

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. DATA NETWORK PALEMBANG**

SKRIPSI



NAMA : Suwaibatul Aslamiah

NIM : 21. 2012. 139

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2016

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Suwaibatul Aslamiah

Nim : 21. 2012. 139

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh – sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila di kemudian hari terbukti pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi sesuai dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku.

Palembang, 2016

Penulis


Suwaibatul Aslamiah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. DATA NETWORK
PALEMBANG

Nama : Suwaibatul Aslamiah

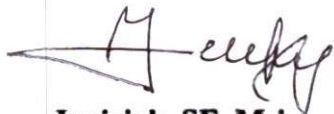
NIM : 21-2012-139

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal
Pembimbing



Juairiah, SE., Msi
NIDN : 0207055902

Mengetahui,
Dekan

Ketua Program Studi Manajemen



Hj. Maftuhah Nurrahmi, SE., M.Si
NIDN : 0216057001

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto : ***“Lihatlah kebelakang dengan penuh kepuasan dan pandanglah kedepan dengan penuh keyakinan”***

“Jangan menyesali setiap ujian yang datang, karena dari ujian itulah Allah memberi tahu bahwa anda layak berhasil dan berbahagia”.

Persembahan :

- 1. Bapak dan Ibu yang sangat kucintai***
- 2. Saudara dan saudari ku yang sangat kusayangi***
- 3. Adiku yang manis***
- 4. Sahabat dan seseorang yang kan menjadi imamku kelak***
- 5. Dosen pembimbingku***
- 6. Teman – teman seperjuangan***
- 7. Almamaterku Tercinta***

3. Ibu Hj. Maftuhah Nurrahmi, SE. MSi dan Ibu Diah Isnaini Asiati, SE, MM selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Juairiah SE, MSi selaku Pembimbing Akademik.
5. Bapak dan ibu dosen serta staff pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang
6. For “My Big Family”
 - Bapak dan Ibu tercinta : Sumrahadi, Rodiah “Terima kasih atas do’a dan kasih sayangnya”
 - Untuk My Brothers dan My sisters : Roudhatul jannah, Robi’atul Adawiyah, Misbahul Munawwaroh, M. Ulil Amri, Izzatul Zarah Balqis “Terima kasih atas bantuan yang diberikan baik materiil maupun moril”
 - Buat Sepupu : Widya Lestari “Terima kasih atas semangat dan dukungannya”
 - Buat Sahabat dan teman : Muhammad Febrianto, Gusti Randa, Anne Bariane, Dedikasita, Resta Setiana, Winda Febrianti, Eva Tresa, Ian , Windrak, Guntur, Heru Kevindra, Bagus, Adinna, Nurkholis, Riki Sanjaya, Papa Darwin, Oki.

7. Untuk PT. Data Network :

- Kak Amriel Haq Seprianto, ST dan rekan rekan, terima kasih atas semangat dan dukungannya.

8. Rekan rekan di lingkungan pekerjaan : Pak Syam, Kak Hendra Anggara, Kak Billy Ayu fitria, Mbak Winda, Mbak Lia, Mbak Resti, Yokhe, Aulia, Andi Stella, Nurul Hasanah.

9. Untuk yang terkasih Putra Tri Haldyka: “Terima kasih atas bantuan, semangat, waktu, yang telah diberikan selama ini”.

10. Bapak Amriel Haq Seprianto ST selaku Direktur PT. Data Network Palembang khususnya : kak H. Gunawan, kak Dedy Priady ST, terima kasih atas bantuan dan semagatnya

Demikianlah skripsi ini saya tulis dengan menyadari skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu penulis mohon kritik dan saran, demi penyempurnaan. Semoga bermanfaat dan menjadi pembendaharaan ilmu pengetahuan di Universitas Muhammadiyah Palembang.

Palembang, Mei 2016

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
HALAMAN PRAKATA.....	vi
HALAMAN DAFTAR ISI.....	ix
HALAMAN DAFTAR TABEL.....	xi
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
HALAMAN DAFTAR GAMBAR.....	xiii
ABSTRAK.....	xiv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian.....	5

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Sebelumnya.....	6
B. Landasan Teori.....	7
1. Kinerja	7
2. Motivasi.....	10
3. Kompensasi	13
C. Hipotesis.....	15

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	16
B. Lokasi Penelitian.....	16
C. Operasionalisasi Variabel.....	17
D. Populasi dan Sampel.....	18
E. Data yang Diperlukan.....	18
F. Metode Pengumpulan Data.....	19
G. Analisis dan Teknik Analisis.....	20

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. HASIL PENELITIAN.....	25
1. Gambaran Umum Perusahaan.....	27
a. Sejarah Perusahaan.....	27
b. Struktur Organisasi.....	29
2. Gambaran Umum Responden.....	30
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	35
1. Uji Instrumen Penelitian.....	35
a. Uji Validitas.....	35
b. Uji Reliabilitas.....	38
2. Gambaran Umum Jawaban Responden.....	39
3. Analisis Regresi Linier Berganda.....	48
4. Uji F (Simultan).....	49
5. Uji t (Parsial).....	50

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan.....	52
B. Saran.....	53

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel	17
Tabel IV. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	30
Tabel IV. 2 Karakteristik Responden berdasarkan latar belakang.....	31
Tabel IV. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	32
Tabel IV. 5 Karakteristik responden berdasarkan jabatan.....	33
Tabel IV. 6 Hasil Uji Validitas Motivasi.....	35
Tabel IV. 7 Hasil Uji Validitas Kompensasi.....	36
Tabel IV. 8 Hasil Uji Validitas Kinerja.....	37
Tabel IV. 9 Hasil Uji Reliabilitas.....	38
Tabel IV. 10 Tanggapan Responden Tentang Variabel Motivasi.....	39
Tabel IV. 11 Tanggapan Responden Tentang Variabel Kompensasi.....	42
Tabel IV. 12 Tanggapan Responden Tentang Variabel Kinerja.....	45
Tabel IV. 13 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	48
Tabel IV. 14 Hasil Uji F.....	49
Tabel IV. 15 Hasil Uji t.....	50

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	I	Biodata Penulis
Lampiran	II	Kuesioner Penelitian
Lampiran	III	Rekapitulasi Jawaban Responden
Lampiran	IV	Uji Validitas
Lampiran	VI	Uji Reliabilitas
Lampiran	1	Frequency Table
Lampiran	2	Analisis Regresi Linier Berganda
Lampiran	3	Nilai Dalam Distribusi f
Lampiran	4	Nilai Dalam Distribusi t
Lampiran	5	Surat Keterangan Izin Riset
Lampiran	6	Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
Lampiran	7	Sertifikat KKN
Lampiran	8	Sertifikat AIK
Lampiran	9	Surat Keterangan Abstract
Lampiran	10	Tabel Distribusi t
Lampiran	11	Tabel Distribusi r
Lampiran	12	Tabel Distribusi f
Lampiran	13	Lembar Persetujuan Akhir Skripsi

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar Struktur Organisasi PT. Data Network Palembang.....	29

ABSTRAK

Suwaibatul Aslamiah /212012139 /2016 /Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Data Network Palembang /Manajemen Sumber Daya Manusia.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Data Network Palembang. Tujuannya untuk pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Data Network Palembang . Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif yang bersifat menyatakan hubungan antara dua variabel atau lebih.

Sampel dalam penelitian ini berjumlah seluruh karyawan PT. Data Network Palembang. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 31 karyawan PT Data Network Palembang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang berupa hasil kuisioner yang diisi oleh responden. Metode analisis data yang digunakan analisis kuantitatif dan kualitatif, uji validitas dan uji reliabilitas, regresi linier berganda, uji f (uji bersama-sama), dan uji t (uji parsial).

Hasil penelitian menggunakan regresi linier berganda ada pengaruh antara motivasi dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan. Uji F ada pengaruh antara motivasi dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan. Uji T (uji parsial) masing-masing variabel bebas, juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Motivasi, Kompensasi dan Kinerja Karyawan.

ABSTRAC

Suwaibatul Aslamiah / 212012139 / 2016 / there any motivation influence and compensation toward the employees' performance in PT Data Network Palembang/ Human Resources Management.

Problems of the study in this research was to find out is there any motivation influence and compensation toward the employees' performance in PT Data Network Palembang. The purpose is to impressing the motivation and compensation of the employees' performance in PT. Data Network Palembang. This research belongs to associative study which states the correlation between two variables or more.

The samples of this research was all the employees PT. Data Newtwork Palembang. Thepopulations was 31 employees of PT. Data Network Palembang. The data that used in this reaserch was primary data in the form of questionare which filled by the respondent. The analysis method that used was quantitative and qualitative analysis, validity and readability of the test, doubled linear regresion, test f (collective test) and test t(partial test).

The result of using ~~doubled~~ linear regression showed the influence between motivation and compensation simultaneously to employees' performance. Test F showed the effect between motivation and compensation simultaneously toward employees performance. In test T(Partial test) both of the variables were free, and also gave positive influence and significant to the motivation variable and compensation toward employees' performance.

Keyworlds : Motivation, Compensation, Performance.

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan adalah kinerja dan produktivitas karyawan. Setiap organisasi dan instansi dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk meningkatkan kinerja motivasi dan kompensasi bagi karyawan. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi sangat erat kaitannya dengan kinerja seseorang karyawan, karena Motivasi adalah pemberi gaya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan. Pentingnya Motivasi karena Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Pemberian Motivasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan terhadap perusahaan yang dapat dilihat dari aspek-aspek atau dimensi kepuasan kerja, budaya organisasi dan pola kepemimpinan yang diperoleh. Hal ini diharapkan dapat mencapaikan hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya

sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang nantinya akan mempengaruhi kinerja.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Sedangkan pengertian kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

Kinerja merupakan prestasi atau tingkat keberhasilan yang tercapai oleh individu atau suatu organisasi dalam melaksanakan pekerjaan pada periode tertentu. Kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu prestasi yangdicapai dalam melaksanakan pelayanan kepada masyarakat dalam suatu periode . kinerja tidak dapat terwujud apabila tidak ada pengelolaan atau manajemen yang baik yang dapat mendorong upaya upaya institusi untuk meningkatkan kinerja. Pagastuti (2008-28) mengungkapkan “bahwa usaha usaha manajemen kinerja ditujukan untuk mendorong kinerja dalam mencapai tingkat tertinggi di organsisasi.

