



**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA  
( Pada Karyawan Produksi Linting Sigaret Kretek Tangan di Perusahaan  
Rokok Gagak Hitam Bondowoso )**

*The Impact of Compensation on Job Satisfaction of Production Employees Hand  
Rolled Cigarettes at PR Gagak Hitam Bondowoso*

**SKRIPSI**

Oleh

Siti Sarifatun Maghfiroh

NIM 120910202026

Pembimbing

Dosen Pembimbing I : Drs. Sutrisno, M.Si

Dosen Pembimbing II : Dra. Dwi Windradini B.P., M.Si

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI BISNIS**

**JURUSAN ILMU ADMINISTRASI**

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

**UNIVERSITAS JEMBER**

**2019**



**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA**  
**( Pada Karyawan Produksi Linting Sigaret Kretek Tangan di Perusahaan**  
**Rokok Gagak Hitam Bondowoso )**

**SKRIPSI**

Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat  
untuk menyelesaikan Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis (S1)  
dan mencapai gelar Sarjana Administrasi Bisnis

Oleh

Siti Sarifatun Maghfiroh

NIM 120910202026

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI BISNIS**

**JURUSAN ILMU ADMINISTRASI**

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

**UNIVERSITAS JEMBER**

**2019**

## PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk :

1. Kedua orang tua saya Bapak Misyono dan Ibu Yeni Romla dan keluarga tercinta yang telah memberikan dukungan moril maupun materil serta do'a yang tiada henti untuk kesuksesan saya, terimakasih atas cinta kasih yang tiada batas.
2. Suami saya Agus Nurwaqit dan anak saya Arsyah Atharizz yang selalu memberikan motivasi dan semangat dalam hidup saya.
3. Almamater Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.

**MOTTO**

Kompensasi yang baik dan layak sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja,  
serta hasil kerja.



**PERYATAAN**

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama: Siti Sarifatun Maghfiroh

NIM : 120910202026

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya ilmiah yang berjudul “**Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Linting Sigaret Kretek Tangan PR Gagak Hitam Bondowoso**” adalah benar hasil karya saya sendiri, kecuali kutipan yang sudah saya sebutkan sumbernya, belum pernah diajukan pada institusi mana pun, dan bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa ada tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi jika ternyata di kemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 23 Desember 2019

Yang menyatakan,

Siti Sarifatun Maghfiroh  
120910202026

**SKRIPSI**

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA**

**( Pada Karyawan Produksi Linting Sigaret Kretek Tangan di Perusahaan  
Rokok Gagak Hitam Bondowoso )**

Oleh

Siti Sarifatun Maghfiroh

NIM 120910202026

Dosen Pembimbing :

Dosen Pembimbing Pertama : Drs. Sutrisno, M.Si

Dosen Pembimbing Anggota : Dra. Dwi Windradini B.P., M.Si

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI BISNIS**

**JURUSAN ILMU ADMINISTRASI**

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

**UNIVERSITAS JEMBER**

**2019**

**PENGESAHAN**

Skripsi berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Produksi Linting Sigaret Tangan PR. Gagak Hitam Bondowoso” telah diuji dan disahkan oleh Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember pada:

Hari/Tanggal : Senin, 9 Desember 2019

Tempat : Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Tim Penguji :

Ketua,

Dr. I Ketut Mastika, M.M  
NIP 19590507 1989031 002

Dosen Pembimbing I,

Dosen Pembimbing II,

Drs. Sutrisno, M.Si  
NIP 19580705 198503 1 002

Dra. Dwi Windradini B.P, M.Si  
NIP 196408141989022003

Penguji Anggota I,

Penguji Anggota II,

Dra. Sri Wahjuni , M.Si  
NIP 19560409 198702 2 001

Drs. Didik Eko Julianto, M.AB  
NIP 19610722 198902 1 001

Mengesahkan  
Penjabat Dekan ,

Prof. Dr. Hadi Prayitno, M.Kes  
NIP 196106081988021001



## INGKASAN

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Linting Sigaret Kretek Tangan PR. Gagak Hitam Bondowoso ; Siti Sarifatun Maghfiroh ; 120910202026;2019; 87 halaman; Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.

PR Gagak Hitam adalah Industri yang bergerak di bidang Rokok Kretek yang berlokasi di Desa Pakuniran Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso, Jawa Timur. PR Gagak Hitam merupakan perusahaan rokok lokal terbesar yang cukup dikenal oleh masyarakat bondowoso. PR Gagak Hitam berdiri sejak tahun 2004 nama pimpinan perusahaan tersebut adalah Bpk. Nawar H. Wasil PR. Perusahaan tersebut memproduksi rokok berjenis sigaret kretek dan sigaret kretek filter. Gagak Hitam banyak menyerap banyak tenaga kerja terutama pada karyawan linting tangan SKT. Karyawan linting tangan merupakan karyawan yang memproduksi rokok kretek. Hasil kerja mereka menentukan besarnya upah yang di terima. beberapa karyawan linting (SKT) mereka merasa kompensasi yang di berikan tidak sesuai dengan kinerja mereka berikan pada perusahaan dan kompensasi yang di berikan tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada PR Gagak Hitam Bondowoso.

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Linting Sigaret Kretek Tangan PR. Gagak Hitam Bondowoso”. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Sampel dalam penelitian adalah karyawan produksi linting tangan yang berjumlah 62 orang. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan wawancara dan juga koesioner.



Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa F hitung sebesar 29,718 dengan tingkat signifikan kurang dari 0,05 dan lebih besar dari F tabel yaitu 3,15 maka  $H_3$  diterima terdapat pengaruh simultan kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung terhadap kepuasan kerja karyawan linting sigaret kretek tangan PR. Gagak Hitam Bondowoso. Berdasarkan uji t tentang pengaruh kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung terhadap kepuasan kerja karyawan secara parsial menunjukkan bahwa variabel kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan linting sigaret kretek tangan PR. Gagak Hitam Bondowoso. Variabel kompensasi langsung  $3,967 > 1,669$  yaitu t hitung  $>$  t tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 maka  $H_1$  di terima. Kompensasi Tidak Langsung  $2,948 > 1,669$  yaitu t hitung  $>$  t tabel dengan signifikansi 0,05  $H_2$  di terima. Hasil koefisien r determinasi menunjukkan 0,502 atau 50,2 % artinya sumbangan pengaruh variabel dependen kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung terhadap kepuasan kerja karyawan yaitu 50,2 %.

## PRAKATA

Puji syukur ke hadirat Allah SWT Atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Linting (SKT) PR. Gagak Hitam Bondowoso”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) pada Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Hadi Prayitno, M.Si., selaku Penjabat Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember ;
2. Dr. Akhmad Toha, M.Si., selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember;
3. Drs. Didik Eko Julinato, M.Si., selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember;
4. Drs. Sutrisno, M.Si., selaku Dosen Pembimbing Utama, dan Dra. Dwi Windradini B.P., M.Si., selaku Dosen Pembimbing Anggota, yang telah meluangkan waktu, pikiran, dan perhatian dalam penulisan skripsi ini;
5. Para staff bagian Akademik dan Kemahasiswaan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember;
6. Bapak H. Wasil, selaku Direktur dari PR. Gagak Hitam Bondowoso yang telah memberikan izin untuk penelitian;
7. Bapak Samsuri, selaku Manajer Produksi PR. Gagak Hitam Bondowoso yang selalu memberikan informasi dalam penelitian ini;
8. Teman-teman Administrasi Bisnis 2012 yang telah memberikan semangat demi terselesaikannya skripsi ini;

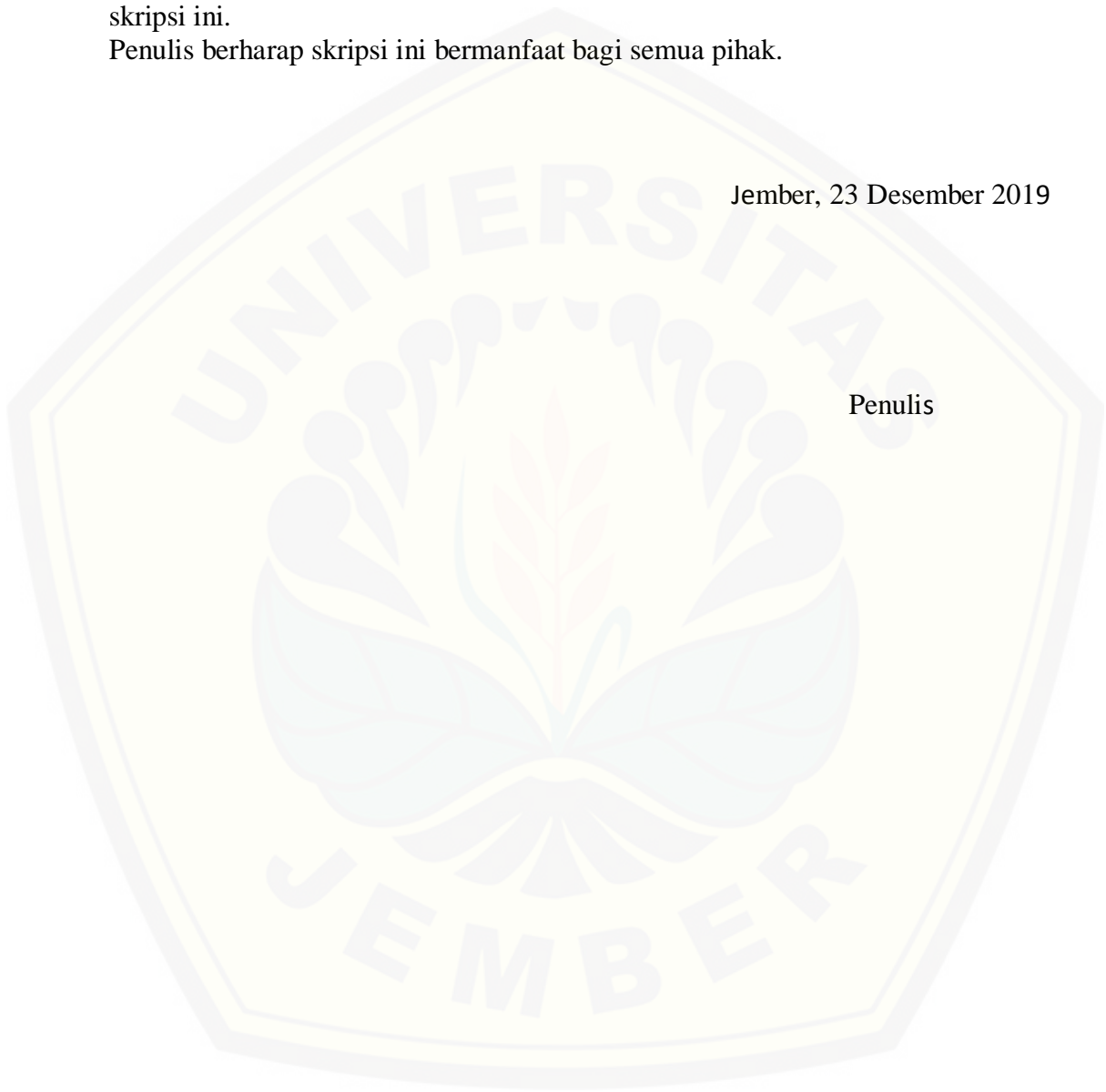
9. Semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu

Penulis sudah berusaha semaksimal mungkin dalam mengerjakan skripsi ini  
Penulis menerima segala kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Penulis berharap skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak.

Jember, 23 Desember 2019

Penulis



**DAFTAR ISI**

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN SAMPUL.....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN MOTO.....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERYATAAN.....</b>	<b>v</b>
<b>HALAMAN PEMBIMBING SKRIPSI.....</b>	<b>vi</b>
<b>RINGKASAN.....</b>	<b>vii</b>
<b>PRAKATA.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xvii</b>
<b>BAB 1. PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
<b>1.1 Latar Belakang.....</b>	<b>1</b>
<b>1.2 Rumusan Masalah.....</b>	<b>7</b>
<b>1.3 Tujuan Penelitian .....</b>	<b>7</b>
<b>1.4 Manfaat Penelitian .....</b>	<b>8</b>
<b>BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>9</b>
<b>2.1 Sumber Daya Manusia.....</b>	<b>9</b>
2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
<b>2.2 Kompensasi.....</b>	<b>12</b>
2.2.1 Pengertian Kompensasi.....	12
2.2.2 Bentuk-Bentuk Kompensasi.....	12
2.2.3 Tujuan Pemberian Kompensasi.....	13
2.2.4 Sitem Kompensasi .....	14

2.2.5	Asas Sistem Kompensasi.....	15
2.2.6	Faktor yang mempengaruhi Pemberian Kompensasi.....	15
2.2.7	Indikator Kompensasi.....	16
<b>2.3</b>	<b>Kepuasan Kerja.....</b>	<b>17</b>
2.3.1	Pengertian Kepuasan Kerja.....	17
2.3.2	Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	17
2.3.3	Teori Tentang Kepuasan Kerja.....	18
2.3.4	Indikator Kepuasan Kerja.....	20
<b>2.4</b>	<b>Hubungan Antara Variabel Kompensasi Langsung dan Tidak Langsung Terhadap Kepuasan Kerja.....</b>	<b>20</b>
<b>2.5</b>	<b>Tinjauan Hasil Penelitian Terdahulu.....</b>	<b>22</b>
<b>2.6</b>	<b>Kerangka Konseptual.....</b>	<b>23</b>
<b>BAB 3.</b>	<b>METODE PENELITIAN.....</b>	<b>25</b>
<b>3.1</b>	<b>Rancangan Penelitian.....</b>	<b>25</b>
<b>3.2</b>	<b>Tahap Persiapan Penelitian.....</b>	<b>25</b>
<b>3.3</b>	<b>Populasi dan Sampel.....</b>	<b>26</b>
3.3.1	Populasi.....	26
3.3.2	Sampel.....	26
<b>3.4</b>	<b>Sumber Data.....</b>	<b>28</b>
3.4.1	Data Primer.....	28
3.4.2	Data Sekunder.....	28
<b>3.5</b>	<b>Devinisi Operesional Variabel.....</b>	<b>28</b>
<b>3.6</b>	<b>Skala Pengukuran Variabel.....</b>	<b>32</b>
<b>3.7</b>	<b>Uji Instumen.....</b>	<b>31</b>
3.7.1	Uji Validitas.....	32
3.7.2	Uji Reabilitas.....	32
<b>3.8</b>	<b>Uji Asumsi Klasik.....</b>	<b>32</b>
3.8.1	Uji Normalitas.....	33
3.8.2	Multikolineraitas.....	33
3.8.3	Hateroskedastisitas.....	33
<b>3.9</b>	<b>Teknil Analisis Data.....</b>	<b>34</b>

