



**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN KOMITMEN
PERUSAHAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT FIGROUP CABANG CENTRAL MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**LIDIA MUTIARA SIBARANI
1725311051**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2020**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : LIDIA MUTIARA SIBARANI
NPM : 1725311051
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN
KOMITMEN PERUSAHAAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT FIFGROUP CABANG
CENTRAL MEDAN

MEDAN, AGUSTUS 2020

KETUA PROGRAM STUDI

dy

(NURAFRINA SIREGAR, S.E., M.Si)

DEKAN



(Dr. SURYA NITA, S.H., M.Hum)

PEMBIMBING I

(Dr. M. TOYIB DAULAY, S.E., M.M)

PEMBIMBING II

(EMI WAKHYUNI, S.E., M.Si)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : LIDIA MUTIARA SIBARANI
NPM : 1725311051
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN
KOMITMEN PERUSAHAAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT FIFGROUP CABANG
CENTRAL MEDAN

MEDAN, 25 AGUSTUS 2020



(NURAFRINA SIREGAR, S.E., M.Si)

ANGGOTA - II

(EMI WAKHYUNI, SE., M.Si)

ANGGOTA-IV

(NASHRUDIN SETIAWAN, SE., M.M)

ANGGOTA - I

(Dr. M. TOYIB DAULAY, S.E., M.M)

ANGGOTA - III

(SAIMARA SEBAYANG, SE., M.Si)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : LIDIA MUTIARA SIBARANI
NPM : 1725311051
Fakultas/program studi : SOSIAL SAINS /MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN KOMITMEN
PERUSAHAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT FIFGROUP CABANG CENTRAL MEDAN

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima **konsekuensi** apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui **bahwa** pernyataan ini tidak benar.

Medan / Februari 2020



(Lidia Mutiara Sibarani)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Lidia Mutiara Sibarani
Tempat/Tanggal lahir : Sibolga, 29 Nopember 1979
NPM : 1725311051
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Jln. Bunga Wijaya Kusuma Komplek Citra Setiabudi Residence
Blok A No. 12 Tanjung Sari Medan Selayang

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Februari 2020

Yang membuat pernyataan



(Lidia Mutiara Sibarani)



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

yang bertanda tangan di bawah ini :


Nama Lengkap	: LIDIA MUTIARA SIBARANI
Tanggal/Tgl. Lahir	: SIBOLGA / 29 November 1979
Nomor Pokok Mahasiswa	: 1725311051
Program Studi	: Manajemen
Konentrasi	: Manajemen SDM
Kredit yang telah dicapai	: 122 SKS, IPK 3.14
Nomor Hp	: 081280604222
Apakah ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut	:


Judul

Pengaruh Kompensasi, motivasi, dan komitmen perusahaan terhadap kinerja karyawan pada PT FIGGROUP Cabang Central Medan0

Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

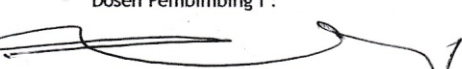
yang Tidak Perlu

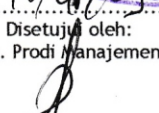

 Rektor I,
 (Ir. Bhakti Alamsyah, M.T., Ph.D.)

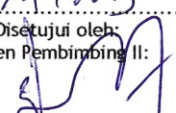
Medan, 06 April 2019
 Pemohon,

 (Lidia Mutiara Sibarani)

Tanggal : 15-10-2019
 Disahkan oleh :
 Dekan

 (Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.)

Tanggal : 08/04/2019
 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing I :

 (Muhammad Toyib Daulay, SE,MM)

Tanggal : 10/04/19
 Disetujui oleh :
 Ka. Prodi Manajemen

 (NURAFRINA SIREGAR, SE., M.Si.)

Tanggal : 6/4/2019
 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing II:

 (Emi Wakhyuni, SE., M.Si.)

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018

Sumber dokumen: <http://mahasiswa.pancabudi.ac.id>

Dicetak pada: Sabtu, 06 April 2019 11:31:11



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

: Universitas Pembangunan Panca Budi
 : SOSIAL SAINS
 Pembimbing I : DR. M. TOYIB DAULAY S.E.M.M
 Pembimbing II : EMI WAKHYUMI SE.M.Si
 Mahasiswa : LIDIA MUTIARA SIBARANI
 Program Studi : Manajemen
 NIMK Mahasiswa : 1725311051
 Pendidikan : STRATA I
 Tugas Akhir/Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN KOMITMEN
 PERUSAHAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
 PADA PT. FIFERONS CABANG CENTRAL MEDIAN

NO	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
1/2019	BAB I BAB II BAB III Proposal penelitian		
2/2019	Ace persesuaian proposal		Ace seminar

Medan, 13 Mei 2019
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan,





UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Pembimbing I : DR. M. Toyi B. Daulay, SE, M.M.
 Pembimbing II : Emi. Wakhjuni, SE, M.Si.
 Mahasiswa : LIDIA MUTIARA SIBARANI
 Program Studi : Manajemen
 Pokok Mahasiswa : 1725311051
 Pendidikan : Strata 1
 Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen perusahaan terhadap Kinerja karyawan Pada PT FIFEROUPE CABANG CENTRAL MEDAN

NO	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
7/5	Paras I Paras II Paras III Materi postum	[Signature]	
13/5	Ace Sempro	[Signature]	Ace Seminar

18/5 2019

[Signature]
 Emi W

Medan, 13 Mei 2019
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan,





UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS


Jln. Jend. Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email : admin_fe@unpab.pancabudi.org

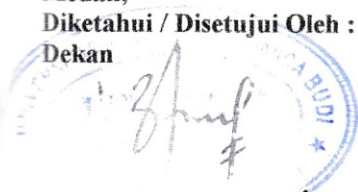
<http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

UNIV / PTS : PANCA BUDI MEDAN
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : DR. M. TOYIB DAULAY, S.E., M.M
 Nama Mahasiswa : LIRIA MUTIARA SISARANI
 Jurusan / Program Studi : MANAJEMEN, S.P.M
 No. Stambuk / NPM : 2017 / 1725311051
 Jenjang Pendidikan : Strata I
 Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSAI, MOTIVAS DAN KOMITMEN
 PERUSAHAAN TERHADAP KINERJA KARYA DI PERGURUP
 CAB CENTRAL MEDAN

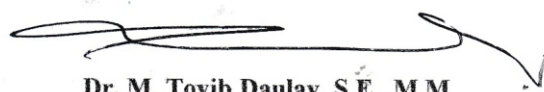
Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
06/02/2020	BAB I BAB II BAB III BAB IV		Acc taperahm
07/02/2020	Simpulan saran daftar pustaka		Acc porsaten
08/02/2020	Acc porsatuguan skripsi		Acc stetang

Medan,
 Diketahui / Disetujui Oleh :
 Dekan



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum

Dosen Pembimbing I



Dr. M. Toyib Daulay, S.E., M.M



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend. Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email : admin_fe@unpab.pancabudi.org

<http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

UNIV / PTS : PANCA BUDI MEDAN
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing II : EMI WAKHVUNI, S.E., M.Si
 Nama Mahasiswa : LIDIA MUTIARA SIBARANI
 Jurusan / Program Studi : MANAJEMEN S.D.M
 No. Stambuk / NPM : 201711725311051
 Jenjang Pendidikan : Strata I
 Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN KOMITMEN PERUSAHAAN TERHADAP KINERJA PARIA PT KIFGROUP CAR CENTRAL MEDAN

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
9/2/20	BAB I BAB II BAB III BAB IV		
15/2/20	Lengkapi Struktur Organisasi berikut Job Desk		
22/2/20	Kesimpulan, Saran, Daftar Pustaka, Revisi Penulisan Daftar Pustaka		
13/3/2020	Ace Siday MH		

Medan,
 Diketahui / Disetujui Oleh :
 Dekan

Dr. Surva Nita, S.H., M.Hum

Dosen Pembimbing II

Emi Wakhvuni, S.E., M.Si

Ace PB I

Sidang MAOPI (17)u

00/02/2020



Ace Sidang MAH 6/3/2020

Emi W

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN KOMITMEN
PERUSAHAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT FIGROUP CABANG CENTRAL MEDAN**

Ace PB I

Jlisa Lux

06/11/2020

SKRIPSI

Ace Jilisa Lux +/11/20

Emi W

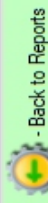
Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

LIDIA MUTIARA SIBARANI

1725311051

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2019**



Report file name: originality report 11.5.2020 12-7-6 - LIDIA MUTIARA SIBARANI_1725311051_Manajemen.docx.html
Report location: C:\Users\Fatih\Documents\Plagiarism Detector reports\originality report 11.5.2020 12-7-6 - LIDIA MUTIARA SIBARANI_1725311051_Manajemen.docx.html

Plagiarism Detector v. 1731 - Originality Report

Analyzed document: 11/05/2020 12.06.07

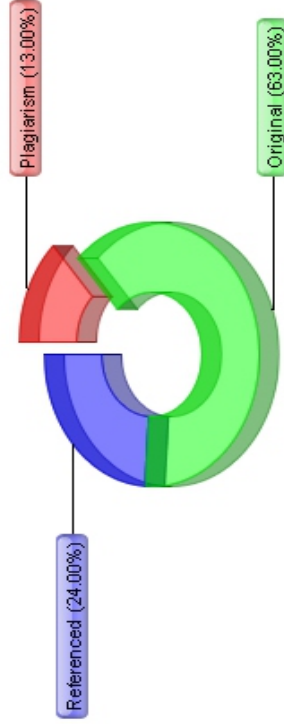
"LIDIA MUTIARA SIBARANI_1725311051_Manajemen.docx"

Check Type: Internet - via Google and Bing

Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi



Relation chart:



ANISME PENGECEKKAN PLAGIAT

Mahasiswa mengirim file tugas akhir/skripsi/tesis melalui email plagiat checker

Admin melakukan pengecekan tugas akhir/skripsi/tesis melalui sistem plagiarism

Setelah hasilnya keluar, admin membalas sesuai dengan hasil yang keluar dri sistem plagiarism

Apabila tugas akhir/skripsi/tesis mahasiswa yang bersangkutan lulus dari pengecekan plagiat, mahasiswa mengirim via email kembali yang isinya berupa : permohonan meja jua, kartu kemajuan mahasiswa/salinan nilai, dan bukti acc dari doping (ketiganya harus di scan).

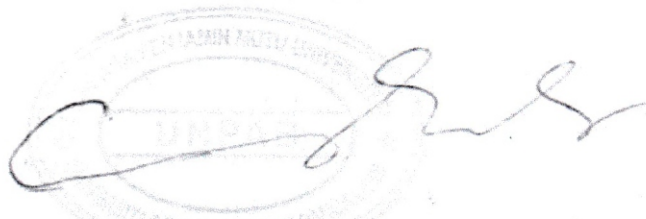
Admin melakukan pengecekan sesuai dengan ketentuan serta admin melakukan penginputan nilai plagiat mahasiswa di sistem informasi akademik, serta membalas kembali email mahasiswa tersebut.

EMA



Hakim, SP., MP

Ka. LPMU



Cahyo Pramono, SE., MM



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

BIRO PELAYANAN ADMINISTRASI AKADEMIK (BPAA)

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp. (061)8455571 Fax. (061)8458077 Po. Box 1099

MEDAN – INDONESIA

website: www.pancabudi.ac.id email : unpab@pancabudi.ac.id

SURAT REKOMENDASI DOKUMEN PERMOHONAN SIDANG MEJA HIJAU

Biro Pelayanan Administrasi Akademik UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pelaksanaan dari BPAA sebagai proses rekomendasi dokumen permohonan sidang meja hijau pada masa pandemi Covid-19 sesuai dengan edaran Rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Perintahuan Perpanjangan PBM Online.

Surat ini disampaikan bahwa Saudara/i :

Nama : Lidia Mutiara Sibarani
NPM : 1725311051
Fakultas/Jurusan : Sosial Sains / Manajemen
No Hp : 081280604222
Ukuran Toga : L
Periode Wisuda : 65

Surat ini dilakukan pemeriksaan dokumen permohonan sidang meja hijau dan sesuai dengan persyaratan yang ditentukan UNPAB.

Surat ini disampaikan untuk dapat dipergunakan semestinya.

Medan, 27 Juli 2020
Ka. BPAA

Ismail D, SP.



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 2449/PERP/BP/2020

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan saudara/i:

: LIDIA MUTIARA SIBARANI

: 1725311051

Semester : Akhir

: SOSIAL SAINS

Prodi : Manajemen

nyanya terhitung sejak tanggal 18 Juli 2020, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus mendaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 18 Juli 2020
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan,

Sugiarjo, S.Sos., S.Pd.I

SURAT PERNYATAAN

Yang Bertanda Tangan Dibawah Ini :

Nama : LIDIA MUTIARA SIBARANI

NIK : 1725311051

Tgl. : SIBOLGA / 29 November 1979

Alamat : Jl Bunga Wijaya Kesuma Komp Citra Setiabudi Residence Blok A No 12 Tanjungsari Medan Selayang

HP : 081280604222

Nama Orang : MORLAN SIBARANI/LINCERIA SILALAH

Kelamin : SOSIAL SAINS

Program Studi : Manajemen

Judul : Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Fifgroup Cabang Central Medan

Sama dengan surat ini menyatakan dengan sebenar - benarnya bahwa data yang tertera diatas adalah sudah benar sesuai dengan ijazah pada pendidikan terakhir yang saya jalani. Maka dengan ini saya tidak akan melakukan penuntutan pada UNPAB. Apabila ada kesalahan data pada ijazah saya.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar - benarnya, tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan dibuat dalam keadaan sadar. Jika terjadi kesalahan, Maka saya bersedia bertanggung jawab atas kelalaian saya.

Medan, 22 Juli 2020

Yang Membuat Pernyataan



LIDIA MUTIARA SIBARANI

1725311051

Permohonan Meja Hijau

Medan, 22 Juli 2020
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Yang hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : LIDIA MUTIARA SIBARANI
 Tempat/Tgl. Lahir : SIBOLGA / 29 November 1979
 Nama Orang Tua : MORLAN SIBARANI
 N.I.M : 1725311051
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 No. HP : 081280604222
 Alamat : Jl Bunga Wijaya Kesuma Komp Citra Setiabudi
 Residence Blok A No 12 Tanjungsari Medan Selayang

Yang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Perilaku Perilaku Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Fifgroup Cabang Central Medan**, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjiilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	500,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,500,000
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.	100,000
4. [221] Bebas LAB	: Rp.	
Total Biaya	: Rp.	2,100,000



Periode Wisuda Ke : **65**

Ukuran Toga : **L**

Hormat saya

Ditandatangani/Ditetujui oleh :

ABSTRAK

Analisis penelitian untuk mengetahui apakah kompensasi, motivasi dan komitmen perusahaan secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT FIFGROUP Cabang Central Medan. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode asosiatif dengan bantuan program SPSS versi 16.0. Penelitian ini menggunakan asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F dan uji determinasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT FIFGROUP Cabang Central Medan, dan pengambilan sampel didasarkan pada sampel jenuh sebanyak 58 responden. Pengambilan data primer menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi dan komitmen perusahaan secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT FIFGROUP Cabang Central Medan.

Kata Kunci : Kompensasi, Motivasi, Komitmen Perusahaan dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Analysis of research to find out whether compensation, motivation and company commitment partially and simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at PT FIFGROUP, Central Medan Branch. The data analysis technique used is the associative method with the help of SPSS version 16.0. This study uses classic assumptions, multiple linear regression analysis, t test, F test and determination test. The population in this study were all employees of PT FIFGROUP Central Medan Branch, and sampling was based on a saturated sample of 58 respondents. Retrieval of primary data using a questionnaire. The results showed that compensation, motivation and corporate commitment partially and simultaneously had a positive and significant effect on employee performance at PT FIFGROUP, Central Medan Branch.

Keywords : Compensation, Motivation, Company Commitment and Employee Performance

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas berkat dan rahmat-Nya penulis dapat mengajukan skripsi ini yang disusun guna memenuhi syarat untuk pembuatan skripsi. Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, karena itu peneliti mengharapkan saran dan kritik dari semua pihak yang dapat membangun untuk menjadikan skripsi ini lebih baik lagi.

Penulis telah banyak mendapat bimbingan, nasihat dan dorongan dari berbagai pihak selama perkuliahan hingga penulisan skripsi ini. Penulis ingin menyampaikan terimakasih yang sebesar besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Ibu Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Ibu Nurafrina Siregar, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak Dr. M. Toyib Daulay, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Ibu Emi Wakhyuni, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.
6. Yang tercinta kedua orang tua penulis yakni Ayahanda Morlan Sibarani (Alm) dan Ibunda Linceria Silalahi serta seluruh keluarga yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil kepada penulis.

7. Kepada seluruh keluargaku yaitu Lodwyk Hanaehan Pakpahan (Suami), Marischa Naraya Pakpahan (Anak), Paul Matthew Pakpahan (Anak), Eson Sibarani (Abang) dan Maradang Hatoguan Sibarani (Abang), terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.
8. Kepada seluruh teman-teman kampusku yaitu Juniati, Nurisadora, Jefri Siallagan dan masih banyak lagi yang belum saya sebutkan. Terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.
9. Kepada teman-temanku yang lain Arisan Emak Zaman Now, terima kasih atas dukungan semangatnya.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca. Terimakasih.

Medan, Agustus 2020

Penulis

Lidia Mutiara Sibarani

1725311051

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah	5
C. Rumusan Masalah	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
E. Keaslian Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori.....	10
1. Kinerja.....	10
a. Pengertian Kinerja.....	10
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	11
c. Penilaian Kinerja.....	12
d. Manfaat Penilaian Kinerja	14
e. Metode Penilaian Kinerja.....	16
f. Indikator Kinerja	18
2. Kompensasi	19
a. Pengertian Kompensasi.....	19
b. Jenis-Jenis Kompensasi	20
c. Manfaat Kompensasi	22
d. Indikator Kompensasi	23
3. Motivasi	24
a. Pengertian Motivasi	24
b. Tujuan Motivasi	25
c. Jenis-jenis Motivasi	26
d. Metode Motivasi	26
e. Proses Motivasi	27
f. Prinsip-prinsip Dalam Motivasi Kerja	28
g. Indikator Motivasi Kerja.....	29
4. Komitmen Perusahaan	32
a. Pengertian Komitmen Perusahaan atau Organisasi	32

	b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi	33
	c. Membangun Komitmen Organisasi	34
	d. Indikator Komitmen Organisasi.....	34
	B. Penelitian Sebelumnya	35
	C. Kerangka Konseptual.....	37
	D. Hipotesis	39
BAB III	METODE PENELITIAN	
	A. Pendekatan Penelitian	40
	B. Lokasi dan Waktu Penelitian	40
	C. Definisi Operasional Variabel.....	41
	D. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data	42
	E. Teknik Pengumpulan Data.....	43
	F. Teknik Analisis Data.....	44
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	A. Hasil Penelitian	49
	1. Deskripsi Objek Penelitian	49
	2. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas PT FIFGROUP Cabang Central Medan	50
	3. Deskripsi Karakteristik Responden.....	55
	4. Deskripsi Variabel Penelitian.....	57
	5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas	78
	6. Pengujian Asumsi Klasik.....	83
	7. Regresi Linier Berganda	87
	8. Uji Kesesuaian (<i>Test Goodness Of Fit</i>)	88
	B. Pembahasan.....	90
	1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan ...	90
	2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	91
	3. Pengaruh Komitmen Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan	91
	4. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	92
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
	A. Kesimpulan	94
	B. Saran	94
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1	Persentase Jumlah Karyawan Yang Puas dan Tidak Puas Terhadap Kompensasi PT FIFGROUP Cabang Central Medan.. 2
Tabel 1.2	Hasil Pra Survey Mengenai Motivasi pada Karyawan PT FIFGROUP Cabang Central Medan 3
Tabel 1.3	Hasil Pra Survei Mengenai Komitmen Perusahaan pada PT FIFGROUP Cabang Central Medan 4
Tabel 2.1	Daftar Penelitian Sebelumnya..... 35
Tabel 3.1	Skedul Proses Penelitian 40
Tabel 3.2	Operasionalisasi Variabel 41
Tabel 3.3	Sampel Penelitian..... 43
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 55
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia..... 56
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir 56
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja 57
Tabel 4.5	Pernyataan X _{1.1} 57
Tabel 4.6	Pernyataan X _{1.2} 58
Tabel 4.7	Pernyataan X _{1.3} 59
Tabel 4.8	Pernyataan X _{1.4} 59
Tabel 4.9	Pernyataan X _{1.5} 60
Tabel 4.10	Pernyataan X _{1.6} 60
Tabel 4.11	Pernyataan X _{1.7} 61
Tabel 4.12	Pernyataan X _{1.8} 61
Tabel 4.13	Pernyataan X _{1.9} 62
Tabel 4.14	Pernyataan X _{2.1} 63
Tabel 4.15	Pernyataan X _{2.2} 63
Tabel 4.16	Pernyataan X _{2.3} 64
Tabel 4.17	Pernyataan X _{2.4} 64
Tabel 4.18	Pernyataan X _{2.5} 65
Tabel 4.19	Pernyataan X _{2.6} 65
Tabel 4.20	Pernyataan X _{2.7} 66

Tabel 4.21	Pernyataan $X_{2.8}$	67
Tabel 4.22	Pernyataan $X_{2.9}$	67
Tabel 4.23	Pernyataan $X_{3.1}$	68
Tabel 4.24	Pernyataan $X_{3.2}$	68
Tabel 4.25	Pernyataan $X_{3.3}$	69
Tabel 4.26	Pernyataan $X_{3.4}$	69
Tabel 4.27	Pernyataan $X_{3.5}$	70
Tabel 4.28	Pernyataan $X_{3.6}$	71
Tabel 4.29	Pernyataan $X_{3.7}$	71
Tabel 4.30	Pernyataan $X_{3.8}$	72
Tabel 4.31	Pernyataan $X_{3.9}$	72
Tabel 4.32	Pernyataan Y.1	73
Tabel 4.33	Pernyataan Y.2	74
Tabel 4.34	Pernyataan Y.3	74
Tabel 4.35	Pernyataan Y.4	75
Tabel 4.36	Pernyataan Y.5	75
Tabel 4.37	Pernyataan Y.6	76
Tabel 4.38	Pernyataan Y.7	77
Tabel 4.39	Pernyataan Y.8	77
Tabel 4.40	Pernyataan Y.9	78
Tabel 4.41	Uji Validitas X_1 (Kompensasi)	79
Tabel 4.42	Uji Validitas X_2 (Motivasi)	79
Tabel 4.43	Uji Validitas X_3 (Komitmen Perusahaan).....	80
Tabel 4.44	Uji Validitas Y (Kinerja Karyawan)	80
Tabel 4.45	Uji Reliabilitas X_1 (Kompensasi).....	81
Tabel 4.46	Uji Reliabilitas X_2 (Motivasi)	82
Tabel 4.47	Uji Reliabilitas X_3 (Komitmen Perusahaan)	82
Tabel 4.48	Uji Reliabilitas Y (Kinerja Karyawan)	82
Tabel 4.49	Uji Normalitas <i>One Sample Kolmogorov Smirnov Test</i>	84
Tabel 4.50	Uji Multikolinearitas	85
Tabel 4.51	Regresi Linier Berganda	87
Tabel 4.52	Uji Simultan	88
Tabel 4.53	Uji Parsial.....	89

Tabel 4.54 Uji Determinasi.....	90
---------------------------------	----

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	39
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT FIFGROUP Cabang Central Medan	51
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas	83
Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas	83
Gambar 4.4 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas	86

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu tolak ukur dalam pencapaian keberhasilan suatu organisasi. Di era globalisasi, pengelolaan sumber daya manusia bukan suatu hal yang mudah, oleh karena berbagai suprastruktur dan infrastruktur yang harus disiapkan untuk mendukung terwujudnya proses sumber daya manusia yang berkualitas. Organisasi yang ingin tetap eksis dan memiliki citra positif dimata masyarakat tidak akan mengabaikan aspek pengembangan kualitas sumber daya manusianya. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang sangat besar dalam suatu organisasi, bahkan sebagai ujung tombak pengelola maupun penyedia sumber daya manusia bagi organisasi untuk mencapai tujuan.

