

**GAJI, PENGALAMAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. TANTO INTIM *LINE***

SKRIPSI

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Admisistrasi
Bisnis Prodi Administrasi Bisnis Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan
Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya**



Disusun Oleh :

Nama : RIFKY MUCHAMAD IQBAL
NIM : 15.1011299
Program Studi : Administrasi Bisnis
Pembimbing : Dr. Bambang Suryantoro, SE., MSi

**STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI
SURABAYA**

2019

SKRIPSI

**GAJI, PENGALAMAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KERYAWAN DI PT. TANTO INTIM LINE**

Di Ajukan Oleh :

RIFKY MUCHAMAD IQBAL

NIM : 15.1011299

Telah Disetujui dan Diterima Dengan Baik Oleh :

Mengetahui, Tanggal :

Mengetahui, Tanggal :

Pembimbing,

Ketua Program Studi

Dr. Bambang Suryantoro, SE., MSi

Soedarmanto, SE., MM

Mengetahui, Tanggal :

KETUA

STIA Dan Menejemen Kepelabuhan

NUGROHO DWI PRIYQHADI, S.Psi., M.Sc

LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI

GAJI, PENGALAMAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KERYAWAN DI PERUSAHAAN PT. TANTO INTIM *LINE*

DISUSUN OLEH :

RIFKY MUCHAMAD IQBAL

NIM : 15.1011299

Telah dipresentasikan didepan Dewan Penguji dan dinyatakan LULUS pada
Tanggal 12 Agustus 2019

DEWAN PENGUJI :

KETUA : DR. CHAIRUL ANAM, SE., Msi ()

SEKRETARIS : SOEDARMANTO, SE, MM ()

ANGGOTA : DR. BAMBANG SURYANTORO, M.Si ()

Mengetahui,

KETUA

STIA Dan Menejemen Kepelabuhan

NUGROHO DWI PRIYQHADI, S.Psi., M.Sc

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Rifky Muchamad Iqbal
NIM : 15.1011299
Program Studi : Administrasi Bisnis
Judul Skripsi : Gaji, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PT. Tanto Intim *Line*.

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan Skripsi yang telah saya buat ini merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila ternyata dikemudian hari penulisan skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan tata tertib di STIA dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya.

Demikian, pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak dipaksakan. ✱

Penulis,

(Rifky Muchamad Iqbal)

ABSTRAKSI

RIFKY MUCHAMAD IQBAL . 15.1011299

**GAJI, PENGALAMAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN PT. TANTO
INTIM LINE**

Skripsi . Program Studi Administrasi Bisnis. 2019

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah gaji, pengalaman kerja dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tanto Intim Line. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Tanto Intim Line yang berjumlah 197 karyawan, dengan menggunakan slovin formula, maka jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 66 karyawan PT Tanto Intim Line. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa, variabel gaji (X_1) memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil dari t hitung sebesar 6.093 lebih besar dari t tabel sebesar 1.99897, dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0.05, variabel pengalaman kerja sebesar 2.237 lebih besar dari t tabel sebesar 1.99897, dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0.05, dan variabel lingkungan kerja sebesar 8.438 lebih besar dari t tabel sebesar 1.99897, dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0.05

Kata kunci: Gaji, Pengalaman Kerja, dan Lingkungan Kerja Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

RIFKY MUCHAMAD IQBAL . 15.1011299

**GAJI, PENGALAMAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN PT. TANTO
INTIM LINE**

Skripsi . Program Studi Administrasi Bisnis. 2019

The formulation of the problem in this study is whether salary, work experience and work environment have a significant relationship to the performance of employees of PT Tanto Intim Line. The population in this study were all employees of PT Tanto Intim Line, amounting to 197 employees, using Slovin formula, the number of samples taken in this study were 66 employees of PT Tanto Intim Line. The method used is multiple linear regression analysis.

Based on the results of the analysis and discussion, it can be concluded that, the salary variable (X1) has a significant relationship to employee performance (Y). This can be proved by the results of t count of 6,093 is greater than t table of 1.99897, with a significance level of less than 0.05, work experience variables of 2,237 greater than t table of 1,99897, with a significance level of less than 0.05, and variables the work environment of 8.438 is greater than t table of 1.99897, with a significance level of less than 0.05

Keywords : Salary, Work Experience, and Work Environment Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadirat Allah SWT dengan limpahan rahmat serta hidayah-Nya, penulisan laporan skripsi dengan judul : **GAJI, PENGALAMAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. TANTO INTIM LINE**, dapat terselesaikan.

Atas bantuan semua pihak yang turut membantu penulisan Laporan Skripsi ini saya sampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya dengan harapan Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat atas budi yang telah diberikan, khususnya kepada yang terhormat :

1. Bapak Nugroho Dwi Priyqhadi, S.Psi., M.Sc, selaku ketua Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhanan (STIAMAK) Barunawati Surabaya.
2. Bapak Soedarmanto, SE, MM selaku ketua Program Studi Sekolah Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhanan (STIAMAK) Barunawati Surabaya.
3. Bapak Dr. Bambang Suryantoro, SE., MSi, selaku dosen pembimbing yang telah banyak memberikan pengarahan dan petunjuk di dalam penyusunan laporan skripsi ini.
4. Bapak / Ibu dosen Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhanan (STIAMAK) Barunawati Surabaya yang selama ini telah membina dan memberikan ilmu pengetahuannya kepada penulis.
5. Pimpinan beserta staf dan karyawan PT. TANTO INTIM LINE yang telah memberikan kesempatan serta membantu dan juga memberikan informasi yang sangat berguna dalam penyusunan laporan skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu Tercinta serta kakakku yang senantiasa memberikan dorongan Semangat kepada penulis selamat menempuh di bangku kuliah.

7. Untuk wahyuni surialastri yang telah senantiasa memberikan dukungan,serta banyak membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Rekan-rekan terbaikku yang tidak bisa disebutkan semua yang telah membantu dalam membeikan dorongan semangat dan sumbangan pikiran dalam penulisan ini.

Penulis menyadari bahwa laporan ini masih jauh kesempurnaan yang ada untuk segala saran dan kritik yang membangun penulis harapkan demi kesempurnaan laporan selanjutnya. Semoga laporan yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Amin

Surabaya, Agustus 2019

RIFKY MUCHAMAD IQBAL



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I	
PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
1.5 Pembatasan Masalah	6
1.6 Sistematika Penulisan Skripsi	6
BAB II	
LANDASAN TEORI	
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	9

2.2 Gaji	10
2.2.1 Pengertian Gaji	10
2.2.2 Peranan Gaji	11
2.2.3 Fungsi Gaji	12
2.2.4 Tujuan Gaji.....	12
2.2.5 Indikator Gaji.....	13
2.3 Pengalaman Kerja	14
2.3.1 Pengertian Pengalaman Kerja	14
2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja	14
2.4 Lingkungan Kerja	15
2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja	15
2.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	17
2.4.3 Jenis - Jenis Lingkungan Kerja	25
2.4.4 Indikator Lingkungan Kerja	26
2.5 Kinerja Karyawan	27
2.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan	27
2.5.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	28
2.5.3 Indikator Kinerja Karyawan	29
2.6 Hubungan Antar Variabel	31
2.6.1 Hubungan Antara Gaji Dengan Kinerja Karyawan..	31
2.6.2 Hubungan Antara Pengalaman Kerja Dengan Kinerja Karyawan	32
2.6.3 Hubungan Antara Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan	32
2.6.4 Hubungan Gaji, Pengalaman Kerja, dan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan	33
2.7 Penelitian Terdahulu	34

2.8 Kerangka Berfikir	37
2.9 Hipotesis	38

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Gambaran Populasi (Objek) Penelitian	39
3.1.1 Jenis Penelitian	39
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian.....	39
3.2.1 Populasi Penelitian.....	39
3.2.2 Sampel Penelitian.....	40
3.3 Teknik Pengumpulan Data	41
3.4 Sumber Data	42
3.5 Definisi Operasional Variabel	43
3.6 Teknik Analisis Data	45
3.6.1 Uji Kualitas Data	45
3.6.2 Uji Asumsi Klasik	46
3.6.3 Regresi Linier Berganda	49
3.6.4 Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi	50
3.6.5 Uji t (Parsial)	50
3.6.6 Uji F (Simultan)	51

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum PT Tanto Intim <i>Line</i>	52
4.1.1 Sejarah Singkat PT Tanto Intim <i>Line</i>	52
4.1.2 Tugas dan Tanggung Jawab	53
4.1.3 Struktur PT Tanto Intim <i>Line</i>	59
4.1.4 Tugas dan Tanggung Jawab Struktur	60

4.2	Karakteristik Responden Penelitian	63
4.2.1	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia	63
4.2.2	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	64
4.2.3	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	65
4.3	Analisa Data	65
4.3.1	Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	66
4.3.1.1	Uji Validitas	66
4.3.1.2	Uji Reliabilitas	70
4.4	Uji Asumsi Klasik	71
4.4.1	Uji Normalitas	71
4.4.2	Uji Heteroskedastisitas	72
4.4.3	Uji Multikolinieritas	73
4.5	Analisis Regresi Linier Berganda	74
*4.6	Uji Hipotesis	76
4.6.1	Uji F (Simultan)	76
4.6.2	Uji t (Parsial)	77
4.7	Analisa Koefisien Determinasi Berganda	78
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1	Kesimpulan	80
5.2	Saran	81

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Tingkat Keterlambatan Karyawan PT. Tanto Intim <i>Line</i>	2
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	63
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	64
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	65
Tabel 4.4 Hasil Pengujian Uji Validitas Variabel Gaji (X1)	66
Tabel 4.5 Hasil Pengujian Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja (X2).....	67
Tabel 4.6 Hasil Penujian Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X3).....	68
Tabel 4.7 Hasil Penujian Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	69
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas	70
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinieritas	74
Tabel 4.10 Regresi Linier Berganda	74
Tabel 4.11 Perhitungan Uji F Pada Taraf Signifikansi 0,05	77
Tabel 4.12 Hasil Perhitungan Uji Koefisiensi R dan R ²	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	37
Gambar 2.2 Struktur Organisasi PT Tanto Intim <i>Line</i>	59
Gambar 4.1 Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual	72
Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas	73



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu sumber yang terdapat dalam organisasi ialah sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah sumber daya yang memiliki banyak kelebihan dibanding sumber daya lainnya yang ada pada organisasi. Sumber daya manusia memiliki akal, pikiran, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, karya dan harapan. Potensi-potensi yang dimiliki sumber daya manusia mempengaruhi upaya organisasi dalam mencapai tujuannya. Teknologi yang maju, informasi baru dan lengkap, modal banyak, bahan baku melimpah, sarana dan prasarana lengkap itu sia-sia tanpa adanya sumber daya manusia yang menjalankannya.

Menurut Desseler (2015:3), manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Untuk menghadapi persaingan tersebut setiap organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang kompeten untuk meningkatkan mutu dan kualitas dalam organisasi untuk memajukan bisnisnya. Pada hakikatnya sumber daya manusia merupakan faktor penting sebagai penggerak dalam pelaksanaan seluruh kegiatan perusahaan didasarkan pada kemampuan serta kreatifitas yang dimilikinya sebagai kebutuhan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa, performance diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja/unjuk kerja/penampilan kerja, sedangkan menurut Moehariono (2012:95) kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

PT. Tanto Intim *Line* merupakan sebuah perusahaan pelayaran nusantara yang bergerak dalam bidang jasa angkut peti kemas beserta perusahaan bongkar muat container. Ada beberapa permasalahan yang terjadi yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu sering terlambatnya karyawan datang ke kantor yang dapat dilihat pada table 1.1 dibawah ini:

Tabel 1.1 Tingkat Keterlambatan Karyawan PT. Tanto Intim *Line*

No	Bulan	Persentase Keterlambatan
1	Januari	12%
2	Februari	9%
3	Maret	13%
4	April	14%
5	Mei	7%
6	Juni	16%
7	Juli	16%
8	Agustus	16%
9	September	8%
10	Oktober	7%
11	November	11%
12	Desember	11%

Sumber : PT. Tanto Intim *Line*

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, salah satunya adalah faktor gaji. Menurut hasil penelitian terdahulu dari Khairunnisa batubara (2013) yang mengatakan bahwa gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Manajer juga dituntut mampu memotivasi pegawai, dimana motivasi berhubungan erat dengan keberhasilan organisasi didalam mencapai tujuannya. Motivasi yang baik dapat memelihara prestasi, meningkatkan produktivitas, meningkatkan kinerja, menambah semangat untuk melaksanakan tugas mereka sesuai aturan dan pengarahan. Salah satu usaha yang dapat dilakukan untuk dapat memotivasi semangat kerja pegawai adalah dengan pemberian gaji yang sesuai dengan kebutuhan pegawai.

Mulyadi (2013:373) menjelaskan bahwa Gaji umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan manajer, sedangkan upah umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan pelaksana (buruh). Umumnya gaji dibayarkan secara tetap perbulan, sedangkan upah dibayarkan berdasarkan hari kerja, jam kerja atau jumlah satuan produk yang di hasilkan.

Selain gaji ada factor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu pengalaman kerja dan lingkungan kerja sesuai hasil penelitian terdahulu dari Frida Elisabet Napitupulu (2014) yang mengatakan bahwa pengalaman kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Handoko (2009:27) menyatakan bahwa pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang telah dilakukan seseorang yang memberikan peluang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik selama jangka waktu tertentu, sedangkan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia pengalaman adalah sesuatu yang telah diketahui dengan berbagai cara dan medianya.

Menurut Sunyoto (2015:38) lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja.

Dari penjelasan latar belakang diatas penulis mengangkat judul **“Gaji, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PT. Tanto Intim Line”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah gaji memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tanto Intim Line?
2. Apakah pengalaman kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tanto Intim Line?
3. Apakah lingkungan kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tanto Intim Line?
4. Apakah gaji, pengalaman kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tanto Intim Line?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah gaji memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tanto Intim *Line*.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah pengalaman kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tanto Intim *Line*.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah lingkungan kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tanto Intim *Line*.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah gaji, pengalaman kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tanto Intim *Line*.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan berguna bagi semua pihak terutama pihak yang memiliki kepentingan langsung dalam masalah yang dibahas dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan: untuk memberikan saran dan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan sehingga bisa memperhatikan masalah kinerja karyawan.
2. Bagi peneliti: untuk tambahan ilmu dan pengetahuan serta informasi yang digunakan dalam penelitian.

3. Bagi STIA dan Manajemen Kepelabuhan (STIAMAK) barunawati :
sebagai perbandingan perpustakaan dan referensi yang dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian dibidang yang sama.

1.5 Pembatasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Dalam penelitian ini, peneliti hanya menggunakan 3 variabel yang mempengaruhi kinerja yaitu gaji, pengalaman kerja dan lingkungan kerja.
- b. Penelitian ini menggunakan sampel atau responden hanya pada karyawan PT. Tanto Intim *Line*.

1.6 Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan dibuat untuk mempermudah mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, Batasan masalah dan sistematika penulisan.

