

**ANALISIS KEPUASAN KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP MOTIVASI KARYAWAN PADA
PT ADVANTAGE SCM MAKASSAR**

**Diajukan Oleh :
Syahrini Amaliah
45 13 012 093**



SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS BOSOWA
MAKASSAR**

2017

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Analisis Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap
Motivasi Karyawan Pada PT Advantage SCM Makassar

Nama Mahasiswa : Syahrini Amaliah

Stambuk/NIM : 45 13 012 093

Fakultas : Ekonomi

Program Studi : Manajemen

Telah Disetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Chahyono, SE.,M.Si.

Lukman Setiawan,S.Si.,S.Psi.,SE.,MM.

Mengetahui dan Mengesahkan :

Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi pada Universitas Bosowa Makassar

**Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Bosowa**

**Ketua Program Studi
Manajemen**

Dr.H.A.Arifuddin Mane,SE.,M.Si.,SH.,MH.

Indrayani Nur, S.Pd SE.,M.Si.

Tanggal Pengesahan :

PERNYATAAN KEORISINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Syahrini Amaliah

Nim : 4513012093

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Judul : Analisis Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Karyawan Pada PT Advantage SCM Makassar

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Demikian pernyataan saya ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan sama sekali.

Makassar, Juli 2017

Mahasiswa yang bersangkutan,

Syahrini Amaliah

**ANALISIS KEPUASAN KERJA DAN KOMPENSASI YANG
BERPENGARUH TERHADAP MOTIVASI KARYAWAN
PADA PT ADVANTAGE SCM MAKASSAR**

Oleh:

SYAHRINI AMALIAH

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Bosowa

ABSTRAK

SYAHRINI AMALIAH. Analisis Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Motivasi Karyawan pada PT Advantage SCM Makassar dibimbing oleh Dr. Cahyono, SE.,M.Si. dan Lukman Setiawan,S.Si.,S.Psi.,SE.,MM.

Tujuan penelitian adalah untuk melihat sejauhmana kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap motivasi karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan dan untuk melihat sejauh mana variabel yang dominan berpengaruh terhadap motivasi karyawan dalam mencapai tujuan PT Advantage SCM Makassar.

Objek penelitian adalah PT Advantage SCM Makassar. Sampel menggunakan metode purposive sampling yaitu dengan memilih langsung semua karyawan sebanyak 100 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Data dianalisis dengan regresi linear berganda, koefisien korelasi dan koefisien determinasi, dengan bantuan *software SPSS 16.0 for windows*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa analisis koefisien korelasi parsial antara kepuasan kerja terhadap motivasi karyawan adalah $(r) = 0,581$ dan analisis koefisien korelasi parsial antara kompensasi terhadap motivasi karyawan adalah $(r) = 0,671$, koefisien determinasi $(r) = 0,707$ dan Hasil pengujian parsial (uji t) antara variabel kepuasan kerja dengan variabel motivasi karyawan menunjukkan nilai t hitung sebesar $3.138 < 1,660$ dengan taraf nyata 0,05, maka hal ini berarti bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan sehingga hipotesis diterima. Sedangkan Hasil pengujian parsial (uji t) antara variabel kompensasi dengan variabel motivasi karyawan menunjukkan nilai t hitung yang lebih besar yaitu $5.628 > 1,660$ dengan taraf nyata 0,05, maka hal ini berarti bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan sehingga hipotesis diterima.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Kompensasi, Motivasi Karyawan

**JOB SATISFACTION ANALYSIS AND COMPENSATION AGAINST
EMPLOYEE MOTIVATION PT ADVANTAGE SCM MAKASSAR**

By:

SYAHRINI AMALIAH

Prodi Management Faculty of Economics

University Bosowa

ABSTRACT

SYAHRINI AMALIAH. *Job Satisfaction Analysis and Compensation Against Employee Motivation at PT Advantage SCM Makassar (Guided by Dr. Chahyono, SE.,M.Si. and Lukman Setiawan, S.Si.,S.Psi.,SE.,MM.)*

The purpose of this study is to see how far job satisfaction and compensation affect employee motivation in achieving company goals and to see how far the dominant variable influence to employee motivation in reaching PT Advantage SCM Makassar goal

The sample uses purposive sampling method by directly selecting all employees as many as 100 people. Data collection methods used were questionnaires, interviews, and documentation. Data were analyzed by multiple linear regression, correlation coefficient and coefficient of determination, with help. With the help of SPSS 16.0 for windows software.

The result of the research shows that the correlation coefficient partial correlation between job satisfaction to employee motivation is $(r) = 0,581$ and partial correlation coefficient analysis between compensation to employee motivation is $(r) = 0,671$, coefficient of determination $(r) = 0,707$ and partial test result T) between job satisfaction variable with employee motivation variable shows t value equal to $3,138 < 1,660$ with real level of $0,05$, hence this mean that job satisfaction have positive and significant effect to employee motivation so hypothesis accepted. While the result of partial test (t test) between variable of compensation with employee motivation variable show t value bigger that is $5,628 > 1,660$ with real level $0,05$, hence this mean that compensation have positive and significant effect to employee motivation so hypothesis accepted.

Keywords: *Job Satisfaction, Compensation, Employee Motivation*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur atas kehadiran ALLAH SWT, karena atas berkat rahmat dan hidayah-Nya hingga penulis dapat menyusun dan menyelesaikan proposal ini dengan judul **Analisis Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Motivasi Karyawan pada PT Advantage SCM Makassar**, sesuai yang diharapkan penulis. Dan tidak lupa pula penulis sampaikan salam dan shalawat kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW.

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini.

1. Pertama, ucapan terima kasih penulis kepada Orang tua yang tercinta dan tersayang yang telah memberikan perhatian dan dukungan serta doanya selama ini.
2. Rektor Universitas Bosowa Bapak Prof. Dr. Ir. Saleh Pallu.,M.Eng.
3. Bapak Dr.H.A, Arifuddin Mane, SE.,M.Si.,SH.,MH. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar.
4. Ibu Dr. Hj. Herminawati Abu Bakar SE.,MM. selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa.
5. Ibu Indrayani Nur, S.Pd.,SE.,M.Si. selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa.
6. Kepada Bapak Dr. Chahyono, SE.,M.Si. selaku pembimbing I yang bersedia meluangkan waktu dan pikiran dalam membimbing dan mengarahkan penulis dan nasehat dalam proses pembuatan skripsi sampai selesai.

7. Kepada Bapak Lukman Setiawan, S.Si., S.Psi., SE., MM. selaku pembimbing II yang tidak pernah berhenti memberi semangat untuk menyelesaikan skripsi penulis.
8. Seluruh Dosen Universitas Bosowa yang telah memberikan Ilmu dan Pendidikannya Kepada penulis sehingga wawasan penulis bisa bertambah. Beserta seluruh Staf Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa, terima kasih atas bantuannya dalam pengurusan Administrasi.
9. Bapak Wondo J. Hartawan, selaku CEO PT Advantage SCM beserta stafnya, atas pemberian izin kepada penulis untuk melakukan penelitian di perusahaan beliau.

Dan masih banyak lagi baik yang secara langsung maupun tidak langsung membantu. Penulis berharap serta dengan senang hati menerima kritik dan saran yang sifatnya membangun guna penyempurnaan proposal ini agar dapat menambah wawasan, terutama dapat bermanfaat bagi para pembaca dan khususnya penulis secara pribadi.

Makassar, Juli 2017

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
PERNYATAAN KEORISINILAN.....	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR TABEL	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	6
2.1 Kerangka Teori	6
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	6
2.1.2 Pengertian Motivasi	8
2.1.2.1 Tujuan Motivasi	10
2.1.2.2 Fungsi Motivasi	11
2.1.2.3 Jenis-Jenis Motivasi	11
2.1.3 Teori Motivasi	12

2.1.3.1	Teori Hierarki Kebutuhan	12
2.1.3.2	Teori Herzberg.....	13
2.1.3.3	Teori Harapan	14
2.1.3.4	Teori Keadilan	17
2.1.3.5	Teori Penetapan Tujuan	18
2.1.4	Indikator Motivasi Karyawan	18
2.1.5	Kepuasan Kerja	19
2.1.5.1	Teori Kepuasan Kerja	21
2.1.5.2	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	22
2.1.5.3	Korelasi Kepuasan Kerja	24
2.1.5.4	Meningkatkan Kepuasan Kerja	26
2.1.6	Kompensasi	27
2.1.6.1	Kompensasi Finansial dan Non Finansial	29
2.1.6.2	Tujuan Pemberian Kompensasi	31
2.2	Kerangka Pikir	34
2.3	Hipotesis	37
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN	38
3.1	Lokasi dan Waktu Penelitian	38
3.2	Metode Pengumpulan Data.....	38
3.3	Jenis dan Sumber Data.....	39
3.4	Populasi dan Sampel	40
3.5	Metode Analisis	40

3.5.1	Analisis Regresi Linear Berganda	41
3.5.2	Uji Koefisien Korelasi	41
3.5.3	Uji Koefisien Determinasi	42
3.5.4	Uji t	42
3.6	Definisi Operasional.....	43
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		45
4.1	Gambaran Perusahaan.....	45
4.1.1	Profil PT Advantage SCM Makassar	45
4.1.2	Sejarah Berdirinya PT Advantage SCM Makassar	45
4.1.3	Visi dan Misi PT. Telesindo Shop	47
4.1.4	Struktur Organisasi PT Advantage SCM Makassar.....	47
4.2	Deskripsi Data.....	49
4.2.1	Gambaran Umum Profil Responden.....	49
4.2.2	Deskripsi Tanggapan Responden	53
4.3	Data Tabulasi.....	59
4.4	Analisis Data.....	59
4.4.1	Analisis Regresi Linear Berganda	59
4.4.2	Koefisien Korelasi	62
4.4.3	Uji F (Uji Serempak)	65
4.4.4	Uji t (Uji Parsial)	66
4.5	Pembahasan	67
4.5.1	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Karyawan	67

4.5.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Karyawan	68
---	----

BAB V PENUTUP..... 69

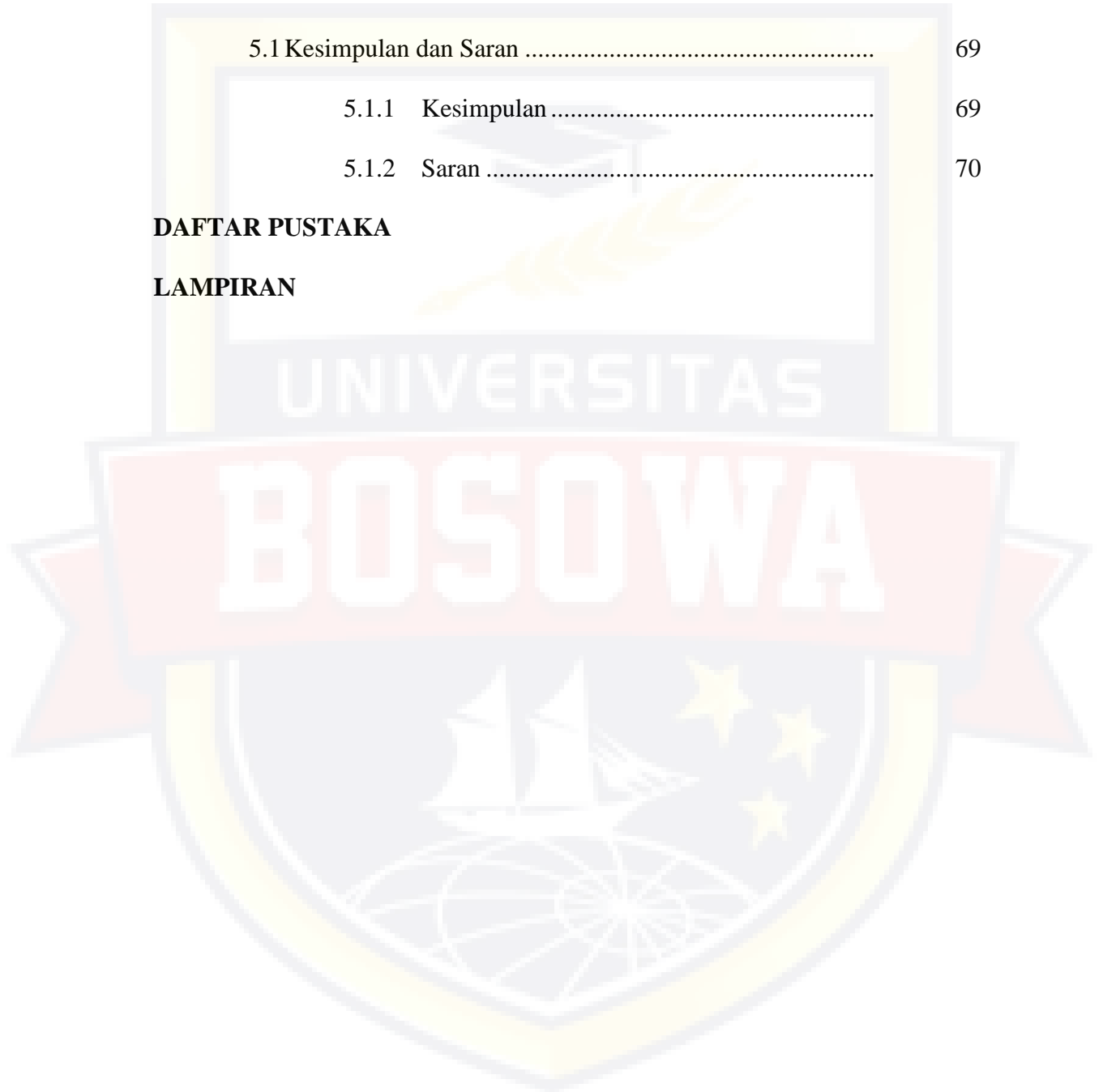
5.1 Kesimpulan dan Saran	69
--------------------------------	----

