

# **SKRIPSI**

## **PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA BAGIAN PETUGAS KEAMANAN DI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

*(The Effect Of Compenization On Job Satisfaction Of Security Officers At The  
Islamic University Of Riau)*

Oleh

Nama : RIAN FALEN

NIM : 2361201249

Jurusan : MANAJEMEN



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS LANCANG KUNING  
PEKANBARU  
2025**

## TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : RIAN FALEN  
NIM : 2361201249  
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS  
JURUSAN : MANAJEMEN  
JUDUL : PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA  
BAGIAN PETUGAS KEAMANAN DI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DISETUJUI :

PEMBIMBING I

Dr. FATKHURAHMAN, SE.,M.Si.,MM  
NIDN. 1020017801

PEMBIMBING II

Dr. AZNURIYANDI, SE.,M.Si  
NIDN. 1021088602

DEKAN



Dr. DINI ONASIS, SE.,SH.,MM.,MH.,Ak.,CA.,ACPA  
NIDN. 1006067101



KETUA JURUSAN  
PRODI MANAJEMEN  
Dr. AZNURIYANDI, SE.,M.Si  
NIDN. 1021088602

## TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : RIAN FALEN  
NIM : 2361201249  
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS  
JURUSAN : MANAJEMEN  
JUDUL : PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA  
BAGIAN PETUGAS KEAMANAN DI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

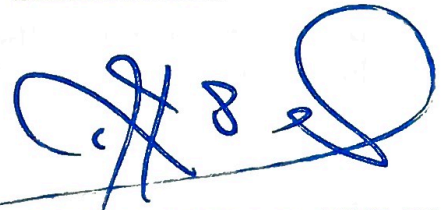
DISETUJUI :

KETUA JURUSAN



Dr. AZNURIYANDI, SE., M.Si  
NIDN. 1021088602

SEKRETARIS JURUSAN



Dr. IDEL WALDELMi, SE.I., M.Si  
NIDN. 1008078602

ANGGOTA



Dr. FATKHURAHMAN, SE., M.Si., MM  
NIDN. 1020017801



Dr. AZNURIYANDI, SE., M.Si  
NIDN. 1028088602



SOUVYA FITHRIE, SE., MM  
NIDN. 1011107901



Dr. IDEL WALDELMi, SE.I., M.Si  
NIDN. 1008078602

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA BAGIAN PETUGAS KEAMANAN DI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

*(The Effect Of Compenization On Job Satisfaction Of Security Officers At The  
Islamic University Of Riau)*

Oleh :

RIAN FALEN  
2361201249

Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Bagian Petugas Keamanan di Universitas Islam Riau. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah subjek yang berkaitan dengan penelitian yang penulis lakukan, berjumlah sebanyak 33 orang. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh. Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Kompensasi Bagian Petugas Keamanan di Universitas Islam Riau dapat disimpulkan hasilnya setuju dengan dengan persentase 40,00%. Hal ini mengisyaratkan bahwa pegawai perlu adanya perhatian terhadap kebutuhan yang lebih baik lagi. Kepuasan Kerja Bagian Petugas Keamanan di Universitas Islam Riau disimpulkan hasil penelitiannya dengan persentase 64,70%. Berdasarkan hasil perhitungan semua kriteria kepuasan kerja mendukung melaksanakan tugas bagian keamanan untuk melaksanakan fungsinya. Terdapat pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Bagian Petugas Keamanan di Universitas Islam Riau yaitu sebesar 65,3% selebihnya dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. artinya pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Bagian Petugas Keamanan di Universitas Islam Riau berada pada kategori setuju.

**Kata Kunci : *Kompenisasi, Kepuasan Kerja***

## **ABSTRACT**

### ***(The Effect Of Compenization On Job Satisfaction Of Security Officers At The Islamic University Of Riau)***

RIAN FALEN  
2361201249

*This research aims to examine the influence of compensation on job satisfaction for security officers at Riau Islamic University. Population is a generalized area consisting of objects or subjects that have certain qualities and characteristics determined by the researcher to be studied and then conclusions drawn. The population in this study were subjects related to the research that the author conducted, totaling 33 people. In this research the author used a sampling technique, namely saturated samples. Saturated sampling technique is a sample determination technique when all members of the population are used as samples. Compensation for Security Officers at Riau Islamic University can be concluded that the results agree with the percentage of 40.00%. This suggests that employees need to pay better attention to their needs. The results of research concluded that job satisfaction for security officers at Riau Islamic University was 64.70%. Based on the calculation results, all job satisfaction criteria support the implementation of the security department's duties to carry out its functions. There is an influence of Compensation on Job Satisfaction of Security Officers at Riau Islamic University, namely 65.3%, the rest is influenced by other variables not examined in this research. This means that the influence of compensation on job satisfaction for security officers at Riau Islamic University is in the agree category.*