BAB I PENDAHULUAN

Bab pendahuluan mendeskripsikan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, batasan masalah dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Berisi tentang teori-teori yang digunakan dalam penelitian, penelitian terdahulu, kerangka berfikir dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Berisi tentang metode yang digunakan yaitu kuantitatif, populasi dan sampel serta teknik analisis yang digunakan.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Berisi tentang paparan hasil pengolahan data penelitian yang dilakukan oleh penulis.

BAB V PENUTUP

Berisi tentang kesimpulan dan saran penelitian yang telah dilakukan oleh penulis.



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Mangkunegara (2013:2) mengemukakan pendapatnya tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, menurutnya manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan bersama, sedangkan Sondang P. Siagian (2013:6) mengemukakan pendapat yang berbeda, menurutnya Manajemen sumber daya manusia yaitu suatu prosedur berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya.

Menurut Handoko (2011:3), manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi, sedangkan Menurut Dessler (2015:3), manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Hasibuan (2011:10) menjelaskan bahwa MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu

terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat, sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2012:5) menjelaskan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu pengetahuan tentang pengorganisasian karyawan didalam perusahaan.

2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti (2017:9) menyebutkan bahwa tujuan MSDM adalah sebagai berikut:

1. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM untuk memastikan organisasi/perusahaan memiliki SDM bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan.
2. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.
3. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.
4. Menyediakan sarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi.
5. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi/perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek SDM.

6. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.

2.2 Gaji

2.2.1 Pengertian Gaji

Menurut Soemarso (2014:288) dalam bukunya, Istilah gaji biasanya digunakan untuk pembayaran kepada pegawai yang digunakan untuk pembayaran kepada pegawai yang diberi tugas-tugas administratif dan pimpinan. Pada umumnya jumlah gaji ditetapkan secara bulanan atau tahunan. Imbalan yang diberikan kepada buruh-buruh yang melakukan pekerjaan kasar dan lebih banyak mengandalkan kekuatan fisik biasanya disebut upah. Pada umumnya jumlah upah ditetapkan secara harian berdasarkan unit pekerjaan yang diselesaikan. Perusahaan harus mentaati pembayaran upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah, sedangkan sujarweni (2015:127) memberikan pendapatnya yang lain tentang pengertian gaji. Menurutnya gaji adalah pembayaran atas jasa-jasa yang dilakukan oleh karyawan yang dilakukan perusahaan setiap bulan.

Mulyadi (2013:373) menjelaskan bahwa Gaji umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan manajer, sedangkan upah umumnya merupakan pembayaran atas penyeraha jasa yang dilakukan oleh karyawan pelaksana (buruh). Umumnya gaji dibayarkan secara tetap perbulan, sedangkan upah dibayarkan berdasarkan hari kerja, jam kerja atau jumlah satuan produk yang di hasilkan, sedangkan menurut Suwatno dan Donni Juni Priansa (2013:232) Gaji atau upah merupakan pengganti atas jasa yang telah diberikan pekerja dalam pekerjaannya.

Mardi (2011:107) menjelaskan bahwa gaji adalah sebuah bentuk pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh sebuah perusahaan atau instansi kepada pegawai.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa, gaji adalah sejumlah uang yang diterima atas imbalan seorang karyawan karena dirinya sudah bekerja didalam perusahaan.

2.2.2 Perananan Gaji

Menurut Poerwono (2013:66) peranan gaji dapat ditinjau dari dua pihak, yaitu:

- a. Aspek pemberi kerja (majikan) adalah manager

Gaji merupakan unsur pokok dalam menghitung biaya produksi dan komponen dalam menentukan harga pokok yang dapat menentukan kelangsungan hidup perusahaan. Apabila suatu perusahaan memberikan gaji terlalu tinggi maka, akan mengakibatkan harga pokok tinggi pula dan bila gaji yang diberikan terlalu rendah akan mengakibatkan perusahaan kesulitan mencari tenaga kerja.

- b. Aspek penerima kerja

Gaji merupakan penghasilan yang diterima oleh seseorang dan digunakan untuk memenuhi kebutuhannya. Gaji bukanlah merupakan satu - satunya motivasi karyawan dalam berprestasi, tetapi gaji merupakan salah satu motivasi penting yang ikut mendorong karyawan untuk berprestasi, sehingga tinggi rendahnya gaji yang diberikan akan mempengaruhi kinerja dan kesetiaan karyawan.

2.2.3 Fungsi Gaji

Menurut Komaruddin (2013;56) fungsi gaji bukan hanya membantu manajer personalia dalam menentukan gaji yang adil dan layak saja, tetapi masih ada fungsi-fungsi yang lain, yaitu:

- a. Untuk menarik pekerja yang mempunyai kemampuan ke dalam organisasi.
- b. Untuk mendorong pekerja agar menunjukkan prestasi yang tinggi.
- c. Untuk memelihara prestasi pekerja selama periode yang panjang.

2.2.4 Tujuan Gaji

Menurut Hasibuan (2012;25) tujuan penggajian, antara lain:

- a. Ikatan kerja sama

Dengan pemberian gaji terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas - tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha atau majikan wajib membayar gaji sesuai dengan perjanjian yang disepakati. Dan waktu pembayaran dan jumlahnya harus sesuai dengan perjanjian.

- b. Kepuasan kerja

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

- c. Pengadaan efektif

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

d. Motivasi

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

e. Stabilitas karyawan

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

f. Disiplin

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

g. Pengaruh serikat buruh

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

h. Pengaruh pemerintah

Jika program gaji sesuai dengan undang - undang yang berlaku (seperti batas gaji minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan. Dan semua diatur oleh pemerintah

2.2.5 Indikator Gaji

Indikator Gaji menurut Simamora (2014:540) menyebutkan:

- a. Memenuhi kebutuhan minimal
- b. Mengikat

- c. Menimbulkan semangat dan kegairahan kerja
- d. Mempertimbangkan keadaan internal
- e. Mempertimbangan keadaan eksternal

2.3 Pengalaman Kerja

2.3.1 Pengertian Pengalaman Kerja

Handoko (2009:27) menyatakan bahwa pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang telah dilakukan seseorang yang memberikan peluang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik selama jangka waktu tertentu, sedangkan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia pengalaman adalah sesuatu yang telah diketahui dengan berbagai cara dan mediana.

Siagian (2011:60) mengemukakan pendapat yang berbeda, pengalaman adalah keseluruhan pelajaran yang dipetik oleh seseorang dari peristiwa yang dilalui dengan pelaksanaan pekerjaan, yang membuat seseorang dapat mengambil pelajaran dalam pelaksanaan tugasnya.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah ilmu ilmu dari seorang karyawan yang didapatkan karena pernah bekerja didalam perusahaan lain sebelumnya.

2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja Karyawan

Beberapa faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja menurut Handoko (2011:241) adalah:

- a. Sikap dan kebutuhan (*attitudes* dan *needs*) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.

- b. Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulative untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan. Keterampilan dan kemampuan teknik untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek aspek teknik pekerjaan.

Ada beberapa hal yang bisa digunakan sebagai indicator pengalaman kerja, diantaranya:

- a. Lama waktu/masa kerja. Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.
- b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan, sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas dan pekerjaan.
- c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek peralatan dan teknik pekerjaan.

2.4 Lingkungan Kerja

2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Sebagaimana kita ketahui bahwa semangat dan kegairahan kerja para karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas di pengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tersebut antara lain adalah kondisi atau

keadaan di lingkungan kerja, penempatan yang tepat , latihan , rasa aman di masa depan, mutasi, promosi dan masih banyak faktor- faktor lain.

Menurut Siagian (2014:56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari, sedangkan Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para karyawan dapat melaksanakan tugasnya sehari-hari dengan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut (Sri Widodo 2015:95).

Menurut Sunyoto (2015:38) lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja.

Menurut Sedarmayanti (2014:8) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Menurut Sutrisno (20014:116) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan,

pencapaian, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

Menurut Nitisemito (2013:89) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa, lingkungan kerja adalah segala kondisi yang berada disuatu perusahaan yang sangat berhubungan dengan para karyawan dalam bekerja.

2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2014:9), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan manusia/pegawai, diantaranya adalah:

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

2. Temperatur/suhu udara di tempat kerja dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh. Menurut hasil penelitian apabila temperatur udara lebih rendah dari 17°C, berarti temperatur udara ini ada di bawah kemampuan tubuh. Untuk menyesuaikan diri (35% di bawah normal), maka tubuh manusia akan mengalami kedinginan, karena hilangnya panas tubuh yang sebagian besar diakibatkan oleh konveksi dan radiasi,* sebagian kecil akibat penguapan. Temperatur yang terlampaui dingin akan mengakibatkan gairah kerja menurun. Sedangkan temperatur udara yang terlampaui panas, akan mengakibatkan cepat timbul kelelahan tubuh dan dalam bekerja cenderung membuat banyak kesalahan.

3. Kelembaban di tempat kerja Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antara panas tubuh dengan suhu di sekitarnya.

4. Sirkulasi udara di tempat kerja Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja

5. Kebisingan di tempat kerja Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suar bising hendaknya

dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

6. Getaran mekanis di tempat kerja Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terjadi apabila frekuensi alam ini beresonansi dengan frekuensi dari getaran mekanis. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal:
 - a. Konsentrasi bekerja
 - b. Datangnya kelelahan
 - c. Timbulnya bebarapa penyakit, di antaranya karena gangguan terhadap: mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang dan lain-lain.
7. Bau tidak sedap di tempat kerja Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan baubauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.
8. Tata warna di tempat kerja Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna

tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

9. Dekorasi di tempat kerja Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.
10. Musik di tempat kerja Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.
11. Keamanan di tempat kerja Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM).

Menurut Nuraida (2014:174), faktor-faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja dia antaranya adalah sebagai berikut:

1. Cahaya/Penerangan Cahaya merupakan faktor penting untuk meningkatkan efisiensi kerja pegawai karena memengaruhi kesehatan

pegawai dan keselamatan serta kelancaran kerja. Penerangan yang baik merupakan hal vital yang dibutuhkan indra penglihat agar dapat melaksanakan tugas kantor. Tugas-tugas melihat ini untuk pekerjaan di dalam kantor lebih banyak tuntutannya karena yang dilihat adalah catatan-catatan kantor sehingga harus didukung oleh penerangan dalam jumlah dan mutu yang tepat dan diletakkan di tempat-tempat yang tepat pula.

Penerangan kantor yang optimal berguna untuk:

- a. Meningkatkan produktivitas kerja
 - b. Meningkatkan mutu kerja
 - c. Mengurangi terjadinya kesalahan
 - d. Mengurangi ketegangan/kerusakan mata
 - e. Mengurangi rasa lelah
 - f. Meningkatkan semangat kerja pegawai, dan
 - g. Memberikan citra yang lebih baik bagi perusahaan.*
2. Warna Warna juga merupakan faktor penting untuk meningkatkan efisiensi kerja pegawai. Warna mempunyai pengaruh penting terhadap penerangan kantor. Perusahaan dapat menggunakan warna-warna muda apabila ingin menghemat biaya penerangan. Penggunaan tata warna dalam kantor berpengaruh besar terhadap keadaan psikologis atau perasaan seseorang. Setiap warna mempunyai pengaruh yang berlainan terhadap orang, atau setiap orang akan menunjukkan reaksi yang berbeda terhadap warna-warna tertentu. Efek warna- warna ini dapat diberlakukan

dalam penggunaannya pada dinding kantor, langit-langit, lantai karpet, tirai, perabotan kantor, dan lain-lain

3. Udara dalam hal ini lebih dilihat dari sisi suhu/termperatur, kelembapan, sirkulasi/ventilasi, dan kebersihan. Menurut Moekijat (dalam Nuraida, 2014:178), *Air Conditioner (AC)* mengatur keadaan udara dengan mengawasi suhu, peredaran, kelembapan, dan kebersihan. Efisiensi pegawai kantor menunjukkan kenaikan rata-rata 20% setelah diberi AC. Terpenuhinya kualitas dan kuantitas udara yang baik akan memberikan banyak keuntungan bagi kantor, antara lain:

- a. Meningkatkan produktivitas kerja
- b. Meningkatkan mutu kerja kantor
- c. Menjaga kesehatan pegawai
- d. Meningkatkan semangat kerja; dan
- e. Menimbulkan kesan yang menyenangkan bagi para tamu.

4. Bunyi/Suara Terutama untuk pekerjaan yang membutuhkan konsentrasi, faktor suara dapat memengaruhi efisiensi pekerja karena suara yang bising dapat mengganggu dan dapat berpengaruh pada kesehatan pekerja. Menurut Moekijat (dalam Nuraida, 2014:178), pengaruh suara yang gaduh adalah sebagai berikut:

- a. Menimbulkan gangguan mental dan saraf pegawai.
- b. Menimbulkan kesulitan berkonsentrasi, mengurangi hasil, meningkatkan kesalahan, menimbulkan kesulitan menggunakan telepon, dan menciptakan lebih banyak ketidakhadiran.

- c. Menambah kelelahan dan mengurangi semangat kerja pegawai.
Sumber kebisingan suara bisa berasal dari dalam kantor maupun dari luar kantor.

Adapun cara-cara yang dapat dilakukan untuk mengurangi kebisingan antara lain sebagai berikut.

- a. Membuat teknik konstruksi bangunan yang efektif
 - b. Menggunakan peralatan kantor yang tidak menimbulkan suara bising, seperti mesin dengan suara yang halus, mesin tik yang tidak bising, dan sebagainya
 - c. Menggunakan material penyerap suara di dinding, jendela, atau lantai yang bisa menyerap dan mengisolasi suara. Materi yang paling efisien digunakan adalah karpet.
 - d. Menjauhkan peralatan yang menimbulkan suara bising. Misalnya menempatkan generator di ruangan yang jauh/tersendiri.
5. Musik dapat memengaruhi keadaan fisik dan mental pegawai. Musik berguna untuk hal-hal berikut:
- a. Meningkatkan efisiensi, kepuasan kerja, dan produktivitas.
 - b. Mengurangi ketegangan mental, menimbulkan rasa relaks, mengurangi rasa gugup dan kejenuhan, serta menambah kegembiraan kerja. Hal ini dapat terjadi apabila:
 - a. Pekerjaan tidak membutuhkan konsentrasi tinggi, bersifat monoton sehingga menimbulkan kejenuhan dan kebosanan kerja;

- b. Terdengar samar, volume tidak terlalu kuat, tempo sedang, lebut, tenang;
- c. Tidak dibunyikan secara terus-menerus, melainkan pada waktu-waktu tertentu saja. Misalnya: pada pagi hari, siang hari, saat makan siang/waktu istirahat, dan sebelum pulang kerja. Masing-masing dapat dibunyikan sekitar 15 menit saja.

2.4.3 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2014:19) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yakni:

- a. Lingkungan kerja fisik Lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik sendiri dapat dibagi dalam dua kategori yakni :

1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya).
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperature, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

- b. Lingkungan kerja non fisik Sedarmayanti menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan

sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bias diabaikan.

