. Kemudian penelitian ini dilakukan di SPBU PT. Prima Putra Agung, sedangkan penelitian Yulia Ahmad dilakukan di PT. FIF Group Manado.
9. Persamaan penelitian ini dengan penelitian Ahmad Gunawan, dkk yaitu sama-sama membahas kinerja pegawai. Sedangkan perbedaannya terletak pada variabel bebasnya, penelitian ini menggunakan variabel bebas motivasi, stres kerja dan kompensasi sedangkan penelitian Ahmad Gunawan, dkk menggunakan variabel bebas motivasi dan kompensasi. Selain itu penelitian ini dilakukan di SPBU PT. Prima Putra Agung, sedangkan penelitian Ahmad Gunawan, dkk dilakukan di Kantor Desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi.
10. Persamaan penelitian ini dengan penelitian Ira Anggun Oktaviana dan Bambang adalah sama-sama membahas tentang kinerja pegawai. Sedangkan perbedaannya terletak pada variabel bebasnya penelitian ini menggunakan variabel bebas motivasi, stres kerja dan kompensasi sedangkan penelitian Ira Anggun Oktaviana dan Bambang menggunakan variabel bebas kemampuan,

motivasi dan kepemimpinan. Selain itu penelitian ini dilakukan di SPBU PT. Prima Putra Agung sedangkan penelitian Ira Anggun Oktaviana dan Bambang dilakukan di Puskesmas.

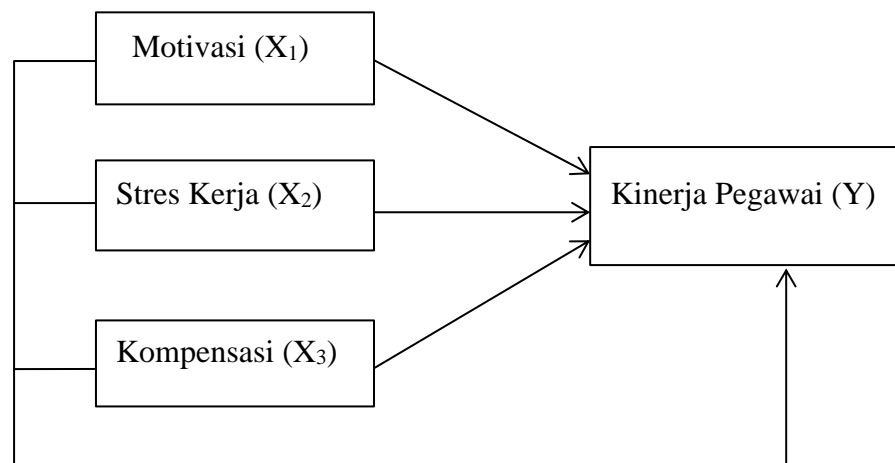
11. Persamaan penelitian ini dengan penelitian Muhammad Ekhsan dan Burhan Septian yaitu sama-sama membahas tentang kinerja pegawai. Sedangkan perbedaannya terletak pada variabel bebasnya, penelitian ini menggunakan variabel bebas motivasi, stres kerja dan kompensasi sedangkan penelitian Muhammad Ekhsan dan Burhan Septian menggunakan variabel bebas stres kerja, konflik kerja dan kompensasi. Selain itu penelitian ini dilakukan di SPBU PT. Prima Putra Agung sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. Cabinindo Putra.
12. Persamaan penelitian ini dengan penelitian Muhammad Fauzi dan Kholilur Rohman yaitu sama-sama membahas kinerja pegawai. Sedangkan perbedaannya terletak pada variabel bebasnya, penelitian ini menggunakan variabel bebas motivasi, stres kerja dan kompensasi sedangkan penelitian Muhammad Fauzi dan Kholilur Rohman menggunakan variabel bebas budaya organisasi dan kompensasi. Kemudian penelitian ini dilakukan di SPBU PT. Prima Putra Agung, sedangkan penelitian Muhammad Fauzi dan Kholilur Rohman dilakukan di Yayasan Wakaf Selamat Rahayu.
13. Persamaan penelitian ini dengan penelitian Demak Claudi Yosephine Simanjuntak, dkk yaitu sama-sama membahas tentang kinerja pegawai. Sedangkan perbedaannya terletak pada variabel bebasnya penelitian ini menggunakan variabel bebas motivasi, stres kerja dan kompensasi sedangkan

penelitian Demak Claudi menggunakan variabel bebas stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja. Selain itu penelitian ini dilakukan di SPBU PT. Prima Putra Agung sedangkan penelitian Demak Claudi dilakukan di PT. Jasa Marga (Persero) TBK Cabang Belmera.

C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir merupakan konseptual mengenai bagaimana suatu teori berhubungan di antara berbagai faktor yang telah diidentifikasi penting terhadap masalah penelitian. Di dalam kerangka pikir peneliti menjelaskan keterkaitan antara variabel.⁵⁶ Berdasarkan landasan teori yang telah dipaparkan di atas maka kerangka pikir dalam penelitian ini adalah:

Gambar . II. 1
Kerangka Pikir



D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan yang diajukan. Hipotesis merupakan pernyataan sementara berupa dugaan mengenai apa saja yang sedang kita amati dalam usaha untuk memahaminya. Hipotesis

⁵⁶ Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2012), hlm. 76.

merupakan kebenaran sementara yang masih harus diuji.⁵⁷ Hipotesis penelitian ini adalah:

H1= Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di SPBU PT. Prima Putra Agung.

H2= Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di SPBU PT. Prima Putra Agung.

H3= Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di SPBU PT. Prima Putra Agung.

H4= Motivasi, stres kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di SPBU PT. Prima Putra Agung.

⁵⁷ Suryani dan Hendrayadi, *Metode Riset Kuantitatif Teori dan Aplikasi Pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2015), hlm. 98.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi dalam penelitian ini dilakukan pada tiga tempat yaitu SPBU PT. Prima Putra Agung yang berada di Binanga tepatnya di Jalan lintas Gunung Tua-Sibuhuan, SPBU PT. Prima Putra Agung yang berada di Aek Nauli dan SPBU PT. Prima Putra Agung yang berada di Pargarutan Baru. Adapun waktu dilakukannya penelitian ini adalah mulai bulan Oktober 2021 sampai dengan bulan Agustus 2022.

B. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif yang dilakukan dengan cara langsung mendatangi responden ke tempat penelitian. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang sarat dengan nuansa angka-angka dalam teknik pengumpulan data di lapangan. Dalam analisis data, metode penelitian kuantitatif memerlukan bantuan perhitungan ilmu statistik, baik statistik deskriptif maupun inferensial (yang menggunakan rumus-rumus statistik non parametrik). Kesimpulan hasil penelitian pun berupa hasil perhitungan yang bersifat penggambaran atau jalinan variabel.⁵⁸

⁵⁸ Elvinaro Ardianto, *Metodologi Penelitian Untuk Public Relations Kuantitatif dan Kualitatif* (Bandung: Simbiosis Rekatama Media, 2016), hlm. 47.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya.⁵⁹ Populasi pada penelitian ini adalah pegawai pada SPBU PT. Prima Putra Agung yaitu sebanyak 5 orang pegawai di SPBU PT. Prima Putra Agung yang berada di Binanga, 7 orang pegawai di SPBU PT. Prima Putra Agung yang berada di Aek Godang, dan 10 orang pegawai di SPBU PT. Prima Putra Agung yang berada di Pargarutan Baru, maka jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 22 orang pegawai SPBU PT. Prima Putra Agung.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan data, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul mewakili.⁶⁰

⁵⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: CV. Alfabeta, 2015), hlm. 80.

⁶⁰ Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian* (Bandung: CV. Alfabeta, 2017), hlm. 62.

Menurut Suharsimi Arikunto jika subjek penelitian kurang dari 100 orang sebaiknya diambil semuanya sebagai sampel.⁶¹ Jadi sampel pada penelitian ini adalah seluruh pegawai di SPBU PT. Prima Putra Agung sebanyak 22 orang, dengan perincian 5 orang pegawai di SPBU PT. Prima Putra Agung yang berada di Binanga, 7 orang pegawai di SPBU PT. Prima Putra Agung yang berada di Aek Godang, dan 10 orang pegawai di SPBU PT. Prima Putra Agung yang berada di Pargarutan Baru.

D. Instrumen Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan.⁶² Adapun instrumen pengumpulan data pada penelitian ini yaitu:

1. Observasi Langsung

Pengumpulan data dengan observasi langsung atau dengan pengamatan langsung adalah cara pengambilan data dengan menggunakan mata tanpa ada pertolongan alat standar lain untuk keperluan tersebut.⁶³ Adapun teknik observasi langsung yang dilakukan dalam penelitian ini adalah peneliti mendatangi langsung tempat penelitian dan mengamati bagaimana kegiatan bekerja yang dilakukan pegawai.

2. Wawancara

Wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab antara si penanya atau pewawancara

⁶¹ Suci Haryanti, *Statistika Dasar Untuk Penelitian Jilid 1 Dengan Aplikasi SPSS Pada Bidang Pendidikan, Sosial dan Kesehatan*. (Bandung: CV. Media Sains Indonesia, 2021), hlm. 45.

⁶² Moh. Nazir, *Metode Penelitian* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011), hlm. 174.

⁶³ Moh. Nazir, *Metode Penelitian* (Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia, 2017), hlm. 154.

dengan si penjawab atau responden.⁶⁴ Adapun wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini adalah wawancara tidak terstruktur antara peneliti dengan dua orang pegawai PT. SPBU PT. Prima Putra Agung.

3. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.⁶⁵

Tabel III. 1
Skala Likert

Kategori Jawaban	Skor Pernyataan
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Tabel III. 2
Kisi-Kisi Angket

No	Variabel	Indikator	Nomor Pernyataan
1.	Kinerja (Y)	1. Kualitas kerja	1, 2, 3
		2. Kuantitas kerja	4, 5
		3. Ketepatan waktu	6, 7
		4. Kehadiran	8, 9
2.	Motivasi (X1)	1. Kebutuhan fisiologis dasar	1, 2, 3
		2. Kebutuhan akan rasa aman	4, 5
		3. Kebutuhan untuk dicintai dan disayangi	6
		4. Kebutuhan untuk dihargai	7, 8, 9, 10
3.	Stres Kerja (X2)	1. Tuntutan tugas	1, 2
		2. Tuntutan antar pribadi	3, 4

⁶⁴ Moh. Nazir, hlm. 170.