Kinerja merupakan suatu yang harus dibangun secara berkelanjutan secara keseluruhan. Manajemen berbasis kinerja adalah proses perencanaan, pengukuran, peniaian, dan evaluasi kinerja pegawai untuk mewujudkan tujuan organisasi. Manfaat SDM secara efektif merupakan jalan bagi suatu organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidup

dan pertumbuhan di masa yang akan datang. Dengan kata lain, kekuatan organisasi ditentukan oleh orang-orang yang mendukung organisasi tersebut, baik pada tingkat top, middle, maupun lower. Pada dasarnya organisasi bukan saja mengharapkan SDM yang mampu, cakap dan terampil, tetapi hal yang terpenting adalah mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan dan keterampilan SDM tidak ada artinya bagi organisasi jika mereka tidak mau bekerja dengan keras melalui kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang mereka miliki.

Kinerja juga pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan sehingga mereka mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada instansi atau organisasi termasuk pelayanan kualitas yang disajikan.

Sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting dalam suatu organisasi dimana orang atau karyawan tersebut memberikan tenaga kerja, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada organisasi. Oleh karena itu, manusia merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan dalam suatu organisasi karena manusia memberikan kontribusi terbesar dibandingkan dengan faktor-faktor yang lain.

PT.Data Network yang bergerak di bidang jasa kontraktor, event organizer, supplier. Permasalahan yang terjadi di perusahaan ini sering kali mengeluh bahwa kinerja karyawan yang buruk, kurang maksimal, dibawah standar atau tidak sesuai harapan. Peningkatan penjualan jasa

sangat diharapkan oleh PT. Data Network ini. Pihak manajemen Selanjutnya perlu menempuh berbagai cara agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan. Dalam hal ini kinerja karyawan dinilai sangat penting bagi perusahaan.

Perlu kiat-kiat tertentu dan dengan metode yang tepat agar dapat membenahi kinerja karyawan secara optimal diantaranya bagaimana cara menilai kinerja karyawan buruk, rendah, sedang, baik serta cara peningkatannya.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, penulis tertarik untuk melakukan kajian penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Data Network Palembang.”**

2. Rumusan Masalah

Adakah Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Data Network Palembang ?

3. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Data Network Palembang.

4. Manfaat Penelitian

a. Bagi Penulis

Penelitian dapat memberikan gambaran praktek dan teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan, khususnya

b. Bagi Almamater

Hasil penelitian dapat menjadi salah satu sumber referensi untuk penelitian selanjutnya, khususnya penelitian yang memiliki topik relative sama.

c. Bagi Tempat Penelitian

Memberikan informasi serta bahan masukan bagi PT.Data Network Palembang yang nantinya dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan pengambilan keputusan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian sebelumnya

Penelitian sebelumnya yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan kedisiplinan terhadap karyawan pada CV.Jati Karya Palembang. Penelitian ini dilakukan ini dilakukan oleh Anita Zahra (2006). Rumusan masalah pada dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh kompensasi dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada CV.Jati Karya Palembang. Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, berupa hasil jawaban responden terhadap kinerja karyawan pada CV.Jati Karya Palembang dan data sekunder berupa absensi/ kehadiran, data tentang jumlah karyawan, dan jadwal kerja. Teknik Analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis diperoleh koefisien regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis diperoleh koefisien regresi linier berganda sebesar 0,582 untuk variable kompensasi dan 0,664 untuk variabel disiplin. Hal ini membuktikan bahwa kompensasi dan disiplin berpengaruh dengan kinerja karyawan pada CV.Jati Karya Palembang.

Penelitian sebelumnya Roudhatul Jannah (2011) yang berjudul pengaruh motivasi kinerja brand ambassador PT. Duta Media Indonesia Palembang. Rumusan dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja brand ambassador di PT. Duta Media Indonesia Palembang. Penelitian ini dilakukan karyawan PT. Duta Media Indonesia

Palembang yang berjumlah 30 orang variabel yang digunakan motivasi. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder, adapun data primer yang dimaksudkan adalah berupa jawaban dari responden terhadap daftar pertanyaan yang diedarkan dan data sekunder berupa gambaran umum dan struktur organisasi perusahaan. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana dengan hasil $Y = 18,56 + 0,1 X$.

B. Landasan Teori

1) Kinerja Karyawan

a) Pengertian Kinerja

Menurut Payaman J. Simanjuntak (2011:01) Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Menurut Wibowo (2007) kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut.

Menurut Soekidjo Notoatmojo (2009:124). Didalam suatu institusi atau organisasi keberhasilan ditentukan oleh dua faktor utama, yakni sumber daya manusia, karyawan atau tenaga kerja dan fasilitas kerja. Dari kedua faktor tersebut sumber daya manusia atau karyawan lebih penting daripada fasilitas kerja. Kualitas sumber daya manusia atau karyawan tersebut diukur dari kinerja karyawan tersebut (*performance*) atau produktivitasnya. Dari batasan-batasan yang ada dapat dirumuskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seorang karyawan.

Menurut Helfert dalam Veithzal Rivai (2011:604) kinerja adalah suatu tampilan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki.

Menurut Wibowo (2007:65) kinerja adalah segala sesuatu yang mempengaruhi seberapa banyak mereka berkontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kualitas output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif.

b) Tujuan Kinerja

Menurut Wibowo (2007:65) tujuan kinerja adalah sebagai berikut

- (1) Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan
- (2) Pemberian imbalan sebagai resensi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, dan pemberian insentif
- (3) Mendorong pertanggung jawaban karyawan
- (4) Untuk pembedaan antara karyawan yang satu dengan yang lainnya
- (5) Untuk menjaga tingkat kinerja
- (6) Meningkatkan etos kerja

c) Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja adalah penilaian yang dilakukan perusahaan untuk memastikan kualitas dan kinerja karyawan, namun menurut Wibowo M. Phill (2007:87) pengukuran kinerja yang tepat dapat dilakukan sebagai berikut :

- (1) Untuk memastikan bahwa persyaratan yang diinginkan konsumen telah terpenuhi.
- (2) Mengusahakan standar kerja untuk menciptakan pertandingan.
- (3) Mengusahakan jarak bagi orang memonitor tingkat kinerja
- (4) Menghindari konsekuensi dari rendahnya kualitas.
- (5) Memperhitungkan penggunaan sumber daya

b) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Payaman J. Simanjuntak (2011:03) ada 3 faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

- (1) Dukungan Organisasi

Kinerja perusahaan sangat dipengaruhi oleh dukungan organisasi yang wujudnya dapat dikelompokkan dalam 3 bentuk yaitu : penyusunan struktur organisasi, pemilihan teknologi termasuk penyediaan prasarana dan sarana kerja, dan kondisi lingkungan kerja.

- (2) Kemampuan atau Efektivitas Manajemen

Kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen dalam memimpin semua

pekerja, mengkoordinasikan semua kegiatan mereka, dan menciptakan iklim kerja kondusif.

(3) **Dukungan Pekerja**

Kinerja setiap pekerja dipengaruhi oleh kompetensi individu yang bersangkutan seperti, kemampuan, keterampilan, motivasi dan etos kerja.

e) Sarana Kinerja

Sarana kinerja adalah kinerja karyawan, sehingga diperoleh informasi yang akurat tentang kinerja tersebut, apakah memuaskan atau tidak.

f) Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson dalam (Khaerul Umam) (2010:189), faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu :

- (1) Kemampuan
- (2) Motivasi
- (3) Tujuan
- (4) Dukungan yang diterima
- (5) Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
- (6) Hubungan mereka dengan organisasi

2) Motivasi

a) Pengertian Motivasi

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2008:141) motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

b) Tujuan Motivasi

Menurut Malayu S.P.Hasibuan (2008:146) tujuan motivasi adalah sebagai berikut :

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

c) Metode Motivasi

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2008:149) ada dua metode motivasi, yaitu motivasi langsung dan motivasi tak langsung.

1. Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi (materiil & nonmaterial) yang diberikan kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti insentif, pujian, penghargaan, prestasi kerja, tunjangan hari raya, bonus dan bintang jasa.

2. Motivasi Tak Langsung (*Indirect Motivation*)

Motivasi tak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas mendukung gairah kerja/kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan merasa bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruangan kerja yang terang dan nyaman, suasana pekerjaan yang serasi, serta penempatan yang tepat. Motivasi tidak langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan sehingga produktif.

d) Jenis-Jenis Motivasi

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2008:150) adapun jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif.

(1) Motivasi Positif (*Insentif Positif*)

Motivasi positif maksudnya seorang manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

(2) Motivasi Negatif (*Insentif Negatif*)

Motivasi negative maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan demikian motivasi negative ini akan meningkatkan semangat kerja bawahan.

3) Kompensasi

a) Pengertian Kompensasi

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2008:18) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Wibowo (2013:348) Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja.

b) Bentuk-bentuk kompensasi

Menurut Anwar Prabu (2011:85-86) ada dua bentuk kompensasi pegawai, yaitu bentuk langsung yang merupakan upah dan gaji, bentuk kompensasi yang tak langsung yang merupakan pelayanan dan keuntungan yaitu :

(1) Upah dan Gaji (secara langsung)

Upah adalah pembayaran berupa uang untuk pelayanan kerja atau uang yang bisanya dibayarkan kepada pegawai secara perjam, per hari, dan per setengah hari. Sedangkan gaji merupakan uang yang di bayarkan kepada pegawai atas jasa pelayanannya yang diberikan secara bulanan.

(2) Benefit (keuntungan) dan pelayanan (secara tidak langsung)

Benefit adalah nilai keuangan (moneter) langsung untuk pegawai secara cepat dapat ditentukan. Sedangkan pelayanan adalah

nilai keuangan (moneter) langsung untuk pegawai yang tidak dapat secara mudah ditentukan.