Karyawan merupakan salah satu sumber daya yang penting bagi organisasi karena memiliki bakat, tenaga, dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya. Proses menuju ke arah tersebut berkaitan erat dengan pengembangan sumber daya manusia yang hanya dapat dicapai melalui suatu proses dan adanya andil besar dari organisasi itu sendiri. Karyawan diharapkan memiliki kinerja yang optimal sehingga dapat memajukan organisasi. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus dapat mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Sehingga perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas untuk dapat mencapai tujuan.

Menurut Simanjuntak, 2014:98 bahwa kinerja adalah “Tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Penilaian kinerja karyawan yang bagus tidak hanya dilihat dari hasil yang dikerjakannya, namun juga dilihat dari proses pegawai tersebut dalam menyelesaikan pekerjaannya”.

PT FIFGROUP Cabang Central Medan merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa pembiayaan sepeda motor Honda, pembiayaan elektronik dan furniture, haji dan umroh dan pinjaman dana tunai. Terdapat faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT FIFGROUP Cabang Central Medan yaitu kompensasi, motivasi dan komitmen perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2013:87), “Kompensasi finansial juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja, apabila kompensasi finansial yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan hasil kerja yang dicapai karyawan, maka akan berdampak pada kinerja karyawan”. Kompensasi artinya ganjaran, hadiah, penghargaan. Yang tentu saja dapat digunakan sebagai alat untuk meningkatkan kinerja pegawai dan biasanya akan membuat mereka melakukan suatu perbuatan yang baik secara berulang-ulang.

Berdasarkan pra survei terdapat masalah kompensasi pada PT FIFGROUP Cabang Central Medan pada tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1 Persentase Jumlah Karyawan Yang Puas dan Tidak Puas Terhadap Kompensasi PT FIFGROUP Cabang Central Medan

No	Bentuk Kompensasi	Jumlah Karyawan Yang Puas (Orang)	Jumlah Karyawan Yang Tidak Puas (Orang)	Total Pegawai (Orang)
1	Gaji	15	43	58
2	Jaminan Pensiun	10	48	58
3	Bayaran Lembur	22	36	58

Sumber: PT FIFGROUP Cabang Central Medan (2019)

Pada tabel 1.1 terlihat bahwa karyawan PT FIFGROUP Cabang Central Medan yang tidak puas terhadap bentuk kompensasi yang selama ini dilakukan PT FIFGROUP Cabang Central Medan lebih besar dari jumlah karyawan yang puas. Fenomena tersebut mengindikasikan bahwa karyawan belum puas dari kebijakan kompensasi yang dilakukan PT FIFGROUP Cabang Central Medan baik dalam hal pemberian gaji, jaminan pensiun dan bayaran lembur, sehingga hal ini akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan.

Menurut Mathis (2013:89), “Motivasi dan kesediaan dari pegawai untuk bekerja, yang menimbulkan usaha pegawai dan kemampuan pegawai untuk melaksanakannya. Perwujudan kinerja yang maksimal, dibutuhkan suatu dorongan untuk memunculkan kemauan dan semangat kerja, yaitu dengan motivasi. Motivasi berfungsi untuk merangsang kemampuan pegawai sehingga akan tercipta hasil kinerja yang maksimal”.

Berdasarkan pra survei terdapat masalah motivasi kerja karyawan pada PT FIFGROUP Cabang Central Medan pada tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel 1.2 Hasil Pra Survey Mengenai Motivasi pada Karyawan PT FIFGROUP Cabang Central Medan

No	Pernyataan	Ya		Tidak		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
1	Berupaya dalam mengembangkan kreativitas kerja.	24	41,38%	34	58,62%	58	100%
2	Ingin diikut sertakan dalam setiap kegiatan di perusahaan.	20	34,49%	38	65,51%	58	100%
3	Sudah puas dengan kedudukan yang sudah dicapai.	36	62,06%	22	37,84%	58	100%

Sumber: PT FIFGROUP Cabang Central Medan (2019)

Berdasarkan tabel 1.2 di atas dapat diketahui mengenai pernyataan motivasi karyawan pada PT FIFGROUP Cabang Central Medan dimana dimensi *need for achievement* karyawan masih kurang berupaya dalam mengembangkan kreativitasnya dalam bekerja, dimensi *need for affiliation* karyawan masih kurang

memiliki rasa antusias yang tinggi untuk meningkatkan prestasi kerja dan dimensi *need for power* karena banyaknya karyawan yang sudah puas dengan kedudukan yang sudah dicapainya sehingga kurang memiliki rasa ingin mendapatkan kedudukan yang lebih tinggi.

Menurut Griffin (2014:17), “komitmen seseorang terhadap profesinya maupun organisasi tempat bekerja seringkali menjadi isu yang sangat penting. Komitmen organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan memiliki komitmen yang tinggi maka seorang karyawan akan melaksanakan tugas atau pekerjaannya dengan tertib dan lancar sehingga hasil kerjanya (kinerjanya) akan meningkat serta akan berdampak pula pada tujuan perusahaan yang dapat dicapai secara optimal”.

Berdasarkan pra survei terdapat masalah komitmen perusahaan pada PT FIFGROUP Cabang Central Medan pada tabel 1.3 sebagai berikut:

Tabel 1.3 Hasil Pra Survei Mengenai Komitmen Perusahaan pada PT FIFGROUP Cabang Central Medan

No	Pernyataan	Ya		Tidak		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
1	Saya selalu berpartisipasi dalam kegiatan perusahaan.	10	17,25%	48	82,75%	58	100%
2	Saya mempunyai rasa memiliki yang kuat terhadap perusahaan.	12	20,69%	46	79,31%	58	100%
3	Saya memiliki rasa tanggung jawab untuk tetap tinggal di dalam suatu organisasi.	11	18,97%	47	81,03%	58	100%

Sumber: PT FIFGROUP Cabang Central Medan (2019)

Berdasarkan tabel 1.3 di atas dapat diketahui mengenai pernyataan komitmen perusahaan PT FIFGROUP Cabang Central Medan dimana dimensi komitmen efektif yaitu karyawan kurang berpartisipasi dalam kegiatan perusahaan. Dimensi komitmen berkelanjutan yaitu karyawan belum mempunyai rasa memiliki yang

kuat terhadap perusahaan. Dimensi komitmen normatif yaitu karyawan belum memiliki rasa tanggung jawab untuk tetap tinggal di dalam suatu organisasi.

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah penelitian, penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT FIFGROUP Cabang Central Medan”**.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Karyawan belum puas dari kebijakan kompensasi yang dilakukan PT FIFGROUP Cabang Central Medan baik dalam hal pemberian gaji, jaminan pensiun dan bayaran lembur yang tidak meningkat setiap tahun.
- b. Karyawan masih kurang berupaya dalam mengembangkan kreativitasnya dalam bekerja.
- c. Karyawan masih kurang memiliki rasa antusias yang tinggi untuk meningkatkan prestasi kerja.
- d. Banyaknya karyawan yang sudah puas dengan kedudukan yang sudah dicapainya sehingga kurang memiliki rasa ingin mendapatkan kedudukan yang lebih tinggi.
- e. Karyawan kurang berpartisipasi dalam kegiatan perusahaan.

- f. Karyawan belum mempunyai rasa memiliki yang kuat terhadap perusahaan.
- g. Karyawan belum memiliki rasa tanggung jawab untuk tetap tinggal di dalam suatu organisasi.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini dibatasi hanya pada pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen perusahaan terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pada PT FIFGROUP Cabang Central Medan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang di paparkan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT FIFGROUP Cabang Central Medan?
2. Apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT FIFGROUP Cabang Central Medan?
3. Apakah komitmen perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT FIFGROUP Cabang Central Medan?
4. Apakah kompensasi, motivasi dan komitmen perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT FIFGROUP Cabang Central Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT FIFGROUP Cabang Central Medan.
- b. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT FIFGROUP Cabang Central Medan.
- c. Untuk mengetahui apakah komitmen perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT FIFGROUP Cabang Central Medan.
- d. Untuk mengetahui apakah kompensasi, motivasi dan komitmen perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT FIFGROUP Cabang Central Medan.

2. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbang pemikiran bagi pihak yang berkempentingan antara lain sebagai berikut :

- a. Bagi perusahaan
Dapat memberikan saran dan masukan yang bermanfaat mengenai kompensasi, motivasi dan komitmen perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

b. Bagi peneliti

Menambah pengetahuan dan memperluas wawasan penulis mengenai kompensasi, motivasi dan komitmen perusahaan serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

c. Bagi peneliti berikutnya

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan perbandingan dalam melakukan pengembangan penelitian yang sama dimasa yang akan datang. menambah pengetahuan khususnya dibidang sumber daya manusia, yang berkaitan dengan kompensasi, motivasi dan komitmen perusahaan dalam peningkatan kinerja karyawan.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Fauzi (2014), yang berjudul: “pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Trakindo Utama Samarinda”. Sedangkan penelitian ini berjudul: pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen perusahaan terhadap kinerja karyawan pada PT FIFGROUP Cabang Central Medan.

Perbedaan penelitian terletak pada:

- 1. Model Penelitian :** penelitian terdahulu menggunakan model regresi linier sederhana, sedangkan penelitian ini menggunakan regresi linier berganda.
- 2. Variabel Penelitian :** penelitian terdahulu menggunakan 1 (satu) variabel bebas yaitu kompensasi, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Sedangkan penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas

yaitu kompensasi, motivasi dan komitmen perusahaan, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

- 3. Jumlah Observasi/Sampel (n) :** penelitian terdahulu menggunakan sampel berjumlah 70 karyawan/responden. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 58 karyawan/responden.
- 4. Waktu Penelitian :** penelitian terdahulu dilakukan tahun 2014 sedangkan penelitian ini tahun 2020.
- 5. Lokasi Penelitian :** lokasi penelitian terdahulu di PT. Trakindo Utama Samarinda, sedangkan penelitian ini dilakukan di PT FIFGROUP Cabang Central Medan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja SDM menurut Mangkunegara (2013:9), “Merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pada dasarnya motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang berasal dari dalam dirinya (*internal*) maupun motivasi di luar dirinya (*eksternal*). Motivasi *internal* akan mempengaruhi pikiran dan selanjutnya akan mengarahkan perilaku dan sikap seseorang. Sedang motivasi eksternal menjelaskan kekuatan-kekuatan yang ada di dalam diri individu yang dipengaruhi oleh faktor-faktor luar yang sifatnya tidak dapat dikendalikan, dimana faktor tersebut yang dikendalikan oleh pimpinan, yaitu meliputi kepuasan kerja, gaji, kondisi kerja, kebijaksanaan organisasi dan hubungan kerja seperti penghargaan dan kenaikan pangkat atau jabatan struktural. Di samping itu, ada faktor eksternal lain di lingkungan organisasi yang berpengaruh terhadap perilaku dan sikap karyawan serta sangat menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi, yaitu kesempatan mengembangkan karir, dan nilai-nilai atau budaya organisasi yang dianut oleh perusahaan itu sendiri”.

Siagian (2014:87), menyatakan bahwa, “Kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi indikator sebagai

berikut: kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil dan kemampuan bekerja sama”.

Menurut Simanjuntak (2014:98), “Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu”.

Menurut Rivai (2014:14), “Kinerja adalah hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti, standar hasil kerja, target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama”.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Siagian (2014 : 89) “menyatakan bahwa, kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu”:

1) Kompensasi

Setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaannya karyawan itu.

2) Motivasi

Keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

3) Komitmen Perusahaan

Sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya.

c. Penilaian Kinerja

Menurut Sofyandi (2014:121), “Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Karena adanya kebijakan atau program penilaian kinerja, berarti organisasi telah memanfaatkan secara baik sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan. Melalui penilaian tersebut, maka dapat diketahui bagaimana kondisi riil pegawai dilihat dari kinerja. Dengan demikian data-data ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan suatu organisasi”.

Menurut Sofyandi (2014:122), “Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses organisasi dalam mengevaluasi pelaksanaan kerja karyawan”. Nawawi (2013:5) menyatakan bahwa, “*Performance appraisal is a formal system of review and evaluation of individual or team task performance*”. (Penilaian Kinerja adalah satu sistem formal dari *review* dan evaluasi individu atau kinerja tugas tim).

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya masing-masing secara keseluruhan.

Menurut Hasibuan (2015:260), “Ada lima pihak yang dapat melakukan penilaian kinerja karyawan, yaitu” :

1) Atasan langsung

Menurut Hasibuan (2015:260), “Hampir 96 % evaluasi kinerja pada tingkat bawah dan menengah dalam suatu organisasi dijalankan oleh atasan langsung karyawan karena atasan langsung yang memberikan pekerjaan dan paling tahu kinerja karyawannya”.

2) Rekan sekerja

Menurut Hasibuan (2015:261), “Penilaian kinerja yang dilakukan oleh rekan sekerja dilaksanakan dengan pertimbangan bahwa rekan sekerja dengan dengan tindakan. Interaksi sehari-hari dapat memberikan pandangan menyeluruh terhadap kinerja seseorang karyawan dalam bekerja”.

3) Evaluasi diri

Menurut Hasibuan (2015:261), “Evaluasi ini cenderung mengurangi kedefensifan para karyawan mengenai proses penilaian, dan evaluasi ini merupakan sarana yang unggul untuk merangsang pembahasan kinerja karyawan dan atasan karyawan”.

4) Bawahan langsung

Menurut Hasibuan (2015:261), “Penilaian kinerja karyawan oleh bawahan langsung dapat memberikan informasi yang tepat dan rinci mengenai perilaku seseorang atasan karena lazimnya penilai mempunyai kontak yang sering dengan yang dinilai”.

5) Pendekatan menyeluruh

Menurut Hasibuan (2015:262), “Penilaian kinerja karyawan dilakukan oleh atasan, pelanggan, rekan sekerja dan bawahan. Penilaian ini biasanya dilakukan di dalam organisasi yang memperkenalkan tim”.

Berdasarkan uraian mengenai yang biasanya menilai kinerja karyawan dalam organisasi dan dengan mempertimbangkan berbagai hal, maka dalam penelitian ini, penilaian kinerja pegawai dilakukan berdasarkan evaluasi diri.

d. Manfaat Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan alat yang bermanfaat tidak hanya untuk mengevaluasi kinerja dari para karyawan, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi karyawan. Menurut Hasibuan (2015:19) bahwa, “beberapa manfaat penilaian kinerja adalah”:

1) Posisi tawar

Untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang objektif dan rasional dengan serikat buruh atau langsung dengan karyawan.

2) Perbaikan kinerja

Umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi karyawan, manajer, dan spesialis personil dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan.

3) Penyesuaian kompensasi

Penilaian kinerja membantu pengambil keputusan dalam penyesuaian ganti-rugi, menentukan siapa yang perlu dinaikkan upah, bonus, atau kompensasi lainnya.

4) Keputusan penempatan

Membantu dalam promosi, keputusan penempatan, perpindahan, dan penurunan pangkat pada umumnya didasarkan pada masa lampau atau mengantisipasi kinerja.

5) Pelatihan dan pengembangan

Kinerja buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan.

6) Perencanaan dan pengembangan karir

Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karir, yaitu tentang jalur karir tertentu yang harus diteliti.

7) Ketidakakuratan informasi

Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana sumberdaya manusia, atau komponen-komponen lain sistem informasi manajemen personalia.

8) Evaluasi proses *staffing*

Prestasi kerja yang baik atau buruk adalah mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur *staffing* departemen personalia.

9) Menjamin kesempatan kerja yang adil

Penilaian prestasi kerja yang akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.

10) Mengatasi tantangan - tantangan eksternal

Kadang-kadang prestasi seseorang dipengaruhi oleh faktor - faktor diluar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan, dan masalah-masalah pribadi lainnya.

e. Metode Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan salah satu tugas penting untuk dilakukan oleh seorang manajer atau pimpinan. Walaupun demikian, pelaksanaan kinerja yang obyektif bukanlah tugas yang sederhana. Penilaian harus dihindarkan adanya "*like*" dan "*dislike*" dari penilai, agar obyektivitas penilaian dapat terjaga.

Menurut Panggabean (2015:15), "Ada beberapa metode penilaian kinerja karyawan yaitu":

1) *Rating Scales* (Skala Rating)

Dengan menggunakan metode ini hasil penilaian kinerja karyawan dicatat dalam suatu skala. Evaluasi hanya didasarkan pada pendapat penilai, yang membandingkan hasil pekerjaan karyawan dengan kriteria yang dianggap penting bagi pelaksanaan kerja.

2) *Checklist*

Metode ini adalah untuk mengurangi beban penilai. Penilai tinggal memilih kalimat-kalimat atau kata-kata yang menggambarkan kinerja karyawan. Penilai biasanya atasan langsung. Pemberian bobot sehingga dapat di skor. Metode ini bias memberikan suatu gambaran

prestasi kerja secara akurat, bila daftar penilaian berisi item-item yang memadai.

3) *Critical Incident* (Peristiwa Kritis)

Penilaian yang berdasarkan catatan-catatan penilai yang menggambarkan perilaku karyawan sangat baik atau jelek dalam kaitannya dengan pelaksanaan kerja. Catatan-catatan ini disebut peristiwa kritis. Metode ini sangat berguna dalam memberikan umpan balik kepada karyawan, dan mengurangi kesalahan kesan terakhir.

4) *Ranking*

Penilai membandingkan satu dengan karyawan lain siapa yang paling baik dan menempatkan setiap karyawan dalam urutan terbaik sampai terjelek.

5) *Work Standard* (Standar Kerja)

Metode ini membandingkan kinerja karyawannya dengan standar yang ditetapkan terlebih dahulu. Standar mencerminkan hasil yang normal dari rata-rata pekerja dalam usaha yang normal.

6) *Management By Objective* (Manajemen Berdasarkan Sasaran)

Dalam pendekatan ini, setiap karyawan dan penyelia secara bersama-sama menentukan sasaran organisasi, tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran untuk meningkatkan produktivitas organisasi.

7) *Field Review* (Peninjauan Lapangan)

Seorang ahli departemen turun ke lapangan dan membantu para penyelia dalam penilaian mereka. Spesialis personalia mendapatkan informasi khusus dari atasan langsung tentang kinerja karyawan.

Kemudian ahli itu mempersiapkan evaluasi atas dasar informasi tersebut. Evaluasi dikirim kepada penyelia untuk *direview*, perubahan, persetujuan dan serubahan dengan karyawan yang dinilai. Spesialis personalia bisa mencatat penilaian pada tipe formulir penilaian apapun yang digunakan perusahaan.

f. Indikator Kinerja

Menurut Simanjuntak (2014:108), “menyebutkan kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai secara individu yakni” :

- 1) Kualitas yaitu berkaitan dengan mutu yang dihasilkan baik berupa kerapian kerja dan ketelitian kerja atau tingkat kesalahan yang dilakukan karyawan.
- 2) Kuantitas yaitu berkaitan dengan jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.
- 3) Ketepatan waktu dari hasil yaitu sesuai dengan waktu yang direncanakan.

Menurut Siagian (2014:90), “menyebutkan kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai secara individu yakni” :

- 1) Kualitas

Kualitas merupakan tingkatan dimana hasil akhir yang dicapai mendekati sempurna dalam arti memenuhi tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.

- 2) Kuantitas

Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilah sejumlah unit kerja atau jumlah siklus aktivitas yang dihasilkan.

3) Kemampuan bekerja sama

Sebuah usaha yang dilakukan oleh beberapa orang atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja karyawan di dalam penelitian ini adalah kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu dari hasil.

2. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Menurut Mathis (2012:82), “Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima dapat berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada seseorang yang umumnya merupakan objek yang dikecualikan dari pajak pendapatan”. Menurut Mangkunegara (2013:87), kompensasi adalah “Setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaannya karyawan itu”. Menurut Rivai (2014:36), kompensasi adalah “Keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lainnya”.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah merupakan suatu bentuk balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan bisa dalam bentuk materi maupun non materi yang digunakan oleh karyawan untuk pemenuhan kebutuhan hidup.

b. Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut Mangkunegara (2013:89), “jenis-jenis kompensasi ini ada 2 macam, terdiri dari”:

- 1) Kompensasi Langsung merupakan hak yang diperoleh karyawan dan menjadi kewajiban bagi perusahaan untuk membayarnya. Kompensasi langsung terdiri dari 3 bagian yaitu:
 - a) Bayaran Pokok yang di dalamnya termasuk gaji, upah yaitu: suatu penerimaan sebagai imbalan dari perusahaan kepada pekerja untuk suatu pekerjaan maupun jasa yang akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang telah ditetapkan menurut suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara direksi dengan pekerja.
 - b) Tunjangan Tetap yaitu sejumlah uang yang diberikan kepada pekerja sebagai tambahan penerimaan yang diberikan bersamaan dengan pembayaran upah bulanan. Terdiri dari tunjangan air, tunjangan listrik dan tunjangan bahan bakar serta tunjangan beras pekerja yang besarnya ditetapkan oleh perusahaan.
 - c) Tunjangan tidak Tetap yaitu sejumlah uang yang disepakati diterima oleh pekerja sebagai tambahan penerimaan bagi pekerja.
 - d) Tunjangan Struktural yaitu tunjangan yang diberikan kepada pekerja yang memegang jabatan puncak dan setingkat kepala urusan.
 - e) Bayaran Prestasi (*merit pay*) yaitu bayaran berdasarkan kinerja dijadikan prosedur standar untuk mencoba memperhatikan kenaikan-kenaikan gaji dengan kinerja individu. Bayaran prestasi adalah

kenaikan tahunan yang terkait dengan kenaikan tahunan yang terkait dengan kinerja karyawan selama tahun sebelumnya.

