

**PENGARUH GAJI DAN TUNJANGAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT.TUBINDO DI DESA SILVA RAHAYU**

SKRIPSI



**Disusun Oleh:
Putri Niken Nurmala Suci
NPM.202041001**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS KALTARA
2024**

**PENGARUH GAJI DAN TUNJANGAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT.TUBINDO**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana
(S1) Pada Fakultas Ekonomi Universitas Kaltara Tanjung Selor**

DISUSUN OLEH:

PUTRI NIKEN NURMALA SUCI

NPM. 202041001



PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS KALTARA

TANJUNG SELOR

2024

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Gaji dan Tunjangan Terhadap
Kinerja Karyawan PT.Tubindo

Nama Mahasiswa : Putri Niken Nurmala Suci
NPM : 202041001
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen

Tim Penguji Skripsi :
Pembimbing


Dedik Wiryawan, S.T., M.M
NIDN : 11.191179.01

Penguji 1


Dewi Qomariah Imelda, M.M. Ak
NIDN : 11.050573.02

Penguji 2


Yuliansyah, S.Kom., M.M
NIDN : 11.230391.02

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi



Dewi Qomariah Imelda, M.M. Ak
NIDN : 11.050573.02

Ketua Jurusan Manajemen



Dedik Wiryawan, S.T., M.M
NIDN : 11.191179.01

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa skripsi berjudul :

PENGARUH GAJI DAN TUNJANGAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.TUBINDO

Yang disusun oleh Putri Niken Nurmala Suci, NPM.202041001 Telah
disetujui dan dipertahankan di depan Dewan Penguji Pada tanggal 23 Juli
2024

TIM PENGUJI

Pembimbing : Dedik Wiryawan, S.T., M.M
NIDN : 11.191179.01

Penguji 1 : Dewi Qomariah Imelda, M.M. Ak
NIDN : 11.050573.02

Penguji 2 : Yuliansyah, S.Kom., M.M
NIDN : 11.230391.02



Universitas Kaltara
Program Sarjana
Ketua Jurusan



Dedik Wiryawan, S.T., M.M
NIDN : 11.191179.01

Universitas Kaltara
Program Sarjana
Dekan Fakultas Ekonomi



Dewi Qomariah Imelda, M.M. Ak
NIDN : 11.050573.02

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa di dalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Skripsi dan Gelar Sarjana atas nama saya dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Tanjung Selor, 23 Juli 2024

Mahasiswa

Putri Niken Nurmala Suci

RIWAYAT HIDUP

Putri Niken Nurmala Suci yang lahir pada tanggal 2 Desember 2002 di Tulungagung Provinsi Jawa Timur. Merupakan putri pertama dari Bapak Sumardi dan Ibu Anis Eka Riana. Memulai pendidikan tingkat taman kanak-kanak di TK Sri Mulya KM 2, Tanjung Selor dan lulus pada tahun 2008. Pada tahun yang sama melanjutkan tingkat dasar di SD N 020 Tanjung Selor dan lulus pada tahun 2015. Pada tahun yang sama melanjutkan sekolah tingkat menengah pertama di SMPN 3 Tanjung Selor dan lulus pada tahun 2018. Kemudian melanjutkan pendidikan di MAN Bulungan dan berhasil menyelesaikan sekolah pada tahun 2020. Setelah tamat sekolah pada tahun 2020 berhasil masuk di perguruan tinggi Universitas Kaltara Tanjung Selor dengan memilih Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen.

Tanjung Selor, 23 Juli 2024

Mahasiswa

Putri Niken Nurmala Suci

PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirobbil Alamin Segala Puji Dan Syukur Penulis Haturkan Atas Kehadirat Allah SWT Karena Berkat Rahmat Dan Hidayah-Nya Skripsi Ini Dapat terselesaikan. Shalawat Dan Salam Penulis Haturkan Kepada Nabi Muhammad SAW Yang menjadi Suri Tauladan Kita Sepanjang Zaman, Secerca Karya Kecilku Ini. Kupersembahkan Kepada :

1. Cinta Pertama Saya Ayahanda Sumardi. Beliau memang tidak sempat merasakan pendidikan sampai bangku perkuliahan, namun berkat motivasi dan doa beliau sehingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana.
2. Pintu Surgaku, Ibunda Anis Eka Riana, Beliau sangat berperan penting dalam menyelesaikan program studi penulis, beliau juga tidak sempat merasakan pendidikan sampai bangku perkuliahan, namun peran nya begitu besar bagi penulis, beliau berperan sebagai ibu sekaligus menjadi ayah, yang juga terkadang bisa menjadi seorang sahabat, sehingga saat didekatnya penulis merasakan sebuah ketenangan, serta doa dan motivasi dari nya lah yang membuat penulis bisa berada di titik ini.
3. Eyanguti dan Ayah Amek, 2 malaikat yang dikirim Tuhan dengan peran sebagai nenek dan kakek namun dengan keikhlasan hati mereka juga bersedia berperan menjadi orang tua bagi penulis, merawat dari kecil hingga saat ini, memotivasi, mendidik dengan ketegasan serta memenuhi kebutuhan penulis sehingga penulis mampu menyelesaikan studi.
4. Kepada *My Best Partner* yang terkasih Soni Setiawantoro, seseorang yang tak kalah penting kehadirannya, menjadi salah satu *Support System* terbaik, kehadiran nya memang belum lama, namun mampu membawa perubahan yang luar biasa, berkontribusi banyak hal dengan memberikan bantuan, tenaga, semangat, dukungan dan financial. Terimakasih telah hadir di waktu yang sangat tepat.
5. Silvina, Reski dan Nurfadilah. Teman yang sangat dekat, biasa orang menyebutnya sahabat, namun bagi penulis mereka tidak hanya sekedar sahabat, mereka adalah keluarga yang bersedia menemani penulis saat keadaan suka maupun duka, saat dunia juga tidak berpihak kepada nya, namun kalian tetap kebersamai nya. Terimakasih atas semua pengalaman dan kenangan yang kalian berikan di bangku perkuliahan.

KATA PENGANTAR

Bismillaahirrahmaanirrahim,

Alhamdulillah puji dan syukur penulis limpahkan kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat, hidayah, petunjuk, pengetahuan, serta karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan lancar. Shalawat serta salam penulis junjungkan kepada junjungan kita Nabi Agung Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita dari jaman kejahiliyahan menuju jalan terang benderang ini.

Penulis skripsi dengan judul **“PENGARUH GAJI DAN TUNJANGAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TUBINDO”**.

Skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, keluarga, dosen dan teman-teman yang ikhlas memberikan bantuan secara moril maupun materil. Dengan tulus dan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. Didi Adriansyah, S.TP., M.M selaku Rektor Universitas Kaltara.
2. Dewi Qomariah Imelda, MM.Ak. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi.
3. Dedik Wiryawan, ST.MM. selaku Ketua Jurusan Manajemen Sekaligus Dosen Pembimbing yang telah banyak memberikan pengarahan dan bimbingan serta petunjuk-petunjuk yang berguna kepada penulis guna menyempurnakan skripsi ini
4. Seluruh dosen dan staf akademik Fakultas Ekonomi Universitas Kaltara yang telah memberikan bantuan fasilitas selama penulis mengikuti pendidikan.

