

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, GAJI DAN
KESEJAHTERAAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. AMAN WORLD LOGISTICS**

SKRIPSI

**DISUSUN DAN DIAJUKAN SEBAGAI SALAH SATU SYARAT UNTUK
MEMPEROLEH GELAR SARJANA ADMINISTRASI BISNIS
PRODI ILMU ADMINISTRASI BISNIS
STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN (STIAMAK) BARUNAWATI
SURABAYA**



DISUSUN OLEH :

Nama	: Dwi Noviyanti
NIM	: 16.1011388
Program Studi	: Ilmu Administrasi Bisnis
Pembimbing I	: Drs. Mudayat, MM
Pembimbing II	: Soedarmanto, SE., MM

**STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN (STIAMAK) BARUNAWATI
SURABAYA
2020**

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dwi Noviyanti
N.I.M : 1.610.11388
Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi, Gaji, Kesejahteraan
Karyawan, Terhadap Kinerja Karyawan

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penelitian 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 mempertanggung jawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan tata tertib di STIA dan Manajemen Kepelabuhanan Barunawati Surabaya.

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

Penulis,

(Dwi Noviyanti)

LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, GAJI, KESEJAHTERAAN KARYAWAN, TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT AMAN WORLD LOGISTICS

DISUSUN OLEH :

NAMA : DWI NOVIYANTI

NIM : 16.1011388

Telah dipresentasikan didepan dewan penguji dan dinyatakan LULUS pada
Hari/Tanggal :

DEWAN PENGUJI

KETUA : JULI PRASETYORINI, S.Sos., MM. (.....)

SEKRETARIS : DRS. MUDAYAT, MM (.....)

Mengetahui

KETUA

STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHANAN BARUNAWATI
SURABAYA

Dr. NUGROHO DWI PRIYOHADI, S.Psi, M.Sc

LEMBAR PERSETUJUAN

SKRIPSI

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, GAJI DAN KESEJAHTERAAN
KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. AMAN WORLD
LOGISTICS**

DIAJUKAN OLEH :

NAMA : DWI NOVIYANTI

NIM : 16.1011388

TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH :

Menyetujui,

**DOSEN PEMBIMBING I,
Tanggal....**

**Drs. MUDAYAT, MM
NIDN : 8850670018**

**DOSEN PEMBIMBING II,
Tanggal....**

**SOEDARMANTO, SE., MM
NIDN : 0708067104**

Mengetahui,

KETUA PROGRAM STUDI

**STIAMAK BARUNAWATI SURABAYA
KETUA**

**SOEDARMANTO, SE. MM.
NIDN : 0322036902**

**Dr.NUGROHO DWI PRIYOHADI, M.Sc.
NIDN : 883290019**

ABSTRAK

NAMA : DWI NOVIYANTI
NIM : 16.1011388
JUDUL : "Pengaruh Budaya Organisasi, Gaji, Kesejahteraan Karayawan Terhadap Kinerja Karyawan PT Aman World Logistics"

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah budaya organisasi, gaji dan kesejahteraan karyawan secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Aman World Logistics. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Aman World Logistics yang berjumlah 52 Karyawan, sedangkan sampel pada penelitian ini mengambil karyawan PT Aman World Logistics yang berjumlah 52 Karyawan dengan teknik sampel jenuh. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa, Variabel budaya organisasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini menjelaskan semakin baik budaya organisasi maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. Variabel gaji (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini menjelaskan bahwa gaji menjadi salah satu faktor untuk memperbaiki kinerja karyawan yang menurun. Variabel kesejahteraan karyawan (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini menjelaskan semakin kesejahteraan karyawan dipenuhi dengan baik maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Variabel budaya organisasi (X1), gaji (X2), dan kesejahteraan karyawan (X3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Budaya Organisasi, Gaji dan Kesejahteraan Karyawan yang sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dalam pelaksanaan tugas tugas dan tanggung jawabnya karyawan akan melakukannya dengan efektif dan efisien. Sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Skripsi . Program Studi Administrasi Bisnis. 2020

Kata kunci : Budaya Organisasi, Gaji, Kesejahteraan, Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan berkat, kesehatan dan karuniaNya, sehingga peneliti bisa menyelesaikan tugas skripsi ini yang berjudul “PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, GAJI, KESEJAHTERAAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT AMAN WORLD LOGISTICS”. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat kelulusan untuk memperoleh gelar Sarjana Administrasi Bisnis. Penyelesaian skripsi ini mungkin tidak dapat diselesaikan oleh penulis tanpa bantuan dan dukungan dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, peneliti ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Bapak dan Ibu :

1. Dr. Nugroho Dwi Priyohadi, S.Psi, M.Sc selaku Ketua STIA dan Manajemen Kepelabuhanan Barunawati Surabaya;
2. Soedarmanto, SE, MM selaku Ketua Program Studi;
3. Drs. Mudayat, MM selaku Dosen Pembimbing 1 yang telah meluangkan waktu untuk membimbing, mengarahkan, memberi semangat dan dorongan kepada penulis dalam penyusunan skripsi hingga selesai;
4. Soedarmanto, SE, MM selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah meluangkan waktu untuk membimbing, mengarahkan, memberi semangat dan dorongan kepada penulis dalam penyusunan skripsi hingga selesai;
5. Dosen-dosen STIA dan Manajemen Kepelabuhanan Barunawati Surabaya yang telah memberikan bimbingan dan motivasi selama proses perkuliahan berlangsung;
6. Pimpinan, Staff, dan Karyawan pada PT Aman World Logistics yang telah memberikan izin dan bantuan bagi penulis dalam penyusunan skripsi;
7. Kepada kedua orang tua kami yang senantiasa mendoakan kami dan memberi semangat dalam penyusunan skripsi ini;
8. Teman-teman angkatan 2016 atas dorongan dan motivasinya;
9. Semua pihak yang telah membantu terselesainya skripsi ini yang tidak dapat penulis sebut satu persatu.

Semoga segala bantuan yang telah diberikan kepada penulis mendapat balasan yang setimpal dari ALLAH SWT. Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penyusunan Skripsi ini baik dalam teknik penyajian materi maupun pembahasan. Demi kesempurnaan Skripsi ini, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Semoga karya tulis ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Surabaya, 10 Juli 2020

Penulis

Dwi Noviyanti
16.1011388



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
.....	
LEMBAR PERNYATAAN	ii
.....	
LEMBAR PENGESAHAN	iii
.....	
LEMBAR PERSETUJUAN	iv
.....	
ABSTRAK	v
.....	
KATA PENGANTAR	vi
.....	
DAFTAR ISI	viii
.....	
DAFTAR TABEL	xi
.....	
DAFTAR GAMBAR	xiii
.....	
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
.....	
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
.....	
1.2 Rumusan Masalah	5
.....	
1.3 Batasan Masalah	6
.....	
1.4 Tujuan Penelitian	6
.....	
1.5 Manfaat Penelitian	6
.....	

1.6 Sistematika Penelitian	7
.....	
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 Budaya Organisasi	9
.....	
2.2.1 Pengertian Budaya Organisasi	9
.....	
2.2.2 Tipe Budaya Organisasi	10
.....	
2.2.3 Fungsi Budaya Organisasi	11
.....	
2.2.4 Fungsi Budaya Organisasi	12
.....	
2.2.5 Indikator Budaya Organisasi	12
.....	
2.3 Gaji	13
.....	
2.3.1 Pengertian Gaji	13
.....	
2.3.2 Peranan Gaji	14
.....	
2.3.3 Fungsi Gaji	14
.....	
2.3.4 Tujuan Gaji	15
.....	
2.3.5 Indikator Gaji	16
.....	
2.4 Kesejahteraan Karyawan	16
.....	

2.4.1 Pengertian Kesejahteraan Karyawan	16
.....	
2.4.2 Tujuan Dan Manfaat Program Kesejahteraan Karyawan	17
.....	
2.4.3 Indikator Kesejahteraan Karyawan	18
.....	
2.5 Kinerja Karyawan	19
.....	
2.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan	19
.....	
2.5.2 Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	20
.....	
2.5.3 Indikator Kinerja Karyawan	21
.....	
2.6 Hubungan Antar Variabel	23
.....	
2.6.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja	23
.....	
2.6.2 Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja	24
.....	
2.6.3 Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Kinerja	25
.....	
2.7 Penelitian Terdahulu	26
.....	
2.8 Kerangka Berfikir	33
.....	
2.9 Hipotesis	34
.....	
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Metodologi Penelitian	35
.....	

3.2 Variabel Penelitian	36
.....	
3.3. Populasi dan Sampel	38
.....	
3.4 Metode Pengumpulan Data	39
.....	
3.5. Jenis dan Sumber Data	40
.....	
3.6 Teknik Analisis Data	41
.....	
3.7 Regresi Linier Berganda	46
.....	
3.7.1 Koefisien Korelasi dan Determinasi	46
.....	
3.7.2 Hipotesis	47
.....	
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	49
.....	
4.1.1 Sejarah Singkat, Visi Dan Misi Perusahaan	49
.....	
4.1.2 Struktur Organisasi, Tugas dan Tanggung Jawab	49
.....	
4.1.3 Core Bisnis	52
.....	
4.1.4 Personalian	52
.....	
4.2 Analisi Data	53
.....	
4.2.1 Karakteristik Responden Penelitian	53
.....	
4.2.2 Deskriptif Variabel Penelitian	54
.....	
4.2.3 Uji Data	61
.....	

4.2 4 Pengujian Hipotesis Penentuan Variabel Yang Berpengaruh	75
4.2 5 Pembahasan	76
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	80
5.2 Saran	80
DAFTAR PUSTAKA	82
LAMPIRAN	85
DAFTAR TABEL	
Table 1.1 Tingkat Keterlambatan Karyawan PT Aman <i>World Logistics</i>	5
Table 2.1 Penelitian Terdahulu	26
Table 4.1 Karakteristik Berdasarkan Usia	53
Table 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
Table 4.3 Nilai <i>Interval</i>	54
Table 4.4 Deskriptif Penilaian Responden Terhadap Variabel Budaya Organisasi (X1)	55
Table 4.5 Deskriptif Penilaian Responden Terhadap Variabel Gaji	57

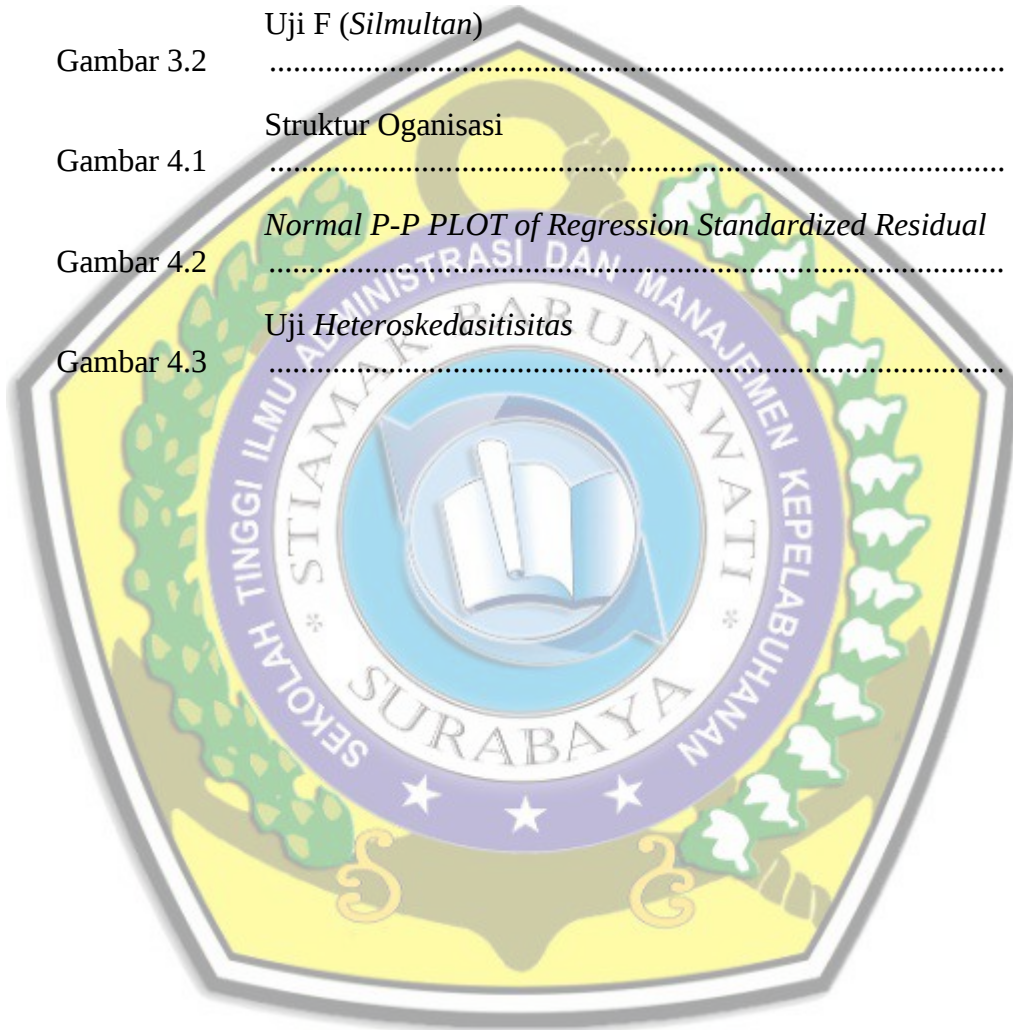
	(X2)	
Table 4.6	Deskriptif Penilaian Responden Terhadap Variabel Kesejahteraan Karyawan (X3)	58
Table 4.7	Deskriptif Penilaian Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)	60
Tabel 4.8	Hasil Pengujian Uji <i>Validitas</i> Variabel Budaya Organisasi (X1)	62
Table 4.9	Hasil Pengujian Uji <i>Validitas</i> Variabel Gaji (X2)	63
Table 4.10	Hasil Pengujian Uji <i>Validitas</i> Variabel Kesejahteraan Karyawan (X3)	64
Table 4.11	Hasil Pengujian Uji <i>Validitas</i> Variabel Kinerja Karyawan (Y)	65
Table 4.12	Hasil Uji <i>Reliabilitas</i>	66
Table 4.13	<i>One-Sample Kolomogrov-Smirnov Test</i>	68
Table 4.14	Hasil Uji <i>Multikolinieritas</i>	69
Table 4.15	Uji <i>Linieritas</i>	70
Tabel 4.16	<i>Regresi Linier</i> Berganda	71
Table 4.17	Hasil Perhitungan Uji F Pada Taraf Signifikansi 0,05	73
Table 4.18	Hasil Perhitungan Uji Koefisiensi R dan R ²	75

Table 4.19	Nilai Koefisien Beta	76
------------	----------------------------	----



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Berpikir	28
Gambar 3.1	Uji t (<i>Parsial</i>)	47
Gambar 3.2	Uji F (<i>Silmultan</i>)	48
Gambar 4.1	Struktur Oganisasi	50
Gambar 4.2	<i>Normal P-P PLOT of Regression Standardized Residual</i>	67
Gambar 4.3	Uji <i>Heteroskedasitisitas</i>	70



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner	85
Lampiran 2	Tabulasi Data Kuesioner	89
Lampiran 3	Hasil Uji <i>Validitas</i>	96
Lampiran 4	Hasil Uji <i>Reliabilitas</i>	101
Lampiran 5	Hasil Uji Asumsi Klasik	102
Lampiran 6	<i>Regresi Linier Berganda</i>	105
Lampiran 7	Hasil Uji <i>t (Parsial)</i>	106
Lampiran 8	Hasil Uji <i>F (Simultan)</i>	106
Lampiran 9	Koefisien Determinasi Berganda	106
Lampiran 10	Tabel <i>t</i>	107
Lampiran 11	Table <i>F</i>	113
Lampiran 12	Table <i>r</i>	119
Lampiran 13	Surat Pengajuan Judul	124
Lampiran 14	Blanko Bimbingan	125

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Pengertian SDM dapat dibagi menjadi dua, yaitu pengertian mikro dan makro. Pengertian SDM secara mikro adalah individu yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau institusi dan biasa disebut sebagai pegawai, buruh, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain sebagainya. Sedangkan pengertian SDM secara makro adalah penduduk suatu negara yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja. Secara garis besar, pengertian Sumber Daya Manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Globalisasi yang terjadi saat ini memberikan dampak yang signifikan bagi kelangsungan hidup organisasi. Globalisasi telah menyebabkan perubahan yang begitu cepat di dalam bisnis. Keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia di dalam organisasi harus mampu menjadi karyawan yang dapat diandalkan baik oleh para pimpinan puncak sampai manajer lini. Sumber daya manusia memiliki potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif.

Untuk menghadapi persaingan tersebut disetiap 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.

Veithzal (2015) menjelaskan bahwa Sumber daya manusia merupakan bagian terpenting dalam suatu perusahaan, yang mana sumber daya tersebut tidak dapat diperkirakan kekuatannya karena memiliki cipta dan karya seperti bakat, tenaga, dan kreativitas. Manajemen sumber daya adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Dengan demikian sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang paling penting sehingga harus di kelola dengan baik, karena mereka memegang peranan penting dalam membentuk dan mencapai setiap tujuan organisasi. Perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang kompeten dengan mutu dan kualitas kinerja yang tinggi untuk memajukan bisnisnya.

Kinerja dalam organisasi, merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah sangat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan / instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan – kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda – tanda peringatan adanya kinerja yang merosot.

Kinerja yang tinggi dapat dibentuk dengan adanya kesadaran setiap pimpinan perusahaan untuk memberikan dukungan kepada karyawan berupa keikutsertaan pimpinan dalam memberikan arahan mengenai pekerjaan yang dilakukan oleh setiap karyawan, dengan demikian karyawan dapat lebih memahami mengenai tanggung jawab pekerjaan yang mereka lakukan. Selain itu motivasi kerja dan disiplin kerja yang terus dipantau akan berdampak pada

kinerja karyawan.

Menurut Rivai dan Jauvani (2011) 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. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Alexander Monte C (2016) mengatakan bahwa “budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan”.

Riani (2011) mengemukakan penjelasan tentang budaya organisasi, menurutnya budaya organisasi adalah nilai-nilai, keyakinan dan prinsip-prinsip dasar yang merupakan landasan bagi sistem dan praktek-praktek manajemen serta perilaku yang meningkatkan dan memperkuat prinsip-prinsip tersebut.

Sedangkan Menurut Rivai dan Mulyadi (2012), menyatakan bahwa “budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi”. Selain budaya organisasi, faktor gaji juga mempengaruhi kinerja karyawan. memiliki budaya transparansi adalah satu cara untuk memastikan Anda bisa menarik dan mempertahankan sumber daya manusia tersebut. Transparansi juga meningkatkan keterlibatan karyawan karena dapat mengembangkan pencapaian tujuan dan kepuasan bekerja ketika ada kepercayaan. Yang lebih penting lagi, sama hal nya dengan berita buruk yang menyebar melalui media sosial, transparansi juga bisa menimbulkan dampak positif di tempat kerja Anda melalui reputasi yang baik.

Hal tersebut dibuktikan oleh Khairunnisa Batubara (2013) dalam jurnalnya yang mengatakan “bahwa gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan”. Menurut Soemarso (2014) dalam bukunya, “Istilah gaji biasanya

digunakan untuk pembayaran kepada pegawai yang digunakan untuk membayarkan pegawai yang diberi tugas-tugas *administrative*". 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) memberikan pendapatnya yang lain tentang pengertian gaji. Menurutnya "gaji adalah pembayaran atas jasa-jasa yang dilakukan oleh karyawan yang dilakukan perusahaan setiap bulan".

Yang tidak kalah penting yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah tingkat kesejahteraan karyawan. kesejahteraan pegawai adalah segala usaha yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kenyamanan serta produktivitas pegawai tanpa mengurangi upah. Pada beberapa perusahaan yang besar, bentuk program kesejahteraan pegawai tidak hanya berupa uang. Tapi juga dalam bentuk lain misalnya saja seperti, perumahan, asuransi kesehatan, tunjangan, transportasi, penyediaan makanan dan lain-lain.