- f) Bayaran Insentif (*Incentive Pay*).
- 2) Kompensasi Tidak Langsung merupakan balas jasa yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan. Kompensasi tidak langsung juga terdiri dari 3 bagian yaitu:
- a) Program-program perlindungan, termasuk di dalamnya asuransi kesehatan, pensiun, jaminan sosial tenaga kerja.
 - b) Bayaran di luar jam kerja, misalnya liburan, hari besar, cuti tahunan, cuti hamil, lembur.
 - c) Fasilitas-fasilitas terdiri dari kendaraan, ruang kantor, rumah dinas, tunjangan sewa rumah.

Sedangkan Menurut Rivai (2014:38), “Bentuk kompensasi ini ada 2 macam, terdiri dari”:

- 1) Kompensasi Langsung merupakan hak yang diperoleh karyawan dan menjadi kewajiban bagi perusahaan untuk membayarnya. Kompensasi langsung terdiri dari 3 bagian yaitu:
 - 1) Gaji

Imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur seperti tahunan, caturwulan, bulanan dan mingguan.
 - 2) Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

3) Tunjangan

Sejumlah uang yang disepakati diterima oleh pekerja sebagai tambahan penerimaan bagi pekerja.

2) Kompensasi Tidak Langsung merupakan balas jasa yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan. Kompensasi tidak langsung juga terdiri dari 3 bagian yaitu:

- a) Program-program perlindungan, termasuk di dalamnya asuransi kesehatan, pensiun, jaminan sosial tenaga kerja.
- b) Bayaran di luar jam kerja, misalnya liburan, hari besar, cuti tahunan, cuti hamil, lembur.
- c) Fasilitas-fasilitas terdiri dari kendaraan, ruang kantor, rumah dinas, tunjangan sewa rumah.

c. Manfaat Kompensasi

Menurut Mangkunegara (2013:91), “manfaat kompensasi (balas jasa) yaitu:

- 1) Manfaat bagi perusahaan:
 - a) Menarik karyawan dengan tingkat keterampilan yang tinggi bekerja pada perusahaan.
 - b) Untuk memberikan rangsangan agar karyawan bekerja dengan maksud mencapai prestasi.
 - c) Mengikat karyawan untuk bekerja pada perusahaan.
- 2) Manfaat bagi karyawan:
 - a) Untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari

- b) Untuk memenuhi kebutuhan keluarganya
- c) Untuk dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja
- d) Untuk meningkatkan status sosial karyawan.

d. Indikator Kompensasi

Menurut Mangkunegara (2013:93), “indikator kompensasi adalah sebagai berikut”:

1) Gaji

Gaji adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari perusahaan kepada pekerja untuk suatu pekerjaan maupun jasa yang akan dilakukan.

2) Jaminan

Jaminan adalah balas jasa yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan.

3) Bayaran Lembur

Bayaran lembur adalah bayaran di luar jam kerja.

Sedangkan Menurut Rivai (2014:41), “indikator kompensasi adalah sebagai berikut”:

1) Gaji

Imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur seperti tahunan, caturwulan, bulanan dan mingguan.

2) Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

3) Tunjangan

Sejumlah uang yang disepakati diterima oleh pekerja sebagai tambahan penerimaan bagi pekerja.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa indikator kompensasi di dalam penelitian ini adalah gaji, jaminan pensiun dan bayaran lembur.

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Menurut Rivai (2014:40), “Motivasi berasal dari kata *Motivation*, yang artinya dorongan daya batin, sedangkan *to motivate* artinya mendorong untuk berperilaku atau berusaha. Motivasi dalam manajemen, lebih menitikberatkan pada bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan”.

Menurut Rivai (2014:41), “Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan”. Perusahaan tidak hanya mengharapkan karyawan mampu, cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka memiliki keinginan untuk bekerja dengan giat dan mencapai hasil kerja yang baik”.

Menurut Rivai (2014:41), “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Seorang pemimpin perusahaan harus mengetahui seluk beluk motivasi karena hal ini berkaitan erat dengan tingkah laku bawahannya yang harus dibina ke arah tercapainya tujuan organisasi perusahaan”.

Mathis (2013:89) mengatakan bahwa pengertian motivasi adalah sebagai berikut : Motivasi adalah “Keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan”. Mangkunegara (2013:61), mengatakan bahwa “Motivasi adalah sebagai berikut: Suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan perusahaan agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan karyawan dan tujuan perusahaan sekaligus tercapai”.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya, hasrat dan minat, dorongan dan kebutuhan, harapan dan cita-cita, penghargaan dan penghormatan.

b. Tujuan Motivasi

Tujuan Motivasi menurut Mangkunegara (2013:62) : “mengatakan bahwa pengertian motivasi adalah sebagai berikut” :

- 1) Meningkatkan Moral dan kepuasan Kerja Karyawan
- 2) Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan

- 5) mengefektifkan pengadaan karyawan
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
- 8) Meningkatkan kesejahteraan karyawan
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

c. Jenis-jenis Motivasi

Mangkunegara (2013:63), ”mengatakan bahwa jenis-jenis motivasi adalah sebagai berikut” :

1) Motivasi Positif (Insentif Positif)

Mangkunegara (2013:63), ”Motivasi Positif adalah Manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar”.

2) Motivasi Negatif (Insentif Negatif)

Mangkunegara (2013:64), ”Motivasi Negatif adalah Manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapatkan hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka panjang dapat berakibat kurang baik”.

d. Metode Motivasi

Mangkunegara (2013:64), “mengatakan bahwa ada dua metode motivasi adalah sebagai berikut” :

1) Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi (materiil dan Non Materiil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya, jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus dan bintang jasa.

2) Motivasi Tidak Langsung (*Indirect Motivation*)

Motivasi Tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya ruangan kerja yang nyaman, suasana pekerjaan yang serasi dan sejenisnya.

e. Proses Motivasi

Mangkunegara (2013:65), “mengatakan bahwa proses motivasi adalah sebagai berikut”:

1) Tujuan

Dalam proses motivasi perlu ditetapkan terlebih dahulu tujuan organisasi. Baru kemudian para karyawan dimotivasi kearah tujuan.

2) Mengetahui kepentingan

Hal yang penting dalam proses motivasi adalah mengetahui keinginan karyawan dan tidak hanya melihat dari sudut kepentingan pimpinan atau perusahaan saja.

3) Komunikasi efektif

Dalam proses motivasi harus dilakukan komunikasi yang baik dengan bawahan. Bawahan harus mengetahui apa yang akan diperolehnya dan

syarat apa saja yang harus dipenuhinya supaya insentif tersebut diperolehnya.

4) Integrasi tujuan

Proses motivasi perlu untuk menyatukan tujuan organisasi dan tujuan kepentingan karyawan. Tujuan organisasi adalah *needs complex* yaitu untuk memperoleh laba serta perluasan perusahaan. Sedangkan tujuan individu karyawan ialah pemenuhan kebutuhan dan kepuasan. Jadi, tujuan organisasi dan tujuan karyawan harus disatukan dan untuk itu penting adanya penyesuaian motivasi.

5) Fasilitas

Manajer penting untuk memberikan bantuan fasilitas kepada organisasi dan individu karyawan yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan. Seperti memberikan bantuan kendaraan kepada *salesman*.

6) *Team Work*

Manajer harus membentuk *Team work* yang terkoordinasi baik yang bisa mencapai tujuan perusahaan. *Team Work* penting karena dalam suatu perusahaan biasanya terdapat banyak bagian.

f. Prinsip-prinsip Dalam Motivasi Kerja

Mangkunegara (2013:67), “mengatakan bahwa terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan adalah sebagai berikut” :

1) Prinsip Partisipasi

Mangkunegara (2013:67), “Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin”.

2) Prinsip Komunikasi

Mangkunegara (2013:68), “Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya”.

3) Prinsip Pengakuan Peran Bawahan

Mangkunegara (2013:68), “Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai Peran dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya”.

4) Prinsip Pendelegasian Wewenang

Mangkunegara (2013:68), “Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin”.

5) Prinsip Memberi Perhatian

Mangkunegara (2013:69), “Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin”.

g. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Mathis (2013:91), “indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1) Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*)

Menurut Mathis (2013:91), “Berhubungan dengan kesulitan orang untuk memilih tugas yang dijalankan. Mereka yang memiliki *need for*

achievement rendah mungkin akan memilih tugas yang mudah, untuk meminimalisasi risiko kegagalan, atau tugas dengan kesulitan tinggi, sehingga bila gagal tidak akan memalukan. Mereka yang memiliki *need for achievement* tinggi cenderung memilih tugas dengan tingkat kesulitan moderat, mereka akan merasa tertantang tetapi masih dapat dicapai. Mereka yang memiliki *need for achievement* tinggi memiliki karakteristik dengan kecenderungan untuk mencari tantangan dan tingkat kemandirian tinggi”.

2) Kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*)

Menurut Mathis (2013:92), “Kebutuhan akan Afiliasi adalah hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain. Individu yang mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial yang tinggi”.

3) Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*).

Menurut Mathis (2013:93), “Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mempengaruhi orang lain.

Menurut Mangkunegara (2013:70), “indikator motivasi adalah sebagai berikut”:

1) Kebutuhan Fisiologis

Menurut Mangkunegara (2013:70), “Kebutuhan yang harus dipuaskan untuk dapat tetap hidup, seperti makanan, perumahan, pakaian, udara untuk bernafas dan sebagainya.

2) Kebutuhan akan Rasa Aman

Menurut Mangkunegara (2013:70), “Ketika kebutuhan fisiologis seseorang terpenuhi, perhatian dapat diarahkan kepada kebutuhan akan keselamatan. Keselamatan itu termasuk merasa aman dari setiap jenis ancaman fisik atau kehilangan, serta merasa terjamin”.

3) Kebutuhan akan Cinta Kasih dan kebutuhan Sosial

Menurut Mangkunegara (2013:71), “Cinta kasih dan kasih sayang yang diperlukan pada tingkat ini, mungkin disadari melalui hubungan-hubungan antar pribadi yang mendalam, tetapi juga yang dicerminkan dalam kebutuhan untuk menjadi bagian berbagai kelompok sosial”.

4) Kebutuhan akan Penghargaan

Menurut Mangkunegara (2013:71), “Percaya diri dan harga diri maupun pengakuan orang lain. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, hal ini berarti memiliki pekerjaan yang dapat diakui bermanfaat menyediakan sesuatu yang dapat dicapai, serta pengakuan umum.

5) Kebutuhan Aktualisasi Diri

Menurut Mangkunegara (2013:72), “Kebutuhan ini ditempatkan paling atas pada hierarki Maslow dan berkaitan dengan kegiatan

pemenuhan diri. Ketika kebutuhan lain sudah terpenuhi, seseorang ingin mencapai secara penuh potensinya.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa indikator motivasi kerja di dalam penelitian ini adalah kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*), kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*) dan kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*).

4. Komitmen Perusahaan

a. Pengertian Komitmen Perusahaan atau Organisasi

Komitmen organisasi paling sering didefinisikan yaitu keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, ini merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Mathis (2013:75), menyebutkan bahwa “komitmen organisasi adalah sifat hubungan seorang individu dengan organisasi dengan memperlihatkan ciri-ciri sebagai berikut”:

- 1) Menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi.
- 2) Mempunyai keinginan berbuat untuk organisasinya.

Griffin (2014:15), “menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Karyawan-karyawan yang merasa lebih berkomitmen pada organisasi memiliki kebiasaan-kebiasaan yang bisa diandalkan, berencana untuk

tinggal lebih lama didalam organisasi, dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja”. Menurut Robbins (2014:140), menyatakan “komitmen organisasi adalah sebagai suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Jadi, komitmen organisasi merupakan orientasi hubungan aktif antara individu dan organisasinya. Orientasi hubungan tersebut mengakibatkan individu (karyawan) atas kehendak sendiri bersedia memberikan sesuatu, dan sesuatu yang diberikan itu menggambarkan dukungannya bagi tercapainya tujuan organisasi”.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut Griffin (2014:17), “hubungan sebab akibat terjadinya komitmen terhadap organisasi. Ada tiga penyebab komitmen organisasi, yaitu”:

- 1) Karakteristik pribadi (kebutuhan berprestasi, masa kerja/jabatan, dan lain-lain).
- 2) Karakteristik pekerjaan (umpan balik, identitas tugas, kesempatan untuk berinteraksi, dan lain-lain) dan pengalaman kerja.
- 3) Karakteristik pribadi (usia dan masa kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin), karakteristik yang berkaitan dengan peran, karakteristik struktural dan pengalaman kerja, Sjabadhyni.

Menurut Robbins (2014:143) yang menyatakan bahwa “komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi, keterlibatan, loyalitas yang dinyatakan oleh seorang karyawan terhadap organisasinya. Identifikasi yaitu penerimaan tujuan organisasi, dimana penerimaan ini merupakan dasar komitmen organisasi. Keterlibatan yaitu sesuai dengan peran dan tanggung jawab pekerjaan di

organisasi tersebut. karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan menerima hampir semua tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan”.

c. Membangun Komitmen Organisasi

Menurut Griffin (2014:20), “ada beberapa cara untuk membangun komitmen karyawan terhadap organisasi adalah”:

- 1) *Fairness and satisfaction* (keadilan dan kepuasan).
- 2) *Job security* (keamanan kerja).
- 3) *Organizational comprehensions* (organisasi secara keseluruhan).
- 4) *Trusteeng employees* (kepercayaan karyawan).

Menurut Menurut Robbins (2014:145), “mengenai komitmen karyawan terhadap organisasi, dapat terus ditingkatkan dan ada beberapa hal yang dapat meningkatkan komitmen para karyawan terhadap organisasi yaitu adalah sebagai berikut”:

- 1) Berusaha meningkatkan input karyawan ke dalam organisasi, karyawan yang merasa bahwa suara mereka didengar cenderung lebih terikat secara efektif.
- 2) Perkuat dan komunikasikan nilai-nilai dasar, sikap dan tujuan organisasi.

d. Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Griffin (2014:23), “indikator komitmen organisasi adalah sebagai berikut”:

- 1) Komitmen efektif ialah kuatnya keinginan seseorang dalam bekerja bagi organisasi atau perusahaan disebabkan karena dia setuju dengan tujuan-tujuan organisasi tersebut dan ingin melakukannya.

- 2) Komitmen berkelanjutan ialah kuatnya keinginan seseorang dalam melanjutkan pekerjaannya bagi organisasi disebabkan karena dia membutuhkan pekerjaan tersebut dan tidak dapat melakukan pekerjaan yang lain.
- 3) Komitmen normatif ialah kuatnya keinginan seseorang dalam melanjutkan pekerjaannya bagi organisasi disebabkan karena dia merasa berkewajiban dari orang lain untuk dipertahankan.

Karyawan dengan komponen afektif tinggi, masih bergabung dengan organisasi karena keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Sementara itu karyawan dengan komponen *continuance* tinggi, tetap bergabung dengan organisasi tersebut karena mereka membutuhkan organisasi. Karyawan yang memiliki komponen normatif yang tinggi, tetap menjadi anggota organisasi karena mereka harus melakukannya. Setiap karyawan memiliki dasar dan tingkah laku yang berbeda berdasarkan komitmen organisasi yang dimilikinya. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi dengan dasar afektif memiliki tingkah laku berbeda dengan karyawan yang berdasarkan *continuance*. Karyawan yang ingin menjadi anggota akan memiliki keinginan untuk menggunakan usaha yang sesuai dengan tujuan organisasi.

B. Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya

No	Peneliti	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil penelitian
1	Fauzi (2014)	Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Trakindo Utama	Kompensasi	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan

		Samarinda.				terhadap kinerja karyawan.
2	Setiawan (2015)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang.	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Luthfi (2014)	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Elsiscom Prima Karya, Kantor Perwakilan Surabaya)	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	Pratama (2015)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero regional office Malang)	Kompensasi	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5	Nadapdap (2017)	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Permata Sari.	Komitmen Organisasi	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6	Sarawati (2014)	<i>The impact of emotional intelligence on organizational commitment through self-esteem of employee in public sector</i>	Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7	Barkley (2017)	<i>Impact of work motivation on employee performance: A comparative</i>	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan

		<i>study of Chinese small medium enterprise Table Of Contents Acknowledgem ent.</i>				signifikan terhadap kinerja karyawan.
8	Nizam (2015)	<i>The Impact Of Motivation On Employee Performance In The Electronics Industry In China.</i>	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber : Diolah Penulis 2020

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian menjelaskan secara teoritis model konseptual variabel-variabel penelitian, tentang bagaimana pertautan teori-teori yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian yang ingin diteliti, yaitu variabel bebas dengan variabel terikat.

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2013:87), “Kompensasi finansial juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja, apabila kompensasi finansial yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan hasil kerja yang dicapai karyawan, maka akan berdampak pada kinerja karyawan”.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Mathis (2013:89), “Motivasi dan kesediaan dari pegawai untuk bekerja, yang menimbulkan usaha pegawai dan kemampuan pegawai untuk melaksanakannya. Perwujudan kinerja yang maksimal, dibutuhkan suatu dorongan untuk memunculkan kemauan dan semangat kerja, yaitu dengan

motivasi. Motivasi berfungsi untuk merangsang kemampuan pegawai sehingga akan tercipta hasil kinerja yang maksimal”.

3. Pengaruh Komitmen Perusahaan Terhadap Kinerja Pegawai

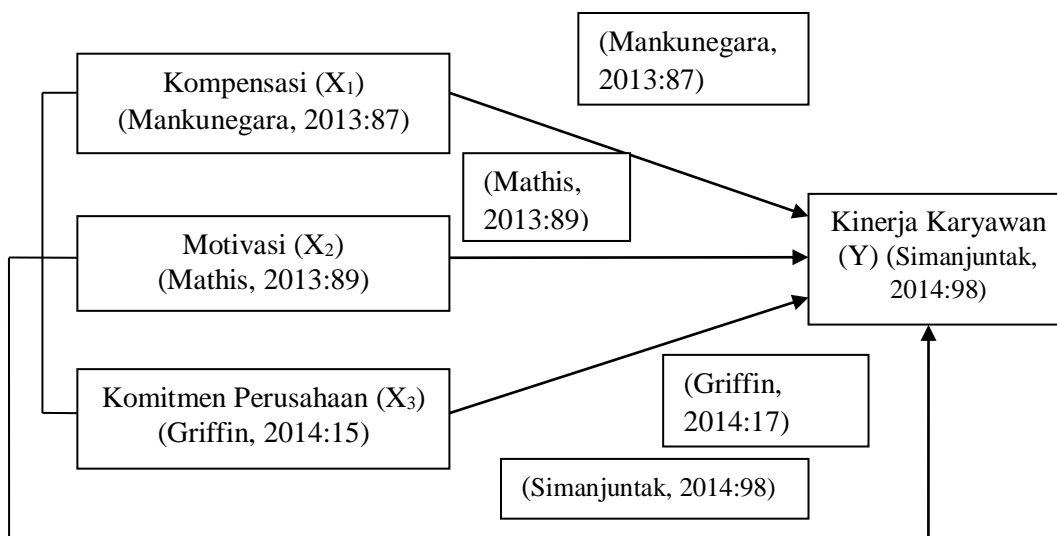
Menurut Griffin (2014:17), “komitmen seseorang terhadap profesinya maupun organisasi tempat bekerja seringkali menjadi isu yang sangat penting. Komitmen organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan memiliki komitmen yang tinggi maka seorang karyawan akan melaksanakan tugas atau pekerjaannya dengan tertib dan lancar sehingga hasil kerjanya (kinerjanya) akan meningkat serta akan berdampak pula pada tujuan perusahaan yang dapat dicapai secara optimal”.

4. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Perusahaan Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Simanjuntak (2014:98), Kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan hasil kerja yang dicapai karyawan, maka akan berdampak pada kinerja karyawan. Perwujudan kinerja yang maksimal, dibutuhkan suatu dorongan untuk memunculkan kemauan dan semangat kerja, yaitu dengan motivasi. Motivasi berfungsi untuk merangsang kemampuan pegawai sehingga akan tercipta hasil kinerja yang maksimal. Komitmen organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan memiliki komitmen yang tinggi maka seorang karyawan akan melaksanakan tugas atau pekerjaannya dengan tertib dan lancar sehingga hasil kerjanya (kinerjanya) akan meningkat serta akan berdampak pula pada tujuan perusahaan yang dapat dicapai secara optimal.

Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar

2.1 berikut ini :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber : Diolah Penulis 2020

D. Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual, maka hipotesis yang dapat dikemukakan sehubungan dengan permasalahan tersebut:

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT FIFGROUP Cabang Central Medan.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT FIFGROUP Cabang Central Medan.
3. Komitmen perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT FIFGROUP Cabang Central Medan.
4. Kompensasi, motivasi dan komitmen perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT FIFGROUP Cabang Central Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Menurut Sugiyono (2015:57), “Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang menghubungkan dua variabel atau lebih yaitu pengaruh kompensasi dan motivasi dan komitmen perusahaan terhadap kinerja karyawan”.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT FIFGROUP Cabang Central Medan Ruko Carefour Citra Garden Blok A7 No.12 dan 15 Padang Bulan.

2. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan mulai dari bulan Desember 2019 sampai dengan Maret 2020, dengan format berikut:

Tabel 3.1
Skedul Proses Penelitian

No	Aktivitas	Bulan											
		Desember 2019			Januari 2020			Februari 2020			Maret 2020		
1	Riset awal/Pengajuan Judul	■											
2	Penyusunan Proposal		■	■	■	■	■						
3	Seminar Proposal						■						
4	Perbaikan Acc Proposal							■					
5	Pengolahan Data								■				
6	Penyusunan Skripsi									■			
7	Bimbingan Skripsi										■	■	■
8	Meja Hijau												■

Sumber: Penulis (2020)

C. Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu: variabel bebas pertama kompensasi (X_1), variabel bebas kedua motivasi (X_2) dan variabel bebas ketiga komitmen perusahaan (X_3) serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan.

Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
Kompensasi (X_1)	Setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaannya karyawan itu. (Mankunegara, 2013:87)	1. Gaji 2. Jaminan pensiun 3. Bayaran lembur (Mankunegara, 2013:93)	1. Suatu penerimaan sebagai imblan dari perusahaan kepada pekerja untuk suatu pekerjaan maupun jasa yang akan dilakukan. 2. Balas jasa yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan. 3. Bayaran di luar jam kerja	Skala likert
Motivasi (X_2)	Keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. (Mathis, 2013:89)	1. Kebutuhan akan prestasi (<i>need for achievement</i>) 2. Kebutuhan akan afiliasi (<i>need for affiliation</i>). 3. Kebutuhan akan kekuasaan (<i>need for power</i>). (Mathis, 2013:91)	1. Berhubungan dengan kesulitan orang untuk memilih tugas yang dijalankan. 2. Hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. 3. Kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku	Skala likert

			demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain.	
Komitmen Perusahaan (X ₃)	Sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. (Griffin, 2014:15)	1. Komitmen efektif 2. Komitmen berkelanjutan 3. Komitmen normative (Griffin, 2014:23)	1. Kuatnya keinginan seseorang dalam bekerja bagi organisasi atau perusahaan disebabkan karena dia setuju dengan tujuan-tujuan organisasi tersebut dan ingin melakukannya. 2. Kuatnya keinginan seseorang dalam melanjutkan pekerjaannya bagi organisasi disebabkan karena dia membutuhkan pekerjaan tersebut dan tidak dapat melakukan pekerjaan yang lain. 3. Kuatnya keinginan seseorang dalam melanjutkan pekerjaannya bagi organisasi disebabkan karena dia merasa berkewajiban dari orang lain untuk dipertahankan	Skala likert
Kinerja Karyawan (Y)	Tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. (Simanjuntak, 2014:98)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu dari hasil (Simanjuntak, 2014:108)	1. Berkaitan dengan mutu yang dihasilkan baik berupa kerapian kerja dan ketelitian kerja atau tingkat kesalahan yang dilakukan karyawan. 2. Berkaitan dengan jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. 3. Sesuai dengan waktu yang direncanakan	Skala likert

Sumber: Penulis (2020)

D. Populasi dan Sampel/ Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2015 : 72), “populasi penelitian merupakan seluruh elemen/unsur yang akan diamati atau diteliti. Populasi pada penelitian ini

adalah seluruh karyawan *outsourcing* PT FIFGROUP Cabang Central Medan sebanyak 58 karyawan”.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2015 : 72), “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini penulis melakukan teknik penarikan sampel dengan menggunakan *sampling* sensus atau *sampling* jenuh karena seluruh populasi dijadikan sampel apabila populasi dibawah 100. Oleh karena itu, sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 58 karyawan/responden”.

Tabel 3.3 Sampel Penelitian

No	Jabatan	Jumlah Karyawan
1	Field Verifier/Team Survey	32
2	Clerk	6
3	Credit Order Clerk	12
4	Credit Process Clerk	3
5	Dokumen Taker	5
Total		58

Sumber : PT FIFGROUP Cabang Central Medan (2019)

3. Jenis dan Sumber Data

Data primer adalah data yang diperoleh dari tanggapan sumbernya yaitu responden terhadap item pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner.

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam rangka melakukan analisis terhadap pembuktian jawaban sementara atau hipotesis dari permasalahan yang dikemukakan, maka metode pengumpulan data yang penulis lakukan adalah:

1. Studi Wawancara (*Interview*)

Menurut Sugiyono (2015 : 73), “Metode wawancara adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan tanya jawab langsung dengan responden dan pihak-pihak yang ada kaitannya dengan masalah yang akan diteliti”.

2. Angket / *Quisioner*

Menurut Sugiyono (2015 : 73), “Metode angket (kuesioner) yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan daftar pertanyaan untuk diisi oleh para responden dan diminta untuk memberikan pendapat atau jawaban atas pertanyaan yang diajukan”.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan:

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2015 : 74), “Uji validitas dilakukan terhadap kuisisioner yang bertujuan untuk menguji apakah kuisisioner layak atau tidak sebagai instrumen penelitian, karena data yang diperoleh dari instrumen yang baik pula, maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid”.

b. Uji Realibilitas (kehandalan)

Menurut Sugiyono (2015 : 74), “Uji reliabilitas merupakan tingkat keandalan suatu instrumen penelitian. Realibilitas dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach’s alpha* lebih besar ($>$) 0,60”.

2. Uji Asumsi Klasik

Menurut Sugiyono (2015 : 74), “Uji asumsi klasik digunakan untuk melihat atau menguji model yang termasuk layak atau tidak layak digunakan dalam penelitian. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah”:

a. Uji Kurva

Menurut Sugiyono (2015 : 75), “Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Untuk menguji hal tersebut dapat dipergunakan metode grafis”.

b. Uji PP Plot

Menurut Sugiyono (2015 : 75), “Normal P-P Plot dari *standartizednresidual cumulative probability*, dengan mengidentifikasi apabila sebenarnya berada di sekitar garis normal, maka asumsi kenormalan dapat dipenuhi. Apabila data menyebar disekitar garis diagonal, maka data dikatakan normal”.

c. Uji Kolmogorov-Sminov

Menurut Sugiyono (2015 : 75), “Selain itu uji Kolmogorov-Sminov juga dipergunakan untuk melihat kenormalan dengan

identifikasi juga nilai P-value lebih besar dari alpha, maka asumsi kenormalan dapat diterima. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% (0,05) maka jika nilai Asymp.Sig (2-tailed) diatas nilai signifikansi 5% (0,05) artinya variabel residual berdistribusi normal”.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Sugiyono (2015 : 76), “Uji multikolinieritas artinya variabel independen yang satu dengan yang lain dalam model regresi berganda tidak saling berhubungan secara sempurna. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinieritas dapat dilihat dari besarnya *Tolerance* dan *VIF (Variance Inflation Factor)* melalui program SPSS 16.00 *for windows*. *Tolerance* mengukur variabilitas variable terpilih yang tidak dijelaskan oleh variable independen lainnya. Nilai umum yang bisa dipakai adalah *Tolerance* > 0,1 atau *VIF* < 10, maka tidak terjadi multikolinieritas”.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sugiyono (2015 : 76), “Heterokedasitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedasitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedasitas”.

3. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda yaitu suatu analisis yang menguji pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen perusahaan terhadap kinerja karyawan, dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan (*Dependent Variabel*)

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X_1 = Kompensasi (*Independent Variabel*)

X_2 = Motivasi (*Independent Variabel*)

X_3 = Komitmen Perusahaan (*Independent Variabel*)

ϵ = Error term

4. Uji Kesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

a. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Sugiyono (2015 : 77), “Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas memiliki pengaruh secara bersamaan terhadap variabel terikat. Untuk menganalisis apakah hipotesis diterima atau ditolak, maka dapat dilihat nilai F yakni pada nilai probabilitasnya”.

Adapun kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung < probabilitas yang diterapkan sebesar 0,05 (Sig < α 0,05).

2) Terima H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $>$ probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 ($\text{Sig} > \alpha 0,05$)

b. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Sugiyono (2015 : 77), “Uji t digunakan untuk menguji hipotesis apabila peneliti menganalisis regresi parsial (sebuah variabel bebas dengan sebuah variabel terikat). Maka pengujian ini dapat dilihat dari nilai probabilitasnya”. Hipotesisnya adalah:

H_0 : terdapat pengaruh yang tidak signifikan

H_a : terdapat pengaruh yang signifikan

Adapun kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $<$ taraf signifikansi sebesar 0,05 ($\text{Sig} < \alpha 0,05$).
- 2) Terima H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $>$ taraf signifikansi 0,05 ($\text{Sig} > \alpha 0,05$).

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Sugiyono (2015 : 78), “Koefisien determinasi berganda atau *R-square* (R^2) adalah untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen”.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

a. Sejarah Singkat PT FIFGROUP

PT Federal International Finance (“FIFGROUP”) didirikan dengan nama PT Mitrapusaka Artha Finance pada bulan Mei 1989. Berdasarkan ijin usaha yang diperoleh dari Menteri Keuangan, maka Perseroan bergerak dalam bidang Sewa Guna Usaha, Anjak Piutang dan Pembiayaan Konsumen. Pada tahun 1991, Perusahaan merubah nama menjadi PT Federal International Finance Namun seiring dengan perkembangan waktu dan guna memenuhi permintaan pasar, Perseroan mulai memfokuskan diri ke pembiayaan sepeda motor Honda pada bidang pembiayaan konsumen secara retail pada tahun 1996. Pada mei 2013, Perusahaan meluncurkan merek FIFGROUP. Saat ini berdasarkan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 29/POJK.05/2014, maka bidang usaha FIFGROUP adalah:

- 1) Pembiayaan Investasi
- 2) Pembiayaan Modal Kerja
- 3) Pembiayaan Multiguna, Sewa Operasi (Operating Lease) dan/atau kegiatan berbasis fee
- 4) Pembiayaan Syariah meliputi Pembiayaan Jual Beli, Pembiayaan Investasi, dan/atau Pembiayaan Jasa yang dilakukan dengan menggunakan akad berdasarkan prinsip syariah; dan

5) Pembiayaan lain berdasarkan persetujuan Otoritas Jasa Keuangan.

FIFGROUP hadir untuk mengakomodir keanekaragaman kebutuhan masyarakat Indonesia dengan senantiasa berpegang pada prinsip inovasi dan kreativitas. “Mengubah tantangan menjadi peluang” adalah landasan pemikiran yang membuat FIFGROUP terus berkembang

b. Visi dan Misi PT FIFGROUP

1) Visi

Memastikan FIFGROUP menjadi perusahaan yang dikagumi serta memberikan nilai tambah bagi masyarakat dan lingkungan sekitar.

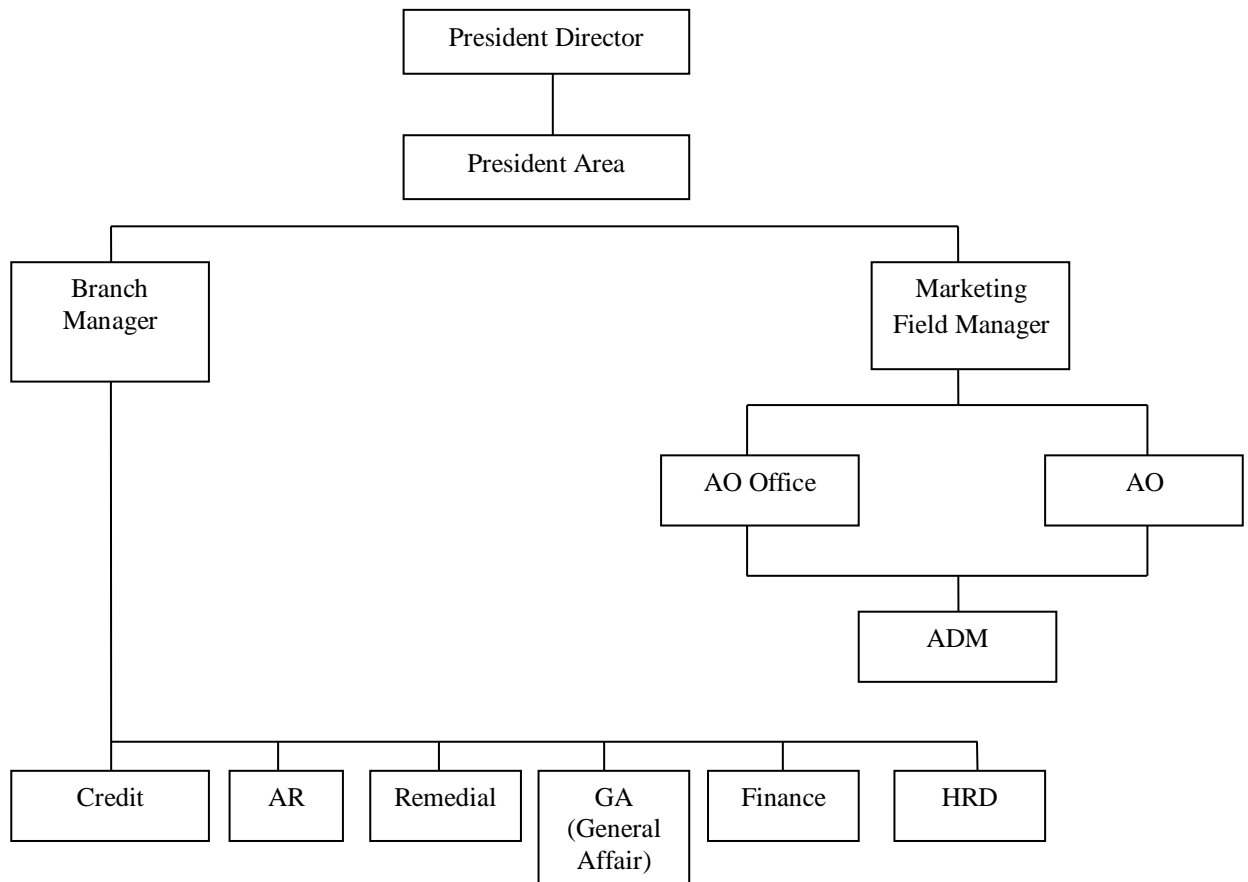
2) Misi

- a) Meningkatkan kualitas hidup masyarakat di sekitar lingkungan kantor.
- b) Membangun hubungan yang harmonis dengan komunitas sekitar lingkungan kantor.
- c) Menciptakan image perusahaan yang positif bagi masyarakat.
- d) Menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan sehat bagi karyawan.

2. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas PT FIFGROUP Cabang Central Medan

Struktur organisasi pada PT FIFGROUP Cabang Central Medan adalah sebagai berikut:

Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT FIFGROUP Cabang Central Medan



Sumber : PT FIFGROUP Cabang Central Medan (2020)

Berikut ini adalah uraian tugas setiap posisi jabatan yang ada di PT FIFGROUP Cabang Central Medan, yaitu:

a. Departemen Kredit

Departemen Kredit merupakan pintu utama yang bertugas mengatur, mengolah dan menerima calon konsumen untuk menjadi konsumen di PT FIF. Departemen kredit memiliki sub departemen untuk masing-masing tugas dan wewenangnya seperti :

- 1) *Credit Officer* bertanggung jawab terhadap kinerja dari *credit operation, surveyor, hardcopy* dan *customer service*, serta control atas

pengelolaan BPKB, analisa kualitas kredit, kelancaran order dan uang muka dari calon kosumen

- 2) *Credit operation* bertanggung jawab atas kelancaran *order entry*, validitas, serta kelengkapan dokumen calon konsumen dan distribusi kontrak dengan konsumen.
- 3) *Credit prossesor* bertanggung jawab atas *entry data new booking*, pendistribusian cetak kontrak ke *dealer* dan menerima tagihan dari *dealer* untuk order baru yang diterima.
- 4) *Koordinator Surveyor* bertanggung jawab atas penugasan *surveyor*, menganalisa hasil *survey* dan mencatat *pooling order* dari hasil *survey*.
- 5) *Surveyor* bertanggung jawab atas *surve* langsung kepada calon konsumen dan memeriksa kelengkapan dan kesesuaian dokumen yang diberikan konsumen dengan kenyataan di lapangan.
- 6) *Credit insurance* bertanggung jawab atas polis asuransi dari pihak asuransi terhadap konsumen, menerima dan melakukan *receive* data polis kedalam *system* dan membantu konsumen yang kehilangan motor untuk mendapatkan asuransi.
- 7) *Customer service* bertanggung jawab atas *entry data new order* ke dalam *system*, pemeriksaan kelengkapan dokumen dari *surveyor* dan menerima pembayaran dari kosumen dengan membuka loket pembayaran di *dealer*.
- 8) *Hardcopy* bertanggung jawab atas pendistribusian dokumen kredit kepada *credit operation* dan departemen *finance*, melakukan *foto copy* dokumen dan menempatkan dokumen kedalam rak dokumen.

b) Departemen AR (*Account Receivable*)

Departemen AR merupakan jantung perusahaan dimana tugas dan tanggung jawab dalam mengelola kelancaran pengembalian kredit dari para konsumen sangat berpengaruh terhadap kelangsungan perusahaan dalam menjalankan bisnisnya. Departemen AR memiliki sub departemen untuk masing-masing tugas dan wewenangnya seperti :

- 1) *AR Controller* bertanggung jawab atas kelancaran kegiatan pengelolaan piutang lancar secara efektif dan efisien, sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan dengan cara mengkoordinir setiap bagian dari AR, seperti : AR Operation, kolektor dan AR administrasi.
- 2) *AR Operatian* bertanggung jawab atas kinerja kolektor secara keseluruhan dalam upaya penagihan piutang secara lancar sesuai dengan target yang telah ditetapkan.
- 3) *Kolektor* bertanggung jawab atas tugas penagihan piutang terhadap konsumen yang dianggap telah melakukan wanprestasi atau gagal dalam mengembalikan kredit sesuai dengan kesepakatan.
- 4) *AR Administrasi* bertanggung jawab atas administrasi departemen AR, seperti : menyiapkan kwitansi pembayaran, melakukan *receive* kwitansi hasil tagihan kolektor.

c) Departemen Remedial

Departemen Remedial merupakan bagian penyelamat asset perusahaan yang berupa barang jaminan kredit, yaitu sepeda motor dari upaya tindakan merugikan yang dilakukan konsumen setelah melakukan wanprestasi terhadap

kewajiban pengembalian kredit. Departemen Remedial memiliki sub departemen untuk masing-masing tugas dan wewenangnya seperti :

- 1) *Remedia Controller* bertanggung jawab atas kelancaran kegiatan penyelamatan asset perusahaan dari upaya tindakan merugikan yang dilakukan konsumen wanprestasi dengan cara mengkoordinir setiap bagian dari Remedial, seperti : *Remedial Operation*, *eksekutor* dan *Remedial administrasi*.
- 2) *Remedial Operational* bertanggung jawab atas kinerja eksekutor secara keseluruhan dalam penanganan kasus kredit macet untuk menyelamatkan asset perusahaan.
- 3) *Eksekutor* bertanggung jawab atas tugas penagihan atau penarikan barang jaminan berupa sepeda motor dari konsumen kategori kasus, seperti : pengelapan unit, penggadaian unit dan upaya lainnya yang dapat merugikan perusahaan.
- 4) *Remedial Administrasi* bertanggung jawab atas administrasi departemen remedial, seperti kelengkapan surat tugas, surat panggilan kosumen dan surat penarikan unit.

d) Departemen GA (*General Affair*)

Departemen GA merupakan alat gerak perusahaan dengan tugas mengelola kelengkapan dan ketersediaan sarana dan prasarana kantor demi kelancaran proses kerja. Departemen GA memiliki sub departemen atas kebersihan gedung dan peralatan kerja yang di gunakan. *Driver* bertanggung jawab atas pemeliharaan kendaraan dan kesiapan kendaraan kantor untuk di gunakan demi kepentingan perusahaan.

e) Departemen *Finance* atau Keuangan

Departemen *Finance* merupakan lambung perusahaan yang bertugas menerima, menyimpan dan mengelola keuangan perusahaan. Departemen *Finance* memiliki sub departemen untuk masing-masing tugas dan wewenangnya seperti :

- 1) *Kasir* bertanggung jawab atas penerimaan pembayaran konsumen, melakukan pembayaran atas transaksi yang diperbolehkan dibayar melalui kas besar dan menerima setoran dari kolektor dan *customer service*
- 2) *Administrasi Finance* bertanggung jawab atas administrasi departemen *finance* dan mencatat semua kegiatan keuangan kedalam *system*.

f) Departemen HRD (*Human Resource Development*)

Departemen HRD memiliki tugas perekrutan karyawan baru, perekapan data hadir karyawan dan membantu kebutuhan karyawan.

3. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Tabel 4.1
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	33	56.9	56.9	56.9
Perempuan	25	43.1	43.1	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT FIFGROUP Cabang Central Medan yang menjadi responden adalah berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 33 orang atau sebesar 56.9% dari total responden.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

Tabel 4.2
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20 - 30 Tahun	27	46.6	46.6	46.6
31 - 40 Tahun	17	29.3	29.3	75.9
41 - 55 Tahun	14	24.1	24.1	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT FIFGROUP Cabang Central Medan yang menjadi responden berusia 20-30 tahun, yaitu sebanyak 27 orang atau sebesar 46.9% dari total responden.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

Tabel 4.3
Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S1	16	27.6	27.6	27.6
SMA	42	72.4	72.4	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT FIFGROUP Cabang Central Medan yang menjadi responden memiliki pendidikan terakhir SMA yaitu sebanyak 42 orang atau sebesar 72.4% dari total responden.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.

Tabel 4.4
Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 - 5 Tahun	32	55.2	55.2	55.2
6 - 10 Tahun	26	44.8	44.8	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT FIFGROUP Cabang Central Medan yang menjadi responden memiliki masa kerja 1-5 tahun yaitu sebanyak 32 orang atau sebesar 55.2% dari total responden.

4. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini 3 (tiga) variabel bebas yaitu kompensasi (X_1), variabel bebas kedua motivasi (X_2) dan variabel bebas ketiga komitmen perusahaan (X_3), serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Dalam penyebaran angket, masing-masing butir pernyataan dari setiap variabel harus di isi oleh responden yang berjumlah 58 orang. Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut:

a. Variabel X_1 (Kompensasi)

Tabel 4.5
Perusahaan memberikan gaji yang sesuai dengan kinerja.
Pernyataan X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	11	19.0	19.0	19.0
Ragu-Ragu	17	29.3	29.3	48.3
Setuju	16	27.6	27.6	75.9
Sangat Setuju	14	24.1	24.1	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 orang (24.1%), setuju sebanyak 16 orang (27.6%), ragu-ragu sebanyak 17 orang (29.3%) dan sebanyak 11 orang (19.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 17 orang (29.3%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa perusahaan memberikan gaji yang sesuai dengan kinerja.

Tabel 4.6
Perusahaan memberikan gaji agar memenuhi kebutuhan hidup karyawan.
Pernyataan X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	10	17.2	17.2	17.2
Ragu-Ragu	23	39.7	39.7	56.9
Setuju	18	31.0	31.0	87.9
Sangat Setuju	7	12.1	12.1	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang (12.1%), setuju sebanyak 18 orang (31.0%), ragu-ragu sebanyak 23 orang (39.7%) dan sebanyak 10 orang (17.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 23 orang (39.7%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa perusahaan memberikan gaji agar memenuhi kebutuhan hidup karyawan.

Tabel 4.7
Perusahaan selalu meningkatkan gaji setiap tahun.
Pernyataan X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	8	13.8	13.8	13.8
Ragu-Ragu	21	36.2	36.2	50.0
Setuju	23	39.7	39.7	89.7
Sangat Setuju	6	10.3	10.3	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (10.3%), setuju sebanyak 23 orang (39.7%), ragu-ragu sebanyak 21 orang (36.2%) dan sebanyak 8 orang (13.8%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 23 orang (39.7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa perusahaan selalu meningkatkan gaji setiap tahun.