5. Seluruh responden yang telah membantu mengisi kuesioner yang diberikan oleh peneliti. Semoga bantuan yang diberikan oleh semua pihak mendapat balasan dari Allah SWT.
6. Kerabat, saudara tercinta yang selalu ada untuk menghibur dan selalu siap membantu apapun yang dibutuhkan penulis. Serta keluarga besar penulis yang banyak memberikan bantuan secara moril maupun materil.
7. Teman-teman seperjuangan Manajemen Angkatan “2020” yang telah berjuang Bersama, berbagi senang dan susah, dan senantiasa membantu dan memberi dukungan.
8. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Terimakasih telah banyak memotivasi dan membantu selama ini.

Atas segala bantuan, motivasi, bimbingan, dan juga pengarahan yang telah diberikan semoga mendapatkan balasan dari Allah SWT. Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan ini, dan penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari para pembaca demi kesempurnaan skripsi ini.

Demikian skripsi ini disusun dan semoga apa yang penulis sajikan dapat berguna bagi penulis maupun bagi para pembaca untuk menambah bekal ilmu pengetahuan bagi kita semua

Tanjung Selor, 23 Juli 2024

Mahasiswa

Putri Niken Nurmala Suci

Pengaruh Gaji dan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan PT.Tubindo di Desa Silva Rahayu

Putri Niken Nurmala Suci
Fakultas Ekonomi Universitas Kaltara
nikenputri216@gmail.com

ABSTRAK

Putri Niken Nurmala Suci, Pengaruh Gaji dan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tubindo Di Desa Silva Rahayu Bimbingan Bapak Dedik Wiryawan, ST.MM.. Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui apakah Gaji dan Tunjangan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT.Tubindo di Desa Silva Rahayu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT.Tubindo. Jumlah responden yang diteliti adalah 75 responden. Pengumpulan data berupa kuesioner, teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah SPSS versi 23 Hasil penelitian ini adalah : (1) Hasil penelitian menunjukkan gaji mempengaruhi kinerja karyawan PT.Tubindo. Hal ini di buktikan nilai t hitung $(3,315) > t$ tabel $(1,667)$ berarti signifikan atau H_1 diterima. (2) Hasil penelitian menunjukkan bahwa tunjangan mempengaruhi kinerja karyawan PT.Tubindo. Hal ini di buktikan nilai t hitung $(1,189) > t$ tabel $(1,667)$ berarti signifikan atau H_2 diterima. (3) Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel gaji dan tunjangan mempengaruhi kinerja karyawan PT.Tubindo. Hal ini dibuktikan nilai f hitung $(27,127) > f$ tabel $(3,128)$ berarti gaji dan dan tunjangan mempengaruhi kinerja karyawan PT.Tubindo yang artinya H_3 diterima. (4) Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan koefisien determinasi atau R Square variabel gaji dan dan tunjangan secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 79,5%, sedangkan sisanya sebesar 20,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi atau variabel yang tidak di teliti.

Kata Kunci : Gaji, Tunjangan, dan Kinerja Karyawan

The Influence of Salaries and Benefits on the Performance of PT.Tubindo Employees in Silva Rahayu Village

Putri Niken Nurmala Suci

Fakultas Ekonomi Universitas Kaltara

nikenputri216@gmail.com

ABSTRACT

Putri Niken Nurmala Suci, The Influence of Salaries and Benefits on PT Employee Performance. Tubindo in Silva Rahayu Village Guidance from Mr. Dedik Wiryawan, ST.MM.. The aim of this research is to find out whether salaries and allowances influence the performance of PT. Tubindo employees in Silva Rahayu Village. The population in this study were all employees at PT Tubindo. The number of respondents studied was 75 respondents. Data collection is in the form of a questionnaire, the data analysis technique used in this research is SPSS version 23. The results of this research are: (1) The results of the research show that salary influences the performance of PT. Tubindo employees. This is proven by the calculated t value (3.315) > t table (1.667) which means it is significant or H1 is accepted. (2) The research results show that allowances influence the performance of PT Tubindo employees. This is proven by the calculated t value (1.189) > t table (1.667) which means it is significant or H2 is accepted. (3) The research results show that simultaneously there is a positive and significant influence between the salary and allowance variables affecting the performance of PT. Tubindo employees. This is proven by the calculated f value (27.127) > f table (3.128) meaning that salaries and allowances influence the performance of PT Tubindo employees, which means H3 is accepted. (4) The research results show that based on the coefficient of determination or R Square, salary and allowance variables simultaneously influence employee performance by 79.5%, while the remaining 20.5% is influenced by other variables outside the regression equation or variables that are not examined.

Keywords: Salary, Benefits and Employee Performance

DAFTAR ISI

Halaman:

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
RIWAYAT HIDUP	v
PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRACK	ix
<i>ABSTRACT</i>.....	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan	6
1.5 Manfaat	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	7

2.1 Teori Yang Digunakan.....	7
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	7
2.1.2 Tujuan Msdm	8
2.1.3 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.1.4 Gaji.....	12
2.1.4.1 Pengertian Gaji.....	12
2.1.4.2 Fungsi Gaji.....	12
2.1.4.3 Tujuan Gaji.....	13
2.1.4.4 Indikator Gaji	13
2.1.5 Tunjangan.....	14
2.1.5.1 Pengertian Tunjangan.....	14
2.1.5.2 Jenis Tunjangan.....	14
2.1.5.3 Tujuan Pemberian Tunjangan	16
2.1.5.4 Indikator Tunjangan	17
2.1.6 Kinerja.....	17
2.1.6.1 Pengertian Kinerja.....	17
2.1.6.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	18
2.1.6.3 Penilaian Kinerja	19
2.1.6.4 Indikator Kinerja	20
2.2 Penelitian Terdahulu	22
2.3 Alur Penelitian	27

2.4 Kerangka Konseptual	28
2.5 Konsep Hipotesis	29
BAB III METODE PENELITIAN	31
3.4 Jenis Penelitian	31
3.2 Sifat Penelitian	32
3.3 Lokasi dan Periode Penelitian	32
3.4 Populasi dan Sampel	33
3.4.1 Populasi.....	33
3.4.2 Sampel	33
3.5 Sumber Data.....	34
3.6 Metode Pengumpulan data.....	35
3.7 Definisi Operasional Variabel.....	36
3.8 Instrumen Penelitian.....	37
3.8.1 Uji Validitas	38
3.8.2 Uji Reliabilitas.....	38
3.9 Metode Analisa Data.....	39
3.9.1 Uji Asumsi Klasik	39
3.10 Analisis Regresi Liner Berganda.....	41
3.11 Uji Hipotesis.....	42
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	44

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	44
4.2 Karakteristik Responden	44
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan.....	46
4.3 Uji Instrument Penelitian	46
4.3.1 Uji Validitas.....	47
4.3.2 Uji Reabilitas	48
4.4 Deskripsi Variabel Penelitian.....	48
4.4.1 Deskripsi Variabel Gaji (X1).....	49
4.4.2 Deskripsi Variabl Tunjangan (X2).....	51
4.4.3 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)	53
4.5 Uji Asumsi Klasik.....	55
4.5.1 Uji Normalitas	55
4.5.2 Uji Multikolineritas	56
4.5.3 Uji Heteroskedasitas	57
4.6 Analisis Regresi Berganda	57
4.7 Hasil Uji Hipotesis	60
4.7.1 Uji t parsial	60
4.7.2 Uji f Simultan.....	64
4.7.3 Uji Koefisien Determinasi	66
4.8 Pembahasan.....	67