3.9.1 Analisis Regresi Linier Berganda.....	34
3.9.2 Uji t.....	34
3.9.3 Uji f.....	34
<b>3.10 Tahap Penarikan Kesimpulan.....</b>	<b>34</b>
<b>3.11 Kerangka Pemecahan Masalah.....</b>	<b>35</b>
<b>BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>36</b>
<b>4.1 Gambaran Umum Perusahaan PR Gagak Hitam .....</b>	<b>36</b>
4.1.1 Sejarah Berdirinya Perusahaan.....	36
4.1.2 Visi Dan Misi Perusahaan Gagak Hitam.....	37
4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso.....	38
4.1.3 Tugas dan Tanggung Jawab.....	39
<b>4.2 Karakteristik Responden.....</b>	<b>46</b>
<b>4.3 Uji Coba Instrumen.....</b>	<b>48</b>
4.3.1 Uji Validitas.....	48
4.3.2 Uji Reabilitas.....	49
<b>4.4 Uji Asumsi Klasik.....</b>	<b>49</b>
4.4.1 Uji Normalitas.....	49
4.4.2 Uji Multikolinieritas.....	50
4.4.3 Uji Heteroskedastisitas.....	51
<b>4.5 Uji Regresi Linier Berganda.....</b>	<b>52</b>
<b>4.6 Uji t.....</b>	<b>53</b>
<b>4.7 Uji F.....</b>	<b>54</b>
<b>4.8 Koefisiensi Deterinasi.....</b>	<b>54</b>
<b>4.9 Pembahasan.....</b>	<b>56</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>60</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>62</b>



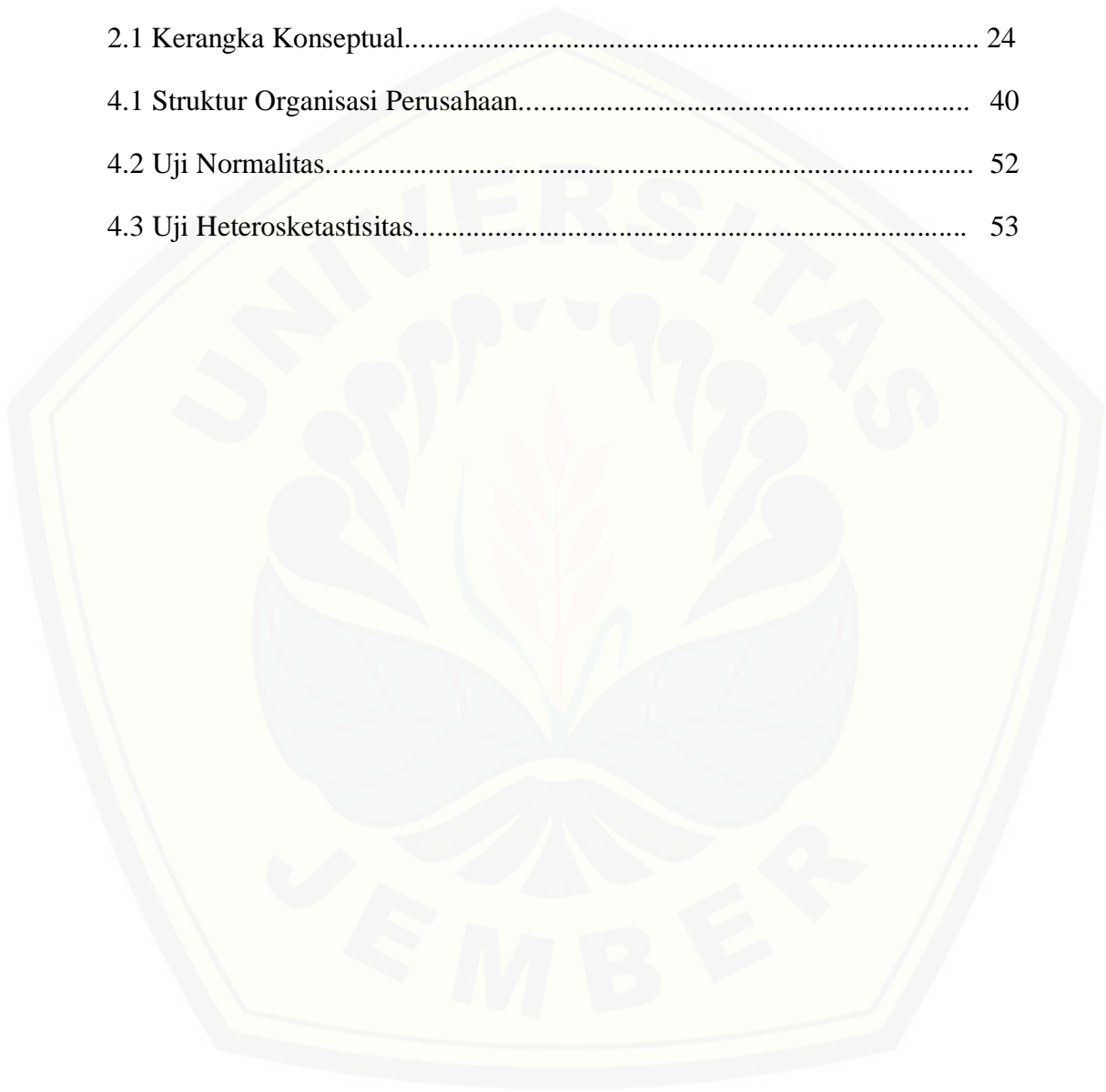
**DAFTAR TABEL**

	Halaman
1.1 Jumlah Karyawan PR Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso.....	3
1.2 Bentuk Kompensasi langsung dan tidak langsung pada karyawan SKT dan SKM PR Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso.....	4
1.5 Data Hasil Kerja karyawan Linting (SKT) PR Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso tahun 2017.....	7
1.6 Data Hasil Kerja karyawan Linting (SKT) PR Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso tahun 2018.....	7
3.1 Tabel Devinisi Operasional Variabel.....	30
4.1 Karakteristik jenis Kelamin Responden.....	46
4.2 Karakreristik Umur Responden.....	46
4.3 Karakteristik Pendidikan Terakhir Responden.....	47
4.4 Karakteristik Masa Kerja Responden.....	47
4.5 Rekap Uji Validitas.....	48
4.6 Uji rehabilitasi.....	49
4.7 Uji Multikolinieritas.....	51
4.8 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	52
4.9 Hasil Uji t.....	53
4.10 Hasil Uji F.....	54
4.11 hasil Koefisien Determinasi Berganda.....	54



**DAFTAR GAMBAR**

	Halaman
2.1 Kerangka Konseptual.....	24
4.1 Struktur Organisasi Perusahaan.....	40
4.2 Uji Normalitas.....	52
4.3 Uji Heterosketastisitas.....	53



**DAFTAR LAMPIRAN**

	Halaman
a. Koesioner Penelitian.....	67
b. Rekapitulasi Jawaban Responden.....	69
c. Uji Validitas.....	73
d. Uji Reabilitas.....	76
e. Analisis Regresi Linier Berganda.....	78
f. Tabel r.....	81
g. Tabel f.....	82

## BAB 1. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Persaingan bisnis dalam perusahaan yang menjalankan bisnis harus mampu melakukan aktivitasnya dengan efisien dan efektif. Perusahaan harus memanfaatkan sumber daya yang tersedia untuk memaksimalkan kinerja secara optimal. Perusahaan berusaha meningkatkan kinerja demi terwujudnya produktivitas dan profitabilitas yang maksimal. Perusahaan harus memberikan perhatian yang besar pada salah satu sumber dayanya yang berperan secara langsung dalam menghasilkan kinerja. sumber daya yang dimaksud adalah Sumber Daya Manusia.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset utama yang dimiliki suatu perusahaan untuk meningkatkan kualitas perusahaan, dimana mereka menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu memberikan peranan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Dalam upaya meningkatkan produktivitas perusahaan dengan tujuan saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan. Saihudin (2019:3) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses untuk memperoleh, melatih, menilai dan mengompensasi karyawan dan mengurus realisasi kerja, kesehatan dan keselamatan serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi dan individu.

Kompensasi merupakan hal yang harus di perhatikan terutama pada perusahaan yang bergerak pada bidang industri. Pemberian kompensasi kepada karyawan akan membuat karyawan meningkatkan kinerjanya hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut dapat memberikan Kepuasan tersendiri bagi karyawan. Menurut Handoko ( 2014:155) suatu departemen personalia maningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja adalah melalui kompensasi.

Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu hal yang perlu diperhatikan bagi setiap perusahaan, terutama bagi perusahaan berbasis industri yang lebih banyak memanfaatkan tenaga manusia dalam jumlah besar dalam proses produksinya. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi akan lebih bersemangat dan memiliki kinerja yang baik. Salah satunya yaitu Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso yang merupakan salah satu perusahaan rokok yang ada di kabupaten Bondowoso.

PR Gagak Hitam adalah Industri yang bergerak di bidang Rokok Kretek yang berlokasi di Desa Pakuniran Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso, Jawa Timur. PR Gagak Hitam merupakan perusahaan rokok lokal terbesar yang cukup dikenal oleh masyarakat luas, PR Gagak Hitam berdiri sejak tahun 2004 nama pimpinan perusahaan tersebut adalah Bpk. Nawar H. Wasil berdasar Surat Izin Usaha Perdagangan *Nomor 510/261/430.56/2004* yang dikeluarkan oleh Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bondowoso. Penjualan produk PR Gagak Hitam meliputi beberapa Kabupaten mulai dari Bondowoso, Situbondo, Jember, Probolinggo. Perusahaan tersebut memproduksi rokok berjenis sigaret kretek dan sigaret kretek filter dengan bermacam- macam produk yang ditawarkan kepada konsumen. Seperti rokok gagak hitam gold , gagak hitam filter 12, gagak hitam filter 16, gagak hitam baru, gagak hitam mild, dan gagak hitam berwarna kuning. Pada awalnya perusahaan gagak hitam memproduksi rokok hanya dengan 10 orang tenaga kerja dan dilakukan di teras rumah saja dengan perkembangan yang dicapai perusahaan sampai saat ini perusahaan telah memiliki 454 karyawan, didukung dengan 1 kantor pusat, 3 gudang produksi, 2 gudang penyimpanan bahan baku, Serta gudang depo yang tersebar di 4 wilayah kabupaten.

Berikut jumlah karyawan PR Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso :

Tabel 1.1 jumlah karyawan PR Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso

No	Jabatan	Jumlah Karyawan	Status Karyawan
1	Kantor Pusat	25 orang	Tetap
2	Kantor Produksi	10 orang	Tetap
3	Supervisor Produksi	30 orang	Tetap
4	Pemasaran	4 orang	Tetap
5	Kordinator produksi	38 orang	Tetap
6	Sales Promosi	10 orang	Tetap
7	Linting tangan (SKT)	167 orang	Tidak tetap
8	Linting mesin (SKM)	30 orang	Tidak tetap
9	Packing	49 orang	Tidak tetap
10	Depo Bondowoso	37 orang	Tetap
11	Depo Jember	22 orang	Tetap
12	Depo Situbondo	20 orang	Tetap
13	Depo probolinggo	12 orang	Tetap
<b>Jumlah total</b>		454 orang	

Sumber PR Gagak Hitam 2018

Berdasarkan Tabel 1.1 diketahui bahwa PR Gagak Hitam Bondowoso Memiliki Total Karyawan 454 orang terdiri dari 208 karyawan tetap dan 246 karyawan tidak tetap. Karyawan linting tangan merupakan karyawan yang paling banyak berjumlah 167 orang. Perusahaan PR. Gagak Hitam Harus Mampu menghadapi tantangan yang ada seperti mempertahankan sumber daya manusia. Tidak mudah dalam mempertahankan sumber daya manusia yang telah di miliki oleh perusahaan. Perusahaan harus mampu mempertahankan sumber daya manusianya dengan memahami kebutuhan karyawan sehingga karyawan akan termotivasi dan akan menumbuhkan kepuasan kerja bagi karyawan.

Karyawan Linting merupakan karyawan yang bertugas melakukan pelinting pada tembakau yang telah disediakan oleh perusahaan menjadi batang-batang rokok. Pelinting rokok dilakukan dengan menggunakan tangan (manual) dengan bantuan alat linting tradisional.

Tugas dan tanggung jawab Karyawan Linting Sigaret Kretek Tangan :

- a. Melinting dan meracik tembakau menjadi batang-batang rokok
- b. Merapikan sisa tembakau rokok yang sudah dilinting
- c. Memasok hasil lintingan ke bagian packing untuk dikemas
- d. Meningkatkan produksi linting perusahaan

Setiap karyawan linting dituntut untuk dapat memenuhi target yang ditetapkan perusahaan minimal 2000 linting .Masa kerja karyawan linting setiap hari senin- jum'at mulai pukul 08.00 sampai pukul 15.00 setiap harinya. agar dapat meningkatkan kinerja karyawan perusahaan memberikan kompensasi langsung dan tidak langsung kepada karyawan.



Tabel 1.2 Bentuk Kompensasi langsung dan tidak langsung yang diberikan pada karyawan produksi pada PR Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso.