Tabel 4.8
Perusahaan memberikan jaminan pensiun yang sesuai dengan kinerja karyawan.
Pernyataan X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	8	13.8	13.8	13.8
Ragu-Ragu	21	36.2	36.2	50.0
Setuju	17	29.3	29.3	79.3
Sangat Setuju	12	20.7	20.7	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 orang (20.7%), setuju sebanyak 17 orang (29.3%), ragu-ragu sebanyak 21 orang (36.2%) dan sebanyak 8 orang (13.8%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 21 orang (36.2%). Jadi dapat disimpulkan

responden ragu-ragu bahwa perusahaan memberikan jaminan pensiun yang sesuai dengan kinerja karyawan.

Tabel 4.9
Perusahaan memberikan jaminan pensiun yang cukup kepada saudara sesuai dengan jabatan.
Pernyataan X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	11	19.0	19.0	19.0
	Ragu-Ragu	26	44.8	44.8	63.8
	Setuju	20	34.5	34.5	98.3
	Sangat Setuju	1	1.7	1.7	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (1.7%), setuju sebanyak 20 orang (34.5%), ragu-ragu sebanyak 26 orang (44.8%) dan sebanyak 11 orang (19.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 26 orang (44.8%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa perusahaan memberikan jaminan pensiun yang cukup kepada saudara sesuai dengan jabatan.

Tabel 4.10
Perusahaan selalu meningkatkan jaminan pensiun setiap tahunnya.
Pernyataan X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	11	19.0	19.0	19.0
	Ragu-Ragu	24	41.4	41.4	60.3
	Setuju	22	37.9	37.9	98.3
	Sangat Setuju	1	1.7	1.7	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (1.7%), setuju sebanyak 22 orang (37.9%), ragu-ragu

sebanyak 24 orang (41.4%) dan sebanyak 11 orang (19.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 24 orang (41.4%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa perusahaan selalu meningkatkan jaminan pensiun setiap tahunnya.

Tabel 4.11
Perusahaan memberikan bayaran lembur agar karyawan dapat bersemangat dalam bekerja.
Pernyataan X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	12	20.7	20.7	20.7
	Ragu-Ragu	23	39.7	39.7	60.3
	Setuju	23	39.7	39.7	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 23 orang (39.7%), ragu-ragu sebanyak 23 orang (39.7%) dan sebanyak 12 orang (20.7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju dan ragu-ragu sebanyak 23 orang (39.7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju dan ragu-ragu bahwa perusahaan memberikan bayaran lembur agar karyawan dapat bersemangat dalam bekerja.

Tabel 4.12
Perusahaan selalu meningkatkan bayaran lembur setiap tahunnya.
Pernyataan X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	10	17.2	17.2	17.2
	Ragu-Ragu	20	34.5	34.5	51.7
	Setuju	24	41.4	41.4	93.1
	Sangat Setuju	4	6.9	6.9	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (6.9%), setuju sebanyak 24 orang (41.4%), ragu-ragu sebanyak 20 orang (34.5%) dan sebanyak 10 orang (17.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 24 orang (41.4%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa perusahaan selalu meningkatkan bayaran lembur setiap tahunnya.

Tabel 4.13
Perusahaan memberikan bayaran lembur sesuai dengan pekerjaan yang
karyawan laksanakan.
Pernyataan X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.7	1.7	1.7
	Tidak Setuju	17	29.3	29.3	31.0
	Ragu-Ragu	13	22.4	22.4	53.4
	Setuju	14	24.1	24.1	77.6
	Sangat Setuju	13	22.4	22.4	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang (22.4%), setuju sebanyak 14 orang (24.1%), ragu-ragu sebanyak 13 orang (22.4%), tidak setuju sebanyak 17 orang (29.3%) dan sebanyak 1 orang (1.7%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan tidak setuju sebanyak 17 orang (29.3%). Jadi dapat disimpulkan responden tidak setuju bahwa perusahaan memberikan bayaran lembur sesuai dengan pekerjaan yang karyawan laksanakan.

b. Variabel X₂ (Motivasi)

Tabel 4.14
Karyawan berupaya mengembangkan kreativitas dalam bekerja.
Pernyataan X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	13	22.4	22.4	22.4
Ragu-Ragu	28	48.3	48.3	70.7
Setuju	15	25.9	25.9	96.6
Sangat Setuju	2	3.4	3.4	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (3.4%), setuju sebanyak 15 orang (25.9%), ragu-ragu sebanyak 28 orang (48.3%) dan sebanyak 13 orang (22.4%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 28 orang (48.3%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa karyawan berupaya mengembangkan kreativitas dalam bekerja.

Tabel 4.15
Karyawan sangat berantusias untuk berprestasi tinggi.
Pernyataan X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	9	15.5	15.5	15.5
Ragu-Ragu	19	32.8	32.8	48.3
Setuju	25	43.1	43.1	91.4
Sangat Setuju	5	8.6	8.6	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (8.6%), setuju sebanyak 25 orang (43.1%), ragu-ragu sebanyak 19 orang (32.8%) dan sebanyak 9 orang (15.5%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang

menyatakan setuju sebanyak 25 orang (43.1%). Jadi dapat disimpulkan responden masih ada yang menyatakan setuju bahwa karyawan sangat berantusias untuk berprestasi tinggi.

Tabel 4.16
Karyawan selalu menetapkan target yang tinggi dalam bekerja.
Pernyataan X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	10	17.2	17.2	17.2
Ragu-Ragu	22	37.9	37.9	55.2
Setuju	26	44.8	44.8	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 26 orang (44.8%), ragu-ragu sebanyak 22 orang (37.9%) dan sebanyak 10 orang (17.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 26 orang (44.8%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan selalu menetapkan target yang tinggi dalam bekerja.

Tabel 4.17
Karyawan selalu ingin diikuti sertakan dalam setiap kegiatan di organisasi.
Pernyataan X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	14	24.1	24.1	24.1
Ragu-Ragu	20	34.5	34.5	58.6
Setuju	16	27.6	27.6	86.2
Sangat Setuju	8	13.8	13.8	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang (13.8%), setuju sebanyak 16 orang (27.6%), ragu-ragu sebanyak 20 orang (34.5%) dan sebanyak 14 orang (24.1%) responden yang

menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 20 orang (34.5%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa karyawan selalu ingin diikuti sertakan dalam setiap kegiatan di organisasi.

Tabel 4.18
Karyawan berupaya menjadi pribadi yang dapat diterima oleh orang lain.
Pernyataan X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	12	20.7	20.7	20.7
Ragu-Ragu	22	37.9	37.9	58.6
Setuju	23	39.7	39.7	98.3
Sangat Setuju	1	1.7	1.7	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.18 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (1.7%), setuju sebanyak 23 orang (39.7%), ragu-ragu sebanyak 22 orang (37.9%) dan sebanyak 12 orang (20.7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 23 orang (39.7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan berupaya menjadi pribadi yang dapat diterima oleh orang lain.

Tabel 4.19
Karyawan pribadi selalu ingin dihormati dalam bekerja.
Pernyataan X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	9	15.5	15.5	15.5
Ragu-Ragu	20	34.5	34.5	50.0
Setuju	25	43.1	43.1	93.1
Sangat Setuju	4	6.9	6.9	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.19 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (6.7%), setuju sebanyak 25 orang (43.1%), ragu-ragu sebanyak 20 orang (34.5%) dan sebanyak 9 orang (15.5%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 25 orang (43.1%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan pribadi selalu ingin dihormati dalam bekerja.

Tabel 4.20
Karyawan mendapatkan informasi langsung mengenai pekerjaan yang akan diselesaikan.
Pernyataan X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	8	13.8	13.8	13.8
	Ragu-Ragu	20	34.5	34.5	48.3
	Setuju	17	29.3	29.3	77.6
	Sangat Setuju	13	22.4	22.4	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.20 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang (22.4%), setuju sebanyak 17 orang (29.3%), ragu-ragu sebanyak 20 orang (34.5%) dan sebanyak 8 orang (13.8%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 20 orang (34.5%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa karyawan sudah puas dengan kedudukan yang sudah dicapai.

Tabel 4.21
Karyawan berusaha menggerakkan seluruh kemampuan semaksimal mungkin untuk mencapai kekuasaan.
Pernyataan X2.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	11	19.0	19.0	19.0
Ragu-Ragu	20	34.5	34.5	53.4
Setuju	22	37.9	37.9	91.4
Sangat Setuju	5	8.6	8.6	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.21 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (8.6%), setuju sebanyak 22 orang (37.9%), ragu-ragu sebanyak 20 orang (34.5%) dan sebanyak 11 orang (19.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 22 orang (37.9%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan berusaha menggerakkan seluruh kemampuan semaksimal mungkin untuk mencapai kekuasaan.

Tabel 4.22
Karyawan ingin menguasai seluruh tugas yang dibebankan kepada saya.
Pernyataan X2.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	9	15.5	15.5	15.5
Ragu-Ragu	19	32.8	32.8	48.3
Setuju	25	43.1	43.1	91.4
Sangat Setuju	5	8.6	8.6	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.22 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (8.6%), setuju sebanyak 25 orang (43.1%), ragu-ragu sebanyak 19 orang (32.8%) dan sebanyak 9 orang (15.5%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang

menyatakan setuju sebanyak 25 orang (43.1%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan ingin menguasai seluruh tugas yang dibebankan kepada saya.

c. Variabel X₃ (Komitmen Perusahaan)

Tabel 4.23
Karyawan selalu bersedia untuk bekerja didalam perusahaan.
Pernyataan X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	6.9	6.9	6.9
	Tidak Setuju	17	29.3	29.3	36.2
	Ragu-Ragu	3	5.2	5.2	41.4
	Setuju	21	36.2	36.2	77.6
	Sangat Setuju	13	22.4	22.4	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.23 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang (22.4%), setuju sebanyak 21 orang (36.5%), ragu-ragu sebanyak 3 orang (5.2%), tidak setuju sebanyak 17 orang (29.3%) dan sebanyak 4 orang (6.9%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 21 orang (36.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan selalu bersedia untuk bekerja didalam perusahaan.

Tabel 4.24
Karyawan selalu berpartisipasi dalam kegiatan perusahaan.
Pernyataan X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.7	1.7	1.7
	Ragu-Ragu	12	20.7	20.7	22.4
	Setuju	27	46.6	46.6	69.0
	Sangat Setuju	18	31.0	31.0	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.24 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 orang (31.0%), setuju sebanyak 27 orang (46.6%), ragu-ragu sebanyak 12 orang (20.7%) dan sebanyak 1 orang (1.7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 27 orang (46.6%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan selalu berpartisipasi dalam kegiatan perusahaan.

Tabel 4.25
Karyawan bangga menjadi bagian dari perusahaan.
Pernyataan X3.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	7	12.1	12.1	12.1
Ragu-Ragu	6	10.3	10.3	22.4
Setuju	25	43.1	43.1	65.5
Sangat Setuju	20	34.5	34.5	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.25 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 orang (34.5%), setuju sebanyak 25 orang (43.1%), ragu-ragu sebanyak 6 orang (10.3%) dan sebanyak 7 orang (12.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 25 orang (43.1%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan bangga menjadi bagian dari perusahaan.

Tabel 4.26
Karyawan selalu memaksimalkan kinerja.
Pernyataan X3.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	2	3.4	3.4	3.4
Tidak Setuju	7	12.1	12.1	15.5
Ragu-Ragu	6	10.3	10.3	25.9
Setuju	23	39.7	39.7	65.5
Sangat Setuju	20	34.5	34.5	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.26 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 orang (34.5%), setuju sebanyak 23 orang (39.7%), ragu-ragu sebanyak 6 orang (10.3%), tidak setuju sebanyak 7 orang (12.1%) dan sebanyak 2 orang (3.4%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 23 orang (39.7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan selalu memaksimalkan kinerja.

Tabel 4.27
Karyawan merasa nyaman terhadap posisi/kedudukan dalam suatu organisasi.
Pernyataan X3.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.7	1.7	1.7
Ragu-Ragu	11	19.0	19.0	20.7
Setuju	17	29.3	29.3	50.0
Sangat Setuju	29	50.0	50.0	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.27 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 29 orang (50.0%), setuju sebanyak 17 orang (29.3%), ragu-ragu sebanyak 11 orang (19.0%) dan sebanyak 1 orang (1.7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 29 orang (50.0%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa karyawan merasa nyaman terhadap posisi/kedudukan dalam suatu organisasi.

Tabel 4.28
Karyawan mempunyai rasa memiliki yang kuat terhadap perusahaan.
Pernyataan X3.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	5.2	5.2	5.2
	Tidak Setuju	4	6.9	6.9	12.1
	Ragu-Ragu	15	25.9	25.9	37.9
	Setuju	21	36.2	36.2	74.1
	Sangat Setuju	15	25.9	25.9	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.28 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang (25.9%), setuju sebanyak 21 orang (36.2%), ragu-ragu sebanyak 15 orang (25.9%), tidak setuju sebanyak 4 orang (6.9%) dan sebanyak 3 orang (5.2%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 21 orang (36.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan mempunyai rasa memiliki yang kuat terhadap perusahaan.

Tabel 4.29
Karyawan memiliki rasa tanggung jawab untuk tetap tinggal di dalam suatu organisasi.
Pernyataan X3.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.7	1.7	1.7
	Tidak Setuju	1	1.7	1.7	3.4
	Ragu-Ragu	14	24.1	24.1	27.6
	Setuju	28	48.3	48.3	75.9
	Sangat Setuju	14	24.1	24.1	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.29 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 orang (24.1%), setuju sebanyak 28 orang (48.3%), ragu-ragu sebanyak 14 orang (24.1%), tidak setuju sebanyak 1 orang (1.7%) dan sebanyak 1

orang (1.7%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 28 orang (48.3%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan memiliki rasa tanggung jawab untuk tetap tinggal di dalam suatu organisasi.

Tabel 4.30
Karyawan memiliki rasa takut untuk meninggalkan organisasi.
Pernyataan X3.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	10	17.2	17.2	17.2
Ragu-Ragu	7	12.1	12.1	29.3
Setuju	16	27.6	27.6	56.9
Sangat Setuju	25	43.1	43.1	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.30 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 25 orang (43.1%), setuju sebanyak 16 orang (27.6%), ragu-ragu sebanyak 7 orang (12.1%) dan sebanyak 10 orang (17.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 25 orang (43.1%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa karyawan memiliki rasa takut untuk meninggalkan organisasi.

Tabel 4.31
Karyawan merasa memiliki sedikit pilihan bila meninggalkan pekerjaan ini.
Pernyataan X3.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.7	1.7	1.7
Ragu-Ragu	10	17.2	17.2	19.0
Setuju	16	27.6	27.6	46.6
Sangat Setuju	31	53.4	53.4	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.31 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 31 orang (53.4%), setuju sebanyak 16 orang (27.6%), ragu-ragu sebanyak 10 orang (17.2%) dan sebanyak 1 orang (1.7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 31 orang (53.4%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa karyawan merasa memiliki sedikit pilihan bila meninggalkan pekerjaan ini.

d. Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Tabel 4.32
Perusahaan memperhatikan standar kualitas karyawan yang melebihi standar kualitas karyawan yang lain.
Pernyataan Y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	13	22.4	22.4	22.4
Ragu-Ragu	29	50.0	50.0	72.4
Setuju	15	25.9	25.9	98.3
Sangat Setuju	1	1.7	1.7	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.32 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (1.7%), setuju sebanyak 15 orang (25.9%), ragu-ragu sebanyak 29 orang (50.0%) dan sebanyak 13 orang (22.4%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 29 orang (50.0%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa perusahaan memperhatikan standar kualitas karyawan yang melebihi standar kualitas karyawan yang lain.

Tabel 4.33
Perusahaan memperhatikan karyawan agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tidak terburu-buru.
Pernyataan Y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	9	15.5	15.5	15.5
Ragu-Ragu	19	32.8	32.8	48.3
Setuju	26	44.8	44.8	93.1
Sangat Setuju	4	6.9	6.9	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.33 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (6.9%), setuju sebanyak 26 orang (44.8%), ragu-ragu sebanyak 19 orang (32.8%) dan sebanyak 9 orang (15.5%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 26 orang (44.8%). Jadi dapat disimpulkan responden masih ada yang menyatakan setuju bahwa perusahaan memperhatikan karyawan agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tidak terburu-buru.

Tabel 4.34
Perusahaan memperhatikan karyawan agar dapat menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab.
Pernyataan Y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	6	10.3	10.3	10.3
Ragu-Ragu	26	44.8	44.8	55.2
Setuju	25	43.1	43.1	98.3
Sangat Setuju	1	1.7	1.7	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.34 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (1.7%), setuju sebanyak 25 orang (43.1%), ragu-ragu sebanyak 26 orang (44.8%) dan sebanyak 6 orang (10.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang

menyatakan ragu-ragu sebanyak 26 orang (44.8%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa perusahaan memperhatikan karyawan agar dapat menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab.

Tabel 4.35
Perusahaan memperhatikan karyawan agar selalu bekerja sesuai dengan jumlah yang ditargetkan organisasi.
Pernyataan Y.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	5	8.6	8.6	8.6
Ragu-Ragu	26	44.8	44.8	53.4
Setuju	25	43.1	43.1	96.6
Sangat Setuju	2	3.4	3.4	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.35 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (3.4%), setuju sebanyak 25 orang (43.1%), ragu-ragu sebanyak 26 orang (44.8%) dan sebanyak 5 orang (8.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 26 orang (44.8%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa perusahaan memperhatikan karyawan agar selalu bekerja sesuai dengan jumlah yang ditargetkan organisasi.

Tabel 4.36
Perusahaan selalu memperhatikan karyawan agar karyawan mampu bekerja sesuai dengan standart.
Pernyataan Y.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	7	12.1	12.1	12.1
Ragu-Ragu	22	37.9	37.9	50.0
Setuju	23	39.7	39.7	89.7
Sangat Setuju	6	10.3	10.3	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.36 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (10.3%), setuju sebanyak 23 orang (39.7%), ragu-ragu sebanyak 22 orang (37.9%) dan sebanyak 7 orang (12.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 23 orang (39.7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan memiliki kemampuan ide-ide baru yang merupakan dasar dalam kenaikan jabatan.

Tabel 4.37
Perusahaan selalu memperhatikan karyawan agar karyawan selalu melaksanakan tugas sesuai dengan perintah pimpinan.
Pernyataan Y.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	10	17.2	17.2	17.2
Ragu-Ragu	19	32.8	32.8	50.0
Setuju	29	50.0	50.0	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.37 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 29 orang (50.0%), ragu-ragu sebanyak 19 orang (32.8%) dan sebanyak 10 orang (17.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 29 orang (50.0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa perusahaan selalu memperhatikan karyawan agar karyawan selalu melaksanakan tugas sesuai dengan perintah pimpinan.

Tabel 4.38
Perusahaan selalu memperhatikan pegawai agar karyawan dapat bekerja
sesuai standar waktu yang ditetapkan perusahaan.
Pernyataan Y.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	10	17.2	17.2	17.2
Ragu-Ragu	21	36.2	36.2	53.4
Setuju	24	41.4	41.4	94.8
Sangat Setuju	3	5.2	5.2	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.38 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (5.2%), setuju sebanyak 24 orang (41.4%), ragu-ragu sebanyak 21 orang (36.2%) dan sebanyak 10 orang (17.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 24 orang (41.4%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa perusahaan selalu memperhatikan pegawai agar karyawan dapat bekerja sesuai standar waktu yang ditetapkan perusahaan.

Tabel 4.39
Perusahaan selalu memperhatikan karyawan agar pegawai dapat
menyelesaikan pekerjaan dengan tetap waktu.
Pernyataan Y.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	9	15.5	15.5	15.5
Ragu-Ragu	19	32.8	32.8	48.3
Setuju	25	43.1	43.1	91.4
Sangat Setuju	5	8.6	8.6	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.39 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (8.6%), setuju sebanyak 25 orang (43.1%), ragu-ragu sebanyak 19 orang (32.8%) dan sebanyak 9 orang (15.5%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang

menyatakan setuju sebanyak 25 orang (43.1%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa perusahaan selalu memperhatikan karyawan agar pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tetap waktu.

Tabel 4.40
Perusahaan selalu memperhatikan karyawan agar karyawan merasa puas
apabila pekerjaan saya selesai dengan waktu yang tepat.
Pernyataan Y.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	7	12.1	12.1	12.1
Ragu-Ragu	22	37.9	37.9	50.0
Setuju	23	39.7	39.7	89.7
Sangat Setuju	6	10.3	10.3	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.40 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (10.3%), setuju sebanyak 23 orang (39.7%), ragu-ragu sebanyak 22 orang (37.9%) dan sebanyak 7 orang (12.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 23 orang (39.7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa perusahaan selalu memperhatikan karyawan agar karyawan merasa puas apabila pekerjaan saya selesai dengan waktu yang tepat.

5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid.

Tabel 4.41
Uji Validitas (X₁) Kompensasi
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X1.1	26.7586	19.941	.396	.776
Pernyataan X1.2	26.9483	19.629	.538	.753
Pernyataan X1.3	26.8621	19.560	.592	.746
Pernyataan X1.4	26.7586	20.327	.403	.773
Pernyataan X1.5	27.1379	20.647	.521	.758
Pernyataan X1.6	27.1034	20.200	.579	.750
Pernyataan X1.7	27.1379	20.717	.510	.759
Pernyataan X1.8	26.9483	20.296	.493	.760
Pernyataan X1.9	26.9655	19.964	.328	.791

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Dari tabel 4.41 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel kompensasi dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.42
Uji Validitas (X₂) Motivasi
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X2.1	27.0862	26.431	.470	.877
Pernyataan X2.2	26.7414	23.388	.807	.849
Pernyataan X2.3	26.9138	26.396	.511	.874
Pernyataan X2.4	26.8793	24.669	.526	.875
Pernyataan X2.5	26.9655	26.209	.493	.876
Pernyataan X2.6	26.7759	23.756	.783	.851
Pernyataan X2.7	26.5862	23.370	.680	.860
Pernyataan X2.8	26.8276	25.163	.547	.872
Pernyataan X2.9	26.7414	23.388	.807	.849

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Dari tabel 4.42 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas

dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel motivasi dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.43
Uji Validitas (X₃) Komitmen Perusahaan
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X3.1	32.1552	21.326	.396	.750
Pernyataan X3.2	31.4655	24.815	.317	.753
Pernyataan X3.3	31.5345	22.674	.454	.735
Pernyataan X3.4	31.6379	20.656	.582	.712
Pernyataan X3.5	31.2586	23.107	.503	.730
Pernyataan X3.6	31.8276	21.794	.475	.731
Pernyataan X3.7	31.6207	23.047	.503	.730
Pernyataan X3.8	31.5690	22.671	.365	.750
Pernyataan X3.9	31.2069	23.781	.419	.741

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Dari tabel 4.43 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel komitmen perusahaan dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.44
Uji Validitas (Y) Kinerja Karyawan
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan Y.1	27.2931	21.790	.478	.875
Pernyataan Y.2	26.9310	19.504	.736	.853
Pernyataan Y.3	27.0000	22.561	.400	.881
Pernyataan Y.4	26.9483	21.874	.504	.873
Pernyataan Y.5	26.8793	18.810	.842	.842
Pernyataan Y.6	27.0345	22.104	.420	.880
Pernyataan Y.7	27.0172	20.579	.587	.867
Pernyataan Y.8	26.9138	19.343	.737	.852
Pernyataan Y.9	26.8793	18.810	.842	.842

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Dari tabel 4.44 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel kinerja karyawan dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

b. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60.

Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.45
Uji Reliabilitas (X₁) Kompensasi
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.783	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Dari tabel 4.45 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,783 > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel kompensasi adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.46
Uji Reliabilitas (X₂) Motivasi
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.878	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Dari tabel 4.46 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,878 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel motivasi adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.47
Uji Reliabilitas (X₃) Komitmen Perusahaan
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.759	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Dari tabel 4.47 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,759 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel komitmen perusahaan adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.48
Uji Reliabilitas (Y) Kinerja Karyawan
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.877	9

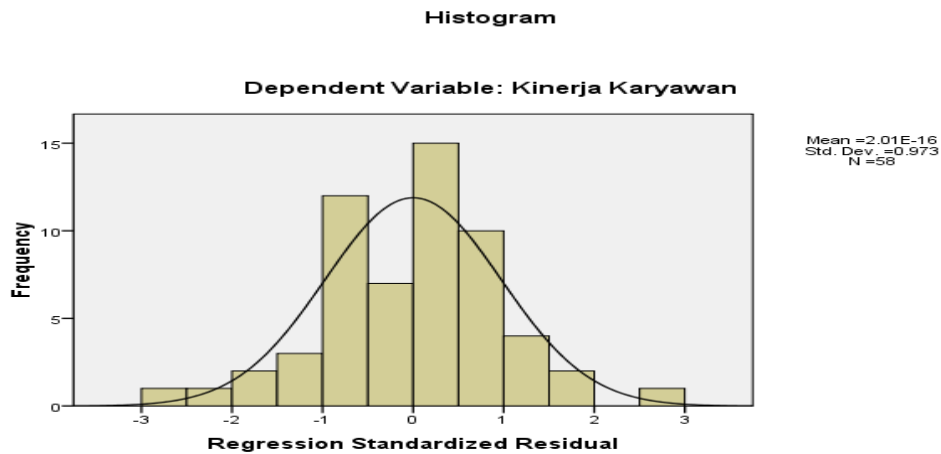
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Dari tabel 4.48 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,877 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel kinerja karyawan adalah reliabel atau dikatakan handal.

6. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak.

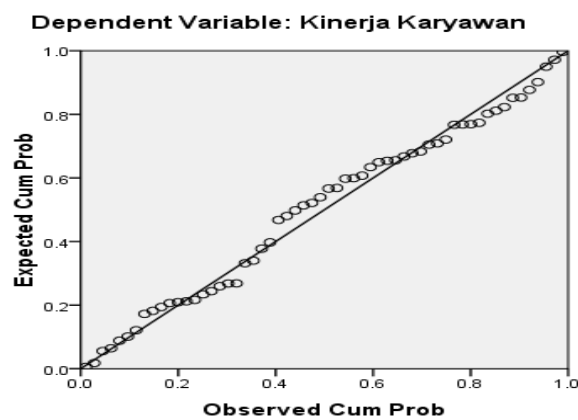


Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.3 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal. Dari kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel kinerja karyawan berdistribusi secara normal.

Untuk lebih memastikan apakah data disepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji Kolmogorov Smirnov (1 Sample KS) yakni dengan melihat data residualnya apakah distribusi normal atau tidak. Jika nilai *Asym.sig (2-tailed)* > taraf nyata ($\alpha = 0.05$) maka data residual berdistribusi normal.

Tabel 4.49
Uji Normalitas *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.36687837
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.065
	Negative	-.070
Kolmogorov-Smirnov Z		.536
Asymp. Sig. (2-tailed)		.936

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Pada tabel 4.49 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikansi *kolmogrov Smirnov* sebesar 0,936 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ($p= 0,936 > 0,05$).

Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai – nilai observasi data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* > 0,10 atau VIF < 10 maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.50
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	1.725	2.366	.729	.469		
	Kompensasi	.096	.093	2.332	.036	.483	2.069
	Motivasi	.615	.084	7.332	.000	.478	2.093
	Komitmen Perusahaan	.201	.079	2.565	.013	.604	1.655

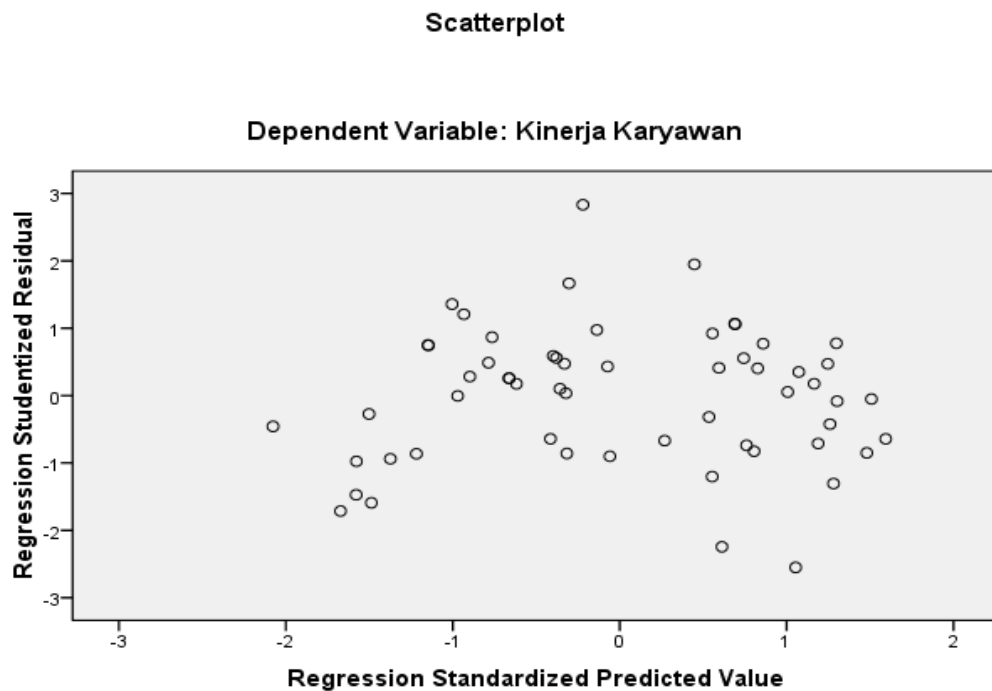
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.50 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah kompensasi 2,069 < 10, motivasi 2,093 < 10 dan komitmen perusahaan 1,655 < 10, serta nilai *Tolerance* kompensasi 0,483 > 0,10, motivasi 0,478 > 0,10 dan komitmen perusahaan 0,604 > 0,10 sehingga terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.4 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

7. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Tabel 4.51
Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.725	2.366	.729	.469		
	Kompensasi	.096	.093	2.332	.036	.483	2.069
	Motivasi	.615	.084	7.332	.000	.478	2.093
	Komitmen Perusahaan	.201	.079	2.565	.013	.604	1.655

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.51 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut $Y = 1,725 + 0,096 X_1 + 0,615 X_2 + 0,201 X_3 + e$.

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 1,725.
- Jika terjadi peningkatan kompensasi 1, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,096.
- Jika terjadi peningkatan motivasi 1, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,615.
- Jika terjadi peningkatan komitmen perusahaan 1, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,201.

8. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

a. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ($=0,05$). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 4.52
Uji Simultan
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1144.076	3	381.359	64.491	.000^a
	Residual	319.320	54	5.913		
	Total	1463.397	57			

a. Predictors: (Constant), Komitmen Perusahaan, Kompensasi, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.52 di atas dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 64,491 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,78 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini kompensasi, motivasi dan komitmen perusahaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Menurut Sugiyono (2015:79), “Uji t digunakan untuk

menguji hipotesis apabila peneliti menganalisis regresi parsial (sebuah variabel bebas dengan sebuah variabel terikat).

Tabel 4.53
Uji Parsial
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.725	2.366	.729	.469		
	Kompensasi	.096	.093	2.332	.036	.483	2.069
	Motivasi	.615	.084	7.332	.000	.478	2.093
	Komitmen Perusahaan	.201	.079	2.565	.013	.604	1.655

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.53 diatas dapat dilihat bahwa:

- 1) Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,004 > t_{tabel} 2,332$ dan signifikan $0,036 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

- 2) Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,004 > t_{tabel} 7,332$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

- 3) Pengaruh komitmen perusahaan terhadap kinerja karyawan.

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,004 > t_{tabel} 2,565$ dan signifikan $0,013 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan komitmen perusahaan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

c. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinasi (R^2) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas semakin besar pengaruhnya terhadap variabel terikat.

Tabel 4.54
Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.884 ^a	.782	.770	2.43174

a. Predictors: (Constant), Komitmen Perusahaan, Kompensasi, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.54 di atas dapat dilihat bahwa angka *Adjusted R Square* 0,770 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 77,0% kinerja karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh kompensasi, motivasi dan komitmen perusahaan. Sedangkan sisanya $100\% - 77,8\% = 22,2\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti pelatihan, upah, gaya kepemimpinan dan lain-lain.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,004 > t_{tabel} 2,332$ dan signifikan $0,036 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Kompensasi finansial juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja, apabila kompensasi finansial yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan hasil kerja

yang dicapai karyawan, maka akan berdampak pada kinerja karyawan. Maka identifikasi masalah terjawab dimana karyawan belum puas dari kebijakan kompensasi yang dilakukan PT FIFGROUP Cabang Central Medan baik dalam hal pemberian gaji, jaminan pensiun dan bayaran lembur .

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,004 > t_{tabel} 7,332$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Motivasi dan kesediaan dari pegawai untuk bekerja, yang menimbulkan usaha pegawai dan kemampuan pegawai untuk melaksanakannya. Perwujudan kinerja yang maksimal, dibutuhkan suatu dorongan untuk memunculkan kemauan dan semangat kerja, yaitu dengan motivasi. Motivasi berfungsi untuk merangsang kemampuan pegawai sehingga akan tercipta hasil kinerja yang maksimal. Maka identifikasi masalah terjawab dimana karyawan masih kurang berupaya dalam mengembangkan kreativitasnya dalam bekerja. Karyawan masih kurang memiliki rasa antusias yang tinggi untuk meningkatkan prestasi kerja. Banyaknya karyawan yang sudah puas dengan kedudukan yang sudah dicapainya sehingga kurang memiliki rasa ingin mendapatkan kedudukan yang lebih tinggi.

3. Pengaruh Komitmen Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,004 > t_{tabel} 2,565$ dan signifikan $0,013 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan komitmen perusahaan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Komitmen

seseorang terhadap profesinya maupun organisasi tempat bekerja seringkali menjadi isu yang sangat penting. Komitmen organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan memiliki komitmen yang tinggi maka seorang karyawan akan melaksanakan tugas atau pekerjaannya dengan tertib dan lancar sehingga hasil kerjanya (kinerjanya) akan meningkat serta akan berdampak pula pada tujuan perusahaan yang dapat dicapai secara optimal. Maka identifikasi masalah terjawab dimana karyawan kurang berpartisipasi dalam kegiatan perusahaan. Karyawan belum mempunyai rasa memiliki yang kuat terhadap perusahaan. Karyawan belum memiliki rasa tanggung jawab untuk tetap tinggal di dalam suatu organisasi.

4. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 64,491 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,78 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini kompensasi, motivasi dan komitmen perusahaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan hasil kerja yang dicapai karyawan, maka akan berdampak pada kinerja karyawan. Perwujudan kinerja yang maksimal, dibutuhkan suatu dorongan untuk memunculkan kemauan dan semangat kerja, yaitu dengan motivasi. Motivasi berfungsi untuk merangsang kemampuan pegawai sehingga akan tercipta hasil kinerja yang maksimal. Komitmen organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan memiliki

komitmen yang tinggi maka seorang karyawan akan melaksanakan tugas atau pekerjaannya dengan tertib dan lancar sehingga hasil kerjanya (kinerjanya) akan meningkat serta akan berdampak pula pada tujuan perusahaan yang dapat dicapai secara optimal. Maka identifikasi masalah terjawab dimana karyawan belum puas dari kebijakan kompensasi yang dilakukan PT FIFGROUP Cabang Central Medan baik dalam hal pemberian gaji, jaminan pensiun dan bayaran lembur. Karyawan masih kurang berupaya dalam mengembangkan kreativitasnya dalam bekerja. Karyawan masih kurang memiliki rasa antusias yang tinggi untuk meningkatkan prestasi kerja. Banyaknya karyawan yang sudah puas dengan kedudukan yang sudah dicapainya sehingga kurang memiliki rasa ingin mendapatkan kedudukan yang lebih tinggi. Karyawan kurang berpartisipasi dalam kegiatan perusahaan. Karyawan belum mempunyai rasa memiliki yang kuat terhadap perusahaan. Karyawan belum memiliki rasa tanggung jawab untuk tetap tinggal di dalam suatu organisasi.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas. Maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT FIFGROUP Cabang Central Medan, dimana $t_{hitung} 2,004 > t_{tabel} 2,332$ dan signifikan $0,036 < 0,05$.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT FIFGROUP Cabang Central Medan, dimana $t_{hitung} 2,004 > t_{tabel} 7,332$ dan signifikan $0,000 < 0,05$.
3. Komitmen perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT FIFGROUP Cabang Central Medan, dimana $t_{hitung} 2,004 > t_{tabel} 2,565$ dan signifikan $0,013 < 0,05$.
4. Kompensasi, motivasi dan komitmen perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT FIFGROUP Cabang Central Medan, dimana $F_{hitung} 64,491 > F_{tabel}$ sebesar 2,78 dan signifikan $0,000 < 0,05$.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dimukakan diatas, maka dapat disebutkan beberapa saran, yaitu:

1. PT FIFGROUP Cabang Central Medan harus memperhatikan pemberian kompensasi dengan memberikan jaminan pensiun yang sesuai dengan kinerja karyawan dan memberikan bayaran lembur agar karyawan dapat bersemangat dalam bekerja.
2. PT FIFGROUP Cabang Central Medan harus memperhatikan motivasi agar karyawan dapat bekerja sama dengan rekan kerja dalam melakukan pekerjaan, pegawai dapat lebih teliti dalam menyelesaikan setiap pekerjaan dan pegawai dapat lebih tenang dalam menghadapi setiap hal yang terjadi dalam pekerjaan.
3. PT FIFGROUP Cabang Central Medan harus mewujudkan rasa berkeinginan untuk bagian dari organisasi, bangga terhadap organisasi, peduli terhadap organisasi dan berkeinginan untuk bekerja pada organisasi untuk waktu yang lama.
4. PT FIFGROUP Cabang Central Medan harus memperhatikan kerjasama karyawan, karena membantu tim dalam bekerja takkan mengurangi keahlian karyawan, sehingga sikap kerja seperti ini memberikan kepuasan dan kebanggaan tersendiri bagi diri karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, R. (2019). ANALISIS KUALITAS SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDAM TIRTA WAMPU STABAT. *Jurnal Manajemen Bisnis (JMB)*, 31(1), 15-21.
- Andika, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *JUMANT*, 11(1), 189-206.
- Ardian, N. (2019). Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB. *JEpa*, 4(2), 119-132.
- Barkley, Albert. (2017). Impact of work motivation on employee performance: A comparative study of Chinese small medium enterprise Table Of Contents Acknowledgement.
https://www.researchgate.net/publication/318421454_Impact_of_work_motivation_on_employee_performance_A_comparative_study_of_Chinese_small_medium_enterprise_TABLE_OF_CONTENTS_ACKNOWLEDGEMENT_2/link/5968aba1aca2728ca67bc50e/download
- Chrisna, H. (2019). PENGARUH PERILAKU BELAJAR, PENGENDALIAN DIRI, MOTIVASI, EMPATI, KETERAMPILAN, DAN KEPERCAYAAN DIRI TERHADAP PRESTASI AKADEMIK MAHASISWA PRODI AKUNTANSI UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 10(1), 87-100.
- Daulay, M. T. (2019). Effect of Diversification of Business and Economic Value on Poverty in Batubara Regency. *KnE Social Sciences*, 388-401.
- Dwilita, H. (2019). PERBANDINGAN KINERJA PERBANKAN INDONESIA STUDI PADA BANK UMUM KONVENSIONAL DAN BANK UMUM SYARIAH YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA PERIODE 2008-2017. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 10(1), 145-162.
- Efendi, B. (2019). Efektivitas Kebijakan Makroprudensial Terhadap Stabilitas Sistem Keuangan Di Indonesia. *JEpa*, 4(2), 72-78.
- Fadly, Y. (2019). PERFORMA MAHASISWA AKUNTANSI DALAM IMPLEMENTASI ENGLISH FOR SPECIFIC PURPOSE (ESP) DI UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI (UNPAB) MEDAN. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 9(2), 190-201.
- Fauzi, Usman. (2014). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Trakindo Utama Samarinda.
[https://ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2014/09/03%20Jurnal%20AB%20usman%202014%20\(09-20-14-06-25-36\).pdf](https://ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2014/09/03%20Jurnal%20AB%20usman%202014%20(09-20-14-06-25-36).pdf)

- Fariied, A. I., & Sembiring, R. (2019). *Perekonomian Indonesia: Antara Konsep dan Realita Keberlanjutan Pembangunan*. Yayasan Kita Menulis.
- Febrina, A. (2019). MOTIF ORANG TUA MENGUNGGAH FOTO ANAK DI INSTAGRAM (Studi Fenomenologi Terhadap Orang Tua di Jabodetabek). *Jurnal Abdi Ilmu*, 12(1), 55-65.
- Griffin, Ricky W. And Ebert J. Ronal. 2014. *Manajemen Personalia*. Edisi kedelapan, Jakarta.
- Harianto, H., Rahayu, S., & Saragih, M. G. (2019, December). Improved Marketing Performance and Product Innovation for The Optimization of Competitive Advantage. In *Journal of International Conference Proceedings* (Vol. 2, No. 3, pp. 79-84).
- Hasibuan, H. A. (2019). Dominasi Kepuasan Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Employee Engagement Pegawai ASN Di Medan. *JEpa*, 4(2), 90-98.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2015. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta.
- IRAWAN, S., & SI, M. (2019). ANALISIS MANAJEMEN PERSEDIAAN, UKURAN PERUSAHAAN, DAN LEVERAGE TERHADAP MANAJEMEN LABA PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR DI BEI. *Jurnal Manajemen*, 11(1)
- Lestario, F., & Siboro, A. (2019). Enhance model intrinsic motivation and coopetence for nmeasuring employee's performance hospitalsmartha friska multatuli.
- Luthfi, Ridwan Isya. (2014). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Elsiscom Prima Karya, Kantor Perwakilan Surabaya). <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/530>.
- Malikhah, I. (2019). PENGARUH MUTU PELAYANAN, PEMAHAMAN SISTEM OPERASIONAL PROSEDUR DAN SARANA PENDUKUNG TERHADAP KEPUASAN MAHASISWA UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI. *JUMANT*, 11(1), 67-80.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kelima, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L dan Jakson, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta.
- Nadapdap, Kristanty. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Permata Sari. <https://www.neliti.com/id/publications/197023/pengaruh-komitmen-organisasi-terhadap-kinerja-karyawan-pada-pt-mitra-permata-sar>

- Nawawi, Hadari H, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Nizam, Ismail. (2015). The Impact Of Motivation On Employee Performance In The Electronics Industry In China.
https://www.researchgate.net/publication/316549652_THE_IMPACT_OF_MOTIVATION_ON_EMPLOYEE_PERFORMANCE_IN_THE_ELECTRONICS_INDUSTRY_IN_CHINA
- Panggabean, Mutiara S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Pratama, Stefanus Andi. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero *regional office* Malang).
<https://www.neliti.com/id/publications/86109/pengaruh-kompensasi-terhadap-kinerja-karyawan-studi-pada-karyawan-pt-asuransi-ji>
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Cetakan Pertama. Jakarta: Murai Kencana.
- Robbins, Stephen, P. dan Timothy, A. Judge, 2014. *Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua belas, Salemba Empat, Jakarta.
- Sarawati, Siti. (2014). *The impact of emotional intelligence on organizational commitment through self-esteem of employee in public sector*.
<https://pdfs.semanticscholar.org/703d/0dcb952d649f2e8fb6c888a786dc38d92295.pdf>
- Setiawan, Kiki Cahaya. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang.
<http://jurnal.radenfatah.ac.id/index.php/psikis/article/view/567>.
- Siagian, Sondang, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1, Cetakan II, Penerbit PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Simanjuntak, Payaman J. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit FEUI.
- Sofyandi. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 1*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Bisnis*, CV Alfabeta, Bandung.

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth :
Bapak/Ibu/Sdr/i

.....
Di
Tempat

Dengan hormat, dalam upaya menyelesaikan pendidikan di Program Studi Manajemen Universitas Pembangunan Panca Budi, saya harus melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT FIFGROUP Cabang Central Medan**. Agar penelitian dapat diselesaikan, saya memerlukan data dan pendapat dari Bapak/Ibu/Sdr/i.

Untuk itu saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i mengisi kuesioner yang terlampir. Kami sangat mengharapkan Bapak/Ibu/Sdr/i mengisi semua pertanyaan yang ada dengan benar dan baik. Jawaban terhadap kuesioner ini semata digunakan untuk penelitian.

Atas kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i meluangkan waktu mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

PETUNJUK PENGISIAN

1. Mohon terlebih dahulu anda membaca pertanyaan dengan cermat, sebelum mengisinya.
2. Jawablah dengan sebenarnya.
3. Jawaban dengan cek tanda✓

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :(boleh tidak diisi)
2. Nomor Responden :
3. Jenis Kelamin : a. Laki – laki
b. Perempuan
4. Usia Responden :Tahun
5. Pendidikan terakhir : a. Tamat D3, Sarjana (S1) atau di atasnya
b. Tamat SMA atau di bawahnya
6. Masa Kerja :(Bulan) / (Tahun)

Keterangan :

SS	: Sangat Setuju	: Nilai 5
S	: Setuju	: Nilai 4
R	: Ragu-Ragu	: Nilai 3
TS	: Tidak Setuju	: Nilai 2
STS	: Sangat Tidak Setuju	: Nilai 1

PERNYATAAN ATAS VARIABEL X₁
(Kompensasi)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
Gaji:						
1	Perusahaan memberikan gaji yang sesuai dengan kinerja.					
2	Perusahaan memberikan gaji agar memenuhi kebutuhan hidup karyawan.					
3	Perusahaan selalu meningkatkan gaji setiap tahun.					
Jaminan Pensiun:						
4	Perusahaan memberikan jaminan pensiun yang sesuai dengan kinerja karyawan.					
5	Perusahaan memberikan jaminan pensiun yang cukup kepada saudara sesuai dengan jabatan.					
6	Perusahaan selalu meningkatkan jaminan pensiun setiap tahunnya.					
Bayaran lembur:						
7	Perusahaan memberikan bayaran lembur agar karyawan dapat bersemangat dalam bekerja.					
8	Perusahaan selalu meningkatkan bayaran lembur setiap tahunnya.					
9	Perusahaan memberikan bayaran lembur sesuai dengan pekerjaan yang karyawan laksanakan.					