4.8.1 Pengaruh Gaji Secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan.....	68
4.8.2 Pengaruh Tunjangan secara parsial terhadap kinerja karyawan.....	69
4 8.2 Pengaruh Secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan	70
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	71
5.1 Kesimpulan	71
5.2 Saran	72
DAFTAR PUSTAKA.....	73
LAMPIRAN	76

DAFTAR TABEL

	Halaman:
2.1 Tabel Penelitian Muhammad Rizal Nur Irawan	22
2.2 Tabel Penelitian Khairunnisa Batubara	24
2.3 Tabel Penelitian Moh. Farhan Maulana	25
3.1 Jadwal Kegiatan Penelitian Proposal	33
4.1 Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin	45
4.2 Karakteristik Responden berdasarkan Jabatan.....	46
4.3 Hasil Uji Validitas	47
4.4 Hasil Uji Reabilitas	47
4.5 Tabel Nilai Predikat	48
4.6 Deskripsi Variabel Gaji	49
4.7 Deskripsi Variabel Tunjangan	54
4.8 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan	53
4.9 Hasil Uji Normalitas Data.....	55
4.10 Hasil Uji Multikolinearitas	56
4.11 Hasil Uji Regresi Liner Berganda.....	58
4.12 Hasil Uji t parsial	61
4.13 Hasil Uji f Simultan	64
4.14 Hasil Uji Koefficients Determinasi	66

DAFTAR GAMBAR

	Halaman:
1.1 Diagram Kenaikan gaji berdasarkan rentan waktu bekerja.....	4
2.1 Alur Penelitian.....	27
2.2 Kerangka Konseptual.....	28
4.1 Hasil Uji Heteroskedasitas	57

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, perusahaan adalah kegiatan yang diselenggarakan dengan peralatan atau dengan cara teratur dengan tujuan mencari keuntungan. Perusahaan juga didefinisikan sebagai organisasi berbadan hukum yang mengadakan transaksi atau usaha. Tujuan perusahaan adalah memanfaatkan sumber daya manusia dan alam untuk memproduksi suatu barang atau jasa yang bermutu tinggi agar bisa menciptakan keuntungan sebanyak-banyaknya. Namun dengan demikian harus diperhatikan dalam aspek pemberian gaji pada karyawan, agar sumber daya manusia tersebut juga tercukupi kebutuhannya sehingga mampu mengerjakan pekerjaan yang diberikan Perusahaan secara maksimal, dengan gaji yang cukup dan sesuai maka akan membuat karyawan pada Perusahaan bekerja dengan baik dan giat.

Pembahasan mengenai gaji, gaji merupakan komponen utama dalam paket kompensasi yang merupakan bayaran yang karyawan terima sebagai imbalan atas pekerjaan yang mereka lakukan. Gaji yang diberikan oleh Perusahaan harus sesuai dengan UMK (Upah Minimum Kabupaten/Kota), umumnya tiap daerah memiliki UMK yang berbeda-beda. Dilansir dari Surat Bupati Bulungan Nomor 561/762/DTTK/IV/XI/2023 tanggal 27 November 2023 perihal Rekomendasi Upah Minimum Kabupaten Bulungan Tahun 2024.

Serta Berita acara kesepakatan Rapat Dewan Pengupahan Kabupaten Bulungan tentang Penetapan Rekomendasi UMK Bulungan Tahun 2024 Nomor 03/DEPEKAB-BUL/XI/2023. Di mana UMK Bulungan ini dihitung dengan

menggunakan formula perhitungan variabel pertumbuhan ekonomi, inflasi dan indeks tertentu sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pelaksana Tugas (Plt) Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Bulungan, Abdul Yasin membenarkan telah ditetapkan UMK Bulungan tahun 2024. Sebagai gambaran, UMK 2023 sebesar Rp. 3.362.895,51. Gaji Perusahaan PT.Tubindo sudah sesuai dengan UMK yang berlaku.

Selain gaji pokok, biasanya seorang karyawan berhak menerima kompensasi tertentu, dalam hal ini tunjangan, tunjangan yang ditawarkan setiap perusahaan berbeda-beda sesuai dengan kondisi dan peraturan yang telah ditetapkan sebelumnya. Tunjangan merupakan salah satu bagian terpenting yang harus diperhatikan perusahaan dalam proses penggajian. Dalam hal ini Tingkat kinerja karyawan merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi karyawan (*internal factor*) maupun upaya strategis dari perusahaan. Faktor-faktor internal misalnya motivasi, pemberian gaji dan tunjangan, dan lain-lain sementara contoh faktor eksternal adalah lingkungan fisik dan non fisik perusahaan, pelatihan dan pengembangan karyawan. Kinerja karyawan yang baik tentu saja merupakan harapan bagi semua perusahaan dan institusi yang mempekerjakan karyawan, sebab kinerja karyawan ini pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan output perusahaan secara keseluruhan.

Perusahaan PT.TUBINDO, merupakan Perusahaan yang bergerak pada bidang pertambangan yaitu tambang batu bara, terletak di Desa Silva Rahayu, Kecamatan Tanjung Palas Tengah, Kabupaten Bulungan, Provinsi Kalimantan Utara. Berdiri sejak tahun 2018 di desa tersebut, dan masih beroperasi hingga saat

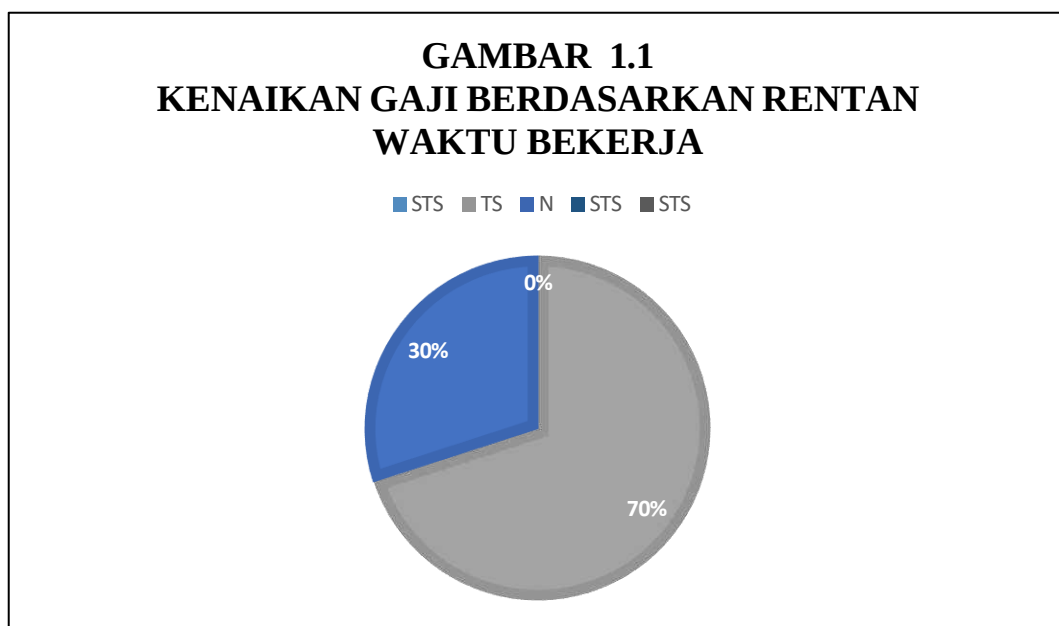
ini, dan memiliki 75 orang karyawan yang ada di bidang nya masing-masing. Kantor pusat Perusahaan ini terletak di Jakarta, Jalan otista 3 komp. No 1 G336 jakarta timur, Kantor site terletak di Tengah-tengah desa Silva Rahayu, sedangkan tambang nya berada di Tengah hutan, sehingga perusaahaan ini memberikan dampak baik terhadap kehidupan Masyarakat, dengan adanya Perusahaan ini justru membantu warga dalam hal infrastruktur jalan, karena jalan di desa Silva Rahayu ini dapat di katakan kurang layak dan kurang diperhatikan oleh pihak pemerintahan, kemudian dengan adanya Perusahaan ini membantu memperbaiki jalan tersebut sehingga saat ini jalan di desa Silva Rahayu lebih baik dari sebelumnya. Peneliti telah melakukan observasi awal pada Perusahaan tersebut dan menemukan beberapa problem yang kemudian akan peneliti angkat sebagai judul. Dalam observasi awal yang telah dilakukan, peneliti menemukan adanya masalah mengenai gaji dan tunjangan yang diterima oleh karyawan pada Perusahaan tersebut.