2.4.4 Indikator Lingkungan Kerja

Terdapat tiga indikator yang berpengaruh terhadap lingkungan kerja menurut Septianto (2010: 17) yaitu:

a. Suasana kerja

Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman meliputi cahaya atau penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang, serta keamanan di dalam bekerja. Karena berawal dari kenyamanan karyawan tersebut maka dapat meningkatkan semangat kerja.

b. Hubungan dengan rekan kerja

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis di antara rekan kerja. Hubungan rekan kerja yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

c. Fasilitas kerja

Selain itu juga tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

Nursasongko (2012: 3) menjelaskan bahwa kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat

dilihat hasilnya dalam jangka waktu yang lama, jika lingkungan kerja yang kurang baik maka dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak pula.

Dengan lingkungan kerja yang menyenangkan diharapkan karyawan cenderung akan bekerja dengan sikap disiplin yang tinggi dari kemungkinan terjadi pelanggaran peraturan yang dapat terjadi, semangat kerja yang meningkat pula, serta memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas pekerjaannya dan merasa tidak ada yang mengganggu dalam pelaksanaan tugas tersebut.

2.5 Kinerja Karyawan

2.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa, *performance* diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja/unjuk kerja/penampilan kerja, sedangkan menurut Moehariono (2012:95) kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Menurut Rivai dan Jauvani (2011:548) mengemukakan bahwa, kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang

akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2011:67) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan, sedangkan menurut Wibowo (2011:63) Kinerja adalah tentangn melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

2.5.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut beberapa para ahli. Davis dalam Mangkunegara (2011:67) menjelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Davis yang merumuskan bahwa:

- A. *Human Performance* = *Ability* + *Motivation*
- B. *Motivation* = *Attitude* + *Situation*
- C. *Ability* = *Knowledge* + *Skill*

Berangkat dari rumusan tersebut di atas maka dapat dijelaskan :

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan relaity (*knowledge* + *Skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang

memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

b. Faktor Motivasi


Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

- c. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi). Artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan harapan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

2.5.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2012: 145) mengemukakan bahwa, salah satu indikator yang dapat dijadikan gambaran kinerja seorang karyawan dari ukuran yang dinilai secara *tangible* (kualitas, kuantitas, waktu) dan *intangible* (sasaran yang tidak dapat ditetapkan alat ukur atau standar). Untuk lebih jelasnya dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Kesetiaan: Mencerminkan kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan.

- 
2. Kualitas dan kuantitas kerja: Merupakan hasil kerja, baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.
3. Kejujuran: Kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugas memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun orang lain.
4. Kedisiplinan: Mencerminkan kepatuhan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.
5. Kreativitas: Kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga lebih berdaya guna dan berhasil guna.
6. Kerjasama: kesediaan karyawan berprestasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal dan horizontal didalam maupun diluar pekerjaannya.
7. Kepemimpinan: Merupakan kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.
8. Kepribadian: Sikap prilaku, kesopanan, periang, memberikan kesan yang menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.
9. Prakarsa: Kemampuan berfikiran yang original dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, dan mendapatkan kesimpulan penyelesaian masalah yang dihadapinya.

10. Kecakapan: Merupakan kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat didalam penyusunan kebijaksanaan dan di dalam situasi manajemen.

11. Tanggung jawab: Kesiediaan karyawan dalam mempertanggung-jawabkan kebijaksanaannya, dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakannya, serta perilaku kerjanya.

Menurut Bangun (2012:233) menyatakan bahwa untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui 5 dimensi, yaitu:

- a. Kuantitas pekerjaan
- b. Kualitas pekerjaan
- c. Ketepatan waktu
- d. Kehadiran
- e. Kemampuan kerjasama.

2.6 Hubungan Antar Variabel

2.6.1 Hubungan Antara Gaji Dengan Kinerja Karyawan

Menurut Soemarso (2014:288) dalam bukunya, Istilah gaji biasanya digunakan untuk pembayaran kepada pegawai yang digunakan untuk pembayaran kepada pegawai yang diberi tugas-tugas administratif dan pimpinan. Pada umumnya jumlah gaji ditetapkan secara bulanan atau tahunan. Imbalan yang diberikan kepada buruh-buruh yang melakukan pekerjaan kasar dan lebih banyak mengandalkan kekuatan fisik biasanya disebut upah. Pada umumnya jumlah

upah ditetapkan secara harian berdasarkan unit pekerjaan yang diselesaikan. Perusahaan harus mentaati pembayaran upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah gaji sangat memberikan peranan penting terhadap kinerja karyawan, sesuai dengan hasil penelitian terdahulu dari Khairunnisa batubara (2013) yang mengatakan bahwa gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.6.2 Hubungan Antara Pengalaman Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Siagian (2011:60) mengemukakan pendapat yang berbeda, pengalaman adalah keseluruhan pelajaran yang dipetik oleh seseorang dari peristiwa yang dilalui dengan pelaksanaan pekerjaan, yang membuat seseorang dapat mengambil pelajaran dalam pelaksanaan tugasnya.

Pengalaman kerja seseorang menentukan kinerjanya didalam suatu perusahaan, oleh karena itu pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sesuai dengan hasil penelitian terdahulu* dari Frida Elisabet Napitupulu (2014) yang mengatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.6.3 Hubungan Antara Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (20014:116) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan,

pencapaian, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

Lingkungan kerja yang baik, akan menambah kinerja karyawan. Hal tersebut berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian terdahulu dari *Wungow Raymond Octavianus* (2018) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.6.4 Hubungan Gaji, Pengalaman Kerja, dan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2011:67) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan, sedangkan menurut Wibowo (2011:63) Kinerja adalah tentangn melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Setiap perusahaan selalu menginginkan kinerja karyawannya selalu meningkat, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu gaji, sesuai dengan hasil penelitian terdahulu dari *Khairunnisa batubara* (2013) yang mengatakan bahwa gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, selain itu pengalaman kerja dan lingkungan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian terdahulu dari *Wungow Raymond Octavianus* (2018) yang mengatakan bahwa pengalaman kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.7 Penelitian Terdahulu

No.	Nama	Judul	Teknik Analisis	Persamaan	Perbedaan	Hasil
1	Frida Elisabet Napitupulu (2014)	Pengaruh lingkungan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT Amtek Precision Components Batam	- Regresi Linier Berganda	(X1) lingkungan kerja (X2) pengalaman kerja (Y) kinerja karyawan	(X1) gaji Objek penelitian	-Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT.Amtek Precision Components Batam -Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT.Amtek Precision Components Batam -Lingkungan kerja dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Amtek Precision Components Batam
2	Wungow Raymond Octavianus (2018)	Pengaruh pengalaman kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT Telkom Indonesia Cabang Manado	-Regresi Linier Berganda	(X1) pengalaman kerja (Y) kinerja karyawan	(X2) pelatihan kerja Objek penelitian	-Variabel Pengalaman Kerja dan Pelatihan Kerja secara bersama sama memberikan pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia cabang Manado. -Variabel Pengalaman Kerja memberikan pengaruh yang

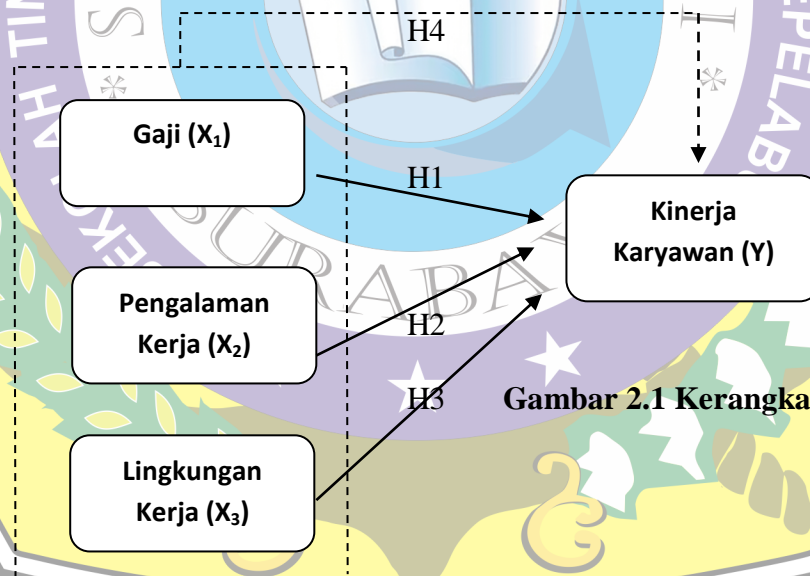
						positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia cabang Manado. -Variabel Pelatihan Kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia cabang Manado
3	Vicki Anggraeni P (2015)	Pengaruh pangalaman kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV Bintang Utama Semarang Bagian <i>Body Repair</i>	-Regresi Linier Sederhana	(X1) pengalaman kerja (Y) kinerja karyawan	(X2) disiplin kerja Objek penelitian	- Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil penelitian terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan - Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil penelitian terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan - Pengaruh pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil penelitian terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan
4	Khairunnisa batubara (2013)	Pengaruh gaji, upah dan tujangan karyawan terhadap	-Regresi Linier Berganda	(X1) gaji (Y) kinerja	(X2) upah (X3)	Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan maka

		kinerja karyawan pada PT XYZ		karyawan	tunjangan karyawan	dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh gaji (upah) dan tunjangan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial terdapat pengaruh gaji (upah) terhadap kinerja karyawan, sedang tunjangan tidak memberi pengaruh yang signifikan
5	Marianus Subianto (2016)	Pengaruh gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai Barat	- Teknik analisis regresi linier berganda	(X1) gaji (Y) kinerja karyawan	(X2) insentif Objek penelitian	Hasil pengujian regresi berganda dari kedua variable antara Gaji dan Insentif dengan menggunakan SPSS 20.0, disimpulkan bahwa: Gaji dan Insentif secara simultan maupun secara parsial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai Barat.

2.8 Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir menggambarkan rancangan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dalam penelitian ini. Sekaran (dalam Sugiyono, 2010 : 60) mengemukakan bahwa, kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori hubungan dengan berbagai faktor yang diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti, yang selanjutnya dirumuskan dalam bentuk paradigma penelitian dan setiap menyusun paradigma penelitian harus didasarkan pada kerangka berpikir.

Berdasarkan uraian di atas kerangka berfikir yang dikembangkan dalam penelitian ini mengacu pada tinjauan teori sehingga dapat digambarkan dalam model penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

-----> Keterangan: = pengaruh simultan
-----> = pengaruh parsial

2.9 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap perumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pernyataan (Sugiyono, 2011:64). Dari rumusan masalah yang telah dirumuskan diatas maka peneliti akan mengajukan hipotesis seperti berikut:

1. H1 = Diduga bahwa gaji memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tanto Intim *Line*.
2. H2 = Diduga bahwa pengalaman kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tanto Intim *Line*.
3. H3 = Diduga bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tanto Intim *Line*.
4. H4 = Diduga bahwa gaji, pengalaman kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tanto Intim *Line*.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian dan Gambaran Populasi (Objek) Penelitian

3.1.1 Jenis Penelitian

Jenis pendekatan penelitian dalam studi ini yaitu jenis kuantitatif. Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau pada sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan (Sugiyono, 2011:8).

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Pupolasi Penelitian

Salah satu langkah yang ditempuh dalam penelitian adalah menentukan objek yang akan diteliti dan besarnya populasi yang ada. Menurut Sugiyono (2011: 11) yang dimaksud dengan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan sampel adalah sebagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Tanto Intim Line yang berjumlah 197 karyawan.

3.2.2 Sampel Penelitian

Sugiyono (2014:16), sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili).

Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan rumus Slovin (Sujarweni, 2015) yang dinyatakan sebagai berikut:

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

Dimana:

n = jumlah anggota sampel

N = jumlah anggota populasi

e = persen kelonggaran ketidakterikatan karena kesalahan pengambilan sampel yang masih diinginkan,

Dengan menggunakan e sebesar 10%, maka jumlah sampel dari rumus Slovin tersebut dapat dihitung sebagai berikut:

$$n = \frac{197}{1 + (197 \cdot 0,1^2)}$$

$$n = \frac{197}{2,97}$$

= 66.3

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 66 karyawan PT Tanto Intim Line.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Pengumpulan data tahap pertama pada penelitian ini yaitu melakukan observasi. Menurut Sutrisno Hadi dalam Sugiyono (2013:145) *Observasi* merupakan proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.

2. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2010:199) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk menjawabnya. Dalam skala pengukurannya, penelitian ini menggunakan skala likert. Dimana setiap responden mengisi setiap jawaban dari setiap pernyataan yang di berikan dengan tingkatan gradasi sangat positif hingga sangat negatif (Sangat setuju, setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju). Tingkatan skala Likert yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Sangat Setuju (SS) diberi skor 5
- b. Setuju (S) diberi skor 4
- c. Cukup Setuju (CS) diberi skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) diberi skor 2

e. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumentasi bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan, ceritera, biografi, peraturan, kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar misalnya foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain. Dokumen yang berbentuk karya misalnya karya seni, yang dapat berupa gambar, patung, film dan lain-lain. Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan kuesioner dalam penelitian kuantitatif (Sugiyono, 2013:240).

4. Studi Pustaka

Menurut Sugiyono (2012:291) studi kepustakaan berkaitan dengan kajian teoritis dan referensi yang berkaitan dengan nilai, budaya dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti. Selain itu studi kepustakaan sangat penting dalam melakukan penelitian. Hal ini dikarenakan penelitian tidak akan lepas dari literatur-literatur ilmiah.

3.4 Sumber Data

Jenis Data yang digunakan adalah berupa cross-sectional data, cross-sectional data adalah mengumpulkan data hanya pada saat riset lapangan menurut Gozhali dalam Arimawati, 2013). Sedangkan sumber data yang digunakan berjenis primer dan sekunder.

1. Data Primer

Data primer adalah data yang berasal langsung dari responden. Pengumpulan data ini biasanya dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada obyek penelitian dan diisi secara langsung oleh yang responden.

2. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui media perantara. Data yang didapatkan dari arsip yang dimiliki organisasi instansi, studi pustaka, penelitian terdahulu, literatur, dan jurnal yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel utama yang diteliti yaitu:

1. Gaji (X_1)

Gaji umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan manajer, sedangkan upah umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan pelaksana (buruh). Umumnya gaji dibayarkan secara tetap perbulan, sedangkan upah dibayarkan berdasarkan hari kerja, jam kerja atau jumlah satuan produk yang di hasilkan. Dengan indikator menurut Simamora (2014:540):

- a. Memenuhi kebutuhan minimal
- b. Mengikat
- c. Menimbulkan semangat dan kegairahan kerja
- d. Mempertimbangkan keadaan internal

e. Mempertimbangan keadaan eksternal.

2. Pengalaman Kerja (X2)

pengalaman adalah keseluruhan pelajaran yang dipetik oleh seseorang dari peristiwa yang dilalui dengan pelaksanaan pekerjaan, yang membuat seseorang dapat mengambil pelajaran dalam pelaksanaan tugasnya..

Dengan indikator menurut Handoko (2011:241):

- a. Lama waktu/masa kerja.
- b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki
- c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

3. Lingkungan Kerja (X3)

Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para karyawan dapat melaksanakan tugasnya sehari-hari dengan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut.