<b>Kompensasi Langsung</b>	
<b>Karyawan Linting SKT</b>	<b>Karyawan Linting SKM</b>
-Upah yang diberikan 2 kali dalam sebulan	-Upah yang diberikan setiap 1 bulan 2 kali.
-Upah Rp 13 per/batang rokok di kalikan hasil lintingan per/hari sesuai perolehan kemampuan karyawan.	-Upah ditetapkan harian Rp 35.000 per/hari dengan perolehan lintingan minimal 2000 batang/hari.
<b>Kompensasi Tidak Langsung</b>	
<b>Karyawan Linting SKT</b>	<b>Karyawan Linting SKM</b>
-THR (Tunjangan Hari Raya)	-THR (Tunjangan Hari Raya)
-Mobil Angkut Karyawan	-Mobil Angkut Karyawan
-fasilitas peralatan kerja	-fasilitas peralatan kerja
-Pakaian kerja karyawan	-Pakaian kerja karyawan

Sumber : PR Gagak Hitam Bondowoso

Berdasarkan data tabel 1.2 di ketahui bahwa bentuk kompensasi diberikan untuk karyawan linting tangan sesuai dengan ketentuan dari pimpinan perusahaan yang berupa kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Peneliti mengambil perbandingan kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung antara karyawan linting tangan (SKT) dan karyawan linting mesin (SKM) di karenakan mereka sama bekerja pada bagian produksi. Bentuk upah yang di berikan pada karyawan linting tangan SKT berdasarkan hasil linting karyawan Rp 13 per batang linting. Kompensasi tidak langsung yang di berikan THR (Tunjangan Hari Raya), Transportasi, peralatan kerja dan pakaian kerja karyawan. Besarnya tanggung jawab dan terget yang dipikul karyawan sangatlah berat di karenakan pekerjaan yang mereka jalankan membutuhkan keterampilan dan ketelitian yang tinggi. Besarkan wawancara pada beberapa karyawan linting (SKT) bahwa upah yang di berikan tidak sesuai dengan kinerja mereka pada perusahaan dan kompensasi yang di berikan tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Menurut Septerina dan Irawati (2018) Kepuasan kerja karyawan akan menghasilkan kinerja yang baik dan meningkat, dan akan berdampak positif bagi perusahaan.



Tabel 1.5 Data Hasil Kerja Produksi karyawan Linting (SKT) PR Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso tahun 2017.

NO	KELOMPOK	HASIL PRODUKSI
1	LINTING A	18.540.407
2	LINTING B	23.261.261
3	LINTING C	4.330.979
TOTAL		46.132.647

Sumber PR Gagak Hitam 2019.

Tabel 1.6 Data Hasil Kerja Produksi karyawan Linting (SKT) PR Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso tahun 2018.

NO	KELOMPOK	HASIL PRODUKSI
1	LINTING A	17.043.290
2	LINTING B	20.174.060
3	LINTING C	3.888.098
TOTAL		41.105.448

Sumber PR Gagak Hitam 2019

Tingkat kinerja dapat dilihat berdasarkan hasil kerja produksi linting. Dari data di atas menunjukkan bahwa pencapaian produksi linting mengalami penurunan 10,9% pada tahun 2018 dapat di ketahui bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan linting mengalami penurunan. Hal ini di perkuat dengan pernyataan Rivai dan Segala (2011:741) bahwa karyawan memberikan hasil kerja yang baik untuk kemajuan perusahaan dan perusahaan harus memberikan kompensasi yang sesuai atas prestasi kerja karyawan terhadap perusahaan. Selain itu hubungan baik dengan atasan dan rekan kerja serta kondisi kerja yang baik merupakan faktor pendukung untuk menumbuhkan rasa kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Lia Febriani (2014) menyatakan bahwa kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Jadi menurut pemaparan tersebut, peneliti mencoba untuk meneliti dan membuktikan ada dan tidaknya “pengaruh kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung terhadap kepuasan kerja pada karyawan produksi linting Sigaret Kretek Tangan PR. Gagak Hitam Bondowoso”.

## 1.2 Rumusan Masalah

Kompensasi merupakan semua balas jasa yang diterima seseorang karyawan dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa/tenaga yang telah diberikan pada perusahaan tersebut, pada prinsipnya pemberian kompensasi itu merupakan hasil penjualan tenaga para SDM terhadap perusahaan, maka perusahaan sewajarnya menghargai jerih payah karyawan dengan cara memberi balas jasa yang setimpal kepada mereka supaya karyawan merasa puas dan memberikan kinerja yang terbaik demi tercapai tujuan dari perusahaan, kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. karyawan linting produksi Sigaret Kretek Tangan PR. Gagak Hitam merasa kurang puas dengan kompensasi yang di berikan karena tidak sesuai dengan kinerja yang mereka berikan terhadap perusahaan dan juga kompensasi yang di berikan tidak dapat memenuhi kebutuhan sehari- hari.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah “ Adakah pengaruh antara kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung terhadap kepuasan kerja pada karyawan produksi linting Sigaret Kretek Tangan PR. Gagak hitam Bondowoso ?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti dalam penelitian ini untuk adalah untuk mengetahui :

- a. Pengaruh kompensasi langsung (X1) terhadap kepuasan kerja karyawan produksi linting sigaret kretek tangan PR. Gagak Hitam Bondowoso.
- b. Pengaruh kompensasi tidak langsung (X2) terhadap kepuasan kerja pada karyawan produksi linting sigaret kretek tangan PR. Gagak Hitam Bondowoso.
- c. Pengaruh kompensasi langsung (X1) dan kompensasi tidak langsung (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan produksi linting sigaret kretek tangan PR. Gagak Hitam Bondowoso.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi berbagai pihak baik perusahaan, akademi maupun peneliti sendiri

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini akan memberikan masukan positif bagi perusahaan khususnya pimpinan dalam memberikan kompensasi kepada karyawan di perusahaan.

b. Bagi akademis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan informasi atau sumbangan pikiran yang bermanfaat untuk para pembaca yang akan mengadakan penelitian pada bidang Kompensasi terhadap Kepuasan kerja.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sarana menambah pengetahuan terkait pengaruh pemberian kompensasi terhadap kepuasan kerja.

## BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

#### 2.1 1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Meldona (2009:19) manajemen sumber daya manusia mengurus tentang rekrutmen, seleksi, pengembangan, pemberian imbalan, usaha mempertahankan, penilaian, dan promosi personel dalam sebuah organisasi. Jadi manajemen sumber manusia merupakan penciptaan peran karyawan yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Hasibuan (2011:2) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Bangun (2012:3) Merupakan proses untuk menciptakan pekerja yang dapat menghasilkan produk (barang dan jasa) yang memiliki daya saing H. John Bernardin dan Joice E.A.

#### 2.1 2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Setiap perusahaan menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam memajemen setiap sumber daya manusia. Sutrisno (2013:7) tujuan manajemen sumber daya manusia meliputi :

- a. Memberikan pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerjaan yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerjaan yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
- b. Mengimpletasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuan.
- c. Membentuk dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
- d. Memberikan dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer mencapai tujuannya

- e. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
- f. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi
- 1. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

### 2.1 3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2011:22) fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, yaitu

#### a. Fungsi Manajerial

##### 1) Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah merencanakan karyawan secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

##### 2) Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah kegiatan mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integritas dan koordinasi dalam perusahaan.

##### 3) Pengarahan (*Directing*)

Pengarahannya adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar bekerja dengan efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan.

##### 4) Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai ketentuan perusahaan.

#### b. Fungsi Operasional

##### 1) Pengadaan (*Procurement*)

Pengadaan adalah proses penerikan, seleksi, penetapan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.



## 2) Pengembangan (*Development*)

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan, teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.

## 3) Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang pada karyawan yang di berikan perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerja karyawan dan layak artinya memenuhi kebutuhan primer karyawan serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah.

## 4) Integritas (*Integration*)

Integrasi adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan menguntungkan.

## 5) Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan kerja dilakukan dengan program kesejahteraan berdasarkan kebutuhan karyawan.

## 6) Kedisiplinan (*Discipline*)

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa disiplin yang baik akan sulit mewujudkan tujuan yang ditetapkan perusahaan.

## 7) Pemberhentian (*Separation*)

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja karyawan dari suatu perusahaan. Pemberhentian disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

Berdasarkan fungsi sumber daya manusia secara operasional pada poin ke 3, kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung , uang atau barang pada karyawan yang diberikan perusahaan. Kompensasi yang

diberikan pada karyawan sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja, dan motivasi kerja, serta hasil kerja.

## 2.2 Kompensasi

### 2.2.1 Pengertian Kompensasi

Meldona (2009:296) Kompensasi merupakan suatu yang diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Sutrisno (2013:183), yang dimaksud dengan Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk mereka bekerja. Widodo (2015:154) Kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Jadi kompensasi segala sesuatu yang di terima karyawan dari perusahaan sebagai balas jasa yang sudah di berikan terhadap perusahaan. Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah balas jasa yang diterima karyawan dari perusahaan atas jasa/tenaga yang telah di berikan kepada perusahaan.

### 2.2.2 Bentuk-Bentuk Kompensasi

Hasibuan (2011:118) Kompensasi dibedakan menjadi dua Kompensasi Langsung (*direct compensation*) dan Kompensasi Tidak Langsung (*Indirect compensation*). Kompensasi langsung terdiri dari gaji, upah, dan insentif.

- a. Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik pada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.
- b. Upah adalah balas jasa yang dibayarkan pada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayar.
- c. Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan yang prestasinya diatas prestasi standart. Insentif ini merupakan alat yang digunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

Kompensasi Tidak Langsung (*Indirect compensation*) diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Seperti Tunjangan hari Raya



(THR), Uang Pensiun, Pakaian Dinas, Kafetaria, Tempat Ibadah (Mushala), darmawisata.

## 2.2.3 Tujuan Pemberian Kompensasi

Malayu S.P. Hasibuan dalam Widodo (2015:156) tujuan pemberian Kompensasi antara lain :

- a. Ikatan Kerja Sama  
Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara atasan dengan karyawannya. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugas dengan baik, sedangkan pengusaha wajib membayar kompensasi.
- b. Kepuasan Kerja  
Karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya dengan pemberian kompensasi.
- c. Pengadaan Efektif  
Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan lebih mudah.
- d. Motivasi  
Jika balas jasa yang di berikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya.
- e. Stabilitas Karyawan  
Dengan program kompetensi atau prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensinya yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* yang relatif kecil.
- f. Disiplin  
Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik.
- g. Pengaruh Serikat Buruh  
Dengan program kompetensi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindari dan karyawan akan konsentrasi pada pekerjaan.

## h. Pengaruh Pemerintah

Program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka *intervensi* pemerintah dapat dihindari.

Dengan adanya pemberian kompensasi, maka kehidupan dan status karyawan akan lebih terjamin di tengah-tengah masyarakat. Oleh karena itu, pemberian kompensasi pada karyawan akan turut meningkatkan rasa harga diri karyawan.

## 2.2.4 Sistem Kompensasi

Widodo (2015:159) Sistem pemberian kompensasi yang umum diterapkan diantaranya : sistem waktu, sistem hasil (*output*) dan sistem borongan. Sistem kompensasi diuraikan sebagai berikut :

### a. Sistem Waktu

Dalam sistem waktu, kompensasi ditetapkan berdasarkan standart waktu seperti jam, hari, minggu, atau bulan. Sistem waktu ini ditetapkan jika prestasi kerja sulit diukur perunitnya, dan bagi karyawan tetap kompensasinya dibayar atas sistem waktu secara periodik setiap bulan.

### b. Sistem Hasil (Output)

Besarnya kompensasi ditetapkan atas kesatuan unit yang di hasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter, dan kilogram. Dalam sistem hasil (*output*), besarnya hasil yang dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan pada lamanya waktu mengerjakan.

### c. Sistem Borongan

Suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Dalam sistem borongan ini pekerja biasa mendapat balas jasa besar atau kecil tergantung atas kecermatan kalkulasi mereka.

Dengan merancang sistem kompensasi yang baik akan memiliki dampak ganda bagi organisasi, karena di satu sisi lain kompensasi akan berdampak pada biaya

operasi, di sisi lain kompensasi akan memengaruhi perilaku serta sikap kerja karyawan sesuai dengan keinginan organisasi agar karyawan meningkatkan kinerjanya.

## 2.2.5 Asas Sistem Kompensasi

Hasibuan (2011:122) asas kompensasi harus berdasarkan asas adil dan asas layak serta memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku:

### a. Asas adil

Besarnya kompensasi harus sesuai dengan prestasi kerja, jenis pekerja, resiko pekerjaan, tanggung jawab, dan jabatan. Kompensasi tanpa menyesuaikan aspek-aspek diatas akan menggagalkan maksud dari kompensasi itu sendiri.

### b. Asas Layak dan Wajar

Suatu kompensasi harus disesuaikan dengan kelayakannya. Meskipun tolak ukur layak sangat negatif, perusahaan dapat mengacu pada pantas kewajaran yang sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh pemerintah dan aturan lain secara konsisten.

## 2.2.6 Faktor yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi

Sutrisno (2013:193) mengemukakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi yaitu :

### a. Produktivitas.

Pemberian kompensasi melihat besarnya produktivitas yang di sumbangkan oleh karyawan kepada pihak perusahaan. Untuk itu semakin tinggi tingkat output, maka semakin besar pula kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.

### b. Kemampuan Untuk Membayar

Secara logis ukuran pemberian kompensasi sangat tergantung kepada kemampuan perusahaan dalam membayar kompensasi karyawan. Karena sangat mustahil perusahaan membayar kompensasi di atas kemampuan yang ada.

c. Kesiapan Untuk Membayar

Walaupun perusahaan mampu membayar kompensasi, namun belum tentu perusahaan tersebut mau membayar kompensasi tersebut dengan layak dan adil.

d. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Penawaran dan Permintaan tenaga kerja cukup berpengaruh terhadap pemberian kompensasi. Jika permintaan tenaga kerja banyak oleh perusahaan, maka kompensasi cenderung tinggi, demikian sebaliknya jika penawaran tenaga kerja ke perusahaan rendah, maka pembayaran kompensasi cenderung menurun.

2.2.7 Indikator Kompensasi

Rivai (2011:357) indikator kompensasi terdiri dari dua dimensi yaitu indikator kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung :

a. Indikator Kompensasi Langsung terdiri dari :

- 1) Gaji/Upah adalah balas jasa dalam bentuk uang yang di terima karyawan sebagai kontribusi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang meberikan sumbangan tenaga dan pikiran untuk mencapai tujuan perusahaan.
- 2) Bonus adalah pembayaran sekaligus yang di berikan karena pekerjaan yang dilaksanakan melebihi target yang di tentukan perusahaan.
- 3) Insentif adalah imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standart yang di tentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap.

b. Indikator kompensasi Tidak Langsung merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan seperti : Asuransi-Asuransi, Fasilitas, tunjangan, uang pensiun.

## 2.3 Kepuasan Kerja

### 2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Martoyo (2007:125) kepuasan kerja (*job satisfaction*) yaitu keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak titik temu antara nilai balas jasa karyawan dari perusahaan/organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Bangun (2012:327) kepuasan kerja mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya. Sutrisno (2013:74) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antara karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Jadi berdasarkan penjelasan di atas kepuasan kerja merupakan perasaan atau senang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya.