⁶⁵ Rahmat, *Statistika Penelitian* (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2013), hlm. 105.

		3. Kepemimpinan organisasi	5, 6, 7, 8
4.	Kompensasi (X3)	1. Gaji	1, 2, 3
		2. Insentif	4, 5
		3. Tunjangan	6, 7

E. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur.⁶⁶ Data yang valid dapat diketahui bila:

- a. Jika r hitung $>$ r tabel maka instrument atau pertanyaan dinyatakan valid.
- b. Jika r hitung $<$ r tabel maka instrument atau pertanyaan dinyatakan tidak valid.⁶⁷

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui keajegan atau konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuesioner. Maksudnya apakah alat ukur tersebut akan mendapat pengukuran yang tetap atau konsisten jika pengukuran diulang kembali.⁶⁸

⁶⁶ Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, hlm. 348.

⁶⁷ Aziz Alimul Hiadayat, *Menyusun Instrumen Penelitian & Uji Validitas Reliabilitas* (Surabaya: Health Books Publishing, 2021), hlm. 13-14.

⁶⁸ Duwi Priyatno, *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis* (Yogyakarta: CV. Andi, 2014), hlm. 64.

- a. Jika $\alpha > 0,90$ maka reliabilitas sempurna.
- b. Jika $\alpha 0,70 - 0,90$ maka reliabilitas tinggi.
- c. Jika α antara $0,50 - 0,70$ maka reliabilitas moderat.
- d. Jika $\alpha < 0,50$ maka reliabilitas rendah.⁶⁹

F. Analisis Data

Analisis data adalah proses mengorganisasikan dan mengurutkan data ke dalam pola, kategori dan satuan uraian dasar sehingga tema dapat ditemukan dan hipotesis kerja dapat dirumuskan seperti yang disarankan oleh data.⁷⁰

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis dasar dalam perhitungan statistik, di mana tujuan analisis deskriptif ini untuk mengetahui nilai rata-rata (*mean*), nilai tengah (*median*), nilai yang sering muncul (*modus*), jumlah (*sum*), deviasi standar atau simpangan baku (*standar deviation*), ragam data (*variance*), selisih nilai tertinggi dengan nilai terendah (*range*), nilai terendah (*minimum*), nilai tertinggi (*maximum*).⁷¹

2. Uji Normalitas

Uji normalitas data dimaksudkan untuk memperlihatkan bahwa data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Ada beberapa teknik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas data, antara lain uji chi-

⁶⁹ Saban Echdar, *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2017), hlm. 326.

⁷⁰ Elvinaro Ardianto, *Metodologi Penelitian Untuk Public Relations Kuantitatif dan Kualitatif*, hlm. 217.

⁷¹ Slamet Riyanto dan Aglis Andhita Hatmawan, *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen* (Sleman: CV. Budi Utama, 2020), hlm. 53.

kuadrat, uji liliefors, dan uji kolmogrov-smirnov.⁷² Kriteria yang berlaku untuk uji normalitas adalah:

- a. Jika signifikansi yang diperoleh $> \alpha$, maka sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal.
- b. Jika signifikansi yang diperoleh $< \alpha$, maka sampel bukan berasal dari populasi yang berdistribusi normal.⁷³

G. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikoleneartitas

Uji multikoleneartitas dengan spss dilakukan dengan uji regresi, dengan patokan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan koefisien korelasi antar variabel bebas. Kriteria yang digunakan adalah: a. jika nilai VIF di sekitar angka 5 atau memiliki *tolerance* mendekati 5, maka dikatakan tidak terdapat masalah multikoleneartitas dalam model regresi, b. jika koefisien kolerasi antar variabel bebas kurang dari 5 maka tidak terdapat masalah multikoleneartitas.⁷⁴

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah variasi residual absolut sama atau tidak sama untuk semua pengamatan. Apabila asumsi tidak terjainya heteroskedastisitas ini tidak terpenuhi, maka penaksir menjadi tidak lagi efisien bak dalam sampel kecil maupun besar dan estimasi

⁷² J. Supranto dan Nanda Limakrisna, *Petunjuk Praktis Penelitian Ilmiah Untuk Menyusun Skripsi, Tesis dan Disertasi Edisi 4* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2016), hlm. 168.

⁷³ J. Supranto dan Nanda Limakrisna, *Petunjuk Praktis Penelitian Ilmiah Untuk Menyusun Skripsi, Tesis dan Disertasi Edisi 3* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2013), hlm. 154.

⁷⁴ J. Supranto dan Nanda Limakrisna, hlm. 160.

koefisien dapat dikatakan menjadi kurang akurat. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji glejser yaitu dengan menguji tingkat signifikannya.⁷⁵ Dasar pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji glejser adalah:

- a. Jika nilai signifikansi (sig.) lebih besar dari 0,05 maka kesimpulannya adalah tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.
- b. Jika nilai signifikansi (sig.) lebih kecil dari 0,05 maka terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.⁷⁶

H. Uji Regresi linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel indeviden dengan satu variabel dependen.⁷⁷ Adapun variabel terikat pada penelitian ini adalah kinerja Pegawai, dan variabel bebasnya adalah motivasi, stres kerja dan kompensasi. Adapun persamaan regresi linier untuk 3 variabel bebas adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dari persamaan di atas, maka diperoleh rumus matematika baru pada penelitian ini yaitu:

$$KP = a + b_1Mv + b_2SK + b_3Kn + e$$

Keterangan:

KP = Kinerja Pegawai

⁷⁵ R. Gunawan Sudarmanto, *Statistik Terapan Berbasis Komputer Dengan Program IBM SPSS Statistics 19* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2013), hlm. 240-262.

⁷⁶ Zulaika Matondang dan Hamni Fadlilah Nasution, *Praktik Analisis Data (Pengolahan Ekonometrika Dengan Eviews dan SPSS)* (Medan: Merdeka Kreasi, 2021), hlm. 109.

⁷⁷ Duwi Priyatno, *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis*, hlm. 148.

Mv = Motivasi

SK = Stres Kerja

Kn = Kompensasi

a = Konstanta

$b_1b_2b_3$ = Koefisien

e = Error

I. Uji Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan yang masih lemah kebenarannya dan masih perlu dibuktikan kenyataannya. Jika suatu hipotesis telah terbukti kebenarannya, ia akan berubah namanya menjadi teori. Hipotesis dapat diterima tetapi dapat ditolak, diterima apabila bahan-bahan penelitian membenarkan kenyataan dan ditolak apabila menyangkal (menolak) kenyataan.⁷⁸

1. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Jika koefisien determinasi mendekati angka 1, maka variabel independen berpengaruh sempurna terhadap variabel dependen.

2. Uji Parsial (Uji t)

⁷⁸ Cholid Narbuko dan Abu Achmadi, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: Bumi Aksara, 2018), hlm. 28-29.

Uji parsial atau uji t adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Taraf signifikansi 5%. Dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.⁷⁹

3. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan atau uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Uji F digunakan untuk menguji kelayakan data. Kriteria dalam uji F yaitu 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.⁸⁰

⁷⁹ V. Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif* (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2018), hlm. 181.

⁸⁰ V. Wiratna Sujarweni, hlm. 182.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum SPBU PT. Prima Putra Agung

1. Sejarah SPBU PT. Prima Putra Agung

SPBU PT. Prima Putra Agung merupakan SPBU yang didirikan oleh bapak Darianus Lungguk Sitorus. Hingga sekarang SPBU PT. Prima Putra Agung sudah memiliki beberapa cabang di beberapa wilayah seperti di Binanga tepatnya di JL. Lintas Binanga–Sibuhuan yang didirikan pada tanggal 13 Mei 2007, di Aek Godang tepatnya di desa Aek Nauli yang didirikan pada tanggal 19 September 2008, dan juga di Pargarutan Baru yang didirikan pada 10 Januari 2003 dan banyak lagi daerah lain di pulau Sumatera, pulau Jawa dan pulau Kalimantan.

2. Visi dan Misi SPBU PT. Prima Putra Agung

a. Visi

Menjadi SPBU PERTAMINA yang unggul dan terbaik dalam memberikan pelayanan pada konsumen.

b. Misi

- 1) Menciptakan kondisi SPBU yang tertib, bersih, indah, nyaman dan aman.
- 2) Menjaga kualitas dan kuantitas produk layanan.
- 3) Pekerja yang jujur, disiplin, termotivasi, terlatih, dan konsisten.
- 4) Pemeliharaan dan peningkatan fasilitas dan infrastruktur yang konsisten.

- 5) Terbuka terhadap segala hal yang baru yang positif demi terwujudnya perkembangan SPBU yang dinamis dan progresif.

3. *Job Description*

Tugas para pengurus SPBU PT. Prima Putra Agung adalah sebagai berikut:

- a. Pemilik/pelindung, mengawasi dan mengkoordinasi seluruh kegiatan yang dijalankan perusahaan sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan, menetapkan dan mengesahkan kebijakan yang menyangkut eksistensi perusahaan juga menerima laporan kegiatan perusahaan.
- b. Manager, sebagai pengambil keputusan, mendelegasikan wewenang dan tanggung jawab kepada masing-masing kepala koordinasi sesuai dengan bidangnya, menerima laporan.
- c. Auditor, bertugas untuk memeriksa dan merevisi data transaksi penjualan, pembelian untuk kemudian dilaporkan kepada pimpinan dan komisaris selaku pemilik.
- d. Sekretaris, bertugas mencatat segala data transaksi segala data transaksi penjualan/pembelian, kalkulasi dan data absensi karyawan.
- e. Bendahara, bertugas untuk mengatur, menyimpan, dan menjaga keuangan juga memberikan gaji karyawan.
- f. Operasional, bertugas untuk menjaga dan menjalankan pelaksanaan operasional agar sesuai dengan ketentuan dan peraturan, baik peraturan eksternal maupun internal.