2. Indikator Kompensasi

Menurut Husen Umar (2007:16) Indikator Kompensasi terbagi menjadi enam yaitu :

(1) Gaji

Imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pegawai, yang penerimanya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan diterima tetap penuh.

(2) Insentif

Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

(3) Bonus

Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja.

(4) Upah

Pembayaran yang diberikan kepada pegawai dengan lamanya jam kerja.

(5) Premi

Premi adalah sesuatu yang diberikan sebagai hadiah atau derma atau sesuatu yang dibayarkan tambahan di atas pembayaran normal.

(6) Pengobatan

Pengobatan di dalam kompensasi adalah pemberian jasa dalam penanggulan resiko yang dikaitkan dengan kesehatan karyawan.

(7) Asuransi

Asuransi merupakan penanggulungan risiko atas kberugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hokum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak epasti.

C. Hipotesis

Ada pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Data Network Palembang.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Menurut tingkat eksplanasinya, penelitian ini dibedakan menjadi 3 macam (sugiyono, 2013:11)

1) Penelitian Deskriptif

Yaitu penelitian yang meneliti satu variable mandiri.

2) Penelitian Komparatif

Yaitu penelitian yang bersifat membandingkan satu variable lain.

3) Penelitian Asosiatif

Yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variable atau lebih.

Penelitian ini termasuk jenis penelitian Asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mencari dan mengetahui pengaruh antara motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Data Network Palembang.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di PT. Data Network Palembang yang beralamatkan di JL.DI Panjaitan No.5541 Plaju Palemban

C. Operasionalisasi Variabel

Tabel III. 1

Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Variabel	Indikator
Motivasi (X ₁)	Adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku karyawan PT. Data Network Palembang supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.	• Penghargaan • Bonus • Prestasi Kerja
Kompensasi (X ₂)	Adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada karyawan PT. Data Network Palembang.	• Insentif • Upah • Premi
Kinerja (Y)	Adalah tingkat pencapaian hasil karyawan atas pelaksanaan tugas pada PT. Data Network Palembang	• Pembagian tugas • Teknologi • Lingkungan Kerja

Sumber : Gagasan Penulis Berdasarkan Teori,2016

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2011:117) populasi adalah Wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 31 orang (sumber PT. Data Network Palembang)

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2011:118) sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut Istijianto (2005:111) sebagai pedoman dasar, untuk perusahaan kecil dengan jumlah karyawan sedikit (dibawah 200 orang) riset, survey bisa dilakukan terhadap semua karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh yaitu dimana semua anggota populasi di jadikan sampel. Maka sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Data Network Palembang yang berjumlah 31 orang .

E. Data yang Digunakan

Menurut Sugiyono (2010:193) Pengumpulan data bila dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer, dan sumber sekunder.

1. Sumber Primer

Sumber Primer adalah sumber data yang *Langsung memberikan data* kepada pengumpulan data.

2. Sumber Sekunder

Sumber sekunder merupakan sumber *tidak langsung memberikan data* kepada pengumpulan data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.

Data primer yang digunakan dalam penelitian ini berupa jawaban responden terhadap indikator-indikator kuisioner pada variabel motivasi, kompensasi, dan kinerja karyawan. Sedangkan data sekunder yang dibutuhkan dalam penelitian ini diantaranya adalah jumlah karyawan dan struktur organisasi perusahaan.

F. Teknik Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2012: 194-205), teknik pengupulan data dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1) Interview (wawancara)

Interview (wawancara) merupakan teknik pengumpulan data yang secara terstruktur maupun tidak terstruktur dan dapat dilakukan melalui tatap muka (*face to face*) maupun dengan menggunakan telepon.

2) Kuesioner (angket)

Kuisioner angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

3) Observasi

Observasi merupakan pengamatan dan pencatatan sistematis terhadap gejala-gejala yang diteliti.

4) Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu dan dapat berubah tulisan, gambar dan karya-karya monumental.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan dokumentasi yang berhubungan dengan indikator-indikator yang digunakan.

G. Analisis Data dan Teknik Analisis

1) Analisis data

Menurut Sugiyono (2010:14) analisis data terdiri dari :

- a) Metode kualitatif adalah data yang dinyatakan dalam bentuk kata, kalimat, dan gambar.
- b) Metode kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkatkan.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif dan kuantitatif. Untuk mengkuantitatifkan data kualitatif digunakan skala *likert* dengan jawaban responden sebagai berikut :

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

2) Uji Instrumen

Menurut Sugiyono (2009:179) uji instrument dibagi sebagai berikut:

a) Uji Validitas

Yang dimaksud dengan uji Validitas adalah suatu data dapat dipercaya kebenarannya sesuai dengan kenyataan. Menurut Sugiyono (2009:179) bahwa valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Valid menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti.

b) Uji Realibitas

Menurut Husein Umar (2008 : 121) Metode pengujian reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Alpha- Cronbach. Standar yang digunakan dalam menentukan reliable dan tidaknya suatu instrument penelitian adalah perbandingan antara r – hitung dan r – tabel pada taraf signifikansi 5 % . Apabila dilakukan pengujian reliabilitas dengan metode Alpha – Cronbach , maka nilai r – hitung diwakili oleh nilai Alpha.

3) Teknik Analisis

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis data kuantitatif dilakukan dengan menggunakan alat bantu statistik yaitu dengan program SPSS untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Data Network Palembang. Dalam penelitian ini menggunakan analisis linier berganda. Adapun model dari analisis tersebut adalah :

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

Keterangan :

Y	=	Kinerja Karyawan
a	=	Konstanta
b_1, b_2	=	Koefisien regresi
X_1	=	Motivasi
X_2	=	Kompensasi
e	=	errors

4. Uji Hipotesis

a. Uji- F (Uji Simultan)

Digunakan untuk menguji variabel-variabel secara keseluruhan dengan langkah-langkah sebagai berikut :

(a) Menentukan Hipotesis

H_0 : Tidak ada pengaruh Motivasi dan Kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Data Network Palembang

Ha :Ada pengaruh Motivasi dan Kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Data Network Palembang

(b) Menentukan nilai F tabel dengan tingkat keyakinan 95%, tingkat kesalahan (a) 5% = 0,05 dan tingkat kebebasan $df_1=k$, k =jumlah variabel bebas, ($df_2=n-k-1$) dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya yang signifikan variabel X_1 , X_2 , dan Y

(c) Dalam hal ini penulis menghitung nilai F tabel dengan menggunakan program SPSS versi 22

(d) Menarik Kesimpulan

Ho ditolak dan Ha diterima apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $\alpha \leq 0.05$

Ha diterima dan Ho ditolak apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau $\alpha \geq 0.05$

b. Uji-t (Uji Parsial)

Digunakan untuk menguji variabel secara parsial atau satu persatu. Apakah ada pengaruh antara Motivasi dan Kompensasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan dengan langkah-langkah sebagai berikut :

(a) Menentukan Hipotesis

Ho: Tidak ada pengaruh secara parsial antara Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Data Network Palembang

Ha: Ada pengaruh antara Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Data Network Palembang.

(b) Menentukan nilai t hitung dengan tingkat keyakinan 95% tingkat kesalahan

(a) 0,05 (5%) dari tingkat kebebasan ($df = n-k-1$) dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya signifikan variabel X_1 , X_2 , dan Y.

(c) Menarik kesimpulan

H_0 ditolak dan H_a diterima apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $\sigma \geq 0.05$

H_a diterima dan H_0 ditolak apabila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $\sigma \leq 0.05$

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

BIODATA PERUSAHAAN

Nama Perusahaan	: PT. Data Network.
Alamat Perusahaan Kantor Pusat	: 1. Jl. DI Panjaitan NO 5541 RT 44 RW 18 Plaju ULU Palembang
Kantor Cabang	: 2. Jl. Lekipali No 2 Kel Gn Ibul Prabumulih 3. Jl. Cik Ditiro Perum Wismamas Blok S4 No 4 Kemiling Bandar Lampung
Telepon	: 0721 – 271024
HP	: 0821 – 80474000
Email	: datanetwork.PT@gmail.com amrielhaq80@gmail.com amrielhaq@yahoo.com
Akte Pendirian	
Notaris	: H.ZULKIFLI SITOMPUL, SH.
Tahun	: 13 Febuari 2006
NO	: 26
NPWP	: 02.542.926.7-306.000
Terdaftar Tanggal	: 09 Maret 2006
Tanda Daftar Perusahaan	: 060635109494
Berlaku S/D	: 15 Maret 2016
Surat Izin Usaha Perdagangan	: 503/SIUP.K/2208/KPPT/2011
Berlaku S/D	: 14 Juni 2016
Surat Izin Gangguan HO	: 503/IG.R/2103/KPPT/2013
Berlaku S/D	: 21 Maret 2015
SIU Jasa Konstruksi	: 1.001364.0071.2.000252
Berlaku S/D	: 10 Mei 2016
Klasifikasi Perusahaan	: Grade 2

Sertifikat Badan Usaha Jasa Pelayanan Konstruksi Berlaku S/D	: 0205/AKMI/06/03/13 :18 Maret 2016
Bank Account	: 113 – 0005704733 Bank Mandiri Cab ArivaiPalembang
Atas Nama	: Data Network .CV
Bidang Usaha	: Jasa Konstruksi : Mekanikal : Sipil : Architecture : Jasa Perdagangan Besar / Supplier : Jasa Percetakan / Advertaising : Jasa Telekomunikasi/Internet/Komputerisasi : Jasa event Organizer / Promosi event
Rekanan Kami Marketing	: PT.PERTAMINA (Persero) Retail Fuel Region II Palembang PT.PERTAMINA (Persero) Retail Fuel
Marketing	Region II Lampung PT.PERTAMINA Lubricant Area Sumbagsel Dinas Pendidikan Universitas IAIN Palembang Pemerintah Kota Palembang

A. HASIL PENELITIAN

1) Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Data Network merupakan perusahaan swasta yang bergerak di bidang jasa. Perusahaan ini didirikan pada tahun 2006, tepatnya pada tanggal 13 Februari 2006. PT. Data Network sendiri didirikan oleh 3 orang sekawan yang bernama Dedy, Amriel dan Taufik. Mereka mendirikan perusahaan ini karena pada masa itu mereka adalah 3 orang pemuda yang melamar pekerjaan di sebuah perusahaan tapi tidak pernah mendapatkan pekerjaan. Akhirnya mereka sepakat untuk membuat sebuah perusahaan sendiri dan bekerja di perusahaan yang mereka dirikan tersebut, tentunya dengan bekal keahlian, bakat dan ilmu yang mereka bertiga miliki selama duduk di bangku kuliah. Nama Data Network sendiri diambil dari singkatan nama mereka bertiga yaitu Dedy, Amriel dan Taufik yang disingkat menjadi "DATA" dan nama "Network" diambil karna network memiliki arti jaringan.