### 2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Sudaryo (2018:86) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain :

#### a. Gaji/Upah

Kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah absolut gaji yang di terima, meliputi derajat sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja dan bagaimana gaji diberikan. Selain untuk pemenuhan kebutuhan dasar uang juga merupakan simbol, dari pencapaian (*achievement*), keberhasilan, serta pengakuan/penghargaan. Berdasarkan teori keadilan Adams, orang yang menerima gaji yang di persepsikan terlalu kecil atau terlalu besar akan mengalami ketidak puasan. Jika gaji di persepsikan adil berdasarkan tuntutan-tuntutan pekerjaan, dan tingkat keterampilan individu, serta standart gaji yang berlaku untuk kelompok pekerjaan tertentu, maka akan ada kepuasan kerja.

#### b. Kondisi kerja yang menunjang

Bekerja dalam ruangan atau tempat kerja yang tidak menyenangkan (*uncomfortable*) akan menurunkan semangat untuk bekerja. Oleh karna itu,



perusahaan harus membuat kondisi kerja yang nyaman dan menyenangkan serta kebutuhan-kebutuhan fisik terpenuhi dan menimbulkan kepuasan kerja.

## c. Hubungan kerja

### 1) Hubungan dengan rekan kerja

Ada tenaga kerja yang dalam menjalankan pekerjaannya memperoleh masukan dari tenaga kerja lain (dalam bentuk tertentu).

### 2) Hubungan dengan atasan

Kepemimpinan yang konsisten berkaitan dengan kepuasan kerja terlihat dalam tenggang rasa (*consideration*). Hubungan fungsional mencerminkan sejauh mana atasan membantu tenaga kerja untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi tenaga kerja.

Hasibuan (2011:203) Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut:

- a. Balas jasa yang adil dan layak
- b. Penempatan yang tepat sesuai keahlian
- c. Berat ringannya pekerjaan
- d. Suasana dan lingkungan pekerjaan
- e. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
- f. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
- g. Sifat pekerjaan monoton atau tidak

## 2.3.3 Teori Tentang Kepuasan Kerja

Rivai (2011:56) teori-teori tentang kepuasan kerja yang cukup terkenal tiga macam yaitu :

### a. Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy theory*)

Teori ini mengukur kepuasan kerjaseseorang dengan menghitung selisih antarasesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabilakepuasannya diperoleh melebihi dari yangdiinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat ketidaksesuaian ,tetapi merupakan ketidaksesuaian yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

b. Teori Keadilan (Equity Theory)

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (*equity*) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini, setiap karyawan akan membandingkan rasio hasil dirinya dengan input hasil orang lain. Bila perbandingan dianggap cukup adil, maka karyawan akan merasa puas. Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan bisa menimbulkan kepuasan, bisa pula tidak. Tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang akan timbul ketidakpuasan.

c. Teori Dua faktor (*Two factor theory*)

Teori ini, kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang kontinu. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfiers* dan *dissatisfiers*. *Satisfiers* adalah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan yang terdiri dari: Pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. Terpenuhinya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya faktor ini tidak selalu menimbulkan ketidakpuasan. *Dissatisfiers (hygiene factors)* adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari: gaji/upah, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan status. Faktor ini diperlukan untuk memenuhidorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan. Jika tidak terpenuhi faktor ini, maka karyawan tidak akan puas. Namun, jika besarnya faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, karyawan tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan.



### **2.3.4 Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut Rivai (2011:860) menyatakan indikator yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan adalah:

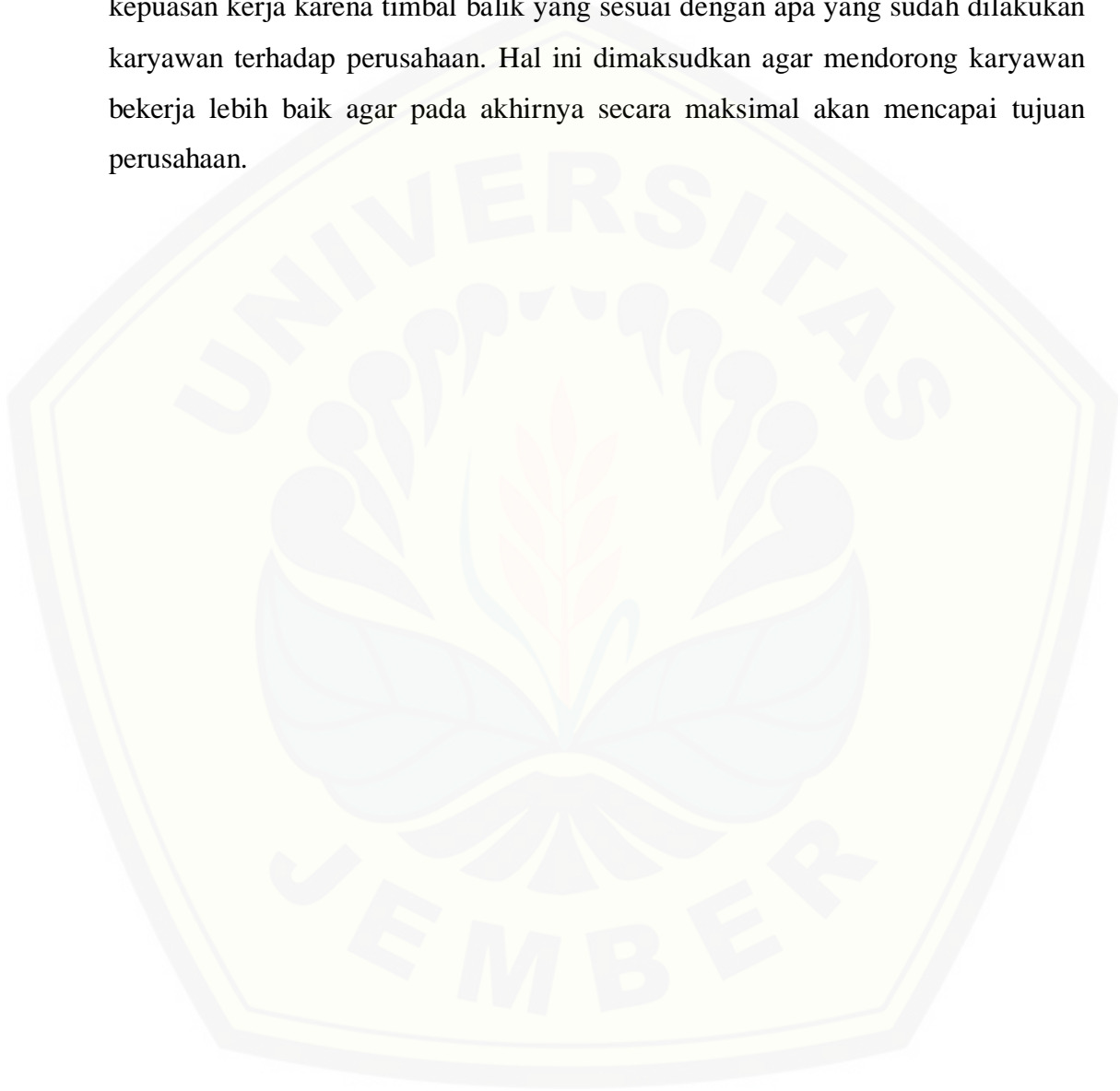
- a. Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan sebagai kontrol terhadap pekerjaan. Pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan karyawan dan hasil kerja yang baik dan meningkat akan menimbulkan rasa kepuasan kerja pada karyawan
- b. Supervisi, Adanya perhatian dan hubungan baik dari pemimpin kepada karyawan, sehingga karyawan akan merasa dirinya bagian penting dalam perusahaan.
- c. Gaji dan keuntungan adalah suatu jumlah yang di terima karyawan dari perusahaan.
- d. Rekan kerja, adanya hubungan saling mendukung dan saling memperhatikan antar rekan kerja akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman
- e. Kondisi kerja, kondisi kerja yang mendukung akan meningkatkan kepuasan kerja seperti tersedianya sarana dan prasarana kerja yang memadai.

### **2.4 Hubungan Kompensasi Langsung dan Tidak Langsung Terhadap Kepuasan Kerja**

Umar (1998:201) bahwa cara manajemen meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah melalui kompensasi. Secara empiris, hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa alasan dari sebagian responden yang tidak puas dengan pekerjaannya disebabkan adanya kompensasi yang tidak sesuai.

Kompensasi sangatlah mempengaruhi motivasi dan memberikan kepuasan kerja bagi karyawan, apabila karyawan mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan yang sudah dilakukan untuk perusahaan maka karyawan juga akan mendapat kepuasan kerja yang baik. Hal ini dikuatkan oleh teori milik hasibuan dalam kadarsiman (2012:86) bahwa tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadnan efektif, motivasi,

stabilitas karyawan, disiplin serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah. Berdasarkan Chandra (2015:7) Pemberian kompensasi kepada para karyawan dapat memberikan rasa kepuasan kerja bagi karyawan. Dimana karyawan akan menghasilkan kinerja yang baik jika mereka mendapatkan kepuasan kerja karena timbal balik yang sesuai dengan apa yang sudah dilakukan karyawan terhadap perusahaan. Hal ini dimaksudkan agar mendorong karyawan bekerja lebih baik agar pada akhirnya secara maksimal akan mencapai tujuan perusahaan.



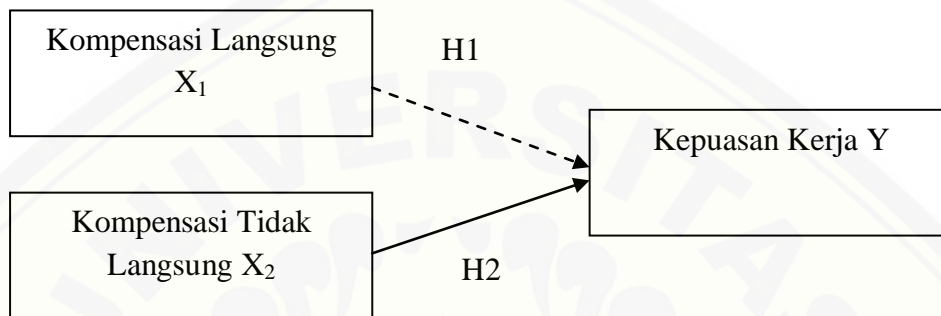
## 2.5 Tinjauan Hasil Penelitian Terdahulu

Tinjauan hasil peneliti terdahulu dapat dijadikan dasar gambaran untuk penelitian berikutnya, walau ada perbedaan pada subyek, obyek, variabel penelitian dan uji analisis statistik yang di gunakan. Berikut hasil penelitian terdahulu :

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)
1	Nina Nukita (2013)	Pengaruh Sistem Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Semangat Kerja Karyawan Penjualan Bagian Timur Pada (PT. Forum Agro Sukses Timur Jember)	Variabel Bebas Kompensasi (X) Variabel Intervening Kepuasan Kerja (Z) Variabel Terikat Semangat Kerja (Y)	Analisis Jalur	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Forum Agro Sukses Timur jember.
2	Robi Ardiansyah (2011)	Pengaruh Kompensasi dan Manajemen Karir Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Kandatel Jember	Variabel Bebas Kompensasi dan Manajemen Karor (X) Variabel Intervening Kepuasan Kerja (Z) Variabel Terikat Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Jalur	kompensasi (X1) dan manajemen karir (X2) mempunyai pengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kinerja (Y) melalui kepuasan kerja (Z). Kompensasi (X1) berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Z)
3	Lia Febriani (2014)	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Kebun Kertosari Jember.	Kompensasi (X1), Motivasi Kerja (X2), Kepuasan Kerja (Z) dan Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Jalur	variabel kompensasi (X1) mempunyai pengaruh langsung yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Z). Variabel motivasikerja (X2) mempunyai pengaruh langsung yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Z) . Variabel kompensasi (X1) mempunyai pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Variabel motivasi kerja (X2) mempunyai pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Yang terakhir, variabel kepuasan kerja (Z) berpengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)
4	Siti Sarifatun M	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja( Pada Karyawan Produksi Linting SKT di Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso )	Kompensasi Langsung Variabel (X1), Kompensasi Tidak Langsung (X2). Kepuasan Kerja (Y).	Regresi Linier Berganda	

### 1.7 Kerangka Konseptual

Variabel kompensasi (X) atau variabel independen dalam penelitian ini bersumber dari konsep kompensasi, sedangkan variabel semangat kerja karyawan (Y) atau variabel dependen yang digunakan bersumber dari konsep kepuasan kerja. Model konsep dalam penelitian ini sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

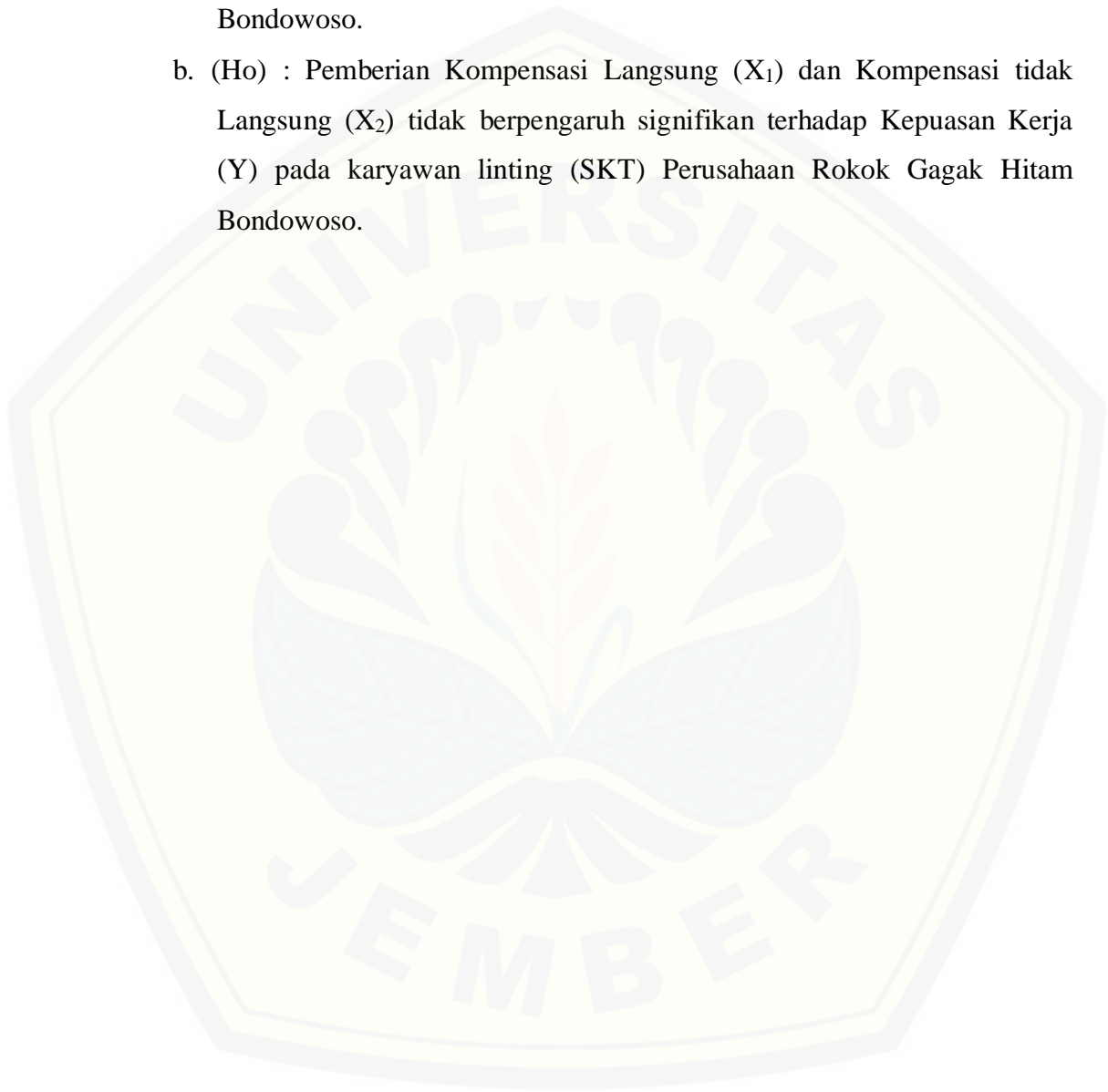
Keterangan :

