

**PENGARUH KOMPENSASI DAN BUDAYA KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. HAENG NAM SEJAHTERA INDONESIA**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat
Menyelesaikan Program & Studi Manajemen Strata Satu



Oleh:

ENDAH SETIYA NINGSIH

NIM: 2016511036

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1
JAKARTA
2020**

SURAT PERNYATAAN

Bersama ini,

Nama : Endah Setiya Ningsih

Nim : 2016511036

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya sendiri yang belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar pada Program Sarjana ini ataupun pada program lain. Karya ini adalah milik Saya, karena ini pertanggung jawabannya berada di pundak Saya. Apabila dikemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar, maka Saya bersedia untuk ditinjau dan menerima sanksi sebagaimana mestinya.

Jakarta, 26 Agustus 2020

Endah Setiya Ningsih

NIM: 2016511036

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA – PRODI MANAJEMEN S1**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Endah Setiya Ningsih
NIM : 2016511036
Judul Proposal : Pengaruh Kompensasi dan Budaya Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan pada PT. Haeng Nam Sejahtera
Indonesia.

Jakarta, 26 Agustus 2020

Dosen Pembimbing,

Dra. Siti Mahmudah,MM

**PENGARUH KOMPENSASI DAN BUDAYA KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HAENG NAM
SEJAHTERA INDONESIA**



ENDAH SETIYA NINGSIH

NIM: 2016511036

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada hari:

Hari: Rabu, 26 Agustus 2020

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai Skripsi Program Sarjana Manajemen-Program Studi Manajemen.

- | | |
|--|--|
| 1. <u>Dr. Slamet Ahmadi, MM</u>
Ketua | <u>.td tangan.....</u>
Tanggal: 26 Agustus 2020 |
| 2. <u>Susilowati Budiningsih, SH, MM</u>
Anggota | <u>.td tangan.....</u>
Tanggal: 26 Agustus 2020 |
| 3. <u>Dra. Siti Mahmudah, MM</u>
Anggota | <u>.td tangan.....</u>
Tanggal: 26 Agustus 2020 |

Menyetujui,

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Program Sarjana-Program Studi Manajemen

Ketua Program,

Dr. Susanti Widhiastuti, SE, MM

Tanggal: 26 Agustus 2020

ABSTRAK

Kompensasi dan Budaya Kerja merupakan faktor yang relatif besar mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Haeng Nam Sejahtera Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Haeng Nam Sejahtera Indonesia.

Penelitian ini dilakukan dengan mengambil 90 orang sebagai sampel penelitian yang dihitung dengan rumus Slovin dari total populasi 900 orang pegawai yang melakukan proses produksi. Metode pengambilan sampling menggunakan teknik *simple random sampling*. Pengambilan data dilakukan menggunakan instrumen kuesioner tertutup dengan lima skala penilain dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju. Pengujian instrumen penelitian menggunakan uji validitas, uji reliabilitas. Metode analisis data yang digunakan adalah uji normalitas, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi, uji F, uji t.

Penelitian menggunakan program SPSS V.26.0, yang menghasilkan uji F dan uji t, hasil uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $13,673 > F_{tabel}$ sebesar 3,10, dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan budaya kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t, kompensasi memperoleh nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($3,971 > 1,988$) dengan nilai signifikan ($0,000 < 0,05$) artinya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, budaya kerja memperoleh nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($2,351 > 1,988$) dengan nilai signifikan ($0,021 < 0,05$) artinya budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci:

Kompensasi, Budaya Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Compensation and Work Culture are relatively large factors affecting the performance of employees at PT. Haeng Nam Prosperous Indonesia. This study aims to determine the effect of compensation and work culture on employee performance at PT. Haeng Nam Sejahtera Indonesia.

This research was conducted by taking 90 people as the research sample calculated by the Slovin formula from a total population of 900 employees who carry out the production process. The sampling method used was simple random sampling technique. Data were collected using a closed questionnaire instrument with five scales from strongly disagree to strongly agree. Testing research instruments using validity test, reliability test. The data analysis method used is normality test, multiple linear regression analysis, coefficient of determination, F test, t test.

The study used the SPSS V.26.0 program, which resulted in the F test and t test, the results of the F test obtained a value of F_{count} of 13.673 > F table of 3.10, with a significant level of $0.000 < 0.05$, so it can be concluded that compensation and work culture simultaneously positive and significant effect on employee performance. The results of the t test, the compensation obtained a t-value greater than the t-table value ($3,971 > 1,988$) with a significant value ($0,000 < 0.05$) which means that compensation has a positive and significant effect on employee performance, work culture obtains a t-count value greater than the t-table value ($2.351 > 1,988$) with a significant value ($0.021 < 0.05$), it means that work culture has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords:

Compensation, Work Culture, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur senantiasa penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, karena atas lindungan-Nya maka proposal dengan judul “PENGARUH KOMPENSASI DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HAENG NAM SEJAHTERA INDONESIA” ini dapat terselesaikan tepat waktu. Selain dari pada itu, penyelesaian tugas akhir ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, sehingga penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Dra. Siti Mahumudah, MM, selaku pembimbing yang tidak kenal lelah meluangkan waktu memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis.
2. Dr. Susanti Widhiastuti, S.E., MM, selaku Ketua Program Studi Sarjana Manajemen S1 STIE IPWIJA.
3. Dr. Suyanto, SE, M.Ak. Selaku Ketua STIE IPWIJA.
4. Pimpinan dan staf PT. Haeng Nam Sejahtera Indonesia yang telah meluangkan waktu membantu kelancaran penelitian.
5. Civitas Akademika STIE IPWIJA.
6. Rekan-rekan mahasiswa Program Pascasarjana Magister Manajemen STIE IPWIJA khususnya konsentrai SDM.
7. Keluarga tercinta yang senantiasa memberikan dukungan, doa dan dorongan semangat sehingga proposal ini dapat terselesaikan.
8. Pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga bantuan yang bapak, ibu, dan rekan-rekan berikan mendapat imbalan dari Yang Maha Kuasa dan penulis juga berharap hasil penelitian yang

sederhana ini dapat memberikan manfaat bagi perusahaan, pembaca, pelaku bisnis, dan pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu serta untuk perkembangan ilmu pengetahuan.

Jakarta, 28 Agustus 2020

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Halaman Pernyataan.....	ii
Halaman Persetujuan Dosen Pembimbing.....	iii
Halaman Pengesahan Skripsi.....	iv
Abstrak.....	v
Abstrack.....	vi
Kata Pengantar.....	vii
Daftar Isi.....	ix
Daftar Tabel.....	xi
Daftar Gambar.....	xii
Daftar Lampiran.....	xiii
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Perumusan Masalah.....	5
1.3. Tujuan Penelitian.....	5
1.4. Manfaat Penelitian.....	5
1.5. Sistematika Penulisan.....	6
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Landasan Teori.....	8
2.2 Hasil Penelitian Terdahulu.....	33
2.3 Kerangka Penelitian.....	36
2.4 Hipotesis Penelitian.....	39
BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN.....	40
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	40
3.2 Desain Penelitian.....	40
3.3 Operasionalisasi Variabel.....	41
3.4 Populasi, Sampel dan Metode Sampling.....	43
3.5 Jenis Data.....	46

3.6 Metode Pengumpulan Data	46
3.7 Uji Instrumen.....	47
3.8 Rancangan Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis.....	48
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	54
4.1 Hasil Penelitian	54
4.2 Pembahasan.....	69
BAB 5 PENUTUP.....	72
5.1 Kesimpulan.....	72
5.2 Saran.....	72
DAFTAR PUSTAKA	74

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu.....	33
Tabel 3.1 Pelaksanaan Penelitian.....	40
Tabel 3.2 Operasional Variabel.....	42
Tabel 3.3 Kategori Skala Likert.....	47
Tabel 4.1 Komposisi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	56
Tabel 4.2 Komposisi Responden Berdasarkan Usia.....	57
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas.....	59
Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi.....	61
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas Budaya Kerja.....	61
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan.....	62
Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas Data.....	63
Tabel 4.8 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	65
Tabel 4.9 Hasil Uji Regresi Linear Berganda dan Uji t.....	66
Tabel 4.10 Hasil Uji F.....	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Grafik Laporan Kerusakan GK	1
Gambar 2.1 Alur Pikir	39
Gambar 3.1 Desain Penelitian	41
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas Data	64

DAFTAR LAMPIRAN

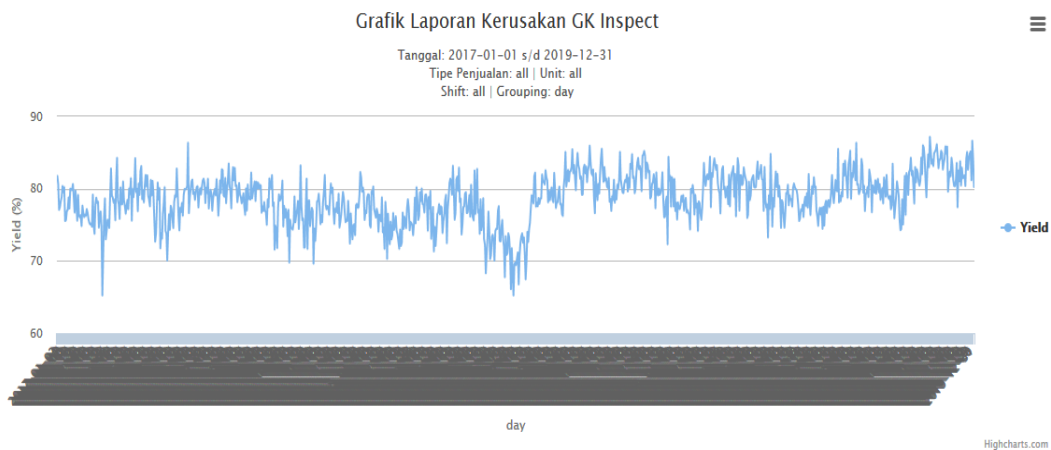
1. Lampiran 1	76
2. Lampiran 2	80
3. Lampiran 3	89
4. Lampiran 4	99

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini banyak mempengaruhi dunia perindustrian. PT. Haeng Nam Sejahtera Indonesia sebagai salah satu produsen piranti makan di Indonesia juga ikut terpengaruh akan hal ini. Perusahaan sangat bergantung pada hasil ekspor produk yang di kirim ke berbagai negara di dunia dari Asia, Eropa hingga benua Amerika. Untuk menghasilkan produk yang berkualitas ekspor, dibutuhkan sumber daya manusia yang mampu membuat sebuah produk dengan nilai estetika yang tinggi dan tentunya berkualitas. Berikut adalah grafik pencapaian kualitas di PT. Haeng Nam Sejahtera Indonesia dari tahun 2017 sampai dengan tahun 2019 :



Gambar 1.1

Grafik Laporan Kerusakan G Inspek

Dari grafik di atas dapat dilihat bahwa kualitas produksi tidak stabil yang mencerminkan kinerja karyawan tidak stabil. Untuk mendapatkan kemampuan terbaik dari seluruh sumber daya yang ada diperlukan suatu manajemen yang tepat dan mampu mendorong seluruh sumber daya yang ada didalamnya semakin berkembang dan maju bersama sehingga mampu bersaing di pasar dunia. Faktor yang dapat mendorong sumber daya manusia menjadi lebih baik dan berkualitas adalah kompensasi.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2018). Kompensasi didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi (Panggabean dalam Sutrisno, 2019). Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai, baik itu berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain, dan sejenisnya yang di bayar langsung perusahaan. Kompensasi bisa diberikan dalam bentuk fisik berupa intensif dan tunjangan. Hal ini bertujuan agar pekerja merasa bahwa mereka dihargai dan diperhatikan oleh perusahaan. Apabila kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan besar, maka karyawan tersebut akan merasa sejahtera dengan bekerja di perusahaan ini karena kebutuhan hidupnya dapat terpenuhi.

Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan harus sesuai dengan apa yang telah diberikan oleh karyawan kepada perusahaan. Dalam sebuah perusahaan kita dituntut untuk melakukan penemuan – penemuan baru untuk membuat pekerjaan

lebih efektif dan efisien. Disaat karyawan sudah bersusah payah melakukan perbaikan tetapi mereka merasa bahwa insentif yang mereka dapat tidak seimbang dengan apa yang mereka perbaiki. Hal tersebut membuat para karyawan merasa malas untuk melakukan perbaikan – perbaikan dan penemuan – penemuan karena mereka merasa kurang dihargai. Selain itu karyawan merasa tidak puas dengan uang makan dan transport yang diberikan oleh perusahaan yang mana nilainya tidak mencukupi untuk menutup kebutuhan tersebut. Kurangnya kompensasi bagi karyawan lama juga mengakibatkan kinerja karyawan tidak stabil dan menurun. Hal tersebut disebabkan karyawan lama merasa tidak dihargai dengan kesetiaan mereka selama ini bekerja dan turut mempertahankan perusahaan agar semakin maju. Selain kompensasi ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu budaya kerja.

Budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sangsi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan (Nawawi, 2013). Budaya kerja adalah sekelompok pemikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerja sama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat (Ndraha, 2012).

Budaya kerja harus dimiliki oleh setiap pegawai agar mampu menjadi pekerja yang berbudi pekerti dan mengerti akan nilai – nilai yang dijalani sehingga terhindar dari penyimpangan. Dengan adanya budaya kerja yang baik

maka akan meningkatkan kualitas pekerjaan seseorang dan dapat menjadi pekerja baik dan bermanfaat bagi perusahaan, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Berdasarkan pengamatan budaya kerja yang dijalankan oleh pegawai PT. Haeng Nam Sejahtera Indonesia masih belum baik. Sebagian besar karyawan baru melakukan pekerjaan berdasarkan apa yang sudah diajarkan oleh senior. Hal ini dikarenakan karyawan baru menganggap bahwa budaya kerja yang dijalankan oleh karyawan lama sudah benar. Akan tetapi pada kenyataannya banyak karyawan lama menjalankan budaya kerja yang kurang baik. Karyawan lama banyak yang menjalankan budaya kerja sulit untuk menerima hal yang baru, meskipun hal yang harus dikerjakan bisa menggunakan metode terbaru yang lebih efektif dan efisien. Karyawan banyak yang berfikir meskipun mereka mengetahui bagaimana SOPnya mereka lebih memilih untuk mengikuti apa yang diajarkan oleh senior dan tidak berani menyangkal meskipun karyawan baru tahu hal tersebut salah.

Berdasarkan berbagai permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka saya memilih untuk melakukan penelitian terhadap masalah tersebut. Maka dari itu saya membuat tugas akhir dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Haeng Nam Sejahtera Indonesia.”**

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka didefinisikan masalahnya sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Haeng Nam Sejahtera Indonesia ?
2. Apakah terdapat pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Haeng Nam Sejahtera Indonesia ?

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan diatas, maka tujuan penelitiannya sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Haeng Nam Sejahtera Indonesia ?
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Haeng Nam Sejahtera Indonesia ?

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan di bidang sumber daya manusia.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti yang akan melakukan penelitian di bidang sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan kompensasi, budaya kerja dan kinerja karyawan.

2. Manfaat praktis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai input bagi pimpinan dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan kompensasi dan budaya kerja dalam rangka peningkatan kinerja karyawan.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran guna meningkatkan kinerja karyawan di PT. Haeng Nam Sejahtera Indonesia.

1.5. Sistematika Penulisan

Penelitian di atas dalam rangka pengusunan skripsi dimana sistematika penulisan laporan penelitian adalah sebagai berikut :

BAB 1 PENDAHULUAN

Pendahuluan yang membahas latar belakang, masalah perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan pustaka yang membahas mengenai landasan teori penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesa dimana landasan teori yang terkait dengan topik penelitian ini mencakup *grand* teori dan teori mengenai kompensasi, budaya kerja dan kinerja karyawan.

BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

Membahas mengenai metodologi penelitian yang berisi antara lain tempat dan waktu penelitian, desain penelitian, operasionalisasi variabel, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas tentang gambaran secara umum mengenai penelitian, pengujian data, hasil analisis yang diperoleh dari pengujian data, pemaparan hasil pengujian dan pembahasan hasil analisis pengujian data.

BAB 5 PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari hasil karya tulis ilmiah, keterbatasan penelitian dan saran dari penelitian.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif.

Manajer memiliki peran besar dalam mengarahkan orang-orang yang berada di organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki manajemen sumber daya manusia yang mampu bekerja secara efektif dan efisien. Memang sudah menjadi tujuan umum bagian MSDM untuk mampu memberikan kepuasan kerja yang maksimal kepada pihak manajemen perusahaan yang lebih jauh mampu membawa pengaruh pada nilai perusahaan baik secara jangka pendek maupun jangka panjang.

Agar pengertian MSDM ini lebih jelas, di bawah ini dirumuskan dan dikutip definisi yang dikemukakan oleh para ahli:

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2018). Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian

balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2017).

Berdasarkan pengertian manajemen sumber daya manusia di atas dapat dikatakan bahwa dalam manajemen sumber daya manusia yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan yang mengatur sumber daya manusia agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Sumber daya manusia yang diatur dengan manajemen yang baik maka akan mendorong perusahaan semakin maju.

2.1.1.2 Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia

Tenaga kerja manusia pada dasarnya dibedakan atas pengusaha, karyawan dan pemimpin. Dibawah ini merupakan penjelasan ketiga hal tersebut menurut Hasibuan (2018) :

1. Pengusaha

Pengusaha adalah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak ditentukan tergantung pada laba yang dicapai perusahaan tersebut.

2. Karyawan

Karyawan adalah penjual jasa (pikiran dan tenaganya) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Mereka wajib dan terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh kompensasi sesuai dengan perjanjian.

3. Pemimpin atau Manajer

Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan

2.1.1.3 Fungsi Manajemen SDM

Fungsi manajemen sumber daya manusia secara umum di bedakan menjadi fungsi manajemen dan fungsi operasional. Fungsi manajemen sumber daya manusia (Hasibuan, 2018) adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan

Perencanaan SDM adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam rangka membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi.

3. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

5. Pengadaan

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

6. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

11. Pemberhentian

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

2.1.1.4 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Peranan manajemen sumber daya manusia dalam mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah yang terjadi menurut Hasibuan (2018) sebagai berikut :

1. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job specification, job requirement, dan job evaluation*.
2. Menciptakan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan *The right man the right place and the right man in the right job*.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitordengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
8. Melaksanakan pendidikan, latihan dan penilaian prestasi karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertical maupun horizontal.
10. Mengatur pension, pemberhentian dan pesangonnya.

Kesimpulan dari pembahasan diatas adalah manajemen sumber daya manusia sangat berperan penting dalam pencapaian tujuan perusahaan, dimana

manajemen sumber daya manusia bertanggung jawab dalam pengelolaan sumber daya manusia mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dalam suatu perusahaan agar seluruh karyawan dapat memberikan kontribusi secara penuh demi tercapainya tujuan perusahaan.

2.1.2 Kompensasi

2.1.2.1 Pengertian Kompensasi

Karyawan yang bekerja dalam suatu organisasi membutuhkan kompensasi yang adil sesuai dengan apa yang telah karyawan berikan kepada perusahaan. Karyawan yang menerima kompensasi sesuai dengan yang mereka harapkan, maka mereka akan merasa dihargai dan akan bekerja lebih sungguh-sungguh.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2018). Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima seorang karyawan dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa/tenaga yang telah diberikannya pada perusahaan tersebut (Singodimedjo dalam Sutrisno, 2019). Kompensasi didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi (Panggabean dalam Sutrisno, 2019).

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan baik berupa uang langsung atau tidak langsung sesuai dengan jasa/tenaga yang telah diberikan oleh karyawan.

Kompensasi sangat memengaruhi kinerja karyawan. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan oleh perusahaan maka karyawan akan merasa termotivasi dan semangat dalam bekerja sehingga kinerja karyawan akan meningkat, akan tetapi jika kompensasi yang diberikan sedikit dan tidak sesuai dengan beban kerja yang harus dikerjakan karyawan maka kinerja karyawan juga akan menurun.

2.1.2.2 Tujuan dan Asas Sistem Kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah (Hasibuan, 2018).

1. Ikatan Kerja Sama

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

2. Kepuasan Kerja

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

3. Pengadaan Efektif

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

4. Motivasi

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

5. Stabilitas Karyawan

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

6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7. Pengaruh Serikat Buruh

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

8. Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Asas kompensasi harus berdasarkan asas adil dan asas layak serta mempertahankan undang-undang perburuhan yang berlaku (Hasibuan, 2018).

1. Asas adil

Besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus sesuai dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerjaan dan memenuhi persyaratan internal konsistensi.

2. Asas layak dan wajar

Kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normative yang ideal. Tolak ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku..

2.1.2.3 Jenis–Jenis Kompensasi

Kompensasi terbagi menjadi dua (Veithzal dan Sagala, 2011) yaitu sebagai berikut:

1. Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial terdiri atas dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (tunjangan).

- a. Kompensasi finansial langsung.

Terdiri atas pembayaran pokok (gaji, upah), pembayaran prestasi, pembayaran insentif, komisi, bonus, bagian keuntungan, opsi saham, sedangkan pembayaran tertanggung meliputi tabungan hari tua, saham komulatif.

- b. Kompensasi finansial tidak langsung.

Terdiri atas proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, sekolah anak, pensiun. Kompensasi luar jam kerja meliputi lembur, hari besar,

cuti sakit, cuti hamil, sedangkan berdasarkan fasilitas meliputi rumah, biaya pindah, dan kendaraan.

2. Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non finansial terdiri atas karir yang meliputi aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa, sedangkan lingkungan kerja meliputi dapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan dan kondusif.

2.1.2.4 Sistem Kompensasi

Pemberian kompensasi kepada karyawan memerlukan perhitungan yang adil, agar tidak terjadi hal-hal yang mengakibatkan kedua belah pihak baik perusahaan maupun karyawan merasa terbebankan.

Ada beberapa patokan umum yang diharapkan dijadikan pedoman dalam praktek sistem kompensasi (Hasibuan, 2018), yaitu:

1. Sistem Waktu

Dalam sistem waktu, kompensasi itu besarnya ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, waktu, bulan. Sistem waktu ini administrasi pengupahannya relatif mudah serta dapat diterapkan kepada karyawan tetap maupun kepada pekerja harian.

2. Sistem Hasil

Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja seperti perpotong, meter, liter, kilogram. Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu

mengerjakannya. Sistem hasil ini tidak bisa diterapkan pada karyawan tetap dan jenis pekerjaannya yang tidak mempunyai standar fisik seperti bagi karyawan administrasi.

3. Sistem Borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem borongan ini cukup rumit, lama mengerjakannya serta berapa banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya.

2.1.2.5 Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Dalam pemberian kompensasi financial perlu diperhatikan karena besarnya nilai kompensasi berbeda antara masing-masing individu yang menerima. Hal ini disebabkan karena perbedaan kebutuhan, keinginan dan pandangan setiap individu.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi (Hasibuan, 2018) adalah sebagai berikut :

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

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

2. Kemampuan dan Kesediaan Perusahaan

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

3. Serikat Buruh / Organisasi karyawan

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

4. Produktivitas Kerja Karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan tinggi, maka kompensasi akan semakin besar, sebaliknya apabila produktivitas kerjanya buruk serta rendah kompensasinya kecil.

5. Pemerintah dengan Undang-Undang dan Kepres

Pemerintah dengan Undang-undang Kepres besarnya batas upah / balas jasa minimum. Penetapan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha jangan sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan karena pemerintah berkewajiban untuk melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

6. Biaya Hidup / *Cost of Living*

Bila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi / upah semakin tinggi. Tetapi sebaliknya karyawan yang biaya hidup di daerah itu rendah, maka tingkat kompensasi / upah relatif kecil.

7. Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang mempunyai jabatan tinggi maka akan menerima gaji / kompensasi yang lebih besar. Sebaliknya karyawan yang jabatannya lebih rendah akan memperoleh gaji / kompensasi yang lebih kecil. Hal ini sangatlah wajar karena seseorang yang mendapatkan kewenangan dan tanggung jawab lebih besar harus mendapatkan gaji / kompensasi yang lebih besar pula.

8. Pendidikan dan Pengalaman Kerja

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

9. Kondisi Perekonomian Nasional

Bila kondisi perekonomian sedang maju maka tingkat upah / kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati full employment. Sebaliknya jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah, karena terdapat pengangguran (*Disquieted unemployment*).

10. Jenis dan Sifat Pekerjaan

Jika jenis dan sifat pekerjaan termasuk sulit / sukar dan mempunyai resiko (finansial, keselamatannya) besar, maka tingkat upah / balas jasanya semakin besar, karena meminta kecakapan serta keahlian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaan relatif mudah dan

resikonya (finansial, kecelakannya) kecil, maka tingkat upah / balas jasanya relatif rendah.

2.1.2.6 Indikator Kompensasi

Indikator dalam pemberian kompensasi untuk karyawan tentu berbeda-beda.

Hasibuan (2018) mengemukakan secara umum indikator kompensasi, yaitu:

1. Gaji merupakan uang yang diberikan setiap bulan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya.
2. Upah merupakan imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang didasarkan pada jam kerja.
3. Insentif merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.
4. Tunjangan merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya.
5. Fasilitas merupakan sarana penunjang yang diberikan oleh organisasi.

Dengan demikian kesimpulan dari semua pembahasan diatas adalah kompensasi menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, baik kompensasi finansial maupun non finansial. Dalam pemberian kompensasi perusahaan melakukan dengan mempertimbangkan dari berbagai aspek agar kompensasi yang diberikan adil dan layak, sehingga karyawan akan semangat dan termotivasi dalam bekerja.

2.1.3 Budaya Kerja

2.1.3.1 Pengertian Budaya Kerja

Setiap perusahaan mempunyai budaya kerja yang berbeda dimana memiliki tujuan dengan adanya budaya kerja dapat membantu dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan (Nawawi, 2013). Budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja (Supriyadi dan Triguno, 2011).

Budaya kerja adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang terjadi dalam perusahaan dan oleh karena itu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terkait dengan masalah-masalah tersebut (Schein, 2014). Budaya kerja adalah sekelompok pemikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi

kerja dan kerja sama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat (Ndraha, 2012).

Jadi, dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa budaya kerja adalah asumsi atau sistem keyakinan yang dijadikan pedoman bagi karyawan dalam bekerja agar tujuan perusahaan dapat dicapai bersama. Dengan adanya budaya kerja karyawan menjadi lebih semangat dalam bekerja.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Kerja

Faktor-faktor utama yang menentukan kekuatan budaya (Tika, 2014) dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Kebersamaan

Kebersamaan adalah sejauh mana anggota organisasi mempunyai nilai-nilai inti yang dianut secara bersama. Derajat kebersamaan dipengaruhi oleh unsur orientasi dan imbalan. Orientasi dimaksudkan pembinaan kepada anggota-anggota organisasi khususnya anggota baru maupun melalui program-program latihan. Melalui program orientasi, anggota-anggota baru organisasi diberi nilai-nilai budaya yang perlu dianut secara bersama oleh anggota-anggota organisasi. Di samping orientasi kebersamaan, juga dipengaruhi oleh imbalan dapat berupa kenaikan gaji, jabatan (promosi), hadiah-hadiah, tindakan-tindakan lainnya yang membantu memperkuat komitmen nilai-nilai inti budaya kerja.

2. Intensitas

Intensitas adalah derajat komitmen dari anggota-anggota perusahaan kepada nilai-nilai inti budaya kerja. Derajat intensitas bisa merupakan suatu

hasil dari struktur imbalan. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan perlu memperhatikan dan mentaati struktur imbalan yang diberikan kepada anggota-anggota perusahaan guna menanamkan nilai-nilai budaya kerja. ini juga dimiliki dan dilaksanakan karyawan. Strategi manajemen budaya seharusnya menganalisis perilaku yang sesuai dan kemudian dibawa ke dalam proses, seperti manajemen kinerja, yang akan mendorong pengembangan perilaku tersebut.

2.1.3.3 Unsur-Unsur Budaya Kerja

Unsur-unsur yang terkandung dalam budaya kerja menurut Tika (2014) dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Asumsi dasar

Dalam budaya kerja terdapat asumsi dasar yang dapat berfungsi sebagai pedoman bagi anggota maupun kelompok dalam organisasi untuk berperilaku.

2. Keyakinan yang dianut

Dalam budaya kerja terdapat keyakinan yang dianut dan dilaksanakan oleh para anggota perusahaan. Keyakinan ini mengandung nilai-nilai yang dapat berbentuk slogan atau motto, asumsi dasar, tujuan umum perusahaan, filosofi usaha, atau prinsip-prinsip menjelaskan usaha.

3. Pimpinan atau kelompok pencipta dan pengembangan budaya kerja

Budaya kerja perlu diciptakan dan dikembangkan oleh pemimpin perusahaan atau kelompok tertentu dalam perusahaan tersebut.

4. Pedoman mengatasi masalah

Dalam perusahaan, terdapat dua masalah pokok yang sering muncul, yakni masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal. Kedua masalah tersebut dapat diatasi dengan asumsi dasar dan keyakinan yang dianut bersama anggota organisasi.

5. Berbagai nilai

Dalam budaya kerja perlu berbagi nilai terhadap apa yang paling diinginkan atau apa yang lebih baik atau berharga bagi seseorang.

6. Pewarisan

Asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota perusahaan perlu diwariskan kepada anggota-anggota baru dalam organisasi sebagai pedoman untuk bertindak dan berperilaku dalam perusahaan tersebut.

7. Penyesuaian

Perlu penyesuaian anggota kelompok terhadap peraturan atau norma yang berlaku dalam kelompok atau organisasi tersebut, serta adaptasi perusahaan terhadap perubahan lingkungan.

2.1.3.4 Tujuan Budaya Kerja

Pada prinsipnya budaya kerja memiliki tujuan untuk membangun keyakinan sumber daya manusia atau menanamkan nilai-nilai tertentu yang melandasi atau mempengaruhi sikap dan perilaku yang konsisten serta komitmen membiasakan suatu cara kerja di lingkungan masing-masing. Dengan adanya suatu keyakinan dan komitmen yang kuat akan merefleksikan pada nilai-nilai tertentu, misalnya

membiasakan kerja berkualitas, sesuai standar atau sesuai ekspektasi organisasi, efektif dan efisien, serta produktif (Moekijat, 2006).

2.1.3.5 Jenis-Jenis Budaya Kerja

Tika (2014) mengemukakan Jenis-jenis budaya kerja berdasarkan proses informasi dan tujuannya adalah :

1. Berdasarkan Proses Informasi

Berdasarkan proses informasi membagi budaya organisasi menjadi beberapa budaya, diantaranya :

a. Budaya rasional

Dalam budaya ini, proses informasi individual (klarifikasi sasaran pertimbangan logika, perangkat pengarahan) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan kinerja yang ditunjukkan (efisiensi, produktivitas dan keuntungan atau dampak)

b. Budaya ideologis

Dalam budaya ini, pemrosesan informasi intuitif (dari pengetahuan yang dalam, pendapat dan inovasi) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan revitalisasi (dukungan dari luar, perolehan sumber daya dan pertumbuhan).

c. Budaya konsensus

Dalam budaya ini, pemrosesan informasi kolektif (diskusi, partisipasi dan konsensus) diasumsikan untuk menjadi sarana bagi tujuan kohesi (iklim, moral dan kerja sama kelompok)

d. Budaya hierarkis

Dalam budaya hierarkis, pemrosesan informasi formal (dokumentasi, komputasi dan evaluasi) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan kesinambungan (stabilitas, control dan koordinasi).

2. Berdasarkan Tujuannya

Berdasarkan tujuannya membagi budaya kerja kedalam beberapa bagian, yaitu:

- a. Budaya organisasi perusahaan
- b. Budaya organisasi publik
- c. Budaya organisasi sosial

Berdasarkan proses informasi dan tujuannya budaya kerja terbagi menjadi empat bagian yaitu budaya rasional, budaya ideologis, budaya consensus dan budaya hierarkis, semua proses informasi budaya kerja tersebut dapat diimplementasikan sesuai tujuannya yaitu untuk budaya organisasi perusahaan, budaya organisasi public atau budaya organisasi social.

2.1.3.6 Indikator Budaya Kerja

Kemudian indikator perilaku kerja pegawai pada waktu bekerja Ndraha (2012), adalah :

1. Disiplin kerja
2. Jujur dalam kerja
3. Komitmen kerja
4. Tanggungjawab terhadap pekerjaan
5. Kerjasama dengan rekan kerja

6. Mengevaluasi pekerjaan.

Berdasarkan pembahasan dapat disimpulkan bahwa budaya merupakan kebiasaan yang dijadikan pedoman bagi karyawan dalam bekerja. Dengan adanya budaya kerja karyawan akan lebih mudah dalam menyelesaikan pekerjaannya karena mempunyai pedoman dan panutan apa yang harus dilakukan.

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil dari suatu pekerjaan yang telah dilakukan, baik berupa fisik atau material maupun non fisik atau non material (Eko, 2015). Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2016).

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2019).

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh karyawan dengan penuh tanggung jawab dalam suatu periode tertentu.

2.1.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara (2019) kinerja dipengaruhi oleh:

1. Faktor Kemampuan

Karyawan dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

1. Faktor motivasi

Motivasi diartikan suatu sikap pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah.

2.1.4.3 Tujuan Kinerja

Penilaian kinerja merupakan hal yang perlu diperhatikan karena dengan melakukan penilaian tersebut, perusahaan dapat mengetahui bagaimana hasil kinerja yang telah dilaksanakan oleh karyawan. Tujuan kinerja pada dasarnya (Mangkunegara, 2019) meliputi :

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.

4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

2.1.4.4 Manfaat Kinerja

Manfaat kinerja pada perusahaan (Mangkunegara, 2019) adalah sebagai berikut :

1. Mempermudah hubungan antara tujuan perorangan dan tujuan unit kerja
2. Mengurangi kemungkinan terjadinya ketidaksepakatan selama pertemuan evaluasi berjalan sesuai proses perencanaan kinerja.
3. Lebih memungkinkan menempatkan manajer dan karyawan dipihak yang sama, tidak seperti sistem penilaian maupun peringkat.
4. Merupakan pendekatan terhadap evaluasi kinerja yang paling mudah dibela secara hukum.

2.1.4.5 Indikator Kinerja

Kinerja karyawan merupakan hal yang perlu hal yang perlu diperhatikan secara ekstra dan diperlukan pengelolaan dari manajemen yang sangat baik, agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada enam (Kasmir, 2016), yaitu:

1. Kualitas (mutu)

Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna

suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

2. Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.

3. Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.

4. Kerjasama antar karyawan

Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

5. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

6. Pengawasan

Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan

memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

Dengan demikian dari pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah pencapaian atas pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh karyawan. Tinggi rendahnya kinerja ditunjang dengan kemampuan sumber daya manusia, sarana dan prasarana yang dimiliki perusahaan. Semakin bagus kemampuan karyawan dan kontribusi karyawan terhadap perusahaan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat dan begitupun sebaliknya.