Fredi Efendi (2016) dalam jurnalnya mengatakan bahwa "kesejahteraan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan". Kesejahteraan menurut Dodge et al (2012) ialah "sesuatu yang tidak bisa didefinisikan, yang tidak dapat dinyatakan secara jelas dan bahkan sangat susah untuk diukur". Sedangkan Pengertian kesejahteraan karyawan menurut Hasibuan (2015) adalah "balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan". Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan, agar produktivitas kerjanya meningkat.

Dalam meningkatkan kualitas dan daya saing perusahaan / organisasi, kinerja sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan / organisasi sangat perlu untuk diperhatikan. Ini berarti kenaikan kompensasi akan memberikan dampak meningkatkan kinerja karyawannya dan sebaliknya jika kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan kurang atau tidak maksimal maka

produktivitas kerja karyawan juga akan turun. Kompensasi yang dikelola dengan baik atau dilaksanakan sebagaimana mestinya dalam jangka panjang dapat menjadi strategis perusahaan dan dapat di gunakan sebagai alat yang efektif untuk mencapai, memelihara semangat kerja yang produktif.

PT. Aman *World Logistics* adalah salah satu perusahaan Ekspedisi Muatan Kapal Laut (EMKL) yang ada di Surabaya, didirikan tahun 2002, PT Aman *World Logistics* terus mengembangkan kualitas layanannya agar terus menjadi jasa EMKL terbaik dan bersaing dalam harga dan layanan. Ada beberapa permasalahan yang terjadi pada PT Aman *World Logistics* salah satunya adalah tingginya tingkat keterlambatan karyawan yang membuat turunnya kinerja karyawan yang dapat dilihat pada tabel 1.1 dibawah ini:

Tabel 1.1 Tingkat Keterlambatan Karyawan PT Aman *World Logistics*

No	Bulan	Persentase Keterlambatan
1	Januari	16%
2	Februari	24%
3	Maret	21%
4	April	14%
5	Mei	9%
6	Juni	8%
7	Juli	15%
8	Agustus	17%
9	September	21%
10	Oktober	19%
11	November	17%
12	Desember	19%

Sumber: PT aman *World Logistics*

Dari penjelasan latar belakang diatas penulis mengangkat judul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Gaji dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT Aman *World Logistics*”**.

1.2 Rumusan Masalah

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

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Aman *World Logistics*?
2. Apakah gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Aman *World Logistics*?
3. Apakah kesejahteraan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Aman *World Logistics*?
4. Apakah budaya organisasi, gaji dan kesejahteraan karyawan secara bersama-sama (*simultan*) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Aman *World Logistics*?

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Penelitian ini hanya memfokuskan pada karyawan PT Aman *World Logistics*;
2. Hanya menggunakan 3 variabel bebas yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu budaya organisasi, gaji dan kesejahteraan karyawan.

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Aman *World Logistics*;
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Aman *World Logistics*;
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kesejahteraan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Aman *World Logistics*;
4. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah budaya organisasi, gaji dan kesejahteraan karyawan secara bersama-sama (*simultan*) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Aman *World Logistics*.

1.5 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

dari segi budaya, gaji, dan kesejahteraan karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan;

2. Bagi peneliti

Sebagai tambahan ilmu dan wawasan serta informasi yang digunakan dalam penelitian;

3. Bagi STIAMAK Barunawati

Sebagai referensi yang dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian di bidang yang sama.

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

Bab ini berisi tentang teori-teori yang digunakan dalam penelitian, penelitian terdahulu, kerangka berfikir dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang metode yang digunakan yaitu kuantitatif, populasi dan sampel serta teknik analisis yang digunakan.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang paparan hasil pengolahan data penelitian yang dilakukan oleh penulis.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran dari hasil 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) 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) 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.

Hasibuan (2011) 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) 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”.

Menurut Handoko (2011), “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), 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”.

2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti (2017) 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 Budaya Organisasi

2.2.1 Pengertian Budaya Organisasi

Suwarto dan Koesharto (2010) mengemukakan bahwa “Secara umum, perusahaan atau organisasi terdiri atas sejumlah orang dengan latar belakang, kepribadian, emosi dan ego yang beragam”. Hasil penjumlahan dan interaksi berbagai orang tersebut membentuk budaya organisasi. Secara sederhana, budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai kesatuan orang – orang yang memiliki tujuan, keyakinan (*beliefs*), dan nilai – nilai yang sama. Sedangkan Darmawan D. (2013) mengatakan bahwa “Budaya organisasi merupakan suatu system dari makna atau arti bersama yang di organisasi merupakan

suatu sistem dari makna atau arti bersama yang di anut para anggotanya yang membedakan organisasi dari organisasi lain”.

Suharsono. (2012:), menyatakan bahwa “budaya organisasi adalah perilaku konvensional masyarakatnya dan mempengaruhi perilaku anggotanya meskipun sebagian besar tidak disadarinya”. Sedangkan Luthans (2011) mengemukakan pendapat yang berbeda, menurutnya “budaya organisasi adalah pola pemikiran dasar yang diajarkan kepada personel baru sebagai cara untuk merasakan, berfikir dan bertindak secara benar dari hari-kehari”.

Riani (2011) mengemukakan penjelasan tentang budaya organisasi, menurutnya budaya organisasi adalah nilai-nilai, keyakinan dan prinsip-prinsip dasar yang merupakan landasan bagi sistem dan praktek-praktek manajemen serta perilaku yang meningkatkan dan memperkuat prinsip-prinsip tersebut.

Sedangkan menurut Rivai dan Mulyadi (2012), menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Tannady (2017) budaya organisasi adalah budaya yang menjadi acuan di dalam suatu organisasi dimana terdapat sekelompok orang melakukan interaksi, budaya organisasi mencerminkan persepsi umum yang dilakukan oleh seluruh anggota organisasi.

2.2.2 Tipe Budaya Organisasi

Menurut Kreitner dan Kinicki (2014) menjelaskan bahwa terdapat 4 tipe budaya organisasi yaitu:

1. Kebudayaan Klan (*Clan Culture*) satu kebudayaan yang memiliki internal fokus dan lebih menghargai fleksibilitas dari pada stabilitas dan kontrol. Kebudayaan klan mirip dengan organisasi tipe keluarga dimana efektivitas dicapai dengan mendorong kerja sama antar pegawai. Tipe kebudayaan ini sangat berpusat pada pegawai dan berusaha untuk memenuhi kepaduan melalui mufakat dan kepuasan

pekerjaan serta komitmen melalui keterlibatan karyawan;

2. Kebudayaan Adhokrasi (*adhocracy culture*) satu kebudayaan yang memiliki nilai eksternal dan menghargai fleksibilitas. Tipe kebudayaan ini membantu perkembangan penciptaan produk-produk dan layanan yang inovatif dengan menyesuaikan diri, kreatif, dan cepat menanggapi perubahan pasar. Kebudayaan adhokrasi tidak tergantung pada tipe kekuatan terpusat dan hubungan kekuasaan yang merupakan bagian dari pasar dan kebudayaan hierarkis. Kebudayaan adhokrasi juga mendorong para pegawai untuk mengambil resiko apapun, berpikiran diluar kebiasaan, dan bereksperimen dengan cara baru dalam penyelesaian sesuatu;
3. Kebudayaan Pasar (*Market Culture*) sebuah kebudayaan yang memiliki fokus eksternal yang kuat serta menghargai stabilitas dan kontrol. Organisasi-organisasi dengan kebudayaan pasar dikendalikan atas kompetisi dan hasrat yang kuat untuk mengantarkan hasil dan mencapai tujuan;
4. Kebudayaan hierarkis (*Hierarchy Culture*) sebuah kebudayaan yang memiliki fokus internal yang menghasilkan keuntungan kerja yang lebih formal dan terstruktur, serta menghargai stabilitas dan kontrol lebih dari fleksibilitas.

2.2.3 Fungsi Budaya Organisasi

Budaya organisasi memiliki fungsi atau peran di dalam perusahaan. Menurut Robbin dan Coulter (2012) “budaya menjalankan sejumlah fungsi di dalam organisasi”. Adapun lima fungsi budaya organisasi tersebut adalah:

1. Budaya mempunyai peran dalam menetapkan tapal batas, artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi yang lainnya;
2. Budaya memberikan rasa identitas ke anggota-anggota organisasi;
3. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari pada kepentingan diri sendiri pribadi seseorang;

4. Budaya meningkatkan kemantapan dari sistem sosial, artinya budaya menjadi perekat sosial yang dapat mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat mengenai apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para karyawan;
5. Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan mekanisme pengendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan.

2.2.4 Karakteristik Budaya Organisasi

Robbins (2010) mengemukakan tujuh karakteristik primer yang membentuk budaya organisasi, yaitu:

1. Inovasi dan pengambilan resiko: Sejauh mana para karyawan didorong agar inovatif dan mengambil resiko;
2. Perhatian terhadap detail: Sejauh mana para karyawan diharapkan memperlihatkan presisi (kecermatan), analisis, dan perhatian terhadap detail;
3. Orientasi hasil: Sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu.
4. Orientasi orang: Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan dampak hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu;
5. Organisasi tim: Sejauh mana kegiatan kerja di organisasikan berdasarkan tim, bukannya berdasarkan individu;
6. Keagresifan: Sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif dan bukannya santai-santai;
7. Kemantapan: Sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status dan bukannya pertumbuhan.

2.2.5 Indikator Budaya Organisasi

Pandangan Robbins, S. dan Coulter, M. (2012) karakteristik utama yang merupakan dimensi budaya organisasi, diantaranya:

1. Inovasi dan keberanian mengambil resiko

Dilihat dari sejauh mana karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan kreatif dan berani mengambil risiko;

2. Orientasi hasil

Sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil yang di dapat ketimbang pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut;

3. Orientasi orang

Sejauh mana keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan berbagai efek dari hasil tersebut atas orang yang ada di dalam organisasi;

4. Orientasi tim

Sejauh mana kegiatan-kegiatan kerja di organisasi terfokus pada tim ketimbang pada individu-individu yang ada di dalam organisasi tersebut.

2.3 Gaji

2.3.1 Pengertian Gaji

Menurut Soemarso (2014) 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 phisik 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) 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) 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. Menurut Suwatno dan Donni Juni Priansa (2013) “Gaji atau upah merupakan pengganti atas jasa yang telah diberikan pekerja dalam pekerjaannya. Mardi (2011) menjelaskan bahwa “gaji adalah sebuah bentuk pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh sebuah perusahaan atau instansi kepada pegawai”.

2.3.2 Peranan Gaji

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

1. 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;

2. 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.

2.3.3 Fungsi Gaji

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

1. Untuk menarik para pekerja yang mempunyai kemampuan ke dalam organisasi;

2. Untuk mendorong pekerja agar menunjukkan prestasi yang tinggi;
3. Untuk memelihara prestasi pekerja selama periode yang panjang.

2.3.4 Tujuan Gaji

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

1. 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;

2. Kepuasan kerja

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

3. Pengadaan efektif

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

4. Motivasi

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

5. Stabilitas karyawan

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

6. Disiplin

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

7. Pengaruh serikat buruh

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

kewajibannya;

8. Pengaruh pemerintah

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

2.3.5 Indikator Gaji

Indikator Gaji menurut Simamora (2014) menyebutkan:

1. Memenuhi kebutuhan minimal;
2. Mengikat;
3. Menimbulkan semangat dan kegairahan kerja;
4. Mempertimbangkan keadaan internal;
5. Mempertimbangkan keadaan eksternal.

2.4 Kesejahteraan Karyawan

2.4.1 Pengertian Kesejahteraan Karyawan

Kesejahteraan menurut Dodge et al (2012) ialah “sesuatu yang tidak bisa didefinisikan, yang tidak dapat dinyatakan secara jelas dan bahkan sangat susah untuk diukur”. Sedangkan Pengertian kesejahteraan karyawan menurut Hasibuan (2015) adalah “balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan”. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan, agar produktivitas kerjanya meningkat.

Setelah karyawan diterima, dikembangkan, mereka perlu dimotivasi agar tetap mau bekerja pada perusahaan sampai pensiun. Untuk mempertahankan karyawan ini kepadanya diberikan kesejahteraan atau kompensasi pelengkap (*fringe benefits*). Kesejahteraan yang diberikan sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental karyawan beserta keluarganya. Pemberian kesejahteraan akan menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin, dan sikap loyal karyawan terhadap perusahaan. Program kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan nonmaterial) yang diberikan berdasarkan

kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat.

Basir Barthos (2013) mengatakan Kesejahteraan pekerja merupakan salah satu tujuan yang hendak dicapai dalam dunia usaha baik itu pengusaha, pekerja itu sendiri maupun instansi-instansi pemerintah yang dalam tugas pokoknya mengelola sumber daya manusia dan pihak-pihak lain dari kelembagaan swasta. Kesejahteraan itu merupakan sasaran pokok terlepas dari sistem dan teknologi apapun yang dipakai dalam proses produksi. Salah satu aspek dari pada kesejahteraan manusia ialah keselamatan dan kesehatan kerja terutama dalam era industrialisasi. Pekerja yang kesejahteraannya buruk, tidak hanya menyebabkan rasa kecil hati tetapi produktivitas mereka akan menurun. Lebih lanjut mereka tidak menaruh minat, apatis dalam melakukan pekerjaan dan loyalitas mereka terhadap perusahaan akan berkurang pula.

2.4.2 Tujuan dan Manfaat Program Kesejahteraan Karyawan

Program pemberian kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan pada karyawan hendaknya bermanfaat baik untuk perusahaan maupun untuk karyawan, sehingga dapat mendorong tercapainya tujuan perusahaan yang efektif. Program kesejahteraan karyawan sebaiknya sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan tidak melanggar peraturan pemerintah. Hasibuan (2015) mengatakan tujuan program kesejahteraan pada pegawai, adalah:

1. Untuk meningkatkan kesetiaan dan ketertarikan pegawai dengan perusahaan;
2. Memberikan ketenangan dan pemenuhan kebutuhan bagi pegawai beserta keluarganya;
3. Memotivasi gairah kerja, disiplin dan produktifitas pegawai;
4. Menurunkan tingkat absensi dan *turn over* karyawan;
5. Menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang baik serta nyaman;
6. Membantu lancarnya pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan;
7. Memelihara kesehatan dan meningkatkan kualitas karyawan;

8. Mengefektifkan pengadaan karyawan;
9. Membantu pelaksanaan program pemerintah dalam meningkatkan kualitas masyarakat Inonesia;
10. Mengurangi kecelakaan dan kerusakan peralatan perusahaan;
11. Meningkatkan status sosial karyawan beserta keluarganya.

Program kesejahteraan karyawan adalah berbagai tunjangan dan peningkatan kesejahteraan yang pemberiannya tidak berdasarkan pada kinerja pegawai tetapi didasarkan kepada keanggotaanya sebagai bagian dari organisasi serta pegawai sebagai seorang manusia yang memiliki banyak kebutuhan agar dapat menjalankan kehidupannya secara normal dan bekerja lebih baik.

2.4.3 Indikator Kesejahteraan Karyawan

Menurut Bockerman et al (2012) terdapat delapan indikator kesejahteraan karyawan, yaitu:

1. Kepuasan kerja
Keadaan emosional yang positif yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang. Ketidakpuasan kerja muncul ketika harapan seseorang tidak terpenuhi;
2. Ketidakpastian
Ketidakyakinan atas kemungkinan tersedianya kontrak berikutnya;
3. Kecelakaan kerja
Musibah yang terjadi pada saat melakukan suatu pekerjaan;
4. Risiko
Merupakan suatu akibat yang kurang menyenangkan dari suatu perbuatan, atau kemungkinan kemalangan yang bisa menimpa selama bekerja;
5. Tidak ada promosi
Tidak memiliki kemungkinan untuk naik jabatan;
6. Tidak ada suara
Tidak memiliki hak untuk berpendapat;
7. Diskriminasi

Perlakuan berbeda-beda yang diterima oleh tiap individu;

8. Intensitas kerja

Banyaknya waktu bekerja dalam suatu periode tertentu.

2.5 Kinerja Karyawan

2.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Irham Fahmi (2014) mengatakan “bahwa hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu”. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2014) mengungkapkan bahwa, “*performance* diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja/unjuk kerja/penampilan kerja”.

Menurut Donni Juni Priansa (2014), Kinerja merupakan hasil yang di produksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut.

Sedangkan menurut Rivai dan Jauvani (2014) 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.

Moetheriono (2014) 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 Mangkunegara (2016) 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 (2014) “Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut”. Menurut Widodo (2015) “Kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu”. Simanjuntak juga mengartikan “kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu”.

2.5.2 Faktor –faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. menurut beberapa para ahli. Mangkunegara (2016) menjelaskan bahwa “faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*)”. Hal ini sesuai dengan pendapat diatas yang merumuskan bahwa:

1. *Human Performance* = *Ability* + *Motivation*
2. *Motivation* = *Attitude* + *Situation*
3. *Ability* = *Knowledge* + *Skill*

Berangkat dari rumusan tersebut di atas maka dapat dijelaskan :

1. 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*);

2. Faktor Motivasi

Motivasi yang 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).

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.

Sedangkan menurut Widodo (2015) menjelaskan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain:

1. Kualitas dan kemampuan pegawai, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai;
2. Sarana pendukung, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja);
3. Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

2.5.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2015) 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: Keampuan karyawan dalam mengembangkan kreativita 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 untuk berfikir 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: Kesediaan karyawan dalam mempertanggung-jawabkan kebijaksanaannya, dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakannya, serta perilaku kerjanya sehari-hari.

Menurut Bangun (2014) menyatakan bahwa “untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas”. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui 5 (lima) dimensi, yaitu:

1. Kuantitas pekerjaan;

2. Kualitas pekerjaan;
3. Ketepatan waktu;
4. Kehadiran;
5. Kemampuan kerjasama.

2.6 Hubungan Antar Variabel

2.6.1 Pengaruh Budaya Terhadap Kinerja

Budaya organisasi yang tidak kondusif dan motivasi karyawan yang rendah dapat mengakibatkan rendahnya kinerja karyawan yang ada dalam perusahaan. Budaya organisasi yang kuat akan meningkatkan kinerja karyawan, karena nilai inti organisasi dipegang secara intensif dan dianut bersama secara meluas. Makin banyak karyawan yang menerima nilai-nilai itu, makin kuat budaya tersebut. Dengan demikian, budaya yang kuat akan mempunyai pengaruh besar pada perilaku anggota-anggotanya karena tingginya tingkat kebersamaan (*sharedness*) dan meningkatkan konsistensi perilaku karyawan yang dimiliki oleh perusahaan.

Hasil penelitian Alexander Monte C (2016), melakukan penelitian tentang analisis pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening (studi kasus pada PT LG. Bagian Penjualan Indonesia Semarang). Dari hasil penelitian tersebut budaya organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja. Budaya organisasi mendukung tujuan organisasi/perusahaan sehingga tumbuh motivasi yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku para karyawan supaya bekerja giat dan antusias dalam mencapai hasil yang optimal.

Hasil penelitian Rizki Muttaqin (2013) tentang pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di divisi konstruksi PT. AL. Dari hasil penelitian tersebut budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan divisi konstruksi PT. AL khususnya untuk dimensi misi, memiliki pengaruh paling kuat dengan

dimensi kemampuan pada kinerja karyawan. Dimensi budaya organisasi yang paling kuat korelasinya dengan kinerja karyawan adalah misi.

2.6.2 Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja

Gaji dalam hal ini adalah untuk memberikan honor atau upah kepada pegawai atas selesainya pekerjaan. Pentingnya peranan gaji untuk menunjang atau memberi dorongan kepada pegawainya agar untuk bekerja lebih giat. Akan tetapi, permasalahan gaji dalam perusahaan ini diindikasikan sebagai salah satu faktor kurangnya optimal kinerja karyawan. Dapat diindikasikan permasalahan terlambatnya penggajian atau kenaikan gaji pada perusahaan ini. Namun bukan itu saja, akan tetapi adanya pun pemotongan gaji yang secara mendadak dan tanpa pemberitahuan sebelumnya. Dan sering kali perhitungan gaji yang belum sesuai di perusahaan ini, antara gaji pokok dan gaji lembur. Jika gaji yang diterima oleh karyawan dapat memenuhi kebutuhan dan sesuai dengan yang mereka kerjakan maka kinerja juga akan mengalami peningkatan. Sebaliknya jika perusahaan tidak memberikan gaji sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan maka akan mempengaruhi terhadap kualitas dan kuantitas kerja karyawan.