Keterangan :

SS	: Sangat Setuju	: Nilai 5
S	: Setuju	: Nilai 4
R	: Ragu-Ragu	: Nilai 3
TS	: Tidak Setuju	: Nilai 2
STS	: Sangat Tidak Setuju	: Nilai 1

PERNYATAAN ATAS VARIABEL X₂
(Motivasi)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
Kebutuhan akan prestasi (<i>need for achievement</i>)						
1	Karyawan berupaya mengembangkan kreativitas dalam bekerja.					
2	Karyawan sangat berantusias untuk berprestasi tinggi.					
3	Karyawan selalu menetapkan target yang tinggi dalam bekerja.					
Kebutuhan akan afiliasi (<i>need for affiliation</i>)						
4	Karyawan selalu ingin diikuti sertakan dalam setiap kegiatan di organisasi.					
5	karyawan berupaya menjadi pribadi yang dapat diterima oleh orang lain.					
6	Karyawan pribadi selalu ingin dihormati dalam bekerja.					
Kebutuhan akan kekuasaan (<i>need for power</i>)						
7	Karyawan sudah puas dengan kedudukan yang sudah dicapai.					
8	Karyawan berusaha menggerakkan seluruh kemampuan semaksimal mungkin untuk mencapai kekuasaan.					
9	Karyawan ingin menguasai seluruh tugas yang dibebankan kepada saya.					

Keterangan :

SS	: Sangat Setuju	: Nilai 5
S	: Setuju	: Nilai 4
R	: Ragu-Ragu	: Nilai 3
TS	: Tidak Setuju	: Nilai 2
STS	: Sangat Tidak Setuju	: Nilai 1

PERNYATAAN ATAS VARIABEL X₃
(Komitmen Perusahaan)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
Komitmen Efektif						
1	Karyawan selalu bersedia untuk bekerja didalam perusahaan.					
2	Karyawan selalu berpartisipasi dalam kegiatan perusahaan.					
3	Karyawan bangga menjadi bagian dari perusahaan.					
Komitmen Berkelanjutan						
4	Karyawan selalu memaksimalkan kinerja.					
5	Karyawan merasa nyaman terhadap posisi/kedudukan dalam suatu organisasi.					
6	karyawan mempunyai rasa memiliki yang kuat terhadap perusahaan.					
Komitmen Normatif						
7	Karyawan memiliki rasa tanggung jawab untuk tetap tinggal di dalam suatu organisasi.					
8	Karyawan memiliki rasa takut untuk meninggalkan organisasi.					
9	Karyawan merasa memiliki sedikit pilihan bila meninggalkan pekerjaan ini.					

Keterangan :

SS	: Sangat Setuju	: Nilai 5
S	: Setuju	: Nilai 4
R	: Ragu-Ragu	: Nilai 3
TS	: Tidak Setuju	: Nilai 2
STS	: Sangat Tidak Setuju	: Nilai 1

**PERNYATAAN ATAS VARIABEL Y
(Kinerja Karyawan)**

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
Kualitas Kerja :						
1	Perusahaan memperhatikan standar kualitas karyawan yang melebihi standar kualitas karyawan yang lain.					
2	Perusahaan memperhatikan karyawan agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tidak terburu-buru.					
3	Perusahaan memperhatikan karyawan agar dapat menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab.					
Kuantitas Kerja :						
4	Perusahaan memperhatikan karyawan agar selalu bekerja sesuai dengan jumlah yang ditargetkan organisasi.					
5	Perusahaan selalu memperhatikan karyawan agar karyawan mampu bekerja sesuai dengan standart.					
6	Perusahaan selalu memperhatikan karyawan agar karyawan selalu melaksanakan tugas sesuai dengan perintah pimpinan.					
Ketepatan Waktu dari Hasil :						
7	Perusahaan selalu memperhatikan pegawai agar karyawan dapat bekerja sesuai standar waktu yang ditetapkan perusahaan.					
8	Perusahaan selalu memperhatikan karyawan agar pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tetap waktu.					
9	Perusahaan selalu memperhatikan karyawan agar karyawan merasa puas apabila pekerjaan saya selesai dengan waktu yang tepat.					

TABULASI DATA

No	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Masa Kerja
1	Laki-Laki	20 - 30 Tahun	SMA	6 - 10 Tahun
2	Laki-Laki	31 - 40 Tahun	S1	1 - 5 Tahun
3	Perempuan	41 - 55 Tahun	SMA	6 - 10 Tahun
4	Laki-Laki	20 - 30 Tahun	SMA	1 - 5 Tahun
5	Laki-Laki	20 - 30 Tahun	SMA	6 - 10 Tahun
6	Laki-Laki	20 - 30 Tahun	S1	6 - 10 Tahun
7	Laki-Laki	31 - 40 Tahun	SMA	1 - 5 Tahun
8	Laki-Laki	31 - 40 Tahun	SMA	1 - 5 Tahun
9	Perempuan	20 - 30 Tahun	S1	1 - 5 Tahun
10	Laki-Laki	41 - 55 Tahun	SMA	6 - 10 Tahun
11	Laki-Laki	31 - 40 Tahun	S1	1 - 5 Tahun
12	Perempuan	20 - 30 Tahun	S1	1 - 5 Tahun
13	Perempuan	41 - 55 Tahun	SMA	6 - 10 Tahun
14	Perempuan	20 - 30 Tahun	SMA	1 - 5 Tahun
15	Laki-Laki	31 - 40 Tahun	SMA	6 - 10 Tahun
16	Laki-Laki	31 - 40 Tahun	S1	1 - 5 Tahun
17	Laki-Laki	20 - 30 Tahun	SMA	1 - 5 Tahun
18	Perempuan	41 - 55 Tahun	SMA	6 - 10 Tahun
19	Perempuan	31 - 40 Tahun	SMA	6 - 10 Tahun
20	Laki-Laki	31 - 40 Tahun	S1	6 - 10 Tahun
21	Laki-Laki	41 - 55 Tahun	SMA	6 - 10 Tahun
22	Perempuan	20 - 30 Tahun	SMA	1 - 5 Tahun
23	Laki-Laki	31 - 40 Tahun	SMA	6 - 10 Tahun
24	Laki-Laki	31 - 40 Tahun	S1	1 - 5 Tahun
25	Perempuan	20 - 30 Tahun	SMA	1 - 5 Tahun
26	Perempuan	41 - 55 Tahun	SMA	6 - 10 Tahun
27	Perempuan	20 - 30 Tahun	SMA	1 - 5 Tahun
28	Laki-Laki	41 - 55 Tahun	SMA	6 - 10 Tahun
29	Laki-Laki	20 - 30 Tahun	SMA	1 - 5 Tahun
30	Laki-Laki	20 - 30 Tahun	S1	1 - 5 Tahun
31	Perempuan	41 - 55 Tahun	SMA	6 - 10 Tahun
32	Laki-Laki	20 - 30 Tahun	SMA	1 - 5 Tahun
33	Perempuan	20 - 30 Tahun	S1	1 - 5 Tahun
34	Laki-Laki	41 - 55 Tahun	SMA	6 - 10 Tahun
35	Laki-Laki	31 - 40 Tahun	SMA	1 - 5 Tahun
36	Perempuan	20 - 30 Tahun	SMA	1 - 5 Tahun
37	Perempuan	41 - 55 Tahun	SMA	6 - 10 Tahun
38	Laki-Laki	20 - 30 Tahun	S1	1 - 5 Tahun
39	Perempuan	20 - 30 Tahun	S1	1 - 5 Tahun
40	Perempuan	31 - 40 Tahun	SMA	6 - 10 Tahun
41	Perempuan	20 - 30 Tahun	SMA	1 - 5 Tahun
42	Laki-Laki	31 - 40 Tahun	SMA	6 - 10 Tahun
43	Laki-Laki	31 - 40 Tahun	SMA	6 - 10 Tahun
44	Perempuan	20 - 30 Tahun	SMA	1 - 5 Tahun
45	Laki-Laki	41 - 55 Tahun	SMA	6 - 10 Tahun
46	Laki-Laki	20 - 30 Tahun	S1	1 - 5 Tahun
47	Perempuan	41 - 55 Tahun	SMA	6 - 10 Tahun
48	Perempuan	31 - 40 Tahun	SMA	1 - 5 Tahun
49	Laki-Laki	20 - 30 Tahun	SMA	1 - 5 Tahun
50	Perempuan	31 - 40 Tahun	SMA	6 - 10 Tahun
51	Perempuan	20 - 30 Tahun	S1	1 - 5 Tahun
52	Laki-Laki	20 - 30 Tahun	S1	6 - 10 Tahun
53	Laki-Laki	41 - 55 Tahun	SMA	6 - 10 Tahun
54	Laki-Laki	20 - 30 Tahun	S1	1 - 5 Tahun
55	Perempuan	41 - 55 Tahun	SMA	6 - 10 Tahun
56	Laki-Laki	20 - 30 Tahun	SMA	1 - 5 Tahun
57	Laki-Laki	31 - 40 Tahun	SMA	1 - 5 Tahun
58	Perempuan	20 - 30 Tahun	SMA	1 - 5 Tahun

TABULASI DATA

No	(X1)									Total	(X2)									Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	
1	2	3	3	3	2	2	2	2	1	20	2	3	2	2	2	3	3	3	3	23
2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	25	3	4	3	5	3	4	5	4	4	35
3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	25	3	3	2	2	3	3	2	3	3	24
4	5	5	5	5	3	3	3	4	5	38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
5	5	5	5	5	3	4	3	4	4	38	4	4	4	5	4	4	5	3	4	37
6	5	5	5	5	3	3	3	5	5	39	3	5	3	5	3	5	5	4	5	38
7	4	4	4	5	3	4	4	5	2	35	4	4	3	4	4	4	5	3	4	35
8	2	3	2	4	3	3	3	3	3	26	3	3	2	2	3	3	2	3	3	24
9	3	4	4	3	3	3	3	3	3	29	3	3	3	4	3	3	3	3	3	28
10	5	4	4	5	4	3	4	4	2	35	3	4	4	5	4	4	5	4	4	37
11	3	3	3	3	2	2	2	4	5	27	2	5	4	5	2	5	5	5	5	38
12	4	4	4	5	3	3	3	4	2	32	3	4	4	4	3	4	4	4	4	34
13	4	2	4	4	4	4	4	4	2	32	3	4	2	4	4	4	5	4	4	34
14	3	3	3	3	3	2	2	2	2	23	2	2	2	2	2	2	3	2	2	19
15	5	4	3	5	4	4	4	4	2	35	3	4	4	5	4	4	5	3	4	36
16	4	5	5	5	3	3	3	5	5	38	3	4	4	5	3	4	4	5	4	36
17	4	3	4	5	3	4	4	2	5	34	4	5	4	2	5	5	5	2	5	37
18	3	5	4	4	5	4	4	4	2	35	4	2	4	4	3	2	2	4	2	27
19	3	2	2	2	2	3	2	3	4	23	2	4	3	3	2	4	3	3	4	28
20	4	3	2	3	2	2	2	3	2	23	2	2	3	3	2	2	3	2	2	21
21	4	2	3	3	2	2	2	4	4	26	2	4	4	3	2	4	5	5	4	33
22	3	4	3	2	4	4	4	4	3	31	3	3	4	2	4	3	2	3	3	27
23	4	3	3	4	2	2	2	2	2	24	2	2	3	3	2	2	3	3	2	22
24	2	4	5	3	4	5	4	4	5	36	4	4	4	4	4	4	3	4	4	35
25	3	4	4	4	3	3	3	3	3	30	3	3	2	2	3	3	3	2	3	24
26	4	5	4	4	4	4	2	4	5	36	4	4	3	4	4	4	5	5	4	37
27	5	3	4	4	4	4	4	4	5	37	5	4	4	4	4	4	5	5	4	39
28	4	4	4	2	4	4	4	4	5	35	4	4	3	3	4	4	4	4	4	34
29	5	2	3	3	2	2	2	2	2	23	2	2	3	4	2	2	2	2	2	21
30	2	2	2	2	3	3	3	3	3	23	3	3	4	2	3	3	2	4	3	27
31	3	3	3	3	2	2	3	2	2	23	2	2	2	2	2	2	3	2	2	19
32	5	4	5	4	4	4	4	4	3	37	3	3	3	3	4	3	3	3	3	28
33	2	3	3	3	3	3	3	3	4	27	3	4	3	2	3	4	3	3	4	29
34	5	4	4	4	3	3	3	3	3	32	4	3	3	3	3	3	4	3	3	29
35	5	3	3	5	4	4	4	4	5	37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
36	5	3	4	4	3	3	3	3	5	33	3	5	3	3	3	5	4	3	5	34
37	4	2	3	3	4	4	4	4	4	32	3	4	4	3	4	4	4	4	4	34
38	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28	3	3	2	2	3	3	2	3	3	24
39	4	3	4	3	3	3	3	2	3	28	3	3	4	3	3	3	4	4	3	30
40	3	5	4	4	4	4	4	3	3	34	3	3	4	3	4	3	4	4	3	31
41	3	3	2	2	4	4	4	4	4	30	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37
42	4	3	4	4	2	2	2	2	2	25	3	2	3	3	2	2	3	2	2	22
43	3	4	4	4	4	4	4	3	5	35	3	4	4	3	4	4	4	4	4	34
44	2	2	3	3	4	4	4	3	4	29	4	4	3	4	4	4	5	3	4	35
45	4	3	2	4	3	3	3	4	3	29	3	3	2	2	3	3	2	4	3	25
46	4	3	3	4	2	2	2	3	4	27	2	4	4	3	2	4	4	2	4	29
47	3	4	4	2	3	3	3	4	4	30	4	4	4	3	3	4	4	4	4	34
48	3	3	3	3	4	4	4	4	2	30	3	2	3	4	4	2	2	4	2	26
49	3	3	3	3	3	3	3	2	2	25	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28
50	3	4	4	3	3	3	3	4	3	30	2	3	4	3	3	3	3	3	3	27
51	5	3	4	2	4	4	4	4	5	35	4	3	4	4	4	3	3	4	3	32
52	3	4	3	3	4	4	4	2	2	29	2	2	3	3	4	2	3	2	2	23
53	2	2	4	4	3	3	3	3	2	26	3	3	4	4	3	3	4	3	3	30
54	2	2	3	3	4	4	4	3	4	29	4	4	3	2	4	4	4	3	4	32
55	2	3	2	4	3	3	3	4	2	26	3	3	2	2	3	3	4	4	3	27
56	3	4	4	3	2	2	2	5	4	29	2	4	3	3	2	4	3	2	4	27
57	5	4	4	5	3	4	4	3	4	36	3	5	4	4	4	3	4	4	5	36
58	5	4	3	5	4	3	4	3	4	35	5	4	4	4	4	4	3	4	4	36

TABULASI DATA

No	(X3)									Total	(Y)									Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	
1	2	5	2	5	4	1	4	2	4	29	2	3	2	3	3	2	3	3	23	
2	1	5	4	5	5	3	4	5	5	37	3	4	3	2	3	3	4	3	28	
3	2	4	4	5	5	4	4	4	5	37	3	3	4	3	2	3	3	3	27	
4	2	4	4	5	5	5	5	5	5	40	3	3	3	4	4	3	4	3	31	
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	44	4	4	4	3	4	4	4	4	35	
6	5	5	5	5	4	5	4	5	5	43	3	5	3	4	5	3	3	5	36	
7	5	5	4	4	4	5	4	5	5	41	4	4	4	4	4	3	4	4	35	
8	2	4	2	4	4	2	5	3	5	31	3	3	4	3	3	2	3	3	27	
9	3	5	4	4	5	4	4	2	3	34	3	3	4	3	4	3	3	3	30	
10	5	5	3	5	4	5	4	5	5	41	3	4	3	3	4	4	4	4	33	
11	4	5	5	5	5	5	3	5	4	41	2	5	2	4	5	4	5	5	37	
12	4	5	5	4	5	5	5	4	4	41	3	4	3	2	4	4	4	4	32	
13	4	4	4	4	5	5	5	4	5	40	3	4	3	4	3	4	4	4	32	
14	1	5	5	4	5	4	4	4	4	36	2	2	2	3	2	2	2	2	19	
15	4	5	5	5	5	4	5	4	5	42	3	4	3	4	5	2	4	4	34	
16	4	4	5	5	5	5	5	5	5	43	3	4	4	4	5	4	5	4	38	
17	5	4	4	4	4	5	5	5	5	41	4	5	4	3	4	4	2	5	35	
18	4	4	5	5	5	5	5	2	5	40	4	2	4	4	4	4	4	2	32	
19	2	3	4	4	5	3	2	3	5	31	2	4	3	3	3	3	4	3	28	
20	4	4	5	4	4	5	5	4	5	40	2	2	4	3	2	3	3	2	23	
21	1	5	4	4	5	4	4	4	4	35	2	4	3	3	3	4	4	3	30	
22	2	4	5	5	5	4	4	4	4	37	3	3	3	3	3	4	4	3	29	
23	2	3	5	4	5	2	4	4	4	33	2	2	4	3	2	3	2	2	22	
24	4	5	4	5	5	5	4	5	5	42	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
25	2	5	4	4	4	3	4	3	4	33	3	3	3	3	2	3	3	3	26	
26	5	5	5	4	4	4	5	5	4	41	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
27	5	4	4	4	5	3	4	5	5	39	5	4	4	4	4	4	4	4	37	
28	4	3	4	5	5	3	4	5	4	37	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
29	2	4	5	5	5	3	4	3	3	34	2	2	2	3	2	3	2	2	20	
30	3	2	4	4	4	1	3	4	3	28	3	3	3	4	3	4	3	3	29	
31	2	4	4	4	4	1	3	2	3	27	2	2	2	3	2	3	2	2	20	
32	4	4	5	4	5	2	4	2	2	32	3	3	3	2	3	3	4	3	27	
33	2	4	4	1	4	2	3	2	5	27	3	4	3	3	2	3	4	3	28	
34	2	4	4	3	4	3	3	3	5	31	4	3	4	4	3	3	3	3	30	
35	4	3	4	3	3	4	3	5	4	33	4	4	4	3	4	4	4	4	35	
36	5	3	5	5	5	3	3	5	4	38	3	5	3	3	5	4	3	5	36	
37	4	3	4	3	5	4	3	5	4	35	3	4	4	4	3	3	4	4	32	
38	4	3	4	2	4	4	3	3	3	30	3	3	4	3	3	2	3	3	27	
39	2	4	3	1	3	4	3	5	3	28	3	3	3	4	3	3	2	3	27	
40	4	3	2	2	3	4	3	5	4	30	3	3	3	3	3	4	3	3	28	
41	2	4	4	4	4	4	3	5	4	34	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
42	2	4	4	2	3	4	4	2	3	28	3	2	3	2	2	3	2	2	21	
43	4	4	4	3	3	4	3	4	5	34	3	4	3	3	3	4	3	4	30	
44	4	4	4	4	4	4	4	5	5	38	4	4	4	4	4	4	3	4	35	
45	4	5	3	4	3	3	4	4	5	35	3	3	3	3	4	2	4	3	29	
46	5	3	3	3	3	4	4	4	5	34	2	4	5	4	4	3	3	4	33	
47	5	4	4	3	4	3	4	2	5	34	4	4	4	5	4	4	4	4	37	
48	5	3	2	2	3	4	4	3	5	31	3	2	3	4	3	4	4	2	28	
49	2	4	2	4	3	3	4	4	4	30	4	3	3	3	3	4	2	3	28	
50	4	4	2	4	5	4	4	5	5	37	2	3	3	3	4	4	4	3	30	
51	5	4	5	4	5	5	4	4	5	41	4	3	4	4	4	4	4	3	34	
52	1	3	2	2	3	3	4	2	3	23	2	2	3	2	2	3	2	2	20	
53	3	4	3	2	3	3	3	5	5	31	3	3	3	4	3	4	3	3	29	
54	5	5	5	5	5	3	5	5	5	43	4	4	4	4	4	4	3	4	35	
55	2	4	3	2	2	4	1	4	3	25	3	3	3	3	4	2	4	3	29	
56	4	4	5	5	5	3	5	5	5	41	2	4	4	4	5	3	5	4	36	
57	4	3	5	5	5	4	5	5	5	41	3	4	4	5	4	4	3	5	36	
58	4	5	5	5	5	5	5	2	3	39	3	4	2	4	3	3	3	4	29	

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	33	56.9	56.9	56.9
	Perempuan	25	43.1	43.1	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 - 30 Tahun	27	46.6	46.6	46.6
	31 - 40 Tahun	17	29.3	29.3	75.9
	41 - 55 Tahun	14	24.1	24.1	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1	16	27.6	27.6	27.6
	SMA	42	72.4	72.4	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 - 5 Tahun	32	55.2	55.2	55.2
	6 - 10 Tahun	26	44.8	44.8	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