PT. Data Network merupakan perusahaan yang berbentuk agency pemasaran yang khusus untuk melakukan kegiatan event organizer (EO), kontraktor dan supplier. Dan rekanan dari PT. Data Network yaitu PT.PERTAMINA (Persero) Retail Fuel Marketing Region II Palembang, PT.PERTAMINA (Persero) Retail Fuel Marketing Region II Lampung, PT.PERTAMINA Lubricant Area Sumbagsel dan Dinas Pendidikan Universitas IAIN Palembang Pemerintah Kota Palembang. Perusahaan ini mempunyai infrastruktur dan manajemen team.

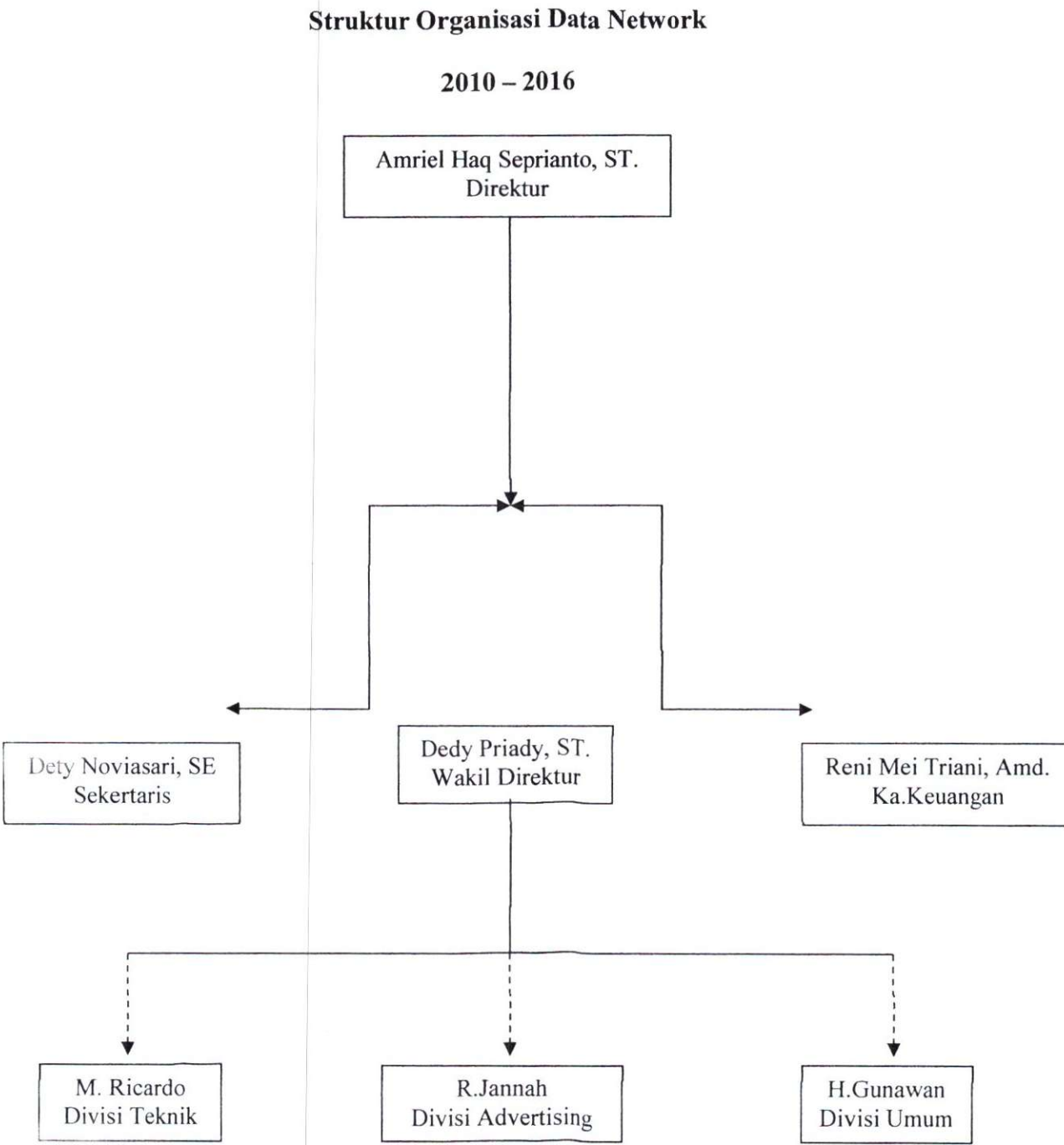
a) Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas.

Setiap perusahaan dalam menjalankan dan mengelola usahanya dengan baik sangat membutuhkan adanya suatu struktur organisasi. Pada hakekatnya struktur organisasi merupakan sebuah kerangka yang menggambarkan tata hubungan jabatan-jabatan serta fungsi dalam organisasi serta menunjukan sikap manusia atau personalia yang ada dalam mencapai tujuan organisasi.

Organisasi merupakan suatu wadah atau proses kerjasama untuk mencapai suatu tujuan dalam rangka menjalankan kegiatannya. Perusahaan harus menyusun suatu struktur organisasi mulai dari tingkat yang lebih rendah sampai tingkat yang paling tinggi agar tujuan yang ingin dicapai dapat berhasil dengan baik. Organisasi biasanya digambarkan dalam suatu bagan yang tersusun secara sistematis tentang hubungan kerjasama dengan orang-orang yang terdapat dalam suatu badan untuk mencapai suatu tujuan.

Tujuan yang diinginkan dari suatu organisasi tidak dapat dilaksanakan secara individu karena setiap orang memiliki keterbatasan sehingga untuk dapat mencapai tujuan dari suatu organisasi harus dilakukan secara bersama-sama dan teratur agar dapat dipertanggung jawabkan. Semakin banyak jumlah karyawan yang bekerja maka struktur organisasi akan semakin komplek sedangkan untuk perusahaan kecil yang karyawannya relative kecil maka struktur organisasi relative sederhana. Struktur organisasi perusahaan yang baik adalah struktur yang

sehat dan efisien. Adapun bentuk struktur organisasi yang digunakan oleh PT. Data Network adalah sebagai berikut:



Gambar IV.1.

1. Karakteristik Distribusi Responden

Deskripsi responden adalah gambaran dari seluruh populasi yang digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini. Sampel dalam penelitian ini didapat pada perusahaan PT. Data Network Jl. DI Panjaitan No. 5541 Plaju, Palembang Kode Pos: 30265. Telp. 0721271024 HP. 0821 80474 000.

Dalam penelitian ini peneliti menyebarkan kuesioner sebanyak 31 eksemplar kepada perusahaan PT. Data Network. Seluruh kuesioner yang disebarkan sebanyak 31 eksemplar.

Dalam proses mendapatkan sampel penelitian dilakukan penyebaran kuesioner sebanyak 31 kuesioner, dari hasil tersebut 31 kuesioner terisi.

a) Jenis Kelamin

Tabel IV.1
Jenis Kelamin Responden

	Frequency	Percent
Laki-laki	17	54,8
Perempuan	14	45,2
Total	31	100,0

Sumber : pengolahan data primer, 2016

Berdasarkan tabel diatas, menunjukan bahwa jumlah responden laki – laki sebanyak 17 orang atau sekitar 54,8 % lebih besar dibandingkan jumlah responden perempuan yang berjumlah 14 orang atau sekitaran 45,2 %. Karena peran laki – laki lebih dibutuhkan dalam pekerjaan ini

seperti mengawasi pekerjaan pekerjaan yang ada dilapangan, kemudian melaksanakan *event organizer* seperti mengangkat barang dan lain sebagainya.

b) Latar belakang responden

Tabel IV.2
Latar belakang Responden

		Frequency	Percent
Tetap		8	25,8
Kontrak		23	74,2
Total		31	100,0

Sumber: Pengolahan data Prmer, 2016

Berdasarkan tabel diatas, menunjukan bahwa jumlah kebanyakan latar belakang responden Pegawai Tetap sebanyak 8 orang atau sekitaran 25,8 % lebih besar dibandingkan jumlah responden Pegawai Kontrak yang berjumlah 23 orang atau sekitaran 74,2 %. Karena pekerjaan di PT. Data Network banyak bersifat kontrak seperti event organizer yang tidak selalu ada dan begitu juga jasa kontraktor.

c) Pendidikan Terakhir

Tabel IV.3
Pendidikan Terakhir Responden

	Frequency	Percent
S2	2	6,5
S1	13	41,9
D3	1	3,2
SMA	15	48,4
Total	31	100,0

Sumber: Pengolahan data Primer, 2016

Berdasarkan tabel diatas, menunjukan bahwa jumlah Pendidikan Terakhir responden S2 sebanyak 2 orang atau sekitaran 6,5 % lebih kecil dibandingkan jumlah responden Pendidikan S1 yaitu 13 atau sekitaran 41,9 % , sementara itu D3 berjumlah 1 Orang atau sekitaran 3,2 %, dan Khusus Buat SMA berjumlah / sisanya berjumlah 15 lebih besar dari tingkat pendidikan S1 atau sekitaran 48,4 %. Karena perusahaan ini membutuhkan lulusan dengan keahlian khusus seperti dalam hal jasa kontraktor membutuhkan lulusan S1 Teknik Sipil.