2.2 Hasil Penelitian Terdahulu

Berdasarkan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini dikemukakan sebagai berikut :

Tabel 2.1

Hasil Penelitian Terdahulu

No .	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Samudra, Angga Putra, 2014	Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja(Studi pada Karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang)	Regresi Linear Sederhana	Variabel kompensasi finansial memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja Karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang. Kompensasi finansial langsung (X1) mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja (Y)

2.	Dwianto, Agung Surya, 2019	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaeil Indonesia	Analisa Regresi Linear Sederhana	Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Jaeil Indonesia
3.	Kasenda, Ririvega, 2013	Kompensasi Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado	Analisis Regresi Linear Berganda	Variabel kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado
4.	Nanulaitta, Deflin Tresye, 2018	Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KSU Amboina Mekar Di Kota Ambon	Analisa Regresi Linear Berganda	Variabel kopensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan KSU Amboina Mekar Di Kota Ambon
5.	Leonardo, Edrick dan Andreani, Fransisca, 2015	Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada P. Kaponitia	Regresi Linear Berganda	Kompensasi finansial dan kompensasi no finansial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kapanitia

6.	Nurzainul, Ema, 2017	Pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Suling Mas Tri Tunggal Abadi Tulungagung	Analisis Regresi Linear Berganda	Budaya kerja, lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Suling Mas Tri Tunggal Abadi Tulungagung.
7.	Arianto, Dwi Agung Nugroho, 2013	Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar	Analisis Regresi Linear Berganda	Lingkungan kerja (X1) dan budaya kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pengajar.
8.	Kusumawati, Reni Widya, 2015	Analisis Pengaruh Budaya Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri KCP Peger Jember	Analisis Regresi Linear Berganda	Secara serempak variabel budaya kerja (X1) dan semangat kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri Cabang Puger Jember (Y).
9.	Setyowati, dkk, 2014	Pengaruh Budaya Kerja Dan Penerapan Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Ungaran 50500.	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya kerja (X1) dan good corporate governance (X2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Ungaran 50500 (Y) secara parsial maupun simultan.

2.3 Kerangka Penelitian

Keterkaitan antar masing-masing variabel yang diteliti dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Besarnya nilai kompensasi harus diperhatikan karena besarnya nilai kompensasi akan mempengaruhi kinerja karyawan. Jika kompensasi yang diberikan dalam jumlah besar maka karyawan akan senang dan semangat sehingga kinerja karyawan akan terus meningkat. Tetapi, jika kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan, maka kinerja karyawan akan turun, karena mereka merasa bahwa kompensasi tidak sesuai dengan beban kerja yang mereka kerjakan.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2018). Kompensasi didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi (Panggabean dalam Sutrisno, 2019).

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Angga Putra Samudra tahun 2014 menyatakan hasil bahwa variabel kompensasi finansial memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja Karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang. Kompensasi finansial langsung (X1) mempunyai pengaruh yang

dominan terhadap kinerja (Y). Selin itu penelitian juga dilakukan oleh Agung Surya Dwianto pada tahun 2019 yang menyatakan hasil bahwa Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Jaeil Indonesia.

Berdasarkan pengertian di atas yang terjadi di PT. Haeng Nam Sejahtera Indonesia masih mempunyai permasalahan, dimana karyawan merasa bahwa mereka masih kurang dalam menerima kompensasi dalam bentuk tunjangan makan, transport dan besarnya insentif mengenai perbaikan-perbaikan yang telah dilakukan oleh karyawan.

2. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Budaya kerja merupakan kebiasaan yang dijadikan pedoman oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan adanya budaya kerja karyawan akan lebih semangat dan mengetahui apa saja yang harus dilakukan. Seorang karyawan yang bekerja mengikuti budaya kerja secara benar maka tujuan perusahaan maka akan tercapai.

Budaya kerja adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang terjadi dalam perusahaan dan oleh karena itu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terkait dengan masalah-masalah tersebut (Schein, 2014).

Budaya kerja adalah sekelompok pemikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerja sama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat (Ndraha, 2012).

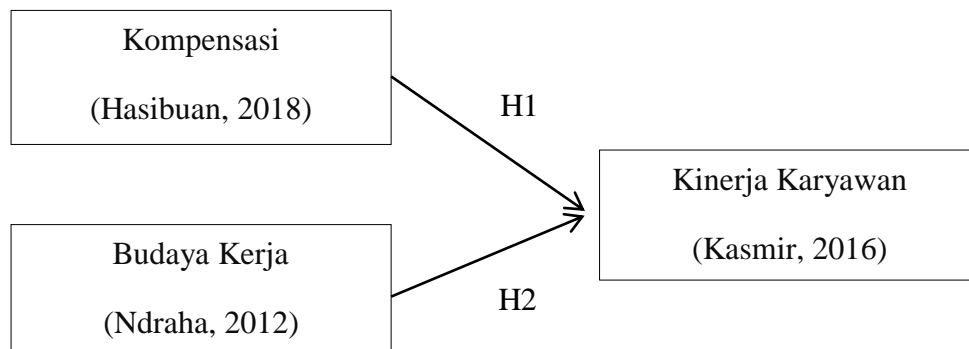
Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh independen Ema Nurzainul pada tahun 2017 menyatakan hasil bahwa Budaya kerja, lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Suling Mas Tri Tunggal Abadi Tulungagung. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Dwi Agung Nugroho Arianto tahun 2013 menyatakan bahwa Lingkungan kerja (X1) dan budaya kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pengajar.

Melihat pengertian di atas yang terjadi di PT. Haeng Nam Sejahtera Indonesia bahwa karyawan berbudaya kerja mengikuti contoh dari senior, dan para karyawan tidak mau mengutarakan pendapat apabila contoh yang diberikan oleh senior tidak sesuai dengan SOP dan senior tidak mau menerima masukan untuk metode baru. Karena mereka merasa nyaman dengan cara kerja seperti itu, tanpa memikirkan kemajuan jaman yang sekarang sangat berkembang.

Bedasarkan uraian di atas, maka kerangka pengaruh antar variabel dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 2.1.

Alur Pikir



2.4 Hipotesis

Sesuai dengan kerangka pemikiran yang telah diuraikan di atas, model penelitian layak untuk menjelaskan pengaruh Kompensasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Haeng Nam Sejahtera Indonesia. Oleh karena itu hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah:

1. Terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Haeng Nam Sejahtera Indonesia.
2. Terdapat pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Haeng Nam Sejahtera Indonesia.

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Haeng Nam Sejahtera Indonesia yang berada di Desa Cicadas, Gunung Putri, Bogor. Penelitian dilakukan selama 10 (sepuluh) bulan yang dipresentasikan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 3.1.

Pelaksanaan Penelitian di PT. Haeng Nam Sejahtera Indonesia
November 2019 – Agustus 2020

Kegiatan	Nov 2019 - Jan 2020				Feb 2020 - Mei 2020				Juni 2020 – Juli 2020				Agustus 2020			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Penelitian Pendahuluan																
Penyusunan Proposal																
Pengumpulan Data																
Analisis Data																
Pelaporan																

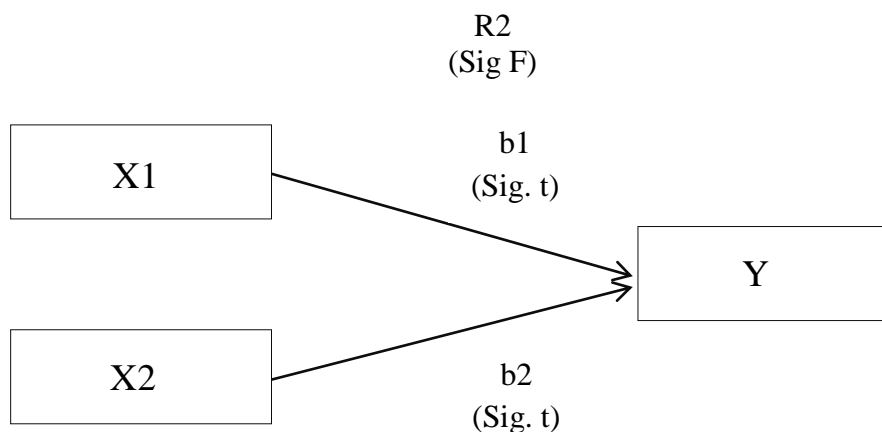
3.2 Desain Penelitian

Penelitian ini adalah menguji pengaruh Kompensasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Haeng Nam Sejahtera Indonesia. Terdapat 3 variabel penelitian yaitu, 2 variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen yang pertama yaitu Kompensasi (X1) dan variabel independen kedua yaitu Budaya Kerja (X2). Satu variabel dependen yaitu Kinerja

Karyawan (Y). Desain penelitian pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 3.1.

Desain Penelitian



3.3 Operasionalisasi Variabel

Penelitian ini berjudul “ Pengaruh Kompensaasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Haeng Nam Sejahtera Indonesia. Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Operasionalisasi variabel diperlukan untuk menentukan jenis, indikator, serta skala dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian. Variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel independen sering disebut sebagai variabel stimulus, predictor, antecedent. Menurut Sugiyono (2017) :“Variabel bebas merupakan

variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat).” Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah Kompensasi (X1) dan Budaya Kerja (X2).

2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, dan konsekuensi. Menurut Sugiyono (2017), “Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas”. Variabel dependen pada penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

Operasionalisasi variabel diperlukan untuk menjabarkan variabel penelitian dalam konsep dimensi dan indikator. Disamping itu tujuannya adalah untuk memudahkan pengertian dan menghindari perbedaan persepsi dalam penelitian ini. Operasional variabel adalah penentuan konstruk atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur (Sugiyono, 2017). Pada penelitian ini yang digunakan adalah skala likert. Agar lebih mudah untuk melihat mengenai variabel penelitian yang digunakan maka dijabarkannya ke dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3.2

Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Skala	Item
Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang	1. Gaji	Interval 1 – 5	1,2
	2. Upah		3
	3. Insentif		4,5

diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2018).	4. Tunjangan		6,7,8
	5. Fasilitas		9,10
Sumber: Hasibuan (2018)			
Budaya kerja adalah sekelompok pemikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerja sama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat (Ndraha, 2012).	1. Disiplin kerja	Interval 1 – 5	1,2
	2. Jujur dalam kerja		3,4
	3. Komitmen kerja		5
	4. Tanggungjawab terhadap pekerjaan		6,7
	5. Kerjasama dengan rekan kerja		8
	6. Mengevaluasi pekerjaan		9,10
Sumber: Ndraha (2012)			
Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir,2016).	1. Kualitas	Interval 1 – 5	1,2
	2. Kuantitas		3,4
	3. Waktu		5,6
	4. Kerjasama antar karyawan		7,8
	5. Penekanan Biaya		9
	6. Pengawasan		10
Sumber: Kasmir (2016)			

3.4 Populasi, Sampel dan Metode Sampling

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2017) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian yaitu 900 orang karyawan dari total keseluruhan karyawan 1.105 orang. Populasi dalam penelitian ini hanya 900 orang karyawan, karena populasi yang digunakan dalam penelitian ini hanya karyawan yang melakukan proses produksi mulai dari bagian pencetakan sampai bagian pengemasan. Karyawan yang tidak melakukan proses produksi tidak dijadikan populasi yaitu karyawan di bagian administrasi, mekanik, karyawan dengan jabatan wakasie ke atas dan pimpinan perusahaan.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2017). Sampel dilakukan karena peneliti memiliki keterbatasan dalam melakukan penelitian baik dari segi waktu, tenaga, dana dan jumlah populasi yang sangat banyak. Maka peneliti harus mengambil sampel yang benar-benar representatif (dapat mewakili). Untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dari populasi, peneliti menggunakan rumus yang dikemukakan oleh slovin dalam Mustafa (2010) dengan tingkat kepercayaan 90% dengan nilai $e=10\%$ adalah sebagai berikut:

Rumus :

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

$$n = \frac{900}{1 + (900 \times 0,1^2)}$$

$$n = 90$$

Dimana :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Tingkat kesalahan dalam memilih anggota sampel yang ditolelir sebesar 10%

Hasil dari perhitungan di atas adalah 90. Jadi, jumlah sampel dalam penelitian ini ditetapkan sebanyak 90 orang karyawan.