5.1.1 Kesimpulan	69
------------------------	----

5.1.2 Saran	70
-------------------	----

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Pikir.....	36
4.1 StrukturOrgansasi PT Advantage SCM Makassar	49



DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Data KaryawanPT Advantage SCM Makassar	3
4.1 Deskripsi Responden berdasarkan Umur.....	49
4.2 Deskripsi Responden berdasarkan Jenis Kelamin	50
4.3 Deskripsi Responden berdasarkan Agama	51
4.4 Deskripsi Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan	52
4.5 Deskripsi Responden berdasarkan Lama Kerja	52
4.6 Tanggapan Responden mengenai Kepuasan Kerja.....	54
4.7 Tanggapan Responden terhadap Kompensasi	56
4.8 Tanggapan Responden mengenai Motivasi Kerja	58
4.9 Nilai Koefisien Regresi.....	60
4.10 Koefisien Korelasi	63
4.11 Koefisien Determinasi	64
4.12 Hasil Perhitungan Uji F	65
4.13 Hasil Perhitungan Uji t	66

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan mempunyai kedudukan yang sangat strategis karena manusia bisa mengetahui input-input yang perlu diambil dari lingkungan, cara mendapatkan dan menangkap input-input tersebut menggunakan teknologi, mampu mengolah atau mentransformasikan input-input tersebut menjadi output-output yang memenuhi publik. Manusia menjadi penggerak dan penentu jalannya organisasi, maka perhatian dari pimpinan sangat diperlukan. Betapa pentingnya perencanaan dan pengawasan dari pimpinan, tanpa didukung oleh semangat kerja dari karyawan, maka tujuan dari perusahaan sulit dicapai pada tingkat yang optimal.

Motivasi pada suatu organisasi atau perusahaan bertujuan untuk mendorong semangat kerja para karyawan agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan demi terwujudnya tujuan suatu organisasi. Pimpinan yang mengarahkan melalui motivasi akan menciptakan kondisi dimana karyawan merasa mendapat inspirasi untuk bekerja keras. Karyawan yang mempunyai motivasi tinggi sangat penting jika hasil-hasil kinerja yang tinggi ingin dicapai secara konsisten. Pimpinan akan melakukan pendekatan kepemimpinan yang mencerminkan suatu kesadaran bahwa produktivitas melalui karyawan merupakan bagian utama dan tidak dapat digantikan untuk mencapai tujuan organisasi. Pemberian motivasi dari para pekerja akan saling berbeda sesuai dengan tingkat pendidikan dan kondisi ekonominya. Orang yang semakin

terdidik dan semakin independen secara ekonomi, maka sumber motivasinya akan berbeda, tidak lagi semata-mata ditentukan oleh sarana motivasi tetapi juga dipengaruhi oleh faktor kebutuhan. Memotivasi bawahan dilakukan dengan memberikan tanggung jawab dan kesempatan yang luas bagi karyawan untuk mengambil keputusan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut Wibowo (2010: 379), mengemukakan bahwa:

“Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan”

PT Advantage SCM Makassar yang bergerak dalam melayani bank-bank nasional dan multinasional melalui 32 cabang penuh di 20 titik layanan diseluruh Nusantara. Berdiri sejak 2004 di Jakarta Pusat dan mulai beroperasi pada tahun 2005. PT Advantage SCM Makassar membantu industri perbankan dalam mengurangi biaya operasional, mencegah duplikasi dan beban kerja serta meningkatkan produktivitas, menjaga kerahasiaan dan keamanan didalam operasional perbankan.

Adapun data karyawan yang penulis peroleh langsung dari perusahaan yang bersangkutan dalam hal ini PT Advantage SCM Makassar, yang kemudian penulis jadikan sebagai sumber untuk mendapatkan informasi mengenai penelitian yang akan dilakukan pada perusahaan bersangkutan adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1

DAFTAR DATA KARYAWAN PT ADVANTAGE SCM MAKASSAR

No.	Divisi/Bagian	Jumlah	Pendidikan	Agama
		Karyawan	S1/SMA	Islam/Nasrani
1.	Cash Processing Center (CPC)	29 Orang	3/26	21/8
2.	Cash Delivery Collection (CDC)	21 Orang	5/16	16/5
3.	First Level Maintenance (FLM)	41 Orang	10/31	31/10
4.	Administrasi	9 Orang	5/4	7/2
Total Karyawan		100 Orang		

Sumber: PT Advantage SCM Makassar, 2017

Kurangnya minat dan semangat karyawan dalam bekerja, kadangkala menjadi kendala saat pelaksanaan tugas. Dalam hal ini, rata-rata para karyawan hanya bekerja sesuai dengan *job desk* yang diberikan perusahaan sehingga tidak jarang para karyawan akan merasa jenuh dengan rutinitas yang sama dan berulang setiap harinya. Selain itu, banyak karyawan *training (out sourcing)* yang membutuhkan tidak sekedar bimbingan dari para senior namun juga dorongan yang mengarah kearah positif seperti menjalin hubungan baik, tidak hanya sebagai rekan kerja namun juga menganggapnya seperti keluarga, hal seperti ini mampu membuat rasa nyaman selama bekerja, selain itu rasa kekeluargaan yang tercipta diantara para karyawan akan membuat para pekerja tidak hanya sekedar bekerja namun juga mengeksplorasi kemampuan mereka yang lainnya. Hal lain yang dapat memotivasi karyawan, yaitu dapat berupa reward (penghargaan) dari atasan atas prestasi kerja karyawannya yang loyalitas. Sehingga membuat mereka

semakin bersemangat dalam bekerja dan hal tersebut bisa menjadi *influence* bagi pekerja lainnya.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam dengan memilih judul penelitian tentang judul **“Analisis Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Motivasi Karyawan Pada PT Advantage SCM Makassar”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap motivasi karyawan PT Advantage SCM Makassar?
2. Variabel manakah yang dominan berpengaruh terhadap motivasi karyawan?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk melihat sejauh mana kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap motivasi karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.
2. Untuk melihat sejauh mana variabel yang dominan berpengaruh terhadap motivasi karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari penulisan ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk memberikan pertimbangan dan menambah ilmu pengetahuan serta dapat dijadikan sebagai bahan acuan pada PT Advantage SCM Makassar. Guna untuk mengkaji kepuasan kerja dan kompensasi yang mempengaruhi motivasi karyawan .
2. Untuk memberikan kontribusi pemikiran yang diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi semua pihak.
3. Untuk memberikan tambahan wawasan bagi penulis untuk mengetahui sebagaimana kepuasan kerja dan kompensasi mempengaruhi motivasi karyawan dalam meningkatkan kinerja PT Advantage SCM Makassar.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kerangka Teori

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen diadopsi dari kata *management*, yang merupakan pengembangan dari asal kata bahasa Latin yaitu manus yang berarti tangan, dan berkembang menjadi *maneggiare* yang berarti menangani (Sulistiyani & Rosidah, 2003: 7). Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Hasibuan, 2007: 9). Manajemen memang dapat memiliki pengertian lebih luas daripada itu, tetapi definisi di atas memberikan kepada kita kenyataan bahwa yang diutamakan adalah mengelola sumber daya manusia, bukan material atau finansial. Menurut Nawawi (2005: 40) terdapat tiga pengertian SDM, yaitu:

- 1) Sumber Daya Manusia adalah manusia yang bekerja di lingkungan organisasi (disebut juga personil, tenaga kerja, pegawai atau karyawan).
- 2) Sumber Daya Manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.
- 3) Sumber Daya Manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (*non material/non financial*) di dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (*real*) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi”.

Pada dasarnya prinsip SDM adalah satu-satunya sumber daya yang sangat

menentukan organisasi. Untuk itulah maka eksistensi SDM dalam organisasi sangat kuat untuk mencapai kondisi yang lebih baik maka perlu adanya manajemen terhadap SDM secara memadai sehingga terciptalah SDM yang berkualitas, loyal, dan berprestasi.

MSDM merupakan usaha untuk mengerahkan dan mengelola sumber daya manusia di dalam organisasi agar mampu berpikir dan bertindak sebagaimana yang diinginkan oleh organisasi (Sulistiyani & Rosidah, 2003: 10). Menurut Malayu Hasibuan (2007: 10), MSDM adalah ilmu seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, masyarakat.

Dalam perkembangannya Manajemen Sumber Daya Manusia diartikan sama dengan manajemen personalia. Manullang (2001: 156), menyatakan bahwa manajemen personalia adalah suatu ilmu yang mempelajari bagaimana cara untuk memberikan suatu fasilitas untuk perkembangan, pekerjaan dan juga rasa partisipasi pekerjaan didalam suatu kegiatan dan aktivitas.

Berdasarkan pengertian di atas jelas bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian yang penting bahkan dapat dikatakan bahwa manajemen itu pada hakikatnya adalah Manajemen Sumber daya Manusia yang identik dengan manajemen itu sendiri. MSDM adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi/perusahaan. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja/karyawan pada perusahaan. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan

penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Jadi, MSDM mengatur tenaga kerja/karyawan sedemikian rupa sehingga terwujud tujuan perusahaan, kepuasan karyawan, dan masyarakat.

2.1.2. Pengertian Motivasi

Keberhasilan pengelolaan organisasi atau perusahaan sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut. Perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang handal dan berkualitas dalam mengelola dan menjalankan roda perusahaan agar tujuan yang telah ditetapkan perusahaan dapat tercapai. Untuk itu sejak awal perusahaan harus benar-benar mempersiapkan karyawan yang akan dipekerjakan dengan sebaik-baiknya, mulai dari proses penyeleksian sampai ketika karyawan sudah bekerja di perusahaan tersebut. Perusahaan harus mampu menciptakan keadaan yang membuat karyawan merasa nyaman ketika bekerja, dengan kata lain karyawan harus termotivasi untuk bekerja dengan baik agar dapat memberikan prestasi yang terbaik bagi organisasi.

Motivasi (*motivation*) pada dasarnya berasal dari kata motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu (Nawawi, 2005: 351). Sedangkan menurut Saydam dalam Kadarisman (2012: 275), motivasi yaitu keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa.

Motivasi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), (2008: 930) adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang sadar atau tidak sadar untuk

melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu, atau usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau sekelompok orang tertentu bergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendaki.

Pendapat yang serupa dikemukakan oleh Chung & Megginson dalam Gomes (2003: 177), mengatakan bahwa “*motivation is defined as goal-directed behavior. It concerns the level of effort one exerts in pursuing a goal... it is closely related to employee satisfaction and job performance* (motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan... motivasi berkaitan erat dengan kepuasan pekerja dan performansi pekerjaan)”.

Berdasarkan beberapa pendapat tentang pengertian motivasi yang dikemukakan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan baik yang berasal dari dalam maupun dari luar yang menyebabkan seseorang berbuat sesuatu. Motivasi sangatlah penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia dalam melakukan pekerjaannya sehingga mencapai hasil yang baik.

2.1.2.1 Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi merupakan upaya untuk menggerakkan sumber daya manusia agar secara produktif berhasil mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Ada beberapa tujuan pemberian motivasi kerja menurut Malayu S. P. Hasibuan (2004: 221) adalah sebagai berikut:

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan

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

Berdasarkan uraian diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tujuan dari motivasi salah satunya yaitu untuk meningkatkan semangat dan gairah kerja karyawan agar tetap berprestasi dan disiplin dalam bekerja. Oleh karena itu, setiap perusahaan tidak lepas dari sebuah tujuan dan apabila tujuan perusahaan telah tercapai maka kinerja perusahaan tersebut baik.

2.1.2.2 Fungsi Motivasi

Motivasi mendorong untuk berbuat erat dengan suatu tujuan atau cita-cita. Semakin berharga tujuan itu bagi seseorang, maka semakin besar pula motivasinya. Menurut Nawawi (2005: 359) ada tiga fungsi motivasi, yaitu:

- 1) Motivasi berfungsi sebagai energi atau motor penggerak bagi manusia, ibarat bahan bakar pada kendaraan.
- 2) Motivasi merupakan pengatur dalam memilih alternatif di antara dua atau lebih kegiatan yang bertentangan.
- 3) Motivasi merupakan pengaruh arah atau tujuan dalam melakukan aktivitas.

2.1.2.3 Jenis-jenis Motivasi

Menurut Hasibuan (2004: 222), motivasi dibagi menjadi dua, yaitu:

- 1) Motivasi positif, manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat.
- 2) Motivasi negatif, manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat, tetapi untuk jangka waktu panjang akan berakibat kurang baik.

Sementara itu, Nawawi (2005: 359) membagi motivasi berdasarkan sumbernya, yaitu:

- 1) Motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat/makna pekerjaan yang dilaksanakannya.
- 2) Motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal.