———— : Secara Simultan

- - - - - : Secara Parsial

1. Secara parsial hipotesis dalam penelitian ini adalah :
  - a. (Ha):Pemberian KompensasiLangsung (X<sub>1</sub>) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada karyawan linting (SKT) Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso.  
(Ho) : Pemberian Kompensasi Langsung (X<sub>1</sub>) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada karyawan linting (SKT) Perusahaan RokokGagak HitamBondowoso.
  - b. (Ha) : Pemberian Kompensasi Tak Langsung (X<sub>2</sub>) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada karyawan linting (SKT) Perusahaan Gagak Hitam Bondowoso.  
(Ho) : Pemberian Kompensasi Tak Langsung (X<sub>2</sub>) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada karyawan linting (SKT) Perusahaan Gagak Hitam Bondowoso.

2. Secara simultan hipotesis dalam penelitian ini adalah :
- a. ( $H_a$ ) : Pemberian Kompensasi Langsung ( $X_1$ ) dan Kompensasi tidak Langsung ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ) pada karyawan linting (SKT) Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso.
  - b. ( $H_o$ ) : Pemberian Kompensasi Langsung ( $X_1$ ) dan Kompensasi tidak Langsung ( $X_2$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ) pada karyawan linting (SKT) Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso.



## **BAB 3. METODE PENELITIAN**

### **3.1 Rancangan Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif karena adalah proses analisisnya menggunakan metode statistika yang berupa angka-angka. Sugiyono (2007 : 13) metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik dengan tujuan menguji hipotesis. Metode penelitian ini sering kali digunakan untuk menguji dan membuktikan kebenaran suatu teori. Pendekatan kuantitatif ini dipilih karena data yang diperoleh berupa angka-angka.

### **3.2 Tahap Persiapan Penelitian**

Tahapan awal dari ini peneliti mempersiapkan segala yang berkaitan dengan penelitian yang terdiri atas :

a. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan dalam penelitian ini yaitu buku, artikel, jurnal, serta penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini. Dengan studi kepustakaan akan mempermudah menggambarkan permasalahan dan kerangka konsep pemecahan masalah.

b. Penentuan Lokasi

Lokasi penelitian ini Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso. PR Gagak Hitam berlokasi di Jl. Raya Bondowoso – Jember KM. 7 No. 16 Desa Pakuniran RT. 07 RW. 04, Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso, Jawa Timur. Perusahaan bergerak dibidang industri rokok kretek. PR Gagak Hitam merupakan salah satu perusahaan rokok lokal terbesar yang mampu bersaing dipasaran. Produk rokok yang awalnya hanya dipasarkan didaerah Maesan Bondowoso namun sekarang pemasaran produk menyebar luas di berbagai daerah di Jawa Timur sehingga perusahaan rokok daerah ini mulai dikenal masyarakat luas.



c. Observasi Pendahuluan

Observasi dilakukan dengan mengamati kejadian atau aktivitas yang terdapat pada lokasi guna untuk mempermudah merumuskan masalah dan mendapatkan data awal tentang objek yang akan diteliti.

### 3.3 Tahap Populasi dan Sampel

Tahap penentuan populasi dan sampel diperlukan untuk menentukan objek yang akan diteliti. Penentuan populasi dan sampel bertujuan agar memperoleh data yang diperlukan pada saat penelitian.

a. Populasi

Populasi adalah wilayah generasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya ( Sugiyono 2007:155 ).

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan produksi linting tangean (SKT) PR Gagak Hitam Bondowoso yang berjumlah 167 orang.

b. Sampel

Sampel bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut ( Sugiyono2007:166 ). Apabila subjek populasi kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. tetapi bila subjek penelitian lebih dari 100 maka dapat diambil 10-15% atau 20-25% dari populasi (Arikunto 2006:134).

Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan Linting (SKT) Gagak Hitam Bondowoso yang berjumlah 167 orang. Untuk menentukan besarnya sampel dari populasi maka peneliti menggunakan rumus Slovin, dalam Umar (1999:78) :

$$= \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran populasi

e = Persen Kelonggaran untuk pengambilan sampel

1 = Konstanta

Berdasarkan rumus pengambilan sampel diatas maka sampel penelitian ini yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{167}{1 + 167(10\%)^2}$$

$$n = \frac{167}{1 + 167(0,01)}$$

$$n = \frac{167}{2.67}$$

n= 62,54 dibulatkan 62

Berdasarkan 167 populasi karyawan linting (SKT) gagak hitam bondowoso diperoleh sampel sebanyak 62 responden. Teknik *non probability sapling* ini yang digunakan adalah *simple purposive sampling* yaitu teknik pengambilan sampel berdasarkan penilaian terhadap karakteristik responden sesuai dengan maksud penelitian. Karena karyawan Produksi linting merupakan karyawan dengan sistem kompensasi paling rendah diantara karyawan lainnya sehingga berpotensi mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. PR. Gagak Hitam Bondowoso banyak menggunakan tenaga manusia dalam proses produksinya. Karyawan linting memiliki tanggung jawab kerja yang berat dengan kompensasi yang rendah

### 3.4 Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

#### a. Data Primer

Data Primer adalah data yang langsung diperoleh dari sumber data pertama di lokasi penelitian (Bungin, 2013:132). Data primer dalam penelitian ini adalah diperoleh dari hasil observasi, wawancara dan kuesioner padakaryawan produksi linting (SKT) di Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso.

#### b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari sumber kedua atau data yang kita butuhkan (Bungin, 2013 :132). Data sekunder diperoleh dari sumber data kedua sesudah sumber data primer. Data sekunder ini dapat diperoleh dari instansi seperti perusahaan gagak hitam Bondowoso , perpustakaan, internet ataupun dokumentasi.

### 3.5 Devinisi Operasional Variabel

Sugiono (2014:59) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan ditarik kesimpulannya. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini mengenai pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada keryawan linting (SKT) perusahaan rokok Gagak Hitam Bondowoso. Definisi Operasional dalam penelitian ini sebagai berikut :

#### a. Variabel Independen atau veriabel Bebas (X)

Variabel ini di sebut juga sebagai veriabel *stimulus, prediktor, antecedent* dalam bahasa Indonesia di sebut variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiono 2014:59).Variabel bebas yang dalam penelitian ini yaitu :

1) Variabel independen (X)

Kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang , barang langsung atau tidak langsung yang di terima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang di berikan kepada perusahaan. Indikator dalam penelitian ini:

a. Kompensasi Langsung (X1) Menurut Rivai (2011:357) indikator kompensasi langsung yaitu :

1) Upah adalah balas jasa dalam bentuk uang yang di terima karyawan sebagai kontribusi dari kedudukanya sebagai seorang karyawan yang meberikan sumbangan tenaga dan pikiran untuk mencapai tujuan perusahaan.

b. Kompensasi tidak Langsung (X2) Menurut Rivai (2011:357) indikator kompensasi tidak langsung terdiri Indikator kompensasi Tidak Langsung merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan seperti : Fasilitas, tunjangan:

- 1) Tunjangan hari raya(THR)
- 2) Fasilitas Kerja

b. Variabel Dependen (Y)

Variabel disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen, dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya veriabel bebas (Sugiono 2014:59). Variabel dependen dalam penelitian ini :

1) Variabel Dependen (Y)

Kepuasan kerja adalah perasaan tentang meyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan dengan imbalan yang di berkan oleh instansi. Indikator kepuasan kerja menurut Rivai (2011: 860)

- a. Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan sebagai kontrol terhadap pekerjaan.
- b. Supervisi.
- c. Gaji dan Upah
- d. Rekan kerja.

e. Kondisi kerja

Tabel 3.1 Devinisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item
Kompensasi Langsung X <sub>1</sub>	a. Upah	1) Upah di berikan secara rutin 2) Upah yang di berikan sesuai dengan hasil kerja 3) Upah yang di berikan dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari
Kompensasi Tidak Langsung X <sub>2</sub>	a. Tunjangan	1) THR
	c. Fasilitas	1) Transportasi Karyawan 2) Peralatan Kerja 3) Seragam Kerja
Kepuasan Kerja Y	a. Isi Pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan sebagai kontrol terhadap pekerjaan.	1) Pekerjaan sesuai dengan kemampuan 2) Hasil kerja selalu meningkat 3) Tanggung jawab terhadap pekerjaan
	b. Supervisi	1) Hubungan dengan atasan
	c. Upah	1) Upah yang di berikan Adil dan layak 2) Upah yang di berikan meningkatkan semangat dalam bekerja
	d. Rekan Kerja	1) Hubungan dengan rekan kerja
	e. Kondisi Kerja	1) Lingkungan kerja baik dan nyaman 2) Adanya sarana tempat istirahat karyawan 3) Sarana tempat ibadah karyawan

Sumber : Rivai (Data diolah peneliti 2019)



### 3.6 Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono 2014:132). Dalam penelitian, fenomena sosial telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala likert yang telah dimodifikasi dari 5 katagori jawaban menjadi 4 katagori jawaban. Hasil dari jawaban akan diberi skor sebagai berikut :

- a. Sangat Setuju (SS) : skor 4
- b. Setuju (S) : skor 3
- c. Tidak Setuju (TS) : skor 2
- d. Sangat Tidak Setuju (STS) : skor 1

Modifikasi skala likert dari 5 jawaban menjadi 4 kategori jawaban dengan meniadakan kategori jawaban yang ditengan berdasarkan alasan sebagai berikut (Hadi,2001:20) :

- 1) Kategori di tengah mempunyai arti ganda. Biasanya diartikan belum dapat memutuskan suatu atau memberi jawaban, atau bahkan ragu-ragu.
- 2) Tersedianya jawaban ditengah akan menimbulkan kecenderungan jawaban ditengah, terutama bagi mereka yang ragu-ragu atas arah kecenderungan jawabannya, ke arah setuju atau tidak setuju.
- 3) Maksud kategori menjadi 4 jawaban adalah untuk melihat kecenderungan jawaban responden ke arah setuju atau tidak setuju. jika disediakan 5 jawaban , akan menghilangkan banyak data penelitian sehingga mengurangi banyak informasi yang dapat diperoleh dari para responden.

Penelitian ini menggunakan skala likert yang telah dimodifikasi menjadi empat jawaban dengan alasan bahwa dalam penelitian ini peneliti ingin



memperoleh informasi dari responden yang akan mengarah antara setuju dan tidak setuju.

### **3.7 Uji Instrumen**

#### **3.7.1 Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui seberapa cermat suatu instrumen atau item-item dalam mengukur apa yang ingin diukur. Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukuran (tes) dalam melakukan fungsi ukurnya (Priyatno, 143:2016). Dalam SPSS alat uji validitas yang banyak digunakan yaitu dengan metode korelasi Pearson product moment yaitu mengkorelasi antara skor tiap item dengan skor total item dan metode corrected item total correlation yaitu mengkorelasi antara skor setiap item dengan skor total item kemudian melakukan koreksi terhadap nilai korelasi. Metode pengambilan untuk uji validitas sebagai berikut :

- a. Jika nilai signifikan  $>0,05$ , maka item dinyatakan tidak valid.
- b. Jika nilai signifikan  $<0,05$ , maka item dinyatakan valid.

#### **3.7.2 Uji Reabilitas**

Uji Reabilitas digunakan untuk menguji konsistensi alat ukur, apakah hasil tetap konsisten atau tidak pengukuran diulang. Reabilitas berarti kedalaman atau konsistensi. Hal ini menunjukkan bahwa pengukuran atribut yang sama diulang akan memberikan hasil kondisi yang identik atau sangat mirip (Priyatno, 2014:154). Metode pengambilan keputusan untuk menguji reabilitas menggunakan Cronbach Alpha. Suatu instrumen alat ukur dikatakan reliabel dan bisa di proses pada tahap selanjutnya jika nilai Cronbach Alpha  $>0,6$ . Jika instrumen alat ukur memiliki nilai Cronbach Alpha  $<0,6$  maka alat ukur tersebut tidak reliabel Sekaran (Dalam Priyatno, 2016: )

### **3.8 Uji Asumsi Klasik**

#### **3.8.1 Uji Normalitas**

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, nilai residual memiliki distribusi normal atau tidak. Residual adalah nilai selisih antara variabel (Priyatno:2016:118). Model regresi yang baik adalah yang

terdistribusi secara normal atau mendekati normal sehingga data layak untuk diuji secara statistik. Uji normalitas dapat diuji dengan metode *normal Probability Plots* yang berbentuk grafik, dengan grafik probability plots suatu data dapat terdeteksi dengan melihat penyebaran data pada titik sumbu diagonal grafik dengan ketentuan sebagai berikut (Priyatno:2016:128) :

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal maka terdistribusi normal.
- b. Sedangkan jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah diagonal, maka tidak terdistribusi secara normal.