3.4.3 Metode Sampling

Terdapat teknik dalam pengambilan sampel untuk melakukan penelitian, menurut Sugiyono (2017) menjelaskan bahwa teknik sampel merupakan teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat beberapa teknik sampling yang digunakan. Teknik sampling dibagi menjadi dua kelompok yaitu *probability sampling* dan *non probability sampling*. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan *probability sampling*. Menurut Sugiyono (2017) “*probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel”. *Probability sampling* terdiri dari *simple random sampling*, *proportionate stratified random sampling*, *disproportionate stratified random*, *sampling area (cluster) sampling*. Pada penelitian ini peneliti menggunakan *simple random sampling*, kemudian menurut Sugiyono (2017) *Simple Random Sampling* adalah pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Metode ini dipakai dalam penelitian ini karena karyawan yang bekerja memiliki tingkat pendidikan yang sama yaitu SMA dan sederajat, sehingga memiliki pengetahuan dan kemampuan yang sama. Karyawan yang di

jadikan populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di bagian pencetakan, pembakaran, pewarnaan.

3.5 Jenis Data

1. Data primer

Data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini sumber data primer didapatkan melalui kegiatan observasi atau pengamatan langsung di lapangan dan penyebaran kuesioner kepada karyawan bagian produksi PT. Haeng Nam Sejahtera Indonesia .

2. Data sekunder

Data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau lewat dokumen (Sugiyono, 2017). Sumber data sekunder digunakan untuk mendukung informasi yang didapatkan dari sumber data primer yaitu dari bahan pustaka, penelitian terdahulu dan buku.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menurut Sugiyono (2017), yaitu sebagai berikut:

a. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila, penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar (Sugiyono, 2017). Data yang akan terkumpul dari observasi berupa

informasi mengenai proses kerja yang dijalankan oleh karyawan dalam melakukan produksi di PT. Haeng Nam Sejahtera Indonesia.

b. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara peneliti memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan yang tertulis untuk dijawab oleh responden (Sugiyono, 2017). Kuesioner (angket) digunakan dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui karyawan mengenai pengaruh kompensasi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2017). Penetapan skor untuk kuesioner adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3

Kategori Skala Likert

Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Netral	Setuju	Sangat setuju
(STS)	(TS)	(N)	(S)	(SS)
1	2	3	4	5

3.7 Uji Instrumen

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur nilai variabel yang diteliti (Sugiyono, 2017). Uji instrumen adalah uji yang digunakan untuk menguji alat ukur pada suatu penelitian.

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (kolom *Corrected Item-Total Correlation*) dengan r tabel (harus lihat tabel r) dimana butir pernyataan valid apabila memiliki r hitung $>$ r tabel. Untuk mempermudah maka beberapa ahli menyatakan bahwa pernyataan valid apabila nilai Korelasi (kolom *Corrected Item-Total Correlation*) $>$ 0,3.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur (daftar pernyataan) dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas dilakukan terhadap keseluruhan butir pernyataan yang telah valid. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode *Cronbach's Alpha*. Reliabilitas terpenuhi jika nilai *Cronbach's Alpha* $>$ 0,6.

3.8 Rancangan Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

3.8.1 Metode Analisis

Metode penelitian adalah adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2017). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui.(Kasiram, 2008). Pengelolaan data pada penelitian ini menggunakan program pengelola data SPSS.

3.8.1.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, baik variabel dependen maupun variabel independen, keduanya mempunyai distribusi

normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah, model regresi yang mempunyai distribusi normal atau mendekati normal (Imam Ghozali, 2016). Uji normalitas menguji apakah model regresi variabel independen dan variabel dependen, keduanya terdistribusikan secara normal atau tidak. Uji ini adalah untuk menguji normal atau tidaknya suatu distribusi data. Pedoman pengambilan keputusan :

- Nilai Sig. atau Signifikansi atau Nilai Probabilitas < 0,05 maka, distribusi adalah tidak normal.
- Nilai Sig. atau Signifikansi atau Nilai Probabilitas > 0,05 maka, distribusi adalah normal.

3.8.1.2 Analisis Koefisien Determinan

Nilai determinan digunakan untuk memprediksi dan melihat seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan variabel X secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel Y. Nilai koefisien determinan dapat dihitung menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Dimana:

Kd = Koefisien penggunaan dalam presentase

R^2 = Nilai kuadrat dari koefisien korelasi

Atau menggunakan hasil pengeloaan program SPSS dapat dilihat pada table summary di R Square.

3.8.1.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya. Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2 (Sugiyono 2017).

Penelitian ini, penulis menggunakan persamaan regresi linear berganda karena variabel bebas dalam penelitian lebih dari satu. Adapun persamaan regresi linear berganda menurut Sugiyono (2017) dapat dirumuskan sebagai berikut:

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

Dimana:

X_1 = Kompensasi

X_2 = Budaya Kerja

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b_1 = Koefisien Regresi Kompensasi

b_2 = Koefisien Regresi Budaya Kerja

3.8.2 Uji F

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat (dependen) (Ghozali, 2016). Kriteria pengujian dengan melihat nilai signifikansi (Sig F) adalah:

- Jika probabilitas Sig F < α maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- Jika probabilitas Sig F > α maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-F yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig F) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika Sig F $< \alpha$, maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya terdapat pengaruh Kompensasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Haeng Nam Sejahtera Indonesia.
- Jika Sig F $> \alpha$, maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh Kompensasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Haeng Nam Sejahtera Indonesia.

3.8.3 Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji bagaimana pengaruh masing – masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Dalam hal ini sebagai dasar pengambilan keputusan dengan melihat nilai signifikansi (Sig). Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

Ho : $\rho = 0$: Tidak layak

Ha : $\rho \neq 0$: Layak

Kriteria pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan melihat besaran nilai signifikansi (Sig t) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji kelayakan model adalah sebagai berikut:

- Jika probabilitas Sig t $< \alpha$ maka Ho ditolak dan Ha diterima
- Jika probabilitas Sig t $> \alpha$ maka Ho diterima dan Ha ditolak

Berdasarkan kriteria diatas, maka dilakukan pengujian hipotesis dalam penelitian sesuai dengan hipotesis penelitian.

1. Uji hipotesis pertama

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Haeng Nam Sejahtera Indonesia. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

H1o : $b_1 = 0$: tidak ada pengaruh

H1a : $b_1 \neq 0$: ada pengaruh

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig t) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika $\text{Sig } t < \alpha$, maka H1o ditolak dan H1a diterima, artinya terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Haeng Nam Sejahtera Indonesia.
- Jika $\text{Sig } t > \alpha$, maka H1o diterima dan H1a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Haeng Nam Sejahtera Indonesia.

2. Uji hipotesis kedua

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Haeng Nam Sejahtera Indonesia. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

H2o : $b_2 = 0$: tidak ada pengaruh

H2a : $b_2 \neq 0$: ada pengaruh

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas ($\text{sig } t$) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika $\text{Sig } t < \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_2a diterima, artinya terdapat pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Haeng Nam Sejahtera Indonesia.
- Jika $\text{Sig } t > \alpha$, maka H_0 diterima dan H_2a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Haeng Nam Sejahtera Indonesia.

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum PT. Haeng Nam Sejahtera Indonesia

PT. Haeng Nam Sejahtera Indonesia merupakan produsen peralatan keramik belah pecah dengan penekanan pada produk kualitas premium, pelayanan prima dan pengiriman yang andal. PT. Haeng Nam Sejahtera Indonesia beralamat di Desa Cicadas Rt. 03 Rw. 01 Kecamatan Gunung Putri, Kabupaten Bogor.

PT. Haeng Nam Sejahtera Indonesia berdiri sejak tahun 1989 dan mulai beroperasi pada tahun 1991. Pada tahun 1991 akhir PT. Haeng Nam Sejahtera Indonesia mulai melakukan *ekspor*. Setelah beberapa tahun beroperasi, perusahaan semakin mendapatkan penghasilan yang meningkat. Dengan permintaan pasar yang semakin banyak, pada tahun 1995 dioperasikan pabrik 2. Produk yang dihasilkan dari pabrik 1 dan pabrik 2 adalah produk *stone*, *elegant* dan *ivory*. Perbedaan dari ketiga produk tersebut adalah *stone* berwarna coklat, harga lebih murah dan lebih berat. Produk *elegant* dengan ciri-ciri berwarna putih, kuat dan lebih ringan. Sedangkan produk *ivory* dengan ciri-ciri lebih putih dari *stone* dan lebih gelap dari *elegant*. Setelah beberapa tahun berjalan, perusahaan melakukan inovasi baru dengan pembuatan produk yang berbahan baku berbeda dari

biasanya. Bahan yang digunakan untuk produk ini menggunakan *bone ash*. Produk yang dihasilkan adalah *fine china* dan *bone china*. Perbedaan unmanctuk produk ini dengan produk yang lainnya yaitu produk ini berwarna lebih putih, lebih tipis, ringan, transparan. Perusahaan ini, memasarkan produk ke perusahaan domestik dan internasional di Amerika, Eropa, Australia, Asia, Timur Tengah dan Afrika. Selain memasarkan di kelas internasional, PT. Haeng Nam Sejahtera Indonesia juga memasarkan di tingkat nasional seperti perusahaan retail dan hotel – hotel di seluruh Indonesia.

Visi dan misi yang dimiliki PT. Haeng Nam Sejahtera Indonesia adalah sebagai berikut :

1. Visi

- a. Berkembang sebagai manufaktur peranti makanan keramik kelas dunia yang kokoh.
- b. Sebagai perusahaan yang memberikan kontribusi - kontribusi positif kepada para pihak yang berkepentingan melalui kesempurnaan produktifitas, kualitas, inovasi dan perbaikan yang berkesinambungan.

2. Misi

Sebagai perusahaan manufaktur peranti makanan keramik yang dipandu oleh sumber daya manusia yang bersemangat dan berdedikasi untuk menjaga kerjasama yang baik dengan para pelanggan sekarang

dan para pelanggan di masa depan dengan menyediakan produk yang memuaskan, pelayanan yang baik dan pengiriman tepat waktu.

4.1.2 Karakteristik Responden

Berdasarkan penyebaran kuesioner kepada responden, maka diperoleh serangkaian data umum tentang identitas responden, yaitu jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir.

a. Jenis Kelamin Responden

Profil responden berdasarkan jenis kelamin dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 4.1

Komposisi responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
1	Laki-laki	54	60%
2	Perempuan	36	40%
Total		90	100%

Sumber : *data yang di olah 2020*

Berdasarkan dari tabel 4.1 di atas penulis menyimpulkan bahwa hasil dari tabel tersebut, terlihat karyawan laki-laki lebih mendominasi yaitu dengan jumlah 24 orang dan perempuan dengan jumlah 36 orang. Dilihat dari presentase karyawan laki-laki 60% dan karyawan perempuan 40%.

b. Usia Responden

Profil responden berdasarkan usia dapat dilihat dalam tabel 4.2 berikut ini :

Tabel 4.2
Komposisi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Presentase (%)
1	20-25 tahun	35	38,89%
2	26-30 tahun	10	11,11%
3	31-35 tahun	14	15,56%
4	36-40 tahun	25	27,78%
5	41-50 tahun	6	6,67%
Total		90	100%

Sumber : *data yang di olah 2020*

Berdasarkan tabel 4.2 di atas dari jumlah responden 90 orang karyawan diketahui responden dengan usia 20-25 tahun terdapat 35 orang atau dengan tingkat presentase 38,89%, usia 26-30 tahun terdapat 10 orang karyawan atau dengan tingkat presentase 11,11%, usia 31-35 tahun terdapat 14 orang karyawan atau dengan tingkat presentase 15,56%, usia 36-40 tahun terdapat 25 orang karyawan atau dengan tingkat presentase 27,78%, usia 41-50 tahun terdapat 6 orang karyawan atau dengan tingkat presentase 6,67%. Hasil ini menunjukkan

bahawa responden dengan usia 20-25 tahun merupakan jumlah responden yang paling banyak yaitu 35 orang karyawan dengan presentase 38,89%. Dan responden dengan usia 40-50 tahun adalah responden dengan jumlah paling sedikit yaitu 6 orang karyawan dengan presentase 6,67%.

c. Pendidikan Responden

Hasil dari penyebaran kuesioner menunjukkan pendidikan dari 90 orang responden adalah SMA atau sederajat. Hal tersebut karena semua responden adalah karyawan yang berjabatan operator yang pendidikan terakhir SMA atau sederajat.