- g. Pengawas, bertugas untuk mengawasi karyawan, menilai, mencatat dan memeriksa hasil laporan penjualan serta melaporkan hasil laporan penjualan.
- h. Office Boy, bertugas menjaga kebersihan kompleks SPBU untuk memberikan kenyamanan kepada konsumen dan para karyawan.
- i. Operator, merupakan karyawan yang berinteraksi langsung dengan konsumen dengan tugas untuk melayani konsumen.

B. Hasil Uji Instrumen Penelitian

1. Hasil Uji Validitas

Hasil uji validitas yang telah diolah dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV. 1
Uji Validitas Motivasi

Item pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	keterangan
Mv 1	0,510	Instrumen valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $df = 20$. Pada taraf signifikan 5% Sehingga diperoleh $r_{tabel} = 0,4227$.	Valid
Mv 2	0,482		Valid
Mv 3	0,457		Valid
Mv 4	0,494		Valid
Mv 5	0,458		Valid
Mv 6	0,424		Valid
Mv 7	0,488		Valid
Mv 8	0,446		Valid
Mv 9	0,521		Valid
Mv 10	0,482		Valid

Sumber: hasil pengolahan data, 2022

Dari tabel hasil uji validitas motivasi di atas menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} masing-masing item pernyataan menunjukkan angka lebih besar dari r_{tabel} yaitu 0,4227. Hal tersebut menunjukkan pernyataan 1 sampai 10 dinyatakan valid.

Tabel IV. 2
Hasil Uji Validitas Stres Kerja

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	keterangan
SK 1	0,483	Instrumen valid jika r_{hitung} > r_{tabel} dengan $df = 20$. Pada taraf signifikan 5% Sehingga diperoleh $r_{tabel} =$ 0,4227.	Valid
SK 2	0,721		Valid
SK 3	0,756		Valid
SK 4	0,466		Valid
SK 5	0,530		Valid
SK 6	0,477		Valid
SK 7	0,759		Valid
SK 8	0,706		Valid

Sumber: hasil pengolahan data, 2022

Dari tabel hasil uji validitas stres kerja di atas menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} masing–masing item pernyataan menunjukkan angka yang lebih besar dari r_{tabel} yaitu 0,4227. Hal tersebut menunjukkan pernyataan 1 sampai dengan 8 dinyatakan valid.

Tabel IV. 3
Hasil Uji Validitas Kompensasi

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kn 1	0,670	Instrumen valid jika r_{hitung} > r_{tabel} dengan $df = 20$. Pada taraf signifikan 5% Sehingga diperoleh $r_{tabel} =$ 0,4227.	Valid
Kn 2	0,802		Valid
Kn 3	0,604		Valid
Kn 4	0,452		Valid
Kn 5	0,736		Valid
Kn 6	0,701		Valid
Kn 7	0,736		Valid

Sumber: hasil pengolahan data, 2022

Dari tabel hasil uji validitas kompensasi di atas menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} masing–masing item pernyataan menunjukkan angka yang lebih besar dari r_{tabel} yaitu 0,4227. Hal tersebut menunjukkan pernyataan 1 sampai dengan 7 dinyatakan valid.

Tabel IV. 4
Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
KP 1	0,478	Instrumen valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $df = 20$. Pada taraf signifikan 5% Sehingga diperoleh $r_{tabel} = 0,4227$.	Valid
KP 2	0,468		Valid
KP 3	0,465		Valid
KP 4	0,652		Valid
KP 5	0,473		Valid
KP 6	0,461		Valid
KP 7	0,759		Valid
KP 8	0,699		Valid
KP 9	0,633		Valid

Sumber: hasil pengolahan data, 2022

Dari tabel hasil uji validitas kinerja pegawai di atas menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} masing-masing item menunjukkan angka yang lebih besar dari r_{tabel} yaitu 0,4227. Hal tersebut menunjukkan pernyataan 1 sampai dengan 9 dapat dikatakan valid.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Hasil Uji reliabilitas yang telah diolah dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV. 5
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Motivasi	0,702	10
Stres Kerja	0,752	8
Kompensasi	0,766	7
Kinerja Pegawai	0,734	9

Sumber: hasil pengolahan data, 2022

Berdasarkan hasil pada tabel IV. 5 menunjukkan bahwa *cronbach alpha* untuk variabel motivasi $0,702 > 0,60$, dengan demikian variabel motivasi dapat dikatakan reliabel. Selanjutnya *cronbach alpha* untuk variabel stres kerja $0,752 > 0,60$, dengan demikian variabel stres kerja dapat dikatakan reliabel. Selanjutnya *cronbach alpha* untuk variabel kompensasi $0,766 >$

0,60, dengan demikian variabel kompensasi dapat dikatakan reliabel. Selanjutnya *cronbach alpha* untuk variabel kinerja pegawai $0,734 > 0,60$, dengan demikian variabel kinerja pegawai dapat dikatakan reliabel.

3. Hasil Analisis Deskriptif

Hasil Analisis deskriptif yang telah diolah dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV. 6
Uji Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi	22	36	46	40,18	3,080
Stres Kerja	22	13	28	22,95	4,076
kompensasi	22	21	35	28,23	3,664
Kinerja pegawai	22	31	44	38,23	3,690
Valid (listwise)	N 22				

Sumber: hasil pengolahan data, 2022

Berdasarkan hasil pada tabel IV. 6 dapat dilihat pada variabel motivasi dengan jumlah sampel (N) yaitu sebanyak 22, nilai minimum yaitu 36, nilai maximum yaitu 46, dengan nilai rata-rata sebesar 40,18 dan standar deviasinya 3,080. Variabel stres kerja dengan jumlah sampel (N) yaitu sebanyak 22, nilai minimum yaitu 13, nilai maximum yaitu 28, dengan nilai rata-rata sebesar 22,95, dan standar deviasinya 4,076. Variabel kompensasi dengan jumlah sampel (N) yaitu sebanyak 22, nilai minimum yaitu 21, nilai maximum yaitu 35, dengan nilai rata-rata sebesar 28,23, dan standar deviasinya 3,664. Variabel kinerja pegawai dengan jumlah sampel (N) yaitu sebanyak 22, nilai minimum yaitu 31, nilai maximum yaitu 44, dengan nilai rata-rata sebesar 38,23, dan standar deviasinya 3,690.

4. Hasil Uji Normalitas

Hasil Uji normalitas yang telah diolah dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV. 7
Uji Normalitas one-Sample Kolmogrov-Smirnov Test

	motivasi	streskerja	kompensasi	Kinerja
N	22	22	22	22
Normal Mean	40.50	25.45	28.36	34.73
Paramet Std. Deviation ers ^{a,b}	2.596	3.501	3.540	3.073
Most Absolute	.151	.130	.178	.167
Extreme Positive	.122	.074	.107	.167
Differenc Negative es	-.151	-.130	-.178	-.134
Test Statistic	.151	.130	.178	.167
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}	.068 ^c	.110 ^c

Sumber: hasil pengolahan data, 2022

Berdasarkan hasil pada tabel IV. 7 dapat dilihat nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* variabel motivasi sebesar $0,200 > 0,05$, maka dapat dikatakan variabel motivasi berdistribusi normal. Nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* variabel stres kerja sebesar $0,200 > 0,05$, maka dapat dikatakan variabel stres kerja berdistribusi normal. Nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* variabel kompensasi sebesar $0,068 > 0,05$, maka dapat dikatakan variabel kompensasi berdistribusi normal. Nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* variabel kinerja pegawai sebesar $0,110 > 0,05$, maka dapat dikatakan variabel kinerja pegawai berdistribusi normal. Jadi dapat disimpulkan bahwa nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* dari seluruh variabel penelitian ini lebih besar dari $0,05$ maka data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

5. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Multikoleneartitas

Hasil Uji multikoleneartitas yang telah diolah dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV. 8
Hasil Uji Multikoleneartitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	2.587	8.560		.302	.766		
Motivasi	.523	.126	.776	4.136	.001	.778	1.285
StresKerja	.378	.162	.430	2.336	.031	.809	1.237
Kompensasi	.030	.148	.034	.199	.845	.938	1.067

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai
Sumber: hasil pengolahan data, 2022

Berdasarkan hasil pada tabel IV. 8 dapat diketahui nilai VIF dari variabel motivasi (X_1) adalah $1,285 < 5$, variabel stres kerja (X_2) adalah $1,237 < 5$, variabel kompensasi (X_3) adalah $1,067 < 5$. Jadi dapat disimpulkan nilai VIF dari ketiga variabel di atas lebih kecil dari 5 sehingga tidak terjadi multikoleneartitas dalam penelitian ini.

b. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil Uji heteroskedastisitas yang telah diolah dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV. 9
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	3,717	4,979		
Motivasi	-,100	,074	-,340	-1,364	,189
StresKerja	-,028	,094	-,072	-,295	,771
Kompensasi	,099	,086	,259	1,142	,268

a. Dependent Variable: Abs_RES
Sumber: hasil pengolahan data, 2022

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada tabel IV. 9 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel motivasi yaitu $0,189 > 0,05$, nilai signifikansi dari variabel stres kerja yaitu $0,771 > 0,05$, dan nilai signifikansi dari variabel kompensasi yaitu $0,268 > 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi dari tiga variabel independen dalam penelitian ini lebih besar dari $0,05$, maka dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil Analisis regresi linier berganda yang telah diolah dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV. 10
Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.587	8.560		.302	.766
Motivasi	.523	.126	.776	4.136	.001
StresKerja	.378	.162	.430	2.336	.031
Kompensasi	.030	.148	.034	.199	.845

Sumber: hasil pengolahan data, 2022

Persamaan regresi linier berganda pada penelitian ini sebagai berikut:

$$KP = 2,587 + 0,523Mv + 0,378SK + 0,030Kn + e$$

Penjelasan dari persamaan di atas adalah sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta (a) adalah 2,587 ini dapat diartikan jika motivasi, stres kerja dan kompensasi nilainya adalah 0, maka kinerja pegawai nilainya 2,587.
- b. Nilai koefisien regresi variabel motivasi (b_1) yaitu 0,523 ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan motivasi sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai akan mengalami perubahan sebesar 0,523 satuan dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.
- c. Nilai koefisien regresi variabel stres kerja (b_2) yaitu 0,378 ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan stres kerja sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai akan mengalami perubahan sebesar 0,378 satuan dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.
- d. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi (b_3) yaitu 0,030 ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan kompensasi sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai akan mengalami perubahan sebesar 0,030 satuan dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.