*Keywords: Compensation, Job Satisfaction*

## **PERNYATAAN**

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis dalam bentuk skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana, Magister, dan atau Doktor) baik di Universitas Lancang Kuning maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya Tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari tim pembimbing.
- 1 Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dalam daftar pustaka.
- 2 Pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya tulis ini, serta lainnya sesuai dengan norma yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya, agar dapat dipergunakan seperlunya.

Pekanbaru, Maret 2025

Yang membuat pernyataan

**RIAN FALEN**

## KATA PENGANTAR

### Assalamualaikum Wr Wb

Puji dan syukur kehadirat Allah Subhannahu Wa Ta'ala atas segala rahmat dan hidahnya penuli dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dalam memenuhi sebagai persyaratan mencapai gelar Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomidan Bisnis , Universitas Lancang Kuning. Tidak lupa penulis ucapkan salam dan shalawat kepada baginda Nabi Muhammad Shalallahu ,Alaihi Wassalam, karena berkat beliau kita berada di zaman yang penuh dengan teknologi dan ilmu pengetahuan seperti pada saat sekarang ini. Adapun judul skripsi ini adalah **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Bagian Petugas Keamanan Di Universitas Islam Riau”**.

Proses penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung, oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Junaidi, SS.,M.Hum selaku Rektor Universitas Lancang Kuning Pekanbaru.
2. Bapak Dr. Dini Onasis, SE., S.H., M.M., M.H., Ak., CA., ACPA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Lancang Kuning Pekanbaru.
3. Bapak Dr. Aznuriyandi, SE., M.Si selaku ketua jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Lancang Kuning Pekanbaru dan sekaligus pembimbing 2 yang telah memberikan arahan dan penyempurnaan skripsi ini.
4. Bapak Dr. Fatkhurahman, SE., M.Si., M.M selaku pembimbing 1 yang telah ikhlas bersedia meluangkan waktunya untuk membimbing dan memberi arahan yang berharga hingga skripsi ini selesai.
5. Bapak dan Ibu Dosen di Lingkungan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Lancang Kuning Pekanbaru yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama menuntut ilmu di bangku perkuliahan.

6. Pimpinan Rektor UIR dan Komandan Bagian Keamanan yang telah memberikan izin dan memberikan dukungan untuk melaksanakan Penelitian Skripsi ini dengan memberikan data dan informasi yang dibutuhkan penulis.
7. Keluarga Besar Tercinta beserta istri tercinta yang sudah memberikan penulis semangat untuk melanjutkan dan menyelesaikan Tugas akhir ini.
8. Rekan-rekan mahasiswa yang senasib dan seperjuangan yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah banyak memberikan bantuan dan masukkan kepada penulis untuk menyelesaikan penulisan skripsi.

Penulis dalam hal ini menyadari masih banyak kekurangan dan ketidaksempurnaan dalam penyelesaian skripsi ini dan mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat untuk perkembangan keilmuan dimasa yang akan datang.