4.1.3 Uji Instrumen

Sebelum dilakukan analisis terhadap data yang diperoleh, maka terlebih dahulu peneliti melakukan uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan bantuan *SPSS for Window versi 26.0*.

1. Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui kesahihan dari angket atau kuesioner. Kesahihan disini mempunyai arti kuesioner atau angket yang dipergunakan mampu untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur. Suatu kuesioner dikatakan valid (handal) jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner tersebut adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji validitas ini bisa dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel.

Dasar pengambilan keputusan untuk menguji validitas kuesioner adalah :

- Jika r hitung positif (+) dan r hitung > r tabel, maka variabel valid.
- Jika r hitung negatif (-) serta r hitung < r tabel maka variabel tersebut tidak valid.

Hasil data yang sudah diolah menggunakan SPSS versi 26.0 dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

- a. Variabel Kompensasi (X1)

Tabel 4.3

Hasil Uji Validitas

No	Variabel indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
1	Kompensasi (X1)			
	P1	0,847	0,207	Valid
	P2	0,876	0,207	Valid
	P3	0,815	0,207	Valid
	P4	0,928	0,207	Valid
	P5	0,933	0,207	Valid
	P6	0,905	0,207	Valid
	P7	0,936	0,207	Valid
	P8	0,906	0,207	Valid
	P9	0,590	0,207	Valid
	P10	0,710	0,207	Valid
2	Budaya Kerja (X2)			
	P1	0,767	0,207	Valid
	P2	0,890	0,207	Valid
	P3	0,837	0,207	Valid
	P4	0,874	0,207	Valid
	P5	0,879	0,207	Valid
	P6	0,890	0,207	Valid
	P7	0,855	0,207	Valid

	P8	0,921	0,207	Valid
	P9	0,898	0,207	Valid
	P10	0,898	0,207	Valid
3	Kinerja Karyawan (Y)			
	P1	0,596	0,207	Valid
	P2	0,804	0,207	Valid
	P3	0,822	0,207	Valid
	P4	0,713	0,207	Valid
	P5	0,731	0,207	Valid
	P6	0,823	0,207	Valid
	P7	0,821	0,207	Valid
	P8	0,801	0,207	Valid
	P9	0,873	0,207	Valid
	P10	0,813	0,207	Valid

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai r hitung semua bernilai positif dan lebih besar dari nilai r tabel yaitu 0.207. Karena indikator yang di uji lebih besar dari r tabel maka dapat disimpulkan bahwa semua indikator dalam penelitian ini dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur (daftar pernyataan) dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas dilakukan terhadap keseluruhan butir pernyataan yang telah valid. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode *Cronbach's Alpha*. Reliabilitas terpenuhi jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6.

- a. Variabel Kompensasi (X1)

Tabel 4.4

Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.956	10

Sumber : *Data yang di olah 2020*

Hasil data yang diolah menggunakan SPSS versi 26.0 dapat diidentifikasi bahwa hasil uji mendapatkan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari nilai kritis ($0,956 > 0,6$) maka variabel kompensasi yang diukur menggunakan 10 item pertanyaan telah reliabel sehingga dapat digunakan.

- b. Variabel Budaya Kerja (X2)

Tabel 4.5

Hasil Uji Reliabilitas Budaya Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.962	10

Sumber : *Data yang di olah 2020*

Hasil data yang diolah menggunakan SPSS versi 26.0 dapat diidentifikasi bahwa hasil uji mendapatkan nilai *Cronbach's Alpha*

lebih besar dari nilai kritis ($0,962 > 0,6$) maka variabel kompensasi yang di ukur menggunakan 10 item pertanyaan telah reliabel sehingga dapat digunakan.

c. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.6

Hasil Uji Reliabilitas Budaya Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.927	10

Sumber : *Data yang di olah 2020*

Hasil data yang diolah menggunakan SPSS versi 26.0 dapat diidentifikasi bahwa hasil uji mendapatkan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari nilai kritis ($0,927 > 0,6$) maka variabel kompensasi yang di ukur menggunakan 10 item pertanyaan telah reliabel sehingga dapat digunakan.

4.1.4 Uji Normalitas

Uji normalitas menguji apakah model regresi variabel independen dan variabel dependen, keduanya terdistribusikan secara normal atau tidak. Uji ini adalah untuk menguji normal atau tidaknya suatu distribusi data. Pedoman pengambilan keputusan :

- Nilai Sig. atau Signifikansi atau Nilai Probabilitas $< 0,05$ maka, distribusi adalah tidak normal.

- Nilai Sig. atau Signifikansi atau Nilai Probabilitas $> 0,05$ maka, distribusi adalah normal.

Tabel 4.7
Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		Kompensasi	Budaya Kerja	Kinerja Karyawan
N		90	90	90
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	32.87	31.00	28.76
	Std. Deviation	9.111	10.434	7.600
Most Extreme Differences	Absolute	.083	.084	.083
	Positive	.074	.084	.076
	Negative	-.083	-.084	-.083
Test Statistic		.083	.084	.083
Asymp. Sig. (2-tailed)		.165 ^c	.159 ^c	.164 ^c
a. Test distribution is Normal.				
b. Calculated from data.				
c. Lilliefors Significance Correction.				

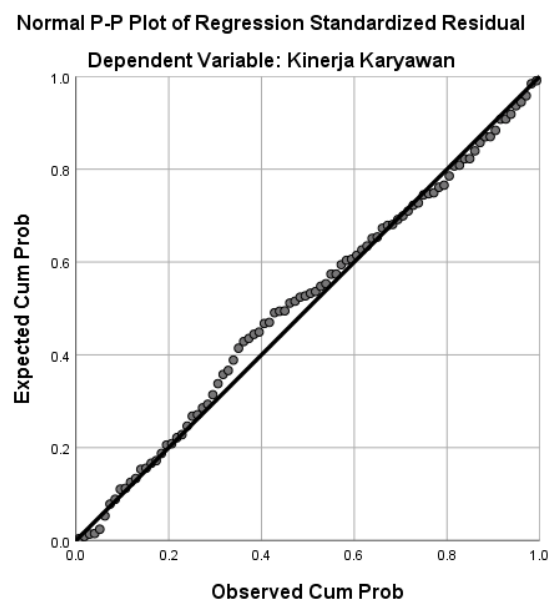
Sumber : data yang di olah 2020

Berdasarkan hasil dari SPSS versi 26.0 tabel di atas, nilai signifikansi (2-tailed) variabel Kopersasi (X1) sebesar 0.165, variabel Budaya Kerja (X2) sebesar 0.159 dan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.164. Ketiga nilai signifikansi (2-tailed) alat ukur tersebut berada di atas 0.05 sehingga data dikatakan berdistribusi normal.

Uji normalitas ini, penulis juga menggunakan grafik Normal P-Plot. Gambar tersebut dapat dilihat di bawah ini:

Gambar 4.1

Hasil Uji Normalitas Data



Sumber : data yang di olah 2020

Uji normalitas dengan normal *probability plot* mensyaratkan bahwa penyebaran data harus berada disekitar wilayah garis diagonal dan mengikti arah garis diagonal. Berdasarkan gambar di atas dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini memenuhi syarat normal *probability plot* sehingga model regresi dalam penelitian berdistribusi normal.

4.1.5 Uji Koefisien Determinasi

Nilai determinan digunakan untuk memprediksi dan melihat seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan variabel X secara simultan

(bersama-sama) terhadap variabel Y. Hasil uji koefisien determinasi yang diolah menggunakan bantuan SPSS versi 26.0 ditunjukkan pada tabel 4.8 berikut ini:

Tabel 4.8
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.489 ^a	.239	.222	6.705
a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Kompensasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : data yang di olah 2020

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, nilai R Square diperoleh sebesar 0.239 atau 23,9% dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,222, sehingga kesimpulan yang didapat variabel kompensasi dan budaya kerja berpengaruh sebesar 23,9% terhadap kinerja karyawan. Sisanya sebesar 76,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

4.1.6 Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan data yang telah di dapat dari penyebaran kuesioner, melalui alat bantu SPSS for windows versi 26.0 maka didapat persamaan regresi linear berganda pada tabel 4.9.

Tabel 4.9
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.156	3.074		4.280	.000
Kompensasi	.319	.080	.382	3.971	.000
Budaya Kerja	.165	.070	.226	2.351	.021

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data yang di olah 2020

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel di atas, maka dapat diidentifikasi bahwa regresi sebagai berikut:

$$Y = 13.156 + 0.319X_1 + 0.165X_2$$

1. Nilai Konstanta a = 13,156 dapat diartikan bahwa jika Kompensasi dan Budaya Kerja bernilai nol maka Kinerja Karyawan bernilai positif sebesar 13,156.
2. Koefisien kompensasi (X1) sebesar 0,319 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan kompensasi (X1) mengalami kenaikan 1, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,319. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kompensasi (X1) dengan kinerja karyawan (Y), semakin naik kompensasi (X1) maka semakin naik pula kinerja karyawan (Y).

3. Koefisien budaya kerja (X2) sebesar 0,165 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan budaya kerja (X2) mengalami kenaikan 1, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,165. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara budaya kerja (X2) dengan kinerja karyawan (Y), semakin naik budaya kerja (X2) maka semakin naik pula kinerja karyawan (Y).

4.1.7 Uji F

Hasil output Uji F dengan menggunakan SPSS versi 26.0 dapat dilihat pada tabel 4.10 di bawah ini:

Tabel 4.10

Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1229.359	2	614.680	13.673	.000 ^b
	Residual	3911.263	87	44.957		
	Total	5140.622	89			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Kompensasi						

Sumber : data yang di olah 2020

Berdasarkan Uji simultan pada tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} diperoleh sebesar $13,673 > F_{tabel}$ sebesar 3,10 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan tingkat signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan budaya kerja

berpengaruh signifikan secara simultan (bersama sama) terhadap kinerja karyawan pada PT. Haeng Nam Sejahtera Indonesia.

4.1.8 Uji Parsial (Uji t)

Berdasarkan tabel 4.9 maka dapat diketahui nilai t_{hitung} dan tingkat signifikansi dari variabel independen yang diuji. Hasil t_{tabel} dengan taraf signifikansi 5% adalah 1,988 yang kemudian akan dibandingkan dengan t_{hitung} dari masing-masing variabel independen.

1. Pengaruh Kompensasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Haeng Nam Sejahtera Indonesia.

Berdasarkan hasil dari perhitungan SPSS versi 26.0 yang tertulis di tabel 4.9 dengan Uji Coefficients menghasilkan nilai t hitung sebesar $3,971 > t$ tabel sebesar 1,988 dengan Sig t senilai $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_{10} ditolak dan H_{1a} diterima, yang artinya Kompensasi (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Haeng Nam Sejahtera Indonesia.

2. Pengaruh Budaya Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Haeng Nam Sejahtera Indonesia.

Berdasarkan hasil dari perhitungan SPSS versi 26.0 yang tertulis di tabel 4.9 dengan Uji Coefficients menghasilkan nilai t hitung sebesar 2,351 > t tabel sebesar 1,988 dengan Sig t senilai 0.021 < 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_{2o} ditolak dan H_{2a} diterima, yang artinya Budaya Kerja (X₂) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Haeng Nam Sejahtera Indonesia.

4.2 Pembahasan

PT. Haeng Nam Sejahtera Indonesia adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang produksi alat makan keramik. Dalam penelitian ini penulis menyoroti dua variabel yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Haeng Nam Sejahtera Indonesia yaitu kompensasi dan budaya kerja. Kedua variabel tersebut dipilih mengingat kinerja karyawan dari PT. Haeng Nam Sejahtera Indonesia kurang baik, hal ini karena dipengaruhi oleh kompensasi yang kurang sesuai dengan harapan karyawan dan budaya kerja karyawan yang sulit menerima hal-hal baru, serta kurangnya rasa tanggung jawab.