Saat melakukan observasi awal peneliti menemukan keluhan karyawan tentang tak kunjung adanya kenaikan gaji yang didapatkan, Perusahaan ini berdiri sejak 2018, namun karyawan yang kerja lebih dari 2 tahun belum juga mendapat kenaikan gaji, sedangkan Kenaikan gaji berkala dapat dilakukan dua tahun sekali apabila telah memenuhi persyaratan berdasarkan peraturan perundangan – undangan yang berlaku. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 1977 Tentang Peraturan Gaji Pegawai, BAB III Pasal 11 Tentang Kenaikan Gaji Berkala Dan Kenaikan Gaji Istimewa.

Sedangkan aturan dari dinas Ketenagakerjaan Daerah Kab. Bulungan Setiap Perusahaan wajib Menyusun struktur skala gaji, yang isinya adalah besar gaji setiap

karyawan dengan memperhitungkan masa kerja dan jabatan. Sehingga ketika ada karyawan mereka bisa mengetahui potensi kesejahteraan yang disiapkan diperusahaan.

Kemudian peneliti menyebarkan kuisioner ke 10 responden dengan pernyataan “Saya Mendapatkan kenaikan gaji berdasarkan rentan waktu bekerja” dan berikut adalah hasil jawaban diperoleh mengenai kinerja karyawan.



Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan dari gambar 1.1 diatas peneliti mendapatkan jawaban dari 10 responden mengenai Kenaikan Gaji Berdasarkan Rentan Waktu Bekerja, dan dari Grafik diatas didapatkan angka 30% memilih netral, 70% responden memilih tidak setuju. Sehingga dapat di lihat bahwa 70% responden tidak mendapatkan kenaikan gaji berdasarkan rentan waktu kerja, atau dalam beberapa tahun bekerja mereka tidak mendapatkan kenaikan gaji, padahal para karyawan bekerja lebih dari 2 tahun atau lebih.

Kemudian Tunjangan yang diberikan oleh Perusahaan PT.Tubindo ini berbeda dengan tunjangan dari Perusahaan lain, di Perusahaan PT.Tubindo memberikan karyawan nya tunjangan berupa tunjangan hari raya, BPJS Kesehatan, BPJS Ketenagakerjaan, BPJS Transportasi, dan tunjangan makan. Berbeda dengan Perusahaan lain yang bergerak di bidang yang sama yaitu PT.HPU yang juga bergerak di bidang pertambangan, di Perusahaan tersebut memberikan tunjangan berupa tunjangan BPJS Kesehatan, Jaminan Pesangon apabila Perusahaan telah selesai beroperasi di daerah tersebut, tunjangan transportasi, tunjangan makan, dan tunjangan overtime/overshift.

Dengan adanya perbedaan pemberian tunjangan ini membuat karyawan PT.Tubindo merasa tunjangan yang diberikan kurang sehingga membuat kinerja mereka menjadi menurun.

Dengan adanya permasalahan kenaikan gaji dan pemberian tunjangan yang kurang maksimal maka hal ini akan menyebabkan menurun nya kinerja karyawan, sehingga dari uraian fenomena diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “***PENGARUH GAJI DAN TUNJANGAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN PT. TUBINDO***”. Penelitian ini juga didukung dengan beberapa kajian empiris yang memiliki judul serupa namun dengan objek yang berbeda.

1.2 Rumusan Masalah

- a) Apakah gaji berpengaruh pada kinerja karyawan?
- b) Apakah tunjangan berpengaruh pada kinerja karyawan?

- c) Apakah gaji dan tunjangan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan

- a) Untuk mengetahui kinerja karyawan pada Perusahaan PT. Tubindo.
- b) Untuk mengetahui apakah gaji berpengaruh pada kinerja karyawan.
- c) Untuk mengetahui apakah tunjangan berpengaruh pada kinerja karyawan.
- d) Untuk mengetahui apakah gaji dan tunjangan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

1.5 Manfaat

- a) Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini bisa digunakan oleh perusahaan sebagai bahan evaluasi diri, dan untuk mengetahui kinerja karyawan pada Perusahaan tersebut.

- b) Manfaat Akademis

Hasil dari penelitian ini bisa digunakan untuk pengembangan penelitian selanjutnya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Teori Yang Digunakan.

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Handoko, 2000:4, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat berharga, maka organisasi atau perusahaan bertanggung jawab untuk memelihara kualitas kehidupan kerja dan membina tenaga kerja agar bersedia memberikan kontribusinya secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi maupun perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia ini menjadi bidang kajian penting dalam perusahaan karena problem yang dihadapi perusahaan bukan hanya persoalan bahan mentah, modal, alat kerja, dan produksi saja, tetapi juga problem sumber daya manusia yang notabene adalah pihak yang menjalankan dan mengelola faktor-faktor produksi sekaligus merupakan tujuan dari kegiatan produksi itu sendiri. Manajemen sumber daya manusia ialah pendekatan strategic serta berhubungan untuk mengelola aset paling berharga milik perusahaan yaitu orang-orang yang bekerja di dalam perusahaan baik secara individu maupun tim dalam rangka memberikan sumbangan untuk mencapai visi perusahaan.