Pekanbaru, Maret 2025

**RIAN FALEN**

## DAFTAR ISI

|                                                                  |           |
|------------------------------------------------------------------|-----------|
| ABSTRAK.....                                                     | i         |
| <i>ABSTRAK</i> .....                                             | <i>ii</i> |
| PERNYATAAN.....                                                  | iii       |
| KATA PENGANTAR .....                                             | iv        |
| DAFTAR ISI.....                                                  | vi        |
| DAFTAR TABEL .....                                               | viii      |
| DAFTAR GAMBAR .....                                              | ix        |
| BAB I PENDAHULUAN .....                                          | 1         |
| 1.1. Latar Belakang Penelitian .....                             | 6         |
| 1.2. Rumusan Masalah .....                                       | 6         |
| 1.3. Tujuan Dan Manfaat Penelitian .....                         | 6         |
| 1.3.1. Tujuan Penelitian.....                                    | 6         |
| 1.3.2. Manfaat Penelitian.....                                   | 6         |
| 1.4. Sistematika Penulisan .....                                 | 7         |
| BAB II TELAAH PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN<br>DAN HIPOTESIS ..... | 9         |
| 2.1. TELAAH PUSTAKA .....                                        | 9         |
| 2.2 Penelitian Terdahulu .....                                   | 36        |
| 2.2.1 Kerangka Pemikiran.....                                    | 39        |
| 2.3. Hipotesis .....                                             | 40        |
| BAB III METODE PENELITIAN.....                                   | 41        |
| 3.1. Objek Penelitian.....                                       | 41        |
| 3.2. Populasi dan Sampel .....                                   | 41        |
| 3.2.1. Populasi .....                                            | 41        |
| 3.2.2. Sampel .....                                              | 41        |
| 3.3. Teknik Pengambilan Data.....                                | 42        |
| 3.3.1. Wawancara (Interview) .....                               | 42        |
| 3.3.2. Kuesioner (Questionnaire) .....                           | 42        |
| 3.4. Jenis dan Sumber Data .....                                 | 42        |
| 3.4.1. Jenis Data .....                                          | 42        |
| 3.4.2. Sumber Data .....                                         | 43        |
| 3.5. Identifikasi Dan Operasional Variabel.....                  | 43        |
| 3.6. Analisis Data .....                                         | 44        |
| BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN .....                      | 51        |
| 4.1. Profil Bagian Keamanan Universitas Islam Riau .....         | 51        |
| 4.2. Visi dan Misi Bagian Keamanan Universitas Islam Riau.....   | 52        |
| 4.3. Struktur Organisasi .....                                   | 55        |

|                                                            |    |
|------------------------------------------------------------|----|
| 4.4 Tugas Pokok dan Fungsi .....                           | 59 |
| 4.5 Aktivitas Organisasi.....                              | 60 |
| 4.6 Kegiatan/Rutinitas Bagian Keamanan UIR Pekanbaru ..... | 61 |
| BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....                | 65 |
| 5.1. Hasil .....                                           | 65 |
| 5.2 Deskriptif Variabel Penelitian.....                    | 67 |
| 5.3 Analisa Data .....                                     | 70 |
| 5.4. Pembahasan.....                                       | 78 |
| BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN .....                          | 81 |
| 6.1. Kesimpulan.....                                       | 81 |
| 6.2. Saran.....                                            | 81 |
| DAFTAR PUSTAKA                                             |    |
| BIOGRAFI PENULIS                                           |    |
| LAMPIRAN                                                   |    |

## DAFTAR TABEL

|                                                              |    |
|--------------------------------------------------------------|----|
| Tabel 1.1.Data Kejadian.....                                 | 4  |
| Tabel 1.2 Kehadiran Pegawai .....                            | 5  |
| Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....                         | 36 |
| Tabel 3.1 Operasional Variabel.....                          | 44 |
| Tabel 3.2 Tafsiran Rata-Rata .....                           | 46 |
| Tabel 5.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... | 65 |
| Tabel 5.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia .....         | 66 |
| Tabel 5.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan.....    | 67 |

## DAFTAR GAMBAR

|                                           |    |
|-------------------------------------------|----|
| Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....        | 40 |
| Gambar 4.1 Struktur Bagian Keamanan ..... | 57 |

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **I.1 LATAR BELAKANG PENELITIAN**

Dalam menjalani persaingan di masa pandemi saat ini, banyak organisasi yang kesulitan dalam mempertahankan stabilitas kinerjanya (Siswati, 2021). Organisasi dituntut untuk berpikir kreatif bagaimana caranya agar organisasi dapat bertahan di masa pandemi dan mendapatkan kinerja yang baik dan maksimal. Organisasi harus bisa menentukan strategi dan kebijakan yang efektif terutama pada bagian Sumber Daya Manusia (SDM).

Semua SDM harus dapat bekerja dengan maksimal agar organisasi dapat bertahan dan berkembang serta mencapai tujuan di era pandemi dan di tengah cepatnya perkembangan dunia. Dalam suatu organisasi, banyak hal yang saling berkaitan satu dengan yang lainnya. Misalnya lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Selain itu, gaji dan stres kerja juga menjadi salah satu penentu dalam produktivitas dan kinerja karyawan.