Berdasarkan uraian di atas, maka motivasi merupakan suatu kondisi yang terbentuk dari berbagai pendorong yang berupa desakan, keinginan serta kebutuhan.

2.1.3. Teori-teori Motivasi

Menurut Husein Umar dalam Sunyoto Danang (2012: 192), teori motivasi pada dasarnya dibedakan menjadi dua, yaitu teori motivasi kepuasan dan teori motivasi proses. Teori kepuasan tentang motivasi berkaitan dengan faktor yang ada dalam diri seseorang yang memotivasinya. Sedangkan teori proses berkaitan dengan bagaimana motivasi itu terjadi atau bagaimana perilaku itu digerakkan. Adapun jenis-jenis teori motivasi:

2.1.3.1 Teori Hierarki Kebutuhan

Maslow mengungkapkan bahwa motivasi adalah dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk memenuhi kebutuhannya. Seperti yang dikutip oleh Malayu S.P. Hasibuan (2010: 104-107), teori ini menitikberatkan pada faktor-faktor dalam diri orang, yang menggerakkan, mengarahkan, mendukung, dan menghentikan perilaku. Maslow mengelompokkan lima tingkat kebutuhan manusia, yaitu:

- a) Kebutuhan fisiologis (*Physiological Needs*)
- b) Kebutuhan akan rasa aman (*Safety and Security Needs*)
- c) Kebutuhan sosial, atau afiliasi (*affiliation or acceptanceNeeds*)
- d) Kebutuhan yang mencerminkan harga diri (*Esteem or StatusNeeds*)
- e) Kebutuhan aktualisasi diri (*Self Actualization*)

2.1.3.2 Teori Herzberg (Teori Dua Faktor)

Herzberg dalam Hasibuan (2004: 228-229), menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor sehingga teori yang dikembangkannya dikenal dengan “Model Dua Faktor” dari motivasi, yaitu

faktor motivasional dan faktor *hygiene* atau pemeliharaan. Menurut teori ini yang dimaksud faktormotivasional adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dalam diri seseorang, sedangkan yang dimaksud dengan faktor *hygiene* atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. Termasuk dalam faktor motivasional adalah:

- a) Prestasi (*Achievement*)
- b) Pengakuan (*Recognition*)
- c) Pekerjaan itu sendiri (*The work it self*)
- d) Tanggung jawab (*Responsibility*)
- e) Pengembangan potensial individu (*Advancement*)

Rangkaian ini melukiskan hubungan seseorang dengan apa yang dikerjakannya (*job-content*) yakni kandungan kerja pada tugasnya. Sedangkan faktor-faktor *hygiene* atau pemeliharaan mencakup adalah:

- a) Gaji atau upah (*Wages or salaries*)
- b) Kondisi kerja (*Working Condition*)
- c) Kebijakan dan administrasi perusahaan (*Company Policy and Administration*)
- d) Hubungan antar pribadi (*Interpersonal Relation*)
- e) Kualitas supervisi (*Quality Supervisor*)

Salah satu tantangan dalam memahami dan menerapkan teori Herzberg ialah memperhitungkan dengan tepat faktor mana yang lebih berpengaruh kuat dalam kehidupan seseorang, apakah yang bersifat instrinsik atukah yang bersifat

ekstrinsik. Teori ini memandang, bahwa pegawai mau bekerja karena didorong untuk memenuhi kebutuhan biologisnya, untuk mempertahankan hidup saja. Kebutuhan ini dapat dicukupi melalui upah, gaji berupa uang atau barang sebagai imbalan kerjanya.

2.1.3.3 Teori Victor H. Vroom (Teori Harapan)

Victor H. Vroom, dalam bukunya yang berjudul “*Work And Motivation*” menyetujui suatu teori yang disebutnya sebagai “Teori Harapan” (Winardi, 2008: 104). Menurut teori ini, motivasi merupakan akibat suatu hasil dari yang ingin dicapai oleh seorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkannya itu. Artinya, apabila seseorang sangat menginginkan sesuatu, dan jalan tampaknya terbuka untuk memperolehnya, yang bersangkutan akan berupaya mendapatkannya.

Terdapat 3 konsep penting berkaitan dengan teori ini seperti dikutip oleh Hasibuan (2004: 234-235), yaitu:

- a) Nilai (*Valence*) : Setiap bentuk insentif punya nilai positif (*favourable*) atau negatif (*unfavourable*) bagi seseorang. Juga apakah nilai itu besar atau kecil bagi seseorang.
- b) *Instrumentalitas*: Adanya hubungan antara pekerjaan yang harus dilakukan dengan harapan yang dimiliki. Jadi jika pekerjaan dilihat bisa merupakan alat untuk mendapatkan apa yang diharapkan timbullah motivasi kerja.
- c) *Ekspektansi* : Persepsi tentang besarnya kemungkinan keberhasilan mencapai tujuan/hasil kerja.

Ekspektansi merupakan salah satu penggerak yang mendasari seseorang untuk melakukan suatu tindakan. Karena dengan adanya usaha yang keras tersebut, maka hasil yang didapat akan sesuai dengan tujuan. Dalam teori ini disebutkan bahwa seseorang akan memaksimalkan sesuatu yang menguntungkan

dan meminimalkan sesuatu yang merugikan bagi pencapaian tujuan akhirnya.

Expectancy Theory berasumsi bahwa seseorang mempunyai keinginan untuk menghasilkan suatu karya pada waktu tertentu tergantung pada tujuan-tujuan khusus orang yang bersangkutan dan juga pemahaman seseorang tersebut tentang nilai suatu prestasi kerja sebagai alat untuk mencapai tujuan tersebut.

Ini adalah kepuasan yang diharapkan dan tidak aktual bahwa seorang karyawan mengharapkan untuk menerima setelah mencapai tujuan. Harapan adalah keyakinan bahwa upaya yang lebih baik akan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Harapan dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kepemilikan keterampilan yang sesuai untuk melakukan pekerjaan, ketersediaan sumber daya yang tepat, ketersediaan informasi penting dan mendapatkan dukungan yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan. Jadi harapan seseorang mewakili keyakinan seorang individu bahwa tingkat upaya tertentu akan diikuti oleh suatu tingkat kinerja tertentu.

Cokroaminoto (2007) mengemukakan kelebihan, keterbatasan serta implikasi *ekspectancytheory*, yaitu:

- a) Kelebihan *Ekpectancy Theory*
 - (1) *Expectancy Theory* mendasarkan diri pada kepentingan individu yang ingin mencapai kepuasan maksimal dan ingin meminimalkan ketidakpuasan.
 - (2) *Expectancy Theory* menekankan pada harapan dan persepsi, apa yang nyata dan aktual.
 - (3) *Expectancy Theory* menekankan pada imbalan atau pay-off.
 - (4) *Expectancy Theory* sangat fokus terhadap kondisi psikologis individu

dimana tujuan akhir dari individu untuk mencapai kesenangan maksimal dan menghindari kesulitan.

b) Keterbatasan *Expectancy Theory*

- (1) *Expectancy Theory* tampaknya terlalu idealis karenahanya individu tertentu saja yang memandang korelasi tingkat tinggi antara kinerja dan penghargaan.
- (2) Penerapan teori ini terbatas sebab tidak langsung berkorelasi dengan kinerja di banyak organisasi. Hal ini terkait dengan parameter lain juga seperti posisi, tanggung jawab usaha, pendidikan, dan lain-lain.

c) Implikasi *Expectancy Theory*

- (1) Para manajer dapat mengkorelasikan hasil yang lebih disukai untuk tingkat kinerja yang ditunjukkan.
- (2) Para manajer harus memastikan bahwa karyawan dapat mencapai tingkat kinerja yang ditunjukkan.
- (3) Karyawan layak harus dihargai untuk kinerja luar biasa mereka.
- (4) Sistem imbalan harus berlaku jujur dan adil dalam suatu organisasi.
- (5) Organisasi harus merancang pekerjaan yang dinamis dan menantang.
- (6) Tingkat motivasi karyawan harus terus dikaji melalui berbagai teknik seperti kuesioner, wawancara personal, dan lain-lain.

2.1.3.4 Teori Keadilan

Inti teori ini terletak pada pandangan bahwa manusia terdorong untuk menghilangkan kesenjangan antara usaha yang dibuat bagi kepentingan organisasi dengan imbalan yang diterima. Dalam menumbuhkan persepsi

tertentu, seorang pegawai biasanya menggunakan empat hal sebagai pembandingan (Siagian, 2012: 175-179), yaitu:

- a) Harapannya tentang jumlah imbalan yang dianggapnya layak diterima berdasarkan kualifikasi pribadi, seperti pendidikan, keterampilan, sifat pekerjaan dan pengalamannya;
- b) Imbalan yang diterima oleh orang lain dalam organisasi yang kualifikasi dan sifat pekerjaannya relatif sama dengan yang bersangkutan sendiri;
- c) Imbalan yang diterima oleh pegawai lain di organisasi lain di kawasan yang sama serta melakukan kegiatan sejenis;
- d) Peraturan perundang-undangan yang berlaku mengenai jumlah dan jenis imbalan yang merupakan hak para pegawai.

2.1.3.5 Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Edwin Locke dalam Winardi (2008: 117) mengemukakan bahwa penetapan tujuan merupakan proses kognitif dari beberapa utilitas praktis. Pandangannya adalah bahwa keinginan dan tujuan individu merupakan determinan perilaku yang utama. Selanjutnya diungkapkan semakin kuat suatu tujuan akan menghasilkan tingkat kinerja yang tinggi jika tujuan ini diterima oleh individu. Model penetapan tujuan menekankan bahwa suatu tujuan kerap kali berperan sebagai motivator. Setiap tujuan harus jelas, berarti dan menantang. Dalam penetapan tujuan untuk mencapai kinerja yang diinginkan oleh organisasi, dijumpai oleh sejumlah faktor, termasuk kemampuan, komitmen dan umpan balik.

2.1.4. Indikator Motivasi Karyawan

Ada beberapa indikator motivasi karyawan, kekuatan motivasi tenaga kerja untuk bekerja/berkinerja secara langsung tercermin sebagai upayanya seberapa jauh ia bekerja keras. Tanpa kemampuan dan upaya yang tinggi, tidak mungkin menghasilkan kinerja yang baik. Kedua adalah persepsi tenaga kerja yang bersangkutan tentang bagaimana upayanya dapat diubah sebaik-baiknya menjadi kinerja, diasumsikan bahwa persepsi tersebut dipelajari dari pengalaman sebelumnya pada situasi yang sama (Siswanto Hadiwiryono, 2003).

Menurut Hamzah B. Uno (2009: 73) dimensi dan indikator motivasi kerja dapat dikelompokkan sebagai berikut:

Motivasi internal

1. Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas
2. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
3. Memiliki tujuan yang jelas dan menantang
4. Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya.
5. Memiliki rasa senang dalam bekerja.
6. Selalu berusaha mengungguli orang lain.

Motivasi eksternal

1. Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya.
2. Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya.
3. Bekerja dengan ingin memperoleh insentif.
4. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

2.1.5. Kepuasan Kerja

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2001: 271), kepuasan kerja adalah “suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan”. Menurut Robbins (2003: 78) kepuasan kerja adalah “sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”.

Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan Kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya.

Perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-

pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau daripada harapan-harapan untuk masa depan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat dua unsur penting dalam kepuasan kerja, yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar.

Nilai-nilai pekerjaan merupakan tujuan-tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan tugas pekerjaan. Yang ingin dicapai ialah nilai-nilai pekerjaan yang dianggap penting oleh individu. Dikatakan selanjutnya bahwa nilai-nilai pekerjaan harus sesuai atau membantu pemenuhan kebutuhan-kebutuhan dasar. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari tenaga kerja yang berkaitan dengan motivasi kerja.

Kepuasan kerja secara keseluruhan bagi seorang individu adalah jumlah dari kepuasan kerja (dari setiap aspek pekerjaan) dikalikan dengan derajat pentingnya aspek pekerjaan bagi individu. Seorang individu akan merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya merupakan sesuatu yang bersifat pribadi, yaitu tergantung bagaimana ia mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dengan hasil keluarannya (yang didapatnya).

Sehingga dapat disimpulkan pengertian kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

2.1.5.1 Teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap suatu pekerjaan daripada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Ada beberapa teori tentang kepuasan kerja yaitu :

1. *Two Factor Theory*

Teori ini menganjurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda yaitu *motivators* dan *hygiene factors*. Ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi disekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, upah, keamanan, kualitas pengawasan dan hubungan dengan orang lain) dan bukan dengan pekerjaan itu sendiri. Karena faktor mencegah reaksi negatif dinamakan sebagai *hygiene* atau *maintenance factors*.

Sebaliknya kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi dinamakan *motivators*.

2. *Value Theory*

Menurut teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas dan sebaliknya. Kunci menuju kepuasan pada teori ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dengan yang diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan, semakin rendah kepuasan orang.

2.1.5.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut Kreitner dan Kinicki (2001: 225), yaitu sebagai berikut:

1. Pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment*)

Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2. Perbedaan (*Discrepancies*)

Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat diatas harapan.

3. Pencapaian nilai (*Value attainment*)

Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4. Keadilan (*Equity*)

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

5. Komponen genetik (*Genetic components*)

Kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik.

Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja disamping karakteristik lingkungan pekerjaan. Selain penyebab kepuasan kerja, ada juga faktor penentu kepuasan kerja.