### 3.8.2 Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah keadaan dimana antara variabel independent pada model regresi terjadi hubungan linier sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinearitas (Priyatno:2016). Model pengambilan keputusan yaitu jika tolerance lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

### 3.8.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan software SPSS bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali 2013). Dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut.

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik membentuk pola tertentu (bergelombang, melebur, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola tertentu, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 dan sumbu y, maka mengindikasikan tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3.9 Teknik Analisis Data

#### 3.9.1 Analisis Regresi Berganda

Sugiono (2014:275) analisis regresi berganda yaitu hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) dengan variabel dependen ( $Y$ ). Analisis ini dilakukan dengan menggunakan SPSS untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen berhubungan positif atau negative dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang di gunakan biasanya bersekala interval atau rasio.

#### 3.9.2 Uji t

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen Prayitno (2016:66). Menggunakan uji masing-masing koefisien regresi variabel bebas apakah mempunyai pengaruh bermakna atau tidak terhadap variabel dependen. Pengujian ini menggunakan SPSS untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

#### 3.9.3 Uji f

Uji f digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen Prayitno (2016:63). Metode pengambilannya yaitu :

- a. Jika  $F_{Sig} < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
- b. Jika  $F_{Sig} > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

#### 3.9.4 Koefisien Determinasi $R^2$

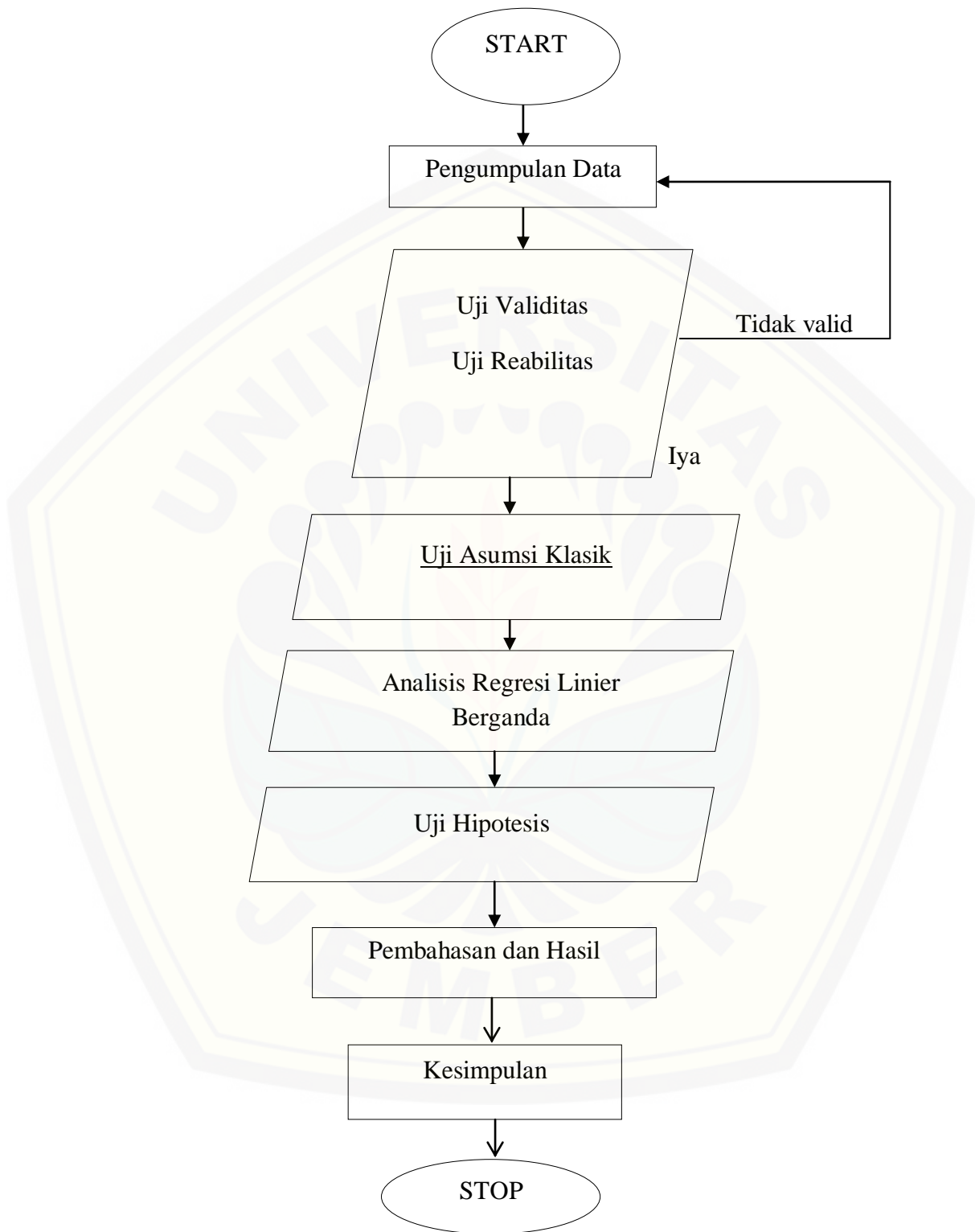
Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi terikat. Nilai koefisien determinasi model dalam menerangkan variasi terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai ( $R^2$ ) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabelamat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang di butuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat (Ghozali 2013)

### 3.10 Tahap Penarikan Kesimpulan

Tahap penarikan kesimpulan merupakan tahap akhir dalam sebuah penelitian. Penarikan kesimpulan menggunakan metode deduktif yaitu penarikan kesimpulan yang diambil dari hal-hal yang bersifat umum dalam teori, sedangkan yang bersifat khusus pelaksanaan dan penerapan pada PR Gagak Hitam Bondowoso.



### 3.11 Kerangka Pemecahan Masalah



Keterangan kerangka pemecahan masalah :

- a. Start merupakan tahap awal sebelum penelitian dengan mempersiapkan materi untuk memperoleh data.
- b. Pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh data-data yang dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan penelitian.
- c. Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu instrumen. Uji reabilitas untuk mengetahui konsisten dan stabilitas nilai hasil pengukuran tertentu.
- d. Uji asumsi klasik yaitu pendugaan parameter yang sesuai dengan model yang telah dikembangkan. Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar bebas dari adanya gejala heteroskedastisitas, multikolinearitas dan autokorelasi.
- e. Analisis Linier Berganda digunakan untuk Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menarik kesimpulan tentang karakteristik populasi dengan menggunakan data sampel. Regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh kompensasi langsung dan tidak langsung terhadap kepuasan kerja secara bersamaan melalui suatu persamaan regresi linear berganda.
- f. Melakukan uji hipotesis (uji t) dilakukan untuk menguji bagaimana pengaruh variabel bebasnya secara terhadap variabel terikatnya. Dengan ketentuan :
  - a. Berdasarkan perhitungan uji t, jalur yang tidak signifikan perlu dihilangkan sesuai dengan ketentuan Trimming Theory.
  - b. Berdasarkan perhitungan uji t, jika jalur memang terbukti signifikan maka dapat dilakukan perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung
- g. Pembahasan terhadap hasil penelitian.
- h. Mengambil kesimpulan dari hasil penelitian berdasarkan hasil analisis.
- i. Stop akhir dari penelitian.



## BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Hasil pengujian dan analisis dalam penelitian ini, dapat diambil beberapa kesimpulan antara lain sebagai berikut :

- a. Upah yang di terima karyawan produksi linting sesuai dengan hasil yang kinerjanya. Hasil kinerja karyawan produksi linting setiap harinya harus menyelesaikan minimal 2000 linting dengan upah sebesar Rp. 26000. Hasil penelitian menunjukkan kompensasi langsung mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan linting (SKT) pada PR Gagak Hitam Bondowosoartinya semakin tinggi kompensasi langsung yang diberikan maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan linting (SKT) PR. Gagak Hitam Bondowoso.
- b. Tunjangan Hari Raya dan fasilitas kerja seperti seragam kerja, transportasi karyawan, peralatan kerja karyawan di berikan pada setiap karyawan untuk mningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan kompensasi tidak langsung mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan linting (SKT) pada PR. Gagak Hitam Bondowoso Artinya semakin banyak kompensasi tidak langsung di berikan maka semakin besar tingkat kepuasan kerja karyawan linting (SKT) PR. Gagak Hitam Bondowoso.
- c. Secara simultan bahwa kedua variabel bebas yaitu kompensasi langsung (X1) dan kompensasi tidak langsung (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja (Y) pada karyawan linting (SKT) PR. Gagak Hitam Bondowoso.

## 5.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dan dianalisis pada pembahasan sebelumnya maka saran yang bisa didampaikan adalah :

a. Bagi perusahaan

- 1) Dalam penelitian ini kompensasi langsung berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan linting (SKT) PR. Gagak Hitam Bondowoso. Saran untuk perusahaan PR Gagak Hitam Bondowoso agar lebih memperbaiki kompensasi langsung yang diberikan pada karyawan linting (SKT) PR. Gagak Hitam Bondowoso. Dapat dilakukan dengan memperbaiki besarnya upah yang diberikan serta memberikan insentif atau bonus bagi karyawan yang mampu memenuhi target perusahaan.
- 2) Dalam penelitian ini kompensasi tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan linting (SKT) PR. Gagak Hitam Bondowoso, maka disarankan bagi perusahaan untuk memperbaiki pemberian kompensasi tidak langsung pada karyawan linting. Dapat dilakukan dengan memberikan asuransi kesehatan karena pekerjaan yang mereka lakukan sedikit berisiko karena setiap harinya karyawan berlutut dengan aroma tembakau yang dapat mengganggu kesehatan karyawan. Fasilitas perlengkapan kerja karyawan sebaiknya diganti dengan yang lebih modern agar karyawan menghasilkan lintingan rokok yang lebih banyak dan memenuhi target perusahaan. Hal akan berdampak pada tingkat kepuasan kerja karyawan karena besarnya kompensasi yang diberikan berdasarkan hasil kinerja mereka.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel-variabel lainnya untuk mengetahui indikator-indikator yang lebih mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. bertujuan untuk dapat mengetahui permasalahan tingkat kepuasan kerja karyawan yang lebih kompleks. peneliti selanjutnya juga dapat menambah sampel dengan melakukan penelitian pada instansi lain untuk memperoleh hasil yang berbeda sebagai bahan perbandingan digeneralisasi.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Bineka Cipta
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Bungin, Burhan. 2013. *Metode Penelitian Sosial*. Surabaya : Universitas Airlangga.
- Chandra, Arlina, dkk. 2015. *Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Hubungan Pelanggan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang )*. Jurnal Administrasi Binsis. Vol 27 No 1.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Hadi, Surisno. 2001. *Metodologi Research*. Yogyakarta : Andi Offset
- Handoko,T, Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFY Yogyakarta.
- Hasibuan,Malayu.2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kadarsiman,. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Depok : Rajagrafindo Persada
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta :BPFY Yogyakarta.
- Mondy, Judy B. 2008. *Manajemen Sumber daya Manusia* . Malang : Uin-Malang Press.
- Priyatno, Duwi. 2016. *Belajar Alat Analisis Data Dan Cara Pengolahannya Dengan SPSS*. Yogyakarta : Gava Media.
- Pangabean, Mutiara S. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Graha Mulia.
- Rivai, Veithzal dan Segala, Ella,Jauvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Saihudin.2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ponorogo : Ikapi

- Sinollah. 2014. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan ( Studi Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur*. Jurnal Otonomi. Vol 11 (1): 1:13.
- Septerina, Irawati Rusda. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi Di PT. Etowa Packing Indonesia*. Journal Business Adinistration. Vol 2 (1) : 13:19
- Sugiyono. 2014. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono.2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya : Kencana.
- Sudaryo, Yoyo.2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Andi
- Umar, Husein. 1999. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Graha Grafindo Persada.
- Widodo, Suparno E. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Pustaka Belajar.
- Nukita, Nina. 2013. *Pengaruh Sistem Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Semangat Kerja Karyawan Penjualan Bagian Timur Pada (PT. Forum Agro Sukses Timur Jember)*. Jember : Universitas Jember.
- Febriani,Lia. 2014. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada (PT. Perkebuanan Nusantara X ( Persero) Kebun Kertosari Jember)*. Jember : Universitas Jember.
- Ardiansyah Robi. 2011. *Pengaruh Kompensasi dan Manajemen Karir Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada ( PT. Telkom Kandatel Jember)*. Jember : Universitas Jember.

**Lampiran : 1 Kuesioner Penelitian**

Jember, 14 Juli 2019

Kepada Yth

Bapak/Ibu Karyawan Klinting Tangan (SKT) di Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso

di Tempat

Perihal : Pengisian Kuesioner

Sehubungan dengan adanya penyusunan skripsi (tugas akhir) guna memenuhi syarat menyelesaikan jenjang strata 1 (S1) jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember. Adapun judul skripsi yang saya ambil adalah “Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Linting Tangan (SKT) di Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso”. Berkaitan dengan hal tersebut , peneliti mohon dengan hormat saudara dapat memberikan informasi untuk menjawab daftar pertanyaan-pertanyaan dengan sebenarnya.

Demikian permohonan ini disampaikan, peneliti mengucapkan terimakasih atas kesediaan dan kerjasama Bapak/Ibu yang telah berkenan meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini.

Hormat Saya,

Siti Sarifatun Maghfiroh

NIM. 120910202026



**DAFTAR KUESIONER**

**Responden Yth**

Isilah identitas dengan tanda silang (X) sesuai identitas anda pada pertanyaan pilihan di bawah ini.