Dengan indikator menurut Septianto (2010: 17):

- a. Suasana kerja
- b. Hubungan dengan rekan kerja
- c. Fasilitas kerja

4. Kinerja Karyawan (Y)

kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab

yang diberikan.. Dengan indikator menurut Bangun (2014:233):

- a. Kuantitas pekerjaan
- b. Kualitas pekerjaan

- c. Ketepatan waktu
- d. Kehadiran
- e. Kemampuan kerjasama.

3.6 Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah difahami oleh diri sendiri maupun orang lain (Sugiyono, 2011:244). Adapun teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, dengan sebelumnya menguji kualitas data yang diperoleh dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Dan menggunakan uji penyimpangan asumsi klasik serta uji hipotesis.

3.6.1 Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas data digunakan untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesioner. Dan suatu kuesioner dapat dikatakan valid jika terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti (Sugiyono, 2011:121). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} (untuk setiap butir pertanyaan dapat dilihat pada kolom *corrected item-total correlations*, dengan $r_{productmoment}$ dengan mencari *degree of*

freedom (df) = N - k, dalam hal ini N adalah jumlah sampel, dan k adalah jumlah variabel independen penelitian. Jika $r_{hitung} > r_{productmoment}$, dan bernilai positif, maka pertanyaan (indikator) tersebut dikatakan valid (Ghozali dalam simanjuntak, 2013).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011:124). Uji reliabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini, adalah dengan menggunakan fasilitas SPSS, yakni dengan uji statistik Cronbach Alpha. Hasilnya jika suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika nilai cronbach alpha > 0.60 (Ghozali dalam syafrizal, 2011).

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik menurut Ghozali (2011: 110) bertujuan untuk mengetahui apakah penaksir dalam regresi merupakan penaksir kolinear tak bias terbaik. Untuk memperoleh persamaan yang paling tepat digunakan parameter regresi yang dicari dengan metode kuadrat terkecil atau *Ordinary Least Square (OLS)*. Metode regresi OLS akan dapat dijadikan alat estimasi yang tidak bias jika telah memenuhi persyaratan *Best Linear Unbiased Estimation (BLUE)*. Oleh karena itu diperlukan adanya uji asumsi klasik terhadap model yang telah diformulasikan, yang mencakup pengujian Uji normalitas, Uji multikolinieritas, dan Uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi dan linieritas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik (Ghozali, 2011:160).

Dasar pengambilan keputusannya adalah :

- Jika data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.
- Atau dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov, dengan melihat hasil signifikansi harus diatas 0,05 yang menunjukkan data terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (Ghozali, 2011:105).

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas (multiko).

Ghozali (2011:106) mengukur multikolinieritas dapat dilihat dari nilai TOL (*Tolerance*) dan VIF (*Varian Inflation Faktor*). Nilai *cutoff* yang umum

dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai Tolerance \leq 0.1 atau sama dengan nilai VIF \geq 10.

Hipotesis yang digunakan dalam pengujian multikolinieritas adalah:

1. H0: VIF $>$ 10, terdapat multikolinieritas
2. H1: VIF $<$ 10, tidak terdapat multikolinieritas

c. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot. Apabila terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011:139).

Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang tidak diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi - Y sesungguhnya) yang telah di-*studentized*. Dengan menggunakan dasar analisis sebagai berikut: (1) jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas, (2) jika tidak ada yang jelas, serta titik-titik menyebar di

atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011: 142).

3.6.3 Regresi Linier Berganda

Analisis regresi dipergunakan untuk menggambarkan garis yang menunjukkan arah hubungan antar variabel, serta dipergunakan untuk melakukan prediksi. Analisa ini dipergunakan untuk menelaah hubungan antara dua variabel atau lebih, terutama untuk menelusuri pola hubungan yang modelnya belum diketahui dengan sempurna. Dalam penelitian ini model persamaan dalam analisis regresi linier berganda yaitu sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y	= Kinerja karyawan
α	= Koefisien konstanta
β_1	= Koefisien regresi gaji
β_2	= Koefisien regresi pengalaman kerja
β_3	= Koefisien regresi lingkungan kerja
X_1	= Gaji
X_2	= Pengalaman kerja
X_3	= lingkungan kerja
e	= Estimasi <i>error</i>

3.6.4 Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model, setiap tambahan satu variabel independen maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai R^2 saat mengevaluasi model regresi terbaik (Ghozali, 2011: 97).

3.6.5 Uji t (Parsial)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh hubungan satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2009:88). Dalam penelitian ini pengujian pengaruh variabel independen (X) yang terdiri dari: gaji (X_1), pengalaman kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3), secara parsial berpengaruh terhadap perubahan nilai variabel dependen (Y) yaitu kinerja karyawan (Y).

H_0 diterima ketika nilai thitung < ttabel dengan signifikansi lebih dari 0,05 dan

H_0 di tolak ketika nilai thitung > ttabel dengan signifikansi kurang dari 0,05.

3.6.6 Uji F (Simultan)

Uji statistik F pada dasarnya adalah untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang di masukkan dalam model memiliki hubungan secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Ghozali, 2009:88). Dalam penelitian ini pengujian hubungan variabel independen (X) yang terdiri dari: gaji (X_1), pengalaman kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3), secara simultan berpengaruh terhadap perubahan nilai variabel dependen (Y) yaitu kinerja karyawan (Y).

H_0 diterima ketika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ dengan signifikansi lebih dari 0,05 dan H_0 di tolak ketika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan signifikansi kurang dari 0,05.



BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum PT. Tanto Intim *Line* Surabaya

4.1.1 Sejarah Singkat PT. Tanto Intim *Line* Surabaya

PT. Tanto Intim *Line* Surabaya adalah perusahaan pelayaran nusantara dan telah beroperasi selama lebih dari 40 tahun. Dalam beroperasi perusahaan kami telah melayani berbagai industri di solusi kargo mereka dan menjadi mitra terpercaya untuk kerja sama sekarang dan masa depan, dengan menerapkan operasi bisnis berorientasi pelanggan kami menghibur klien kami dengan keputusan yang akurat.

PT. Tanto Intim *Line* Surabaya adalah perusahaan milik keluarga yang didirikan sejak tahun 1971 meskipun awal yang sederhana perusahaan telah berkembang menjadi sebuah industri pelayaran.

Sekarang PT. Tanto Intim *Line* memiliki armada lebih dari 45 kapal kontainer dengan kapasitas total 26,731 TEUs. Kami adalah perusahaan yang akan mengatasi semua kesulitan dan dengan demikian telah berkomitmen untuk konsisten dalam memberikan tingkat kinerja tertinggi.

Komitmen PT. Tanto Intim *Line* Surabaya adalah jaminan pelanggan kami bahwa kami akan terus berusaha tanpa henti untuk meningkatkan pelayanan dengan memahami kebutuhan klien kami dan bisnis mereka.

Salah satu perusahaan yang di masa sulit pun masih bisa terus berkembang adalah yang satu ini Tanto *Line*. Yakni sebuah perusahaan

milik Herman Hartanto, warga kebanggaan Surabaya, yang bergerak di bidang pelayaran/perkapalan.

Sebagai orang Hokkian yang bermarga Tan, maka di bagian belakang nama Indonesianya tertulis Hartanto. Bahkan, nama perusahaannya itu pun tidak lepas dari nama marganya dan nama belakang Indonesianya.

Di Surabaya memang ada tiga perusahaan pelayaran yang sangat besar. Yakni Spil, Meratus, dan Tanto. Sulit menilai siapa di antara tiga itu yang terbesar. Tiga-tiganya saya kenal dengan baik. Setiap saya tanya siapa di antara mereka yang terbesar tidak pernah ada yang menepuk dada. Yang satu selalu menyebut yang lain sebagai yang lebih besar. "Kami ini kecil, Pak," ujar Herman Hartanto.

Demikian juga Soegeng Hendarto (Huang Dji Tju), si pemilik Spil, mengatakan dirinya masih kecil. Ketua marga Huang Indonesia itu bukan main rendah hatinya. Sikap yang sama juga ditunjukkan pemilik Meratus, Menaro, sampai ke anaknya yang memegang kendali perusahaan sekarang, Charles Menaro. Bahkan, orang seperti mendiang Menaro bukan saja mengaku kecil, melainkan seumur hidupnya tidak pernah naik pesawat di kelas bisnis.

Yang jelas, tiga-tiganya kini masih terus berkembang. Armada kapal mereka masih terus bertambah. Tanto sendiri dalam perjalanannya ke Hongkong kali ini harus mengajak banyak anak buah. Mengapa? Tanto

baru saja membeli kapal tambahan. Anak buahnya itulah yang akan membawa kapal tersebut menuju Pelabuhan Tanjung Perak, Surabaya. Itu adalah kapalnya yang ke-39. Dalam enam bulan terakhir ini saja, Tanto sudah menambah 12 kapal di jajaran armadanya.

"Ini perusahaan jasa. Kami harus terus-menerus meningkatkan servis. Antara lain dengan harus terus menambah kapal," ujar Tanto, merendah. Kapal-kapal yang lama, di samping sudah mulai tua, juga tidak bisa mencukupi keinginan pelanggan yang terus meningkat. Pelanggan menginginkan Tanto *Line* punya kian banyak tujuan. Itu berarti diperlukan kian banyak kapal.

Herman Hartanto membangun Tanto *Line* atas usahanya sendiri. Sejak remaja, dia sudah memisahkan diri dari orang tuanya di Medan. "Umur 16 tahun kami bersama empat teman sebaya pergi ke Jakarta," kisah Herman, mengenang masa kecilnya. Waktu itu dia tidak tahu Jakarta itu seperti apa. Tapi, sebagai remaja yang senang sepak bola, dia ingin melihat Asian Games di Jakarta. Itu berarti tahun 1962. Dia naik kapal Ambolombo yang kebetulan singgah di Medan dalam perjalanannya dari Jeddah ke Jakarta mengangkut jamaah haji.

"Tiba di Jakarta, kami kaget. Kok Jakarta ini hebat sekali. Besar sekali. Kami bingung mau ke mana dulu," ujarnya, mengenang. Tapi, sebagai remaja 16 tahun, mereka senang-senang saja. Mereka keliling Jakarta. Bahkan, kemudian mereka hanya bisa nonton Asian Games di televisi

hitam putih karena karcis masuk stadion tergolong mahal bagi para remaja itu. Di Jakarta (juga Indonesia) saat Asian Games itulah pertama ada siaran televisi dan masih hitam putih.


Beberapa hari di Jakarta, masing-masing baru ingat bahwa kepergian mereka ke Jakarta itu belum diberitahukan kepada orang tuanya. Mereka pun segera ke kantor pos untuk kirim telegram. "Kami di Jakarta. Ingin nonton Asian Games." Begitu bunyi telegramnya. "Kami saat anak-anak memang sudah biasa tidak pulang. Tidur di rumah teman. Kalau tidak pulang 2-3 hari saja tidak akan dicari orang tua," kata Tanto.

Ternyata, itulah kepergiannya keluar dari Medan yang pertama dan tidak pernah kembali lagi. Dia hijrah dalam pengertian yang sebenarnya. Sekolahnya di kelas 1 SMA tidak dia teruskan. Di Jakarta, karena sudah tidak punya uang lagi, Herman lantas ikut famili temannya. Lalu pindah ikut orang lain. Akhirnya mulai ikut-ikutan bekerja di toko ban. Lalu kirim-kirim onderdil mobil. Pernah juga ikut kapal bea cukai ke Karimun. "Saat berada di Karimun, saya pergi naik perahu ke Singapura. Itulah pertama kalinya saya lihat Singapura," ujarnya. "Kesan saya ketika itu Jakarta jauh lebih hebat daripada Singapura. Jakarta sudah punya Jalan Thamrin yang hebat. Singapura masih seperti kota nelayan," katanya. Dia tidak mengira dalam sekian tahun kemudian, Singapura bisa seperti sekarang.

Setelah malang-melintang di usia pemudanya itu, akhirnya Tanto tahu bagaimana harus mulai usaha sendiri. Yakni usaha jasa pengiriman ekspedisi. Karena sering kirim barang ke Surabaya, akhirnya dia pun memutuskan untuk menetap di Surabaya.

Lima tahun bekerja di perusahaan ekspedisi, Herman mulai berpikir kalau saja punya kapal sendiri akan bisa lebih untung. Tapi, membeli kapal belumlah waktunya. Dia cari akal bagaimana tidak punya uang, tapi bisa menguasai kapal. Maka, dia sewa kapal milik orang lain. Kebetulan, ada kapal milik Pemda Kalimantan Selatan (Kalsel) yang rusak. Kapal itu sudah tiga tahun tidak beroperasi. Mesinnya sudah hancur.

Herman berusaha memperbaiki kapal itu. Dari sini pula, Herman belajar mesin kapal. Juga belajar bagaimana mengelola kapal -yang kelak menjadi sangat berarti ketika sudah memiliki kapal sendiri. Meski dia bukan insinyur (tamat SMA pun tidak), dia punya kemauan keras untuk belajar. Dia banyak bertanya di bengkel-bengkel mesin. Bahkan, dia ikut menunggui ketika bengkel memperbaiki mesin. Lama-lama Herman mengerti mesin kapal. "Pengusaha kapal yang tidak mengerti mesin kapal sangat bahaya. Bisa dibohongi terus-menerus," katanya.



Usaha apa pun, kalau mau sukses, haruslah kerja keras, ulet, tidak mudah putus asa, dan memegang kepercayaan. Itulah juga prinsip kerja Herman. Bahkan, dia menilai bisnis di bidang perkapalan jauh lebih sulit daripada yang lain. "Kalau bisnis pabrik, begitu pabriknya dibuka, bisa jalan, tidak terlalu stres. Kerja kapal ini siang-malam harus deg-degan. Apalagi kalau ada telepon berdering. Langsung saja punya pikiran ada apa ini? Kapal tenggelam? Kandas? Bocor di tengah laut? Dan seterusnya," kisahnya. "Apalagi kalau dering teleponnya tengah malam di saat tidur nyenyak. Pasti deg-degan," ungkapnya.

Kini, di usianya yang 65 tahun, Tanto masih kelihatan antusias. Badannya yang langsing dan sehat membuat dirinya kelihatan lebih muda daripada umurnya. Sampai tahun 2009 ini, berarti sudah 38 tahun dia menggeluti bisnis perkapalannya itu. "Saya tidak pernah menyesali mengapa saya terjun ke bisnis kapal ini," ujarnya. "Memang banyak sekali kesulitan, tapi harus dihadapi. Kian sulit persoalan yang dihadapi kian menantang untuk diselesaikan," katanya.

Tiga perusahaan kapal (Spil, Meratus, dan Tanto) itu tentu menjadi kebanggaan Surabaya. Sebab, tiga perusahaan itu saja, di tambah banyak lagi perusahaan Surabaya lainnya, kalau disatukan sudah lebih besar daripada perusahaan serupa di Jakarta. Maka, kalau sampai sekarang Surabaya masih layak disebut sebagai Kota Maritim, antara lain, itu

berkat jasa tiga perusahaan tersebut. Tanpa mereka, gelar Surabaya itu harus dicabut.