d) Jabatan

Tabel IV.4
Jabatan Responden

	Frequency	Percent
Akuntansi	1	3,2
Staft Lapangan	23	74,2
Staft Admin	2	6,5
Staft Marketing	3	9,7
Staft Perlengkapan	1	3,2
Dokumen Control	1	3,2
Total	31	100,0

Sumber: Pengolahan data Primer, 2016

Berdasarkan tabel diatas, menunjukan bahwa jumlah kebanyakan responden adalah Staf 23 orang, Staf Admin berjumlah 2 orang responden, Staf Marketing 3 orang responden, dan sisanya hanya 1 orang di setiap posisinya. Karena staft lapangan lebih dibutuhkan dalam pekerjaan ini seperti mengurus administrasi dilapangan, mengawasi progress proyek dan lain sebagainya.

e) Lama Bekerja

Tabel IV.5
Lama Bekerja

	Frequency	Percent
1 tahun	26	83,9
2 tahun	1	3,2
3 tahun	2	6,5
4 tahun	1	3,2
5 tahun	1	3,2
Total	31	100,0

Sumber: Pengolahan data Primer, 2016

Berdasarkan tabel diatas, menunjukan bahwa jumlah responden yang paling lama bekerja yaitu 26 orang atau 83,9 %, sedangkan responden yang lama pada masa kerja cuman ½ Tahun sekitaran 3,2 %. Ini menunjukan bahwa responden yang terlibat langsung dan aktif dalam penyusunan semua rencana kegiatan serta paling aktif dari awal perusahaan ini terbentuk.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

1) Variabel Motivasi (X_1)

Hasil pengolahan data untuk mengetahui variabel yang diteliti valid atau tidak, Berikut pengujian validitas pada variabel Motivasi (X_1). Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel IV. 6
Hasil Uji Validitas Motivasi

No.	Keterangan	<i>Corrected Item – Total Correlation</i>	$r_{\text{tabel}}(\alpha=5\%)$	Hasil Validitas
1	$X_1. P_1$	0.792	0.361	Valid
2	$X_1. P_2$	0.687	0.361	Valid
3	$X_1. P_3$	0.792	0.361	Valid
4	$X_1. P_4$	0.623	0.361	Valid

Sumber : Pengolahan data SPSS Versi 22

Dari hasil analisis didapat nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) antara skor item dengan skor total. Nilai ini kemudiann dibandingkan dengan nilai r_{tabel} , r_{tabel} dicari pada signifikansi 0.05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 28 maka didapat r_{tabel} sebesar 0.361. Berdasarkan hasil analisis ini didapat nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) untuk semua item lebih besar dari 0.361 maka dapat disimpulkan bahwa item – item tersebut berkorelasi signifikan dengan skor total (dinyatakan valid) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrument tersebut valid.

2) Variabel Kompensasi (X_2)

Hasil pengolahan data untuk mengetahui variabel yang diteliti valid atau tidak, Berikut pengujian validitas pada variabel Kompensasi (X_2). Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel IV. 7
Hasil Uji Validitas kompensasi

No.	Keterangan	<i>Corrected Item – Total Correlation</i>	$r_{\text{tabel}}(\alpha=5\%)$	Hasil Validitas
1	$X_2. P_1$	0.635	0.361	Valid
2	$X_2. P_2$	0.687	0.361	Valid
3	$X_2. P_3$	0.513	0.361	Valid
4	$X_2. P_4$	0.585	0.361	Valid

Sumber : Pengolahan data SPSS Versi 22

Dari hasil analisis didapat nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) antara skor item dengan skor total. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai r_{tabel} , r_{tabel} dicari pada signifikansi 0.05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 28 maka didapat r_{tabel} sebesar 0.361. Berdasarkan hasil analisis ini didapat nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) untuk semua item lebih besar dari 0.361 maka dapat disimpulkan bahwa item – item tersebut berkorelasi signifikan dengan skor total (dinyatakan valid) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrument tersebut valid.

3) Variabel Kinerja (Y)

Hasil pengolahan data untuk mengetahui variabel yang diteliti valid atau tidak, Berikut pengujian validitas pada variabel Kinerja (Y). Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel IV. 8
Hasil Uji Validitas Kinerja

No.	Keterangan	<i>Corrected Item – Total Correlation</i>	$r_{\text{tabel}}(\alpha=5\%)$	Hasil Validitas
1	Y ₁ . P ₁	0.552	0.361	Valid
2	Y ₁ . P ₂	0.792	0.361	Valid
3	Y ₁ . P ₃	0.623	0.361	Valid
4	Y ₁ . P ₄	0.792	0.361	Valid

Sumber : Pengolahan data SPSS Versi 22

Dari hasil analisis didapat nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) antara skor item dengan skor total. Nilai ini kemudiann dibandingkan dengan nilai r_{tabel} , r_{tabel} dicari pada signifikansi 0.05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 28 maka didapat r_{tabel} sebesar 0.361. Berdasarkan hasil analisis ini didapat nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) untuk semua item lebih besar dari 0.361 maka dapat disimpulkan bahwa item – item tersebut berkorelasi signifikan dengan skor total (dinyatakan valid) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrument tersebut valid.

b. Uji Reliabilitas

Metode pengujian reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Alpha – Cronbach*. Standar hitung yang digunakan dalam menentukan reliable atau tidaknya suatu instrumen penelitian adalah perbandingan antara nilai *r – hitung* dengan *r – tabel* pada taraf signifikansi 5 %. Apabila dilakukan pengujian reliabilitas dengan metode *Alpha – Cronbach*, maka nilai *r – hitung* diwakili oleh nilai *Alpha*. Kemudian untuk menentukan data relabel atau tidak yakni dengan menggunakan analisis SPSS Versi 22. Hasil pengolahan tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel IV. 9
Hasil Uji Reliabilitas

Item	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar Reliabilitas	Hasil Reliabilitas
X ₁	0.678	0.60	Reliabel
X ₂	0.718	0.60	Reliabel
Y	0.668	0.60	Reliabel

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS Versi 22

Berdasarkan tabel diatas bahwa seluruh nilai *Cronbach's Alpha* melebihi standar reliabilitas. Karena nilai seluruh *Cronbach's Alpha* lebih besar dari pada 0.60 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh instrument tersebut dinyatakan reliable.

1. Gambaran Umum Jawaban Responden

a. Variabel Motivasi (X_1)

Analisis jawaban responden dari kuisioner variabel Motivasi

Tabel IV. 10

Hasil Jawaban Responden Tentang Variabel Motivasi

NO	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Gaji yang karyawan dapatkan dalam sebulan layak dan dapat memenuhi kebutuhan hidup	5 (10%)	19 (28%)	4 (8%)	0 (0%)	0 (0%)
2	Gaji yang diterima karyawan sesuai dengan peraturan pemerintah	3 (6%)	10 (20%)	15 (30%)	0 (0%)	0 (0%)
3	Penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih maksimal .	6 (12%)	22 (44%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
4	Masing masing karyawan PT. Data Network Palembang diberikan insentif agar dapat memberikan semangat dan Motivasi kerja	6 (12%)	21 (42%)	1 (2%)	0 (0%)	0 (0%)

Keterangan hasil jawaban responden tentang variabel Motivasi karyawan :

1. Gaji yang karyawan dapatkan dalam sebulan layak dan dapat memenuhi kebutuhan hidup

Berdasarkan hasil olah data kuesioner, menunjukkan bahwa dari sebanyak 28 responden yang paling banyak menjawab adalah jawaban

setuju yaitu 19 orang (28%) dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari karyawan adalah setuju, artinya karyawan sudah merasa bahwa gaji yang diterima karyawan dalam 1 bulan itu layak dan cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka.

Jawaban responden yang paling sedikit adalah responden yang menjawab tidak setuju yaitu 0 orang (0%) dan dapat dijelaskan bahwa ada tidak ada karyawan yang merasa bahwa gaji dalam satu bulan belum layak dan tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka.

2. Gaji yang diterima karyawan sesuai dengan peraturan pemerintah

Berdasarkan hasil olah data kuesioner, menunjukkan bahwa dari sebanyak 28 responden yang paling banyak menjawab adalah jawaban netral yaitu 15 orang (30%) dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari karyawan adalah netral, artinya karyawan belum bisa menilai apakah gaji yang mereka terima sesuai dengan peraturan pemerintah atau tidak.

Jawaban responden yang paling sedikit adalah responden yang menjawab tidak setuju yaitu 0 orang (0%) dan dapat dijelaskan bahwa tidak ada karyawan yang merasa bahwa gaji dalam satu bulan sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh pemerintah.

3. Penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih maksimal .

Berdasarkan hasil olah data kuesioner, menunjukkan bahwa dari sebanyak 28 responden yang paling banyak menjawab adalah jawaban

setuju yaitu 21 orang (42%) dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari karyawan adalah setuju, artinya setiap karyawan yang telah bekerja secara maksimal tentu mendapatkan penghargaan dari perusahaan, hal inilah yang dapat meningkatkan Motivasi karyawan untuk bekerja lebih maksimal.

Jawaban responden yang paling sedikit adalah responden yang menjawab netral yaitu 1 orang (2%) dan dapat dijelaskan bahwa ada 1 karyawan saja yang belum bisa menilai apakah setiap karyawan yang bekerja maksimal mendapatkan penghargaan atau tidak.

4. Masing masing karyawan PT. Data Network Palembang diberikan insentif agar dapat memberikan semangat dan Motivasi kerja

Berdasarkan hasil olah data kuesioner, menunjukkan bahwa dari sebanyak 28 responden yang paling banyak menjawab adalah jawaban setuju yaitu 21 orang (42%) dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari karyawan adalah setuju, artinya karyawan memang mendapatkan insentif agar mereka bersemangat dalam bekerja.