Diantaranya adalah sebagai berikut :

1) Pekerjaan itu sendiri (*work it self*)

Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

2) Hubungan dengan atasan (*supervision*)

Kepemimpinan yang konsisten berkaitan dengan kepuasan kerja adalah tenggang rasa (*consideration*). Hubungan fungsional mencerminkan sejauhmana atasan membantu tenaga kerja untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi tenaga kerja. Hubungan keseluruhan didasarkan pada ketertarikan antar pribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai-nilai yang serupa, misalnya keduanya mempunyai pandangan hidup yang sama. Tingkat kepuasan kerja yang paling besar dengan atasan adalah jika kedua jenis hubungan adalah positif.

3) Teman sekerja (*workers*)

Teman kerja merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.

4) Promosi (*promotion*)

Promosi merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja.

5) Gaji atau upah (*pay*)

Gaji merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

2.1.5.3 Korelasi Kepuasan Kerja

Hubungan antara kepuasan kerja dengan variabel lain dapat bersifat positif atau negatif. Kekuatan hubungan mempunyai rentang dari lemah sampai kuat. Menurut Kreitner dan Kinicki (2001: 226), Hubungan yang kuat menunjukkan bahwa atasan dapat mempengaruhi dengan signifikan variabel lainnya dengan meningkatkan kepuasan kerja. Beberapa korelasi kepuasan kerja sebagai berikut :

1. Motivasi

Antara motivasi dan kepuasan kerja terdapat hubungan yang positif dan signifikan. Karena kepuasan dengan pengawasan/supervisi juga mempunyai korelasi signifikan dengan motivasi, manajer disarankan mempertimbangkan bagaimana perilaku mereka mempengaruhi kepuasan pekerja sehingga mereka secara potensial dapat meningkatkan motivasi pekerja melalui berbagai usaha untuk meningkatkan kepuasan kerja.

2. Pelibatan Kerja

Hal ini menunjukkan kenyataan dimana individu secara pribadi dilibatkan dengan peran kerjanya. Karena pelibatan kerja mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja, dan peran atasan/manajer perlu didorong memperkuat lingkungan kerja yang memuaskan untuk meningkatkan keterlibatan kerja pekerja.

3. *Organizational commitment*

Mencerminkan tingkatan dimana individu mengidentifikasi dengan organisasi dan mempunyai komitmen terhadap tujuannya. Antara komitmen organisasi dengan kepuasan terdapat hubungan yang signifikan dan kuat, karena meningkatnya kepuasan kerja akan menimbulkan tingkat komitmen yang lebih tinggi. Selanjutnya komitmen yang lebih tinggi dapat meningkatkan produktivitas kerja.

4. Ketidakhadiran (*Absenteisme*)

Antara ketidakhadiran dan kepuasan terdapat korelasi negatif yang kuat. Dengan kata lain apabila kepuasan meningkat, ketidakhadiran akan turun.

5. Perputaran (*Turnover*)

Hubungan antara perputaran dengan kepuasan adalah negatif. Dimana perputaran dapat mengganggu kontinuitas organisasi dan mahal sehingga diharapkan atasan/manajer dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan mengurangi perputaran.

6. Perasaan stres

Antara perasaan stres dengan kepuasan kerja menunjukkan hubungan negatif dimana dengan meningkatnya kepuasan kerja akan mengurangi dampak negatif stres.

7. Prestasi kerja/kinerja

Terdapat hubungan positif rendah antara kepuasan dan prestasi kerja. Dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif. Di sisi lain terjadi kepuasan kerja disebabkan oleh

adanya kinerja atau prestasi kerja sehingga pekerja yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan.

2.1.5.4 Meningkatkan Kepuasan Kerja

Menurut Riggio (2005), peningkatan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1) Melakukan perubahan struktur kerja, misalnya dengan melakukan perputaran pekerjaan (*job rotation*), yaitu sebuah sistem perubahan pekerjaan dari salah satu tipe tugas ke tugas yang lainnya (yang disesuaikan dengan *job description*). Cara kedua yang harus dilakukan adalah dengan pemekaran (*job enlargement*), atau perluasan satu pekerjaan sebagai tambahan dan bermacam-macam tugas pekerjaan.

2) Melakukan perubahan struktur pembayaran, perubahan sistem pembayaran ini dilakukan dengan berdasarkan pada keahliannya (*skill-based pay*), yaitu pembayaran dimana para pekerja digaji berdasarkan pengetahuan dan keterampilannya daripada posisinya di perusahaan. Pembayaran kedua dilakukan berdasarkan jasanya (*merit pay*), sistem pembayaran dimana pekerja digaji berdasarkan performancenya, pencapaian finansial pekerja berdasarkan pada hasil yang dicapai oleh individu itu sendiri. Pembayaran yang ketiga adalah *Gainsharing* atau pembayaran berdasarkan pada keberhasilan kelompok (keuntungan dibagi kepada seluruh anggota kelompok).

3) Pemberian jadwal kerja yang fleksibel, dengan memberikan kontrol pada para pekerja mengenai pekerjaan sehari-hari mereka, yang sangat penting untuk mereka yang bekerja di daerah padat, dimana pekerja tidak bisa bekerja tepat

waktu atau untuk mereka yang mempunyai tanggung jawab pada anak-anak. *Compressedwork week* (pekerjaan mingguan yang dipadatkan), dimana jumlahpekerjaan per harinya dikurangi sedang jumlah jam pekerjaan per hari ditingkatkan. Para pekerja dapat memadatkan pekerjaannya yang hanya dilakukan dari hari Senin hingga Jumat, sehingga mereka dapat memiliki waktu longgar untuk liburan. Cara yang kedua adalah dengan sistem penjadwalan dimana seorang pekerja menjalankan sejumlah jam khusus per minggu (*Flextime*), tetapi tetap mempunyai fleksibilitas kapan mulai dan mengakhiri pekerjaannya.

4) Mengadakan program yang mendukung, perusahaan mengadakan program-program yang dirasakan dapat meningkatkan kepuasan kerja para karyawan, seperti; *health center*, *profit sharing*, dan *employee sponsored child care*.

Berdasarkan uraian di atas, Penulis menjadikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai indikator mengenai kepuasan kerja karyawan pada PT Advantage SCM Makassar.

2.1.6. Kompensasi

Kompensasi sangat penting bagi pegawai maupun karyawan. Hal ini karena kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi mereka dan keluarganya. Kompensasi juga merupakan gambaran dalam status sosial bagi karyawan. Tingkat penghasilan sangat berpengaruh dalam menentukan standar kehidupan.

Bagi karyawan dan perusahaan, kompensasi merupakan faktor-faktor utama dalam kepegawaian. Kebijakan kepegawaian banyak berhubungan dengan pertimbangan untuk menentukan kompensasi pegawai. Besar kecilnya

kompensasi pegawai sangat berkaitan dengan tingkat pendidikan, tingkat jabatan, dan masa kerja pegawai.

Besarnya kompensasi telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa atau kompensasi yang akan diterimanya. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan itu beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Jika kompensasi yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian, kepuasan kerjanya juga semakin baik. Di sinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran).

Ada beberapa macam definisi kompensasi yang dikemukakan oleh para ahli, diantaranya:

Menurut Siagian (2012: 253) yang menggunakan istilah sistem imbalan sebagai definisi kompensasi menyebutkan bahwa:

“Kompensasi adalah sebagai sistem imbalan yang baik adalah sistem imbalan yang mampu menjamin kepuasan para anggota perusahaan yang pada gilirannya memungkinkan organisasi memperoleh, memelihara dan mempekerjakan orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif bagi kepentingan perusahaan”.

Pandangan yang hampir sama tentang kompensasi dikemukakan pula oleh Handoko (2012: 155) bahwa “ Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai kompensasi atas kerja mereka.”

Dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan balas jasa yang diterima oleh pegawai/karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung atas apa yang telah diberikan pada organisasi.

Kompensasi terdiri dari kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung meliputi gaji, upah, atau bonus. Adapun yang termasuk kompensasi tidak langsung adalah tunjangan kesehatan, tunjangan hari tua, fasilitas kantor, kendaraan dan rumah.

Mulyadi (2015: 12) kompensasi tidak langsung adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang berupa penghargaan atau pekerjaan dan lingkungan pekerjaan dan bisa berupa berbagai fasilitas dan tunjangan lainnya.

2.1.6.1 Kompensasi Finansial dan Non Finansial

1) Kompensasi Finansial

Menurut Simamora (2006: 459), mengemukakan bahwa “kompensasi finansial adalah imbalan yang dinilai didalam diri mereka sendiri.” Kompensasi bersifat internal bagi individu dan normalnya berasal dari keterlibatan dalam aktivitas-aktivitas atau tugas tertentu. Imbalan intrinsic melekat pada aktivitas itu sendiri dan pemberiannya tidak tergantung pada kehadiran atau tindakan orang lain atau hal lainnya.

Adapun indikator kompensasi finansial diuraikan satu persatu berikut ini :

a. Gaji

Gaji merupakan salah satu komponen dari kompensasi, menurut Rivai dan Sagala (2011: 726), “gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima

karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi".

b. Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya relative tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan.

c. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung diluar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang bisa disebut sebagai kompensasi berdasar kinerja (*Pay For Performance Plan*).

2) Kompensasi Non Finansial

Sebagaimana imbalan finansial dihasilkan secara internal oleh orang itu sendiri, imbalan non finansial dihasilkan secara eksternal oleh seseorang atau sesuatu yang lainnya. Kompensasi non finansial tidak mengikuti kinerja sebuah aktivitas secara alamiah atau secara inheren, namun diberikan kepada seseorang oleh pihak eksternal atau dari luar. Sebagian besar imbalan non finansial dikendalikan dan dibagikan secara langsung oleh organisasi dan lebih berwujud daripada imbalan intrinsik. Imbalan non finansial sering diaplikasikan oleh perusahaan dalam usaha untuk mempengaruhi perilaku dan kinerjanya.

Uang barangkali merupakan imbalan non finansial yang paling sering digunakan didalam organisasi dan diberikan dalam bermacam-macam bentuk dan dengan berbagai basis, gaji, bonus, tunjangan dan program pembagian keuntungan merupakan indikasi dimana uang dimanfaatkan sebagai imbalan ekstrinsik didalam organisasi. Penggunaan uang sebagai imbalan non finansial meluas, uang bukanlah satu-satunya imbalan non finansial yang dapat dimanfaatkan untuk mempengaruhi perilaku dan kinerja anggota perusahaan. Daftar imbalan non finansial yang tersedia adalah hal-hal seperti pengakuan dan pujian dari atasan, promosi, kantor yang mewah, tunjangan pelengkap seperti asuransi, pension opsi saham dan imbalan sosial seperti kesempatan untuk berteman dan menjumpai banyak orang baru.

Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi menjadi alasan utama mengapa kebanyakan orang mencari pekerjaan.

2.1.6.2 Tujuan Pemberian Kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah sebagai ikatan kerjasama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah. Hasibuan (2012: 121) mengemukakan beberapa tujuan kompensasi:

1. Ikatan Kerja Sama

Kompensasi adalah suatu syarat terjadinya ikatan kerjasama formal antara pengusaha dan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2. Kepuasan Kerja

Balas jasa memungkinkan karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3. Pengadaan Efektif

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

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

5. Stabilitas Karyawan

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

6. Disiplin

Pemberian balas jasa yang cukup besar akan membuat disiplin karyawan semakin baik. Mereka menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7. Pengaruh Serikat Buruh

Program kompensasi yang baik, akan mengurangi pengaruh serikat buruh dan karyawan akan berkontribusi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh Pemerintah

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

Tujuan pemberian kompensasi efektif menurut Moekijat (2010: 163)

adalah sebagai berikut :

1. Mendapatkan karyawan yang cakap, yaitu kompensasi harus cukup tinggi untuk menarik pelamar-pelamar, karena perusahaan-perusahaan bersaing dalam pasar tenaga kerja, maka tingkat pembayaran harus sesuai dengan permintaan dan penawaran tenaga kerja.
2. Mempertahankan karyawan yang sudah ada, yaitu apabila tingkat kompensasi tidak bersaing, maka beberapa karyawan akan berhenti bekerja dan untuk mencegah perpindahan karyawan, maka pembayaran yang bersaing dengan majikan-majikan lain harus dijaga.
3. Menjamin keadilan, yaitu administrasi upah dan gaji perusahaan untuk mendapatkan keadilan intern dan ekstern.
4. Menghargai perilaku yang diinginkan, yaitu pembayaran harus memperkuat perilaku yang diinginkan. Pelaksanaan pekerjaan yang baik pengalaman, kesetiaan, tanggung jawab yang baru dan perilaku-perilaku lain dapat dihargai melalui rencana kompensasi yang efektif.

5. Mengawasi biaya, yaitu program kompensasi yang rasional membantu organisasi mendapatkan dan mempertahankan tenaga kerjanya dengan biaya yang layak. Tanpa struktur upah dan gaji yang sistematis organisasi dapat membayar karyawan-karyawannya lebih banyak atau kurang dari yang semestinya.
6. Mentaati peraturan perundang-undangan, yaitu seperti halnya dengan aspek-aspek manajemen personalia lainnya, administrasi upah dan gaji menghadapi pembatas perundang-undangan. Suatu program pembayaran yang baik mempertimbangkan pembatas-pembatas ini dan menjamin pemenuhan semua peraturan pemerintah yang mempengaruhi kompensasi karyawan.