2.1.2 Tujuan Msdm

Berdasarkan paparan Ivancevich dan Konopaske (2013) dalam bukunya Human Resource Management, berikut ini adalah tujuan diterapkannya manajemen SDM:

1. Membantu organisasi untuk mencapai tujuannya.
 2. Mengoptimalkan keterampilan dan kemampuan karyawan secara efisien
 3. Memastikan perusahaan memiliki karyawan yang terlatih dan termotivasi dengan sangat baik.
 4. Meningkatkan kepuasan kerja dan aktualisasi diri karyawan secara menyeluruh.
 5. Mengembangkan kesejahteraan hidup tiap anggota dari perusahaan.
 6. Menjadi ‘jembatan’ penghubung antara kebijakan perusahaan dan aspirasi karyawan.
 7. Mengelola perubahan eksternal maupun internal perusahaan dengan baik agar manfaatnya dirasakan oleh karyawan, perusahaan, dan masyarakat.
 8. Membantu proses persiapan regenerasi karyawan agar sesuai dengan pemetaan SDM yang makin mendekatkan perusahaan pada tujuan bersama.
- Adapun tujuan umum manajemen sumber daya manusia adalah mengoptimalkan kegunaan (yakni produktivitas) semua pekerja dalam sebuah organisasi. Pada dasarnya, semua manajer bertanggung jawab atas pengelolaan karyawan di unit kerjanya masing-masing. Dalam praktiknya diperlukan semacam pembagian peran dan tanggung jawab dalam kegiatan-kegiatan operasional pengelolaan SDM antara manajer SDM yang memiliki kepakaran manajemen SDM dan manajer-manajer lain yang sehari-hari mengelola para bawahan atau anggota

unit kerja. Dalam rangka untuk mendukung para pimpinan yang mengoperasikan departemendepartemen atau unit organisasi dalam perusahaan sehingga manajemen SDM harus memiliki sasaran:

a. Sasaran Manajemen Sumber Daya Manusia

Kalangan manajer dan departemen SDM berusaha untuk mencapai tujuan mereka dengan memenuhi sasaran-sasarannya. Sasaran SDM tidak hanya merefleksikan kegiatan manajemen senior, tetapi juga harus menetralsisir berbagai tantangan dari organisasi, fungsi SDM, masyarakat, dan orang-orang yang dipengaruhi. Kegagalan untuk membuat seperti itu bias merugikan kinerja, keuntungan dan bahkan eksistensi perusahaan. Tantangan ini menegaskan empat sasaran yang relative umum bagi MSDM dan membentuk sebuah kerangka masalah yang sering ditemui dalam perusahaan.

- 1) Sasaran perusahaan
- 2) Sasaran fungsional
- 3) Sasaran social
- 4) Sasaran pribadi karyawan

b. Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia

Untuk mencapai tujuan sasarannya, departemen SDM membantu para pimpinan memperoleh, mengembangkan, memanfaatkan, mengevaluasi, dan mempertahankan jumlah dan jenis hak karyawan. Dua macam aktivitas manajemen perusahaan yaitu:

1) Kunci aktivitas SDM

Aktivitas SDM merupakan tindakan-tindakan yang diambil untuk memberikan dan mempertahankan gugus kerja yang memadai bagi perusahaan.

2) Tanggung jawab atas aktivitas SDM

Tanggung jawab atas aktivitas SDM berada di pundak masing-masing manajer. Bila di seluruh perusahaan tidak menerima tanggung jawab ini, maka aktivitas SDM bias jadi hanya dilakukan sebagian atau bahkan tidak sama sekali.

Selanjutnya berdasarkan uraian diatas maka tujuan akhir yang ingin dicapai manajemen sumber daya manusia pada dasarnya adalah:

- 1) Tujuan Organisasional, ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi. Walaupun secara formal suatu departemen sumber daya manusia diciptakan untuk dapat membantu para manajer, namun demikian para manajer tetap bertanggung jawab terhadap kinerja karyawan.
- 2) Tujuan Fungsional, ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

- 3) Tujuan Sosial, ditujukan untuk secara etis dan social merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan masyarakat melalui tindakan meminimasi dampak negative terhadap organisasi. Kegagalan organisasi dalam menggunakan sumber dayanya bagi keuntungan masyarakat dapat menyebabkan hambatan-hambatan.
- 4) Tujuan Personal, ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi. Tujuan personal karyawan harus dipertimbangkan jika para karyawan harus dipertahankan, dipensiunkan atau dimotivasi. Jika tujuan personal tidak dipertimbangkan, kinerja dan kepuasan karyawan dapat menurun dan karyawan dapat meninggalkan organisasi.

2.1.3 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2016:14) Peranan manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut:

- a. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan job description, job spesification, job requitment, dan job evaluation.
- b. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan *asas the right man in the right place and the right man in the right job*.
- c. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.

- d. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- e. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
- f. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijakan pemberian balas jasa perusahaan sejenis.
- g. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat pekerja.
- h. Melaksanakan pendidikan, pelatihan, dan penilaian kinerja karyawan.
- i. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
- j. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

2.1.4 Gaji

2.1.4.1 Pengertian Gaji

Gaji adalah satu hal yang penting bagi setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan, karena dengan gaji yang diperoleh seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.

2.1.4.2 Fungsi Gaji

- 1. Membangun prestasi pekerja selama masa priode yang panjang.
- 2. Menarik seorang pekerja yang mempunyai skil keahlian tertentu ke dalam suatu organisasi.
- 3. Mendorong karyawan supaya semakin giat dan semakin menunjukan prestasi yang tinggi.

2.2.4.4 Tujuan Gaji

1. Stabilitas Karyawan

Dengan adanya suatu program kompensasi atas prinsip adil dan mampu serta suatu eksternal konsistensi yang kompentatif maka dapat dinyatakan bahwa stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.

2. Ikatan Kerja Sama

Pemberian gaji yang terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan juga dapat diharuskan mengerjakan tugas – tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha atau majikan wajib membayar gaji sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati bersama.

3. Disiplin

Pemberian suatu balas jasa yang cukup besar maka akan membuat kedisiplinan terhadap karyawan semakin baik. Karyawan tentunya akan menyadari serta dapat mentaati peraturan – peraturan yang berlaku.

4. Motivasi

Jika suatu balas jasa yang diserahkan tidak cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

5. Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi cakupan kebutuhan fisiknya, status sosial, dan egoistiknya sehingga bisa saja dapat memperoleh suatu kepuasan kerja yang dihasilkan dari jabatannya

2.1.4.4 Indikator Gaji

Berikut adalah indikator gaji menurut Mulyadi (2013;373) : Keadilan internal Keadilan internal para pegawai yang melaksanakan tugas tugas yang sejenis dalam faktor-faktor kritikalnya relatif sama, memperoleh imbalan yang sama pula. Berikut keadilan internalnya:

- a) Keadilan internal kenaikan gaji
- b) Keadilan internal tunjangan
- c) Keadilan internal insentif
- d) Keadilan internal gaji

2.15 Tunjangan

2.1.5.1 Pengertian Tunjangan

Pemberian kompensasi dalam bentuk tunjangan merupakan bentuk pemeliharaan yang dilakukan oleh perusahaan. Tunjangan ini merupakan kompensasi tidak langsung yang diharapkan dapat memenuhi kebutuhan karyawan sehingga akan tercipta rasa nyaman dan aman.

Menurut Wungu dan Brotoharsojo dalam Fitria (2017: 19) menyatakan bahwa tunjangan adalah komponen imbalan jasa atau penghasilan yang tidak terkait langsung dengan berat ringannya tugas jabatan dan prestasi kerja pegawai. Pemberian tunjangan karyawan pada umumnya terkait dengan upaya perusahaan untuk memenuhi kebutuhan pegawainya akan rasa aman, sebagai bentuk pelayanan kepada pegawai serta menunjukkan tanggungjawab sosial perusahaan kepada para pegawainya.