Jawaban responden yang paling sedikit adalah responden yang menjawab sangat tidak setuju yaitu 0 orang (0%) dan dapat dijelaskan bahwa jawaban terendah karyawan adalah jawaban sangat tidak setuju artinya tidak ada karyawan yang merasa bahwa mereka tidak diberikan insentif.

b. Variabel Kompensasi (X₂)

Analisis jawaban responden dari kuisioner variabel Kompensasi

Tabel IV. 11

Hasil Jawaban Responden Tentang Variabel Kompensasi

NO	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Upah saya terima telah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan	3 (6%)	9 (18%)	16 (32%)	0 (0%)	0 (0%)
2	Perusahaan memberikan insentif apabila karyawan bekerja melebihi standar yang ditetapkan	3 (6%)	10 (20%)	15 (30%)	0 (0%)	0 (0%)
3	Karyawan mendapatkan premi yang memadai dari perusahaan	6 (12%)	22 (44%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
4	Premi yang diterima karyawan dapat mendorong kinerja karyawan menjadi lebih baik	1 (2%)	23 (46%)	4 (8%)	0 (0%)	0 (0%)

Keterangan hasil jawaban responden tentang variabel Kompensasi sebagai berikut :

1. Upah saya terima telah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan

Berdasarkan hasil olah data kuesioner, menunjukkan bahwa dari sebanyak 28 responden yang paling banyak menjawab adalah jawaban netral yaitu 16 orang (32%) dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari karyawan adalah netral, artinya karyawan lebih mengambil sikap netral terhadap pertanyaan ini. Karyawan masih belum bisa menilai apakah upah yang mereka terima sesuai dengan pekerjaan yang telah mereka lakukan.

Jawaban responden yang paling sedikit adalah responden yang menjawab sangat tidak setuju yaitu 0 orang (0%) dan dapat dijelaskan bahwa jawaban terendah karyawan adalah jawaban sangat tidak setuju sebab tidak ada karyawan yang merasa bahwa upah yang mereka terima sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan.

2. Perusahaan memberikan insentif apabila karyawan bekerja melebihi standar yang ditetapkan

Berdasarkan hasil olah data kuesioner, menunjukkan bahwa dari sebanyak 28 responden yang paling banyak menjawab adalah jawaban netral yaitu 15 orang (30%) dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari karyawan adalah netral, artinya karyawan lebih mengambil sikap netral terhadap pertanyaan ini. Karyawan masih belum bisa menilai apakah perusahaan memberikan insentif apabila karyawan bekerja melebihi standar.

Jawaban responden yang paling sedikit adalah responden yang menjawab sangat tidak setuju yaitu 0 orang (0%) dan dapat dijelaskan bahwa jawaban terendah karyawan adalah jawaban sangat tidak setuju sebab tidak karyawan yang merasa bahwa mereka mendapatkan insentif apabila mereka bekerja melebihi standar yang telah ditetapkan.

3. Karyawan mendapatkan premi yang memadai dari perusahaan

Berdasarkan hasil olah data kuesioner, menunjukkan bahwa dari sebanyak 28 responden yang paling banyak menjawab adalah jawaban setuju yaitu 22 orang (44%) dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari karyawan adalah setuju, artinya karyawan memang mendapatkan premi dari perusahaan.

Jawaban responden yang paling sedikit adalah responden yang menjawab tidak setuju yaitu 0 orang (0%) dan dapat dijelaskan bahwa jawaban terendah karyawan adalah jawaban tidak setuju dan dapat dijelaskan tidak ada karyawan yang tidak mendapatkan premi dari perusahaan.

4. Premi yang diterima karyawan dapat mendorong kinerja karyawan menjadi lebih baik

Berdasarkan hasil olah data kuesioner, menunjukkan bahwa dari sebanyak 28 responden yang paling banyak menjawab adalah jawaban setuju yaitu 23 orang (46%) dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari karyawan adalah setuju, artinya karyawan memang merasa premi yang diterima karyawan dapat mendorong kinerja karyawan menjadi lebih baik.

Jawaban responden yang paling sedikit adalah responden yang menjawab tidak setuju yaitu 0 orang (0%) dan dapat dijelaskan bahwa jawaban terendah karyawan adalah jawaban tidak setuju artinya tidak ada karyawan yang merasa bahwa premi yang diterima karyawan tidak dapat mendorong kinerja karyawan menjadi lebih baik

c. Variabel Kinerja

Analisis jawaban responden dari kuisioner variabel Kinerja

Tabel IV. 12

Hasil Jawaban Responden Tentang Variabel Kinerja

NO	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Terdapat pembagian tugas yang baik kepada karyawan PT. Data Network Palembang	5 (%)	18 (%)	5 (%)	0 (%)	0 (%)
2	Teknologi yang digunakan PT. Data Network Palembang sangat membantu pencapaian kinerja karyawan	5 (%)	19 (%)	4 (%)	0 (%)	0 (%)
3	Lingkungan kerja di PT. Data Network Palembang masih dibawah standard	6 (%)	21 (%)	3 (%)	0 (%)	0 (%)
4	Lingkungan kerja PT. Data Network Palembang tidak dapat membantu karyawan dalam pencapaian kinerja mereka.	5 (%)	19 (%)	4 (%)	0 (%)	0 (%)

Keterangan hasil jawaban responden tentang variabel Kinerja :

1. Terdapat pembagian tugas yang 'baik kepada karyawan PT. Data Network Palembang

Berdasarkan hasil olah data kuesioner, menunjukkan bahwa dari sebanyak 28 responden yang paling banyak menjawab adalah jawaban setuju yaitu 18 orang (36%) dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari

karyawan adalah setuju, artinya karyawan memang merasa pembagian tugas di PT. Data Network Palembang cukup baik.

Jawaban responden yang paling sedikit adalah responden yang menjawab tidak setuju yaitu 0 orang (0%) dan dapat dijelaskan bahwa jawaban terendah karyawan adalah jawaban tidak setuju, artinya tidak ada karyawan yang merasa bahwa pembagian tugas di PT. Data Network Palembang tidak baik.

2. Teknologi yang digunakan PT. Data Network Palembang sangat membantu pencapaian kinerja karyawan

Berdasarkan hasil olah data kuesioner, menunjukkan bahwa dari sebanyak 28 responden yang paling banyak menjawab adalah jawaban setuju yaitu 19 orang (38%) dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari karyawan adalah setuju, artinya karyawan memang merasa teknologi yang digunakan PT. Data Network Palembang sangat membantu pekerjaan karyawan.

Jawaban responden yang paling sedikit adalah responden yang menjawab sangat tidak setuju yaitu 0 orang (0%) dan dapat dijelaskan bahwa jawaban terendah karyawan adalah jawaban sangat tidak setuju, artinya tidak ada karyawan yang merasa bahwa teknologi yang digunakan PT. Data Network Palembang tidak dapat membantu pekerjaan karyawan.

3. Lingkungan kerja di PT. Data Network Palembang masih dibawah standard

Berdasarkan hasil olah data kuesioner, menunjukkan bahwa dari sebanyak 28 responden yang paling banyak menjawab adalah jawaban setuju yaitu 21 orang (42%) dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari karyawan adalah setuju, artinya karyawan memang merasa bahwa lingkungan kerja di PT. Data Network Palembang masih dibawah standar.

Sementara tidak ada responden yang menjawab tidak setuju yaitu 0 orang (0%) dan dapat dijelaskan bahwa jawaban terendah karyawan adalah jawaban tidak setuju, artinya tidak ada karyawan yang tmerasa bahwa lingkungan kerja di PT. Data Network Palembang sudah baik .

4. Lingkungan kerja PT. Data Network Palembang tidak dapat membantu karyawan dalam pencapaian kinerja mereka.

Berdasarkan hasil olah data kuesioner, menunjukkan bahwa dari sebanyak 28 responden yang paling banyak menjawab adalah jawaban setuju yaitu 19 orang (38%) dapat dijelaskan bahwa jawaban tertinggi dari karyawan adalah setuju, artinya karyawan memang merasa bahwa lingkungan kerja PT. Data Network Palembangtidak dapat membantu karyawan dalam pencapaian kinerja mereka.

Sementara ada responden yang menjawab sangat tidak setuju yaitu 0 orang (0%) dan dapat dijelaskan bahwa jawaban terendah karyawan adalah jawaban sangat tidak setuju, artinya tidak ada karyawan yang tidak merasa lingkungan kerja PT. Data Network Palembang dapat membantu karyawan dalam pencapaian kinerja mereka.

3) Analisis Regresi Liniear Berganda

Analisis Regresi Liniear Berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel Motivasi, Kompensasi, terhadap Kinerja karyawan. Hasil analisis tersebut dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel IV. 13
Analisis Regresi Liniear Berganda

Coefficients ^a			
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	.696	.245	
MOTIVASI	1.194	.111	1.228
KOMPENSASI	.357	.121	.339

a. Dependent Variable: KINERJA

Dari hasil perhitungan tabel IV. 12 melalui program SPSS, diperoleh persamaan regresi berganda dan dapat dituliskan sebagai berikut :

$Y=0,696+1,194X_1+0,357X_2$

Berdasarkan tabel IV. 21 maka diperoleh nilai konstanta sebesar 0,696 menyatakan bahwa jika mengabaikan motivasi dan kompensasi, maka skor kinerja karyawan adalah sebesar 0,696.

- a. Koefisien regresi (b₁), motivasi (X₁) sebesar 1,194 bernilai positif menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor motivasi berupa

gaji, penghargaan, dan insentif akan meningkatkan skor kinerja karyawan sebesar 1,194 dengan asumsi skor kompensasi (X_2) adalah tetap/ konstan.

- b. Koefisien regresi (b_2), kompensasi (X_2) sebesar 0,357 bernilai positif menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan kompensasi akan meningkatkan skor kinerja karyawan sebesar 0,357 dengan menjaga skor motivasi (X_1) tetap/ konstan .