4.1.2 Visi dan Misi PT. Tanto Intim *Line* Surabaya

a. VISI

Visi kami adalah menjadi nama yang paling dapat diandalkan dan terpercaya di industri, dapat memperluas pangsa pasar kami dan menjelajahi peluang bisnis yang lebih besar di depan kami dalam waktu dekat

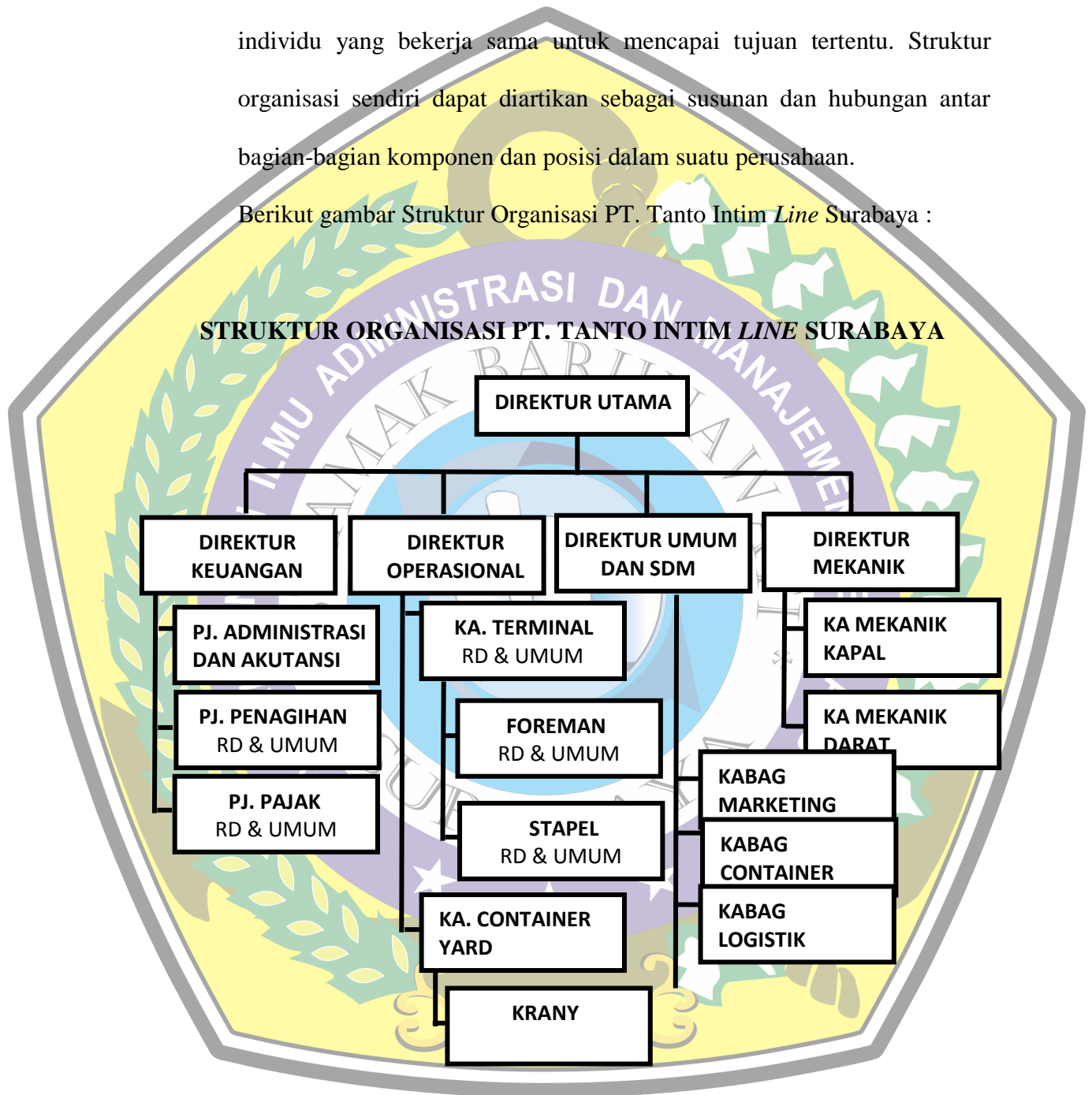
b. MISI

1. Memenuhi permintaan baru dan tumbuh bersama dengan pelanggan kami untuk masa depan yang lebih baik.
2. Memperkuat pijakan kami di pasar yang kompetitif.
3. Terus meningkatkan efisiensi untuk mencapai pertumbuhan yang berkelanjutan.
4. Untuk mengoperasikan armada kapal yang paling modern dan efektif.
5. Tingkatkan lingkungan kerja dan dorong kerja tim.
6. Pertahankan nilai-nilai inti kami sambil mendorong kemajuan.

4.1.3 Struktur PT. Tanto Intim *Line* Surabaya

Pada dasarnya suatu organisasi merupakan kumpulan dari individu-individu yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Struktur organisasi sendiri dapat diartikan sebagai susunan dan hubungan antar bagian-bagian komponen dan posisi dalam suatu perusahaan.

Berikut gambar Struktur Organisasi PT. Tanto Intim *Line* Surabaya :



Gambar 2.2 Struktur PT. Tanto Intim *Line* Surabaya

Sumber : PT. Tanto Intim *Line* Surabaya

4.1.4 Tugas dan Tanggung Jawab Struktur PT. Tanto Intim *Line*

Surabaya

Secara garis besar uraian tugas dari masing-masing tingkatan organisasi PT. Tanto Intim *Line* Surabaya :

1. Direktur Utama :

Direktur Utama bertanggung jawab atas beroperasinya perusahaan baik operasional pusat maupun operasional cabang. Direktur Utama diperusahaan ini adalah pemiliknya sendiri, sehingga harus menyusun rencana anggaran perusahaan, mengkoordinasikan setiap kegiatan intern perusahaan, melaksanakan pengawasan disetiap kegiatan perusahaan.

2. Direktur Operasional :

Direktur Operasional bertanggung jawab kepada direktur utama atas operasional di Surabaya. Direktur ini mempunyai fungsi pokok menyusun rencana kapal sandar dan posisi pelabuhan sandar, menentukan jumlah kerja TKBM, menentukan PBM serta armada yang mengerjakan kegiatan, mengkoordinasikan pelaksanaan kegiatan pemuatan, melakukan pengawasan kegiatan pemuatan, dan menyusun laporan kegiatan pemuatan. Direktur Operasional bertanggung jawab atas kelancaran semua kegiatan di lapangan.

3. Direktur Keuangan :

Direktur Keuangan mempunyai fungsi pokok merumuskan dan menetapkan standar operasional prosedur kegiatan bidang keuangan dan

bertanggung jawab dalam pengendalian penggunaan sumber daya keuangan.

4. Direktur Umum dan Sumber Daya Manusia :

Bertugas merumuskan dan menetapkan standar operasional prosedur kegiatan bidang pemasaran, container, dan logistik. Serta bertanggung jawab dalam penyediaan dan pengukuran kualitas dan kuantitas sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk penyelenggaraan seluruh kegiatan perusahaan.

5. Direktur Mekanik :

Direktur Mekanik mempunyai fungsi pokok mengkoordinasikan pelaksanaan perawatan kapal dan peralatan darat, manajer armada bertanggung jawab kepada dirketur utama dan membawahi kapal mekanik dan kapal mekanik darat.

6. Kabag Container :

Kabag Container mempunyai fungsi pokok memantau pergerakan container dan mengawasi kondisi container. Memantau pergerakan container adalah jumlah container yang ada di Surabaya dan di daerah/cabang yang ada di depo dan di *shipper/consignee*. Mengawasi kondisi container adalah mengawasi kondisi baik atau rusaknya container, bila terjadi kerusakan container melakukan claim atau permintaan ganti rugi kepada pihak yang bertanggung jawab atas kerusakan tersebut yaitu *shipper, consignee, trucking company*, dan perusahaan bongkar muat (PBM)

7. Kepala Terminal :

Stuwadore sebagai kepala foreman bertugas merencanakan pemuatan sebelum proses pemuatan dimulai. Stuwadore melakukan koordinasi dengan manajer operasi, marketing dan koordinator CY tentang persiapan pemuatan tersebut, selanjutnya memerintahkan kepada foreman untuk memulai pemuatan dan mengawasi kegiatan tersebut.

8. Kabag Marketing :

Bertugas mencari muatan dengan cara menawarkan kepada EMKL, agar bersedia memasukkan barang kirimannya menggunakan jasa kapal perusahaan ini. Kabag Marketing bertanggung jawab jika kapasitas kapal tidak terpenuhi.

9. Kepala *Container Yard* (CY) :

Bertugas melakukan koordinasi dengan *stuwadore* rencana pemuatan. Selain itu juga bertanggung jawab atas kegiatan pada *container yard*.

10. Kepala Mekanik Kapal :

Bertugas menkoordinasikan perawatan mesin kapal, derek kapal (*ship crane*), pengelasan ringan di dermaga jika ditemukan kerusakan deck kapal pada saat dilakukan pemuatan.

11. Kepala Mekanik Darat :

Bertugas menyediakan peralatan dan memperbaiki bila kerusakan peralatan pemuatan, termasuk peralatan di CY *reachstacker*, *loader* maupun *forklift*.

12. Penanggung Jawab Administrasi dan Keuangan :

Bertugas melaksanakan kegiatan administrasi dan pelaporan secara periodik kepala direktur keuangan berkaitan dengan bidang keuangan dan akuntansi.

13. Foreman :

Bertugas mengatur muatan di kapal, meminta muatan kepada kran CY sesuai tonase yang dibutuhkan kapal.

4.2 Karakteristik Responden Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan cara menyebar kuesioner kepada 66 responden karyawan PT. Tanto Intim Line Surabaya, maka dapat diambil beberapa gambaran tentang karakteristik responden yang diteliti meliputi usia, jenis kelamin dan tingkat pendidikan. Adapun karakteristik responden tersebut sebagai berikut:

4.2.1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	21-30 Tahun	19	28.8%
2	31-40 Tahun	23	34.8%
3	41-50 Tahun	14	21.2%
4	>50 Tahun	10	15.2%
Jumlah		66	100%

Sumber: data primer diolah (2019)

Berdasarkan usia dapat diketahui responden yang berasal dari usia 21-30 Tahun sebanyak 19 orang atau sebesar 28.8%, dari usia 31-40 Tahun sebanyak 23

orang atau sebesar 34.8%, dari usia 41-40 Tahun sebanyak 14 orang atau sebesar 21.2%, dan yang berusia lebih dari 50 tahun sebanyak 10 orang atau sebesar 15.2%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa responden paling banyak berasal dari usia 31-40 Tahun

4.2.2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-Laki	41	62.1%
2	Perempuan	25	37.9%
	Jumlah	66	100%

Sumber: data primer diolah (2019)

Berdasarkan hasil data responden yang ada, karakteristik berdasarkan jenis kelamin, responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 41 orang atau sebesar 62.1%, yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 25 orang atau sebesar 37.9%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa responden paling banyak berjenis kelamin laki-laki.

4.2.3 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA/SMK Sederajat	13	19.7%
2	Diploma	19	28.8%
2	Strata 1 dan 2	34	51.5%
	Jumlah	66	100%

Sumber: data primer diolah (2019)

Berdasarkan hasil data responden yang ada, karakteristik berdasarkan tingkat pendidikan, responden yang berlatar pendidikan SMA/SMK Sederajat sebanyak 13 orang dengan persentase 19.7%, responden yang berlatar pendidikan diploma sebanyak 19 orang dengan persentase 28.8%, dan responden yang berlatar pendidikan strata 1 dan 2 sebanyak 34 orang dengan persentase 51.5%. Jadi, dapat disimpulkan responden terbanyak adalah dengan latar belakang pendidikan Strata 1 dan 2.

4.3 Analisis Data

Dalam penelitian ini, dilakukan penyebaran kuesioner terhadap 66 responden karyawan PT. Tanto Intim Line Surabaya sehingga diperoleh data yang bersifat data primer, data yang diperoleh perlu diuji dengan beberapa pengujian. Hal ini bertujuan agar penelitian ini dapat menyajikan data yang akurat. Uji yang pertama adalah uji kuesioner yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Uji yang kedua adalah uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Uji yang ketiga adalah analisis regresi linier berganda dan uji yang keempat adalah uji hipotesis dengan menggunakan uji F untuk mengetahui secara bersama-sama (simultan) dan uji t untuk mengetahui secara parsial. Hasil uji adalah sebagai berikut:

4.3.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Berdasarkan data dari penyebaran kuesioner kepada 66 responden karyawan PT. Tanto Intim Line Surabaya, maka dapat dikatakan valid ataupun reliabel apabila instrumen atau indikator yang digunakan dalam memperoleh data adalah

valid atau reliabel. Sehingga perlu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan metode koefisien korelasi *Product Moment* dengan taraf signifikansi 0,05 sedangkan untuk uji reliabilitas digunakan metode *Crobanch's Alpha*.

4.3.1.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan melihat r hitung dan r tabel dari setiap item pernyataan melalui pengolahan data yang dilakukan dengan program SPSS. Setiap item pernyataan dikatakan valid jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$. Hasil uji validitas dalam penelitian ini dari setiap item pernyataan adalah sebagai berikut:

a. Uji Validitas Variabel Gaji (X_1)

Berdasarkan hasil pengolahan data maka uji validitas variabel gaji (X_1) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.4 Hasil Pengujian Uji Validitas Variabel Gaji (X_1)

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X _{1.1}	0.846	0.2423	Valid
X _{1.2}	0.721	0.2423	Valid
X _{1.3}	0.741	0.2423	Valid
X _{1.4}	0.788	0.2423	Valid
X _{1.5}	0.742	0.2423	Valid
X _{1.6}	0.810	0.2423	Valid
X _{1.7}	0.605	0.2423	Valid
X _{1.8}	0.846	0.2423	Valid
X _{1.9}	0.788	0.2423	Valid

X _{1.10}	0.742	0.2423	Valid
-------------------	-------	--------	-------

Sumber: data primer diolah dengan SPSS 16 (2019)

Variabel gaji terdiri dari 10 item pernyataan. Korelasi setiap item pernyataan mempunyai nilai r hitung lebih besar dari r tabel sehingga berdasarkan uji validitas menunjukkan bahwa pada semua item pernyataan pada variabel gaji dinyatakan valid dan dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian.

b. Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja (X₂)

Berdasarkan hasil pengolahan data maka uji validitas variabel pengalaman kerja (X₂) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.5 Hasil Penujian Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja (X₂)

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X _{2.1}	0.570	0.2423 *	Valid
X _{2.2}	0.701	0.2423	Valid
X _{2.3}	0.729	0.2423	Valid
X _{2.4}	0.775	0.2423	Valid
X _{2.5}	0.733	0.2423	Valid
X _{2.6}	0.775	0.2423	Valid

Sumber: data primer diolah dengan SPSS 16 (2019)

Variabel pengalaman kerja terdiri dari 8 item pernyataan. Korelasi setiap item pernyataan mempunyai nilai r hitung lebih besar dari r-tabel, sehingga berdasarkan uji validitas menunjukkan bahwa pada

semua item pernyataan pada variabel pengalaman kerja dinyatakan valid dan dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian.

c. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_3)

Berdasarkan hasil pengolahan data maka uji validitas variabel lingkungan kerja (X_3) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.6 Hasil Penujian Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_3)

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
$X_{3.1}$	0.543	0.2423	Valid
$X_{3.2}$	0.685	0.2423	Valid
$X_{3.3}$	0.718	0.2423	Valid
$X_{3.4}$	0.818	0.2423	Valid
$X_{3.5}$	0.806	0.2423	Valid
$X_{3.6}$	0.648	0.2423 *	Valid

Sumber: data primer diolah dengan SPSS 16 (2019)

Variabel lingkungan kerja terdiri dari 6 item pernyataan. Korelasi setiap item pernyataan mempunyai nilai r hitung lebih besar dari r-tabel, sehingga berdasarkan uji validitas menunjukkan bahwa pada semua item pernyataan pada variabel lingkungan kerja dinyatakan valid dan dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian.

d. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengolahan data maka uji validitas variabel kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.7 Hasil Penujian Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Y.1	0.512	0.2423	Valid
Y.2	0.563	0.2423	Valid
Y.3	0.523	0.2423	Valid
Y.4	0.687	0.2423	Valid
Y.5	0.671	0.2423	Valid
Y.6	0.741	0.2423	Valid
Y.7	0.705	0.2423	Valid
Y.8	0.706	0.2423	Valid
Y.9	0.731	0.2423	Valid
Y.10	0.687	0.2423	Valid

Sumber: data primer diolah dengan SPSS 16 (2019) *

Variabel kinerja karyawan terdiri dari 10 item pernyataan. Korelasi setiap item pernyataan mempunyai nilai r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga berdasarkan uji validitas menunjukkan bahwa pada semua item pernyataan pada variabel kinerja karyawan dinyatakan valid dan dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian.