Kompensasi yang diberikan dapat berupa finansial maupun non-finansial. Secara finansial misalnya gaji, bonus, komisi, dan lain-lain. Secara non-finansial berupa asuransi kerja, liburan, ataupun tunjangan keluarga. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Gibson, et al., (2012) menyatakan kepuasan kerja adalah bagaimana para karyawan menunjukkan ekspresi dan perasaan saat melakukan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi, berarti karyawan senang melakukan pekerjaannya dan dapat menjalankannya dengan sepenuh hati.

Wardhani (2015) menyatakan kepuasan kerja adalah bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, status pekerjaan, dan hubungan dengan rekan kerja. Oleh karena itu, selain lingkungan kerja yang baik, karyawan juga harus memiliki rasa kepuasan tersendiri terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja bersifat individual, sehingga setiap karyawan dapat memperoleh tingkat derajat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang diterapkan. Stres kerja didefinisikan sebagai kondisi dinamik di mana individu menghadapi berbagai peluang, permintaan, dan sumber daya yang berhubungan erat dengan ketertarikan karyawan tetapi hasilnya masih tidak jelas.

Ketidakjelasan ini dapat mengakibatkan ketidaknyamanan secara psikologi dan dapat mempengaruhi sikap karyawan saat bekerja. Stres juga dianggap sebagai ketegangan/tensi yang muncul dari tuntutan yang luar biasa, kendala, ataupun peluang (Schermerhorn, et al., 2012).

Stres memiliki dua bagian, pertama adalah stres yang dapat memiliki dampak positif pada sikap dan kinerja (*eustress*) dan kedua adalah stres yang dapat memiliki dampak negatif pada sikap dan kinerja (*distress*). Stres memiliki arti yang berbeda bagi setiap individu yang dapat digambarkan sebagai perasaan tegang, cemas, atau khawatir karena menanggapi ancaman yang dirasakan yang dapat memiliki hasil yang positif maupun negatif (Gibson et al., 2012).

Topik ini menarik untuk diteliti karena membahas bagaimana kompensasi baik itu finansial maupun non finansial dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu hal terpenting bagi organisasi sehingga bagaimana caranya agar organisasi dapat

mempertahankan kepuasan kerja karyawan sehingga dapat mencapai tujuan organisasi namun dengan kompensasi yang tidak berlebihan. Stres kerja juga memiliki peran dalam hal ini apakah dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Bagian Petugas Keamanan Universitas Islam Riau Pekanbaru bergerak dalam bidang jasa keamanan kampus yang memiliki petugas kurang lebih sebanyak 33 Orang. Saat ini para petugas mengeluhkan tidak meningkatnya gaji dan tunjangan yang diterima, kurang nya petugas, namun mereka dituntut untuk bekerja keras.

Kompensasi sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai yang kedepannya akan sangat mempengaruhi kinerja pegawai dalam dalam mensukseskan pencapaian program kerja universitas. yang dalam hal ini petugas satuan keamanan (Satpam) UIR Pekanbaru dengan tugas utamanya adalah menjaga keamanan area kampus. dengan keamanan yang terjamin maka program program kampus di harapkan akan berjalan dengan baik tanpa terganggu isu isu negatif yang akan mengganggu kenyamanan proses belajar dan mengajar serta kegiatan lainnya yang mendukung kemajuan universitas.

Kepuasan kerja bagian keamanan kampus tentu saja akan mempengaruhi aktifitas kerja mereka sehari-hari terutama berkenaan dengan banyaknya kejadian yang terjadi di Universitas Islam Riau tersebut.

**Tabel 1.1**  
**Data Kejadian di Kampus Universitas Islam Riau 2019-2023**

| <b>Tahun</b> | <b>Kejadian</b> | <b>Jumlah</b> | <b>%</b> |
|--------------|-----------------|---------------|----------|
| 2019         | Kehilangan      | 4             | 11,11    |
| 2020         | Kemalingan      | 2             | 5,55     |
| 2021         | Kehilangan      | 8             | 22,22    |
| 2022         | Kehilangan      | 10            | 27,77    |
| 2023         | Kehilangan      | 12            | 33,33    |
| Jumah        |                 | 36            | 100,00   |

*Sumber Data : Bagian Keamanan Kampus Universitas Islam Riau Tahun 2024*

Dari tabel diatas dapat kita ketahui bahwa ada beberapa kejadian yang terjadi di Kampus Universitas Islam Riau yang mengalami peningkatan kejadian sehingga dalam hal ini pihak kamanan kampus harus dapat lebih bekerja dengan ekstra lagi melakukan kegiatan pengamanan kampus. Kepuasan kerja mereka sangat perlud didukung sehingga kedepan mereka dapat lebih efekif lagi dalam bekerja.