2.2. Kerangka Pikir

Motivasi merupakan suatu dorongan baik yang berasal dari dalam maupun dari luar yang menyebabkan seseorang berbuat sesuatu. Motivasi sangatlah penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia dalam melakukan pekerjaannya sehingga mencapai hasil yang baik. PT Advantage SCM Makassar selalu mengembangkan kemampuan karyawan dalam upaya peningkatan mutu karyawan karena merupakan aset yang sangat penting bagi perusahaan.

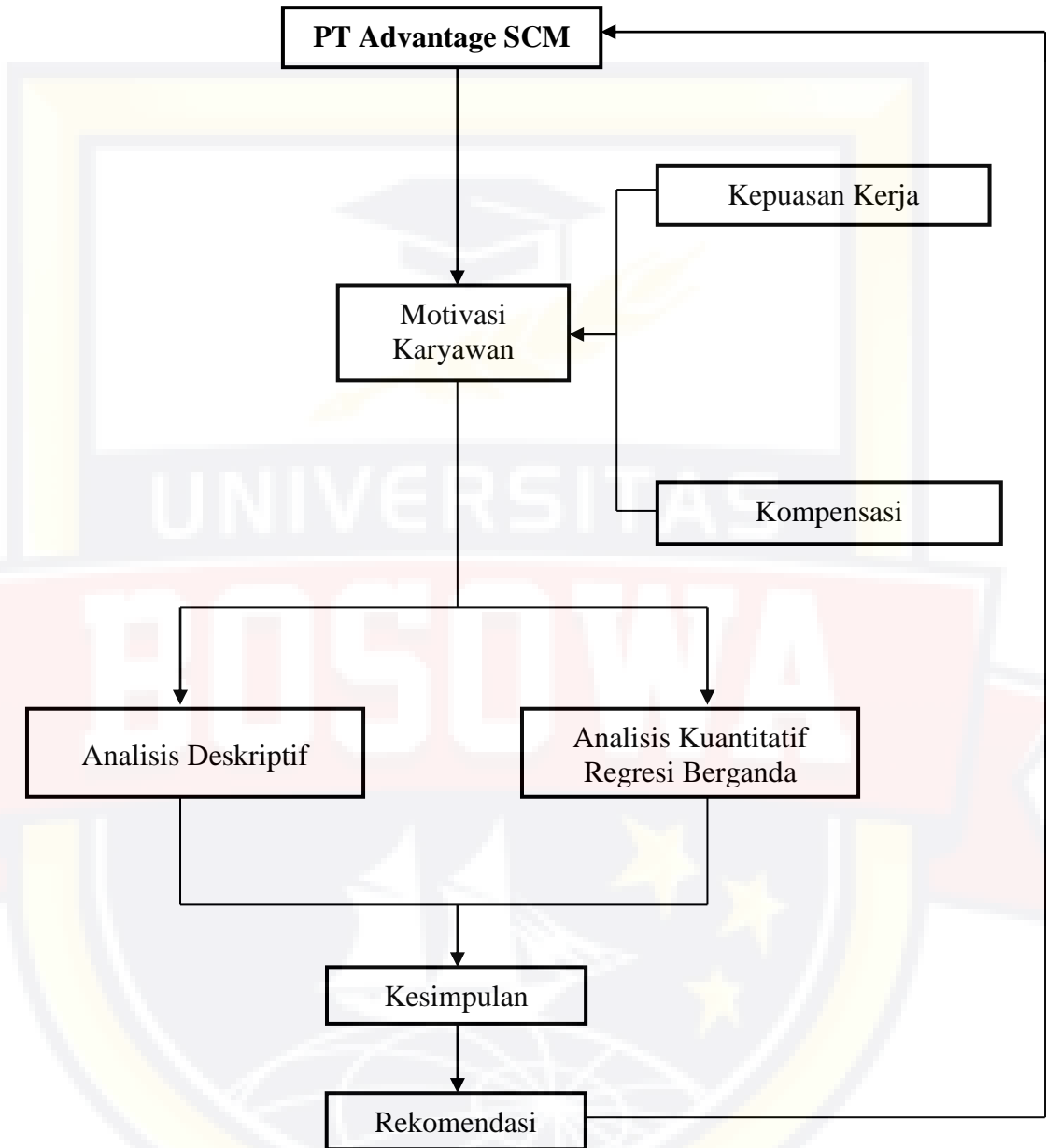
Ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan yaitu kepuasan kerja dan kompensasi. Motivasi yang tinggi akan berdampak pada hasil pekerjaan yang baik. Oleh karena itu, seseorang yang mempunyai motivasi tinggi cenderung akan bekerja keras dibandingkan orang lain agar dapat dipromosikan.

Maka faktor-faktor, baik internal maupun eksternal akan mempengaruhi motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik dan memiliki keinginan yang besar dalam kenaikan jabatan. Faktor internal meliputi kepuasan kerja, kebutuhan aktualisasi diri dan pengakuan atas prestasi, sedangkan faktor eksternal meliputi kompensasi, jaminan karier dan kebutuhan sosial. Dengan memahami kepuasan kerja dan kompensasi yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan, maka diharapkan perusahaan akan berupaya dalam meningkatkan motivasi karyawannya.

Faktor-faktor yang dominan mempengaruhi motivasi karyawan nantinya akan digunakan sebagai indikator dalam mempermudah pembuatan instrumen penelitian. Melalui instrumen penelitian tersebut maka akan diketahui bagaimana motivasi karyawan pada PT Advantage SCM Makassar.

Adapun kerangka pemikiran di atas dapat digambarkan dalam skema sebagai berikut:

Gambar 2.1. Kerangka Pikir



2.3. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang dikemukakan tersebut di atas maka penulis menemukan hipotesis sebagai berikut, di duga bahwa :

1. Diduga kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan pada PT Advantage SCM Makassar.
2. Diduga pula bahwa variabel kompensasi yang paling dominan berpengaruh terhadap motivasi karyawan.

UNIVERSITAS

BOSOWA



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian yang dipilih dalam penulisan skripsi adalah di Kota Makassar, dengan objek penelitian PT Advantage SCM Makassar yang berlokasi di Jl. Hertasing Blok E7 No. 13. Lokasi penelitian ini dipilih dengan pertimbangan bahwa peneliti mudah memperoleh data penelitian baik yang bersifat data primer maupun sekunder dalam melakukan wawancara kepada informan.

Sedangkan waktu yang digunakan untuk melakukan penelitian \pm 2 bulan, yaitu dimulai dari awal bulan Mei hingga akhir bulan Juni 2017.

3.2. Metode Pengumpulan Data

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

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*), yang terdiri dari :

- a) Observasi, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengamati langsung aktivitas sumber daya manusia yang ada pada PT Advantage SCM Makassar.
- b) Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan tanya jawab langsung dengan responden dan pihak-pihak yang ada kaitannya dengan masalah yang akan diteliti.

- c) Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan daftar pertanyaan kepada pada responden untuk diisi dan diminta agar bersedia memberikan pendapat atau jawaban atas pertanyaan yang diajukan.
2. Penelitian Kepustakaan (*Library Reasearch*) adalah teknik pengumpulan data dengan mengumpulkan buku-buku, jurnal-jurnal dan karangan ilmiah yang ada kaitannya dengan penelitian ini.

3.3. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Data Kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dari PT Advantage SCM Makassar dalam bentuk angka-angka yang masih perlu dilakukan analisis kembali untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih akurat, seperti jumlah karyawan serta data lainnya yang menunjang penelitian ini.
- 2) Data Kualitatif, yaitu data yang diperoleh dari PT Advantage SCM Makassar dalam bentuk informasi baik secara lisan maupun tulisan, yang berperan sebagai data pendukung dalam penelitian ini.

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- 1) Data Primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dilapangan yang bersumber dari responden, yaitu dengan cara menyebarkan kuesioner.

- 2) Data Sekunder, yaitu data pendukung bagi dua data primer yang diperoleh dari bahan-bahan literatur, seperti dokumen-dokumen dan arsip-arsip perusahaan yang ada kaitannya dengan penelitian ini.

3.4. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah karyawan yang ada pada PT Advantage SCM Makassar yang berjumlah 100 orang karyawan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik penarikan sampel secara sampling jenuh (sensus) yaitu dengan membujuk semua populasi sebagai sampel, sehingga 100 orang karyawan ditetapkan sebagai responden.

3.5. Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Analisis Deskriptif, yaitu analisis deskriptif kuantitatif yang menggambarkan secara umum tentang kepuasan kerja dan kompensasi.
2. Analisis Kuantitatif, yaitu metode analisis yang digunakan dengan cara mengumpulkan data, dan menyatakan variabel-variabel yang menggambarkan persepsi karyawan terhadap kepuasan kerja dan kompensasi dalam kategori yang pada akhirnya akan menjadi total skor dari pengisian kuesioner oleh responden. Pengisian kuesioner diukur dengan menggunakan skala likert dengan lima poin. Adapun skor yang diberikan pada setiap jawaban responden, adalah :
 - a. Sangat Setuju (SS) dengan bobot 5
 - b. Setuju (S) dengan bobot 4

- c. Ragu-Ragu (RR) dengan bobot 3
- d. Tidak Setuju (TS) dengan bobot 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan bobot 1

3.5.1. Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk menghitung besarnya pengaruh secara kuantitatif dari perubahan kejadian (Variabel Y) dipengaruhi oleh variabel bebas X_1 , X_2 sehingga rumus umum dari regresi linear berganda ini adalah :

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

Dimana:

Y = Variabel dependen yaitu Motivasi Karyawan

X_1 = Variabel independen yaitu Kepuasan Kerja

X_2 = Variabel dependen yaitu Kompensasi

a = Nilai konstanta

b = Koefisien arah regresi

3.5.2. Uji Koefisien Korelasi

Data yang diperoleh melalui hasil wawancara, serta hasil dari kuesioner yang telah dibagikan kepada responden diolah dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Sedangkan hasil data yang diperoleh dengan menggunakan angket menggunakan analisis koefisien Korelasi dengan menggunakan rumus koefisien sederhana menurut (Ridwan dan Sunarto, 2009: 80) sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum XiYi - (\sum Xi)(\sum Yi)}{\sqrt{(n \sum Xi^2 - (\sum Xi)^2)(n \sum Yi^2 - (\sum Yi)^2)}}$$

Pada hakekatnya, nilai r dapat bervariasi dari -1 melalui 0 hingga $+1$. Bila $r = 0$ atau mendekati, maka hubungan antara kedua variabel sangat lemah atau tidak terdapat sama sekali. Bila $r = +1$ atau mendekati 1 maka korelasi antara dua variabel dikatakan positif dan sangat kuat sekali. Bila $r = -1$ atau mendekati -1 , maka korelasinya dikatakan sangat kuat dan negatif.

3.5.3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependennya. Nilai koefisien determinasi (R^2) yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya menjelaskan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2009).

3.5.4. Uji t

Untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel bebas mempunyai pengaruh yang nyata atau tidak terhadap variabel terikat, maka dilakukan uji hipotesis. Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut :

$H_0 : r = 0$; artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel prediktor (X_i) dengan variabel terikat (Y_i), artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel prediktor (X_1) dengan variabel terikat.

Selanjutnya untuk mengetahui signifikansi kontanta dari setiap variabel independen terhadap variabel terikat, maka dilakukan Uji t , yang sebagaimana yang dikemukakan oleh Sugiyono (2010: 184) dengan rumus:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana : t = Nilai yang dihitung selanjutnya disebut t^{hitung}

r = Koefisien Korelasi

n = Jumlah Sampel

Dasar pengambilan keputusan pengujian adalah :

- a. Apabila nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka H_0 ditolak pada taraf signifikan 5% maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara tingkat stress terhadap kinerja karyawan.
- b. Apabila nilai $f_{hitung} \leq f_{tabel}$ maka H_0 diterima pada taraf signifikan 5% maka H_1 ditolak dan H_0 diterima. Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara stress kerja terhadap kinerja karyawan.