4.3.1.2 Uji Reliabilitas

Untuk menguji keandalan (reliabel) suatu pernyataan digunakan teknik analisis *Cronbach's Alpha* untuk tiap variabel penelitian melalui program SPSS. Hasil pengujian ini dapat dikatakan reliabel apabila *Cronbach's Alpha* > 0,6

(Malhotra, 2012:289). Hasil uji reliabilitas dari variabel-variabel yang diteliti dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria	Keterangan
Gaji (X ₁)	0.918	0.6	Reliabel
Pengalaman Kerja (X ₂)	0.804	0.6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₃)	0.800	0.6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.849	0.6	Reliabel

Sumber: data primer diolah dengan SPSS 16 (2019)

Berdasarkan tabel 4.8 diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel gaji (X₁), pengalaman kerja (X₂), lingkungan kerja (X₃) dan kinerja karyawan (Y) lebih besar dari 0.6 sehingga dapat disimpulkan data telah reliabel yang berarti bahwa kuesioner dapat digunakan dalam penelitian.

4.4 Uji Asumsi Klasik

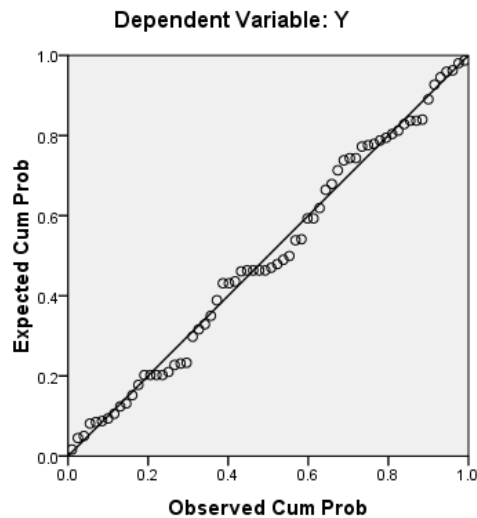
4.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik (Ghozali, 2001:160).

Uji normalitas merupakan uji untuk mengetahui normalitas (normal atau tidaknya) faktor pengganggu et (*error terms*). Sebagaimana telah diketahui bahwa faktor pengganggu tersebut diasumsikan memiliki distribusi normal, sehingga uji t (parsial) dapat dilakukan. Untuk dapat menguji normalitas model regresi, penelitian ini menggunakan metode *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*. Dasar pengambilan keputusan adalah jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Sebaliknya, jika data tidak menyebar jauh dari garis diagonal atau mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas dari hasil statistik, dapat dilihat pada gambar 4.1.

Pada gambar 4.1 Hasil uji normalitas pada gambar grafik terlihat bahwa penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik tidak menyebar jauh dari garis diagonal atau mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. ini menyatakan bahwa uji normalitas dengan grafik dapat menyesatkan jika tidak dilakukan secara hati-hati, secara visual terlihat normal namun secara statistik tidak, atau sebaliknya secara visual tidak normal namun secara statistik normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: data primer diolah dengan SPSS 16 (2019)

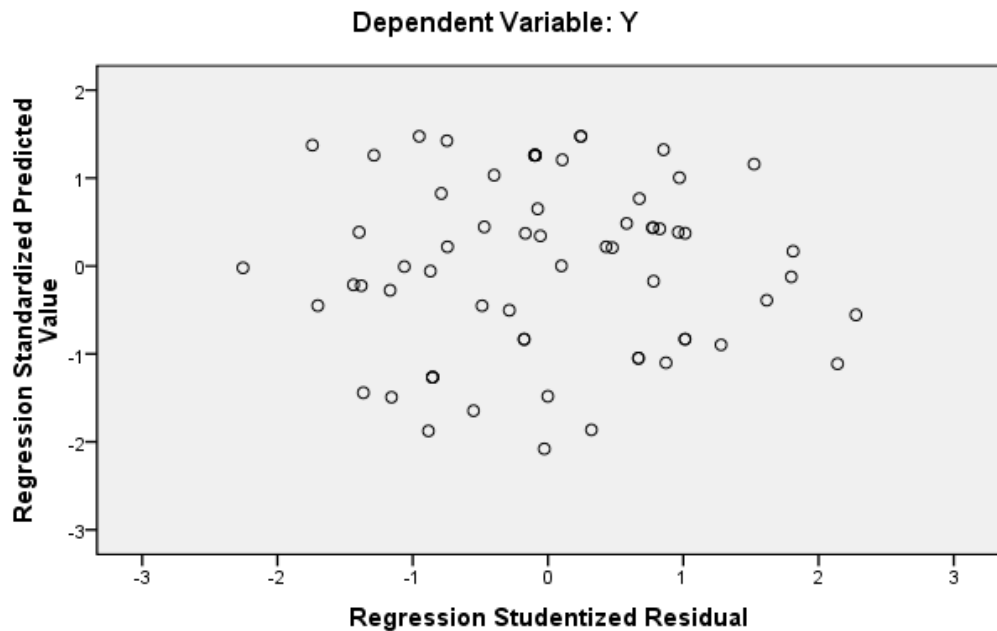
Gambar 4.1 Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

4.4.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mendeteksi terjadinya nilai relevan yang berbeda dari setiap varian variabel bebas yaitu gaji (X_1), pengalaman kerja (X_2), lingkungan kerja (X_3) dalam model regresi. Masalah heteroskedastisitas dalam penelitian ini dideteksi dengan menggunakan *scatterplot* yaitu dengan memplotkan *standardized predictors* dengan *standardized residual* model. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut hasil *scatterplot* yang didapatkan dari output SPSS.

Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot



Sumber: data primer diolah dengan SPSS 16 (2019)

Pada gambar 4.2 Hasil uji heteroskedastisitas pada gambar diatas terlihat bahwa *scatterplot* tidak membentuk suatu pola tertentu serta titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.4.3 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas yaitu gaji (X_1), pengalaman kerja (X_2), lingkungan kerja (X_3). Multikolinieritas dapat diketahui dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai *Tolerance* < 0.1 atau *Variance Inflation Factor* (VIF) > 10 , maka terjadi multikolinieritas. Jika nilai

$Tolerance > 0.1$ dan nilai $Variance Inflation Factor (VIF) < 10$, maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
X ₁	0,188	5.310	Tidak terjadi Multikolinieritas
X ₂	0,417	2.400	Tidak terjadi Multikolinieritas
X ₃	0,290	3.446	Tidak terjadi Multikolinieritas

Sumber: data primer diolah dengan SPSS 16 (2019)

Berdasarkan tabel 4.9 diatas, nilai *tolerance* semua variabel lebih dari 0,1 dan nilai *variance inflation factor (VIF)* kurang dari 10. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa data penelitian ini tidak mengalami *multikolinieritas* antar variabel bebas.

4.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan analisis regresi dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.10 Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.407	1.432		3.078	.003
X ₁	.376	.062	.439	6.093	.000
X ₂	.168	.075	.108	2.237	.029
X ₃	.718	.085	.490	8.438	.000

Sumber: data primer diolah dengan SPSS 16 (2019)

Berdasarkan tabel 4.10 diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = 4.407 + 0.376 X_1 + 0.168 X_2 + 0.718 X_3 + e$$

Keterangan:

X_1 : Gaji

β_1 : Koefisien arah regresi variabel gaji

X_2 : Pengalaman kerja

β_2 : Koefisien arah regresi variabel pengalaman kerja

X_3 : Lingkungan kerja

β_3 : Koefisien arah regresi variabel lingkungan kerja

Y : Kinerja karyawan

e : Residual Error dari masing-masing variabel

Dari hasil pengujian regresi linier berganda terdapat persamaan yang menunjukkan koefisien regresi dari ketiga variabel bebas ($\beta_1, \beta_2, \beta_3$) bertanda positif (+) hal ini berarti bahwa bila variabel gaji (X_1), pengalaman kerja (X_2), lingkungan kerja (X_3) terpenuhi mengakibatkan kinerja karyawan akan semakin meningkat, dan sebaliknya jika bertanda negatif (-) hal ini berarti bahwa bila variabel gaji (X_1), pengalaman kerja (X_2), lingkungan kerja (X_3) terpenuhi akan mengakibatkan kinerja karyawan akan menurun. Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- a. Apabila nilai variabel yang terdiri dari gaji (X_1), pengalaman kerja (X_2), lingkungan kerja (X_3) mempunyai nilai nol, maka variabel

kinerja karyawan akan tetap sebesar 4.407, karena nilai konstanta menunjukkan nilai sebesar 4.407.

- b. Nilai koefisien gaji (X_1) sebesar 0.376 menunjukkan bahwa variabel gaji (X_1) memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan. Artinya setiap ada kenaikan 1% pada variabel gaji, maka akan terjadi kenaikan sebesar 0.376 pada variabel kinerja karyawan.
- c. Nilai koefisien pengalaman kerja (X_2) sebesar 0.168 menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja (X_2) memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan. Artinya setiap ada kenaikan 1% pada variabel pengalaman kerja, maka akan terjadi kenaikan sebesar 0.168 pada variabel kinerja karyawan.
- d. Nilai koefisien lingkungan kerja (X_3) sebesar 0.718 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_3) memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan. Artinya setiap ada kenaikan 1% pada variabel lingkungan kerja, maka akan terjadi kenaikan sebesar 0.718 pada variabel kinerja karyawan.

4.6 Uji Hipotesis

4.6.1 Uji F (Simultan)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen dalam hal ini gaji (X_1), pengalaman kerja (X_2), lingkungan kerja (X_3) secara bersama-sama (simultan) memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan tabel 4.11 dibawah, diketahui bahwa gaji (X_1), pengalaman kerja (X_2), lingkungan kerja (X_3) secara bersama-sama (simultan) memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan F_{hitung} 320.399 lebih besar dari F_{tabel} 2.75 dan tingkat signifikansi 0.000 lebih kecil dari α 0.05.

Tabel 4.11 Perhitungan Uji F Pada Taraf Signifikansi 0,05

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	713.436	3	237.812	320.399	.000 ^a
	Residual	46.019	62	.742		
	Total	759.455	65			

Sumber: data primer diolah dengan SPSS 16 (2019)

4.6.2 Uji t (Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen secara parsial memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil uji t dengan SPSS yang disajikan pada tabel 4.10 diatas, maka diketahui bahwa variabel gaji (X_1) memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil dari t hitung sebesar 6.093 lebih besar dari t tabel sebesar 1.99897, dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaji memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan secara parsial.

Nilai t hitung untuk variabel pengalaman kerja sebesar 2.237 lebih besar dari t tabel sebesar 1.99897, dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0.05. Maka

dapat disimpulkan bahwa variabel pengalaman kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan secara parsial.

Nilai t hitung untuk variabel lingkungan kerja sebesar 8.438 lebih besar dari t tabel sebesar 1.99897, dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan secara parsial.

4.7 Analisa Koefisien Determinasi Berganda

Pengukuran koefisien determinasi berganda bertujuan untuk mengetahui besarnya korelasi dan hubungan variabel dari model regresi pada penelitian ini serta mengukur seberapa dekat garis regresi yang diestimasi terhadap data yang sebenarnya. Hal ini dapat dilihat melalui koefisien R dan R^2 . Hasil pengukuran koefisien korelasi berganda penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.12 Hasil Perhitungan Uji Koefisiensi R dan R^2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.969 ^a	.939	.936	.862

Sumber: data primer diolah dengan SPSS 16 (2019)

Dari tabel 4.12 diatas, hasil menunjukkan R sebesar 0.969 menunjukkan bahwa hubungan korelasi antara kinerja karyawan dengan variabel gaji (X_1), pengalaman kerja (X_2), lingkungan kerja (X_3) kerja adalah kuat, karena nilai R lebih dari 0.5 maka dapat dikatakan berkorelasi kuat. Dari perhitungan koefisien determinasi berganda dengan bantuan SPSS, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi berganda R Square adalah 0.939 atau sebesar 93,9%. Nilai ini menunjukkan kinerja karyawan memiliki hubungan oleh variabel gaji (X_1),

pengalaman kerja (X_2), lingkungan kerja (X_3) sisanya sebesar 6.1% berhubungan dengan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dengan metode kuantitatif, maka dapat peneliti simpulkan sebagai berikut:

1. Variabel gaji (X_1) memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil dari t hitung sebesar 6.093 lebih besar dari t tabel sebesar 1.99897, dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0.05.
2. Variabel pengalaman kerja (X_2) memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil dari t hitung sebesar 2.237 lebih besar dari t tabel sebesar 1.99897, dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0.05.
3. Variabel lingkungan kerja (X_3) memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil dari t hitung sebesar 8.438 lebih besar dari t tabel sebesar 1.99897, dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0.05.
4. Dari ketiga variabel yang diteliti gaji (X_1), pengalaman kerja (X_2), lingkungan kerja (X_3) secara bersama-sama (simultan) memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan F_{hitung} 320.399

lebih besar dari F_{tabel} 2.75 dan tingkat signifikansi 0.000 lebih kecil dari α 0.05.