Masalah kepuasan keija sangat vital dan harus sangat diperhatikan oleh segenap pihak terkait,terutama pimpinan universitas karena kepuasan kerja merupakan faktor yang diyakini dapat mempengaruhi dan mendorong semangat kerja agar pegawai dapat bekeija dengan baik dan secara langsung akan mempengaruhi prestasi pegawai nya. Kepuasan kerja pegawai berkaitan dengan aspek keadilan dan kelayakan akan balasjasa yang diterima pegawai atas kinerjanya yang disumbangkan untuk institusi.

Kompensasi kerap sekali akan berhubungan dengan produktifitas kerja pegawai dalam bekerja dan akan mempengaruhi disiplin kerja khususnya bagian keamanan UIR dalam mengontrol aktifitas kerjanya sehingga disiplin ini harus

diperhatikan oleh pimpinan yang ada. Untuk melihat disiplin pegawai tersebut terutama pada kehadiran kerjanya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 1.2**  
**Kehadiran Pegawai Bagian Keamanan Universitas Islam Riau**  
**(2021-2023)**

| Tahun | Absensi |      |      | Jumlah Pegawai |
|-------|---------|------|------|----------------|
|       | Sakit   | Izin | Alpa |                |
| 2021  | 1       | 1    | -    | 33             |
| 2022  | -       | 4    | -    |                |
| 2023  | -       | 3    | -    |                |

*Sumber Data : Bagian Keamanan Kampus Universitas Islam Riau Tahun 2024*

Dari tabel diatas dapat kita ketahui bahwa tingkat disiplin pegawai Bagian Keamanan Kampus Universitas Islam Riau banyak didominasi oleh pegawai yang izin, ini harus mendapatkan perhatian yang besar oleh pimpinan untuk mencari penyebab atau faktor lain atau faktor komepenisasi yang disebut dengan gaji mereka bekerja yang dinilai kurang memadai sehingga mempengaruhi kedisiplinan mereka dalam bekerja.

Berdasarkan pemaparan diatas dapat penulis simpulkan bahwa ada ketertarikan untuk melakukan penelitian dan mengambil judul yaitu : **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Bagian Petugas Keamanan di Universitas Islam Riau”**

## **I.2 RUMUSAN MASALAH**

Sebagaimana telah dijelaskan pada latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu: Apakah Kompensasi berpengaruh secara terhadap Kepuasan Kerja Bagian Petugas Keamanan di Universitas Islam Riau.?

### **I.3 TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN**

#### **1.3.1. Tujuan Penelitian**

Sebagaimana berkaitan dengan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk: Mengetahui Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Bagian Petugas Keamanan di Universitas Islam Riau.

#### **1.3.2. Manfaat Penelitian**

Pembahasan masalah yang akan disajikan juga akan memberikan manfaat kebeberapa pihak yang terkait yaitu :

1. Bagi pihak penulis.

Menambah ilmu pengetahuan baik teori maupun praktek dibidang manajemen sumber daya manusia dan kesiapan dalam terjun di dunia kerja.

2. Bagi pihak Universitas Islam Riau

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan dan masukan dalam melihat bagaimana pertimbangan pemberian gaji dan insentif bagian petugas keamanan guna mendukung pelaksanaan kerja bagian keamanan agar tetap puas dilingkungan kerja mereka.

3. Bagi Pihak akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi untuk mahasiswa dan generasi penerus di Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning.

#### **1.4. SISTEMATIKA PENULISAN**

Dalam penulisan ini, sistematika penulisan yang penulis sajikan adalah terdiri dari enam bab yang membahas masing-masing pokok permasalahan sebagai berikut :

##### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini merupakan bab pendahuluan yang meliputi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

##### **BAB II : TELAAH PUSTAKA**

Pada bab ini menguraikan tentang teori-teori yang berhubungan dengan permasalahan, Telaah Pustaka, Kerangka Pemikiran dan Hipotesis.

##### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Pada bab ini akan dijelaskan tentang Objek Penelitian, Jenis Dan Sumber Data, Populasi Dan Sampel, Teknik Pengambilan Sampel, Teknik Pengumpulan Data, Identifikasi Dan Operasionalisasi Variabelserta Analisis Data.

##### **BAB IV : GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN**

Pada bab ini merupakan pembahasan mengenai gambaran umum tentang objek penelitian yang terdiri dari sejarah terbentuknya organisasi, struktur organisasi serta aktivitas yang dilakukan didalam organisasi tersebut

**BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini membahas mengenai hasil dari pengolahan data yang telah didapatkan kemudian untuk dibahas dan ditarik kesimpulan.

**BAB VI : PENUTUP**

Bab ini berisikan kesimpulan yang telah didapatkan dari pembahasan penelitian dan saran untuk organisasi maupun untuk penelitian yang akan datang.

## **BAB VI**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian, pada bab ini akan dibicarakan kesimpulan dan saran yang bersifat sintetik dan sistematis, untuk lebih jelasnya akan dikemukakan satu persatu.

#### **A. Kesimpulan**

Dari hasil penelitian diperoleh simpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Bagian Petugas Keamanan di Universitas Islam Riau yaitu sebesar dan sisanya sebesar 79,6 % dipengaruhi oleh variabel lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. artinya pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Bagian Petugas Keamanan di Universitas Islam Riau berada pada kategori setuju.
2. Berdasarkan hasil Nilai F Hitung yang diperoleh 7.938 sedangkan nilai f tabel sebesar 2,74 maka dapat diketahui nilai F hitung  $7.938 > F \text{ tabel } 2,74$  dengan tingkat signifikansi 0,000 karena tingkat signifikansi  $< 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa variabel kompensasi (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

#### **B. Saran**

Adapun saran dari peneliti untuk Universitas Islam Riau dalam perhatian terhadap bagian petugas keamanan, yaitu:

1. Meningkatkan Kompensasi pegawai lebih terkhusus untuk Bagian Petugas Keamanan di Universitas Islam Riau perlu manajemen kerja yang baik.

2. Meningkatkan Kepuasan Kereja Para pegawai lebih terkhusus untuk Bagian Keamanan dan tetap mempertahankan kebijakan yang diterapkan dalam tiungkat kedisiplinan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tidak sewenang-wenang dalam menjalankan tugasnya masing-masing. Begitu pentingnya tingkat kedisiplinan pegawai pada setiap lembaga pendidikan tersebut.

### RENCANA DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda karya.
- Alex S. Nitisemito (2017). *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed.3, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Algifari. (2016). *Analisis Regresi*. (Edisi Kedua). Yogyakarta: PT. BPFE
- Andrew E. Sikula. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga
- Busro, 2018, *Organisasi dan Manajemen*, Gava Media, Jakarta
- Daryanto.Adbullah.2013. *Pengantar Ilmu Manajemen dan Komunikasi*.PT. Prestasi Pustakaraya. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2012. *Organisasi dan Motivasi (Dasar Peningkatan*
- Indrawijaya, Adam I. 2012. *Perilaku Organisasi*. Sinar Baru Algensindo. Bandung.
- Lovelock, 2012 . *Manajemen pelayanan publik* PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kusdi.2011. *Teori Organisasi dan Administrasi*. Salemba Humanika. Jakarta.
- Makmur. 2013. *Filsafat Administrasi*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Manullang,2013,Manajemen Administrasi Perkantoran,Penerbit Sinar jaya,Bandung
- Moekijat,2013,Manajemen Kepegawaain,Penerbit Ghali,Bandung
- Makmur. 2013. *Filsafat Administrasi*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Riva'i, Veithzal. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dan Teori ke Praktek*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Sugiyono (2018). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)* (Cetakan Kesebelas). Bandung : Alfabeta.
- Umar, Husein (2019). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Binis* (Edisi Kedua). Jakarta : Rajawali Pers.
- Wahjono, Sentot Imam (2018). *Manajemen Tata Kelola Organisasi Bisnis* (Cetakan Pertama). Jakarta : PT INDEKS
- Yani (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Mitra Wacana Media.