3.6. Definisi Operasional

Definisi operasional digunakan agar tidak menimbulkan penafsiran ganda dengan memberikan batasan terhadap variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Adapun variabel-variabel tersebut adalah sebagai berikut :

1. Motivasi Karyawan (Y), indikator motivasi kerja karyawan dikelompokkan sebagai berikut:

Motivasi Internal

- 1) Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas
- 2) Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
- 3) Memiliki tujuan yang jelas dan menantang

- 4) Ada umpan balik atau hasil pekerjaanya
- 5) Memiliki rasa senang dalam bekerja
- 6) Selalu berusaha mengungguli orang lain
- 7) Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya

Motivasi Eksternal

1. Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya
2. Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya
3. Bekerja dengan ingin memperoleh insentif
4. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

2. Kepuasan Kerja (X_1), indikatornya adalah sebagai berikut:

1. Pemenuhan Kebutuhan (*Need fulfillment*)
2. Perbedaan (*Discrepancies*)
3. Pencapaian nilai (*Value attainment*)
4. Keadilan (*Equity*)
5. Komponen genetik (*Genetic components*)

3. Kompensasi (X_2), indikatornya antara lain sebagai berikut:

1. Gaji
2. Insentif
3. Bonus
4. Pengobatan
5. Asuransi

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum PT Advantage SCM

4.1.1. Profil PT Advantage SCM

Nama Perusahaan	: PT Advantage SCM
Alamat	: Jl. Hertasning VII No.13 Makassar
No. Telepon	: (0411) 518363
Nama Pemilik Perusahaan	: Wondo J. Hartawan
Tahun Didirikan/Tahun Beroperasi	: 2004/2005
Kepemilikan Tanah/Bangunan	: Kontrak 10 Tahun
Luas Tanah	: 500 m ²

4.1.2. Sejarah berdirinya PT Advantage SCM Makassar

Berdiri sejak tahun 2004 di Jakarta Pusat dan mulai beroperasi pada tahun 2005. PT Advantage SCM (*Supply Chain Management*) adalah perusahaan swasta nasional yang beroperasi dibidang layanan manajemen keuangan. PT Advantage SCM merupakan perusahaan *cash management* terkemuka di Indonesia yang khususnya melayani bank-bank nasional dan multinasional melalui 32 cabang penuh 20 titik layanan diseluruh Nusantara. Pada masa serba cepat seperti sekarang ini, lembaga keuangan seperti Bank sangat kewalahan untuk menangani seluruh aktivitas yang menjadi tuntutan para nasabahnya, serta biaya operasional yang sangat tinggi juga menjadi hal yang memicu industri perbankan untuk menggunakan jasa perusahaan manajemen keuangan.

Melihat peluang tersebut diatas, maka bapak Wondo J. Hartawan selaku CEO PT Advantage SCM. tidak menyalahgunakan kesempatan itu, tepat pada tanggal 2 November 2004 beliau memulai bisnisnya dengan mendirikan kantor pertamanya di Jakarta pusat dan mulai beroperasi ditahun berikutnya. Dalam menjalankan aktivitasnya PT Advantage SCM didukung oleh tim yang terlatih dan profesional.

Dengan visi menjadi perusahaan manajemen keuangan yang terbaik di Indonesia, perusahaan ini fokus pada pelayanan terhadap industri perbankan dalam menekan biaya operasional, meningkatkan produktivitas, menghindari duplikasi dan pekerjaan yang menumpuk serta menjamin keamanan dan kerahasiaan operasi perbankan. Produk-produk pelayanannya antara lain layanan pengisian mesin ATM, pemeliharaan mesin ATM, penjemputan dan pengiriman uang tunai, pusat pengelolaan uang tunai, kargo serta jasa kurir perbankan.

Dari sejak tahun berdirinya hingga saat ini PT Advantage SCM termasuk perusahaan yang konsisten terhadap visi dan misinya untuk menjadi perusahaan manajemen keuangan yang terbaik di Indonesia, itu terbukti dari telah banyaknya cabang perusahaan yang berdiri diberbagai kota besar di Indonesia seperti di Medan, Bandung, Surabaya, Semarang, Manado, dan masih banyak lagi yang lainnya termasuk di Makassar. Hal tersebut juga membuktikan bahwa, PT Advantage SCM telah mampu bersaing di dunia perusahaan jasa industri perbankan dengan mendapat kepercayaan dari beberapa bank besar yang ada diseluruh Indonesia untuk pengelolaan uangnya. Adapun diantara bank-bank tersebut adalah: Bank Mandiri, Permata, Sul-SelBar, BTN, Muamalat, Danamon

dan berbagai bank negeri ataupun swasta lainnya yang ada di Makassar. PT Advantage SCM sendiri memiliki motto yaitu “*BE Pro CuRe IT*” (*Brand, Excellence, Professional, Customer, Relation, Integrity, Trust*).

4.1.3. Visi dan Misi Perusahaan

a. Visi

Menjadi perusahaan *Cash Management* terbaik di Indonesia.

b. Misi

1. Untuk pelanggan kita (*Our Customer*) memberikan kebahagiaan, ketenangan dan kenyamanan bagi pelanggan.
2. Untuk karyawan kita (*Our Employee*) memberikan penghargaan atas produktivitas dan hak untuk diperlakukan secara adil.
3. Untuk investor kita (*Our Investor*) memberikan keuntungan yang maksimal
4. Untuk komunitas kita (*Our Community*) menjadi asset bagi bangsa dan Negara Indonesia.

4.1.4. Struktur Organisasi PT Advantage SCM Makassar

Struktur organisasi adalah suatu susunan komponen-komponen atau unit-unit kerja dalam sebuah organisasi. Struktur organisasi menunjukkan bahwa adanya pembagian kerja dan bagaimana fungsi atau kegiatan-kegiatan berbeda yang dikoordinasikan.

4.2. Deskripsi Data

4.2.1. Gambaran Umum Profil Responden PT Advantage SCM Makassar

Penelitian ini menguraikan mengenai kepuasan kerja dan kompensasi yang berpengaruh terhadap motivasi karyawan pada PT Advantage SCM Makassar. Hal ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja dan kompensasi dalam meningkatkan motivasi karyawan pada PT Advantage SCM Makassar. Dalam penelitian ini, diambil sebanyak 100 karyawan sebagai sampel penelitian.

Karakteristik reponden yaitu menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang telah ditetapkan. Tujuan dari deskripsi karakteristik responden adalah memberikan gambaran mengenai sampel dalam penelitian.

Responden dalam penelitian ini diidentifikasi menurut umur, jenis kelamin, agama, pendidikan dan lama kerja yang hasilnya dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

TABEL 4.1
DESKRIPSI RESPONDEN BERDASARKAN UMUR

Umur	Frekuensi	Persentase (%)
Dibawah 25 tahun	27	27 %
26-30 tahun	20	20 %
31-35 tahun	32	32 %
36-40 tahun	15	15 %
Diatas 41 tahun	4	4 %
Total:	100	100 %

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan data tersebut di atas, menunjukkan bahwa usia responden yang terbesar dalam penelitian ini adalah antara 31-35 tahun yakni sebanyak 32 orang atau 32% apabila dipersentasekan menurut jumlah responden yang menjadi obyek penelitian, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata karyawan pada PT Advantage SCM Makassar adalah berusia antara 31-35 tahun dan diatas dari 25 tahun, karena karyawan tetap pada PT Advantage SCM Makassar dominan sudah bekerja diatas 5 tahun, sehingga usia saat memulai kerja diperkirakan 20 tahun keatas.

Berikutnya akan disajikan deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

TABEL 4.2
DESKRIPSI RESPONDEN BERDASARKAN
JENIS KELAMIN

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	96	96 %
Perempuan	4	4 %
Total	100	100 %

Sumber: Data primer diolah, 2017

Deskripsi responden menurut jenis kelamin dalam penelitian ini menunjukkan bahwa yang dominan adalah laki-laki yakni sebanyak 96 orang atau 96%, sedangkan perempuan 4 orang atau persentasenya hanya 4% saja. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata karyawan PT Advantage SCM Makassar adalah didominasi oleh jenis kelamin laki-laki, karena jenis pekerjaan didominasi oleh tugas lapangan (*outdoor*) yang tidak memungkinkan dikerjakan karyawati, sehingga karyawati pada PT Advantage SCM Makassar berjumlah

minim karena hanya ditempatkan sebagai admin yang tugasnya hanya berada didalam kantor (*indoor*).

Kemudian selanjutnya akan disajikan deskripsi responden berdasarkan agama yang di anutnya yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

TABEL 4.3
DESKRIPSI RESPONDEN BERDASARKAN AGAMANYA

Agama	Frekuensi	Persentase (%)
Islam	84	85 %
Nasrani	16	15 %
Total	100	100 %

Sumber: Data primer diolah, 2017

Deskripsi responden berdasarkan agama yang dianutnya menunjukkan bahwa responden yang beragama islam yakni sebanyak 84 orang dengan tingkat persentase 84%, sedangkan yang beragama nasrani yakni sebanyak 16 orang atau persentase 16%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan PT Advantage SCM Makassar adalah beragama islam, karena PT Advantage SCM Makassar tidak menjadikan agama sebagai suatu persyaratan, dan penduduk Kota Makassar didominasi oleh agama islam, sehingga memungkinkan untuk pelamar kerja pada PT Advantage SCM Makassar beragama islam.

Setelah menyajikan deskripsi responden menurut agama yang dianutnya akan dilanjutkan dengan penyajian deskripsi responden menurut tingkat pendidikan yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

TABEL 4.4
DESKRIPSI RESPONDEN BERDASARKAN
TINGKAT PENDIDIKAN

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
------------	-----------	----------------

SMA Sederajat	77	77 %
Sarjana (S1)	23	23%
Total	100	100 %

Sumber: Data primer diolah, 2017

Deskripsi responden berdasarkan tingkat pendidikan menunjukkan bahwa responden terbesar dalam penelitian ini adalah responden dengan tingkat pendidikan SMA atau sederajat yakni sebanyak 77 orang atau 77%, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan PT Advantage SCMMakassar mempunyai tingkat pendidikan SMA atau Sederajat, karena untuk beberapa bagian pada PT Advantage SCM Makassar tidak menekankan pendidikan S1, kecuali kesehatan jasmani dan rohani, serta kejujuran dan keuletan dalam bekerja.

TABEL 4.5
DESKRIPSI RESPONDEN BERDASARKAN
LAMA KERJA

Lama Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
< 2 tahun	25	25 %
2 – 5 tahun	31	31 %
5 – 10 tahun	49	49 %
Total	100	100 %

Sumber: Data primer diolah, 2017

Deskripsi responden berdasarkan lama kerja dalam penelitian ini menunjukkan bahwa lama kerja karyawan yang terbesar adalah antara 5 – 10 tahun yakni sebanyak 49 orang atau 49%, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata karyawan pada PT Advantage SCM Makassar mempunyai masa kerja 5 – 10

tahun, dimana PT Advantage SCM baru beroperasi di Makassar sekitar 10 tahun. Namun dapat dikatakan bahwa rata-rata karyawan PT Advantage SCM Makassar sudah berpengalaman karena sudah mempunyai masa kerja yang cukup lama.

4.2.2. Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Yang Berpengaruh Terhadap Motivasi Karyawan Pada PT Advantage SCM Makassar

Deskripsi data penelitian adalah tanggapan responden mengenai kepuasan kerja dan kompensasi yang berpengaruh terhadap motivasi karyawan pada PT Advantage SCM Makassar, dimana variabel yang dominan berpengaruh terhadap motivasi karyawan meliputi kepuasan kerja dan kompensasi.

Hasil deskriptif penelitian ini didasari atas pernyataan yang diajukan responden terhadap tanggapan mengenai kepuasan kerja dan kompensasi yang berpengaruh terhadap motivasi karyawan pada PT Advantage SCM Makassar, oleh karena itulah deskripsi variabel penelitian dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Persepsi Responden Mengenai Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja adalah salah satu variabel yang bisa mempengaruhi motivasi setiap karyawan, khususnya pada PT Advantage SCM Makassar, karena mempunyai korelasi yang sangat kuat kepada tinggi rendahnya motivasi kerja seseorang. Untuk lebih jelasnya akan disajikan tanggapan responden mengenai sikap fleksibel yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

TABEL 4.6
TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI KEPUASAN KERJA

No	Pernyataan		Tanggapan					Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual	Keterangan
			5	4	3	2	1				
1	Saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji karyawan sesuai dengan standart yang berlaku	F	22	10	68	0	0	354	350	101,14	Sangat tinggi
		S	110	40	204	0	0				
2	Saya menerima gaji yang cukup dan sesuai, berdasarkan tanggung jawab yang diberikan kepada saya	F	30	20	50	0	0	380	350	108,57	Sangat tinggi
		S	150	80	150	0	0				
3	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang bertanggung jawab atas pekerjaannya	F	12	18	70	0	0	342	350	97,71	Tinggi
		S	60	72	210	0	0				
4	Saya senang dengan atasan yang mau mendengarkan saran, kritik dan pendapat karyawannya	F	46	3	49	2	0	393	350	112,28	Sangat tinggi
		S	230	12	147	4	0				
5	Saya senang karena mendapatkan pengalaman baru dari pekerjaan saya yang sekarang	F	48	34	18	0	0	430	350	122,85	Sangat tinggi
		S	240	136	54	0	0				
6	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memiliki motivasi kerja yang tinggi	F	34	48	18	0	0	416	350	118,85	Sangat tinggi
		S	170	192	54	0	0				
7	Saya senang karena pekerjaan saya didukung dengan fasilitas yang disediakan perusahaan saat ini	F	27	69	4	0	0	423	350	120,85	Sangat tinggi
		S	135	276	12	0	0				
Jumlah							2738	2450	782,25	Sangat tinggi	

Sumber: Data primer diolah, 2017

Dari data yang telah diolah dan disajikan pada tabel 4.6 diatas, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden mengenai kepuasan kerja yang mempengaruhi motivasi karyawan pada PT Advantage SCM Makassar bersifat positif dengan melihat rata-rata dari total skor aktual pada pertanyaan ini sebesar 2738 dengan total persentase 782,25% yang berada pada range skor sangat tinggi.