7. Hasil Uji Hipotesis

a. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil uji Koefisien determinasi (R^2) yang telah diolah dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV. 11
Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.712 ^a	.507	.424	2.332

Sumber: pengolahan data, 2022

Berdasarkan hasil pada tabel IV. 11 dapat diketahui nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,507, artinya persentase sumbangan pengaruh variabel motivasi, stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai sebesar 50,7%. Sedangkan sisanya 49,3% dipengaruhi oleh variabel yang tidak di masukkan dalam penelitian ini.

b. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Hasil Uji t yang telah diolah dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV. 12
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.587	8.560		.302	.766
Motivasi	.523	.126	.776	4.136	.001
StresKerja	.378	.162	.430	2.336	.031
Kompensasi	.030	.148	.034	.199	.845

Sumber: Pengolahan data, 2022

Berdasarkan hasil pada tabel IV. 12 dapat diketahui bahwa t_{hitung} untuk variabel motivasi (X_1) adalah 4,136 dan untuk t_{tabel} diperoleh dari rumus signifikansi $0,05/2 = 0,025$ dengan $df = n-k-1 = 22-3-1 = 18$ maka diperoleh hasil untuk t_{tabel} 2,100. Sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima.

Jadi dari hasil uji t di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Nilai t_{hitung} untuk variabel stres kerja (X_2) adalah 2,336 dan untuk t_{tabel} adalah 2,100, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_a diterima. Jadi dari hasil uji t di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Nilai t_{hitung} untuk variabel kompensasi (X_3) adalah 0,199 dan untuk t_{tabel} adalah 2,101, sehingga $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima. Jadi dari hasil uji t di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

c. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Hasil Uji F (uji simultan) yang telah diolah dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV. 13
Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	100.510	3	33.503	6.163	.005 ^b
Residual	97.854	18	5.436		
Total	198.364	21			

Sumber: hasil pengolahan data, 2022

Berdasarkan hasil pada tabel IV. 13 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 6,163. Untuk menentukan F_{tabel} dengan cara $df_1 = \text{jumlah variabel} - 1 = 3$, dan $df_2 = n - k - 1 = 22 - 3 - 1 = 18$ (n jumlah data dan k jumlah variabel independen), maka diperoleh hasil untuk F_{tabel} sebesar 3,16. Sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($6,163 > 3,13$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat

disimpulkan bahwa motivasi, stres kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis, maka pembahasan tentang hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di SPBU PT. Prima Putra Agung. hasil penelitian ini sesuai dengan teori Malayu S.P Hasibuan yang menyatakan bahwa Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi kerja membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang agar mau bekerja dengan memberikan hasil secara optimal dari kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi.⁸¹ Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.⁸² Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penyebaran angket atau kuesioner yang peneliti lakukan. Dari penjelasan di atas peneliti menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai SPBU PT. Prima Putra Agung.

⁸¹ Ni Kadek Suryani, dkk, *Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian* (Bandung: Nilacakra, 2020), 81–82.

⁸² Budi Gautama Siregar, “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Padangsidimpuan dalam Jurnal Penelitian Ekonomi Akuntansi (JENSI)” Vol. 3, No. 1 (2019): hlm. 12.

2. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di SPBU PT. Prima Putra Agung. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Handoko yang menyatakan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi dan kondisi psikis seseorang. Hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas dan kewajiban.⁸³ Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.⁸⁴ Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penyebaran angket atau kuesioner yang telah dilakukan peneliti. Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai SPBU PT. Prima Putra Agung.

3. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di SPBU PT. Prima Putra Agung. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan teori dalam buku M. Yani yang menyatakan kompensasi adalah bentuk pembayaran langsung atau tidak langsung dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas

⁸³ Ni Kadek Suryani, dkk, *Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*, hlm. 27.

⁸⁴ Demak Claudia Yosephine Simanjuntak, dkk, "Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga (Persero) TBK Cabang Belmera dalam Jurnal Indonesia Sosial Teknologi" Vol. 2, No. 3 (2021): hlm. 353.

kerjanya semakin meningkat.⁸⁵ Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.⁸⁶ Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penyebaran angket atau kuesioner yang telah peneliti lakukan. Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai SPBU PT. Prima Putra Agung.

4. Pengaruh motivasi, stres kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi, stres kerja, dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai SPBU PT. Prima Putra Agung. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa secara simultan stres kerja, motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.⁸⁷ Penelitian ini juga sesuai dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan hasil motivasi, fasilitas, stres kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.⁸⁸ Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi, stres kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai SPBU PT. Prima Putra Agung.

⁸⁵ M. Yani, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012), hlm. 139.

⁸⁶ Muhammad Arifin, "Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Terhadap Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dalam Jurnal Edu Tech" Vol. 3, No. 2 (2017): hlm. 87.

⁸⁷ Ruslinda Agustina, dkk, "Pengaruh Stres Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Akses Sentral Telepon Otomat (STO) 1 Centrum Cabang Banjarmasin Dalam Jurnal Ekonomi dan Bisnis" Vol. 12, No. 1 (2019): hlm. 103.

⁸⁸ Mira Yona, dkk, "Pengaruh Motivasi, Fasilitas, Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Balai Teknik Kesehatan Lingkungan dan Pengendalian Penyakit (BTKLPP) Kelas 1 Batam Dalam Jurnal Bening" Vol. 8, No. 1 (2021): hlm. 123.

D. Keterbatasan Penelitian

selama melaksanakan penelitian dan penyusunan skripsi ini peneliti menghadapi berbagai keterbatasan diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Keterbatasan dalam penggunaan variabel independen. Dimana masih banyak variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai namun peneliti hanya menggunakan variabel motivasi, stres kerja dan kompensasi.
2. Dalam menyebarkan angket peneliti tidak mengetahui apakah responden memberikan kejujuran dalam menjawab setiap pernyataan yang diberikan sehingga dapat mempengaruhi data yang diperoleh.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan pada penelitian yang berjudul “Determinan Kinerja Pegawai di Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum PT. Prima Putra Agung”, maka kesimpulan yang dapat diperoleh sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di SPBU PT. Prima Putra Agung.
2. Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di SPBU PT. Prima Putra Agung.
3. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di SPBU PT. Prima Putra Agung.
4. Motivasi, stres kerja, dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di SPBU PT. Prima Putra Agung.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini dan kesimpulan yang telah disampaikan maka peneliti memberikan beberapa saran terhadap pihak perusahaan dan juga peneliti selanjutnya. Adapun saran-saran yang ingin disampaikan peneliti adalah:

1. Bagi SPBU PT. Prima Putra Agung

Dengan adanya penelitian ini diharapkan SPBU PT. Prima Putra Agung untuk terus memberikan motivasi dan kompensasi yang terbaik

kepada para pegawainya, agar para pegawai dapat memberikan kinerja terbaiknya. Dan juga untuk para pegawai SPBU PT. Prima Putra Agung untuk lebih bijak dalam menghadapi dan mengatasi kendala saat bekerja agar meminimalisir dan menghindari terjadinya stres kerja.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan dapat lebih memperluas sampel penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Sumber Buku:

- Abdullah bin Muhammad Alu Syaikh. *Tafsir Ibnu Katsir Jilid 1*. Jakarta: Pustaka Imam Asy Syafi'i, 2014.
- Alex S. Nitisemito. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2020.
- Aman Paramansyah dan Ade Irvi Nurul Husna. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam*. Bekasi: Pustaka Al-Muqsith, 2021.
- Antaiwan Bowo Pranogyo, dkk. *Kinerja Karyawan Teori Pengukuran dan Implikasi*. Bandung: CV. Feniks Muda Sejahtera, 2021.
- Aziz Alimul Hiadayat. *Menyusun Instrumen Penelitian & Uji Validitas Reliabilitas*. Surabaya: Health Books Publishing, 2021.
- Badeni. *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta, 2014.
- Buchari Alma. *Pengantar Bisnis*. Bandung: Alfabeta, 2012.
- Cholid Narbuko dan Abu Achmadi. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara, 2018.
- Departemen Agama RI. *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Q.S Al-Insyirah: 7-8.
- . *Al-Quran dan Terjemahannya*. Q.S Al-Baqarah : 233.
- Duwi Priyatno. *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis*. Yogyakarta: CV. Andi, 2014.
- E. Saefuddin Mubarak. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengantar Keunggulan Bersaing*. Bogor: Penerbit In Media, 2017.

- Elvinaro Ardianto. *Metodologi Penelitian Untuk Public Relations Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Simbiosia Rekatama Media, 2016.
- Ely Walimah, dkk. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Kesehatan*. Pekalongan: Penerbit NEM, 2021.
- H.A.S. Moenir. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2015.
- Hazmanan Khair. *Manajemen Kompensasi Suatu Konsep dan Praktis*. Medan: Penerbit Madenatera, 2017.
- J. Supranto dan Nanda Limakrisna. *Petunjuk Praktis Penelitian Ilmiah Untuk Menyusun Skripsi, Tesis dan Disertasi Edisi 3*. Jakarta: Mitra Wacana Media, 2013.
- . *Petunjuk Praktis Penelitian Ilmiah Untuk Menyusun Skripsi, Tesis dan Disertasi Edisi 4*. Jakarta: Mitra Wacana Media, 2016.
- Juliansyah Noor. *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2012.
- Kadarisman. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016.
- Kaswan. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.
- Leon A. Abdillah, dkk. *Human Capital Management*. Medan: Yayasan Kita Menulis, 2020.
- M. Yani. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012.
- Malayu S.P. Hasibuan. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2014.