Pengukuran variabel penelitian dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang di kembangkan dari indikator dari masing-masing variabel penelitian. Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya menunjukkan terdapat pengaruh secara parsial antara kompensasi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Berikut dipaparkan penjelasan atas jawaban dari hipotesis penelitian.

a. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji regresi secara parsial menunjukkan hasil nilai t hitung sebesar $3,971 > t$ tabel sebesar 1,988 dengan Sig t senilai $0.000 < 0.05$. Dari hasil penelitian diketahui bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Agung Surya Dwianto (2019) dengan hasil kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Ririvega (2013) dengan hasil variabel kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan Defflin (2018) dengan hasil variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi kompensasi diberikan oleh perusahaan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan PT. Haeng Nam Sejahtera Indonesia

b. Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil uji regresi secara parsial menunjukkan hasil nilai t hitung sebesar $2,351 > t$ tabel sebesar 1,988 dengan Sig t senilai $0.021 < 0.05$. Dari hasil penelitian diketahui bahwa budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Ema Nurzainul (2017) dengan hasil budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dwi Agung

Nugroho (2013) dengan hasil budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pengajar dan Setyowati dkk (2014) dengan hasil budaya kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa budaya kerja yang baik maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Kinerja karyawan sangatlah berpengaruh dalam kesuksesan sebuah perusahaan. Kinerja karyawan yang baik akan berbanding lurus dengan hasil perkembangan perusahaan yang semakin baik, begitupun sebaliknya jika kinerja karyawan kurang bagus maka perkembangan perusahaan juga akan terhambat dan sulit untuk terus maju. Faktor yang mempengaruhi baik buruknya kinerja karyawan pada PT. Haeng Nam Sejahtera Indonesia adalah kompensasi dan budaya kerja.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas, maka dapat kita tarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel kompesasi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Haeng Nam Sejahtera Indonesia Berdasarkan dari hasil nilai t hitung sebesar $3,971 > t$ tabel sebesar 1,988 dengan Sig t senilai $0.000 < 0.05$.
2. Variabel budaya kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Haeng Nam Sejahtera Indonesia. Berdasarkan dari hasil nilai t hitung sebesar $2,351 > t$ tabel sebesar 1,988 dengan Sig t senilai $0.021 < 0.05$.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan di atas, penulis memberikan saran yang bertujuan untuk kebaikan dan kemajuan PT. Haeng Nam Sejahtera Indonesia sebagai berikut:

1. Seiring dengan pesatnya laju perkembangan perekonomian disarankan PT. Haeng Nam Sejahtera Indonesia untuk lebih memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada karyawan, hal tersebut dapat membuat karyawan merasa bahwa karyawan dihargai dan dalam

bekerja karyawan akan lebih bersungguh-sungguh dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik dan mendorong perusahaan lebih maju.

2. PT. Haeng Nam Sejahtera Indonesia diharapkan memperhatikan dan mengubah beberapa budaya kerja yang dijalankan agar karyawan lebih berfikiran luas tidak takut serta mau menerima dengan adanya hal-hal baru, selain itu perusahaan harus merubah pola pikir karyawan agar masing-masing karyawan mempunyai rasa tanggung jawab yang lebih besar.
3. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya untuk memperluas penelitian sehingga diperoleh informasi yang lebih lengkap tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arianto, D. A. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*, Vol.9(2),Hal 191-200.
- Dwianto, A. S. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaeil Indonesia. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, Vol 2 No 2.
- Edison, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Eko, W. S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Gering, S., & Triguno. (2011). *Budaya Kerja Organisasi Pemerintah*. Jakarta.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kasenda, R. (2013). Kompensasi Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado. *Jurnal EMBA*, Vol.1,No.3,Hal.853-859.
- Kasiram, M. (2008). *Metodologi Penelitian*. Malang: UIN-Malang Pers.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kusumawati, R. W. (2015). Analisis Pengaruh Budaya Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri KCP Peger Jember. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember*.
- Leonardo, E. d. (2015). Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada P. Kaponitia. *AGORA*, Vol 3 No 2.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.

- Moekijat. (2006). *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Nanulaitta, D. T. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KSU Amboina Mekar Di Kota Ambon. *Jurnal Manajemen, Ide, Inspiratif (MINDS)*, Vol 5 No 2, Hal 203-218.
- Nawawi, H. (2013). *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Ndara, T. (2012). *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nurzainul, E. (2017). Pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Suling Mas Tri Tunggal Abadi Tulungagung. *Simki-Economic*, Vol.01 No.03.
- Samudra, A. P. (2014). Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol.7 No.2.
- Schein, E. H. (2014). *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Josey-Bass Publishers.
- Setyowati, d. (2014). Pengaruh Budaya Kerja Dan Penerapan Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Ungaran 50500. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, Vo.3, No.4, Hal.151-160.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Tika. (2014). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Veithzal, R., & Sagala, E. J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Lampiran 1. Kuesioner

KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Dengan ini saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi penelitian dengan judul “ Pengaruh Kompensasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Haeng Nam Sejahtera Indonesia”.

Informasi yang Bapak/Ibu berikan adalah bantuan yang bernilai dalam penyelesaian skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program S1 di STIE IPWI Jakarta.

Atas kerjasama Bapak/Ibu, saya ucapkan terima kasih.

PETUNJUK PENGISIAN

Identitas Responden

1. Nama Responden :
2. Usia : a. 20-25 b. 26-30 c.31-35 d.36-40 e.41-50
3. Jenis Kelamin :
4. Pendidikan : a. SMA b. D3 c.S1 d.S2

Petunjuk pengisian kuesioner :

1. Berilah tanda (√) pada jawaban yang Bapak/Ibu anggap paling sesuai.
2. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawan saja.

Keterangan :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

N : Netral

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Variabel Kompensasi (X1)

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Besarnya gaji yang saya terima sesuai dengan yang diharapkan					
2	Gaji yang dibayarkan kepada karyawan setiap bulan tepat waktu					
3	Upah lembur yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan pengorbanan yang saya berikan					
4	Perusahaan memberi bonus jika saya mampu mencapai kinerja yang diharapkan					
5	Insentif yang diberikan atas prestasi yang diraih sesuai dengan yang diharapkan					
6	Perusahaan memberikan tunjangan hari raya sesuai dengan ketentuan pemerintah					
7	Perusahaan memberikan jaminan kesehatan.					
8	Besarnya uang transport dan uang makan yang diberikan sudah mencukupi kebutuhan					
9	Perusahaan menyediakan fasilitas kantor yang mendukung dan lengkap					
10	Sarana pendukung dan peralatan kerja yang memadai					

Variabel Budaya Kerja (X2)

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Berangkat dan pulang berkerja tepat waktu					
2	Bekerja sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
3	Menyelesaikan pekerjaan meskipun tidak ada pengawas					
4	Mengakui kesalahan apabila melakukan kesalahan dalam bekerja					
5	Bersikap tegas apabila benar dalam melaksanakan pekerjaan dan kewajiban					
6	Menyelesaikan pekerjaan dan kewajiban meskipun diluar waktu kerja					
7	Berani mengambil keputusan sesuai dengan tanggung jawab dan kewenangan yang dimiliki					
8	Bekerjasama dengan rekan lain dalam menyelesaikan pekerjaan dan menerima saran dari rekan lain					
9	Melakukan pengecekan ulang terhadap pekerjaan yang telah dilaksanakan					
10	Mengevaluasi hasil pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan					

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan rapih					
2	Bekerja secara tepat untuk mencapai tujuan yang ditetapkan					
3	Pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan target yang ditetapkan					
4	Menyelesaikan pekerjaan lebih dari standar					
5	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
6	Menyelesaikan pekerjaan dengan manajemen waktu yang tepat					
7	Berkerjasama dengan karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan					
8	Bertukar pendapat dengan rekan kerja dalam menyelesaikan masalah					
9	Menyelsaikan pekerjaan dengan cara yang cepat dan biaya yang rendah					
10	Fokus bekerja meskipun tidak ada atasan yang mengawasi					

Lampiran 2. Tabel Tabulasi Jawaban Responden

No Responden	Variabel Kompensasi										Total Skor
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
1	3	3	2	2	2	3	3	3	4	4	29
2	3	3	2	3	1	3	3	2	5	5	30
3	2	3	2	2	1	3	2	2	3	3	23
4	3	3	3	3	1	3	2	3	5	5	31
5	3	4	3	3	2	3	3	3	5	5	34
6	3	4	3	3	3	3	3	3	5	5	35
7	1	1	1	1	1	2	2	1	4	4	18
8	2	2	2	1	1	2	3	1	3	2	19
9	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	42
10	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	20
11	2	3	2	2	1	3	2	2	2	2	21
12	2	3	2	2	1	3	2	2	3	2	22
13	3	4	3	3	2	3	3	3	4	4	32
14	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	33
15	3	3	2	2	1	3	2	1	4	3	24
16	3	3	2	2	1	2	2	1	5	4	25
17	3	3	2	2	1	2	2	1	5	5	26
18	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	47
19	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
20	2	1	2	2	1	1	1	2	3	3	18
21	2	2	2	1	1	1	1	2	4	3	19
22	3	3	2	2	1	2	2	2	5	5	27
23	3	3	3	2	2	3	3	2	4	3	28
24	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	37
25	4	4	4	3	3	4	3	3	5	5	38
26	3	4	3	4	3	3	3	3	5	5	36
27	4	4	4	5	3	5	4	4	5	5	43
28	4	4	4	5	3	5	5	4	5	5	44
29	3	2	2	3	2	2	2	3	5	4	28
30	3	2	3	3	2	2	2	3	5	4	29
31	3	4	4	4	3	4	4	3	5	5	39
32	4	4	3	5	3	4	4	3	5	5	40
33	4	4	3	5	3	4	4	4	5	5	41
34	3	2	2	2	1	1	3	2	5	5	26
35	3	2	2	2	2	2	2	3	5	4	27
36	3	2	3	2	1	1	2	2	4	4	24
37	3	2	2	2	1	1	2	2	5	5	25

38	3	3	4	3	2	3	4	3	5	5	35
39	3	3	4	3	2	4	4	3	5	5	36
40	3	2	3	1	1	1	1	2	3	3	20
41	3	2	3	1	1	1	1	2	4	3	21
42	3	2	3	2	1	1	2	2	3	3	22
43	3	2	3	2	1	1	2	2	4	3	23
44	3	2	3	3	2	2	2	3	5	5	30
45	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	45
46	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	46
47	4	3	3	3	2	2	2	3	5	4	31
48	4	3	3	3	2	2	3	3	4	5	32
49	4	3	4	3	2	2	3	3	5	4	33
50	3	3	4	3	2	3	3	3	5	5	34
51	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	47
52	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	48
53	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	39
54	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	43
55	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	44
56	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	45
57	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	46
58	4	4	4	3	3	4	4	3	5	5	39
59	4	4	4	3	4	4	4	3	5	5	40
60	3	2	3	2	1	1	2	2	4	4	24
61	3	2	3	2	1	1	2	2	5	4	25
62	3	2	3	2	1	1	2	2	5	5	26
63	4	5	5	4	3	5	4	3	4	5	42
64	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	48
65	2	2	4	1	1	1	1	1	3	2	18
66	4	5	5	3	4	4	4	3	4	4	40
67	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	41
68	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	41
69	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
70	3	2	3	2	1	1	3	2	5	5	27
71	3	2	3	2	2	2	3	2	5	4	28
72	3	2	3	2	2	3	3	2	5	4	29
73	2	2	3	1	1	1	1	1	4	3	19
74	3	2	3	1	1	1	1	1	4	3	20
75	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	47
76	3	3	3	2	2	2	3	2	5	5	30
77	4	3	3	3	1	3	3	2	5	4	31
78	3	3	3	3	2	4	3	3	5	5	34

79	3	2	3	2	1	1	2	2	3	3	22
80	3	2	3	2	1	1	2	2	4	3	23
81	3	3	3	3	2	4	4	3	5	5	35
82	4	3	3	3	2	3	3	2	4	5	32
83	4	3	3	3	2	4	3	2	5	4	33
84	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	37
85	3	4	3	4	3	4	4	3	5	5	38
86	3	2	3	2	1	1	1	1	4	3	21
87	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	45
88	5	4	5	3	4	4	4	4	5	5	43
89	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	44
90	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	46