2. Persepsi Responden mengenai Kompensasi

Kompensasi sangat penting bagi pegawai maupun karyawan. Hal ini karena kompensasi merupakan penghasilan bagi mereka dan keluarganya. Kompensasi juga merupakan gambaran dalam status sosial bagi karyawan. Tingkat penghasilan sangat berpengaruh dalam menentukan standar kehidupan. Bagi karyawan dan perusahaan, kompensasi merupakan faktor utama dalam kepegawaian. Kebijakan kepegawaian banyak berhubungan dengan pertimbangan untuk menentukan kompensasi pegawai. Besar kecilnya kompensasi pegawai sangat berkaitan dengan tingkat pendidikan, tingkat jabatan, dan masa kerja pegawai. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

TABEL 4.7
TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP KOMPENSASI

No	Pernyataan		Tanggapan					Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual	Keterangan
			5	4	3	2	1				
1	Kompensasi yang diberikan perusahaan telah sesuai dengan yang diharapkan dan dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari	F	16	78	6	0	0	410	350	117,14	Sangat tinggi
		S	80	312	18	0	0				
2	Tunjangan kesehatan yang saya terima membuat saya tidak risau dengan biaya pengobatan yang mahal	F	16	76	8	0	0	408	350	116,57	Sangat tinggi
		S	80	304	24	0	0				
3	Perusahaan memberikan tunjangan pensiun yang adil dan layak	F	20	74	8	0	0	424	350	121,14	Sangat tinggi
		S	100	296	24	0	0				
4	Perusahaan memberikan tunjangan pendidikan dan perumahan yang adil dan layak	F	29	64	8	0	0	425	350	121,42	Sangat tinggi
		S	145	256	24	0	0				
5	Saya merasa perusahaan menetapkan kebijakan yang baik bagi para karyawan	F	32	58	10	0	0	422	350	120,57	Sangat tinggi
		S	160	232	30	0	0				
6	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang menurut saya cukup menarik dan sesuai dengan minat saya	F	40	54	6	0	0	434	350	124	Sangat tinggi
		S	200	216	18	0	0				
7	Tanggung jawab saya terhadap pekerjaan dapat saya laksanakan dengan baik dengan dukungan fasilitas kerja yang baik	F	38	52	10	0	0	428	350	122,28	Sangat tinggi
		S	190	208	30	0	0				
Jumlah							2951	2450	843,12	Sangat tinggi	

Sumber: Data primer diolah, 2017

Dari data yang telah diolah dan disajikan pada tabel 4.7 diatas, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden mengenai kompensasi yang mempengaruhi motivasi karyawan pada PT Advantage SCM Makassar bersifat positif dengan melihat rata-rata dari total skor aktual pada pertanyaan ini sebesar 2951 dengan total persentase 843,12% yang berada pada range skor sangat tinggi. Sehingga dapat dilihat bahwa variabel kompensasi (X2) yang paling dominan mempengaruhi motivasi karyawan.

3. Deskripsi Responden Mengenai Motivasi Karyawan

Motivasi kerja adalah bagaimana karyawan PT Advantage SCM mendapatkan dorongan atau semangat untuk melakukan pekerjaannya, apakah itu berupa semangat dan dorongan dari atasan, atau semangat dan dorongan dari karyawan lainnya. Motivasi bagi setiap karyawan baik dalam perusahaan swasta maupun negeri sangatlah diperlukan untuk menambah input bagi perusahaan, motivasi bisa didapatkan dari dalam lingkungan perusahaan maupun dari luar lingkungan perusahaan itu sendiri dan dengan motivasi juga akan menjadikan produktivitas karyawan akan semakin meningkat.

Untuk lebih jelasnya akan disajikan tanggapan responden mengenai motivasi kerja karyawan yang dapat dilihat melalui tabel berikut:

TABEL 4.8
TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI MOTIVASI KARYAWAN

No	Pernyataan		Tanggapan					Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual	Keterangan
			5	4	3	2	1				
1	Prestasi mempengaruhi motivasi setiap karyawan dalam bekerja	F	23	65	12	0	0	411	500	82,2	Sangat tinggi
		S	115	260	36	0	0				
2	Pengakuan dari perusahaan membuat karyawan lebih giat bekerja	F	12	68	20	0	0	392	500	78,4	Sangat tinggi
		S	60	272	60	0	0				
3	Semangat karyawan dalam bekerja dipengaruhi oleh cocok tidaknya pekerjaannya	F	40	50	10	0	0	430	500	86	Tinggi
		S	200	200	30	0	0				
4	Tanggung jawab yang diberikan pada seorang karyawan memotivasi karyawan tersebut dalam bekerja	F	38	52	10	0	0	428	500	85,6	Sangat tinggi
		S	190	208	30	0	0				
5	Kemajuan perusahaan memberikan semangat pada karyawan untuk lebih giat bekerja	F	30	55	15	0	0	415	500	83	Sangat tinggi
		S	150	220	45	0	0				
6	Kedekatan hubungan antar karyawan memberikan rasa nyaman dalam bekerja	F	47	47	6	0	0	441	500	88,2	Sangat tinggi
		S	235	188	18	0	0				
7	Pengawasan (terutama dari atasan) membuat karyawan lebih giat bekerja	F	26	68	6	0	0	420	500	84	Sangat tinggi
		S	130	272	18	0	0				
8	Gaji dan tunjangan dapat memotivasi karyawan dalam bekerja	F	42	54	4	0	0	438	500	87,6	Sangat tinggi
		S	210	216	12	0	0				
9	Lingkungan yang nyaman membuat karyawan semangat bekerja	F	44	50	6	0	0	438	500	87,6	Sangat tinggi
		S	220	200	18	0	0				
10	Atasan yang memberikan dukungan kepada karyawannya dapat memotivasi karyawan dalam bekerja	F	54	40	6	0	0	448	500	89,6	Sangat tinggi
		S	270	160	18	0	0				
Jumlah							2738	5000	852,2	Sangat tinggi	

Sumber: Data primer diolah, 2017

Dari data yang telah diolah dan disajikan pada tabel 4.8 diatas, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden mengenai motivasi karyawan pada PT Advantage SCM Makassar bersifat positif dengan melihat rata-rata dari total skor aktual pada pertanyaan ini sebesar 2738 dengan total persentase 852,2% yang berada pada range skor sangat tinggi. Sehingga dapat dilihat bahwa variabel kepuasan kerja dan kompensasi telah mempengaruhi motivasi karyawan.

4.3. Data Tabulasi

Untuk mengukur kepuasan kerja dan kompensasi yang berpengaruh terhadap motivasi karyawan yang terjadi pada setiap karyawan, maka metode yang digunakan adalah dengan menyebarkan daftar pertanyaan (kuesioner) kepada 100 responden. Hasil jawaban responden ditabulasi dengan menggunakan skala likert, dimana setiap pertanyaan diberi tingkat skor tertinggi 5 dan skor terendah 1. Hasil tabulasi tersebut dapat dilihat pada tabel lampiran.

4.4. Analisis Data

Untuk mengetahui adanya hubungan antara kepuasan kerja dan kompensasi yang berpengaruh terhadap motivasi karyawan pada PT Advantage SCM Makassar, maka dapat dilakukan metode sebagai berikut:

4.4.1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis hasil penelitian mengenai analisis kepuasan kerja dan kompensasi yang berpengaruh terhadap motivasi karyawan pada PT Advantage SCM Makassar dianalisis dengan menggunakan metode dengan kualitatif dan kuantitatif. Analisis kuantitatif digunakan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dengan menggunakan model analisis regresi analisis linear berganda,

sedangkan analisis kualitatif digunakan untuk menelaah pembuktian analisis kuantitatif.

Pembuktian ini dimaksudkan untuk menguji variasi suatu model regresi yang digunakan dalam menerangkan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dengan cara menguji kemaknaan dari koefisien regresinya.

Berdasarkan perhitungan dengan bantuan program *SPSS 16.0 for windows* diperoleh sebagai berikut :

TABEL 4.9
NILAI KOEFISIEN REGRESI

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.219	2.644		1.217	.226
	X1	.280	.089	.281	3.138	.002
	X2	.416	.074	.503	5.628	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS Versi 16,0

Dari tabel 4.9 diatas, maka hasil yang diperoleh dimasukkan dalam persamaan sebagai berikut :

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

Dimana :

a = Konstanta

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependent yang didasarkan pada variabel independent.

X₁ = Kepuasan Kerja

X_2 = Kompensasi

Y = Motivasi Karyawan

e = Error

Sehingga diperoleh persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 3,219 + 0,280X_1 + 0,416X_2 + e$$

Berdasarkan dua faktor (kepuasan kerja yang termasuk dalam faktor internal dan kompensasi yang termasuk dalam faktor eksternal), hasil penelitian ini menunjukkan bahwa responden lebih cenderung memperoleh motivasi kerja yang disebabkan oleh kompensasi yang diperoleh karyawan selama menjalankan tugas-tugas yang wajib dilakukan dan menjadi tanggung jawab sesuai dengan perannya dalam perusahaan, artinya setiap karyawan akan termotivasi jika seorang karyawan memperoleh tunjangan, gaji, *reward*, promosi, bonus, asuransi, dsb. Berdasarkan rumus tersebut diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

$a = 3,219$ yang merupakan nilai konstant, walaupun tidak dinaikkan atau diturunkan maka motivasi kerja tetap 32,19%

$b_1 = 0,280$ menyatakan bahwa setiap penambahan kepuasan kerja 1%, maka diikuti oleh peningkatan motivasi kerja karyawan sebesar 0,280%.

$b_2 = 0,416$ menyatakan bahwa setiap penambahan kompensasi sebesar 1%, maka diikuti oleh peningkatan motivasi kerja karyawan sebesar 0,416%.

Hasil analisis regresi dari tabel 4.9 menunjukkan bahwa faktor kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif terhadap motivasi karyawan yang ditunjukkan dengan koefisien variabel dimana faktor internal bertanda positif,

sedangkan faktor kompensasi memiliki hubungan yang positif terhadap motivasi karyawan.

Dari hasil perhitungan regresi berganda tersebut diperoleh nilai signifikansi faktor kepuasan kerja adalah sebesar 0,002 sedangkan untuk variabel kompensasi diperoleh nilai signifikansinya sebesar 0,000. Nilai t digunakan untuk menguji apakah variabel independent berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependent yang akan dibahas pada bagian pengujian hipotesis adapun ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis dalam buku Sugiyono (2006) terjadi jika signifikansi lebih kecil atau sama dengan 0,05 maka H1 diterima dan H0 ditolak. Berdasarkan signifikansinya yaitu X1 dengan signifikansi 0,002 maka secara individu kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Y, sedangkan X2 dengan signifikansi 0,000 maka secara organisasi faktor kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.

4.4.2. Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependent, maka digunakan analisis koefisien korelasi, dalam pembahasan ini akan disajikan hasil analisis koefisien antara variabel independent terhadap variabel dependent secara parsial dan hasil analisis koefisien korelasi variabel independent terhadap variabel dependent secara simultan.

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program *SPSS 16.0 for windows*, maka diperoleh koefisien korelasi parsial sebagai berikut :

TABEL 4.10
NILAI KOEFISIEN KORELASI

Correlations

		Y	X1	X2
Pearson Correlation	Y	1.000	.581	.671
	X1	.581	1.000	.597
	X2	.671	.597	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.000	.000
	X1	.000	.	.000
	X2	.000	.000	.
N	Y	100	100	100
	X1	100	100	100
	X2	100	100	100

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS Versi 16,0

Dari tabel tersebut di atas dan berdasarkan ketentuan kuat tidaknya pengaruh yang telah dijelaskan pada bagian sebelumnya, sehingga dapat dijelaskan bahwa antara faktor kepuasan kerja dan faktor kompensasi berpengaruh terhadap motivasi karyawan, sehingga dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai dari koefisien korelasi parsial antara faktor kepuasan kerja terhadap motivasi karyawan adalah sebesar 0,581 yang berarti terdapat pengaruh yang sangat kuat dimana faktor kepuasan kerja mempengaruhi motivasi karyawan sebesar 58,1%.
2. Nilai dari koefisien korelasi parsial antara faktor kompensasi terhadap motivasi karyawan adalah sebesar 0,671 yang berarti terdapat pengaruh yang sangat kuat dimana faktor kompensasi mempengaruhi motivasi karyawan sebesar 67,1%.

3. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) = 0,707 yang menunjukkan bahwa variasi dari motivasi karyawan pada PT Advantage SCM Makassar dapat dijelaskan oleh variabel faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan (kepuasan kerja dan kompensasi) sebesar 70,7%, sedangkan sisanya sebesar 29,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

TABEL 4.11
KOEFISIEN DETERMINASI
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.707 ^a	.500	.490	1.47967	2.706

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS Versi 16,0

Berdasarkan output SPSS tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh Nilai Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,707. Dengan kata lain hal ini menunjukkan bahwa besar persentase Motivasi Karyawan yang bisa dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel bebas yaitu Kepuasan Kerja dan Kompensasi sebesar 50% sedangkan sisanya sebesar 50% dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar variabel penelitian.

4.4.3. Uji F (Uji Serempak)

Pada Uji F didapatkan hasil Fhitung sebesar 48,594 dengan taraf signifikan 0,000 karena probabilitas 0,000 jauh lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa model regresi yang telah dikemukakan variabel motivasi karyawan

(kepuasan kerja dan kompensasi) secara bersama-sama berpengaruh terhadap peningkatan motivasi karyawan PT Advantage SCM Makassar.