Hasil penelitian Rizki Muttaqin (2013) tentang pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di divisi konstruksi PT. AL bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan divisi konstruksi PT. AL. Dari hasil penelitian tersebut khususnya dimensi tunjangan, memiliki pengaruh paling kuat terhadap dimensi kemampuan pada kinerja karyawan. Serta budaya organisasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara bersama terhadap kinerja karyawan divisi konstruksi PT. AL. Dimensi yang paling kuat korelasinya dengan kinerja karyawan adalah tunjangan.

Hasil penelitian Urbanus Willyams (2010) tentang “Pengaruh kondisi kerja, hubungan kerja, dan kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan”. Dari hasil penelitian tersebut Kepuasan kompensasi secara

parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, bahwa kepuasan kompensasi dalam kasus ini tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil penelitian Budi Setyo Nugroho (2017) tentang “Pengaruh gaji, tunjangan kesejahteraan dan kompensasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT POS Indonesia Kantor Pos Wonogiri”. Dari hasil penelitian tersebut gaji berpengaruh positif secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Pos Indonesia Kantor Pos Wonogiri.

Hasil penelitian Khairunnisa Batubara (2013) tentang Pengaruh gaji, upah dan tunjangan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ. Dari hasil penelitian tersebut berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh gaji (upah) dan tunjangan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial terdapat pengaruh gaji (upah) terhadap kinerja karyawan.

2.6.3 Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Kinerja

Turunnya kinerja karyawan juga dapat disebabkan oleh kurangnya tingkat kesejahteraan yang diterima karyawan. Perusahaan dalam hal ini memberikan kesejahteraan karyawannya dapat melalui pemberian kompensasi. Pemberian kompensasi juga dapat berupa gaji, upah, bonus, serta jaminan yang merupakan salah satu upaya perusahaan dalam mensejahterakan karyawannya, selain itu kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan, memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya, tanpa adanya kompensasi yang cukup bagi karyawan, maka karyawan yang ada saat ini mungkin akan berpikiran untuk meninggalkan perusahaan.

Hasil penelitian Fredi Efendi (2016) tentang pengaruh tingkat upah, kesejahteraan dan loyalitas terhadap kinerja karyawan pada PT Angkasa *Engineers* Indonesia. Dari hasil penelitian tersebut maka didapatkan bahwa Kesejahteraan berpengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Angkasa *Engineers* Indonesia.

2.7 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama	Judul	Variabel	Hasil
1.	Alexander Monte C (2016)	Analisis pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervensi (studi kasus pada PT LG. Bagian Penjualan Indonesia Semarang)	-budaya organisasi - kompensasi - kinerja karyawan - motivasi	1) Budaya organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi. Semakin karyawan dapat cocok dengan budaya organisasi maka karyawan akan semakin termotivasi dalam bekerja dalam perusahaan 2) Kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi. Manusia bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari. Apabila perusahaan menginginkan karyawannya termotivasi dalam menjalankan pekerjaan, maka perusahaan harus berusaha untuk memenuhi kebutuhan para karyawannya. Kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada motivasi kerja karena berbagai macam bentuk kompensasi tambahan berfungsi untuk

				memotivasi karyawan agar produktivitasnya lebih tinggi 3) Budaya organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja. Budaya organisasi mendukung tujuan organisasi sehingga tumbuh motivasi yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku para karyawan supaya bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal 4) Kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja. Dengan dijalankannya sistem pemberian kompensasi yang adil dan baik, maka diharapkan akan dapat mendorong karyawan organisasi untuk meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian karyawan akan berusaha untuk meningkatkan kinerjanya karena semakin bagus kinerjanya maka karyawan tersebut akan memperoleh imbalan kompensasi yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan lain 5) Motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja.
--	--	--	--	--

				Dengan adanya kebutuhan karyawan, seseorang dituntut untuk lebih giat dan aktif dalam bekerja, untuk mencapai hal ini diperlukan adanya motivasi dalam melakukan pekerjaan, karena dapat mendorong seseorang bekerja dan selalu berkeinginan untuk melanjutkan usahanya. Oleh karena itu jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula.
				6) Berdasarkan koefisien determinasi, motivasi mampu dijelaskan oleh kedua variabel yaitu budaya organisasi dan kompensasi sebesar 88,1%. Kinerja mampu dijelaskan oleh budaya
				7) Iya organisasi, kompensasi dan motivasi sebesar 77%. Koefisien determinasi total dalam penelitian ini adalah 0,835 yang berarti bahwa model ini dapat digunakan untuk menjelaskan kinerja sebesar 83,5%.

				8) Berdasarkan hasil Sobel Test untuk mengetahui apakah terjadi hubungan mediasi antara variable independen dan dependen, diketahui bahwa motivasi memediasi pengaruh kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja.
2.	Khairunnisa Batubara (2013)	Pengaruh gaji, upah dan tunjangan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ	-gaji -upah -tunjangan karyawan -kinerja karyawan	1) Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh gaji (upah) dan tunjangan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial terdapat pengaruh gaji (upah) terhadap kinerja karyawan,
3.	Rizki Muttaqin (2013)	Pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan divisi konstruk	-budaya organisasi -kompensasi -kinerja karyawan	1) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan divisi konstruksi PT. AL khususnya untuk dimensi misi, memiliki pengaruh paling kuat dengan dimensi kemampuan pada kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan divisi konstruksi PT.

		si PT. AL		AL khususnya dimensi tunjangan, memiliki pengaruh paling kuat terhadap dimensi kemampuan pada kinerja karyawan. Serta budaya organisasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara bersama terhadap kinerja karyawan divisi kontruksi PT. AL. Dimensi budaya organisasi yang paling kuat korelasinya dengan kinerja karyawan adalah misi, sedangkan dimensi yang paling kuat korelasinya dengan kinerja karyawan adalah tunjangan
4.	Budi Setyo Nugroho (2017)	Pengaruh gaji, tunjangan, kesejahteraan dan kompensasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT	-gaji - tunjangan - kesejahteraan - kompensasi kerja - produktivitas kerja	1) Gaji berpengaruh positif secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Pos Indonesia Kantor Pos Wonogiri 2) Tunjangan kesejahteraan berpengaruh positif secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Pos Indonesia Kantor Pos Wonogiri 3) Kompensasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap produktivitas kerja

		POS Indonesia Kantor Pos Wonogiri		karyawan di PT. Pos Indonesia Kantor Pos Wonogiri 4) Gaji, tunjangan kesejahteraan dan kompensasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Pos Indonesia Kantor Pos Wonogiri
5.	Fredi Efendi (2016)	Pengaruh tingkat upah, kesejahteraan dan loyalitas terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Engineers Indonesia	-tingkat upah - kesejahteraan -loyalitas -kinerja karyawan	1) Tingkat Upah berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Engineers Indonesia 2) Kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Engineers Indonesia 3) Loyalitas berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Engineers Indonesia 4) Tingkat Upah, Kesejahteraan dan Loyalitas secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Engineers Indonesia
6.	Urbanus Willyams (2010)	Pengaruh kondisi kerja, hubungan kerja, dan	-kondisi kerja - hubungan kerja	1) Kondisi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, bahwa kondisi kerja mempengaruhi kinerja para karyawan dimana kondisi kerja

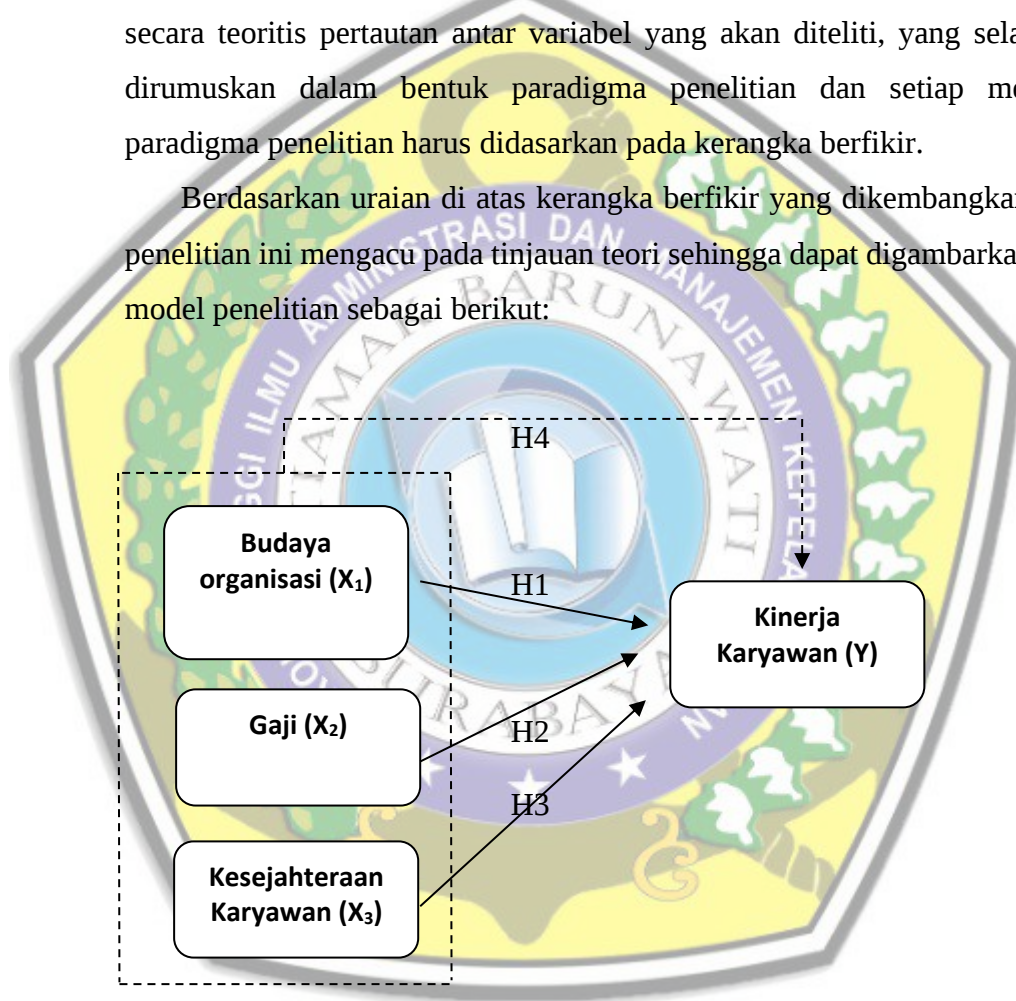
		kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan	- kepuasan kompensasi	bertambah baik, maka kinerja karyawan semakin meningkat. 2) Hubungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, bahwa hubungan kerja mempengaruhi kinerja para karyawan dimana hubungan kerja bertambah baik, maka kinerja para karyawanpun semakin meningkat. 3) Kepuasan kompensasi secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, bahwa kepuasan kompensasi dalam kasus ini tidak mempengaruhi kinerja karyawan. 4) Ada pengaruh yang signifikan antara kondisi kerja, hubungan Kepuasan Kompensasi dengan kinerja karyawan, bahwa kondisi kerja, hubungan kerja dan kepuasan kompensasi secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan, dimana kondisi kerja dan hubungan kerja bertambah baik, maka kinerja para karyawanpun semakin meningkat.
--	--	---	--------------------------	--

Sumber : Data diolah (2020)

2.8 Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir menggambarkan rancangan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dalam penelitian ini. Sekarang (dalam Sugiyono, 2010) mengatakan 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 berfikir.

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 Berpikir

Sumber : Sugiyono, 2010

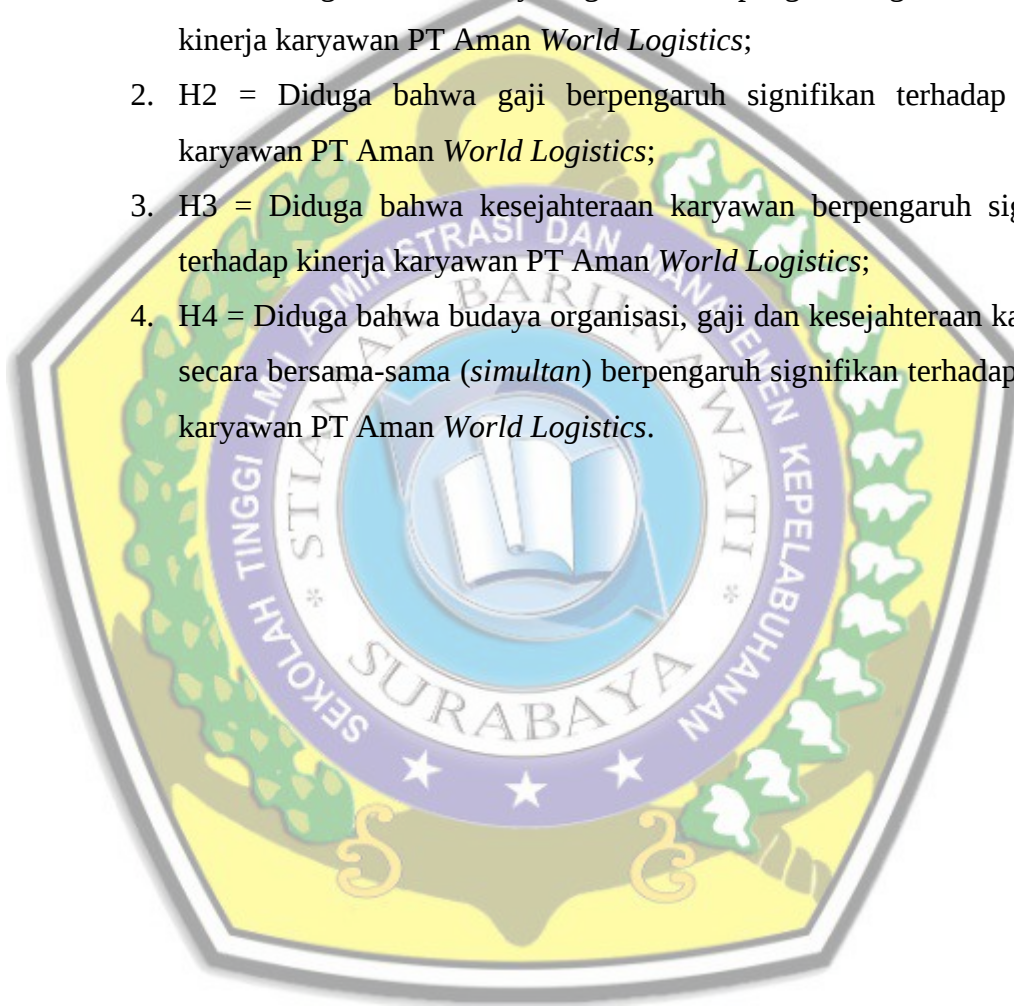
Keterangan :

- > = 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 budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Aman World Logistics;
2. H2 = Diduga bahwa gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Aman World Logistics;
3. H3 = Diduga bahwa kesejahteraan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Aman World Logistics;
4. H4 = Diduga bahwa budaya organisasi, gaji dan kesejahteraan karyawan secara bersama-sama (*simultan*) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Aman World Logistics.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metodologi Penelitian

“Metodologi penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu cara ilmiah, data, tujuan, dan kegunaan. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri – ciri keilmuan yaitu rasional, empiris, dan sistematis. Rasional berarti kegiatan penelitian dilakukan dengan cara – cara yang masuk akal, sehingga terjangkau oleh penalaran manusia. Empiris berarti cara – cara yang dilakukan dapat diamati oleh indera manusia, sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara – cara yang digunakan (bedakan cara yang tidak ilmiah, misalnya mencari uang yang hilang, atau provokator, atau tahanan yang melarikan diri melalui paranormal). Sistematis artinya proses yang digunakan dalam penelitian itu menggunakan langkah – langkah tertentu yang bersifat logis” (Prof. Dr. Sugiono, 2017).

“Setiap penelitian mempunyai tujuan dan kegunaan tertentu. Secara umum tujuan penelitian ada tiga macam yaitu yang bersifat penemuan, pembuktian, dan pengembangan. Penemuan berarti data yang diperoleh dari penelitian itu adalah data yang betul – betul baru yang sebelumnya belum pernah diketahui. Pembuktian berarti data yang diperoleh itu digunakan untuk membuktikan adanya keragu – raguan terhadap informasi atau pengetahuan tertentu, dan pengembangan berarti memperdalam dan memperluas pengetahuan yang sudah ada” (Prof. Dr. Sugiono, 2017).

Jenis 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, 2015).

3.2 Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan 3 variabel X diantaranya Variabel budaya organisasi (X_1), gaji (X_2), kesejahteraan karyawan (X_3) dan 1 variabel Y yaitu kinerja karyawan (Y).

1. Budaya organisasi (X_1)

Suwarto dan Koesharto (2010) mengemukakan bahwa “Secara umum, perusahaan atau organisasi terdiri atas sejumlah orang dengan latar belakang, kepribadian, emosi dan ego yang beragam”. Hasil penjumlahan dan interaksi berbagai orang tersebut membentuk budaya organisasi. Secara sederhana, budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai kesatuan orang-orang yang memiliki tujuan, keyakinan (*beliefs*), dan nilai-nilai yang sama, sedangkan Darmawan, D. (2013) mengatakan bahwa, “Budaya organisasi merupakan suatu sistem dari makna atau arti bersama yang dianut para anggotanya yang membedakan organisasi dari organisasi lain”. Dengan indikator menurut Robbins, S. dan Coulter, M. (2012), yaitu:

- a. Inovasi dan keberanian mengambil resiko;
- b. Orientasi hasil;
- c. Orientasi orang;
- d. Orientasi tim.

2. Gaji (X_2)

Menurut Soemarso (2014) 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.

Dengan indikator menurut Simamora (2014), yaitu:

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

3. Kesejahteraan karyawan (X_3)

Kesejahteraan menurut Dodge et al (2012) ialah “sesuatu yang tidak bisa didefinisikan, yang tidak dapat dinyatakan secara jelas dan bahkan sangat susah untuk diukur”. Sedangkan Pengertian kesejahteraan karyawan menurut Hasibuan (2015) adalah “balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan”. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan, agar produktivitas kerjanya meningkat. Dengan indikator menurut Bockerman et al (2012), yaitu:

- a. Kepuasan kerja;
- b. Ketidakpastian;
- c. Kecelakaan kerja;
- d. Risiko;
- e. Tidak ada promosi;
- f. Tidak ada suara;
- g. Diskriminasi;
- h. Intensitas kerja.

4. Kinerja karyawan (Y)

Irham Fahmi (2014) mengatakan bahwa “hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu”. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2014) mengungkapkan bahwa, “*performance* diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja/unjuk kerja/penampilan kerja”. Dengan indikator menurut Bangun (2014), yaitu:

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

3.3 Pupolasi dan Sampel

1. Populasi

Salah satu langkah yang ditempuh dalam penelitian adalah menentukan objek yang akan diteliti dan besarnya populasi yang ada. Menurut Sugiyono (2011) 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 Aman *World Logistics* yang berjumlah 52 Karyawan.

2. Sampel

Sugiyono (2014), “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 respresentatif (mewakili).

Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh atau teknik sensus. Sugiyono (2015) mendefinisikan “sampling jenuh yaitu Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Sampel pada penelitian ini mengambil karyawan PT Aman *World Logistics* yang

berjumlah 52 Karyawan.

3.4 Metode Pengumpulan Data

1. Observasi

Pengumpulan data tahap pertama pada penelitian ini yaitu melakukan observasi. Menurut Sutrisno Hadi dalam Sugiyono (2013) “*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) “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:

Sangat Setuju (SS)	: diberi skor 5
Setuju (S)	: diberi skor 4
Cukup Setuju (CS)	: diberi skor 3
Tidak Setuju (TS)	: diberi skor 2
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).

4. Studi Pustaka

Menurut Sugiyono (2012) 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.

5. Wawancara

Menurut Esterberg dalam Sugiyono (2015) wawancara adalah pertemuan yang dilakukan oleh dua orang untuk bertukar informasi maupun suatu ide dengan cara tanya jawab, sehingga dapat dikerucutkan menjadi sebuah kesimpulan atau makna dalam topik tertentu.