2.1.5.2 Jenis Tunjangan

Menurut Sutrisno dalam Fitria (2017: 32) menyatakan bahwa tunjangan dikategorikan dalam beberapa jenis, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Tunjangan kesehatan
 2. Tunjangan transportasi
 3. Tunjangan pensiun
 4. Tunjangan makan
 5. Tunjangan perumahan
 6. Tunjangan rekreasi
 7. Tunjangan perawatan anak
1. Tunjangan kesehatan yaitu menyediakan pengobatan poliklinik, dokter perusahaan, atau memberi kesempatan karyawan untuk berobat dengan biaya perusahaan atau dengan penggantian sebagian biaya pengobatan, jaminan sosial, asuransi dan sebagainya.
 2. Tunjangan transportasi untuk pergi ke tempat kerja seperti disediakannya mobil atau bus perusahaan, supir perusahaan atau perusahaan memberikan semacam tunjangan transportasi perbulan sebagai pengganti fasilitas antar jemput.
 3. Tunjangan pensiun yaitu perusahaan memberikan sejumlah uang tertentu sebagai balas jasa atau usaha yang telah diberikan karyawan terhadap perusahaan selama bekerja.
 4. Tunjangan makan (kafeteria) yaitu seperti menyediakan kantin tempat makan perusahaan dengan biaya perusahaan atau dibayar sendiri oleh karyawan.
 5. Tunjangan perumahan seperti rumah dinas, perumahan karyawan atau perusahaan menyediakan biaya pengganti fasilitas perumahan.

6. Tunjangan rekreasi yaitu dalam periode tertentu perusahaan mengadakan rekreasi untuk para karyawan dan keluarganya untuk berwisata ke tempat tertentu.
7. Tunjangan perawatan anak mulai dari penyediaan penyuluhan sampai dengan pelayanan perawatan yang sebenarnya. Sebagian perusahaan menyediakan biaya pendidikan bagi anak karyawan yang didasarkan kepentingan bersama.

2.1.5.3 Tujuan Pemberian Tunjangan

Menurut Sadili Samsudin dalam Ulfha (2018: 34) pemberian tunjangan kinerja di dalam suatu organisasi memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Pemenuhan kebutuhan ekonomi

Karyawan menerima tunjangan kinerja untuk dapat memenuhi kebutuhan ekonominya, dengan kata lain, untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

2. Meningkatkan Produktivitas Kerja

Pemberian Kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan untuk termotivasi bekerja secara produktif.

3. Memajukan Organisasi

Semakin besar tunjangan yang diberikan, maka suatu organisasi menunjukkan bahwa pendapatan suatu organisasi yang digunakan untuk memberikan tunjangan kinerja semakin besar.

4. Menciptakan keseimbangan dan keadilan

Hal ini berarti bahwa pemberian tunjangan kinerja berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh pegawai pada jabatannya sehingga tercipta keseimbangan antara “input” dan “output”.

2.1.5.4 Indikator Tunjangan

Menurut Maruli dalam Maulana (2016: 22) menyatakan bahwa ada beberapa indikator dalam tunjangan, yaitu:

1. Memotivasi karyawan dalam bekerja

Hal ini dimaksudkan agar karyawan dapat lebih bersemangat untuk bekerja dalam rangka memenuhi kebutuhannya.

2. Menjamin asas keadilan

Dalam pemberian kompensasi tentunya perlu dilakukan secara adil, karena memberikan rasa keadilan kepada karyawan sangat penting untuk mendapatkan loyalitas karyawan.

3. Bentuk tunjangan

Tunjangan dapat diberikan dalam bentuk uang ataupun barang.

2.1.6 Kinerja

2.1.6.1 Pengertian Kinerja

Definisi kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya. Kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja karyawan (perindividu) dan kinerja organisasi. Kinerja karyawan adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi.

Kinerja adalah sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Fungsi pekerjaan atau

kegiatan yang dimaksudkan disini adalah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi. Untuk 18ustak-faktor yang berpengaruh terhadap hasil pekerjaan/prestasi kerja seseorang atau kelompok terdiri 18ustak intern dan ekstern. Faktor intern yang mempengaruhi kinerja karyawan/kelompok terdiri dari kecerdasan, keterampilan, kestabilan, emosi, motivasi, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik seseorang, antara lain berupa peraturan ketenaga kerjaan, keinginan pelanggan, pesaing, nilai social, serikat buruh, kondisi ekonomi perubahan lokasi kerja dan kondisi pasar. Tika (2006:121)

Sedangkan menurut Mangkunegara dalam Khaerul Umam (2010:190) menyatakan bahwa 18ustak yang mempengaruhi kinerja, antara lain sebagai berikut:

1. Faktor kemampuan.

Secara psikologis, kemampuan (ability) karyawan terdiri atas kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (18ustaka18c18). Oleh karena itu, karyawan perlu ditetapkan pada pekerjaan yang yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor motivasi.

Faktor ini terbentuk dari sikap (attitude) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan karyawan kearah pencapaian tujuan kerja.

3. Sikap mental

Merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

David C. Mc Clelland dalam Khaerul Umam (2010:190), seperti dikutip Mangkunegara (2001:68), berpendapat bahwa ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kerja. Motif berprestasi adalah dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaikbaiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji. Sedangkan menurut Gibson dalam Khaerul Umam (2010:190) mengemukakan ada tiga yang berpengaruh terhadap kinerja, yaitu :

1. Faktor Individu: Kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, 19ustaka 19ustak, dan demografi seseorang.
2. Faktor Psikolog: Persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja.
3. Faktor Organisasi: Struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (reward system).

2.1.6.3 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah salah satu tugas penting untuk dilakukan oleh seorang manajer atau pimpinan. Walaupun demikian, pelaksanaan kinerja yang objektif bukanlah tugas yang sederhana. Penilaian harus dihindarkan adanya “like dan dislike”, dari penilai, agar objektivitas penilai dapat terjaga. Kegiatan penilaian ini adalah penting, karena dapat digunakan untuk memperbaiki 19ustaka19c- keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang kinerja karyawan tersebut. Menurut Mathis dan Jackson (2002), menyatakan pendapatnya bahwa, “Penilaian kinerja dapat dilaksanakan oleh siapa saja yang mengerti benar

tentang penilaian kinerja karyawan secara individual”. Kemungkinannya antara lain adalah :

- 1) Para atasan yang menilai bawahannya.
- 2) Bawahan yang menilai atasannya.
- 3) Anggota kelompok menilai satu sama sama lain.
- 4) Penilaian karyawan sendiri.
- 5) Penilaian dengan multisumber, dan
- 6) Sumber-sumber dari luar.

Penilaian kinerja dapat menjadi sumber informasi utama dan umpan balik untuk karyawan, yang merupakan kunci pengembangan bagi karyawan di masa mendatang.

2.1.6.4 Indikator Kinerja

Menurut Robbins (2006:260) untuk mengukur kinerja karyawan secara individu terdapat lima, yaitu:

1. Kualitas

Pengukuran kualitas kinerja dilihat dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Kuantitas yang dimaksud merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektifitas

Efektivitas merupakan penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) yang dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan 21ustaka seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya sesuai komitmen kerja. Kemandirian juga merupakan suatu.

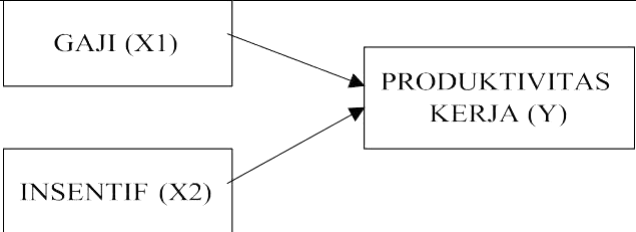
2.2 Penelitian Terdahulu

Hasil-hasil penelitian sebelumnya harus berasal dari penelitian sejenis dan memiliki kesamaan dengan penelitian yang sedang dilakukan dalam penggunaan variabel apakah sebagian atau seluruhnya. Hal ini bisa diperoleh dari hasil-hasil penelitian yang sudah dipublikasikan pada berbagai jurnal manajemen baik Nasional maupun Internasional.