TABEL 4.12
HASIL PERHITUNGAN UJI F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	212.785	2	106.393	48.594	.000 ^b
	Residual	212.375	97	2.189		
	Total	425.160	99			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS Versi 16,0

Uji serempak atau uji F merupakan uji secara bersama-sama untuk menguji signifikansi pengaruh variabel Kepuasan Kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) secara bersama-sama terhadap Motivasi Karyawan (Y). Uji F dilakukan dengan membandingkan F_{Hitung} dengan F_{Tabel} .

Berdasarkan ringkasan hasil regresi berganda dari tabel 4.12 ditunjukkan bahwa F_{Hitung} sebesar 48.594, sedangkan hasil F_{Tabel} pada tabel distribusi dengan tingkat kesalahan 5% adalah sebesar 3,09. Hal ini berarti $F_{Hitung} > F_{Tabel}$ (48.594 > 3,09).

Perhitungan tersebut menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel Motivasi karyawan (Y). Maka penulis menyimpulkan hipotesis pertama pada penelitian ini yang menyatakan bahwa variabel bebas yang terdiri dari Kepuasan Kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) secara bersama-sama dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Karyawan (Y) terbukti dan **dapat diterima**.

4.4.4. Uji t (Uji Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing atau secara parsial variabel independent (Kepuasan Kerja dan Kompensasi) terhadap variabel dependent (Motivasi Karyawan). Sementara itu secara parsial pengaruh dari kedua variabel independent tersebut terhadap Motivasi Karyawan ditunjukkan pada tabel berikut :

TABEL 4.15
HASIL PERHITUNGAN UJI t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3.219	2.644			
	X1	.280	.089	.281	3.138	.002
	X2	.416	.074	.503	5.628	.000

a. Dependent Variable: Y

Pengaruh dari masing-masing variabel kepuasan kerja dan kompensasi terhadap motivasi karyawan dapat dilihat dari arah tanda dan tingkat signifikansi (probabilitas). Kepuasan Kerja mempunyai arah yang positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikan lebih $<0,05$. Sedangkan kompensasi mempunyai arah yang positif dan berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan karena nilai signifikan lebih $<0,05$.

1. Uji Hipotesis kepuasan kerja yang berpengaruh terhadap motivasi karyawan

Hasil pengujian parsial (uji t) antara variabel kepuasan kerja dengan variabel motivasi karyawan menunjukkan nilai t hitung sebesar

3.138 < 1,660 koefisien regresi sebesar 0,280 dan nilai probabilitas sebesar 0,002 yang lebih kecil dari 0,05 hal ini berarti bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan **sehingga hipotesis dapat diterima.**

2. Uji Hipotesis kompensasi yang berpengaruh terhadap motivasi karyawan
Hasil pengujian parsial (uji t) antara variabel stres organisasi dengan variabel kompensasi menunjukkan nilai t hitung sebesar 5.628 > 1,660 koefisien regresi sebesar 0,416, dan nilai probabilitas sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 hal ini berarti bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan **sehingga hipotesis dapat diterima.**

4.5. Pembahasan

4.5.1. Pengaruh Kepuasan Kerja (X1) terhadap Motivasi Karyawan (Y)

Variabel kepuasan kerja dan kompensasi yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dan memiliki tingkat signifikansi tinggi. Variabel kepuasan kerja ini merupakan variabel yang dapat mendukung peningkatan motivasi karyawan pada PT Advantage SCM Makassar dikarenakan jika karyawan merasakan kepuasan saat bekerja, dalam hal ini seperti pemenuhan kebutuhan, perbedaan, pencapaian nilai, dan keadilan dalam pembagian kerja, maka pekerjaan yang dihasilkan juga akan berpengaruh positif bagi perusahaan.

4.5.2. Pengaruh Kompensasi (X2) terhadap Motivasi Karyawan (Y)

Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan dan memiliki tingkat signifikansi tertinggi. Variabel kompensasi finansial ini merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi motivasi karyawan yang kemudian mendukung peningkatan produktivitas karyawan pada PT Advantage SCM Makassar dikarenakan pemberian kompensasi finansial lah yang dirasakan oleh para responden atau karyawan lebih mewakili terjadinya peningkatan motivasi tersebut. Hal ini mengindikasikan asumsi awal penulis terbukti benar yang menganggap bahwasanya saat pemberian kompensasi finansial kepada karyawan dilakukan dengan baik dan benar oleh perusahaan, hal tersebut akan mampu meningkatkan motivasi para karyawan dengan terpenuhinya kebutuhan mereka dengan pendapatan yang mereka hasilkan.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan dan Saran

1.1.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel kepuasan kerja dan kompensasi secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini telah dibuktikan melalui uji F, dimana hasil uji F memperlihatkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yang berarti hipotesis pertama dalam penelitian ini telah terbukti dan dapat diterima.
2. Dari dua variabel yang mempengaruhi motivasi karyawan, variabel yang dominan adalah kompensasi (X1). Yang telah dibuktikan melalui uji t, dimana hasil uji t variabel kompensasi memperlihatkan nilai t_{hitung} yang lebih besar dibanding nilai t_{tabel} dan nilai t_{hitung} dari variabel kompensasi (X2) ini lebih besar dibandingkan nilai t_{hitung} dari variabel kepuasan kerja (X1). Kemudian nilai signifikansi variabel kepuasan kerja (X1) lebih kecil dibandingkan dengan nilai α yang berarti hipotesis kedua dalam penelitian ini telah terbukti dan dapat diterima.

5.1.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, adapun saran-saran yang ingin penulis berikan adalah sebagai berikut :

1. Variabel kompensasi (X2) harus dipertahankan dan dikembangkan lebih baik mengenai pemberiannya kepada karyawan sesuai dengan kinerja yang mereka miliki dikarenakan hal ini mempunyai pengaruh yang besar terhadap motivasi karyawan PT Advantage SCM Makassar, sedangkan variabel kepuasan kerja harus lebih ditingkatkan lagi kedudukannya bagi karyawan agar variabel tersebut tidak hanya menjadi pelengkap dari proses pemberian balas jasa kepada karyawan.
2. Terkhusus bagi Kepuasan Kerja yang dalam penelitian ini X2 perlu adanya langkah-langkah lebih lanjut agar lebih ditingkatkan pemberian serta kebijaksanaan dari pihak PT Advantage SCM Makassar dalam memberikan kepuasan kerja ini kepada semua karyawannya termasuk karyawan yang masih dalam status kontrak.
3. Perlu adanya proses penilaian yang berkala atas kinerja dan prestasi karyawan sebagai tolak ukur pemberian balas jasa yang tepat bagi mereka.
4. Perlu dilakukannya penelitian-penelitian internal lebih lanjut oleh pihak PT Advantage SCM Makassar dalam hal peninjauan akan peningkatan ataupun menjaga tingkat motivasi karyawan pada level yang sesuai dengan harapan perusahaan untuk mendukung usaha perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dan tidak menutup kemungkinan pihak perusahaan untuk dapat membuka diri mengkaji penelitian-penelitian dari pihak eksternal dalam peninjauan peningkatan produktivitas karyawan tersebut.

L

A

M

P

BOSOWA

I

R

A

N



REGRESSION

```
/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N  
/MISSING LISTWISE  
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA  
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) CIN(95)  
/NOORIGIN  
/DEPENDENT Y  
/METHOD=ENTER X1 X2  
/SCATTERPLOT=(Y ,*ZPRED)P  
/RESIDUALS DURBIN NORM(ZRESID)  
/SAVE ZPRED MCIN ZRESID.
```

Regression

Notes

Output Created		20-Jul-2017 11:36:35
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	100
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) CIN(95) /NOORIGIN /DEPENDENT Y /METHOD=ENTER X1 X2 /SCATTERPLOT=(Y ,*ZPRED) /RESIDUALS DURBIN NORM(ZRESID) /SAVE ZPRED MCIN ZRESID.

Resources	Processor Time	00:00:00.719
	Elapsed Time	00:00:00.687
	Memory Required	1636 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	560 bytes
Variables Created or Modified	ZPR_1	Standardized Predicted Value
	ZRE_1	Standardized Residual
	LMCI_1	95% Mean Confidence Interval Lower Bound for Y
	UMCI_1	95% Mean Confidence Interval Upper Bound for Y

[DataSet0]

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	29.2200	2.07233	100
X1	29.3800	2.07817	100
X2	42.7000	2.50454	100

Correlations

		Y	X1	X2
Pearson Correlation	Y	1.000	.581	.671
	X1	.581	1.000	.597
	X2	.671	.597	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.000	.000
	X1	.000	.	.000
	X2	.000	.000	.
N	Y	100	100	100
	X1	100	100	100
	X2	100	100	100

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.707 ^a	.500	.490	1.47967	2.706

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	212.785	2	106.393	48.594	.000 ^a
	Residual	212.375	97	2.189		
	Total	425.160	99			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.219	2.644		1.217	.226
	X1	.280	.089	.281	3.138	.002
	X2	.416	.074	.503	5.628	.000

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.219	2.644		1.217	.226
	X1	.280	.089	.281	3.138	.002
	X2	.416	.074	.503	5.628	.000

a. Dependent Variable: Y

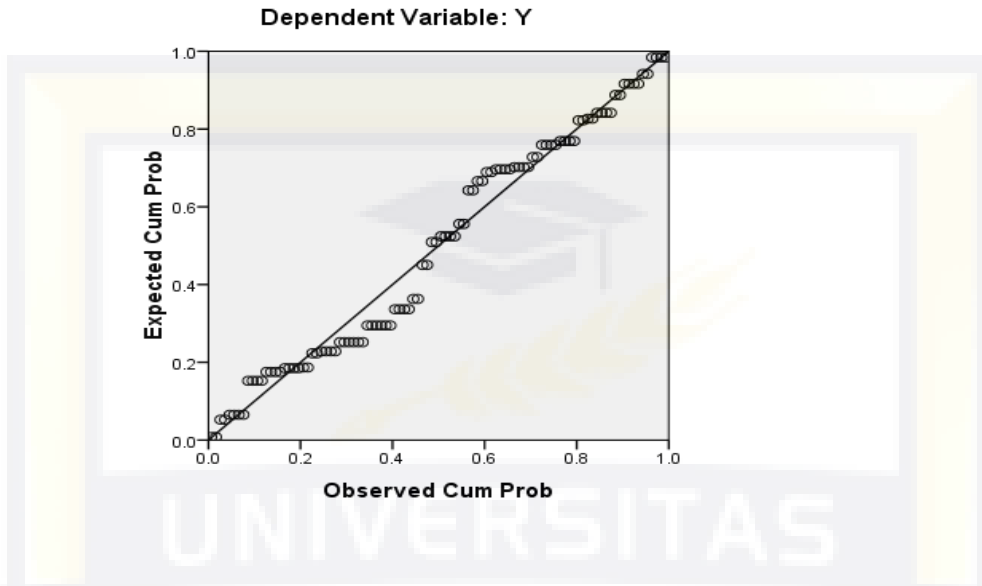
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	24.3651	31.6071	29.2200	1.46606	100
Std. Predicted Value	-3.312	1.628	.000	1.000	100
Standard Error of Predicted Value	.154	.558	.241	.089	100
Adjusted Predicted Value	24.2598	31.5462	29.2206	1.47851	100
Residual	-3.56634	3.17781	.00000	1.46465	100
Std. Residual	-2.410	2.148	.000	.990	100
Stud. Residual	-2.457	2.159	.000	1.003	100
Deleted Residual	-3.70741	3.21248	-.00060	1.50427	100
Stud. Deleted Residual	-2.525	2.202	.000	1.012	100
Mahal. Distance	.079	13.092	1.980	2.503	100
Cook's Distance	.000	.080	.009	.015	100
Centered Leverage Value	.001	.132	.020	.025	100

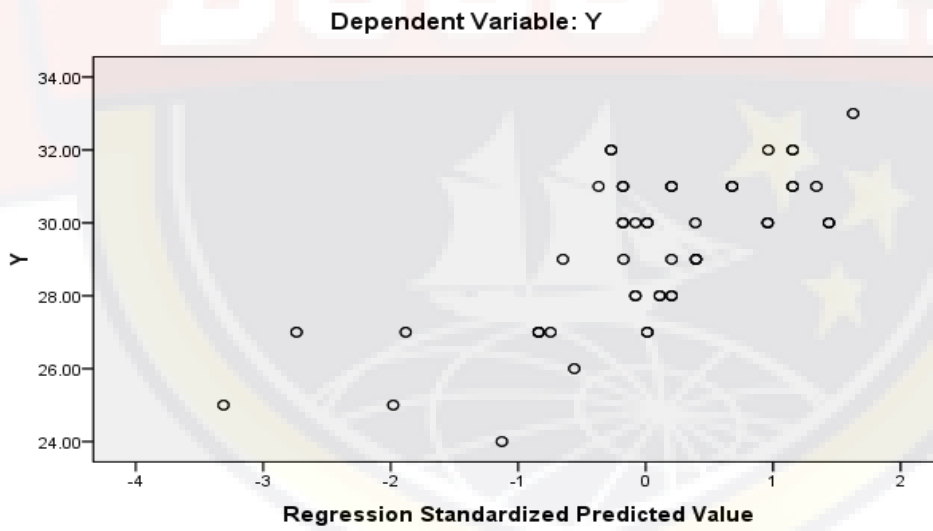
a. Dependent Variable: Y

Charts

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



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 t (df = 1 –40)

Pr df	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

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 –80)

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

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)

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