5.2 Saran

Beberapa saran yang dapat dikemukakan sebagai pertimbangan bagi perusahaan dan penelitian lebih lanjut antara lain:

- a) Bagi PT Tanto Intim *Line* hendaknya terus memantau ketat masalah gaji, pengalaman kerja dan lingkungan kerja yang ada di perusahaan karena hal tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- b) Bagi peneliti yang akan melakukan penelitian selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai referensi, pendukung, pedoman, pembanding, dan diharapkan untuk menambah variabel lain yang dapat dijadikan indikator dalam penelitian lanjutan. Hal ini karena masih adanya variabel-variabel yang belum ditemukan peneliti yang masih memiliki hubungan yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Frida Elisabet Napitupulu 2014. *Pengaruh lingkungan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT Amtek Precision Components Batam*. Jurnal
- Handoko, T. Hani. 2009. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- _____. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Khairunnisa batubara. 2013. *Pengaruh gaji, upah dan tujangan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ*. Jurnal
- Mangkunegara, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Mardi. 2011. *Sistem Informasi Akuntansi*. Bogor: Ghalia.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*. Jakarta: Salemba Empat,
- Marianus Subianto. 2016. *Pengaruh gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai Barat*. Jurnal
- Mulyadi. 2013. *Sistem Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Nuraida. 2014. *Manajemen Administrasi Perkantoran Edisi Revisi*. Yogyakarta: PT Kanisius

Serdamayanti. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan*

Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Cetakan ke Empat). Bandung:PT Refika Aditama

Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama

Siagian, 2011, *Manajemen Sumber daya Manusia*, Jakarta: Bumi aksara.

_____, 2013, *Manajemen Sumber daya Manusia*, Jakarta: Bumi aksara.

Sutrisno, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam*. Jakarta: Pranada Media Group.

Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *Akuntansi Manajemen*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press

Suwatno & Priansa, D. 2013. *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta

Veithzal Rivai dan Ella Jauvani, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Perusahaan Ke Praktik, Edisi ke-1*, Rajawali Pers, Jakarta.

Vicki Anggraeni P. 2015. *Pengaruh pangalaman kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV Bintang Utama Semarang Bagian Body Repair*. Jurnal

Wungow Raymond Octavianus. 2018. *Pengaruh pengalaman kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT Felkom Indonesia Cabang Manado*. Jurnal

KUESIONER PENELITIAN

Kepada

Yth. Bapak/Ibu

Karyawan PT Tanto Intim *Line*

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penelitian yang akan dilakukan sebagai penunjang proposal dalam riset sumber daya manusia yang berjudul **Gaji, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PT Tanto Intim *Line*** dan disusun sebagai tugas akhir (skripsi) pada Program Studi Administrasi Bisnis STIAMAK Barunawati Surabaya. Saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner yang terlampir berikut ini. Kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi pendapat-pendapat atas pernyataan-pernyataan yang diajukan dalam kuesioner ini sangat berharga bagi keberhasilan penelitian ini dan bukan untuk maksud evaluasi atau penilaian. Seluruh jawaban yang Bapak/Ibu berikan akan dirahasiakan.

Atas bantuan dan partisipasi Bapak/Ibu, saya sampaikan terima kasih.

Peneliti

(Rifky Muchamad Iqbal)

A. IDENTITAS RESPONDEN:

Nama :
Umur : Tahun
Lama menjadi karyawan : Tahun
Jenjang pendidikan :

- SMA/SMK
- Sarjana Muda/ D-III
- Sarjana/S-1 atau lebih

B. TATA CARA PENGISIAN KUESIONER:

1. Isilah jawaban dengan memberikan tanda centang (V) pada jawaban yang anda pilih.
2. Ada empat alternatif dari jawaban yang anda pilih. Masing-masing alternatif mempunyai poin/nilai yang berbeda

- Sangat Setuju (SS) -> 5
- Setuju (S) -> 4
- Cukup Setuju (CS) -> 3
- Tidak Setuju (TS) -> 2
- Sangat Tidak Setuju (STS) -> 1

Jawaban dari Bapak/Ibu akan sangat mempengaruhi hasil dan objektivitas dari penelitian ini. Bila ada pernyataan yang kurang jelas bisa menghubungi nomor 083831539288. Dan atas segala partisipasi dan kerjasama dari Bapak/Ibu, saya atas nama peneliti menyampaikan terima kasih

A. Gaji (X₁)

Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1. Gaji yang saya dapatkan dapat memenuhi kebutuhan primer saya					
2. Gaji yang saya dapatkan dapat memenuhi kebutuhan sekunder saya					
3. Gaji saya sesuai dengan kinerja saya					
4. gaji saya sesuai dengan negosiasi awal kerja					
5. Gaji yang saya terima dapat membuat saya semangat bekerja					
6. gaji yang saya terima dapat membuat saya semakin bergairah dalam bekerja					
7. gaji yang saya terima sesuai dengan kontrak kerja saya					
8. gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja saya					
9. perusahaan memberi gaji tambahan apabila ada lembur					
10. perusahaan adil dalam memberikan gaji					

B. Pengalaman Kerja (X₂)

Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1. Masa kerja saya sangat mempengaruhi pengalaman kerja saya					
2. Lama waktu kerja saya menambah pengalaman kerja saya					
3. Saya menguasai jobdesk dan alat kerja saya					
4. saya terampil dalam bekerja					
5. Saya memiliki pengetahuan sesuai dengan pekerjaan saya saat ini					
6. Saya memiliki keterampilan sesuai dengan pekerjaan saya saat ini					

C. Lingkungan Kerja (X₃)

Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS

1. suasana kerja dikantor saya sangat tenang					
2. suasana kerja dikantor saya sangat nyaman					
3. hubungan saya dengan rekan kerja sangat baik					
4. hubungan saya dengan rekan kerja saya sangat menyenangkan					
5. fasilitas kerja dikantor saya sudah baik					
6. fasilitas kerja dikantor sangat lengkap					

D. Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1. Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal					
2. Saya selalu berusaha mencapai target yang ditetapkan perusahaan					
3. Saya selalu bekerja sesuai standart mutu pekerjaan					
4. saya selalu berusaha menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan target perusahaan					
5. Saya selalu datang tepat waktu					
6. saya tidak pernah meninggalkan kantor tanpa izin					
7. Saya tidak pernah izin tanpa sebab					
8. saya selalu masuk ke kantor					
9. saya mengutamakan kepentingan kelompok					
10. saya selalu bekerja sama dengan semua rekan kerja					



PERUSAHAAN BONGKAR MUAT
PT. "TANTO KARYA UTAMA"

KANTOR PUSAT : GEDUNG TANTO SURABAYA

Telp. (031) 3533392 Fax. (031) 3533396 - 3535746 Telex : 31802 TANTO IA
email : info@tantonet.com http://www.tantonet.com

DEPO

: Container Yard • Consolidated Cargo • Warehousing Jl. Tanjung Emas No. 1 (PAI II) Surabaya
Telp. (031) 3292176, 3291340, 3291342 Fax. (031) 3292179

Kepada Yth.
Ketua Stiamak Barunawati Surabaya
Bapak Nugroho dwi priyqhadi, S.Psi., MSc
DI Tempat

Hal : Surat Perijinan Penelitian

Dengan Hormat ,

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Samsul Hadi
Jabatan : Kepala Depo
Alamat : Jl. Tanjung Emas No. 1

Menerangkan bahwa :

Nama : Rifky Muchamad Iqbal
Nim : 151011299
Alamat : Jl. Sidotopo Sekolahan Gang 11 / 11 Surabaya

Telah kami setuju untuk melaksanakan penelitian pada perusahaan kami sebagai syarat penyusunan skripsi dengan judul :

"Gaji, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PT. TANTO INTIM LINE "

demikian surat ini kami sampaikan, dan atas kerjasamanya kami mengucapkan terima kasih.

Surabaya 25 Juli 2019
Hormat Kami
PT. TANTO INTIM LINE





SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN
STIAMAK BARUNAWATI

Jl. Perak Barat 173 Surabaya
Website : www.stiamak.ac.id

Telp. (031) 3291096
E-mail : info@stiamak.ac.id

FORMULIR PERMOHONAN PENULISAN SKRIPSI
Tahun Akademik : 20...../20.....

Permohonan penyusunan SKRIPSI dan Dosen Pembimbing bagi mahasiswa:

Nama : PAKY MUHAMMAD IQBAL
NIM : 151011299
Program Studi : ADMINISTRASI PELABUHAN
Alamat : Sidotopo Sekolah EG 1/4
Telp : 081328413760

Judul SKRIPSI :

1. PENGARUH GAJI DAN LINGKUNGAN KERJA KARYAWAN TERHADAP KINERJA, DI DALAM PERUSAHAAN PT. TANTO INTIM LINE
2. PENGARUH GAJI DAN LINGKUNGAN KERJA KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DALAM PERUSAHAAN DI PT. TANTO INTIM LINE
3.
4.

17/19
K

Dapat disetujui dengan dosen pembimbing :

Soedarmanto
Dr. Bambang Supriyanto, SE., MSI

Paky
Mahasiswa yang bersangkutan
Pemohon,

Surabaya, 15 - 07 - 2019

Menyetujui,
Kaprodi

Paky Muhammad Iqbal
NIM : 151011299

Soedarmanto
Soedarmanto, SE, MM



SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN
STIAMAK BARUNAWATI

Jl. Perak Barat 173 Surabaya
Website : www.stiamak.ac.id

Telp. (031) 3291096
E-mail : info@stiamak.ac.id

LEMBAR BIMBINGAN SKRIPSI
TAHUN 20.....

Nama : Rifky Muchamad Iabal
NIM : 15101299
Tempat Penelitian : PT. TANTO IHTIM LINE
Judul : Gaji, Pengalaman kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. TANTO IHTIM LINE.
Pembimbing 1 : Dr. Bambang Suryantoro, SE., M.Si
Pembimbing 2 : Dr. Mudayat, MM

No.	Hari/ Tanggal	Bimbingan	Paraf
1.	10 - 06 - 19	Pengajuan judul	
2.	14 - 06 - 19	Revisi Bab I - II	
3.	17 - 06 - 19	Revisi Bab I - III	
4.	28 - 06 - 19	Revisi Bab III	
5.	01 - 07 - 19	Revisi Bab IV - V	

Mengelahi,
Kaprodil Ilmu Administrasi Bisnis

SOEDARMANTO, SE, MM

Surabaya, 19 - 07 - 2019

Mahasiswa

NIM : 151101299

Tabulasi Gaji (X1)

NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	TOTAL
1	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	45
2	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	44
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
6	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	42
7	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	46
8	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	45
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
12	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	43
13	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	45
14	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
15	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
18	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	43
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
20	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
21	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	47
22	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
23	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	43
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
25	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	38
26	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
28	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	43
29	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	46
30	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	47
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
34	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	47
35	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	46
36	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	46
37	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
38	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	43

39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
40	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	38
41	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
43	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	43
44	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	46
45	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	47
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
47	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
49	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	46
50	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	46
51	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	44
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
54	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
55	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	42
56	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	46
57	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	45
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
61	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	43
62	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	44
63	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
64	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

Tabulasi Pengalaman Kerja (X2)

NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TOTAL
1	5	4	4	4	4	4	25
2	4	5	5	4	5	4	27
3	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	4	24
5	5	4	4	4	4	4	25
6	5	4	4	5	4	5	27
7	4	5	5	4	5	4	27
8	5	4	5	5	5	5	29

9	5	5	5	5	5	5	30
10	5	5	5	5	5	5	30
11	5	5	5	5	5	5	30
12	4	4	4	5	4	5	26
13	4	5	4	4	4	4	25
14	4	4	5	4	5	4	26
15	3	4	4	4	4	4	23
16	4	4	4	4	4	4	24
17	4	4	4	4	4	4	24
18	4	4	5	4	5	4	26
19	5	5	5	5	5	5	30
20	5	5	4	5	4	5	28
21	5	5	5	4	5	4	28
22	4	5	5	5	5	5	29
23	5	4	4	4	4	4	25
24	4	4	4	4	4	4	24
25	4	4	4	4	4	4	24
26	3	4	4	4	4	4	23
27	5	5	5	5	5	5	30
28	5	4	4	4	4	4	25
29	4	5	4	5	4	5	27
30	4	5	5	5	5	5	29
31	5	5	5	5	5	5	30
32	5	5	5	5	5	5	30
33	5	5	5	5	5	5	30
34	4	5	5	5	5	5	29
35	5	5	4	4	4	4	26
36	5	4	4	4	4	4	25
37	4	5	5	4	5	4	27
38	4	4	4	4	4	4	24
39	4	4	4	4	4	4	24
40	5	4	4	4	4	4	25
41	5	4	4	5	4	5	27
42	4	5	5	4	5	4	27
43	5	4	5	5	5	5	29
44	5	5	5	5	5	5	30
45	5	5	5	5	5	5	30
46	5	5	5	5	5	5	30
47	4	4	4	5	4	5	26
48	4	5	4	4	4	4	25
49	4	4	5	4	5	4	26

50	4	4	5	4	5	4	26
51	5	5	5	5	4	5	29
52	5	5	5	4	4	4	27
53	4	4	4	4	4	4	24
54	4	5	4	4	5	4	26
55	5	4	4	4	5	4	26
56	4	4	5	5	4	5	27
57	5	5	4	5	5	4	28
58	4	5	5	5	5	5	29
59	4	5	4	5	5	5	28
60	5	5	5	4	5	5	29
61	5	4	5	5	4	4	27
62	4	5	4	4	4	5	26
63	4	4	5	4	4	4	25
64	4	4	4	4	3	4	23
65	4	4	4	4	4	4	24
66	5	5	5	4	4	4	27

Tabulasi Lingkungan Kerja (X3)

NO	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	TOTAL
1	5	5	5	5	5	4	29
2	5	5	5	4	4	5	28
3	5	5	4	4	4	4	26
4	4	4	4	4	4	4	24
5	5	4	4	5	5	4	27
6	4	4	4	5	5	4	26
7	4	5	5	4	4	5	27
8	5	4	5	5	5	4	28
9	5	5	5	5	5	5	30
10	5	4	5	5	5	5	29
11	5	5	4	5	5	5	29
12	4	5	5	4	4	4	26
13	5	4	4	4	4	5	26
14	4	5	4	4	4	4	25
15	4	4	4	3	3	4	22
16	4	4	4	4	4	4	24
17	5	5	4	4	4	4	26
18	5	5	5	4	4	4	27
19	4	4	4	5	5	5	27

20	5	5	5	5	5	5	30
21	5	5	5	5	5	5	30
22	5	4	4	4	4	5	26
23	4	5	5	5	5	4	28
24	5	4	4	4	4	4	25
25	4	4	4	4	4	4	24
26	4	3	4	3	3	4	21
27	5	5	5	5	5	5	30
28	4	5	4	5	5	4	27
29	5	4	5	4	4	5	27
30	5	5	4	4	4	5	27
31	4	5	5	5	5	5	29
32	5	5	5	5	5	5	30
33	5	4	5	5	5	5	29
34	5	5	5	4	4	5	28
35	4	5	4	5	5	5	28
36	5	5	5	5	5	5	30
37	5	4	4	4	4	5	26
38	4	5	5	5	5	4	28
39	5	4	4	4	4	4	25
40	4	4	4	4	4	4	24
41	4	3	4	3	3	4	21
42	5	5	5	5	5	5	30
43	4	5	4	5	5	4	27
44	5	4	5	4	4	5	27
45	5	5	4	4	4	5	27
46	4	5	5	5	5	5	29
47	5	5	5	5	5	5	30
48	5	4	5	5	5	5	29
49	4	5	5	5	4	5	28
50	4	5	4	5	5	4	27
51	4	5	4	4	4	5	26
52	4	4	4	4	4	4	24
53	4	4	4	4	4	4	24
54	4	4	4	4	5	4	25
55	5	4	4	4	5	4	26
56	4	5	4	4	4	5	26
57	5	4	5	5	5	4	28
58	4	5	5	5	5	5	29
59	5	5	5	5	5	5	30
60	5	5	5	5	5	5	30