3.5 Jenis dan Sumber Data

Selain dengan data primer yang diperoleh melalui observasi langsung guna mengetahui permasalahan yang spesifik terjadi di lapangan dan data sekunder, peneliti juga membuat kuesioner untuk mengambil sampel (*sampling*) data yang dipergunakan dalam penghitungan kuantitatif SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*). Data ini digunakan untuk menghitung ada tidaknya hubungan atau korelasi dan signifikansi yang berpengaruh atau mempengaruhi dari faktor dependen budaya organisasi (X_1), gaji (X_2), dan kesejahteraan karyawan (X_3) terhadap faktor independen kinerja karyawan (Y).

Kualitas data kuesioner penelitian berkenaan dengan *validitas* dan *reliabilitas* item – item instrumen dan kualitas pengumpulan data yang tepat disesuaikan dengan cara – cara yang digunakan untuk mengumpulkan data. Data kuesioner sebagai sumber primer pengumpulan data dengan jumlah responden 52 dalam penelitian ini. Penulis telah mempersiapkan pernyataan – pernyataan data kuesioner yang akan disebarkan kepada responden berisi pernyataan – pernyataan tertulis berbentuk pernyataan tertutup yang harus dijawab oleh responden dengan cara memberi tanda centang ($\checkmark$) untuk masing – masing item pernyataan. Untuk pengumpulan data sekunder penulis memperoleh data dari sumber buku-buku, artikel-artikel penelitian terdahulu

memperoleh data dari sumber buku – buku, artikel – artikel penelitian terdahulu terkait dengan permasalahan serta tujuan penelitian ini, dan internet.

3.6 Teknik Analisis Data

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan hubungan antar variabel yang diteliti secara sistematis dan tetap menjaga substansi penelitian. Konsekuensi dari penelitian kuantitatif ini adalah adanya relasi antar variabel yang secara statistik signifikansi namun secara sosial tidak signifikansi, oleh karena itu diperlukan data yang valid dari lapangan serta didukung data sekundernya.

Analisis data adalah rangkaian kegiatan penelaahan, pengelompokan, sistemasi, penafsiran, dan verifikasi data agar sebuah kegiatan atau fenomena yang diteliti mempunyai nilai akademis, ilmiah, dan sosial. Kegiatan dalam analisis data yaitu mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dan seluruh responden yang terlibat, menyajikan data dari setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian, serta langkah terakhir perhitungan untuk menguji hipotesis yang disajikan.

Langkah – langkah analisis data yaitu :

1. Persiapan.

Yang dilakukan dalam langkah persiapan adalah memilih atau menyortir data hingga didapatkan data yang terpakai saja yang tinggal. Langkah ini difungsikan agar data bersih, rapi, dan tinggal mengadakan pengolahan lanjutan atau menganalisis. Kegiatan yang dilakukan adalah :

- a. Mengecek seluruh kelengkapan identitas narasumber atau pengisi kuesioner;
- b. Mengecek kelengkapan data yaitu memeriksa instrumen pengumpulan data;
- c. Mengecek data yang diisikan dimana data yang dimaksud disini bukan sesuai dengan yang dikehendaki peneliti padahal data tersebut merupakan variabel pokok maka item isian data tersebut perlu untuk didrop dan dihilangkan dari analisis.

2. Tabulasi.

Kegiatan tabulasi meliputi :

- a. Memberikan skor (*scoring*) terhadap item – item yang perlu diberi skor;
- b. Mengubah jenis data, disesuaikan dan dimodifikasi dengan teknik analisis yang akan digunakan;
- c. Memberikan kode (*coding*) dalam hubungan pengolahan data jika menggunakan komputer.

3. Penerapan data sesuai dengan pendekatan penelitian.

a. Analisis *univariat*

Digunakan untuk meneliti satu variabel yang dilakukan terhadap penelitian deskriptif, dengan menggunakan statistik deskriptif. Hasil dari perhitungan statistik tersebut merupakan dasar perhitungan selanjutnya;

b. Analisis *bivariat*

Digunakan untuk melihat hubungan dua variabel dimana kedua variabel tersebut adalah variabel pokok yaitu variabel pengaruh atau bebas dan variabel terpengaruh atau terikat;

c. Analisis *multivariat*

Digunakan untuk meneliti lebih dari dua variabel yaitu tetap mempunyai dua variabel pokok (bebas dan terikat) dimana variabel bebasnya mempunyai sub – sub variabel.

Berdasarkan langkah – langkah analisis data dalam penelitian ini dapat dilakukan teknik analisis data dengan asumsi utama adalah data yang dianalisis harus berdistribusi normal.

1) 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). 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.

2) 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). 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* $> 0,60$.

3) Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik menurut Ghozali (2011) 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*.

4) 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).

Dasar pengambilan keputusannya adalah :

- a) 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*.
- b) 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*.
- c) Atau dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*, dengan melihat hasil signifikansi harus diatas 0,05 yang menunjukkan data terdistribusi normal.

5) Uji *Multikolinieritas*

Uji *multikolinearitas* bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (Ghozali, 2011). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem *multikolinearitas* (*multiko*). Ghazali (2011) mengukur *multikolinieritas* dapat dilihat dari nilai TOL (*Tolerance*) dan VIF (*Varian Inflation Faktor*). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya *multikolonieritas* adalah nilai *Tolerance* ≤ 0.1 atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 . Hipotesis yang digunakan dalam pengujian *multikolinieritas* adalah:

- a) $H_0 : VIF > 10$, terdapat *multikolinieritas*
- b) $H_1 : VIF < 10$, tidak terdapat *multikolinieritas*

6) 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).

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 ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di-*studentized*. Dengan menggunakan dasar analisis sebagai berikut:

- a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi *heteroskedastisitas*;
- b) 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).

7) Uji Linearitas

Uji *linearitas* dengan menggunakan uji *compare mean* bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *Test for Linearity* dengan pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi *Linearity* kurang dari 0,05 (5%). Metode pengambilan keputusan yaitu:

- a) Jika signifikansi pada *Deviation From Linierity* $> 0,05$, maka

hubungan antara dua variabel *linier*;

- b) Jika signifikansi pada *Deviation From Linierity* $< 0,05$, maka hubungan antara dua variabel tidak *linier*.

3.7 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	= Konstanta
β_1	= Koefisien regresi budaya organisasi
β_2	= Koefisien regresi gaji
β_3	= Koefisien regresi kesejahteraan karyawan
X_1	= Budaya orgaisasi
X_2	= Gaji
X_3	= Kesejahteraan karyawan
e	= Estimasi error

3.7.1 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

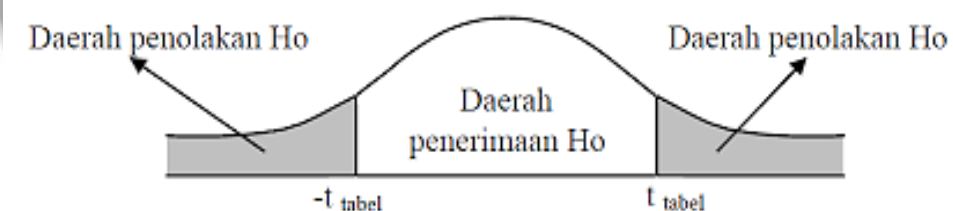
independen yang dimasukkan ke dalam model, setiap tambahan satu variabel independen maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai R^2 saat mengevaluasi model regresi terbaik (Ghozali, 2011).

3.7.2 Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah metode pengambilan keputusan yang didasarkan dari analisis data, baik dari percobaan yang terkontrol, maupun dari observasi (tidak terkontrol). Dalam statistik sebuah hasil bisa dikatakan signifikan secara statistik jika kejadian tersebut hampir tidak mungkin disebabkan oleh faktor yang kebetulan, sesuai dengan batas probabilitas yang sudah ditentukan sebelumnya.

1. Uji t (*Parsial*)

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



Gambar 3.1 Uji t (*Parsial*)

Sumber : Ghozali, 2009

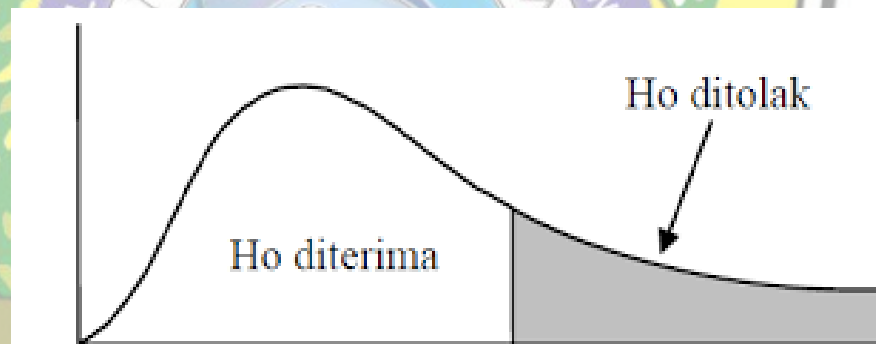
H_0 diterima ketika nilai t hitung $< t$ tabel dengan signifikansi lebih dari 0,05 dan H_0 di tolak ketika nilai t hitung $> t$ tabel dengan signifikansi

kurang dari 0,05.

2. Uji F (*Simultan*)

Uji statistik F pada dasarnya adalah untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model memiliki hubungan secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Ghozali, 2009). Dalam penelitian ini pengujian hubungan variabel independen (X) yang terdiri dari: budaya organisasi (X_1), gaji (X_2), dan kesejahteraan karyawan (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.



Gambar 3.2 Uji F (*Simultan*)

Sumber :Ghozali,2009

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Singkat, Visi dan Misi Perusahaan

PT Aman *World Logistics* Bergerak dalam bidang layanan jasa logistik yang meliputi warehouse dan distribusi domestik berupa jasa pengiriman darat, laut dan udara serta layanan jasa kurir dan dilengkapi dengan Customs Brokerage. PT Aman *World Logistics* didirikan pada tanggal 31 Agustus 2002. Operasional perusahaan didukung oleh staff yang berpengalaman, profesional dan orang-orang ahli dalam bisnis *Logistic*.

Tentunya perusahaan atau suatu organisasi memiliki visi dan misi kedepannya sebagai gambaran tentang cita-cita dan strategi dari perusahaan tersebut. Berikut visi dan misi dari PT Aman *World Logistics*:

1. Visi

Visi perusahaan adalah pandangan jauh ke depan kemana perusahaan itu akan dibawa. Visi perusahaan akan membuat pemikiran jadi terfokus untuk mewujudkan visi perusahaan itu. Dengan visi itu bisa melihat masa depan perusahaan yang jelas dan dapat di percaya serta bisa memacu semangat kerja seluruh karyawan. Visi perusahaan ini ialah :

Menjadikan perusahaan lebih besar dan maju dengan mengembangkan usaha dengan membangun jaringan diluar kota hingga ke keluar negeri

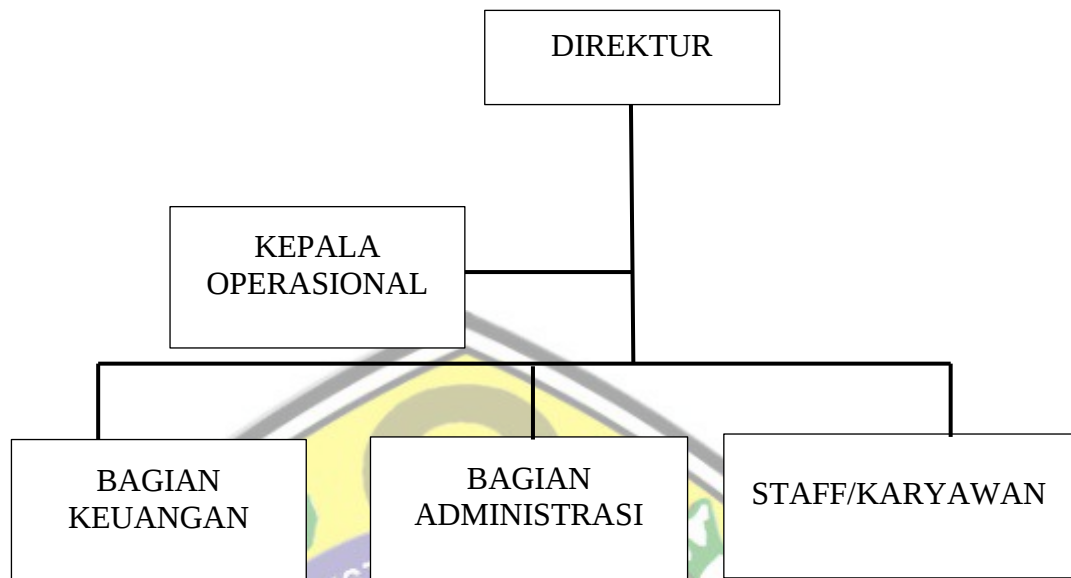
2. Misi

Menambah modal usaha dengan menjaring konsumen sebanyak-banyaknya dengan memberikan pelayanan yang memuaskan guna menjalin hubungan yang baik dengan pelanggan.

4.1.2 Struktur Organisasi, Tugas dan Tanggung Jawab

1. Struktur Organisasi

PT Aman *World Logistics* mempunyai struktur organisasi yang sama seperti yang dimiliki perusahaan lainnya, sebagai berikut :



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

Sumber : PT Aman World Logistics

2. Tugas dan Tanggung Jawab

Adapun tugas dan tanggung jawab pada perusahaan PT Aman World Logistics yaitu sebagai berikut :

a. Direktur

Direktur adalah orang yang mendirikan perusahaan. Tugas utama Direktur adalah :

- 1) Menjalankan bisnis perusahaan;
- 2) Memimpin seluruh karyawan dalam menjalankan bisnis perusahaan;
- 3) Menetapkan kebijakan – kebijakan didalam perusahaan;
- 4) Menetapkan dan merumuskan strategi bisnis untuk perusahaan;
- 5) Meningkatkan *performance* perusahaan.

Tanggung jawab direktur :

- 1) Direktur bertanggung jawab atas kerugian Perusahaan (PT) yang disebabkan karena direktur tidak menjalankan kepengurusan perusahaan (PT) sesuai dengan maksud dan tujuan perusahaan (PT), anggaran dasar, kebijakan yang tepat dalam menjalankan perusahaan (PT) serta UU No. 40 Tahun

2007 Tentang Perseroan Terbatas. Atas kerugian perusahaan (PT), direktur akan dimintakan pertanggungjawabannya baik secara perdata maupun pidana;

- 2) Apabila kerugian perusahaan (PT) disebabkan kerugian bisnis dan direktur telah menjalankan kepengurusan PT sesuai dengan maksud dan tujuan perusahaan (PT), anggaran dasar, kebijakan yang tepat dalam menjalankan PT serta UU No. 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas, maka direktur tidak dapat dipersalahkan atas kerugian perusahaan (PT).

b. Manajer Operasional

Manajer operasional merupakan orang yang bertugas memimpin kegiatan harian perusahaan serta bertanggung jawab atas seluruh kegiatan operasional pabrik. Tugas manajer operasional adalah :

- 1) Membantu pimpinan dalam mengkoordinir dan mengawasi kegiatan operasional perusahaan;
- 2) Bertanggung jawab atas segala dokumen yang berhubungan dengan arus barang masuk dan keluar barang di gudang;
- 3) Melakukan *maintenance trucking*;
- 4) Memberi pengarahan, membina dan mengawasi kegiatan karyawan yang ada di pabrik;
- 5) Mengupayakan agar tingkat produktivitas dapat sesuai dengan target.

c. Bagian Keuangan

Administrasi keuangan merupakan orang yang bertanggung jawab terhadap administrasi keuangan perusahaan. Adapun tugas kepala bagian administrasi keuangan adalah :

- 1) Membuat laporan keuangan pabrik;
- 2) Menerima laporan penjualan dari kasir;
- 3) Mencatat seluruh penerimaan dan pengeluaran pabrik.

d. Bagian Administrasi

Bertugas dan bertanggung jawab atas usaha atau kegiatan yang berkenaan dengan penyeleggaran kebijaksanaan untuk mencapai tujuan;

e. Karyawan /Staff

Orang yang bekerja pada suatu lembaga.

4.1.3 Core Bisnis

Bisnis utama yang dimiliki PT.Aman World Logistics adalah :

Memberikan layanan pengiriman barang dengan *service Door to Door* , *Door to Port* , *Port to Door* serta *Port to Port* via laut.

4.1.4 Personalian

1. Rekrutmen

Metode penyeleksian yang diterapkan PT Aman World Logistics dilakukan secara terbuka dengan prosedur sebagai berikut:

- a. Surat lamaran bermaterai atau tidak;
- b. Ijazah sekolah dan daftar nilai;
- c. Surat keterangan pekerjaan dan pengalaman;
- d. Referensi atau rekomendasi dari pihak yang dapat dipercaya;
- e. Mengadakan wawancara langsung dengan pelamar yang bersangkutan.

2. Jumlah Karyawan

52 karyawan.

3. Pendidikan Karyawan

Rata-rata berpendidikan SMA

4. Jam Kerja

- a. Senin s/d Jum'at : 08.00 – 16.30 WIB
- b. Sabtu : 08.00 – 12.30 WIB

5. Kesejahteraan

Asuransi kesehatan / tunjangan kesehatan.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Karakteristik Responden Penelitian

Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan dengan cara menyebar kuesioner kepada 52 responden karyawan PT Aman *World Logistics*, maka dapat diambil beberapa gambaran tentang karakteristik responden yang diteliti meliputi usia dan jenis kelamin. Adapun karakteristik responden tersebut sebagai berikut:

1. Distribusi frekuensi responden berdasarkan usia :

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	21-30 Tahun	18	34,6%
2	31-40 Tahun	23	44,2%
3	41-50 Tahun	7	13,4%
4	>50 Tahun	4	7,6%
	Jumlah	52	100%

Sumber Data : PT. Aman *World Logistics*

Berdasarkan usia dapat diketahui responden yang berasal dari usia 21-30 Tahun sebanyak 18 orang atau sebesar 34.6%, dari usia 31-40 Tahun sebanyak 23 orang atau sebesar 44.2%, dari usia 41-50 Tahun sebanyak 7 orang atau sebesar 13.4%, dan yang berusia lebih dari 50 tahun sebanyak 4 orang atau sebesar 7.6%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa karyawan PT Aman *World Logistics* paling banyak berasal dari usia 31-40 Tahun.

2. Distribusi frekuensi responden berdasarkan jenis kelamin :

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-Laki	29	55,7%
2	Perempuan	23	44.3%

Jumlah	52	100%
--------	----	------

Sumber Data : PT. Aman World Logistics

Berdasarkan hasil data responden yang ada, karakteristik berdasarkan jenis kelamin, responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 29 orang atau sebesar 55.7%, yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 23 orang atau sebesar 44.3%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa karyawan PT Aman World Logistics paling banyak berjenis kelamin laki-laki.