**1. Identitas Responden**

No responden : (diisi oleh peneliti)

1. Nama :

2. Jenis Kelamin : Perempuan.

3. Usia : a. 15-25 tahun  
b. 25-35 tahun  
c. 35-45 tahun  
d. 45 ke atas tahun

1. Pendidikan : a. Tamat SD.  
b. Tamat SLTP.  
c. Tamat SLTA.  
d. Lainnya.

2. Penghasilan : a. <500.000  
b. 500.000-1000.000  
c. 1000.000-1500.000  
d. 1500.000- 2000.000

3. Lama Berkerja : .....Tahun.....Bulan



**2. Petunjuk Pengisian**

1. Mohon Bapak/Ibu untuk mengisi dengan jujur dan sesuai dengan kenyataan yang ada.
2. Berikan tanda (√) pada satu jawaban disetiap pertanyaan.
3. Keterangan dari pernyataan  
 SS : Sangat Setuju  
 S : Setuju  
 TS : Tidak Setuju  
 STS : Sangat Tidak Setuju

**Variabel Kompensasi Langsung (X1)**

No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
1	Saya menerima upah perusahaan secara rutin				
2	Besarnya upah yang saya terima sesuai dengan hasil kerja				
3	Hasil kerja untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari				

**Kompensasi Tidak Langsung (X2)**

No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
1	Saya menerima THR dari perusahaan				
2	Perusahaan menyediakan sarana transportasi mobil angkutan karyawan				
3	Perusahaan menyediakan alat-alat dan peralatan yang diperlukan dalam pekerjaan saya				
4	Perusahaan memberikan seragam kerja				

**1. Variabel Y (Kepuasan Kerja)**

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Pekerjaan sesuai dengan kemampuan				
2	Tanggung Jawab terhadap pekerjaan yang di berikan perusahaan				
3	Hasil kerja selalu meningkat				
4	Hubungan dengan atasan terjalin baik				
5	Upah yang di berikan layak dan dan adil				
6	Upah yang di berikan meningkatkan kepuasan kerja				
7	Hubungan baik dengan rekan kerja terjalin baik				
8	Lingkungan kerja baik dan nyaman				
9	Adanya sarana istirahat untuk karyawan				
10	Adanya tempat ibadah untuk karyawan				

## Lampiran 2 Rekapitulasi Penghasilan Karyawan

No	Nama Responden	Penghasilan	No	Nama Responden	Penghasilan	No	Nama Responden	Penghasilan
1	Suhaini	>Rp.500,000	22	Fifin	>Rp.500,000	43	Ib	Rp.500,000- 1000,000
2	Ikrimah	Rp.500,000- 1000,000	23	Lita	>Rp.500,000	44	Sofiah	Rp.500,000- 1000,000
3	Kris	Rp.500,000- 1000,000	24	Juhairiyah	>Rp.500,000	45	Hariya	Rp.500,000- 1000,000
4	B. Rip	>Rp.500,000	25	Bura/B. Harnadi	>Rp.500,000	46	Hartatik	Rp.500,000- 1000,000
5	Rokayyah	>Rp.500,000	26	B Holi	>Rp.500,000	47	Sasmiati	>Rp.500,000
6	B Arif	>Rp.500,000	27	B Herul	Rp.500,000- 1000,000	48	B. Nurfatimah	>Rp.500,000
7	Holipah	>Rp.500,000	28	Suryani/ B. Her	Rp.500,000- 1000,000	49	B Rini	Rp.500,000- 1000,000
8	B. Is	>Rp.500,000	29	Norhatimah	Rp.500,000- 1000,000	50	B. Fat	>Rp.500,000
9	Sutik	>Rp.500,000	30	Karse	Rp.500,000- 1000,000	51	Siti Marni	Rp.500,000- 1000,000
10	Mulhanik	>Rp.500,000	31	B. Lusi	Rp.500,000- 1000,000	52	Lastri	Rp.500,000- 1000,000
11	Aldin	>Rp.500,000	32	Badria	>Rp.500,000	53	As/B eli	>Rp.500,000
12	Yusroh	>Rp.500,000	33	B. Andre	>Rp.500,000	54	B. Ul	>Rp.500,000
13	B. Senol	Rp.500,000- 1000,000	34	Sana/B. Hafid	>Rp.500,000	55	Tut	>Rp.500,000
14	Fatimah	Rp.500,000- 1000,000	35	Misya/B. Har	>Rp.500,000	56	Suyati	>Rp.500,000
15	Eniyati	>Rp.500,000	36	Misna/B. Suryadi	>Rp.500,000	57	Nur Azizeh	>Rp.500,000
16	B. Taufek	>Rp.500,000	37	Sama	>Rp.500,000	58	Cuk/B. Mila	>Rp.500,000
17	Indah	>Rp.500,000	38	B. Pipin	>Rp.500,000	59	Rahma	>Rp.500,000
18	Evi	Rp.500,000- 1000,000	39	Munir	>Rp.500,000	60	Asmi	>Rp.500,000
19	B. Pit/ Andre	Rp.500,000- 1000,000	40	Umiati	Rp.500,000- 1000,000	61	Aniyah	>Rp.500,000
20	B. Ike	Rp.500,000- 1000,000	41	Darna	>Rp.500,000	62	Rika	>Rp.500,000
21	B. Sunip	Rp.500,000- 1000,000	42	Erna	>Rp.500,000			

## Lampiran 3 Rekapitulasi Jawaban Responden

NO	x1.1	x1.2	x1.3	total x1	x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	total x2	y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	Total Y
1	3	3	3	9	3	4	2	3	12	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	26
2	2	4	2	8	3	3	4	4	14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	2	2	7	4	4	4	4	16	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	30
4	4	3	3	10	4	3	3	3	13	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	25
5	3	3	3	9	4	4	3	2	13	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	26
6	2	2	3	7	3	3	2	3	11	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	28
7	3	3	2	8	3	2	3	3	11	2	3	3	4	4	3	3	4	4	2	32
8	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	33
9	3	4	3	10	2	4	3	3	12	4	4	2	3	2	2	2	3	3	2	27
10	3	3	4	10	3	3	2	4	12	2	3	3	4	3	4	4	3	3	3	32
11	2	3	2	7	4	2	3	3	12	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	28
12	4	4	4	12	3	4	4	3	14	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	33
13	3	3	3	9	3	3	3	4	13	4	4	3	3	3	2	3	4	3	2	31

14	3	4	3	10	3	3	3	3	12	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	35
15	4	4	3	11	4	4	4	4	16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
16	2	3	2	7	3	3	2	3	11	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	27
17	2	3	2	7	2	3	3	3	11	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	27
18	3	3	4	10	3	4	3	4	14	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	36
19	2	4	2	8	3	2	2	3	10	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	26
20	3	3	2	8	3	3	2	3	11	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	27
21	3	4	2	9	4	2	3	3	12	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	26
22	4	3	4	11	4	3	4	4	15	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	35
23	3	4	3	10	3	4	4	3	14	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	34
24	4	3	4	11	3	4	3	4	14	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	35
25	4	4	4	12	4	3	3	4	14	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	35
26	4	3	3	10	3	4	4	3	14	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	33
27	4	4	3	11	4	4	4	4	16	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	34
28	2	3	2	7	2	3	3	3	11	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	23
29	3	4	4	11	3	4	3	4	14	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	33
30	3	3	4	10	4	3	4	3	14	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	36

31	2	3	3	8	4	3	3	3	13	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	28
32	3	3	3	9	4	4	3	3	14	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	34
33	4	4	3	11	3	3	4	3	13	3	2	3	4	3	3	3	2	3	2	28
34	3	2	3	8	3	3	2	3	11	2	4	2	3	2	3	2	3	3	3	27
35	4	3	3	10	4	4	4	4	16	4	3	3	4	4	4	4	2	3	3	34
36	3	4	4	11	3	4	4	4	15	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	32
37	4	3	3	10	4	3	4	3	14	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	35
38	3	3	3	9	3	3	3	2	11	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	27
39	3	4	4	11	3	3	4	4	14	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	35
40	3	4	3	10	3	4	3	4	14	3	3	4	4	3	2	2	3	3	4	31
41	2	4	3	9	3	4	3	2	12	2	3	3	3	4	4	3	4	4	4	34
42	4	3	3	10	3	3	4	4	14	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	34
43	4	4	3	11	3	4	3	4	14	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	34
44	4	3	4	11	4	3	4	3	14	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	35
45	3	4	3	10	3	4	3	4	14	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	27
46	2	2	3	7	4	3	2	3	12	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	26
47	3	3	3	9	2	3	1	4	10	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	26



48	3	2	3	8	4	3	3	3	13	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	27
49	4	4	4	12	4	4	4	3	15	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	33
50	3	4	3	10	3	4	4	3	14	2	3	3	4	4	3	4	3	3	3	32
51	4	4	4	12	3	3	2	4	12	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	37
52	4	3	4	11	4	4	3	3	14	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	32
53	4	3	4	11	4	3	4	4	15	3	3	4	3	4	4	3	2	4	3	33
54	3	3	3	9	3	3	3	3	12	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	31
55	3	4	3	10	3	2	3	3	11	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	27
56	4	4	4	12	4	3	3	4	14	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	36
57	4	3	4	11	3	4	4	4	15	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	36
58	3	2	4	9	4	4	3	4	15	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	32
59	3	2	4	9	3	3	2	4	12	4	4	3	3	3	3	2	3	4	3	32
60	3	3	4	10	4	4	3	2	13	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	33
61	3	3	3	9	3	3	2	3	11	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	27
62	4	4	3	11	4	4	4	3	15	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	38

Lampiran 4 Uji Validitas

Uji Validitas X<sub>1</sub>

		Correlations			
		X1.1	X1.2	X1.3	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	,185	,549**	,825**
	Sig. (2-tailed)		,149	,000	,000
	N	62	62	62	62
X1.2	Pearson Correlation	,185	1	,055	,561**
	Sig. (2-tailed)	,149		,670	,000
	N	62	62	62	62
X1.3	Pearson Correlation	,549**	,055	1	,753**
	Sig. (2-tailed)	,000	,670		,000
	N	62	62	62	62
X1	Pearson Correlation	,825**	,561**	,753**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	62	62	62	62

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

Uji Validitas X<sub>2</sub>

		Correlations				
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	,226	,180	,036	,594**
	Sig. (2-tailed)		,078	,163	,783	,000
	N	62	62	62	62	62
X2.2	Pearson Correlation	,226	1	,203	,079	,664**
	Sig. (2-tailed)	,078		,114	,542	,000
	N	62	62	62	62	62
X2.3	Pearson Correlation	,180	,203	1	,174	,634**
	Sig. (2-tailed)	,163	,114		,177	,000
	N	62	62	62	62	62
X2.4	Pearson Correlation	,036	,079	,174	1	,511**
	Sig. (2-tailed)	,783	,542	,177		,000
	N	62	62	62	62	62
X2	Pearson Correlation	,594**	,664**	,634**	,511**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	62	62	62	62	62

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

Uji Validitas Y

### Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y
Y1	Pearson Correlation	1	,266*	,298*	,213	,118	,153	,143	,208	,274*	,247	,525**
	Sig. (2-tailed)		,037	,019	,097	,363	,235	,266	,105	,031	,053	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Y2	Pearson Correlation	,266*	1	,247	,073	,153	,181	,024	,312*	,259*	,207	,440**
	Sig. (2-tailed)	,037		,053	,574	,236	,160	,851	,014	,042	,107	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Y3	Pearson Correlation	,298*	,247	1	,289*	,416**	,398**	,475**	,313*	,370**	,292*	,694**
	Sig. (2-tailed)	,019	,053		,023	,001	,001	,000	,013	,003	,021	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Y4	Pearson Correlation	,213	,073	,289*	1	,286*	,248	,420**	,105	,224	,143	,536**
	Sig. (2-tailed)	,097	,574	,023		,024	,052	,001	,417	,081	,268	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Y5	Pearson Correlation	,118	,153	,416**	,286*	1	,531**	,368**	,182	,321*	,330**	,627**
	Sig. (2-tailed)	,363	,236	,001	,024		,000	,003	,157	,011	,009	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Y6	Pearson Correlation	,153	,181	,398**	,248	,531**	1	,305*	,167	,321*	,442**	,632**
	Sig. (2-tailed)	,235	,160	,001	,052	,000		,016	,194	,011	,000	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Y7	Pearson Correlation	,143	,024	,475**	,420**	,368**	,305*	1	,186	,010	,257*	,554**
	Sig. (2-tailed)	,266	,851	,000	,001	,003	,016		,148	,937	,044	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Y8	Pearson Correlation	,208	,312*	,313*	,105	,182	,167	,186	1	,335**	,307*	,515**
	Sig. (2-tailed)											
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62

	Sig. (2-tailed)	,105	,014	,013	,417	,157	,194	,148		,008	,015	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Y9	Pearson Correlation	,274*	,259*	,370**	,224	,321*	,321*	,010	,335**	1	,347**	,600**
	Sig. (2-tailed)	,031	,042	,003	,081	,011	,011	,937	,008		,006	,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Y10	Pearson Correlation	,247	,207	,292*	,143	,330**	,442**	,257*	,307*	,347**	1	,615**
	Sig. (2-tailed)	,053	,107	,021	,268	,009	,000	,044	,015	,006		,000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Y	Pearson Correlation	,525**	,440**	,694**	,536**	,627**	,632**	,554**	,515**	,600**	,615**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62

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

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

Lampiran 5 Uji Reabilitas

Uji Reabilitas X<sub>1</sub>

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	62	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	62	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,614	3

Uji Reabilitas X<sub>2</sub>

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	62	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	62	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,611	4