- . *Organisasi & Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2014.
- Marwansyah. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- Melan Angriani Asnawi. *Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas: Studi Kasus Atas Pengaruh Fasilitas Kerja dan Karakteristik Pekerjaan*. Gorontalo: CV. Athra Samudra, 2019.
- Moh. Nazir. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2011.
- . *Metode Penelitian*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia, 2017.
- Mulyadi. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Bogor: Penerbit In Media, 2015.
- Ni Kadek Suryani, dkk. *Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Bandung: Nilacakra, 2020.
- Novalien Carolina Lewaherilla, dkk. *Perilaku Organisasi Konsep, Teori, dan Aplikasi*. Bandung: CV. Media Sains Indonesia, 2022.
- R. Gunawan Sudarmanto. *Statistik Terapan Berbasis Komputer Dengan Program IBM SPSS Statistics 19*. Jakarta: Mitra Wacana Media, 2013.
- Rahmat. *Statistika Penelitian*. Bandung: CV. Pustaka Setia, 2013.
- Saban Echdar. *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2017.
- Samuel Y. Warella, dkk. *Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia*. Medan: Yayasan Kita Menulis, 2021.

Slamet Riyanto dan Aglis Andhita Hatmawan. *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen*. Sleman: CV. Budi Utama, 2020.

Sri Larasati. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish, 2018.

Suci Haryanti. *Statistika Dasar Untuk Penelitian Jilid 1 Dengan Aplikasi SPSS Pada Bidang Pendidikan, Sosial dan Kesehatan*. Bandung: CV. Media Sains Indonesia, 2021.

Sudarwan Danim. *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta, 2012.

Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta, 2015.

———. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta, 2017.

Suryani dan Hendrayadi. *Metode Riset Kuantitatif Teori dan Aplikasi Pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*. Jakarta: Prenadamedia Group, 2015.

Syamsir Torang. *Organis & Manajemen Perilaku, Struktur, Budaya, & Perubahan Organisasi*. Bandung: Alfabeta, 2014.

Teman Kusmono. *Mengelolah Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka, 2016.

V. Wiratna Sujarweni. *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2018.

Wahbah Az-Zuhaili. *Tafsir Al-Wasith (Al-Qashash - An-Naas) 3*. Jakarta: Gema Insani, 2013.

Zulaika Matondang dan Hamni Fadlilah Nasution. *Praktik Analisis Data (Pengolahan Ekonometrika Dengan Eviews dan SPSS)*. Medan: Merdeka Kreasi, 2021.

Sumber Jurnal:

Budi Gautama Siregar. “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Padangsidimpuan dalam Jurnal Penelitian Ekonomi Akuntansi (JENSI)” Vol. 3, No. 1 , 2019.

Demak Claudia Yosephine Simanjuntak, dkk. “Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga (Persero) TBK Cabang Belmera dalam Jurnal Indonesia Sosial Teknologi” Vol. 2, No. 3, 2021.

Mira Yona, dkk. “Pengaruh Motivasi, Fasilitas, Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Balai Teknik Kesehatan Lingkungan dan Pengendalian Penyakit (BTKLPP) Kelas 1 Batam Dalam Jurnal Bening” Vol. 8, No. 1, 2021.

Muhammad Arifin. “Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Terhadap Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dalam Jurnal Edu Tech” Vol. 3, No. 2, 2017.

Ruslinda Agustina, dkk. “Pengaruh Stres Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Akses Sentral Telepon Otomat (STO) 1 Centrum Cabang Banjarmasin Dalam Jurnal Ekonomi dan Bisnis” Vol. 12, No. 1, 2019.

Sumber Wawancara:

Hasil Wawancara Dengan Pegawai SPBU PT. Prima Putra Agung Bapak Olius Lawolo, Sabtu 15 Januari 2022.

Hasil Wawancara Dengan Pegawai SPBU PT. Prima Putra Agung Bapak Andi, Sabtu 15 Januari 2022.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Data Pribadi

Nama : Hafso Lestari Tanjung
Nim : 17 402 00085
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat, Tanggal Lahir : Binanga, 12 Februari 1999
Kewarganegaraan : Indonesia
Agama : Islam
Anak Ke : 2 dari 6 bersaudara
Alamat Lengkap : Binanga, Kec. Barumun Tengah, Kab. Padang
Lawas
Motto : Setelah Kesulitan Ada Kemudahan
Telepon/No. Hp : 085296131851
Email : hafsolestaritanjung12@gmail.com

B. Identitas Orang Tua

Nama Ayah : Ahmad Hayat Tanjung
Pekerjaan : Petani
Nama Ibu : Nur Khotimah Siregar
Pekerjaan : Petani

C. Latar Belakang Pendidikan

Tahun 2005-2011 : SD Negeri 100610 Pasar Binanga
Tahun 2011-2014 : MTSN Binanga
Tahun 2014-2017 : MAN Barumun Tengah
Tahun 2017-2022 : Program Sarjana (S-1) Ekonomi Syariah, UIN
SYAHADA Padangsidempuan 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

: 1499 /In.14/G.1/G.4c/PP.00.9/09/2021

08 September 2021

: Penunjukan Pembimbing Skripsi


Bapak/Ibu;
Budi Gautama Siregar : Pembimbing I
Indi Aini : Pembimbing II

Yang hormat, bersama ini disampaikan kepada Bapak/Ibu bahwa, berdasarkan sidang tim pengkajian kelayakan judul skripsi, telah ditetapkan judul skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : Hafso Lestari Tanjung
NIM : 1740200085
Program Studi : Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Determinan Kinerja Pegawai di SPBU PT. Prima Putra Agung.

Dititik, diharapkan kepada Bapak/Ibu bersedia sebagai pembimbing mahasiswa tersebut dalam penyelesaian skripsi dan sekaligus penyempurnaan judul bila diperlukan.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

an. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik

Abdul Nasser Hasibuan





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
Hal

: 041 /In.14/G.1/G.4c/TL.00/03/2022
: Mohon Izin Riset

31 Maret 2022

Yth. Direktur SPBU PT. Prima Putra Agung

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

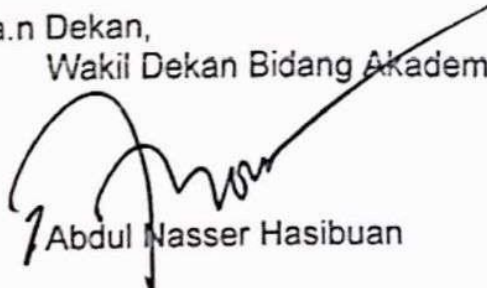
Nama : Hafso Lestari Tanjung
NIM : 1740200085
Semester : X (Sepuluh)
Program Studi : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

adalah benar Mahasiswa Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan yang sedang menyelesaikan Skripsi dengan judul: "Determinan Kinerja Pegawai di SPBU PT. Prima Putra Agung".

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.



PT. PRIMA PUTRA AGUNG WILAYAH SUMUT - RIAU

Lintas Gunung Tua - Sibuhuan Desa Unte Rudang Kec. Barumon Tengah Kab. Padang Lawas

SURAT BALASAN

Nomor : 001/PPA-Wilsum/VI/2022

Melaksanakan Surat Izin Riset Nomor 941/In.14/G.1/G.4c/TL.00/03/2022, tertanggal 31 Maret 2022 dari Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan, dengan ini menerangkan bahwa :

Nama	: Hafso Lestari Tanjung
NIM	: 1740200085
Program Studi	: Ekonomi Syariah
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis Islam

sehingga kami setuju untuk melakukan penelitian Di SPBU PT. Prima Putra Agung dengan judul : *"Determinan Kinerja Pegawai di SPBU PT. Prima Putra Agung"*.

Demikian surat an ini diperbuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Binanga, 05 Mei 2022

PT. Prima Putra Agung



Maskur Yusuf

Pimpinan Wil Sum & Riau

SURAT VALIDASI ANGKET

Menerangkan bahwa yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ihdi Aini, M.E

NIP : 19891225 201903 2 010

Telah memberikan pengamatan dan masukan terhadap angket untuk kelengkapan penelitian yang berjudul: "Determinan Kinerja Pegawai di SPBU PT. Prima Putra Agung".

Yang disusun oleh:

Nama : Hafso Lestari Tanjung

Nim : 17 402 00085

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Prodi : Ekonomi Syariah

Adapun masukan saya adalah sebagai berikut:

1.
2.
3.

Dengan harapan masukan dan penilaian yang saya berikan dapat dipergunakan untuk menyempurnakan dan memperoleh kualitas angket yang baik.

Padangsidempuan, 23 Maret 2022

Validator



Ihdi Aini, M.E
NIP. 19891225 201903 2 010

**LEMBAR VALIDASI
ANGKET KINERJA (Y)**

Petunjuk:

1. Kami mohon, kiranya Bapak/Ibu memberikan penilaian ditinjau dari aspek soal-soal yang kami susun
2. Barilah tanda *Checklist* (\surd) pada kolom V (Valid), VR (Valid dengan Revisi) dan TV (Tidak Valid) pada tiap butir soal.
3. Untuk revisi Bapak/Ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang kami berikan.
4. Lembar soal terlampir.

Indikator	No. Soal	V	VR	TV
Kualitas kerja	1, 2, 3			
Kuantitas kerja	4, 5			
Ketepatan waktu	6, 7			
Kehadiran	8, 9			

Catatan:

.....

.....

.....

Padangsidempuan, 23 Maret 2022

Validator



Ihdi Aini, M.E
NIP. 19891225 201903 2 010

**LEMBAR VALIDASI
ANGKET MOTIVASI (X₁)**

Petunjuk:

1. Kami mohon, kiranya Bapak/Ibu memberikan penilaian ditinjau dari aspek soal-soal yang kami susun
2. Barilah tanda *Checklist* (√) pada kolom V (Valid), VR (Valid dengan Revisi) dan TV (Tidak Valid) pada tiap butir soal.
3. Untuk revisi Bapak/Ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang kami berikan.
4. Lembar soal terlampir.