1) Uji F (Simultan)

Uji F (Simultan) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel motivasi dan disiplin kerja (secara simultan) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel IV. 13 berikut ini :

Tabel IV. 14
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.857	2	2.428	128.837	.000 ^b
	Residual	.471	25	.019		
	Total	5.328	27			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, MOTIVASI

Berdasarkan tabel IV. 13 dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} diperoleh sebesar 128.837 lebih besar dari F_{tabel} (3.340), hal ini juga diperkuat dengan nilai taraf signifikansi sebesar 0.000 atau signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari $\alpha = 0.05$, yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat

disimpulkan bahwa motivasi dan kompensasi berengaruh terhadap kinerja karyawan.

2) Uji t (Parsial)

Uji t (Parsial) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel motivasi dan kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel IV. 14 berikut ini :

Tabel IV. 15
Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	.696	.245		2.845
	MOTIVASI	1.194	.111	1.228	10.713
	KOMPENSASI	.357	.121	.339	2.954

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan hasil perhitungan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa :

- a. Motivasi (X₁) mempunyai hubungan positif atau searah, hal ini berarti bila motivasi ditingkatkan, maka kinerja karyawan juga meningkat. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} untuk variabel X₁ sebesar 10.713 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,048, maka t_{hitung} (10.713) ≥ t_{tabel} (2,048). Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan 0,000 (0,000 ≤ 0,05), maka dapat

disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima artinya bahwa motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

- b. kompensasi (X_2) mempunyai hubungan positif atau searah, hal ini berarti apabila kompensasi ditingkatkan, maka kinerja karyawan juga meningkat. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} untuk variabel X_2 sebesar 2.954 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,048 maka $t_{hitung} (2,954) \geq t_{tabel} (2,048)$. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan 0,007 ($0,007 \leq 0,05$), maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan Uji F (secara simultan) bahwa bahwa nilai F_{hitung} diperoleh sebesar 128.837 lebih besar dari F_{tabel} (3.340), hal ini juga diperkuat dengan nilai taraf signifikansi sebesar 0.000 atau signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari $\alpha = 0.05$, yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Sedangkan hasil Uji t (secara parsial) bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi X_1 sebesar 10.713 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,048, maka t_{hitung} (10.713) $\geq t_{tabel}$ (2,048). Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan 0,009 ($0,009 \leq 0,05$), maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima artinya bahwa motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kemudian nilai t_{hitung} untuk variabel kompensasi (X_2) sebesar 2.954 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,048 maka t_{hitung} (3,954) $\geq t_{tabel}$ (2,048). Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan 0,007 ($0,007 \leq 0,05$), maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan simpulan, penulis memberikan saran kepada PT. Data Network Palembang, yaitu harus mempertahankan motivasi karyawan dengan cara selalu memberikan gaji yang sesuai dengan standar pemerintah, memberikan insentif oleh pimpinan sebab saat ini motivasi karyawan PT. Data Network Palembang Sangat baik. Akan tetapi, PT. Data Network Palembang juga harus mempertahankan kompensasi karyawan dengan cara pimpinan memberikan insentif, upah dan premi yang memadai. Selain itu PT. Data Network Palembang harus selalu memantau karyawan – karyawan untuk selalu termotivasi dalam melakukan pekerjaan sehingga akhirnya kinerja karyawan pun meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasan, M. Iqbal. (2010). *Pokok-Pokok Materi Statistik 1 (statistik deskriptif)* .
Edisi 1 Cetakan Kesebelas. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2008). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*.
Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Husein, Umar. (2011). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Edisi Pertama
Cetakan Sebelas*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada- Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia
Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Program Strata satu. (2011). *Pedoman Usulan Penelitian Skripsi*. Lembaga Studi
Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Simanjuntak, Payaman J. (2011). *Manajemen & Evaluasi Kinerja* . Jakarta :
Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sugiyono. (2009a). *Statistik Non Paramentis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2010b). *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Wibowo. (2013). *Manajemen kinerja edisi ketiga*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Zainal, Veithzal Rivai dkk. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk
Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.

KUESIONER PENELITIAN

Lampiran 1

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya memohon kesediaan Bapak / Ibu untuk mengisi kuesioner penelitian saya. Informasi yang Bapak / Ibu berikan adalah bantuan yang bernilai dalam penyelesaian skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program S-1 di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang. Atas kerjasama Bapak / Ibu, Saya ucapkan terima kasih.

Petunjuk Pengisian Kuesioner :

1. Berilah tanda checklist (✓) pada jawaban yang Bapak / Ibu anggap paling sesuai.
2. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
3. Berikanlah jawaban singkat pada bagian identitas responden yang membutuhkan jawaban tertulis Bapak / Ibu

Keterangan :

Sangat Tidak Setuju (STS)	:	1
Tidak Setuju	:	2
Kurang Setuju	:	3
Setuju	:	4
Sangat Setuju	:	5

Identitas Responden

Jenis Kelamin : Pria / wanita
Masa Kerja :
Pendidikan terakhir :

Tabel 1
Kuisisioner Motivasi Karyawan

NO	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Karyawan yang bekerja melebihi target mendapatkan penghargaan dari perusahaan					
2	Dengan penghargaan yang didapat, karyawan lebih termotivasi dalam melakukan pekerjaan					
3	Bonus yang diterima karyawan dapat memotivasi karyawan					
4	Prestasi kerja yang dicapai karyawan dihasilkan dari motivasi kerja yang tinggi					

Sumber : Gagasan Peneliti Berdasarkan Teori, 2016

Tabel 2

Kuesioner Kompensasi Karyawan

NO	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
1	Upah saya terima telah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan					
2	Perusahaan memberikan insentif apabila karyawan bekerja melebihi standar yang ditetapkan					
3	Karyawan mendapatkan premi yang memadai dari perusahaan					
4	Premi yang diterima karyawan dapat mendorong kinerja karyawan menjadi lebih baik					

Sumber : Gagasan Peneliti berdasarkan teori, 2016

Tabel 3

Kuesioner Kinerja karyawan

NO	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
1	Terdapat pembagian tugas yang baik kepada karyawan cv. Data network Palembang					
2	Teknologi yang digunakan cv. Data network Palembang sangat membantu pencapaian kinerja karyawan					
3	Lingkungan kerja di Cv. Data Network Palembang masih dibawah standard					
4	Lingkungan kerja cv. Data network Palembang tidak dapat membantu karyawan dalam pencapaian kinerja mereka.					

Sumber : Gagasan Peneliti Berdasarkan teori, 2016

REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN															
RSP	MOTIVASI				TOTAL	KOMPENSASI				TOTAL	KINERJA				TOTAL
	1	2	3	4		1	2	3	4		1	2	3	4	
1	5	4	5	4	18	4	4	4	4	16	4	5	4	5	18
2	5	4	5	4	18	4	4	5	4	17	4	5	4	5	18
3	5	5	5	4	19	5	5	4	4	18	4	5	4	5	18
4	4	4	4	5	17	4	4	4	4	16	5	4	5	4	18
5	4	5	4	5	18	5	5	5	4	19	5	4	5	4	18
6	5	5	5	5	20	4	5	5	4	18	5	5	5	5	20
7	4	4	4	5	17	4	4	5	4	17	5	4	5	4	18
8	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
9	4	3	4	4	15	3	3	4	4	14	4	4	4	4	16
10	4	3	4	4	15	3	3	4	4	14	4	4	4	4	16
11	4	3	4	4	15	3	3	4	4	14	4	4	4	4	16
12	4	3	4	4	15	3	3	4	4	14	4	4	4	4	16
13	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
14	4	3	4	4	15	3	3	4	4	14	4	4	4	4	16
15	5	4	5	5	19	4	4	5	5	18	5	5	5	5	20
16	3	4	3	3	13	4	4	5	3	16	3	3	3	3	12
17	3	4	3	4	14	3	4	4	3	14	4	3	4	3	14
18	4	4	4	4	16	3	4	4	4	15	4	4	4	4	16
19	3	3	3	4	13	3	3	4	3	13	4	3	4	3	14
20	3	3	3	4	13	3	3	4	3	13	4	3	4	3	14
21	4	3	4	4	15	3	3	4	4	14	3	4	4	4	15
22	4	3	4	4	15	3	3	4	4	14	4	4	4	4	16
23	4	3	4	4	15	3	3	4	4	14	3	4	4	4	15
24	4	3	4	4	15	3	3	4	4	14	4	4	4	4	16
25	4	3	4	4	15	3	3	4	4	14	4	4	4	4	16
26	4	3	4	4	15	3	3	4	4	14	4	4	4	4	16
27	4	3	4	4	15	3	3	4	4	14	3	4	4	4	15
28	4	3	4	5	16	5	3	4	4	16	3	4	5	4	16

Variabel Kinerja (Y)

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	"NETRAL"	5	17.9	17.9	17.9
	"SETUJU"	18	64.3	64.3	82.1
	"SANGAT SETUJU"	5	17.9	17.9	100.0
	Total	28	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	"NETRAL"	4	14.3	14.3	14.3
	"SETUJU"	19	67.9	67.9	82.1
	"SANGAT SETUJU"	5	17.9	17.9	100.0
	Total	28	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	"NETRAL"	1	3.6	3.6	3.6
	"SETUJU"	21	75.0	75.0	78.6
	"SANGAT SETUJU"	6	21.4	21.4	100.0
	Total	28	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	"NETRAL"	4	14.3	14.3	14.3
	"SETUJU"	19	67.9	67.9	82.1
	"SANGAT SETUJU"	5	17.9	17.9	100.0
	Total	28	100.0	100.0	

ANALISIS REGRESI LINIEAR BERGANDA

		Coefficients ^a		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	.696	.245	
	MOTIVASI	1.194	.111	1.228
	KOMPENSASI	.357	.121	.339

a. Dependent Variable: KINERJA

UJI F (UJI BERSAMA – SAMA)

		ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares		df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression		4.857	2	2.428	128.837	.000 ^b
	Residual		.471	25	.019		
	Total		5.328	27			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, MOTIVASI