Uji Reabilitas Y

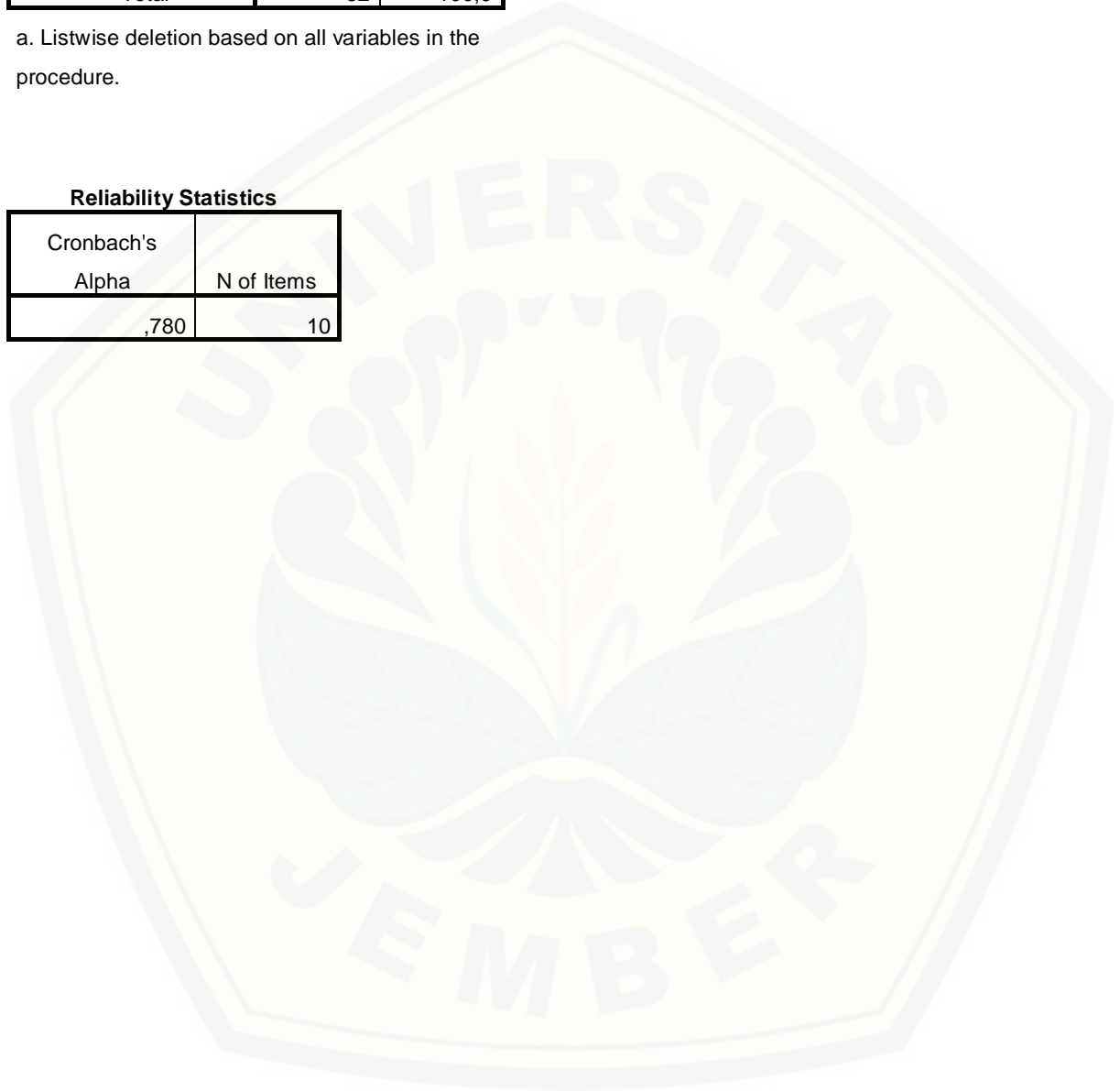
**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	62	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	62	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,780	10





Lampiran 6 Regresi Linier Berganda

REGRESSION

```

/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT y
/METHOD=ENTER x1 x2
/SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED)
/RESIDUALS HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID) .
    
```

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	x2, x1 <sup>b</sup>	.	Enter

- a. Dependent Variable: y
- b. All requested variables entered.

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,708 <sup>a</sup>	,502	,485	2,669

- a. Predictors: (Constant), x2, x1
- b. Dependent Variable: y

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	423,425	2	211,712	29,718	,000 <sup>b</sup>
	Residual	420,317	59	7,124		
	Total	843,742	61			

- a. Dependent Variable: y
- b. Predictors: (Constant), x2, x1

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9,887	2,923		3,383	,001		
	x1	1,125	,284	,454	3,967	,000	,645	1,550
	x2	,789	,268	,337	2,948	,005	,645	1,550

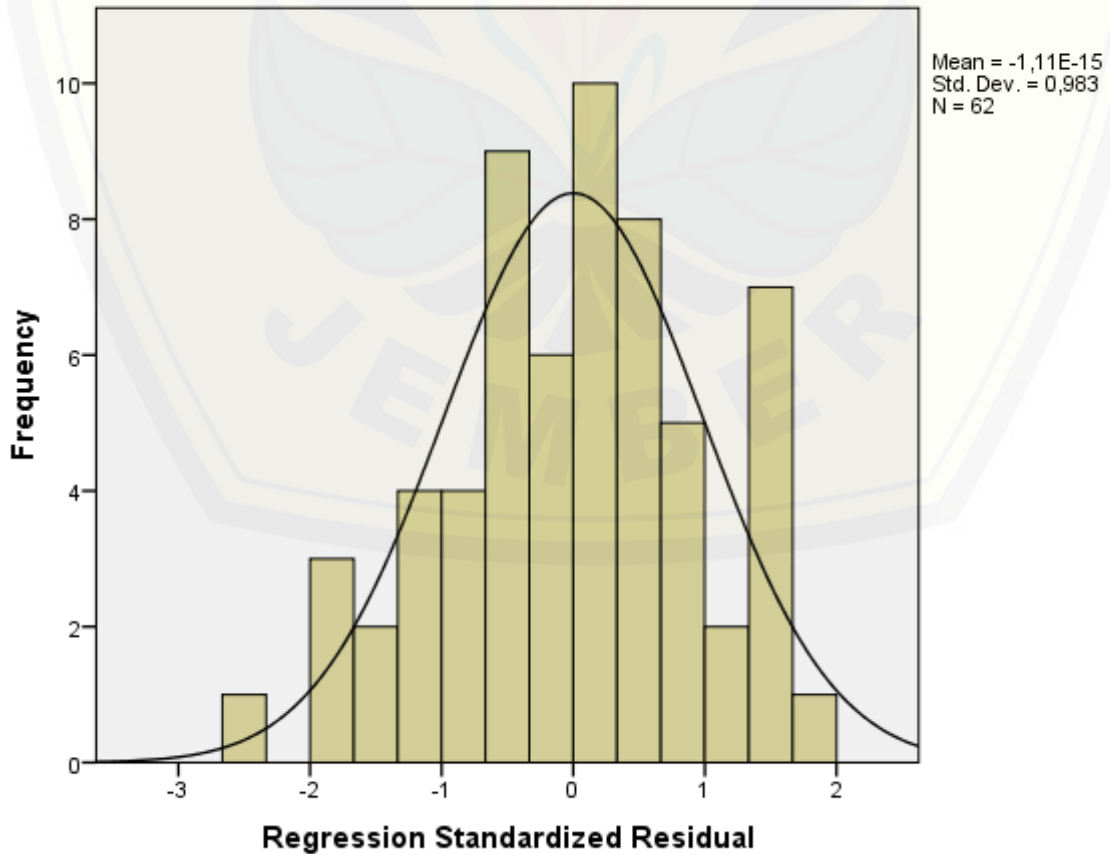
a. Dependent Variable: y

**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

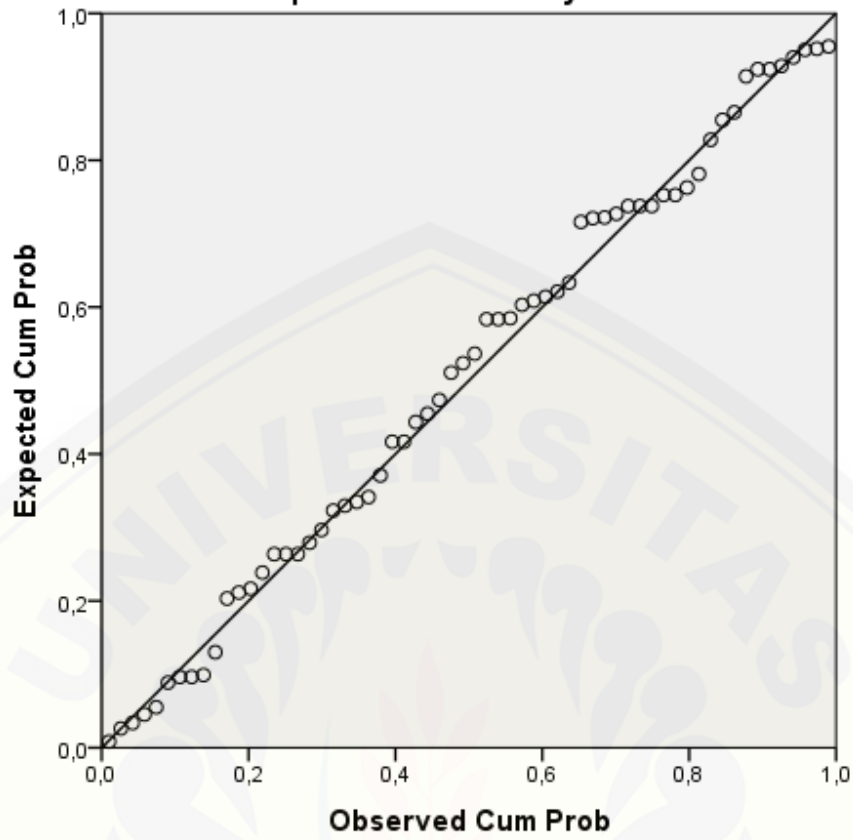
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	x1	x2
1	1	2,982	1,000	,00	,00	,00
	2	,012	15,807	,50	,70	,00
	3	,006	22,251	,50	,29	,99

a. Dependent Variable: y

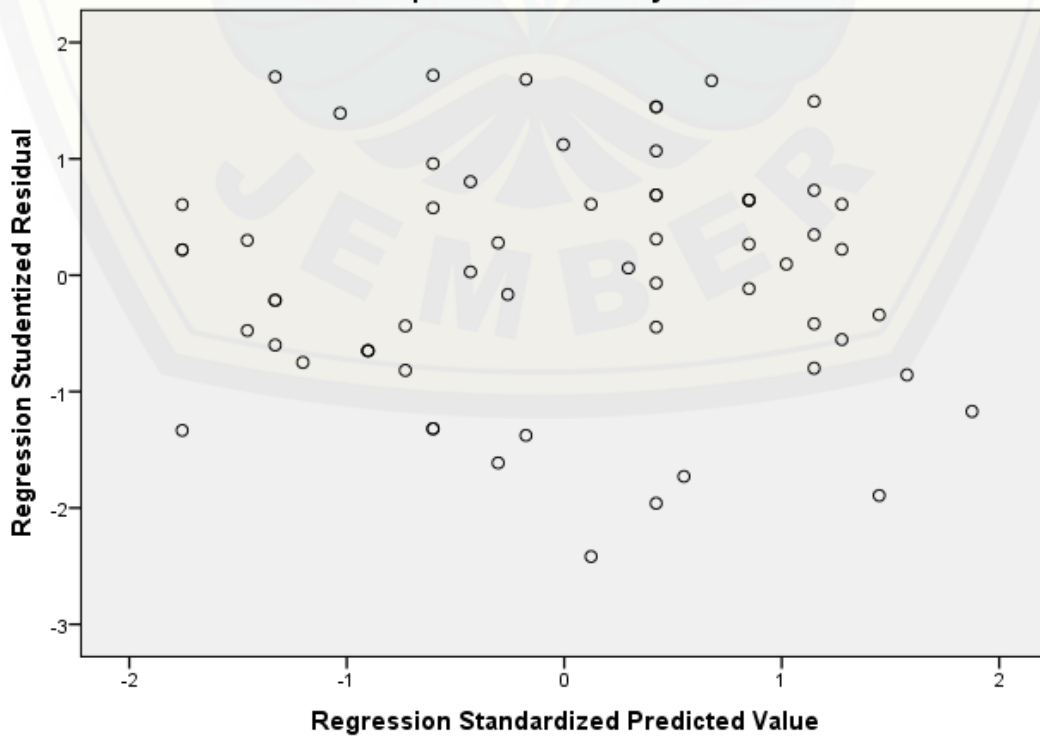
**Histogram**  
Dependent Variable: y



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual  
Dependent Variable: y



Scatterplot  
Dependent Variable: y



Lampiran 7 r Tabel

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412

Lampiran 8 F tabel

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

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

<b>88</b>	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
<b>89</b>	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
<b>90</b>	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78







KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS JEMBER  
LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT  
Jl. Kalimantan 37 Jember, Telp (0331) 337818, 339385 Fax (0331) 337818  
Email : [penelitian.lp2m@unej.ac.id](mailto:penelitian.lp2m@unej.ac.id) - [pengabdian.lp2m@unej.ac.id](mailto:pengabdian.lp2m@unej.ac.id)

Nomor : 3555 /UN25.3.1/LT/2019  
Perihal : Permohonan Ijin Melaksanakan Penelitian

29 Agustus 2019

Yth. Direksi  
Perusahaan Rokok "Gagak Hitam"  
Di

Bondowoso

Memperhatikan surat dari Wakil Dekan I Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Jember nomor 3082/UN25.1.2/LT/2019 tanggal 27 Agustus 2019 perihal Ijin Penelitian mahasiswa,

Nama : Siti Sarifatun Maghfiroh  
NIM : 120910202026  
Fakultas : Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik  
Jurusan : Administrasi Bisnis  
Alamat : Ds. Sumberjeruk Gentong, Taman Krocok-Bondowoso  
Judul Penelitian : "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Karyawan Produksi Linting SKT Di Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso)"  
Lokasi Penelitian : Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso  
Ds. Pakuniran-Bondowoso  
Lama Penelitian : 3 Bulan (2 September-30 November 2019)

maka kami mohon dengan hormat bantuan Saudara untuk memberikan ijin kepada mahasiswa yang bersangkutan untuk melaksanakan kegiatan penelitian sesuai dengan judul tersebut diatas.

Demikian atas perhatian dan perkenannya disampaikan terima kasih.



a.n. Ketua  
Sekretaris II  
Dr. Susanto, M.Pd.  
NIP. 196306161988021001

Tembusan Yth.  
1. Dekan FISIP Universitas Jember;  
2. Mahasiswa ybs;  
3. Arsip.



CERTIFICATE NO : QMS/173



## PR. GAGAK HITAM

Bondowoso – Jawa Timur

Telp / Fax : (0332) 426643 & E-mail : pr\_gagakhitam@yahoo.co.id

### SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN KEGIATAN PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : GLORY BASTIAN, S.H., M.Kn

Jabatan : MANAGER PERSONALIA dan UMUM

Menyatakan bahwa :

1. Nama : Siti Sarifatun Maghfiroh
2. NIM : 120910202026
3. Jurusan : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
4. Semester : 8 (*Delapan*)
5. Universitas : UNIVERSITAS NEGERI JEMBER
6. Lama Penelitian : 3 Bulan ( 2 September- 30 November 2019 )

Mahasiswa tersebut telah melakukan penelitian berupa (Obsersari dan Wawancara) di PR. GAGAK HITAM, Maesan Bondowoso, tanggal 2 september sampai 30 November Tahun 2019.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bondowoso, 28 Oktober 2019

MANAGER PERSONALIA dan UMUM

PR. GAGAK HITAM

GLORY BASTIAN, S.H. M.Kn

DIREKTUR UTAMA

PR. GAGAK HITAM