Indikator	No. Soal	V	VR	TV
Kebutuhan fisiologis dasar	1, 2, 3			
Kebutuhan akan rasa aman	4, 5			
Kebutuhan untuk dicintai dan disayangi	6			
Kebutuhan untuk dihargai	7, 8, 9, 10			

Catatan:

.....

.....

.....

Padangsidempuan, 23 Maret 2022

Validator



Ildi Aini, M.E
NIP. 19891225 201903 2 010

**LEMBAR VALIDASI
ANGKET STRES KERJA (X₂)**

Perunjuk:

1. Kami mohon, kiranya Bapak/Ibu memberikan penilaian ditinjau dari aspek soal-soal yang kami susun
2. Barilah tanda *Checklist* (√) pada kolom V (Valid), VR (Valid dengan Revisi) dan TV (Tidak Valid) pada tiap butir soal.
3. Untuk revisi Bapak/Ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang kami berikan.
4. Lembar soal terlampir.

Indikator	No. Soal	V	VR	TV
Tuntutan tugas	1, 2			
Tuntutan antar pribadi	3, 4			
Kepemimpinan organisasi	5, 6, 7, 8			

Catatan:

.....

.....

.....

Padangsidempuan, 23 Maret 2022

Validator



Hudi Aini, M.E
NIP. 19891225 201903 2 010

**LEMBAR VALIDASI
ANGKET KOMPENSASI (X₃)**

Petunjuk:

1. Kami mohon, kiranya Bapak/Ibu memberikan penilaian ditinjau dari aspek soal-soal yang kami susun
2. Barilah tanda *Checklist* (√) pada kolom V (Valid), VR (Valid dengan Revisi) dan TV (Tidak Valid) pada tiap butir soal.
3. Untuk revisi Bapak/Ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang kami berikan.
4. Lembar soal terlampir.

Indikator	No. Soal	V	VR	TV
Gaji	1, 2, 3			
Insentif	4, 5			
Tunjangan	6, 7			

Catatan:

.....

.....

.....

Padangsidempuan, 23 Maret 2022

Validator



Ihdi Aini, M.E
NIP. 19891225 201903 2 010

ANGKET PENELITIAN

Kepada Yth

Bapak/Ibu/Saudara/i Responden

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Dalam rangka penelitian tugas akhir/skripsi pada program Strata I (SI) Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidempuan, saya:

Nama : Hafso Lestari Tanjung

NIM : 17 402 00085

Fakultas/Prodi : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam - Ekonomi Syariah

Bermaksud untuk mengadakan penelitian dengan judul "**Determinan Kinerja Pegawai di SPBU PT. Prima Putra Agung**". Sehubungan dengan itu saya mohon kesediaan dari Bapak/Ibu/Saudara/i untuk meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner penelitian ini dengan lengkap sesuai dengan kondisi yang sebenarnya. Informasi yang Bapak/Ibu/saudara/i berikan hanya digunakan untuk penelitian ini, dan kerahasiaannya akan saya jaga dengan sungguh – sungguh.

Atas bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu/Saudara/i dalam menjawab pernyataan pada kuesioner ini, saya mengucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Pargarutan Baru, 30 Mei 2022

Hormat Saya



Hafso Lestari Tanjung
Nim. 17 402 00085

**ANGKET PENELITIAN
DETERMINAN KINERJA PEGAWAI DI SPBU
PT. PRIMA PUTRA AGUNG**

A. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Usia :
3. Jenis kelamin :

B. PETUNJUK PENGISIAN

1. Bacalah dengan seksama setiap pernyataan dan jawaban yang tersedia.
2. Jawab dan isilah sesuai dengan pernyataan dibawah ini dengan memberikan tanda centang (√) pada alternatif yang tersedia pada kolom jawaban.
3. Mohon jawaban diberikan secara objektif untuk akurasi hasil penelitian, pada salah satu pilihan jawaban.

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

4. Semua jawaban Bapak/Ibu, saudara/i dijamin kerahasiaannya.
5. Pernyataan ini semata untuk tujuan penelitian.

C. Daftar Pertanyaan:

1. Angket Kinerja (Y)

No	pernyataan	Tanggapan Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya teliti dalam bekerja					
2.	Saya bekerja dengan cekatan, cepat, dan tepat					
3.	Saya sering melakukan kesalahan dalam bekerja					
4.	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan					
5.	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan sesuai dengan harapan perusahaan.					
6.	Saya melaksanakan pekerjaan dengan menunda-nunda waktu					
7.	Saya selalu datang tepat waktu dan tidak pernah terlambat					
8.	Saya selalu hadir saat hari kerja					
9.	Saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja tanpa izin.					

2. Angket Motivasi (X1)

No	Pernyataan	Tanggapan Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya merasa bahwa dengan bekerja di perusahaan ini kebutuhan perumahan yang wajar sudah terpenuhi.					
2.	Saya merasa dengan gaji yang saya terima dari perusahaan ini kebutuhan dasar saya seperti untuk dapat makan dan minum secara wajar sudah terpenuhi.					
3.	Saya merasa dengan gaji yang saya terima dari perusahaan ini kebutuhan saya untuk memiliki pakaian yang layak sudah terpenuhi.					
4.	Saya merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan kesehatan di perusahaan ini.					
5.	Bekerja di perusahaan ini dapat menjamin kehidupan saya di hari tua.					

6.	Saya merasa senang karena karyawan di perusahaan ini bisa menerima saya sebagai patner yang baik.					
7.	Atasan saya selalu memberikan pujian apabila saya menjalankan tugas dengan hasil yang memuaskan.					
8.	Saya merasa senang bila pengabdian saya selama bekerja di perusahaan ini diakui oleh atasan.					
9.	Bagi saya penghargaan atas prestasi kerja adalah penting.					
10.	Saya merasa termotivasi setelah mendapatkan penghargaan atau pujian dari pimpinan.					

3. Angket Sres Kerja (X2)

No	Pernyataan	Tanggapan Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Tuntutan tugas yang saya hadapi terlalu banyak dalam pekerjaan saya.					
2.	Tugas yang diberikan pada saya tidak sesuai dengan kemampuan saya.					
3.	Saya merasa resah karena masalah pribadi antara saya dan rekan kerja.					
4.	Saya merasa resah jika rekan kerja saya tidak bisa diajak kerja sama.					
5.	Di perusahaan ini ada hubungan yang tidak baik antara atasan dengan bawahan					
6.	Pimpinan lebih mengutamakan kerja sama dalam usaha mencapai tujuan.					
7.	Pimpinan menggunakan pendekatan yang menganut unsur paksaan dan hukuman.					
8.	Saya merasa tertekan dengan cara pimpinan saya menangani pegawainya.					

4. Angket Kompensasi (X3)

No	Pernyataan	Tanggapan Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima					
2.	Jumlah gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja saya					

3.	Saya mendapatkan tambahan imbalan diluar gaji					
4.	Pemberian bonus memicu saya untuk lebih giat bekerja					
5.	Atasan telah memberikan bonus secara adil kepada karyawan					
6.	Saya merasa tunjangan kesehatan yang diberikan perusahaan sesuai dengan kebutuhan.					
7.	Saya merasa tunjangan hari raya dibayarkan tepat waktu.					

Binanga, 30 Maret 2022

Responden

(.....)

Dokumentasi Penyebaran Angket Penelitian



Melakukan penelitian dengan Bapak Olius Lawolo di SPBU PT. Prima Putra Agung yang berada di Binanga



Melakukan penelitian dengan Bapak Khoirul Anwar di SPBU PT. Prima Putra Agung yang berada di Aek Godang



Melakukan Penelitian dengan Bapak Bandaharo di SPBU PT. Prima Putra Agung yang berada di Aek Godang



Melakukan Penelitian dengan Bapak Sulaiman di SPBU PT. Prima Putra Agung yang berada di Pargarutan Baru



Melakukan Penelitian dengan Bapak Ramlan di SPBU PT. Prima Putra Agung yang berada di Pargarutan Baru



Melakukan Penelitian dengan Bapak Ismail Saleh di SPBU PT. Prima Putra Agung yang berada di Pargarutan Baru



PT. PRIMA PUTRA AGUNG WILAYAH SUMUT - RIAU

Jln Lintas Gunung Tua - Sibuhuan Desa Unte Rudang Kec. Barumon Tengah Kab. Padang Lawas

SURAT KETERANGAN

Nomor : 002/PPA-Wilsum/VI/2022

Sehubungan dengan surat dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan, Nomor 941/In.14/G.1/G.4c/TL.00/03/2022, hal Izin Mengadakan Penelitian tertanggal 31 Maret 2022, maka dengan ini menerangkan nama mahasiswa dibawah ini:

Nama	: Hafso Lestari Tanjung
NIM	: 1740200085
Program Studi	: Ekonomi Syariah
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis Islam

Benar telah selesai mengadakan penelitian di SPBU PT Prima Putra Agung pada tanggal 10 Mei s/d 11 Juni 2022 guna melengkapi data pada penyusunan Skripsi yang berjudul : "*Determinan Kinerja Pegawai di SPBU PT. Prima Putra Agung*".