No Responden	Variabel Budaya Kerja										Total Skor
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
1	4	4	5	4	3	4	2	3	4	3	36
2	5	4	4	3	4	4	3	3	4	4	38
3	5	3	3	2	2	4	1	2	1	1	24
4	5	3	5	4	3	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	46
6	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	48
7	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	14
8	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	16
9	5	4	4	2	1	2	2	2	2	2	26
10	2	2	3	2	2	2	1	2	1	1	18
11	3	2	4	2	2	2	1	2	1	1	20
12	4	3	4	2	2	2	1	2	1	1	22
13	5	4	5	4	3	4	3	4	5	5	42
14	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	44
15	5	3	3	3	2	4	1	3	1	1	26
16	5	2	4	4	2	3	2	3	2	1	28
17	5	3	5	2	2	2	1	3	4	3	30
18	5	3	5	4	2	4	2	3	4	4	36
19	5	4	5	3	4	4	2	3	4	4	38
20	5	4	4	3	4	4	3	3	5	5	40
21	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	42
22	5	3	4	2	2	3	2	3	4	4	32
23	5	4	4	4	2	4	3	3	2	3	34
24	5	4	5	5	4	4	3	3	5	4	42
25	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	44
26	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2	14
27	5	4	4	3	2	2	2	2	2	2	28
28	5	2	4	3	2	4	2	3	2	3	30
29	4	2	3	2	2	2	2	3	2	2	24
30	5	2	3	2	3	2	2	3	2	2	26
31	2	2	2	2	1	3	1	2	3	2	20
32	2	2	4	2	2	2	1	2	3	2	22
33	5	2	4	2	1	2	1	2	3	2	24
34	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	20
35	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	22
36	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	16
37	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	18
38	5	3	4	4	4	3	3	3	5	4	38
39	5	3	4	4	4	4	3	4	5	4	40

40	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	44
41	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	46
42	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48
43	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	14
44	5	3	3	2	3	2	2	3	2	3	28
45	5	3	4	3	2	4	2	3	3	3	32
46	5	3	4	3	2	4	2	3	4	4	34
47	5	3	3	2	3	3	3	3	2	3	30
48	5	3	3	4	3	3	3	3	2	3	32
49	5	3	3	3	4	3	3	3	4	3	34
50	5	3	3	4	4	3	3	3	4	4	36
51	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	26
52	3	3	4	2	3	3	3	3	2	2	28
53	5	3	3	3	3	3	3	3	2	2	30
54	5	4	4	3	5	3	3	4	4	3	38
55	4	4	3	3	5	4	4	4	5	4	40
56	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	42
57	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	44
58	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	46
59	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	48
60	5	2	4	2	3	3	2	2	2	1	26
61	5	1	4	2	3	3	2	2	3	3	28
62	5	3	4	2	3	3	2	2	3	3	30
63	5	3	3	3	4	3	3	4	4	4	36
64	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	48
65	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	14
66	5	3	4	4	3	3	3	3	2	2	32
67	5	3	4	3	4	3	3	3	3	3	34
68	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	14
69	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	16
70	4	3	4	2	3	3	3	3	4	3	32
71	5	3	4	3	3	3	3	2	4	4	34
72	5	4	4	3	4	3	3	3	3	4	36
73	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	16
74	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	18
75	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	46
76	5	4	4	3	4	3	3	4	4	4	38
77	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	40
78	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	46
79	5	2	2	1	3	2	2	2	2	1	22
80	5	1	4	1	3	3	2	2	2	1	24

81	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48
82	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	42
83	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	44
84	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	16
85	2	2	3	2	1	2	1	1	2	2	18
86	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	20
87	4	2	2	2	2	2	3	2	1	2	22
88	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	18
89	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	20
90	4	2	2	2	3	2	3	2	2	2	24

No Responden	Kinerja Karyawan										Total Skor
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
1	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	35
2	5	3	4	4	2	4	4	4	3	4	37
3	4	2	1	1	2	3	2	2	3	3	23
4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	5	39
5	3	2	2	1	1	2	2	1	2	1	17
6	3	2	2	1	1	2	2	2	2	2	19
7	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	13
8	4	1	1	1	2	2	1	1	1	1	15
9	5	2	3	1	4	3	4	3	4	4	33
10	5	1	1	1	2	2	1	1	1	2	17
11	4	1	1	1	2	2	2	2	2	2	19
12	4	2	1	1	2	3	1	2	3	2	21
13	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	41
14	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	15
15	5	3	3	1	2	2	3	2	2	2	25
16	5	2	2	1	2	3	3	3	3	3	27
17	5	3	2	1	2	3	3	3	3	4	29
18	5	3	4	4	4	5	5	4	5	4	43
19	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	17
20	2	1	1	2	3	2	2	2	3	1	19
21	3	2	2	1	2	2	3	2	3	1	21
22	5	3	2	2	2	3	4	4	3	3	31
23	4	2	3	3	2	4	3	4	4	4	33
24	4	3	3	1	3	4	4	4	4	5	35
25	5	3	3	2	3	3	4	4	5	5	37
26	4	2	2	1	2	2	2	2	2	2	21
27	5	2	3	4	4	3	3	3	4	4	35
28	5	3	3	4	4	3	4	3	4	4	37
29	3	1	1	1	1	2	2	2	2	2	17
30	3	1	2	1	1	2	3	2	2	2	19
31	4	2	2	1	4	3	2	3	3	3	27
32	4	2	2	1	4	3	3	3	3	4	29
33	4	2	2	1	4	3	3	4	4	4	31
34	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	35
35	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	37
36	5	3	3	2	3	4	3	2	3	3	31
37	5	4	4	1	3	3	3	3	4	3	33
38	3	3	3	1	3	3	3	4	3	5	31
39	5	3	3	1	3	4	4	3	4	3	33

40	4	2	2	1	2	2	3	2	3	2	23
41	5	2	2	1	2	3	3	2	3	2	25
42	5	2	3	2	2	3	3	2	3	2	27
43	4	2	3	2	3	3	3	2	3	4	29
44	3	1	2	1	1	3	4	2	2	2	21
45	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	39
46	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	41
47	3	2	2	1	2	2	3	2	3	3	23
48	3	2	2	1	2	2	3	3	3	4	25
49	3	2	3	1	3	2	3	3	3	4	27
50	4	3	3	1	3	4	4	2	2	3	29
51	3	2	3	1	3	4	3	2	3	3	27
52	4	3	3	1	3	4	3	2	3	3	29
53	5	3	3	2	3	4	3	2	3	3	31
54	5	4	3	1	4	4	5	5	4	4	39
55	2	1	1	1	3	2	2	2	3	2	19
56	3	4	2	1	2	4	3	3	3	2	27
57	4	3	2	1	4	5	5	5	4	2	35
58	5	3	4	3	3	4	4	3	5	5	39
59	4	3	4	4	3	5	5	3	5	5	41
60	3	2	3	1	3	3	4	2	3	2	26
61	3	2	3	1	3	3	4	2	3	3	27
62	3	3	3	1	3	3	4	2	3	3	28
63	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	37
64	5	3	2	1	4	4	4	5	5	4	37
65	4	2	1	1	1	2	2	2	2	3	20
66	4	3	3	2	4	4	3	3	4	3	33
67	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	35
68	5	4	4	4	4	5	5	3	5	4	43
69	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	45
70	3	3	3	1	4	3	4	2	3	3	29
71	4	3	3	1	4	3	4	2	3	3	30
72	4	3	3	2	4	4	3	2	3	3	31
73	4	2	3	1	1	2	2	2	2	2	21
74	4	3	2	1	2	2	2	2	2	2	22
75	4	3	2	1	4	3	4	5	5	5	36
76	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	32
77	4	2	3	3	4	4	4	3	3	3	33
78	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	36
79	4	2	2	1	2	2	3	2	4	2	24
80	3	2	2	1	3	3	4	2	3	2	25

81	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	37
82	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	34
83	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	35
84	4	3	2	1	2	2	3	2	2	2	23
85	4	3	2	1	2	2	2	3	3	3	25
86	4	2	2	1	3	3	2	2	2	2	23
87	3	2	2	1	2	3	3	2	2	3	23
88	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	19
89	2	1	2	1	2	3	3	2	2	3	21
90	2	2	2	1	3	4	3	2	3	3	25

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90
P7	Pearson Correlation	.745*	.805*	.728*	.856*	.866*	.895*	1	.820*	.494*	.637*	.936**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90
P8	Pearson Correlation	.742*	.756*	.736*	.871*	.863*	.788*	.820*	1	.471*	.587*	.906**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90
P9	Pearson Correlation	.515*	.332*	.324*	.511*	.453*	.387*	.494*	.471*	1	.832*	.590**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.002	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90
P10	Pearson Correlation	.583*	.493*	.416*	.625*	.548*	.524*	.637*	.587*	.832*	1	.710**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90
Skor_ Total	Pearson Correlation	.847*	.876*	.815*	.928*	.933*	.905*	.936*	.906*	.590*	.710*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.956	10

	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90
--	---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.962	10

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90
P7	Pearson Correlation	.339*	.628*	.709*	.468*	.590*	.724*	1	.644*	.706*	.613*	.821**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90
P8	Pearson Correlation	.409*	.616*	.477*	.456*	.531*	.593*	.644*	1	.764*	.735*	.801**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90
P9	Pearson Correlation	.451*	.638*	.618*	.582*	.625*	.663*	.706*	.764*	1	.734*	.873**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90
P10	Pearson Correlation	.435*	.576*	.595*	.480*	.538*	.583*	.613*	.735*	.734*	1	.813**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90
Skor_ Total	Pearson Correlation	.596*	.804*	.822*	.713*	.731*	.823*	.821*	.801*	.873*	.813*	1

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90

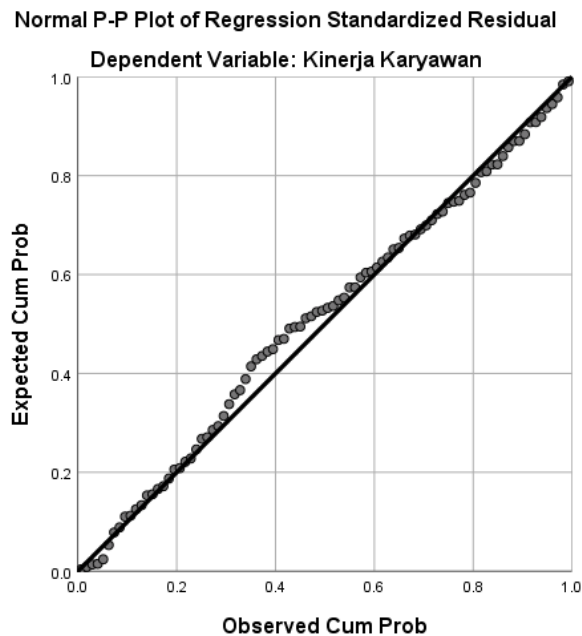
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.927	10

Hasil Uji Kolmogorov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		Kompensasi	Budaya Kerja	Kinerja Karyawan
N		90	90	90
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	32.8667	31.0000	28.7556
	Std. Deviation	9.11130	10.43439	7.59999
Most Extreme Differences	Absolute	.083	.084	.083
	Positive	.074	.084	.076
	Negative	-.083	-.084	-.083
Test Statistic		.083	.084	.083
Asymp. Sig. (2-tailed)		.165 ^c	.159 ^c	.164 ^c
a. Test distribution is Normal.				
b. Calculated from data.				
c. Lilliefors Significance Correction.				

Hasil Uji P-Plot



Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.489 ^a	.239	.222	6.70500
a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Kompensasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1229.359	2	614.680	13.673	.000 ^b
	Residual	3911.263	87	44.957		
	Total	5140.622	89			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Kompensasi						

Hasil Uji Regresi Linear Berganda dan Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.156	3.074		4.280	.000
	Kompensasi	.319	.080	.382	3.971	.000
	Budaya Kerja	.165	.070	.226	2.351	.021

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 4. Tabel r, Tabel F, Tabel t

a. Tabel r

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

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

b. Tabel F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05															
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	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
88	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
89	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
90	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

c. Tabel t

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

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

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

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

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954