4.2.2 Deskriptif Variabel Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan objek penelitian pada 52 responden karyawan PT Aman World Logistics untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, gaji, dan kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan. Disamping berdasarkan frekuensi, penelitian ini juga dianalisis berdasarkan nilai rata-rata. Untuk mengetahui rata-rata jawaban responden termasuk dalam kategori tertentu, berikut aturan kategorisasinya:

$$\frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}}{\text{Banyaknya Kategori}}$$

$$\frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

0.8 merupakan jarak interval kelas pada masing-masing kategori sehingga berlaku ketentuan dengan hasil berikut:

Tabel 4.3 Nilai Interval

Interval	Kategori	Keterangan
1,00 – 1,80	1	Sangat Tidak Setuju (STS)
1,81 – 2,60	2	Tidak Setuju (TS)
2,61 – 3,40	3	Cukup Setuju (CS)
3,41 – 4,20	4	Setuju (S)
4,21 – 5,00	5	Sangat Setuju (SS)

Sumber: Data diolah (2020)

Hasil penyebaran kuesioner yang ditujukan kepada 52 responden, sebagai berikut:

1. Distribusi frekuensi penilaian responden terhadap Budaya Organisasi (X₁)

Dalam penelitian ini variabel budaya organisasi terdapat 4 item pernyataan yang diajukan kepada responden. Hasil penelitian responden terhadap variabel budaya organisasi (X₁) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4 Deskriptif Penilaian Responden Terhadap Variabel Budaya Organisasi (X₁)

No.	Pernyataan	Skala Nilai					Total
		SS	S	CS	TS	STS	
1.	X _{1.1} (saya didorong untuk mempunyai inisiatif untuk mengerjakan pekerjaan)	24	28	0	0	0	52
		46%	54%	0%	0%	0%	100%
2.	X _{1.2} (saya senantiasa bekerja dengan menekankan hasil maksimal)	29	23	0	0	0	52
		56%	44%	0%	0%	0%	100%
3.	X _{1.3} (saya berusaha mengerjakan pekerjaan dengan	24	25	3	0	0	52
		46%	48%	6%	0%	0%	100%

	sungguh-sungguh)						
4.	X _{1.4} (saya memahami struktur organisasi yang ada dikantor)	24	28	0	0	0	52
		46%	54%	0%	0%	0%	100%

Sumber: Data diolah (2020)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden terhadap variabel budaya organisasi (X₁) sebagian besar menjawab sangat setuju dan setuju. Apabila disusun berdasarkan jumlah responden yang menjawab sangat setuju yang diperoleh untuk pernyataan 1 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang atau 46% untuk yang menjawab setuju sebanyak 28 orang atau 54%, pernyataan 2 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang atau 56% untuk yang menjawab setuju sebanyak 23 orang atau 44%, pernyataan 3 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang atau 46% untuk yang menjawab setuju sebanyak 25 orang atau 48%, pernyataan 4 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang atau 46% untuk yang menjawab setuju sebanyak 28 orang atau 54%. Dengan taraf tersebut bisa dikatakan budaya organisasi masih dalam taraf standar.

2. Distribusi frekuensi penilaian responden terhadap Gaji (X₂)

Dalam penelitian ini variabel gaji merupakan salah satu variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, pernyataan yang diajukan kepada responden sebanyak 5 pernyataan dan hasil penelitian responden terhadap gaji (X₂) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Penilaian Responden Terhadap Variabel Gaji (X₂)

No.	Pernyataan	Skala Nilai					Total
		SS	S	CS	TS	STS	
1.	X _{2.1} (Gaji yang saya dapat memenuhi kebutuhan primer saya)	25	27	0	0	0	52
		48%	52%	0%	0%	0%	100%
2.	X _{2.2} (Gaji yang sesuai dengan kinerja saya)	23	29	0	0	0	52
		44%	56%	0%	0%	0%	100%
3.	X _{2.3} (Gaji yang saya terima dapat membuat saya semangat bekerja)	24	26	2	0	0	52
		46%	50%	4%	0%	0%	100%
4.	X _{2.4} (Gaji yang saya terima sesuai dengan kontrak kerja saya)	24	28	0	0	0	52
		46%	54%	0%	0%	0%	100%
5.	X _{2.5} (perusahaan memberi gaji tambahan apabila ada lembur)	17	34	1	0	0	52
		33%	65%	2%	0%	0%	100%

Sumber Data : Diolah Sendiri

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden terhadap variabel Gaji (X_2) sebagian besar menjawab sangat setuju dan setuju. Apabila disusun berdasarkan jumlah responden yang menjawab sangat setuju dan setuju yang diperoleh untuk pernyataan 1 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang atau 48% dan yang menjawab setuju sebanyak 27 orang atau 52%, pernyataan 2 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang atau 29% yang menjawab setuju sebanyak 29 orang atau 56%, pernyataan 3 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang atau 46% yang menjawab setuju sebanyak 26 orang atau 50% dan juga yang menjawab cukup setuju sebanyak 2 orang atau 4%, pernyataan 4 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang atau 46% yang menjawab setuju sebanyak 28 orang atau 54%, pernyataan 5 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang atau 33% yang menjawab setuju sebanyak 34 orang atau 65% dan yang menjawab cukup setuju sebanyak 1 orang atau 2%.

3. Distribusi frekuensi penilaian responden terhadap variabel kesejahteraan karyawan (X_3)

Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Penilaian Responden Terhadap Variabel Kesejahteraan karyawan (X_3)

No.	Pernyataan	Skala Nilai					Total
		SS	S	CS	TS	STS	
1.	X _{3.1} (saya puas bekerja di perusahaan ini)	30	21	1	0	0	52
		58%	40%	2%	0%	0%	100%
2.	X _{3.2} (saya terhindar dari ketidakpastian pada saat	25	27	0	0	0	52
		48%	52%	0%	0%	0%	100%

	bekerja di perusahaan ini)						
3.	X _{3.3} (kecelakaan kerja di cover dengan asuransi)	25	27	0	0	0	52
		48%	52%	4%	0%	0%	100%
4.	X _{3.4} (segala resiko sudah di cover oleh perusahaan)	23	29	0	0	0	52
		44%	56%	0%	0%	0%	100%
5.	X _{3.5} (promosi berlaku untuk semua karyawan)	24	26	2	0	0	52
		46%	50%	4%	0%	0%	100%
6.	X _{3.6} (semua karyawan berhak untuk memberikan suara)	24	28	0	0	0	52
		46%	53%	0%	0%	0%	100%
7.	X _{3.7} (diskriminasi di larang pada perusahaan ini)	17	34	1	0	0	52
		33%	65%	2%	0%	0%	100%
8.	X _{3.8} (intensitas kerja sudah diatur)	24	27	1	0	0	52
		46%	52%	2%	0%	0%	100%

Sumber : Data dolah sendiri (2020)

Dari tabel 4. diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden terhadap variabel kesejahteraan karyawan (X₃) sebagian besar menjawab setuju. Apabila disusun berdasarkan jumlah responden yang menjawab setuju yang diperoleh untuk pernyataan ke-1 responden lebih banyak yang menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang atau 58%,

pernyataan ke-2 responden lebih banyak yang menjawab setuju sebanyak 27 orang atau 52%, pernyataan ke-3 responden lebih banyak yang menjawab setuju sebanyak 27 orang atau 52%, pernyataan ke-4 responden lebih banyak yang menjawab setuju sebanyak 29 orang atau 56%, pernyataan ke-5 responden yang menjawab setuju sebanyak 26 orang atau 50%, pernyataan ke-6 responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 28 orang atau 53%, pernyataan ke-7 responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 34 orang atau 65%, pernyataan ke-8 responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 27 orang atau 52%.

4. Distribusi frekuensi penelitian responden terhadap kinerja karyawan (Y)

Kinerja karyawan merupakan variabel dependen atau terikat yang akan dilihat pengaruhnya dengan variabel independen atau bebas yaitu budaya organisasi, gaji, dan kesejahteraan karyawan. Data hasil penilaian responden terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Penilaian Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pernyataan	Skala Nilai					Total
		SS	S	CS	TS	STS	
1.	X _{2.1} (Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal)	30	22	0	0	0	52
		58%	42%	0%	0%	0%	100%
2.	X _{2.2} (Saya selalu bekerja sesuai	33	19	0	0	0	52
		64%	36%	0%	0%	0%	100%

	standart mutu pekerjaan)						
3.	X _{2.3} (Saya selalu dating tepat waktu)	31	19	2	0	0	52
		60%	36%	4%	0%	0%	100%
4.	X _{2.4} (Saya tidak pernah izin tanpa sebab)	27	25	0	0	0	52
		52%	48%	0%	0%	0%	100%
5.	X _{2.5} (saya mengutamakan kepentingan kelompok)	25	24	3	0	0	52
		48%	46%	6%	0%	0%	100%

Sumber : Data diolah sendiri (2020)

Dari tabel 4.6 diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebagian besar menjawab sangat setuju dan setuju. Apabila disusun berdasarkan jumlah responden yang menjawab sangat setuju yang diperoleh untuk pernyataan 1 responden lebih banyak yang menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang atau 58%, pernyataan 2 responden lebih banyak yang menjawab sangat setuju sebanyak 33 orang atau 64%, pernyataan 3 responden lebih banyak yang menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang atau 60%, pernyataan 4 responden lebih banyak yang menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang atau 52%, pernyataan ke 5 responden yang lebih banyak menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang atau 48%.

4.2.3 Uji Data

Dalam penelitian ini, dilakukan penyebaran kuesioner terhadap 52 responden karyawan PT Aman *World Logistics* 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*, 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:

1. Uji *Validitas* dan Uji *Reliabilitas*

Berdasarkan data dari penyebaran kuesioner kepada 52 responden karyawan PT Aman World Logistics, 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*.

a. 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* hitung > *r* tabel. Hasil uji *validitas* dalam penelitian ini dari setiap item pernyataan adalah sebagai berikut:

1) Uji *Validitas* Variabel Budaya Organisasi (X_1)

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

Tabel 4.8 Hasil Pengujian Uji *Validitas* Variabel Budaya Organisasi (X_1)

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
$X_{1.1}$	0.839	0.2732	Valid

X _{1.2}	0.669	0.2732	Valid
X _{1.3}	0.614	0.2732	Valid
X _{1.4}	0.841	0.2732	Valid

Sumber: data primer diolah dengan SPSS (2020)

Variabel budaya organisasi terdiri dari 4 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 budaya organisasi dinyatakan valid dan dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian. Nilai r-tabel di dapat dari $df=N-2$ dengan pengujian 2 arah pada tingkat signifikansi 0.05 yaitu sebesar 0.2732.

2) Uji *Validitas* Variabel Gaji (X₂)

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

Tabel 4.9 Hasil Penujian Uji *Validitas* Variabel Gaji (X₂)

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X _{2.1}	0.729	0.2732	Valid
X _{2.2}	0.808	0.2732	Valid
X _{2.3}	0.750	0.2732	Valid
X _{2.4}	0.711	0.2732	Valid
X _{2.5}	0.298	0.2732	Valid

Sumber: data primer diolah dengan SPSS (2020)

Variabel gaji terdiri dari 5 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. Nilai r -tabel di dapat dari $df=N-2$ dengan pengujian 2 arah pada tingkat signifikansi 0.05 yaitu sebesar 0.2732.

3) Uji *Validitas* Variabel Kesejahteraan Karyawan (X_3)

Berdasarkan hasil pengolahan data maka uji *validitas* variabel kesejahteraan karyawan (X_3) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.10 Hasil Penujian Uji *Validitas* Variabel Kesejahteraan Karyawan (X_3)

Item Pernyataan	r -hitung	r -tabel	Keterangan
$X_{3.1}$	0.546	0.2732	Valid
$X_{3.2}$	0.672	0.2732	Valid
$X_{3.3}$	0.672	0.2732	Valid
$X_{3.4}$	0.695	0.2732	Valid
$X_{3.5}$	0.748	0.2732	Valid
$X_{3.6}$	0.650	0.2732	Valid
$X_{3.7}$	0.203	0.2732	Valid
$X_{3.8}$	0.371	0.2732	Valid

Sumber: data primer diolah dengan SPSS (2020)

Variabel kualitas pelayanan 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 kesejahteraan karyawan dinyatakan valid dan dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian. Nilai r tabel di dapat dari $df=N-2$ dengan pengujian 2 arah pada tingkat signifikansi 0.05 yaitu sebesar 0.2732.

4) Uji *Validitas* Variabel Kinerja Karyawan (Y)

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

Tabel 4.11 Hasil Penujian Uji *Validitas* Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Y _{.1}	0.666	0.2732	Valid
Y _{.2}	0.569	0.2732	Valid
Y _{.3}	0.606	0.2732	Valid
Y _{.4}	0.705	0.2732	Valid
Y _{.5}	0.723	0.2732	Valid

Sumber: data primer diolah dengan SPSS (2020)

Variabel kinerja karyawan terdiri dari 5 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. Nilai rtabel di dapat dari $df=N-2$ dengan pengujian 2 arah pada tingkat signifikansi 0.05 yaitu sebesar 0.2732.

b. 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 4.12 Hasil Uji *Reliabilitas*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria	Keterangan
Budaya Organisasi (X ₁)	0.711	0.6	Reliabel
Gaji (X ₂)	0.677	0.6	Reliabel
Kesejahteraan Karyawan (X ₃)	0.703	0.6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.701	0.6	Reliabel

Sumber: data primer diolah dengan SPSS (2020)

Berdasarkan tabel 4.12 diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel budaya organisasi (X₁), gaji (X₂), kesejahteraan karyawan (X₃) dan kinerja karyawan (Y) lebih besar dari 0.6 sehingga dapat disimpulkan data telah reliabel yang berarti bahwa kuesioner dapat digunakan dalam penelitian.

2. Uji *Asumsi Klasik*

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, 2001).

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 4.2. Pada gambar 4.2 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*.



Gambar 4.2 Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Sumber: data primer diolah dengan SPSS (2020)

Disamping menggunakan uji grafik dilengkapi dengan uji statistik, salah satunya dengan menggunakan uji statistik non-parametik *Kolmogorof-Smirnov*. Jika hasil K-S mempunyai nilai $p \geq 0,05$, maka dapat dikatakan *unstandardized residual* normal. Hasil uji tersebut disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.13 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.13947337
Most Extreme Differences	Absolute	.109
	Positive	.109
	Negative	-.062
Kolmogorov-Smirnov Z		.786
Asymp. Sig. (2-tailed)		.567
a. Test distribution is Normal.		

Sumber: data primer diolah dengan SPSS (2020)

Berdasarkan tabel 4.13 diatas terlihat bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* sebesar 0.786 dengan tingkat signifikan 0.537 berarti hal itu menunjukkan bahwa model regresi terdistribusi normal karena tingkat signifikansinya $\geq 0,05$.

b. Uji Multikoleniaritas

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

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

Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinieritas

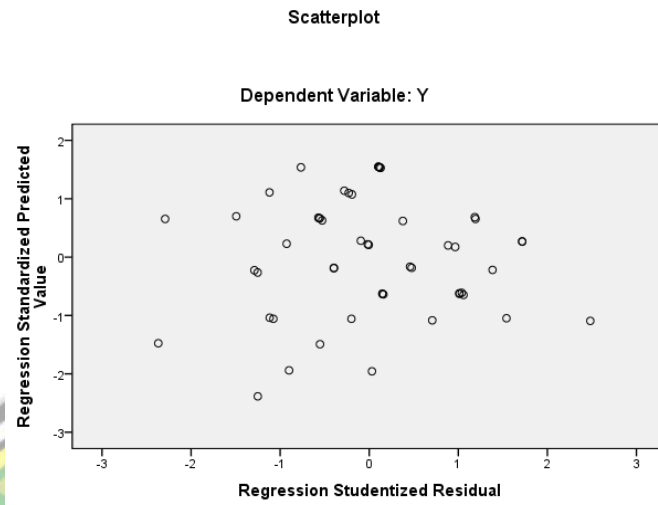
Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
X ₁	0,391	2,558	Tidak terjadi <i>Multikolinearitas</i>
X ₂	0,176	5,692	Tidak terjadi <i>Multikolinearitas</i>
X ₃	0,167	5,988	Tidak terjadi <i>Multikolinearitas</i>

Sumber: data primer diolah dengan SPSS (2020)

Berdasarkan tabel 4.14 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.

c. Uji *Heteroskedastisitas*

Uji *heteroskedastisitas* bertujuan untuk mendeteksi terjadinya nilai relevan yang berbeda dari setiap varian variabel bebas yaitu budaya organisasi (X₁), gaji (X₂), dan kesejahteraan karyawan (X₃) 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 4.3 Uji *Heteroskedastisitas*

Sumber: data primer diolah dengan SPSS (2020)

Pada gambar 4.3 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*.

d. Uji *Linieritas*

Uji *linieritas* mempunyai fungsi untuk mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dasar pengambilan keputusan dalam uji *linieritas* adalah jika nilai Sig. *Deviation from linearity* $> 0,05$ maka terdapat hubungan yang linier antara variabel bebas dengan variabel terikat, namun sebaliknya jika nilai Sig. *Deviation from linearity* $< 0,05$ maka tidak terdapat hubungan yang linier antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dan berikut hasil uji *linieritas* :

Tabel 4.15 Uji *Linieritas*

Variabel	Sig.	Keterangan
Budaya Organisasi	0,001	Linier
Gaji	0,007	Linier
Kesejahteraan Karyawan	0,000	Linier

Sumber: data primer diolah dengan SPSS 16 (2019)

Dari tabel 4.15 dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel adalah *linier*.

3. 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 4.16 Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.594	2.478		1.450	.153
X1	.602	.169	.517	3.553	.001
X2	.651	.229	.616	2.840	.007
X3	.638	.169	.839	3.769	.000

Sumber: data primer diolah dengan SPSS (2020)

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

$$Y = (3.594) + 0.602 X_1 + 0.651 X_2 + 0.638 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi Budaya Organisasi

β_2 = Koefisien regresi Gaji

β_3 = Koefisien regresi Kesejahteraan Karyawan

X_1 = Budaya Organisasi

X_2 = Gaji

X_3 = Kesejahteraan Karyawan

e = Estimasi *error*

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

- a. Apabila nilai variabel yang terdiri dari budaya organisasi (X_1), gaji (X_2), dan kesejahteraan karyawan (X_3) mempunyai nilai nol, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan tetap sebesar 3,594 karena nilai konstanta menunjukkan nilai sebesar 3,594;
- b. Nilai koefisien budaya organisasi (X_1) sebesar 0,602 menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (X_1) memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan. Artinya setiap ada kenaikan 1% pada variabel budaya organisasi, maka akan terjadi kenaikan sebesar 0,602 pada variabel kinerja karyawan;
- c. Nilai koefisien gaji (X_2) sebesar 0,651 menunjukkan bahwa variabel gaji (X_2) memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan. Artinya setiap ada kenaikan 1% pada variabel gaji, maka akan terjadi kenaikan sebesar 0,651 pada variabel kinerja karyawan;
- d. Nilai koefisien kesejahteraan karyawan (X_3) sebesar 0,638 menunjukkan bahwa variabel kesejahteraan karyawan (X_3) memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan. Artinya setiap ada kenaikan 1% pada variabel kesejahteraan karyawan, maka akan terjadi kenaikan sebesar 0,638 pada variabel kinerja karyawan.

4. Uji Hipotesis

a. Uji F (*Simultan*)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen dalam hal ini budaya organisasi (X_1), gaji (X_2), dan kesejahteraan karyawan (X_3) secara bersama-sama (*simultan*) memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel *dependent* yaitu kinerja karyawan (Y). Dalam pengambilan keputusan uji F menggunakan perbandingan nilai F hitung dengan F tabel, yaitu jika nilai F hitung $>$ F tabel, maka hipotesis diterima. Sebaliknya jika nilai F hitung $<$ F tabel, maka hipotesis ditolak. Dalam penentuan F tabel menggunakan rumus : $F_{\text{tabel}} = (k ; n - k)$, dimana “k” adalah jumlah variabel independen (variabel bebas atau X), sementara “n” adalah jumlah responden atau sampel penelitian. Berikut hasil uji F (*simultan*) :

Tabel 4.17 Perhitungan Uji F Pada Taraf Signifikansi 0,05

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1. Regression	100.455	3	33.485	24.272	.000 ^a
Residual	66.218	48	1.380		
Total	166.673	51			

Sumber: data primer diolah dengan SPSS (2020)

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, diketahui bahwa budaya organisasi (X_1), gaji (X_2) dan kesejahteraan karyawan (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 24.272 lebih besar dari F table 2,86 dan tingkat signifikansi 0,000 lebih

lebih besar dari F tabel 2,86 dan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari α 0,05.

b. Uji t (*Parsial*)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model *regresi* variabel independen secara *parsial* memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel dependen. Dalam pengambilan keputusan uji t menggunakan perbandingan nilai t hitung dengan t tabel, yaitu jika nilai t hitung $>$ t tabel, maka hipotesis diterima. Sebaliknya jika nilai F hitung $<$ F tabel, maka hipotesis ditolak. Dalam penentuan t tabel menggunakan rumus : t tabel = (0,025 ; n-k-1 atau df residual) untuk nilai df residual bisa dilihat pada tabel 4.16. Berdasarkan hasil uji t dengan SPSS yang disajikan pada tabel 4.16 diatas, maka diketahui bahwa variabel budaya organisasi (X_1) memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil dari t hitung sebesar 3,553 lebih besar dari t tabel sebesar 2.01063 dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki hubungan terhadap variabel kinerja karyawan secara *parsial*.