61	4	4	4	5	4	4	25
62	4	4	5	4	4	5	26
63	4	4	4	4	4	4	24
64	4	4	4	4	3	4	23
65	4	4	3	4	4	4	23
66	4	4	5	4	4	4	25

Tabulasi Kinerja Karyawan (Y)

NO	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	TOTAL
1	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	47
2	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	46
3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	42
6	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	43
7	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	45
8	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	47
9	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
10	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	48
11	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
12	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	45
13	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	43
14	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	42
15	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
17	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
18	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	45
19	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	47
20	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
21	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	48
22	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	46
23	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	44
24	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
25	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
26	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	38
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
28	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	43
29	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	46
30	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	47

Lampiran

Hasil Data SPSS Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Gaji (X1)

Hasil Uji Validitas (X1)



Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Total
X1.1	Pearson Correlation	1	.667**	.548**	.574**	.516**	.852**	.277*	1.000**	.574**	.516**	.846**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.025	.000	.000	.000	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X1.2	Pearson Correlation	.667**	1	.515**	.489**	.423**	.576**	.297*	.667**	.489**	.423**	.721**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.015	.000	.000	.000	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X1.3	Pearson Correlation	.548**	.515**	1	.484**	.604**	.511**	.390**	.548**	.484**	.604**	.741**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X1.4	Pearson Correlation	.574**	.489**	.484**	1	.350**	.594**	.506**	.574**	1.000*	.350**	.788**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.004	.000	.000	.000	.000	.004	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X1.5	Pearson Correlation	.516**	.423**	.604**	.350**	1	.482**	.470**	.516**	.350**	1.000*	.742**

TOTAL	Pearson Correlation	.846**	.721**	.741**	.788**	.742**	.810**	.605**	.846**	.788**	.742**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66

Hasil Uji Reliabilitas (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.918	10

2. Pengalaman Kerja (X2) Hasil Uji Validitas (X2)

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	.246*	.246*	.371**	.198	.315**	.570**
	Sig. (2-tailed)		.046	.046	.002	.111	.010	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66
X2.2	Pearson Correlation	.246*	1	.455**	.368**	.517**	.429**	.701**
	Sig. (2-tailed)	.046		.000	.002	.000	.000	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66
X2.3	Pearson Correlation	.246*	.455**	1	.368**	.689**	.368**	.729**
	Sig. (2-tailed)	.046	.000		.002	.000	.002	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66
X2.4	Pearson Correlation	.371**	.368**	.368**	1	.365**	.876**	.775**
	Sig. (2-tailed)	.002	.002	.002		.003	.000	.000

X3.2	Pearson Correlation	.163	1	.384**	.490**	.447**	.381**	.685**
	Sig. (2-tailed)	.190		.001	.000	.000	.002	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66
X3.3	Pearson Correlation	.345**	.384**	1	.460**	.416**	.460**	.718**
	Sig. (2-tailed)	.005	.001		.000	.001	.000	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66
X3.4	Pearson Correlation	.209	.490**	.460**	1	.893**	.314*	.818**
	Sig. (2-tailed)	.092	.000	.000		.000	.010	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66
X3.5	Pearson Correlation	.277*	.447**	.416**	.893**	1	.277*	.806**
	Sig. (2-tailed)	.025	.000	.001	.000		.025	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66
X3.6	Pearson Correlation	.394**	.381**	.460**	.314*	.277*	1	.648**
	Sig. (2-tailed)	.001	.002	.000	.010	.025		.000
	N	66	66	66	66	66	66	66
TOTAL	Pearson Correlation	.543**	.685**	.718**	.818**	.806**	.648**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	66	66	66	66	66	66	66

Hasil Uji Reliabilitas (X3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.800	6

4. Keputusan Pembelian (Y)

Hasil Uji Validitas (Y)



Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	TOTAL
Y.1	Pearson Correlation	1	.360**	.297 ⁺	.245 ⁺	.337**	.213	.123	.371**	.308 ⁺	.095	.512**
	Sig. (2-tailed)		.003	.016	.048	.006	.087	.324	.002	.012	.448	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
Y.2	Pearson Correlation	.360**	1	.155	.286 ⁺	.239	.434**	.348**	.300 ⁺	.192	.448**	.563**
	Sig. (2-tailed)	.003		.213	.020	.054	.000	.004	.014	.123	.000	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
Y.3	Pearson Correlation	.297 ⁺	.155	1	.383**	.347**	.245 ⁺	.329**	.060	.424**	.085	.523**
	Sig. (2-tailed)	.016	.213		.002	.004	.047	.007	.634	.000	.497	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
Y.4	Pearson Correlation	.245 ⁺	.286 ⁺	.383**	1	.398**	.424**	.454**	.393**	.380**	.545**	.687**
	Sig. (2-tailed)	.048	.020	.002		.001	.000	.000	.001	.002	.000	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
Y.5	Pearson Correlation	.337**	.239	.347**	.398**	1	.277 ⁺	.297 ⁺	.390**	.506**	.470**	.671**
	Sig. (2-tailed)	.006	.054	.004	.001		.025	.015	.001	.000	.000	.000

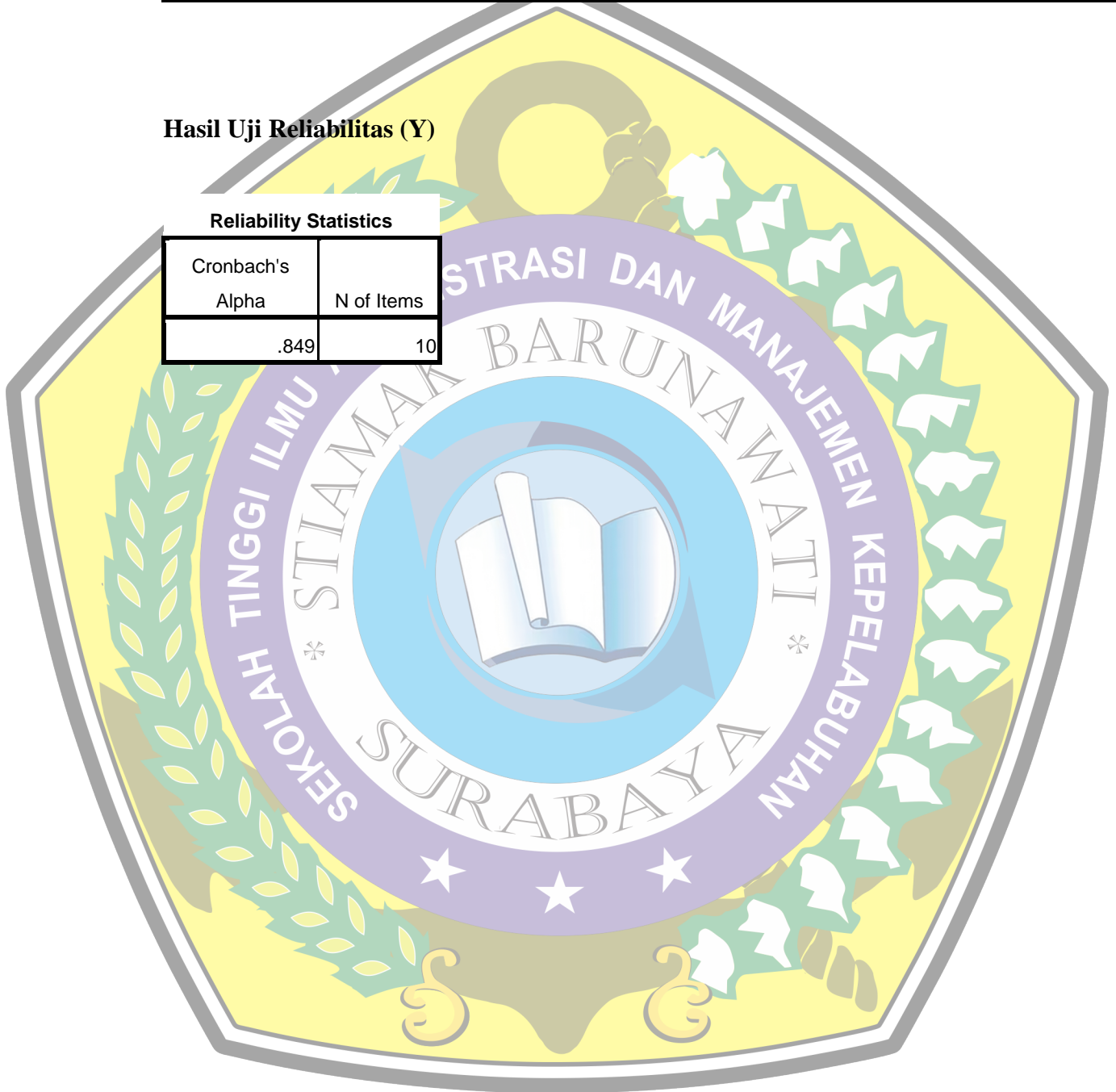
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
Y.6	Pearson Correlati on	.213	.434**	.245*	.424**	.277*	1	.667**	.548**	.574**	.516**	.741**
	Sig. (2- tailed)	.087	.000	.047	.000	.025		.000	.000	.000	.000	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
Y.7	Pearson Correlati on	.123	.348**	.329**	.454**	.297*	.667**	1	.515**	.489**	.423**	.705**
	Sig. (2- tailed)	.324	.004	.007	.000	.015	.000		.000	.000	.000	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
Y.8	Pearson Correlati on	.371**	.300*	.060	.393**	.390**	.548**	.515**	1	.484**	.604**	.706**
	Sig. (2- tailed)	.002	.014	.634	.001	.001	.000	.000		.000	.000	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
Y.9	Pearson Correlati on	.308*	.192	.424**	.380**	.506**	.574**	.489**	.484**	1	.350**	.731**
	Sig. (2- tailed)	.012	.123	.000	.002	.000	.000	.000	.000		.004	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
Y.10	Pearson Correlati on	.095	.448**	.085	.545**	.470**	.516**	.423**	.604**	.350**	1	.687**
	Sig. (2- tailed)	.448	.000	.497	.000	.000	.000	.000	.000	.004		.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
TOTAL	Pearson Correlati on	.512**	.563**	.523**	.687**	.671**	.741**	.705**	.706**	.731**	.687**	1

Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66

Hasil Uji Reliabilitas (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.849	10



Lampiran

Hasil Uji Data SPSS Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

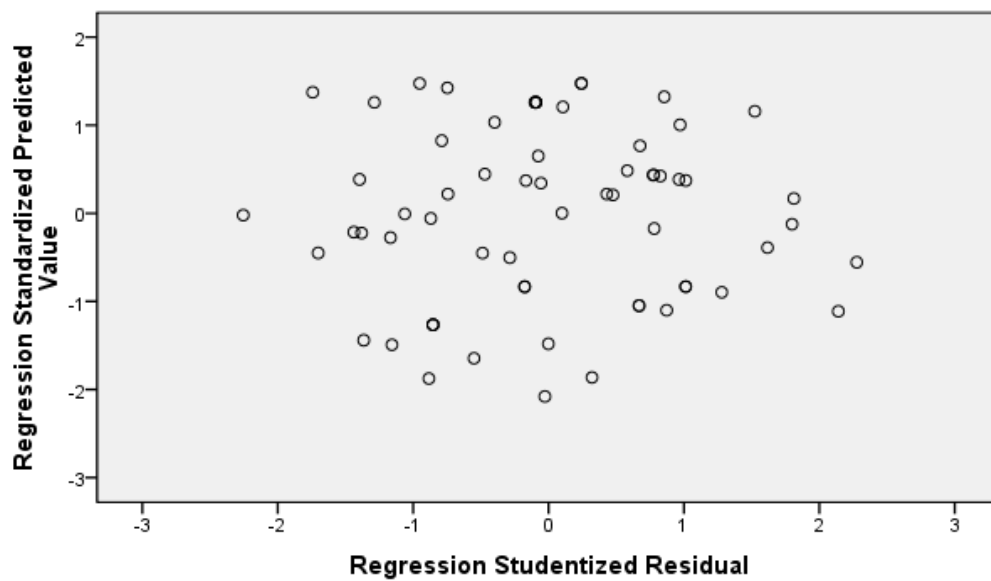
		Unstandardized Residual
N		66
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.84141553
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.076
	Negative	-.061
Kolmogorov-Smirnov Z		.614
Asymp. Sig. (2-tailed)		.845

a. Test distribution is Normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot

Dependent Variable: Y



3. Uji Multikolinearita

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
X1	.188	5.310
X2	.417	2.400
X3	.290	3.446

a. Dependent Variable: Y

4. Uji Linieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.407	1.432		3.078	.003
	X1	.376	.062	.439	6.093	.000
	X2	.168	.075	.108	2.237	.029
	X3	.718	.085	.490	8.438	.000

a. Dependent Variable: Y

Lampiran

Hasil Uji Data SPSS Analisis Regresi Linier Berganda

1. Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.407	1.432		3.078	.003
	X1	.376	.062	.439	6.093	.000
	X2	.168	.075	.108	2.237	.029
	X3	.718	.085	.490	8.438	.000

a. Dependent Variable: Y

2. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	713.436	3	237.812	320.399	.000 ^a
	Residual	46.019	62	.742		
	Total	759.455	65			

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

3. Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.969 ^a	.939	.936	.862

a. Predictors: (Constant), SUM_X3, SUM_X1, Sum_X2

b. Dependent Variable: SUM_Y



TABEL R

Tabel r untuk df = 1 - 50

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

Tabel r untuk df = 51 - 100

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



TABEL F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilitas = 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	6.18	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	3.95	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	2.88	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	2.78	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	2.68	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	2.98	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	2.48	2.37	2.28	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	2.46	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.03	2.00	1.98	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	2.00	1.97	1.95
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	1.99	1.96	1.94
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
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	1.95	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	2.00	1.97	1.94	1.92
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	1.94	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	1.93	1.91
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 Probabilitas = 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	2.28	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	1.87	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	1.91	1.88	1.85	1.83
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	1.85	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.94	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	1.98	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	1.87	1.84	1.82
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
72	3.97	3.12	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
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	1.86	1.83	1.81
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.89	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	1.83	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	1.80
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	1.85	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	1.82	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	1.79
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 Probabilitas = 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	1.98	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	1.89	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	1.77
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	1.82	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	1.85	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	1.79	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	1.76
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	1.81	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	1.84	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	1.78	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	1.75
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	1.80	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	1.83	1.79	1.77	1.74



TABEL T

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 - 40)

df	Pr 0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.83774	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	2.47883	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67916	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67908	1.29743	1.67358	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	2.66178	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	1.29238	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

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

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 -120)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67748	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	0.67728	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	0.67688	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	2.62128	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

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