1. Variabel X₁ (Kompensasi)

Pernyataan X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	11	19.0	19.0	19.0
	Ragu-Ragu	17	29.3	29.3	48.3
	Setuju	16	27.6	27.6	75.9
	Sangat Setuju	14	24.1	24.1	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Pernyataan X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	10	17.2	17.2	17.2
	Ragu-Ragu	23	39.7	39.7	56.9
	Setuju	18	31.0	31.0	87.9
	Sangat Setuju	7	12.1	12.1	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Pernyataan X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	8	13.8	13.8	13.8
	Ragu-Ragu	21	36.2	36.2	50.0
	Setuju	23	39.7	39.7	89.7
	Sangat Setuju	6	10.3	10.3	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Pernyataan X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	8	13.8	13.8	13.8
	Ragu-Ragu	21	36.2	36.2	50.0
	Setuju	17	29.3	29.3	79.3
	Sangat Setuju	12	20.7	20.7	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Pernyataan X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	11	19.0	19.0	19.0
	Ragu-Ragu	26	44.8	44.8	63.8
	Setuju	20	34.5	34.5	98.3
	Sangat Setuju	1	1.7	1.7	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Pernyataan X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	11	19.0	19.0	19.0
	Ragu-Ragu	24	41.4	41.4	60.3
	Setuju	22	37.9	37.9	98.3
	Sangat Setuju	1	1.7	1.7	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Pernyataan X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	12	20.7	20.7	20.7
	Ragu-Ragu	23	39.7	39.7	60.3
	Setuju	23	39.7	39.7	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Pernyataan X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	10	17.2	17.2	17.2
	Ragu-Ragu	20	34.5	34.5	51.7
	Setuju	24	41.4	41.4	93.1
	Sangat Setuju	4	6.9	6.9	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Pernyataan X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.7	1.7	1.7
	Tidak Setuju	17	29.3	29.3	31.0
	Ragu-Ragu	13	22.4	22.4	53.4
	Setuju	14	24.1	24.1	77.6
	Sangat Setuju	13	22.4	22.4	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X1.1	26.7586	19.941	.396	.776
Pernyataan X1.2	26.9483	19.629	.538	.753
Pernyataan X1.3	26.8621	19.560	.592	.746
Pernyataan X1.4	26.7586	20.327	.403	.773
Pernyataan X1.5	27.1379	20.647	.521	.758
Pernyataan X1.6	27.1034	20.200	.579	.750
Pernyataan X1.7	27.1379	20.717	.510	.759
Pernyataan X1.8	26.9483	20.296	.493	.760
Pernyataan X1.9	26.9655	19.964	.328	.791

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.783	9

2. Variabel X₂ (Motivasi)

Pernyataan X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	13	22.4	22.4	22.4
Ragu-Ragu	28	48.3	48.3	70.7
Setuju	15	25.9	25.9	96.6
Sangat Setuju	2	3.4	3.4	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Pernyataan X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	9	15.5	15.5	15.5
Ragu-Ragu	19	32.8	32.8	48.3
Setuju	25	43.1	43.1	91.4
Sangat Setuju	5	8.6	8.6	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Pernyataan X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	10	17.2	17.2	17.2
Ragu-Ragu	22	37.9	37.9	55.2
Setuju	26	44.8	44.8	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Pernyataan X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	14	24.1	24.1	24.1
Ragu-Ragu	20	34.5	34.5	58.6
Setuju	16	27.6	27.6	86.2
Sangat Setuju	8	13.8	13.8	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Pernyataan X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	12	20.7	20.7	20.7
Ragu-Ragu	22	37.9	37.9	58.6
Setuju	23	39.7	39.7	98.3
Sangat Setuju	1	1.7	1.7	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Pernyataan X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	9	15.5	15.5	15.5
Ragu-Ragu	20	34.5	34.5	50.0
Setuju	25	43.1	43.1	93.1
Sangat Setuju	4	6.9	6.9	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Pernyataan X2.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	8	13.8	13.8	13.8
Ragu-Ragu	20	34.5	34.5	48.3
Setuju	17	29.3	29.3	77.6
Sangat Setuju	13	22.4	22.4	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Pernyataan X2.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	11	19.0	19.0	19.0
Ragu-Ragu	20	34.5	34.5	53.4
Setuju	22	37.9	37.9	91.4
Sangat Setuju	5	8.6	8.6	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Pernyataan X2.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	9	15.5	15.5	15.5
Ragu-Ragu	19	32.8	32.8	48.3
Setuju	25	43.1	43.1	91.4
Sangat Setuju	5	8.6	8.6	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X2.1	27.0862	26.431	.470	.877
Pernyataan X2.2	26.7414	23.388	.807	.849
Pernyataan X2.3	26.9138	26.396	.511	.874
Pernyataan X2.4	26.8793	24.669	.526	.875
Pernyataan X2.5	26.9655	26.209	.493	.876
Pernyataan X2.6	26.7759	23.756	.783	.851
Pernyataan X2.7	26.5862	23.370	.680	.860
Pernyataan X2.8	26.8276	25.163	.547	.872
Pernyataan X2.9	26.7414	23.388	.807	.849

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.878	9

3. Variabel X₃ (Komitmen Perusahaan)

Pernyataan X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	6.9	6.9	6.9
	Tidak Setuju	17	29.3	29.3	36.2
	Ragu-Ragu	3	5.2	5.2	41.4
	Setuju	21	36.2	36.2	77.6
	Sangat Setuju	13	22.4	22.4	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Pernyataan X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.7	1.7	1.7
	Ragu-Ragu	12	20.7	20.7	22.4
	Setuju	27	46.6	46.6	69.0
	Sangat Setuju	18	31.0	31.0	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Pernyataan X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	12.1	12.1	12.1
	Ragu-Ragu	6	10.3	10.3	22.4
	Setuju	25	43.1	43.1	65.5
	Sangat Setuju	20	34.5	34.5	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Pernyataan X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	3.4	3.4	3.4
	Tidak Setuju	7	12.1	12.1	15.5
	Ragu-Ragu	6	10.3	10.3	25.9
	Setuju	23	39.7	39.7	65.5
	Sangat Setuju	20	34.5	34.5	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Pernyataan X3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.7	1.7	1.7
	Ragu-Ragu	11	19.0	19.0	20.7
	Setuju	17	29.3	29.3	50.0
	Sangat Setuju	29	50.0	50.0	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Pernyataan X3.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	5.2	5.2	5.2
	Tidak Setuju	4	6.9	6.9	12.1
	Ragu-Ragu	15	25.9	25.9	37.9
	Setuju	21	36.2	36.2	74.1
	Sangat Setuju	15	25.9	25.9	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Pernyataan X3.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.7	1.7	1.7
	Tidak Setuju	1	1.7	1.7	3.4
	Ragu-Ragu	14	24.1	24.1	27.6
	Setuju	28	48.3	48.3	75.9
	Sangat Setuju	14	24.1	24.1	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Pernyataan X3.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	10	17.2	17.2	17.2
Ragu-Ragu	7	12.1	12.1	29.3
Setuju	16	27.6	27.6	56.9
Sangat Setuju	25	43.1	43.1	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Pernyataan X3.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.7	1.7	1.7
Ragu-Ragu	10	17.2	17.2	19.0
Setuju	16	27.6	27.6	46.6
Sangat Setuju	31	53.4	53.4	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X3.1	32.1552	21.326	.396	.750
Pernyataan X3.2	31.4655	24.815	.317	.753
Pernyataan X3.3	31.5345	22.674	.454	.735
Pernyataan X3.4	31.6379	20.656	.582	.712
Pernyataan X3.5	31.2586	23.107	.503	.730
Pernyataan X3.6	31.8276	21.794	.475	.731
Pernyataan X3.7	31.6207	23.047	.503	.730
Pernyataan X3.8	31.5690	22.671	.365	.750
Pernyataan X3.9	31.2069	23.781	.419	.741

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.759	9

4. Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Pernyataan Y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	13	22.4	22.4	22.4
Ragu-Ragu	29	50.0	50.0	72.4
Setuju	15	25.9	25.9	98.3
Sangat Setuju	1	1.7	1.7	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Pernyataan Y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	9	15.5	15.5	15.5
Ragu-Ragu	19	32.8	32.8	48.3
Setuju	26	44.8	44.8	93.1
Sangat Setuju	4	6.9	6.9	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Pernyataan Y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	6	10.3	10.3	10.3
Ragu-Ragu	26	44.8	44.8	55.2
Setuju	25	43.1	43.1	98.3
Sangat Setuju	1	1.7	1.7	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Pernyataan Y.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	5	8.6	8.6	8.6
Ragu-Ragu	26	44.8	44.8	53.4
Setuju	25	43.1	43.1	96.6
Sangat Setuju	2	3.4	3.4	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Pernyataan Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	12.1	12.1	12.1
	Ragu-Ragu	22	37.9	37.9	50.0
	Setuju	23	39.7	39.7	89.7
	Sangat Setuju	6	10.3	10.3	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Pernyataan Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	10	17.2	17.2	17.2
	Ragu-Ragu	19	32.8	32.8	50.0
	Setuju	29	50.0	50.0	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Pernyataan Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	10	17.2	17.2	17.2
	Ragu-Ragu	21	36.2	36.2	53.4
	Setuju	24	41.4	41.4	94.8
	Sangat Setuju	3	5.2	5.2	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Pernyataan Y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	9	15.5	15.5	15.5
	Ragu-Ragu	19	32.8	32.8	48.3
	Setuju	25	43.1	43.1	91.4
	Sangat Setuju	5	8.6	8.6	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Pernyataan Y.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	12.1	12.1	12.1
	Ragu-Ragu	22	37.9	37.9	50.0
	Setuju	23	39.7	39.7	89.7
	Sangat Setuju	6	10.3	10.3	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

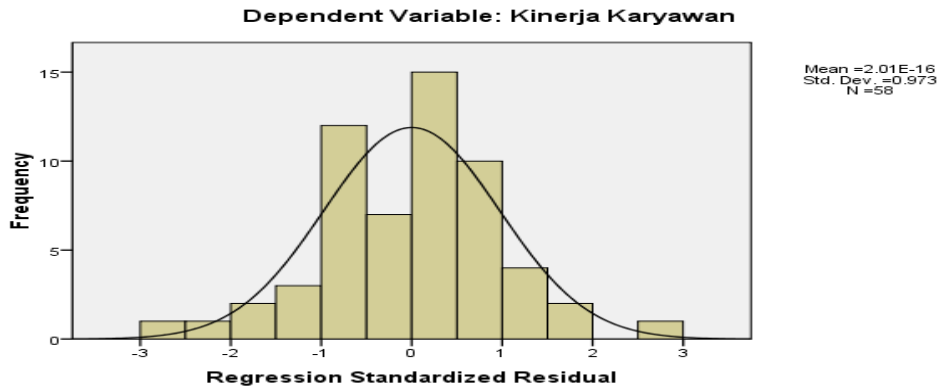
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan Y.1	27.2931	21.790	.478	.875
Pernyataan Y.2	26.9310	19.504	.736	.853
Pernyataan Y.3	27.0000	22.561	.400	.881
Pernyataan Y.4	26.9483	21.874	.504	.873
Pernyataan Y.5	26.8793	18.810	.842	.842
Pernyataan Y.6	27.0345	22.104	.420	.880
Pernyataan Y.7	27.0172	20.579	.587	.867
Pernyataan Y.8	26.9138	19.343	.737	.852
Pernyataan Y.9	26.8793	18.810	.842	.842

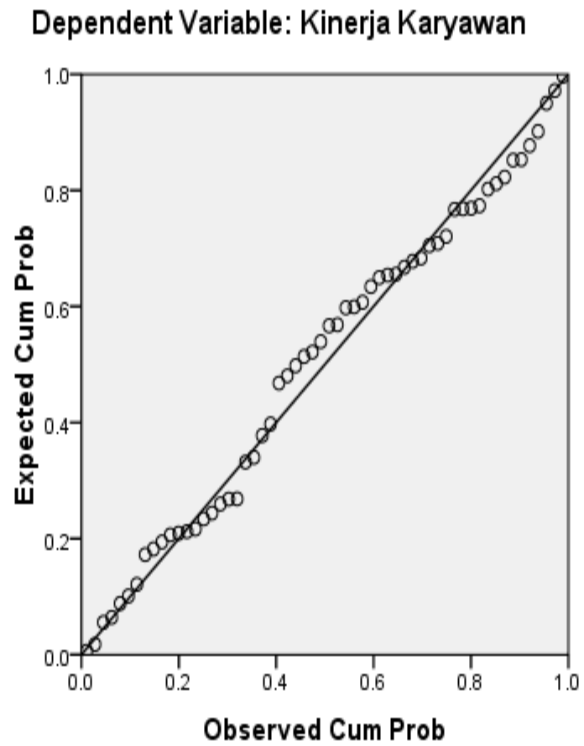
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.877	9

Histogram



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.36687837
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.065
	Negative	-.070
Kolmogorov-Smirnov Z		.536
Asymp. Sig. (2-tailed)		.936

a. Test distribution is Normal.

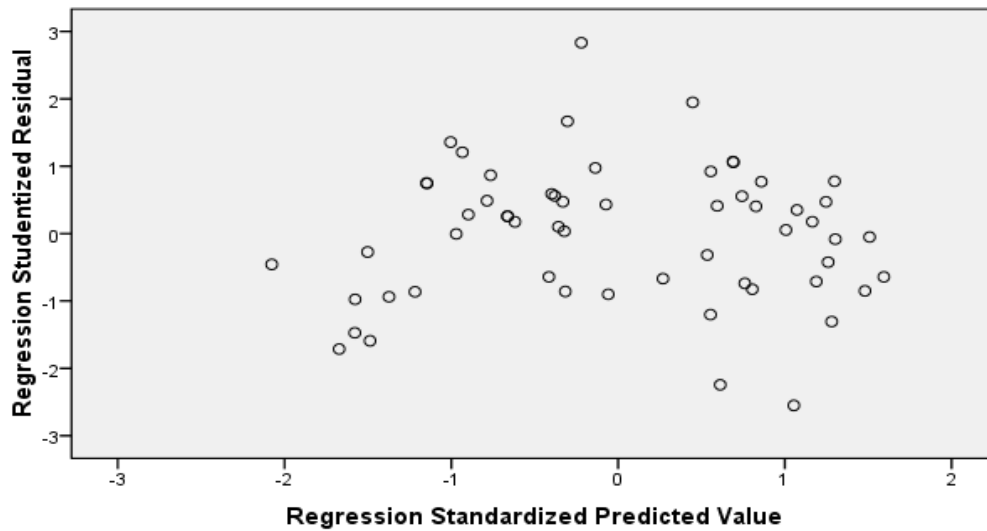
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.725	2.366	.729	.469		
	Kompensasi	.096	.093	2.332	.036	.483	2.069
	Motivasi	.615	.084	7.332	.000	.478	2.093
	Komitmen Perusahaan	.201	.079	2.565	.013	.604	1.655

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Karyawan



ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1144.076	3	381.359	64.491	.000^a
	Residual	319.320	54	5.913		
	Total	1463.397	57			

a. Predictors: (Constant), Komitmen Perusahaan, Kompensasi, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.884 ^a	.782	.770	2.43174

a. Predictors: (Constant), Komitmen Perusahaan, Kompensasi, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Titik Persentase Distribusi F
Probabilita = 0.05

Diproduksi oleh: Junaidi
<http://junaidichaniago.wordpress.com>

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

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
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
132	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
133	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
134	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
135	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74

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
136	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74
137	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
138	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
139	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
140	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
141	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
142	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
143	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
144	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
145	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
146	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.74
147	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
148	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
149	3.90	3.06	2.67	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
150	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
151	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
152	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
153	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
154	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
155	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
156	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
157	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
158	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
159	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
160	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
161	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
162	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
163	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
164	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
165	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
166	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
167	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
168	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
169	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
170	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
171	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
172	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
173	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
174	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
175	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
176	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
177	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
178	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
179	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
180	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72

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
181	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
182	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
183	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
184	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
185	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72
186	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72
187	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
188	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
189	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
190	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
191	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
192	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
193	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
194	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
195	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
196	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
197	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
198	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
199	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
200	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
201	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
202	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
203	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
204	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
205	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
206	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
207	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.71
208	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
209	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
210	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
211	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
212	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
213	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
214	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
215	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
216	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
217	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
218	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
219	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
220	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
221	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
222	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
223	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
224	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
225	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71

Titik Persentase Distribusi t
d.f. = 1 - 200

Diproduksi oleh: Junaidi
<http://junaidichaniago.wordpress.com>

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

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

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

Titik Persentase Distribusi 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

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

Titik Persentase Distribusi 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

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

Titik Persentase Distribusi t (df = 121 –160)

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
121	0.67652	1.28859	1.65754	1.97976	2.35756	2.61707	3.15895
122	0.67651	1.28853	1.65744	1.97960	2.35730	2.61673	3.15838
123	0.67649	1.28847	1.65734	1.97944	2.35705	2.61639	3.15781
124	0.67647	1.28842	1.65723	1.97928	2.35680	2.61606	3.15726
125	0.67646	1.28836	1.65714	1.97912	2.35655	2.61573	3.15671
126	0.67644	1.28831	1.65704	1.97897	2.35631	2.61541	3.15617
127	0.67643	1.28825	1.65694	1.97882	2.35607	2.61510	3.15565
128	0.67641	1.28820	1.65685	1.97867	2.35583	2.61478	3.15512
129	0.67640	1.28815	1.65675	1.97852	2.35560	2.61448	3.15461
130	0.67638	1.28810	1.65666	1.97838	2.35537	2.61418	3.15411
131	0.67637	1.28805	1.65657	1.97824	2.35515	2.61388	3.15361
132	0.67635	1.28800	1.65648	1.97810	2.35493	2.61359	3.15312
133	0.67634	1.28795	1.65639	1.97796	2.35471	2.61330	3.15264
134	0.67633	1.28790	1.65630	1.97783	2.35450	2.61302	3.15217
135	0.67631	1.28785	1.65622	1.97769	2.35429	2.61274	3.15170
136	0.67630	1.28781	1.65613	1.97756	2.35408	2.61246	3.15124
137	0.67628	1.28776	1.65605	1.97743	2.35387	2.61219	3.15079
138	0.67627	1.28772	1.65597	1.97730	2.35367	2.61193	3.15034
139	0.67626	1.28767	1.65589	1.97718	2.35347	2.61166	3.14990
140	0.67625	1.28763	1.65581	1.97705	2.35328	2.61140	3.14947
141	0.67623	1.28758	1.65573	1.97693	2.35309	2.61115	3.14904
142	0.67622	1.28754	1.65566	1.97681	2.35289	2.61090	3.14862
143	0.67621	1.28750	1.65558	1.97669	2.35271	2.61065	3.14820
144	0.67620	1.28746	1.65550	1.97658	2.35252	2.61040	3.14779
145	0.67619	1.28742	1.65543	1.97646	2.35234	2.61016	3.14739
146	0.67617	1.28738	1.65536	1.97635	2.35216	2.60992	3.14699
147	0.67616	1.28734	1.65529	1.97623	2.35198	2.60969	3.14660
148	0.67615	1.28730	1.65521	1.97612	2.35181	2.60946	3.14621
149	0.67614	1.28726	1.65514	1.97601	2.35163	2.60923	3.14583
150	0.67613	1.28722	1.65508	1.97591	2.35146	2.60900	3.14545
151	0.67612	1.28718	1.65501	1.97580	2.35130	2.60878	3.14508
152	0.67611	1.28715	1.65494	1.97569	2.35113	2.60856	3.14471
153	0.67610	1.28711	1.65487	1.97559	2.35097	2.60834	3.14435
154	0.67609	1.28707	1.65481	1.97549	2.35081	2.60813	3.14400
155	0.67608	1.28704	1.65474	1.97539	2.35065	2.60792	3.14364
156	0.67607	1.28700	1.65468	1.97529	2.35049	2.60771	3.14330
157	0.67606	1.28697	1.65462	1.97519	2.35033	2.60751	3.14295
158	0.67605	1.28693	1.65455	1.97509	2.35018	2.60730	3.14261
159	0.67604	1.28690	1.65449	1.97500	2.35003	2.60710	3.14228
160	0.67603	1.28687	1.65443	1.97490	2.34988	2.60691	3.14195

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

Titik Persentase Distribusi t (df = 161 –200)

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
161	0.67602	1.28683	1.65437	1.97481	2.34973	2.60671	3.14162
162	0.67601	1.28680	1.65431	1.97472	2.34959	2.60652	3.14130
163	0.67600	1.28677	1.65426	1.97462	2.34944	2.60633	3.14098
164	0.67599	1.28673	1.65420	1.97453	2.34930	2.60614	3.14067
165	0.67598	1.28670	1.65414	1.97445	2.34916	2.60595	3.14036
166	0.67597	1.28667	1.65408	1.97436	2.34902	2.60577	3.14005
167	0.67596	1.28664	1.65403	1.97427	2.34888	2.60559	3.13975
168	0.67595	1.28661	1.65397	1.97419	2.34875	2.60541	3.13945
169	0.67594	1.28658	1.65392	1.97410	2.34862	2.60523	3.13915
170	0.67594	1.28655	1.65387	1.97402	2.34848	2.60506	3.13886
171	0.67593	1.28652	1.65381	1.97393	2.34835	2.60489	3.13857
172	0.67592	1.28649	1.65376	1.97385	2.34822	2.60471	3.13829
173	0.67591	1.28646	1.65371	1.97377	2.34810	2.60455	3.13801
174	0.67590	1.28644	1.65366	1.97369	2.34797	2.60438	3.13773
175	0.67589	1.28641	1.65361	1.97361	2.34784	2.60421	3.13745
176	0.67589	1.28638	1.65356	1.97353	2.34772	2.60405	3.13718
177	0.67588	1.28635	1.65351	1.97346	2.34760	2.60389	3.13691
178	0.67587	1.28633	1.65346	1.97338	2.34748	2.60373	3.13665
179	0.67586	1.28630	1.65341	1.97331	2.34736	2.60357	3.13638
180	0.67586	1.28627	1.65336	1.97323	2.34724	2.60342	3.13612
181	0.67585	1.28625	1.65332	1.97316	2.34713	2.60326	3.13587
182	0.67584	1.28622	1.65327	1.97308	2.34701	2.60311	3.13561
183	0.67583	1.28619	1.65322	1.97301	2.34690	2.60296	3.13536
184	0.67583	1.28617	1.65318	1.97294	2.34678	2.60281	3.13511
185	0.67582	1.28614	1.65313	1.97287	2.34667	2.60267	3.13487
186	0.67581	1.28612	1.65309	1.97280	2.34656	2.60252	3.13463
187	0.67580	1.28610	1.65304	1.97273	2.34645	2.60238	3.13438
188	0.67580	1.28607	1.65300	1.97266	2.34635	2.60223	3.13415
189	0.67579	1.28605	1.65296	1.97260	2.34624	2.60209	3.13391
190	0.67578	1.28602	1.65291	1.97253	2.34613	2.60195	3.13368
191	0.67578	1.28600	1.65287	1.97246	2.34603	2.60181	3.13345
192	0.67577	1.28598	1.65283	1.97240	2.34593	2.60168	3.13322
193	0.67576	1.28595	1.65279	1.97233	2.34582	2.60154	3.13299
194	0.67576	1.28593	1.65275	1.97227	2.34572	2.60141	3.13277
195	0.67575	1.28591	1.65271	1.97220	2.34562	2.60128	3.13255
196	0.67574	1.28589	1.65267	1.97214	2.34552	2.60115	3.13233
197	0.67574	1.28586	1.65263	1.97208	2.34543	2.60102	3.13212
198	0.67573	1.28584	1.65259	1.97202	2.34533	2.60089	3.13190
199	0.67572	1.28582	1.65255	1.97196	2.34523	2.60076	3.13169
200	0.67572	1.28580	1.65251	1.97190	2.34514	2.60063	3.13148

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