Nilai t hitung untuk variabel gaji (X_2) sebesar 2,840 lebih besar dari t tabel sebesar 2.01063, dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaji memiliki hubungan terhadap variabel kinerja karyawan secara *parsial*.

Nilai t hitung untuk variabel kesejahteraan karyawan (X_3) sebesar 3,769 lebih besar dari t tabel sebesar 2.01063, dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kesejahteraan karyawan memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan secara *parsial*.

5. Analisis 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 4.18 Hasil Perhitungan Uji Koefisiensi R dan R^2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.776 ^a	.603	.578	1.175

Sumber: data primer diolah dengan SPSS (2020)

Dari tabel 4.18 diatas, hasil menunjukkan R sebesar 0,776 menunjukkan bahwa hubungan korelasi antara kinerja karyawan dengan variabel budaya organisasi (X_1), gaji (X_2), dan kesejahteraan karyawan (X_3) 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 *Adjusted R Square* adalah 0,578 atau sebesar 57.8%. Kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi, gaji dan kesejahteraan karyawan sebesar 57.8%. Serta untuk sisanya 42.2% dijelaskan oleh variabel yang lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.2.4 Pengujian Hipotesis Penentuan Variabel Yang berpengaruh Dominan

Pengujian secara parsial menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Setelah mengetahui bahwa tiga variabel bebas berpengaruh secara parsial maka selanjutnya melakukan penentuan variabel yang berpengaruh dominan dengan cara melihat nilai-

nilai “beta” yang mempunyai nilai tertinggi. Berikut hasil pengujian nilai “beta” pada seluruh variabel penelitian :

Tabel 4.19 Nilai Koefisien Beta

Variabel	<i>Standardized Coefficients (Beta)</i>
Budaya Organisasi (X_1)	0,517
Gaji (X_2)	0,616
Kesejahteraan Karyawan (X_3)	0,839

Sumber : data primer diolah dengan SPSS 16 (2020)

Dari tabel 4.19 di atas, menunjukkan bahwa nilai beta tertinggi adalah variabel Kesejahteraan Karyawan (X_3) sebesar 0,839.

4.2.5 Pembahasan

1. Hubungan Budaya Organisasi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel independen secara parsial memiliki hubungan terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil uji t dengan SPSS yang disajikan pada tabel 4.16 di atas, maka diketahui bahwa variabel Budaya Organisasi (X_1) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil dari t hitung sebesar 3,553 lebih besar dari t tabel sebesar 2.01063 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Budaya organisasi yang tidak kondusif dan motivasi karyawan yang rendah dapat mengakibatkan rendahnya kinerja karyawan yang ada dalam perusahaan. Budaya organisasi yang kuat akan meningkatkan kinerja karyawan, karena nilai inti organisasi dipegang secara intensif dan dianut bersama secara meluas. Makin banyak karyawan yang menerima nilai-nilai itu, makin kuat budaya tersebut. Dengan demikian, budaya yang kuat akan mempunyai pengaruh besar pada perilaku anggota-anggotanya. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan secara parsial. Hal ini menjelaskan semakin

baik budaya organisasi maka kinerja karyawan pada PT Aman *World Logistics* akan semakin meningkat.

Hasil penelitian Alexander Monte C (2016), melakukan penelitian tentang analisis pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel *intervening* (studi kasus pada PT LG. Bagian Penjualan Indonesia Semarang). Dari hasil penelitian tersebut budaya organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja. Budaya organisasi mendukung tujuan organisasi sehingga tumbuh motivasi yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku para karyawan supaya bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

2. Hubungan Gaji (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel independen secara parsial memiliki hubungan terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil uji t dengan SPSS yang disajikan pada tabel 4.16 di atas, maka diketahui bahwa variabel Gaji (X_2) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil dari t hitung sebesar 2,840 lebih besar dari t tabel sebesar 2.01063 dengan tingkat signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05.

Gaji dalam hal ini adalah untuk memberikan honor atau upah kepada pegawai atas selesainya pekerjaan. Pentingnya peranan gaji untuk menunjang atau memberi dorongan kepada pegawainya agar untuk bekerja lebih giat. Akan tetapi, permasalahan gaji dan sering kali perhitungan gaji yang belum sesuai di perusahaan ini, anatar gaji pokok dan gaji lembur ini dapat diindikasi sebagai salah satu faktor kurangnya optimal kinerja karyawan. Jika gaji yang diterima oleh karyawan dapat memenuhi kebutuhan dan sesuai dengan yang mereka kerjakan maka kinerja juga akan mengalami peningkatan. Sebaliknya jika perusahaan tidak memberikan gaji sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan maka akan mempengaruhi terhadap kualitas dan kuantitas kerja karyawan.

Disimpulkan bahwa variabel gaji berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan secara parsial. Hal ini menjelaskan bahwa gaji perusahaan PT Aman *World Logistics* menjadi salah satu faktor untuk memperbaiki kinerja karyawan yang menurun.

Hasil penelitian diperkuat dengan hasil dari penelitian terdahulu oleh Khairunnisa Batubara (2013) tentang Pengaruh gaji, upah dan tunjangan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ. Dari hasil penelitian tersebut berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh gaji (upah) dan tunjangan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial terdapat pengaruh gaji (upah) terhadap kinerja karyawan.

3. Hubungan Kesejahteraan Karyawan (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel independen secara parsial memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil uji t dengan SPSS yang disajikan pada tabel 4.16 di atas, maka diketahui bahwa variabel kesejahteraan karyawan (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil dari t hitung sebesar 3,769 lebih besar dari t tabel sebesar 2.01063 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Turunnya kinerja karyawan juga disebabkan kurangnya tingkat kesejahteraan yang diterima karyawan. Perusahaan dalam memberikan kesejahteraan karyawannya dapat melalui pemberian kompensasi. Pemberian kompensasi yang berupa gaji, upah, bonus, serta jaminan merupakan salah satu upaya perusahaan dalam mensejahterakan karyawannya, selain itu kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan, memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel kesejahteraan karyawan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan secara parsial. Hal ini menjelaskan bahwa semakin kesejahteraan karyawan

dipenuhi dengan baik oleh perusahaan PT Aman *World Logistics* maka kinerja karyawan akan semakin baik.

Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu oleh Fredi Efendi (2016) tentang pengaruh tingkat upah, kesejahteraan dan loyalitas terhadap kinerja karyawan pada PT Angkasa *Engineers* Indonesia. Dari hasil penelitian tersebut Kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa *Engineers* Indonesia.

4. Hubungan Budaya Organisasi (X_1), Gaji (X_2), dan Kesejahteraan Karyawan (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Diketahui bahwa budaya organisasi (X_1), gaji (X_2), dan kesejahteraan karyawan (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 24,272 lebih besar dari F tabel 2,80 dan tingkat signifikansi 0.000 lebih kecil dari *alpha* 0,05.

Budaya organisasi, gaji, kesejahteraan karyawan yang sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya karyawan akan melakukannya dengan efektif dan efisiensi. Sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

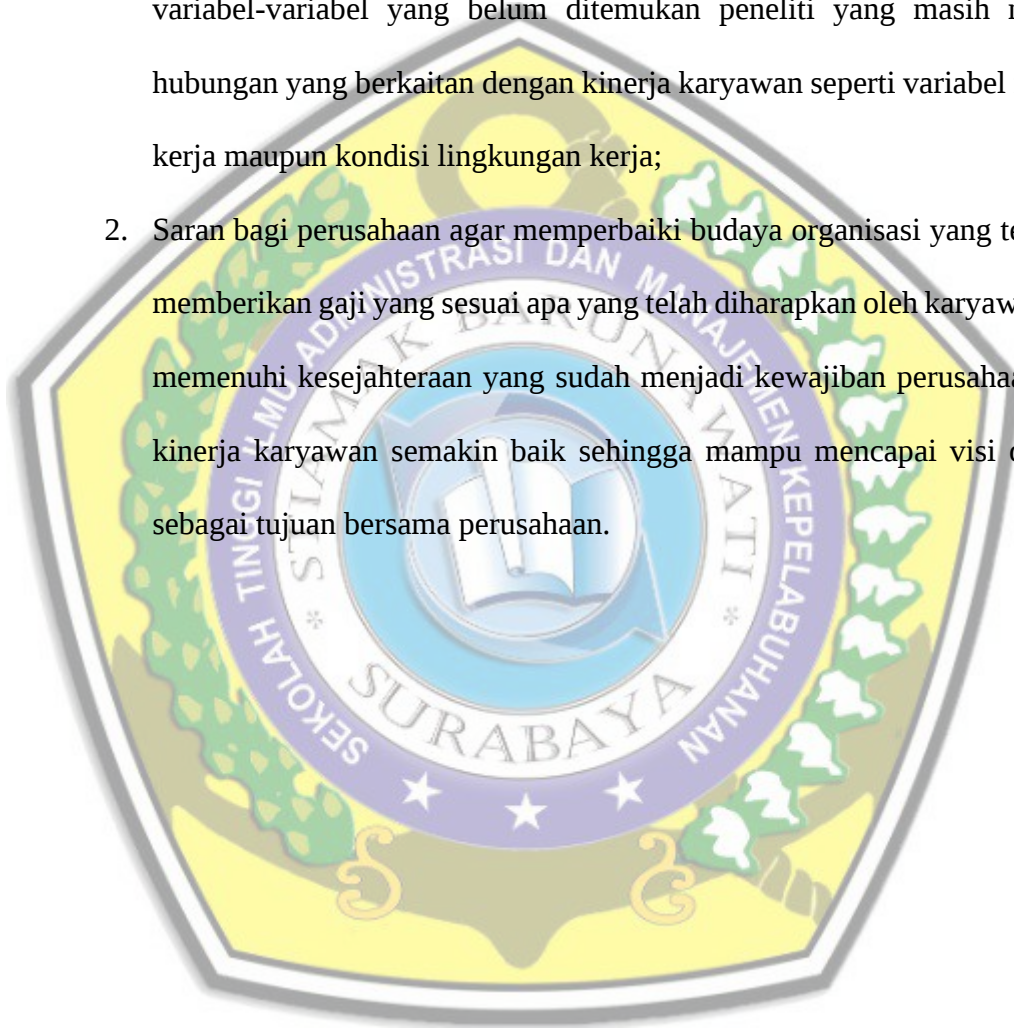
Berdasarkan hasil penelitian dengan metode kuantitatif, maka dapat peneliti simpulkan sebagai berikut:

1. Variabel budaya organisasi (X_1) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini menjelaskan bahwa jika budaya organisasi baik, maka kinerja karyawan yang bernilai positif makin meningkat;
2. Variabel gaji (X_2) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini menjelaskan bahwa gaji juga berperan dalam meningkatkan kinerja, jika gaji sesuai dengan apa yang diharapkan oleh karyawan maka karyawan akan merasa puas dan kinerja akan semakin meningkat dan bekerja dengan lebih baik;
3. Variabel kesejahteraan karyawan (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini menjelaskan bahwa kesejahteraan karyawan juga dapat meningkatkan kinerja kerja, yang artinya jika kesejahteraan karyawan terpenuhi dengan baik maka kinerja karyawan juga akan meningkat;
4. Variabel budaya organisasi (X_1), gaji (X_2), dan kesejahteraan karyawan (X_3) secara bersama-sama (*simultan*) memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan(Y);
5. Pada penelitian ini terdapat variabel yang paling dominan yaitu Kesejahteraan karyawan dengan hasil t hitung sebesar 3,769. Hal ini dikarenakan kesejahteraan karyawan yang selalu ditingkatkan semakin baik sehingga dapat menjadikan Kinerja Karyawan semakin meningkat.

5.2 Saran

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

1. 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 seperti variabel motivasi kerja maupun kondisi lingkungan kerja;
2. Saran bagi perusahaan agar memperbaiki budaya organisasi yang telah ada, memberikan gaji yang sesuai apa yang telah diharapkan oleh karyawan, serta memenuhi kesejahteraan yang sudah menjadi kewajiban perusahaan. Agar kinerja karyawan semakin baik sehingga mampu mencapai visi dan misi sebagai tujuan bersama perusahaan.



DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Asri Laksmi Riani, M. 2011. Perspektif Kompensasi. Surakarta: Yuma Pustaka.
- Bangun, Wlison. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Barthos, Basir. 2013. Manajemen Kearsipan (Cetakan Keenam). Jakarta: Bumi Aksara.
- Darmawan. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Dessler, Gary. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Doni, Juni, Priansa, dan Suwatno. 2013. Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Priansa, Donni Juni. 2014. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta
- Eko, Widodo Suparno. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Fahmi, Irham. 2014. Manajemen Kepemimpinan Teori & Aplikasi. Bandung: Alfabeta.
- Handoko, T. Hani. 2011. Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Askara.
- _____. 2012. Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hendy Tannady. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Expert.
- Komarudin. 2013. Psikologi Olahraga. Bandung: Penerbit PT Remaja Rosdakarya.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. Perilaku Organisasi Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.

Luthans, Fred. 2011. *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill.

Mardi. 2011. *Sistem Informasi Akuntansi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Edisi Pertama Salemba Empat.

Mulyadi. 2013. *Sistem Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.

Moeheriono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Poerwono. 2013. *Tata Personalialia*. Edisi ke-III. Jakarta: Djambatan.

Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.

Robbins Stephen P, 2010, *Perilaku Organisasi*, Jilid 1 & 2. Alih Bahasa: Hadyana Pujaatmaka, Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.

Robbins, P. Stephen dan Mary Coulter. 2012. *Manajemen*. diterjemahkan oleh Bob Sabran, Wibi Hardani. Jakarta: Erlangga.

Sedarmayanti. 2014. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.

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

Siagian. 2013. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Bumi aksara.

Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.

Soemarso. 2014. *Akuntansi Suatu Pengantar*. Jakarta: Salemba Empat.

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Suharsono. 2012. Pengetahuan Dasar Organisasi. Jakarta: Penerbit Universitas Atma Jaya.

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

Suwarto, & Koeshartono, D. 2010. Budaya Organisasi. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya.



LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner

KUESIONER PENELITIAN

Kepada

Yth. Bapak/Ibu

Karyawan PT Aman World Logistics

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penelitian yang akan dilakukan sebagai penunjang proposal dalam riset pemasaran yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Gaji dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT Aman World Logistics”** dan disusun sebagai tugas akhir (skripsi) pada Program Studi Administrasi Bisnis. 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

(Dwi Noviyanti)

A. Identitas Responden

- 1) Nama :
- 2) Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan
- 3) Usia :

B. Tata Cara Pengisian Kuesioner

- 1) Mohon diberi tanda (✓) pada jawaban yang Bapak / Ibu anggap paling sesuai
- 2) Setiap pernyataan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
- 3) Setelah melakukan pengisian mohon Bapak / Ibu mengembalikan koesioner kepada yang menyerahkan koesioner.

Keterangan :

- | | | |
|-----|-----------------------|----------|
| SS | : Sangat Setuju | = Skor 5 |
| S | : Setuju | = Skor 4 |
| CS | : Cukup Setuju | = Skor 3 |
| TS | : Tidak Setuju | = Skor 2 |
| STS | : Sangat Tidak Setuju | = Skor 1 |

Jawaban dari Bapak/Ibu akan sangat mempengaruhi hasil dan objektivitas dari penelitian ini. Bila ada pernyataan yang kurang jelas bisa menghubungi nomor (089678082123). Dan atas segala partisipasi dan kerjasama dari Bapak/Ibu, saya atas nama peneliti menyampaikan terima kasih.

C. Daftar Pernyataan

1) Variabel Budaya Organisasi (X₁)

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya didorong untuk mempunyai inisiatif untuk mengerjakan pekerjaan.					
2.	Saya senantiasa bekerja dengan menekankan hasil maksimal					
3.	Saya berusaha mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh					
4.	Saya memahami struktur organisasi yang ada di kantor					

2) Variabel Gaji (X₂)

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Gaji yang saya dapatkan dapat memenuhi kebutuhan primer saya					
2.	Gaji saya sesuai dengan kinerja saya					
3.	Gaji yang saya terima dapat membuat saya semangat bekerja					
4.	Gaji yang saya terima sesuai dengan kontrak kerja saya					
5.	Perusahaan memberi gaji tambahan apabila ada lembur					

3) Variabel Kesejahteraan Karyawan (X₃)

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya puas bekerja di perusahaan ini					
2.	Saya terhindar dari ketidakpastian pada saat bekerja di perusahaan ini					
3.	Kecelakaan kerja di cover dengan asuransi					
4.	Segala resiko sudah di cover					

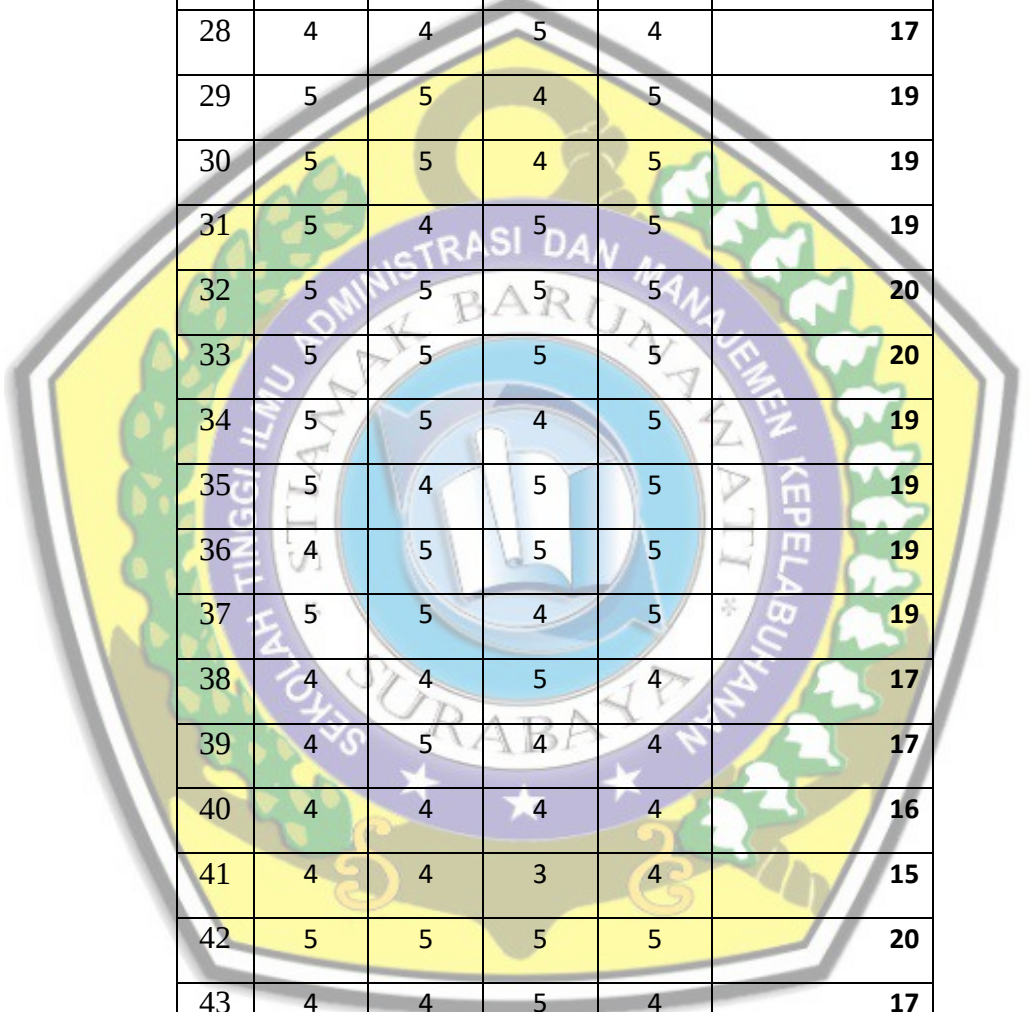
5.	Promosi berlaku untuk semua karyawan					
6.	Semua karyawan berhak untuk memberikan suara					
7.	Diskriminasi di larang pada perusahaan ini					
8.	Intensitas kerja sudah diatur					

4) Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	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 bekerja sesuai standart mutu pekerjaan					
3.	Saya selalu datang tepat waktu					
4.	Saya tidak pernah izin tanpa sebab					
5.	Saya mengutamakan kepentingan kelompok					

Lampiran 2 : Tabulasi Data Kuesioner

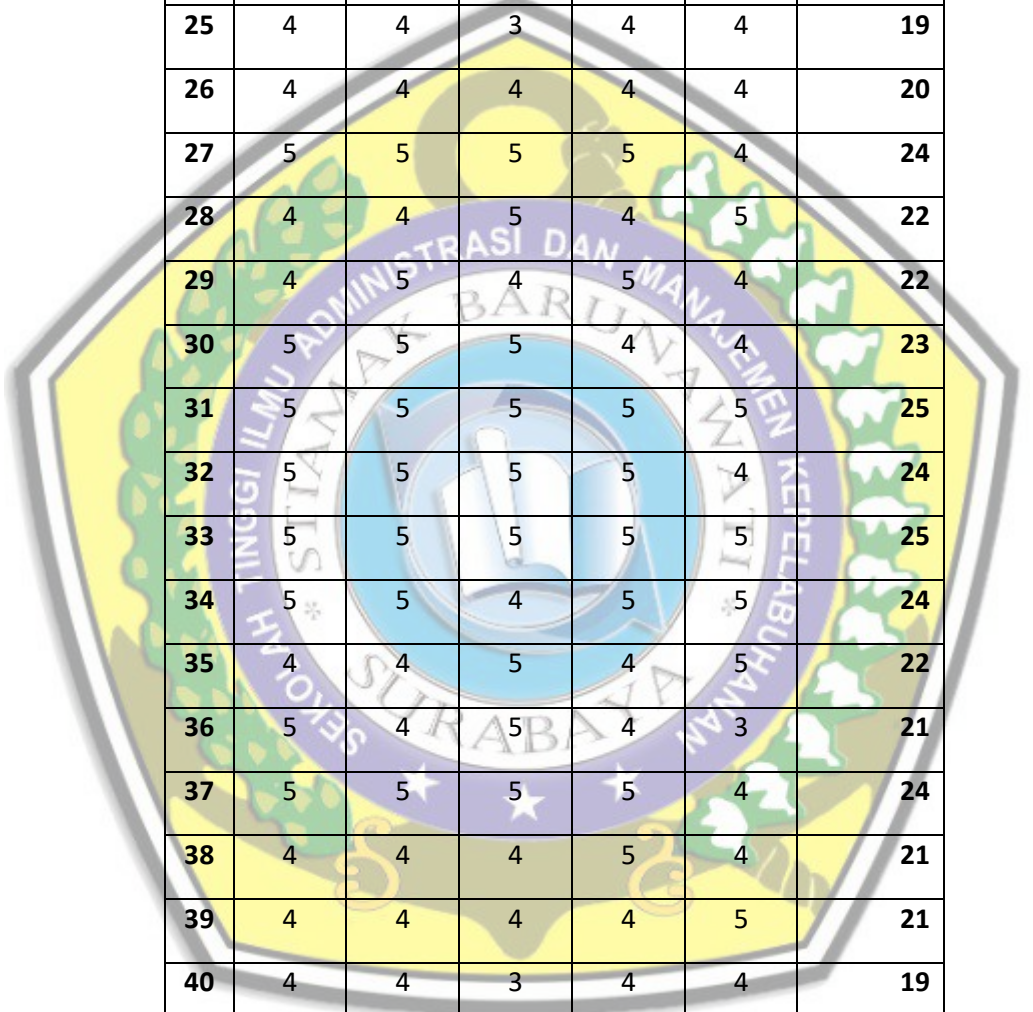
Budaya Organisasi (X1)					
NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	TOTAL
1	4	5	5	4	18
2	5	5	4	5	19
3	4	5	4	4	17
4	4	4	4	4	16
5	4	5	5	4	18
6	4	4	5	4	17
7	5	4	4	5	18
8	4	5	5	4	18
9	5	5	5	5	20
10	5	5	5	5	20
11	5	5	5	5	20
12	4	4	4	4	16
13	5	5	4	5	19
14	4	4	4	4	16
15	4	4	3	4	15
16	4	4	4	4	16
17	4	5	4	4	17
18	4	5	4	4	17
19	5	4	5	5	19
20	5	5	5	5	20
21	5	5	5	5	20
22	5	5	4	5	19



23	4	4	5	4	17
24	4	5	4	4	17
25	4	4	4	4	16
26	4	4	3	4	15
27	5	5	5	5	20
28	4	4	5	4	17
29	5	5	4	5	19
30	5	5	4	5	19
31	5	4	5	5	19
32	5	5	5	5	20
33	5	5	5	5	20
34	5	5	4	5	19
35	5	4	5	5	19
36	4	5	5	5	19
37	5	5	4	5	19
38	4	4	5	4	17
39	4	5	4	4	17
40	4	4	4	4	16
41	4	4	3	4	15
42	5	5	5	5	20
43	4	4	5	4	17
44	5	5	4	5	19
45	5	5	4	5	19
46	5	4	5	5	19
47	4	5	5	5	19
48	5	5	5	5	20

49	4	4	4	5	17
50	4	4	5	4	17
51	4	4	4	5	17
52	4	4	4	4	16

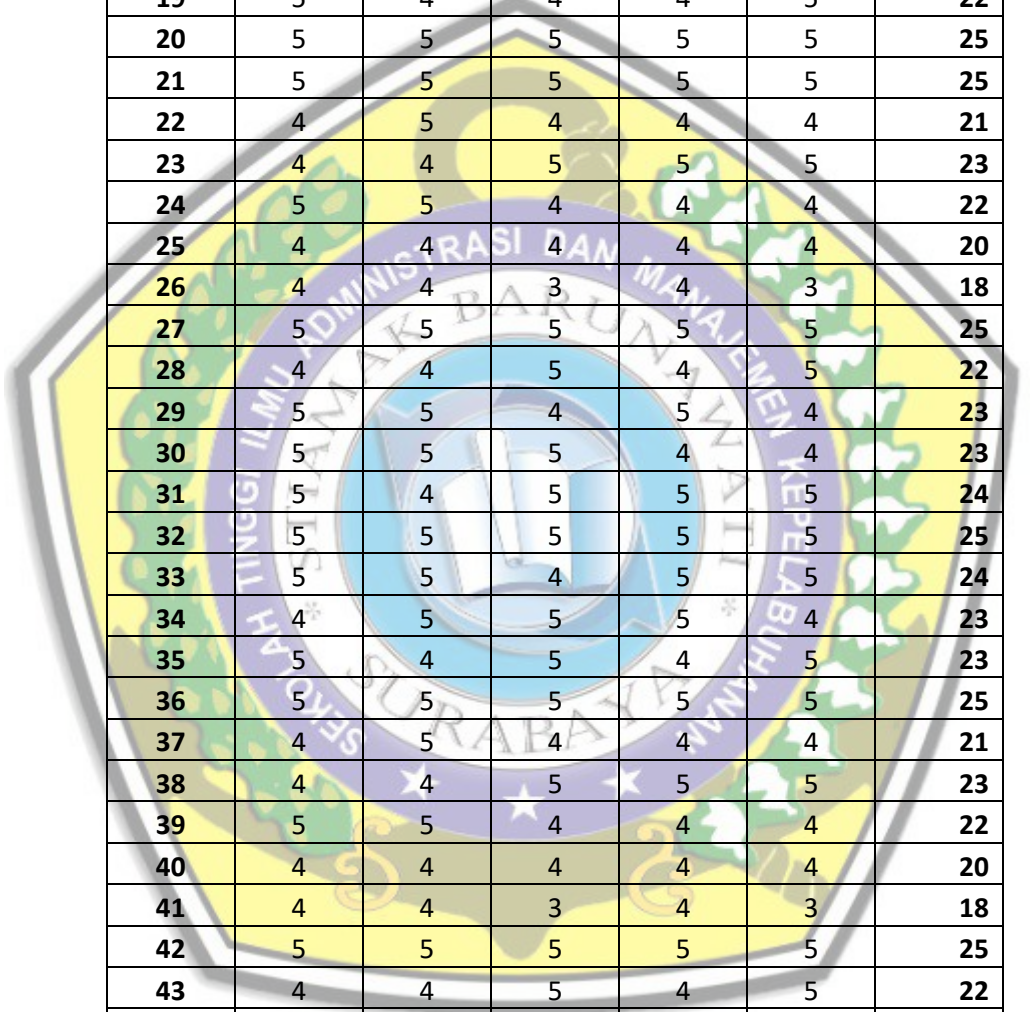
Gaji (X2)						
NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTAL
1	4	4	4	4	4	20
2	5	4	4	4	4	21
3	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	5	21
5	4	4	4	4	4	20
6	4	5	4	4	4	21
7	5	4	5	4	4	22
8	5	5	4	5	4	23
9	5	5	5	5	4	24
10	5	5	5	5	4	24
11	5	5	5	5	5	25
12	4	5	5	4	4	22
13	4	4	4	5	4	21
14	5	4	4	4	4	21
15	4	4	4	4	5	21
16	4	4	4	4	4	20
17	4	4	4	4	4	20
18	5	4	4	5	4	22
19	4	4	4	4	5	21



20	4	5	5	5	4	23
21	5	4	5	4	5	23
22	5	5	5	5	5	25
23	4	4	4	5	4	21
24	4	4	4	4	5	21
25	4	4	3	4	4	19
26	4	4	4	4	4	20
27	5	5	5	5	4	24
28	4	4	5	4	5	22
29	4	5	4	5	4	22
30	5	5	5	4	4	23
31	5	5	5	5	5	25
32	5	5	5	5	4	24
33	5	5	5	5	5	25
34	5	5	4	5	5	24
35	4	4	5	4	5	22
36	5	4	5	4	3	21
37	5	5	5	5	4	24
38	4	4	4	5	4	21
39	4	4	4	4	5	21
40	4	4	3	4	4	19
41	4	4	4	4	4	20
42	5	5	5	5	5	25
43	4	4	5	4	5	22
44	4	5	4	5	5	23
45	5	5	5	4	4	23

27	5	5	5	5	5	5	4	5	39
28	5	4	4	4	5	4	5	4	35
29	4	5	4	5	4	5	4	4	35
30	5	4	5	5	5	4	4	5	37
31	5	5	5	5	5	5	5	5	40
32	5	5	5	5	5	5	4	5	39
33	4	5	5	5	5	5	5	5	39
34	5	5	5	5	4	5	5	5	39
35	5	4	4	4	5	4	5	5	36
36	5	5	5	4	5	4	3	4	35
37	5	5	5	5	5	5	4	4	38
38	5	4	4	4	4	5	4	4	34
39	4	4	4	4	4	4	5	5	34
40	4	4	4	4	3	4	4	5	32
41	4	4	4	4	4	4	4	5	33
42	5	5	5	5	5	5	5	5	40
43	4	5	4	4	5	4	5	5	36
44	5	5	4	5	4	5	5	4	37
45	4	5	5	5	5	4	4	4	36
46	5	4	5	5	5	5	4	4	37
47	5	5	5	5	5	5	4	4	38
48	4	4	5	5	5	5	4	4	36
49	5	4	5	5	4	5	4	4	36
50	5	5	4	4	5	5	4	5	37
51	4	4	5	4	4	4	5	4	34
52	5	4	4	4	4	4	4	4	33

Kinerja Karyawan (Y)						
NO	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	TOTAL
1	5	5	5	5	5	25
2	5	5	5	5	4	24
3	5	5	5	4	4	23
4	4	4	4	4	4	20
5	4	5	4	4	5	22
6	5	4	4	4	5	22
7	4	4	5	5	4	22
8	5	5	4	5	5	24
9	4	5	5	5	5	24
10	4	5	4	5	5	23
11	5	5	5	4	5	24



12	5	4	5	5	4	23
13	4	5	4	4	4	21
14	4	4	5	4	4	21
15	4	4	4	4	3	19
16	4	4	4	4	4	20
17	5	5	5	4	4	23
18	4	5	5	5	4	23
19	5	4	4	4	5	22
20	5	5	5	5	5	25
21	5	5	5	5	5	25
22	4	5	4	4	4	21
23	4	4	5	5	5	23
24	5	5	4	4	4	22
25	4	4	4	4	4	20
26	4	4	3	4	3	18
27	5	5	5	5	5	25
28	4	4	5	4	5	22
29	5	5	4	5	4	23
30	5	5	5	4	4	23
31	5	4	5	5	5	24
32	5	5	5	5	5	25
33	5	5	4	5	5	24
34	4	5	5	5	4	23
35	5	4	5	4	5	23
36	5	5	5	5	5	25
37	4	5	4	4	4	21
38	4	4	5	5	5	23
39	5	5	4	4	4	22
40	4	4	4	4	4	20
41	4	4	3	4	3	18
42	5	5	5	5	5	25
43	4	4	5	4	5	22
44	5	5	4	5	4	23
45	5	5	5	4	4	23
46	5	4	5	5	5	24
47	5	5	5	5	5	25
48	5	5	4	5	5	24
49	4	5	5	5	4	23
50	5	5	5	5	5	25
51	5	5	5	5	4	24
52	5	5	5	4	4	23

Lampiran 3 : Hasil Uji *Validitas*

Tabulasi Variabel Budaya Organisasi (X₁)

		Correlations				
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	TOTAL
X1.1	<i>Pearson Correlation</i>	1	.436**	.247	.857**	.839**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>		.001	.077	.000	.000
	N	52	52	52	52	52
X1.2	<i>Pearson Correlation</i>	.436**	1	.176	.418**	.669**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.001		.211	.002	.000
	N	52	52	52	52	52
X1.3	<i>Pearson Correlation</i>	.247	.176	1	.267	.614**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.077	.211		.055	.000
	N	52	52	52	52	52
X1.4	<i>Pearson Correlation</i>	.857**	.418**	.267	1	.841**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000	.002	.055		.000
	N	52	52	52	52	52
TOTAL	<i>Pearson Correlation</i>	.839**	.669**	.614**	.841**	1
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000	.000	.000	.000	
	N	52	52	52	52	52

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

Tabulasi Variabel Gaji (X_2)

		Correlations					
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	.538**	.504**	.422**	-.053	.729**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.002	.708	.000
	N	52	52	52	52	52	52
X2.2	Pearson Correlation	.538**	1	.497**	.651**	-.006	.808**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.967	.000
	N	52	52	52	52	52	52
X2.3	Pearson Correlation	.504**	.497**	1	.330*	.083	.750**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.017	.557	.000
	N	52	52	52	52	52	52
X2.4	Pearson Correlation	.422**	.651**	.330*	1	-.030	.711**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.017		.835	.000
	N	52	52	52	52	52	52
X2.5	Pearson Correlation	-.053	-.006	.083	-.030	1	.298*
	Sig. (2-tailed)	.708	.967	.557	.835		.032
	N	52	52	52	52	52	52
TOTAL	Pearson Correlation	.729**	.808**	.750**	.711**	.298*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.032	
	N	52	52	52	52	52	52

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



TOTAL	Pearson								
	Correlation	.546**	.672**	.672**	.695**	.748**	.650**	.203	.371**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.149	.007
	N	52	52	52	52	52	52	52	52
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).									

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



Tabulasi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Correlations							
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	TOTAL
Y.1	Pearson Correlation	1	.401**	.292*	.267	.345*	.666**
	Sig. (2-tailed)		.003	.036	.056	.012	.000
	N	52	52	52	52	52	52
Y.2	Pearson Correlation	.401**	1	.182	.309*	.136	.569**
	Sig. (2-tailed)	.003		.196	.026	.337	.000
	N	52	52	52	52	52	52
Y.3	Pearson Correlation	.292*	.182	1	.402**	.436**	.706**
	Sig. (2-tailed)	.036	.196		.003	.001	.000
	N	52	52	52	52	52	52
Y.4	Pearson Correlation	.267	.309*	.402**	1	.422**	.705**
	Sig. (2-tailed)	.056	.026	.003		.002	.000
	N	52	52	52	52	52	52
Y.5	Pearson Correlation	.345*	.136	.436**	.422**	1	.723**
	Sig. (2-tailed)	.012	.337	.001	.002		.000
	N	52	52	52	52	52	52
TOTAL	Pearson Correlation	.666**	.569**	.706**	.705**	.723**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	52	52	52	52	52	52

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 4 : Hasil Uji Reliabilitas

Tabulasi Variabel Gaya Budaya Organisasi (X_1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.711	4

Tabulasi Variabel Gaji (X_2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.677	5

Tabulasi Variabel Kesejahteraan Karyawan (X_3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.703	8

Tabulasi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

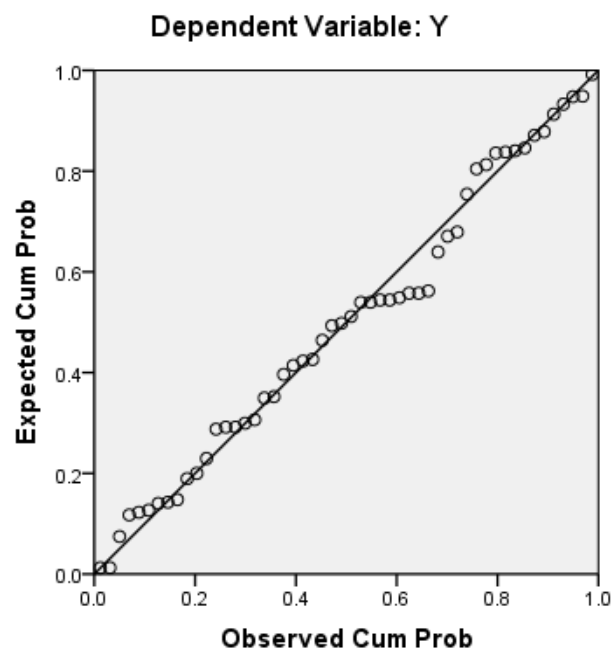
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.701	5

Lampiran 5 : Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.13947337
Most Extreme Differences	Absolute	.109
	Positive	.109
	Negative	-.062
Kolmogorov-Smirnov Z		.786
Asymp. Sig. (2-tailed)		.567
a. Test distribution is Normal.		

b. Uji Multikolineritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.594	2.478		1.450	.153		
X1	.602	.169	.517	3.553	.001	.391	2.558
X2	.651	.229	.616	2.840	.007	.176	5.692
X3	.638	.169	.839	3.769	.000	.167	5.988

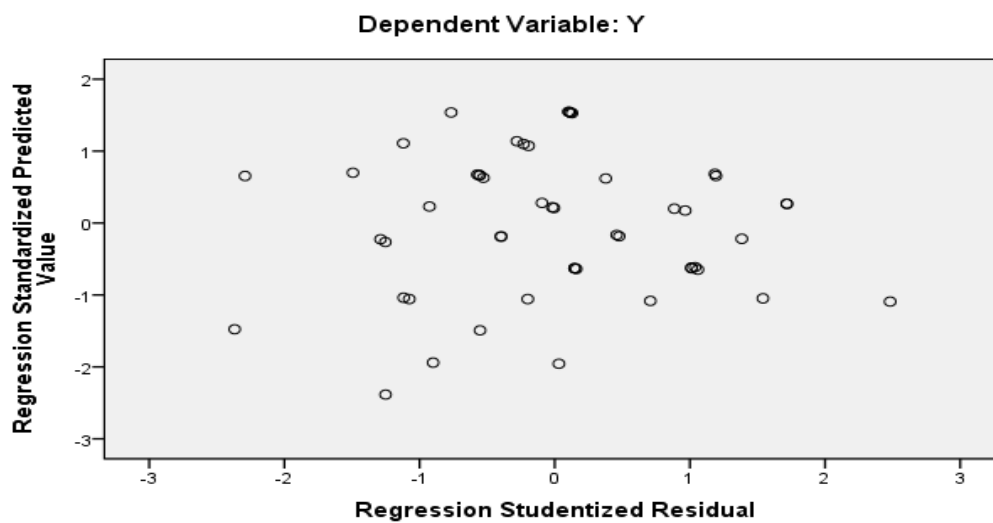
a. Dependent Variable:

Y

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
X ₁	0,391	2,558	Tidak terjadi Multikolinearitas
X ₂	0,176	5,692	Tidak terjadi Multikolinearitas
X ₃	0,167	5,988	Tidak terjadi Multikolinearitas

c. Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot



d. Uji Linieritas

X₁ yang mempengaruhi Y

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA KARYAWAN *	Between	(Combined)	109.164	5	21.833	17.464	.000
BUDAYA ORGANISASI	Groups	Linearity	80.845	1	80.845	64.666	.000
		Deviation from Linearity	28.319	4	7.080	5.663	.001
	Within Groups		57.509	46	1.250		
	Total		166.673	51			

X₂ yang mempengaruhi Y

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA	Between	(Combined)	54.489	6	9.081	3.643	.005
KARYAWAN *	Groups	Linearity	46.956	1	46.956	18.835	.000
GAJI		Deviation from Linearity	7.533	5	1.507	.604	.697
	Within Groups		112.184	45	2.493		
	Total		166.673	51			

X₃ yang mempengaruhi Y

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA	Between	(Combined)	89.360	9	9.929	5.394	.000
KARYAWAN *	Groups	Linearity	76.889	1	76.889	41.770	.000
KESEJAHTERAAN		Deviation from Linearity	12.472	8	1.559	.847	.568
KARYAWAN	Within Groups		77.313	42	1.841		
	Total		166.673	51			

Lampiran 6 : Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.594	2.478		1.450	.153		
X1	.602	.169	.517	3.553	.001	.391	2.558
X2	.651	.229	.616	2.840	.007	.176	5.692
X3	.638	.169	.839	3.769	.000	.167	5.988

a. Dependent Variable:

Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.594	2.478		1.450	.153
X1	.602	.169	.517	3.553	.001
X2	.651	.229	.616	2.840	.007
X3	.638	.169	.839	3.769	.000

a. Dependent Variable:

Y



Lampiran 7 : Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.594	2.478		1.450	.153
X1	.602	.169	.517	3.553	.001
X2	.651	.229	.616	2.840	.007
X3	.638	.169	.839	3.769	.000

Lampiran 8 : Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	100.455	3	33.485	24.272	.000 ^a
	Residual	66.218	48	1.380		
	Total	166.673	51			
a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2						

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

b. Dependent Variable: Y

Lampiran 9 : Koefisien Determinasi Berganda

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.776 ^a	.603	.578	1.175

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

b. Dependent Variable: Y

Lampiran 10: Tabel t

Titik Persentase Distribusi t

d.f. = 1 - 200

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

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60408	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

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

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

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

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

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37048	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

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

Titik Persentase Distribusi t (df = 121 –160)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
121	0.67652	1.28859	1.65754	1.97976	2.35756	2.61707	3.15895
122	0.67651	1.28853	1.65744	1.97960	2.35730	2.61673	3.15838
123	0.67649	1.28847	1.65734	1.97944	2.35705	2.61639	3.15781
124	0.67647	1.28842	1.65723	1.97928	2.35680	2.61606	3.15726
125	0.67646	1.28836	1.65714	1.97912	2.35655	2.61573	3.15671
126	0.67644	1.28831	1.65704	1.97897	2.35631	2.61541	3.15617
127	0.67643	1.28825	1.65694	1.97882	2.35607	2.61510	3.15565
128	0.67641	1.28820	1.65685	1.97867	2.35583	2.61478	3.15512
129	0.67640	1.28815	1.65675	1.97852	2.35560	2.61448	3.15461
130	0.67638	1.28810	1.65666	1.97838	2.35537	2.61418	3.15411
131	0.67637	1.28805	1.65657	1.97824	2.35515	2.61388	3.15361
132	0.67635	1.28800	1.65648	1.97810	2.35493	2.61359	3.15312
133	0.67634	1.28795	1.65639	1.97796	2.35471	2.61330	3.15264
134	0.67633	1.28790	1.65630	1.97783	2.35450	2.61302	3.15217
135	0.67631	1.28785	1.65622	1.97769	2.35429	2.61274	3.15170
136	0.67630	1.28781	1.65613	1.97756	2.35408	2.61246	3.15124
137	0.67628	1.28776	1.65605	1.97743	2.35387	2.61219	3.15079
138	0.67627	1.28772	1.65597	1.97730	2.35367	2.61193	3.15034
139	0.67626	1.28767	1.65589	1.97718	2.35347	2.61166	3.14990
140	0.67625	1.28763	1.65581	1.97705	2.35328	2.61140	3.14947
141	0.67623	1.28758	1.65573	1.97693	2.35309	2.61115	3.14904
142	0.67622	1.28754	1.65566	1.97681	2.35289	2.61090	3.14862
143	0.67621	1.28750	1.65558	1.97669	2.35271	2.61065	3.14820
144	0.67620	1.28746	1.65550	1.97658	2.35252	2.61040	3.14779
145	0.67619	1.28742	1.65543	1.97646	2.35234	2.61016	3.14739
146	0.67617	1.28738	1.65536	1.97635	2.35216	2.60992	3.14699
147	0.67616	1.28734	1.65529	1.97623	2.35198	2.60969	3.14660
148	0.67615	1.28730	1.65521	1.97612	2.35181	2.60946	3.14621
149	0.67614	1.28726	1.65514	1.97601	2.35163	2.60923	3.14583
150	0.67613	1.28722	1.65508	1.97591	2.35146	2.60900	3.14545
151	0.67612	1.28718	1.65501	1.97580	2.35130	2.60878	3.14508
152	0.67611	1.28715	1.65494	1.97569	2.35113	2.60856	3.14471
153	0.67610	1.28711	1.65487	1.97559	2.35097	2.60834	3.14435
154	0.67609	1.28707	1.65481	1.97549	2.35081	2.60813	3.14400
155	0.67608	1.28704	1.65474	1.97539	2.35065	2.60792	3.14364
156	0.67607	1.28700	1.65468	1.97529	2.35049	2.60771	3.14330
157	0.67606	1.28697	1.65462	1.97519	2.35033	2.60751	3.14295
158	0.67605	1.28693	1.65455	1.97509	2.35018	2.60730	3.14261
159	0.67604	1.28690	1.65449	1.97500	2.35003	2.60710	3.14228
160	0.67603	1.28687	1.65443	1.97490	2.34988	2.60691	3.14195

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

Titik Persentase Distribusi t (df = 161 –200)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
161	0.67602	1.28683	1.65437	1.97481	2.34973	2.60671	3.14162
162	0.67601	1.28680	1.65431	1.97472	2.34959	2.60652	3.14130
163	0.67600	1.28677	1.65426	1.97462	2.34944	2.60633	3.14098
164	0.67599	1.28673	1.65420	1.97453	2.34930	2.60614	3.14067
165	0.67598	1.28670	1.65414	1.97445	2.34916	2.60595	3.14036
166	0.67597	1.28667	1.65408	1.97436	2.34902	2.60577	3.14005
167	0.67596	1.28664	1.65403	1.97427	2.34888	2.60559	3.13975
168	0.67595	1.28661	1.65397	1.97419	2.34875	2.60541	3.13945
169	0.67594	1.28658	1.65392	1.97410	2.34862	2.60523	3.13915
170	0.67594	1.28655	1.65387	1.97402	2.34848	2.60506	3.13886
171	0.67593	1.28652	1.65381	1.97393	2.34835	2.60489	3.13857
172	0.67592	1.28649	1.65376	1.97385	2.34822	2.60471	3.13829
173	0.67591	1.28646	1.65371	1.97377	2.34810	2.60455	3.13801
174	0.67590	1.28644	1.65366	1.97369	2.34797	2.60438	3.13773
175	0.67589	1.28641	1.65361	1.97361	2.34784	2.60421	3.13745
176	0.67589	1.28638	1.65356	1.97353	2.34772	2.60405	3.13718
177	0.67588	1.28635	1.65351	1.97346	2.34760	2.60389	3.13691
178	0.67587	1.28633	1.65346	1.97338	2.34748	2.60373	3.13665
179	0.67586	1.28630	1.65341	1.97331	2.34736	2.60357	3.13638
180	0.67586	1.28627	1.65336	1.97323	2.34724	2.60342	3.13612
181	0.67585	1.28625	1.65332	1.97316	2.34713	2.60326	3.13587
182	0.67584	1.28622	1.65327	1.97308	2.34701	2.60311	3.13561
183	0.67583	1.28619	1.65322	1.97301	2.34690	2.60296	3.13536
184	0.67583	1.28617	1.65318	1.97294	2.34678	2.60281	3.13511
185	0.67582	1.28614	1.65313	1.97287	2.34667	2.60267	3.13487
186	0.67581	1.28612	1.65309	1.97280	2.34656	2.60252	3.13463
187	0.67580	1.28610	1.65304	1.97273	2.34645	2.60238	3.13438
188	0.67580	1.28607	1.65300	1.97266	2.34635	2.60223	3.13415
189	0.67579	1.28605	1.65296	1.97260	2.34624	2.60209	3.13391
190	0.67578	1.28602	1.65291	1.97253	2.34613	2.60195	3.13368
191	0.67578	1.28600	1.65287	1.97246	2.34603	2.60181	3.13345
192	0.67577	1.28598	1.65283	1.97240	2.34593	2.60168	3.13322
193	0.67576	1.28595	1.65279	1.97233	2.34582	2.60154	3.13299
194	0.67576	1.28593	1.65275	1.97227	2.34572	2.60141	3.13277
195	0.67575	1.28591	1.65271	1.97220	2.34562	2.60128	3.13255
196	0.67574	1.28589	1.65267	1.97214	2.34552	2.60115	3.13233
197	0.67574	1.28586	1.65263	1.97208	2.34543	2.60102	3.13212
198	0.67573	1.28584	1.65259	1.97202	2.34533	2.60089	3.13190
199	0.67572	1.28582	1.65255	1.97196	2.34523	2.60076	3.13169
200	0.67572	1.28580	1.65251	1.97190	2.34514	2.60063	3.13148

Catatan: Probabilitas 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

Lampiran 11: Tabel F

Titik Persentase Distribusi F
Probabilita = 0.05

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

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

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

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
132	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
133	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
134	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
135	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
136	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74
137	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
138	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
139	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
140	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
141	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
142	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
143	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
144	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
145	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
146	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.74
147	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
148	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
149	3.90	3.06	2.67	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
150	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
151	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
152	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
153	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
154	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
155	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
156	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
157	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
158	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
159	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
160	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
161	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
162	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
163	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
164	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
165	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
166	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
167	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
168	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
169	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
170	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
171	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
172	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
173	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
174	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
175	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
176	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
177	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
178	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
179	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
180	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
181	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
182	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
183	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
184	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
185	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72
186	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72
187	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
188	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
189	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
190	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
191	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
192	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
193	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
194	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
195	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
196	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
197	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
198	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
199	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
200	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
201	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
202	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
203	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
204	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
205	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
206	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
207	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.71
208	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
209	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
210	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
211	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
212	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
213	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
214	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
215	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
216	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
217	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
218	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
219	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
220	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
221	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
222	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
223	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
224	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
225	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71

Lampiran 12: Tabel r**Tabel r (Koefisien Korelasi Sederhana)**
 $df = 1 - 200$

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

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	0.3300	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 r untuk df = 101 - 150

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
101	0.1630	0.1937	0.2290	0.2528	0.3196
102	0.1622	0.1927	0.2279	0.2515	0.3181
103	0.1614	0.1918	0.2268	0.2504	0.3166
104	0.1606	0.1909	0.2257	0.2492	0.3152
105	0.1599	0.1900	0.2247	0.2480	0.3137
106	0.1591	0.1891	0.2236	0.2469	0.3123
107	0.1584	0.1882	0.2226	0.2458	0.3109
108	0.1576	0.1874	0.2216	0.2446	0.3095
109	0.1569	0.1865	0.2206	0.2436	0.3082
110	0.1562	0.1857	0.2196	0.2425	0.3068
111	0.1555	0.1848	0.2186	0.2414	0.3055
112	0.1548	0.1840	0.2177	0.2403	0.3042
113	0.1541	0.1832	0.2167	0.2393	0.3029
114	0.1535	0.1824	0.2158	0.2383	0.3016
115	0.1528	0.1816	0.2149	0.2373	0.3004
116	0.1522	0.1809	0.2139	0.2363	0.2991
117	0.1515	0.1801	0.2131	0.2353	0.2979
118	0.1509	0.1793	0.2122	0.2343	0.2967
119	0.1502	0.1786	0.2113	0.2333	0.2955
120	0.1496	0.1779	0.2104	0.2324	0.2943
121	0.1490	0.1771	0.2096	0.2315	0.2931
122	0.1484	0.1764	0.2087	0.2305	0.2920
123	0.1478	0.1757	0.2079	0.2296	0.2908
124	0.1472	0.1750	0.2071	0.2287	0.2897
125	0.1466	0.1743	0.2062	0.2278	0.2886
126	0.1460	0.1736	0.2054	0.2269	0.2875
127	0.1455	0.1729	0.2046	0.2260	0.2864
128	0.1449	0.1723	0.2039	0.2252	0.2853
129	0.1443	0.1716	0.2031	0.2243	0.2843
130	0.1438	0.1710	0.2023	0.2235	0.2832
131	0.1432	0.1703	0.2015	0.2226	0.2822
132	0.1427	0.1697	0.2008	0.2218	0.2811
133	0.1422	0.1690	0.2001	0.2210	0.2801
134	0.1416	0.1684	0.1993	0.2202	0.2791
135	0.1411	0.1678	0.1986	0.2194	0.2781
136	0.1406	0.1672	0.1979	0.2186	0.2771
137	0.1401	0.1666	0.1972	0.2178	0.2761
138	0.1396	0.1660	0.1965	0.2170	0.2752
139	0.1391	0.1654	0.1958	0.2163	0.2742
140	0.1386	0.1648	0.1951	0.2155	0.2733
141	0.1381	0.1642	0.1944	0.2148	0.2723
142	0.1376	0.1637	0.1937	0.2140	0.2714
143	0.1371	0.1631	0.1930	0.2133	0.2705
144	0.1367	0.1625	0.1924	0.2126	0.2696
145	0.1362	0.1620	0.1917	0.2118	0.2687
146	0.1357	0.1614	0.1911	0.2111	0.2678
147	0.1353	0.1609	0.1904	0.2104	0.2669
148	0.1348	0.1603	0.1898	0.2097	0.2660
149	0.1344	0.1598	0.1892	0.2090	0.2652
150	0.1339	0.1593	0.1886	0.2083	0.2643

Tabel r untuk df = 151 - 200

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
151	0.1335	0.1587	0.1879	0.2077	0.2635
152	0.1330	0.1582	0.1873	0.2070	0.2626
153	0.1326	0.1577	0.1867	0.2063	0.2618
154	0.1322	0.1572	0.1861	0.2057	0.2610
155	0.1318	0.1567	0.1855	0.2050	0.2602
156	0.1313	0.1562	0.1849	0.2044	0.2593
157	0.1309	0.1557	0.1844	0.2037	0.2585
158	0.1305	0.1552	0.1838	0.2031	0.2578
159	0.1301	0.1547	0.1832	0.2025	0.2570
160	0.1297	0.1543	0.1826	0.2019	0.2562
161	0.1293	0.1538	0.1821	0.2012	0.2554
162	0.1289	0.1533	0.1815	0.2006	0.2546
163	0.1285	0.1528	0.1810	0.2000	0.2539
164	0.1281	0.1524	0.1804	0.1994	0.2531
165	0.1277	0.1519	0.1799	0.1988	0.2524
166	0.1273	0.1515	0.1794	0.1982	0.2517
167	0.1270	0.1510	0.1788	0.1976	0.2509
168	0.1266	0.1506	0.1783	0.1971	0.2502
169	0.1262	0.1501	0.1778	0.1965	0.2495
170	0.1258	0.1497	0.1773	0.1959	0.2488
171	0.1255	0.1493	0.1768	0.1954	0.2481
172	0.1251	0.1488	0.1762	0.1948	0.2473
173	0.1247	0.1484	0.1757	0.1942	0.2467
174	0.1244	0.1480	0.1752	0.1937	0.2460
175	0.1240	0.1476	0.1747	0.1932	0.2453
176	0.1237	0.1471	0.1743	0.1926	0.2446
177	0.1233	0.1467	0.1738	0.1921	0.2439
178	0.1230	0.1463	0.1733	0.1915	0.2433
179	0.1226	0.1459	0.1728	0.1910	0.2426
180	0.1223	0.1455	0.1723	0.1905	0.2419
181	0.1220	0.1451	0.1719	0.1900	0.2413
182	0.1216	0.1447	0.1714	0.1895	0.2406
183	0.1213	0.1443	0.1709	0.1890	0.2400
184	0.1210	0.1439	0.1705	0.1884	0.2394
185	0.1207	0.1435	0.1700	0.1879	0.2387
186	0.1203	0.1432	0.1696	0.1874	0.2381
187	0.1200	0.1428	0.1691	0.1869	0.2375
188	0.1197	0.1424	0.1687	0.1865	0.2369
189	0.1194	0.1420	0.1682	0.1860	0.2363
190	0.1191	0.1417	0.1678	0.1855	0.2357
191	0.1188	0.1413	0.1674	0.1850	0.2351
192	0.1184	0.1409	0.1669	0.1845	0.2345
193	0.1181	0.1406	0.1665	0.1841	0.2339
194	0.1178	0.1402	0.1661	0.1836	0.2333
195	0.1175	0.1398	0.1657	0.1831	0.2327
196	0.1172	0.1395	0.1652	0.1827	0.2321
197	0.1169	0.1391	0.1648	0.1822	0.2315
198	0.1166	0.1388	0.1644	0.1818	0.2310
199	0.1164	0.1384	0.1640	0.1813	0.2304
200	0.1161	0.1381	0.1636	0.1809	0.2298

LAMPIRAN 13: Surat Pengajuan Skripsi


**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 : 2019/2020

Permohonan penyusunan SKRIPSI dan Dosen Pembimbing bagi mahasiswa:

 Nama : DWI NOVIYANTI
 NIM : 161011388
 Program Studi : Administrasi Bisnis Kepeleabuhan Si.
 Alamat :
 Telp : 089678082123

Judul SKRIPSI :

1. Pengaruh absensi fingerprint, motivasi dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan Pt. Aman World Logistics
2. Pengaruh budaya organisasi, gaji dan kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan Pt. Aman World Logistics
3. Pengaruh harga, Citra perusahaan dan saluran distribusi terhadap keputusan menggunakan jasa ekspor impor Pt. Aman World Logistics
- 4.

Dapat disetujui dengan dosen pembimbing :

Surabaya, 16 Maret 2020

 Menyetujui,
 Kaprodi

SOEDARMANTO, SE, MM
 NIDN: 0322036902

 Mahasiswa yang bersangkutan
 Pemohon,

DWI NOVIYANTI
 NIM : 161011388

LAMPIRAN 14: Blanko Bimbingan



SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI DAN MANAJEMEN KEPERABUHAN
STIAMAK BARUNAWATI

Jl. Perak Barat 1/3 Surabaya
Website: www.stiamak.ac.id

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

LEMBAR BIMBINGAN SKRIPSI
TAHUN 2019/2020

Nama : Dwi Noviyanti
NIM : 161011388
Tempat Penelitian :
Judul : Pengaruh Budaya Organisasi, Gaji, Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT Amra World Logistics.
Pembimbing : NUR WIDYAWATI, S.Si, SE, M.SM

No.	Har/Tanggal	Bimbingan	Paraf
1.	16 Maret 2020	Pengajuan judul Skripsi	dp
2.	31 Mei 2020	Pengumpulan bab 1-3	ul
3.	5 Juni 2020	Pengumpulan bab 1-3 revisi	dp
4.	10 Juni 2020	Pengumpulan bab 4-5	ul
5.	20 Juni 2020	Pengumpulan bab 4-5 Revisi	ul
6.	3 Juli 2020	Pengumpulan bab 1-5 dan karya ilmiah	ul
7.	20 Juli 2020	ACC bab 1-5	ul
8.	23 Juli 2020	Bimbingan Penulisan Skripsi I	ul
9.	24 Juli 2020	Bimbingan Penulisan Skripsi II	ul

Mengetahui,
Kaprodil Administrasi Bisnis

SOEDARMANTO, SE, MM

Surabaya, 29 - 07 - 2019
Mahasiswa

Dwi Noviyanti

NIM: 161011388

Lampiran 15 : Surat Balasan Perusahaan