Hasil-hasil penelitian sebelumnya akan menjadi sumber kajian empiris yang bisa dijadikan argumentasi ilmiah dalam membangun model penelitian dan menjadi sumber rujukan dalam menjelaskan penggunaan maupun penempatan variabel-variabel penelitian hingga menjabarkannya menjadi dimensi, indikator, dan instrument penelitian yang digunakan. Beberapa penelitian terdahulu yaitu:

Table 2.1

Hasil Penelitian Muhammad Rizal Nur Irawan

Nama Peneliti	Muhammad Rizal Nur Irawan,
Tahun dan Judul Jurnal	2018, Pengaruh Gaji dan insentif terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Mahkota Sakti Jaya Sidoarjo.
Tujuan Penelitian	Untun Menganalisis pengaruh gaji dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan
Model	 <pre> graph LR X1[Gaji (X1)] --> Y[PRODUKTIVITAS KERJA (Y)] X2[INSENTIF (X2)] --> Y </pre>
Populasi dan Sampel	Populasi seluruh karyawan pada PT. Mahkota Sakti Jaya Sidoarjo, sampel yang dapat diambil keseluruhan dengan total 74 karyawan.

Alat Analisis	Analisis regresi linier berganda, dengan perangkat lunak SPSS versi 15.00.
Hasil Penelitian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Secara parsial diketahui bahwa variabel Gaji (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas, 2. Secara parsial diketahui bahwa variabel Insentif (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas 3. Berdasarkan perhitungan diketahui bahwa sig F ($0,000 < \alpha (0,05)$) maka H_0 ditolak, yang diterima artinya secara bersama-sama variable Gaji (X_1), Insentif 4. (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y).
Yang dirujuk dari penelitian ini	Model Penelitian : Gaji, Insentif, dan Produktivitas Kerja.

Table 2.2

Hasil Penelitian Khairunnisa Batubara

Nama Peneliti	Khairunnisa Batubara,
Tahun dan Judul Jurnal	2018, Pengaruh Gaji, upah, dan tunjangan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ
Tujuan Penelitian	Untuk Menganalisis pengaruh gaji, upah dan tunjangan terhadap kinerja karyawan.
Model	<pre> graph LR X1[GAJI (X1)] --> Y[KINERJA KARYAWAN (Y)] X2[UPAH (X2)] --> Y X3[TUNJANGAN (X3)] --> Y </pre>
Populasi dan Sampel	Populasi seluruh karyawan pada PT. XYZ, sampel yang dapat diambil total 100 karyawan. Dengan teknik <i>purposive sampling</i> .
Alat Analisis	Analisis regresi linier berganda, dengan perangkat lunak SPSS versi 23.00.
Hasil Penelitian	Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh gaji (upah) dan tunjangan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial terdapat pengaruh gaji (upah) terhadap kinerja karyawan, sedang tunjangan tidak memberi pengaruh yang signifikan.
Yang dirujuk dari penelitian ini	Model Penelitian : Gaji, Upah, Tunjangan dan Kinerja Karyawan.

Table 2.3

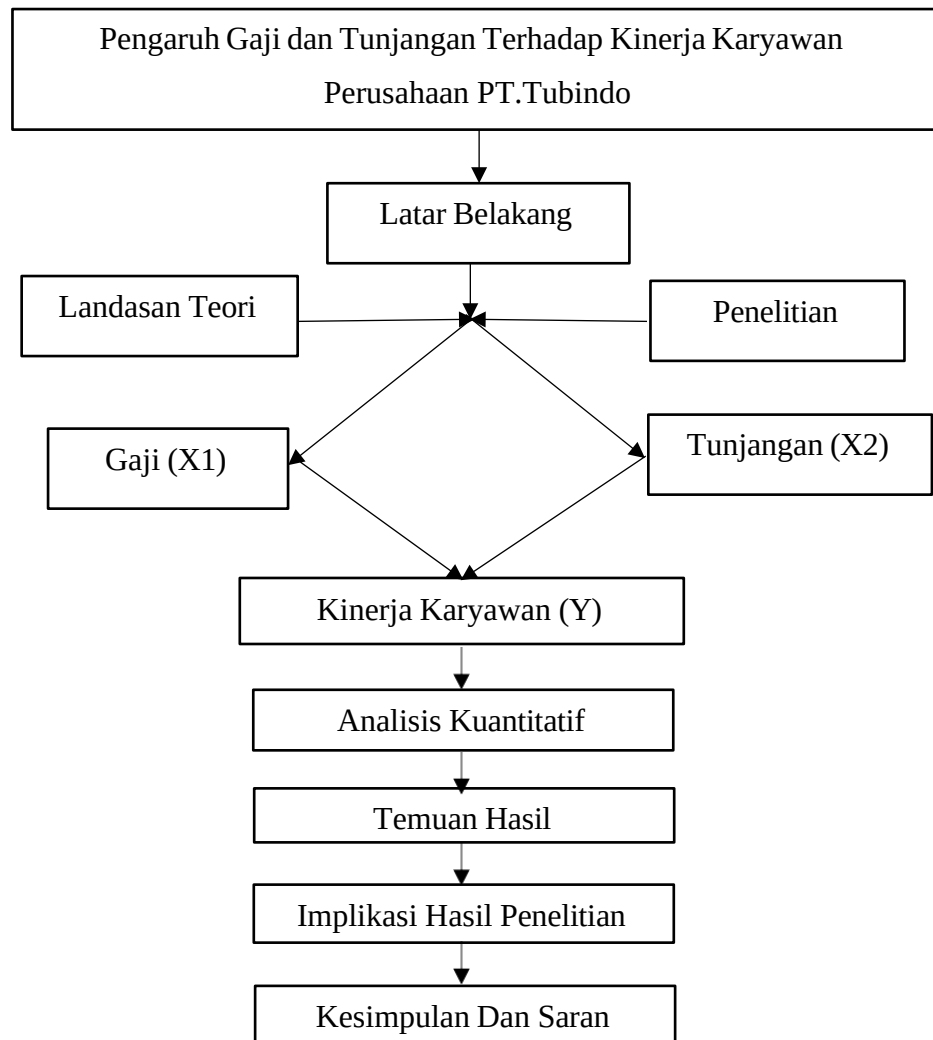
Hasil Penelitian Moh. Farhan Maulana

Nama Peneliti	Moh. Farhan Maulana
Tahun dan Judul Jurnal	2018, Analisis Pengaruh Gaji, Tunjangan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Roti Universal (Bayu Bagus) Baron Nganjuk
Tujuan Penelitian	Untuk Menganalisis pengaruh gaji, upah dan tunjangan terhadap kinerja karyawan.
Model	<pre> graph LR X1[GAJI (X1)] --> Y[KINERJA KARYAWAN (Y)] X2[TUNJANGAN (X2)] --> Y X3[FASILITAS (X3)] --> Y </pre>
Populasi dan Sampel	Populasi seluruh karyawan pada Pabrik Roti Universal , sampel yang dapat diambil total 65 karyawan. Dengan tehknik <i>purposive sampling</i> .
Alat Analisis	Analisis regresi linier berganda, dengan perangkat lunak windows SPSS 22.
Hasil Penelitian	<p>Gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti jika Gaji meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan.</p> <p>Tunjangan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti jika Tunjangan kerja meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan.</p> <p>Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti jika Fasilitas kerja meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan.</p>

	<p>karyawan.</p> <p>Secara bersama-sama ketiga variabel bebas yang terdiri dari Gaji (X1), Tunjangan kerja (X2), dan Fasilitas kerja (X3) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).</p>
Yang dirujuk dari penelitian ini	Model Penelitian : Gaji, Tunjangan, Fasilitas dan Kinerja Karyawan.