Demikian surat keterangan ini diperbuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Binanga, 24 Juni 2022
PT. Prima Putra Agung



Maskur Yusuf
Pimpinan Wil Sum & Riau

Hasil Tabulasi Angket

Responden	Kinerja Pegawai									Total
	KP 1	KP 2	KP 3	KP 4	KP 5	KP 6	KP 7	KP 8	KP 9	
1	5	4	4	5	5	5	5	5	5	43
2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	44
3	4	5	5	5	4	4	5	5	5	42
4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	41
5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	43
6	4	5	4	5	5	4	5	5	5	42
7	5	4	4	5	5	4	5	5	5	42
8	5	4	5	5	4	5	4	5	4	41
9	5	3	4	5	3	4	4	4	5	37
10	4	3	3	4	3	4	3	3	4	31
11	4	4	5	4	3	4	4	5	4	37
12	4	4	5	4	4	4	3	3	4	35
13	5	5	4	4	5	5	3	3	3	37
14	4	4	5	4	3	4	4	5	5	38
15	5	5	4	5	3	3	4	5	4	38
16	5	4	3	4	5	4	4	3	2	34
17	4	4	5	4	4	4	5	4	4	38
18	2	3	5	4	3	4	4	4	4	33
19	5	4	4	5	5	4	3	3	3	36
20	3	5	3	4	3	4	4	5	4	35
21	4	5	5	4	5	5	4	4	4	40
22	3	4	4	4	3	4	4	4	4	34
Jumlah										841

Responden	Motivasi										Total
	Mv 1	Mv 2	Mv 3	Mv 4	Mv 5	Mv 6	Mv 7	Mv 8	Mv 9	Mv 10	
1	4	4	3	5	4	4	4	3	3	5	39
2	4	4	3	4	5	4	3	5	5	4	41
3	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	41
4	5	4	3	5	5	4	5	4	5	5	45
5	4	5	4	5	3	5	5	5	5	5	46
6	4	4	4	4	5	4	5	3	4	5	42
7	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	37
8	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	36
9	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	43
10	3	4	3	4	3	3	4	4	5	5	38
11	4	5	4	4	3	5	3	5	5	3	41
12	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	38
13	4	3	3	4	3	4	3	4	4	5	37
14	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
15	4	5	4	3	4	5	5	4	4	4	42
16	3	4	3	4	3	5	5	3	3	3	36
17	3	4	3	3	4	5	4	5	4	4	39
18	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	43
19	4	5	4	3	3	3	3	4	5	4	38
20	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	46
21	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	37
22	4	4	3	4	3	4	4	4	5	5	40
Jumlah											

Responden	Stres Kerja								Total
	SK 1	SK 2	SK 3	SK 4	SK 5	SK 6	SK 7	SK 8	
1	2	3	3	3	3	3	3	1	21
2	3	3	3	3	3	4	3	4	26
3	4	2	2	3	2	3	2	3	21
4	3	3	3	3	2	2	3	3	22
5	2	3	1	2	1	2	1	1	13
6	3	2	1	2	2	2	1	2	15
7	4	3	2	3	3	3	3	2	23
8	5	4	4	2	3	2	4	4	28
9	4	3	3	2	2	3	3	3	23
10	4	3	3	3	2	4	4	2	25
11	3	3	4	3	2	3	2	3	23
12	4	4	3	3	3	3	3	3	26
13	4	3	5	3	2	3	2	3	25
14	4	4	4	3	3	3	3	3	27
15	4	2	3	2	2	3	3	4	23
16	2	4	4	3	3	4	3	4	27
17	3	4	2	3	4	3	4	4	27
18	5	4	4	3	3	3	2	3	27
19	4	4	3	2	2	3	3	4	25
20	4	3	3	3	2	3	1	2	21
21	3	3	3	2	3	2	2	3	21
22	3	1	1	2	3	3	1	2	16
jumlah									505

Responden	Kompensasi							Total
	Kn 1	Kn 2	Kn 3	Kn 4	Kn 5	Kn 6	Kn 7	
1	4	4	4	5	5	4	4	30
2	4	4	4	4	5	4	5	30
3	4	4	4	4	5	5	4	30
4	4	4	4	5	4	4	4	29
5	4	3	4	4	4	4	3	26
6	4	3	4	4	4	4	3	26
7	4	3	4	5	5	4	5	30
8	4	3	3	4	3	3	3	23
9	4	4	5	5	5	4	4	31
10	3	3	2	4	3	3	3	21
11	3	3	2	5	3	4	3	23
12	4	4	4	4	4	5	5	30
13	5	5	5	5	4	4	4	32
14	4	3	4	4	5	4	4	28
15	5	4	5	4	5	4	5	32
16	5	3	5	3	2	4	3	25
17	5	5	4	5	4	4	4	31
18	4	4	4	5	3	4	3	27
19	1	3	5	4	3	2	4	22
20	4	4	5	5	5	4	4	31
21	4	4	5	5	3	4	4	29
22	5	5	5	5	5	5	5	35
Jumlah								621

Hasil uji validitas Kinerja Pegawai

Correlations

	kp1	kp2	kp3	kp4	kp5	kp6	kp7	kp8	kp9	kinerja pegawai
kp1 Pearson Correlation	1	.165	-.094	.596**	.462*	.287	.071	.006	-.026	.478*
Sig. (2-tailed)		.462	.679	.003	.031	.195	.752	.978	.909	.024
N	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
kp2 Pearson Correlation	.165	1	.054	.166	.328	.148	.222	.318	.008	.468*
Sig. (2-tailed)	.462		.812	.460	.136	.511	.320	.149	.972	.028
N	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
kp3 Pearson Correlation	-.094	.054	1	.047	.000	.271	.317	.348	.418	.465*
Sig. (2-tailed)	.679	.812		.836	1.000	.223	.150	.112	.053	.029
N	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
kp4 Pearson Correlation	.596**	.166	.047	1	.214	.129	.406	.425*	.429*	.652**
Sig. (2-tailed)	.003	.460	.836		.339	.568	.061	.048	.047	.001
N	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
kp5 Pearson Correlation	.462*	.328	.000	.214	1	.413	.223	-.130	-.134	.473*
Sig. (2-tailed)	.031	.136	1.000	.339		.056	.318	.564	.551	.026
N	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
kp6 Pearson Correlation	.287	.148	.271	.129	.413	1	.134	.044	.096	.461*
Sig. (2-tailed)	.195	.511	.223	.568	.056		.552	.846	.672	.031
N	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
kp7 Pearson Correlation	.071	.222	.317	.406	.223	.134	1	.754**	.647*	.759**
Sig. (2-tailed)	.752	.320	.150	.061	.318	.552		.000	.001	.000
N	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
kp8 Pearson Correlation	.006	.318	.348	.425*	-.130	.044	.754**	1	.727*	.699**
Sig. (2-tailed)	.978	.149	.112	.048	.564	.846	.000		.000	.000
N	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
kp9 Pearson Correlation	-.026	.008	.418	.429*	-.134	.096	.647**	.727**	1	.633**
Sig. (2-tailed)	.909	.972	.053	.047	.551	.672	.001	.000		.002
N	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
kinerja pegawai Pearson Correlation	.478*	.468*	.465*	.652**	.473*	.461*	.759**	.699**	.633*	1
Sig. (2-tailed)	.024	.028	.029	.001	.026	.031	.000	.000	.002	
N	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22

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

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

Hasil Uji Validitas Motivasi

Correlations

		mv1	mv2	mv3	mv4	mv5	mv6	mv7	mv8	mv9	mv10	motivasi
mv1	Pearson Correlation	1	.215	.317	.321	.326	-.114	.011	.039	.192	.328	.510*
	Sig. (2-tailed)		.337	.150	.145	.139	.614	.960	.865	.392	.136	.015
	N	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
mv2	Pearson Correlation	.215	1	.819**	.039	-.116	.191	.083	.282	.212	-.151	.482*
	Sig. (2-tailed)	.337		.000	.864	.608	.395	.713	.203	.344	.502	.023
	N	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
mv3	Pearson Correlation	.317	.819**	1	-.014	-.072	.085	.085	.137	.167	-.025	.457*
	Sig. (2-tailed)	.150	.000		.952	.750	.706	.706	.542	.458	.912	.033
	N	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
mv4	Pearson Correlation	.321	.039	-.014	1	.259	-.014	.295	.069	.035	.337	.494*
	Sig. (2-tailed)	.145	.864	.952		.245	.950	.182	.761	.879	.125	.019
	N	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
mv5	Pearson Correlation	.326	-.116	-.072	.259	1	.016	.376	.055	-.009	.193	.458*
	Sig. (2-tailed)	.139	.608	.750	.245		.942	.084	.806	.970	.388	.032
	N	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
mv6	Pearson Correlation	-.114	.191	.085	-.014	.016	1	.361	.295	.074	-.026	.424*
	Sig. (2-tailed)	.614	.395	.706	.950	.942		.099	.182	.742	.910	.049
	N	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
mv7	Pearson Correlation	.011	.083	.085	.295	.376	.361	1	-.220	-.118	.256	.488*
	Sig. (2-tailed)	.960	.713	.706	.182	.084	.099		.325	.601	.250	.021
	N	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
mv8	Pearson Correlation	.039	.282	.137	.069	.055	.295	-.220	1	.578**	-.087	.446*
	Sig. (2-tailed)	.865	.203	.542	.761	.806	.182	.325		.005	.701	.037
	N	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
mv9	Pearson Correlation	.192	.212	.167	.035	-.009	.074	-.118	.578*	1	.360	.521*
	Sig. (2-tailed)	.392	.344	.458	.879	.970	.742	.601	.005		.100	.013
	N	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
mv10	Pearson Correlation	.328	-.151	-.025	.337	.193	-.026	.256	-.087	.360	1	.482*
	Sig. (2-tailed)	.136	.502	.912	.125	.388	.910	.250	.701	.100		.023
	N	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
motivasi	Pearson Correlation	.510*	.482*	.457*	.494*	.458*	.424*	.488*	.446*	.521*	.482*	1
	Sig. (2-tailed)	.015	.023	.033	.019	.032	.049	.021	.037	.013	.023	
	N	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22