UJI t (UJI PARSIAL)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.696	.245		2.845	.009
	MOTIVASI	1.194	.111	1.228	10.713	.000
	KOMPENSASI	.357	.121	.339	2.954	.007

a. Dependent Variable: KINERJA

Tabel r untuk df = 1 - 50

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

Tabel r untuk df = 51 - 100

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

Tabel 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

Uji Validitas Secara Bersama – sama

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	43.2500	20.491	.792	.907
X1.2	43.7143	20.212	.687	.912
X1.3	43.2500	20.491	.792	.907
X1.4	43.1071	21.951	.623	.914
X2.1	43.7500	20.491	.635	.915
X2.2	43.7143	20.212	.687	.912
X2.3	43.0714	22.735	.513	.918
X2.4	43.3929	22.470	.585	.916
Y.1	43.2857	21.471	.552	.918
Y.2	43.2500	20.491	.792	.907
Y.3	43.1071	21.951	.623	.914
Y.4	43.2500	20.491	.792	.907

Uji Reliability

Variabel Motivasi (X_1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	28	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	28	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.787	4

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Variabel Kompensasi (X₂)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	28	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	28	100.0

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.721	4

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Variabel Kinerja (Y)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	28	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	28	100.0

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.801	4

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Frequency Table
Variabel Motivasi (X₁)

X1.1				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid "NETRAL"	4	14.3	14.3	14.3
"SETUJU"	19	67.9	67.9	82.1
"SANGAT SETUJU"	5	17.9	17.9	100.0
Total	28	100.0	100.0	

X1.2				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid "NETRAL"	15	53.6	53.6	53.6
"SETUJU"	10	35.7	35.7	89.3
"SANGAT SETUJU"	3	10.7	10.7	100.0
Total	28	100.0	100.0	

X1.3				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid "NETRAL"	4	14.3	14.3	14.3
"SETUJU"	19	67.9	67.9	82.1
"SANGAT SETUJU"	5	17.9	17.9	100.0
Total	28	100.0	100.0	

X1.4				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid "NETRAL"	1	3.6	3.6	3.6
"SETUJU"	21	75.0	75.0	78.6
"SANGAT SETUJU"	6	21.4	21.4	100.0
Total	28	100.0	100.0	

Variabel Kompensasi (X₂)

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	"NETRAL"	16	57.1	57.1	57.1
	"SETUJU"	9	32.1	32.1	89.3
	"SANGAT SETUJU"	3	10.7	10.7	100.0
Total		28	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	"NETRAL"	15	53.6	53.6	53.6
	"SETUJU"	10	35.7	35.7	89.3
	"SANGAT SETUJU"	3	10.7	10.7	100.0
Total		28	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	"SETUJU"	22	78.6	78.6	78.6
	"SANGAT SETUJU"	6	21.4	21.4	100.0
Total		28	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	"NETRAL"	4	14.3	14.3	14.3
	"SETUJU"	23	82.1	82.1	96.4
	"SANGAT SETUJU"	1	3.6	3.6	100.0
Total		28	100.0	100.0	



PT.Data Network

Jl DI Panjaitan No 5541 Plaju Palembang Telp 0721271024 Hp 0821 80474 000 Email;
amrielliaq80@gmail.com

No : 076/DTN/VII/2016
Perihal : Pemberitahuan

Palembang, 20 Juli 2016

Kepada Yth,
Dekan / Dosen
Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah/
Di,-

Palembang

Dengan Hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ariel Haq
Jabatan : Direktur PT Data Network
Alamat : Jl Di Panjaitan No 5541 Plaju Palembang
Menerangkan Bahwa :

Nama : Suwaibatul Aslamiah
NIM : 21.2012.139
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Muhammadiyah Palembang

Telah kami setuju untuk melakukan penelitian di perusahaan PT Data Network dengan judul
“Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Data Network”.

Demikianlah pemberitahuan ini disampaikan. Atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terima kasih.

Hormat Kami,


PT.DATANETWORK.
PALEMBANG
Amrielliaq



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

KARTU AKTIVITAS BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA MAHASISWA : SUWAIBATUL ASLAMIAH

PEMBIMBING

NIM : 212012139

KETUA : JUAIRIAH, S.E., M.Si

PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

ANGGOTA :

JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DATA NETWORK PALEMBANG

NO.	TGL/BL/TH KONSULTASI	MATERI YANG DIBAHAS	PARAF PEMBIMBING		KETERANGAN
			KETUA	ANGGOTA	
1		Mab I			perbaikan
2		Mab I			perbaikan
3		Mab I, II			Mab I ACC
4		Mab II			perbaikan
5		Mab II, III			Mab II ACC
6		Mab III			perbaikan
7		Mab III			ACC
8		Mab IV			perbaikan
9		Mab IV			perbaikan
10		Mab IV			perbaikan
11		Mab IV			ACC
12		Mab IV			perbaikan
13		Mab I, II, III, IV, V			ACC
14					
15					
16					

CATATAN :

Mahasiswa diberikan waktu menyelesaikan skripsi, 6 bulan terhitung sejak tanggal ditetapkan

Dikeluarkan di : Palembang

Pada tanggal : / /

Rektor
Dekan
Program Studi

HI. MAFTUHAH NURRAHMI, S.E., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
STATUS TERAKREDITASI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PIAAM

No. 030/H-4/LPKKN/UMP/IX/2015

Lembaga Pengelola Kuliah Kerja Nyata (LPKKN) Universitas Muhammadiyah Palembang menerangkan bahwa:

Nama : SUWAIBATUL ASLAMIAH
Nomor Pokok Mahasiswa : 212012139
Fakultas : EKONOMI
Tempat Tgl. Lahir : OKI, 20-02-1995

telah mengikuti Kuliah Kerja Nyata Tematik Posdaya Angkatan ke-9 yang dilaksanakan dari tanggal 23 Juli sampai dengan 3 September 2015 bertempat di:

Kelurahan/Desa : Talang Putri
Kecamatan : Plaju
Kota/Kabupaten : Palembang
Dinyatakan : Lulus

Mengetahui
Rektor,

Dr. H. M. Idris, S.E., M.Si.

Palembang, 30 September 2015
Ketua LPKKN,

Ir. Alhanannasir, M.Si.

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**



Unggul dan Islami

Sertifikat

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

DIBERIKAN KEPADA :

NAMA : SUAIBATUL ASLAMIAH
NIM : 212012139
PROGRAM STUDI : Manajemen

Yang dinyatakan **HAFAL / TAHFIDZ** (12) Surat Juz Amma
di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang

Palembang, Jumat, 01 Juli, 2016
an. Dekan

Wakil Dekan IV



Dr. Puji Santyash Ariadi, M.Hum
NPM/IDN : 731454/0215126902



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
LEMBAGA BAHASA

Jalan Jenderal Ahmad Yani 13 Ulu Palembang 30263

Telp. (0711) 512637 - Fax. (0711) 512637

email. lembagabahasaump@yahoo.co.id



TEST OF ENGLISH ABILITY SCORE RECORD

Name : Suwaibatul Aslamiah
Place/Date of Birth : OKI, February 20th 1995
Test Times Taken : +2
Test Date : July, 29th 2016

Scaled Score

Listening Comprehension : 47
Structure Grammar : 40
Reading Comprehension : 36
OVERALL SCORE : 410

Palembang, August, 03rd 2016

Chairperson of Language Laboratory

LEMBAGA BAHASA
Rini Susanti, S.Pd., M.A.

Universitas Muhammadiyah Palembang
NBM/NIDN. 1164932/0210098402

No. 552/TEA FE/LB/UMP/VIII/2016

123 CERTIFICATE

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

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

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

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

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

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

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

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

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

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

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

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

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

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)

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

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

Titik Persentase Distribusi t (df = 121 –160)

Pr df	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
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: 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



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

AKREDITASI

INSTITUSI PERGURUAN TINGGI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI (S1)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN PEMASARAN (D3)

Nomor : 027/SK/BAN-PT/Akred/PT/I/2014
Nomor : 044/SK/BAN-PT/Akred/S/I/2014
Nomor : 044/SK/BAN-PT/Ak-XIII/S1/II/2011
Nomor : 005/BAN-PT/Ak-X/Dpl-III/VI/2010

(B)
(B)
(B)
(B)

site: fe.umpalembang.ac.id

Email : febumpg@umpalembang.ac.id

Alamat : Jalan Jenderal Ahmad Yani 13 Ulu Palembang 30263 Telp. (0711) 511433 Faximile (0711) 518018

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI

Hari / Tanggal : Jum'at, 19 Agustus 2016
Pukul : 08:00 s/d 12:00 wib
Nama : Suwaibatul Aslamiah
NIM : 21 2012 139
Program Studi : Manajemen
Bidang Skripsi : Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Data Network Palembang

**TELAH DIPERBAIKI DAN DISETUJUI OLEH TIM PENGUJI DAN
PEMBIMBING SKRIPSI DAN DIPERKENANKAN
UNTUK MENGIKUTI WISUDA**

NO	NAMA DOSEN	JABATAN	TANGGAL PERSETUJUAN	TANDA TANGAN
1	Juairiah, S.E., M.Si	Pembimbing		
2	Drs. Fauzi Ridwan, M.M	Ketua Penguji		
3	Wani Fitriah, S.E., M.Si	Penguji 1		
4	Juairiah, S.E., M.Si	Penguji 2		

Palembang, September 2016

Dekan,

u.b Ketua Program Studi Manajemen

Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E, M.Si

NIDN : 0216057001

BIODATA PENULIS

Nama : Suwaibatul Aslamiah

Nim : 21. 2012. 139

TTL : Sukadarma – OKI, 20 Februari 1995

Nomor Telp : 082176199789

Alamat : Jl. Pangeran Ayin Komplek Kencana Damai Blok AS 09
Palembang

Kelurahan : Sukamaju

Kecamatan : Sako

Provinsi : Sumatera Selatan

Nama Orang tua

Ayah : Sumrahadi

Ibu : Rodiah

Pekerjaan Orang tua

Ayah : PNS

PNS