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

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

Hasil Uji Validitas Stres Kerja

Correlations

	SK1	SK2	SK3	SK4	SK5	SK6	SK7	SK8	StresKerja
SK1 Pearson Correlation	1	.205	.364	.000	.041	.000	.230	.324	.483 [*]
Sig. (2-tailed)		.360	.096	1.000	.856	1.000	.302	.141	.023
N	22	22	22	22	22	22	22	22	22
SK2 Pearson Correlation	.205	1	.561 ^{**}	.325	.349	.114	.543 ^{**}	.391	.721 ^{**}
Sig. (2-tailed)	.360		.007	.140	.111	.614	.009	.072	.000
N	22	22	22	22	22	22	22	22	22
SK3 Pearson Correlation	.364	.561 ^{**}	1	.388	.133	.280	.376	.462 [*]	.756 ^{**}
Sig. (2-tailed)	.096	.007		.074	.555	.207	.085	.030	.000
N	22	22	22	22	22	22	22	22	22
SK4 Pearson Correlation	.000	.325	.388	1	.288	.519 [*]	.238	-.009	.466 [*]
Sig. (2-tailed)	1.000	.140	.074		.194	.013	.287	.967	.029
N	22	22	22	22	22	22	22	22	22
SK5 Pearson Correlation	.041	.349	.133	.288	1	.232	.441 [*]	.339	.530 [*]
Sig. (2-tailed)	.856	.111	.555	.194		.299	.040	.123	.011
N	22	22	22	22	22	22	22	22	22
SK6 Pearson Correlation	.000	.114	.280	.519 [*]	.232	1	.332	.226	.477 [*]
Sig. (2-tailed)	1.000	.614	.207	.013	.299		.132	.311	.025
N	22	22	22	22	22	22	22	22	22
SK7 Pearson Correlation	.230	.543 ^{**}	.376	.238	.441 [*]	.332	1	.507 [*]	.759 ^{**}
Sig. (2-tailed)	.302	.009	.085	.287	.040	.132		.016	.000
N	22	22	22	22	22	22	22	22	22
SK8 Pearson Correlation	.324	.391	.462 [*]	-.009	.339	.226	.507 [*]	1	.706 ^{**}
Sig. (2-tailed)	.141	.072	.030	.967	.123	.311	.016		.000
N	22	22	22	22	22	22	22	22	22
Stres Kerja Pearson Correlation	.483 [*]	.721 ^{**}	.756 ^{**}	.466 [*]	.530 [*]	.477 [*]	.759 ^{**}	.706 ^{**}	1
Sig. (2-tailed)	.023	.000	.000	.029	.011	.025	.000	.000	
N	22	22	22	22	22	22	22	22	22

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

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

Hasil Uji Validitas Kompensasi

Correlations

		Kn1	kn2	kn3	kn4	kn5	kn6	kn7	kompensasi
Kn1	Pearson Correlation	1	.544**	.307	.092	.287	.668**	.218	.670**
	Sig. (2-tailed)		.009	.165	.685	.195	.001	.329	.001
	N	22	22	22	22	22	22	22	22
kn2	Pearson Correlation	.544**	1	.444*	.538**	.376	.491*	.493*	.802**
	Sig. (2-tailed)	.009		.039	.010	.084	.020	.020	.000
	N	22	22	22	22	22	22	22	22
kn3	Pearson Correlation	.307	.444*	1	.057	.274	.175	.448*	.604**
	Sig. (2-tailed)	.165	.039		.800	.217	.435	.037	.003
	N	22	22	22	22	22	22	22	22
kn4	Pearson Correlation	.092	.538**	.057	1	.298	.178	.203	.452*
	Sig. (2-tailed)	.685	.010	.800		.178	.428	.364	.035
	N	22	22	22	22	22	22	22	22
kn5	Pearson Correlation	.287	.376	.274	.298	1	.464*	.674**	.736**
	Sig. (2-tailed)	.195	.084	.217	.178		.030	.001	.000
	N	22	22	22	22	22	22	22	22
kn6	Pearson Correlation	.668**	.491*	.175	.178	.464*	1	.380	.701**
	Sig. (2-tailed)	.001	.020	.435	.428	.030		.081	.000
	N	22	22	22	22	22	22	22	22
kn7	Pearson Correlation	.218	.493*	.448*	.203	.674**	.380	1	.736**
	Sig. (2-tailed)	.329	.020	.037	.364	.001	.081		.000
	N	22	22	22	22	22	22	22	22
kompensasi	Pearson Correlation	.670**	.802**	.604**	.452*	.736**	.701**	.736**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.003	.035	.000	.000	.000	
	N	22	22	22	22	22	22	22	22

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

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

Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.734	10

Hasil Uji Reliabilitas Motivasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.702	11

Hasil Uji Reliabilitas Stres Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.752	9

Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.766	8

Hasil Analisis Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi	22	36	46	40,18	3,080
Stres Kerja	22	13	28	22,95	4,076
kompensasi	22	21	35	28,23	3,664
Kinerja pegawai	22	31	44	38,23	3,690
Valid (listwise)	N 22				

Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		motivasi	streskerja	kompensasi	kinerja
N		22	22	22	22
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	40.50	25.45	28.36	34.73
	Std. Deviation	2.596	3.501	3.540	3.073
Most Extreme Differences	Absolute	.151	.130	.178	.167
	Positive	.122	.074	.107	.167
	Negative	-.151	-.130	-.178	-.134
Test Statistic		.151	.130	.178	.167
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}	.068 ^c	.110 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Hasil uji Multikolenearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	2.587	8.560		.302	.766		
Motivasi	.523	.126	.776	4.136	.001	.778	1.285
StresKerja	.378	.162	.430	2.336	.031	.809	1.237
Kompensasi	.030	.148	.034	.199	.845	.938	1.067

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,717	4,979		,747	,465
Motivasi	-,100	,074	-,340	-1,364	,189
StresKerja	-,028	,094	-,072	-,295	,771
Kompensasi	,099	,086	,259	1,142	,268

a. Dependent Variable: Abs_RES

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.587	8.560		.302	.766
	Motivasi	.523	.126	.776	4.136	.001
	StresKerja	.378	.162	.430	2.336	.031
	Kompensasi	.030	.148	.034	.199	.845

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil Uji Hipotesis

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.587	8.560		.302	.766
	Motivasi	.523	.126	.776	4.136	.001
	StresKerja	.378	.162	.430	2.336	.031
	Kompensasi	.030	.148	.034	.199	.845

a. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	100.510	3	33.503	6.163	.005 ^b
	Residual	97.854	18	5.436		
	Total	198.364	21			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, StresKerja, Motivasi

Model Summary

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.712 ^a	.507	.424	2.332

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, StresKerja, Motivasi

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

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

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

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

Titik Persentase Distribusi Chi-Square untuk d.f. = 1 - 50

df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.010	0.005	0.001
1		1.32330	2.70554	3.84146	6.63490	7.87944	10.82757
2		2.77259	4.60517	5.99146	9.21034	10.59663	13.81551
3		4.10834	6.25139	7.81473	11.34487	12.83816	16.26624
4		5.38527	7.77944	9.48773	13.27670	14.86026	18.46683
5		6.62568	9.23636	11.07050	15.08627	16.74960	20.51501
6		7.84080	10.64464	12.59159	16.81189	18.54758	22.45774
7		9.03715	12.01704	14.06714	18.47531	20.27774	24.32189
8		10.21885	13.36157	15.50731	20.09024	21.95495	26.12448
9		11.38875	14.68366	16.91898	21.66599	23.58935	27.87716
10		12.54886	15.98718	18.30704	23.20925	25.18818	29.58830
11		13.70069	17.27501	19.67514	24.72497	26.75685	31.26413
12		14.84540	18.54935	21.02607	26.21697	28.29952	32.90949
13		15.98391	19.81193	22.36203	27.68825	29.81947	34.52818
14		17.11693	21.06414	23.68479	29.14124	31.31935	36.12327
15		18.24509	22.30713	24.99579	30.57791	32.80132	37.69730
16		19.36886	23.54183	26.29623	31.99993	34.26719	39.25235
17		20.48868	24.76904	27.58711	33.40866	35.71847	40.79022
18		21.60489	25.98942	28.86930	34.80531	37.15645	42.31240
19		22.71781	27.20357	30.14353	36.19087	38.58226	43.82020
20		23.82769	28.41198	31.41043	37.56623	39.96885	45.31475
21		24.93478	29.61509	32.67057	38.93217	41.40106	46.79704
22		26.03927	30.81328	33.92444	40.28936	42.79565	48.26794
23		27.14134	32.00690	35.17246	41.63840	44.18128	49.72823
24		28.24115	33.19624	36.41503	42.97982	45.55851	51.17860
25		29.33885	34.38159	37.65248	44.31410	46.92789	52.61966
26		30.43457	35.56317	38.88514	45.64168	48.28988	54.05196
27		31.52841	36.74122	40.11327	46.96294	49.64492	55.47602
28		32.62049	37.91592	41.33714	48.27824	50.99338	56.89229
29		33.71091	39.08747	42.55697	49.58788	52.33562	58.30117
30		34.79974	40.25602	43.77297	50.89218	53.67196	59.70306
31		35.88708	41.42174	44.98534	52.19139	55.00270	61.09831
32		36.97298	42.58475	46.19426	53.48577	56.32811	62.48722
33		38.05753	43.74518	47.39988	54.77554	57.64845	63.87010
34		39.14078	44.90316	48.60237	56.06091	58.96393	65.24722
35		40.22279	46.05879	49.80185	57.34207	60.27477	66.61883
36		41.30362	47.21217	50.99846	58.61921	61.58118	67.98517
37		42.38331	48.36341	52.19232	59.89250	62.88334	69.34645
38		43.46191	49.51258	53.38354	61.16209	64.18141	70.70289
39		44.53946	50.65977	54.57223	62.42812	65.47557	72.05466
40		45.61601	51.80506	55.75848	63.69074	66.76596	73.40196
41		46.69160	52.94851	56.94239	64.95007	68.05273	74.74494
42		47.76625	54.09020	58.12404	66.20624	69.33600	76.08376
43		48.84001	55.23019	59.30351	67.45935	70.61590	77.41858
44		49.91290	56.36854	60.48089	68.70951	71.89255	78.74952
45		50.98495	57.50530	61.65623	69.95683	73.16606	80.07673
46		52.05619	58.64054	62.82962	71.20140	74.43654	81.40033
47		53.12666	59.77429	64.00111	72.44331	75.70407	82.72042
48		54.19636	60.90661	65.17077	73.68264	76.96877	84.03713
49		55.26534	62.03754	66.33865	74.91947	78.23071	85.35056
50		56.33360	63.16712	67.50481	76.15389	79.48998	86.66082