2.3 Alur Penelitian

Alur penelitian ini untuk menjelaskan acuan penelitian yang saling berkaitan



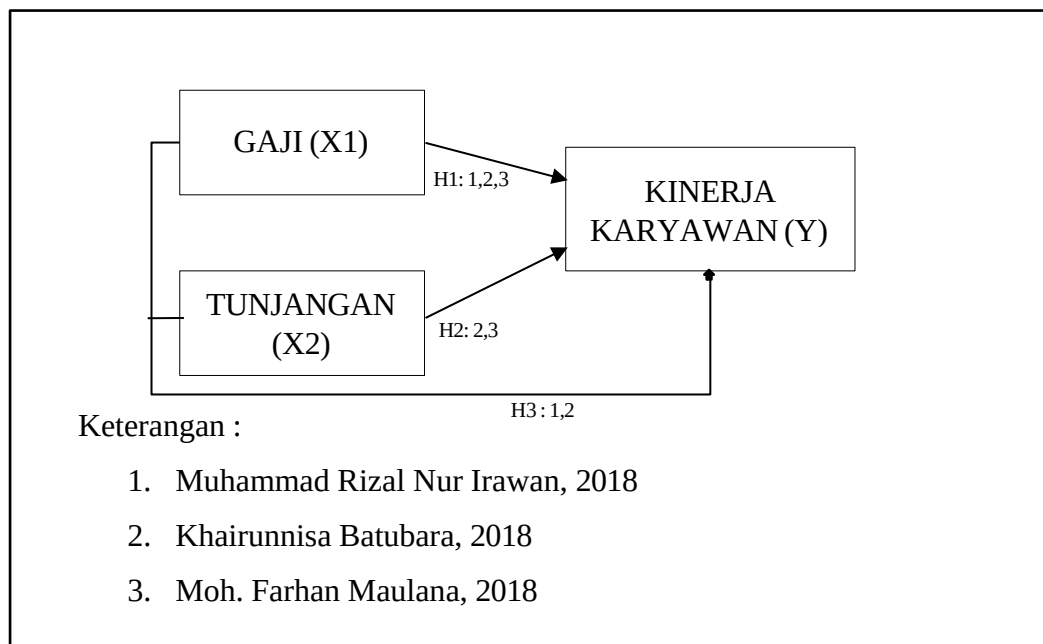
Sumber: Data diolah, 2024

Gambar 2.1 Alur Penelitian

2.4 Kerangka Konseptual

Kerangka pikir penelitian merupakan keterkaitan antara fenomena, teori, peneliti terdahulu, variabel yang diteliti, alat Analisa, hasil penelitian, kesimpulan dan saran. Dalam penelitian ini dapat digambarkan sebuah kerangka pemikiran yang menjelaskan bagaimana teori-teori dan hipotesis yang menghubungkan antara variabel bebas guna mengetahui pengaruhnya terhadap variabel terikat. Hubungan-hubungan tersebut dapat digambarkan seperti dalam kerangka pemikiran berikut ini.

Gambar 2.2 Kerangka Konseptual



Sumber: Data diolah, 2024

Gambar kerangka pemikiran teoritis dan hipotesis di atas dapat dijelaskan bahwa dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yaitu: Gaji variabel independent (bebas), Tunjangan variabel independent (bebas), dan Kinerja Karyawan variabel dependent (terikat).

2.5 Konsep Hipotesis

Dantes (2012) hipotesis yakni merupakan praduga atau asumsi yang harus di uji melalui data atau fakta yang diperoleh dengan melalui penelitian. Hipotesis merupakan dugaan sementara yang mungkin benar mungkin salah sehingga dapat di pandang sebagai kesimpulan yang sifatnya sementara.

Hubungan antara Gaji terhadap kinerja

Tingkat gaji yang lebih tinggi akan membuat seseorang lebih percaya diri bahwa ia memiliki kemampuan yang baik untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Oleh karena itu, semakin tingginya gaji yang diperoleh maka kinerja karyawan tersebut akan semakin baik. Pernyataan Lawler dan Jenkins (1992) mendukung hal ini. Untuk menciptakan kinerja yang optimal dalam suatu organisasi diperlukan keseimbangan yang tepat berupa gaji bagi setiap karyawan tersebut agar dapat memotivasi kinerja karyawan (Utomo et al., 2013) Gaji berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Masfi & Soliha, 2020), (Pramika & Sari, 2017), dan (Winarni, 2013).

Berdasarkan landasan teori diatas maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H1: Gaji berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Secara Parsial

Hubungan Antara Tunjangan dan Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian Prastia Satrio 2009 berjudul Dampak Kompensasi dan Insentif Terhadap Produktivitas Karyawan, ditemukan bahwa kompensasi dan insentif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Artikel

ini membahas tentang pengaruh gaji, upah, dan tunjangan terhadap kinerja karyawan, sebuah kajian literature review di bidang akuntansi manajemen Berdasarkan landasan teori diatas maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H2: Tunjangan Berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Secara Parsial
Hubungan Antara Gaji, Tunjangan dan Kinerja Karyawan

Menurut Vroom (dalam As'ad 1991:48), tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut "*level of performance*". Biasanya orang yang *level of performance*-nya tinggi disebut sebagai orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang levelnya tidak mencapai standar dikatakan sebagai tidak produktif atau berperformance rendah.

Penilaian kinerja adalah salah satu tugas penting untuk dilakukan oleh seorang manajer atau pimpinan. Terdapat berbagai faktor yang mempengaruhinya diantaranya adalah gaji dan apa saja tunjangan yang diberikan.

Semakin tinggi gaji dan banyak nya jenis tunjangan yang diperoleh maka seseorang akan terpacu untuk memiliki kinerja yang semakin tinggi atau baik. Hal ini didukung oleh pernyataan yang dilakukan oleh Lawler dan Jenkins (1992).

H3: Gaji dan Tunjangan Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

2.6 Jenis Penelitian

Jenis Penelitian yang digunakan ini adalah metode kuantitatif. Metode ini digunakan untuk menguji hipotesis dan untuk mengetahui hubungan pengaruh antar variable yang sudah dibangun menjadi model penelitian. Yaitu untuk mengetahui hubungan pengaruh gaji dan tunjangan terhadap kinerja karyawan. Menurut Sugiyono (2017:8) “metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan penelitian, analisis data bersifat kuantitatif, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Data yang sudah terkumpul selanjutnya akan dianalisis secara kuantitatif dengan perhitungan deskriptif sehingga dapat ditarik kesimpulan terbukti atau tidaknya hipotesis yang dirumuskan.

Tahapan proses penelitian yang dilakukan peneliti dimulai dari penelitian awal untuk menggali masalah yang ada pada objek penelitian. Kemudian dilanjutkan dengan studi pustaka untuk menggali landasan teoritis dan hasil-hasil kajian empiris pada penelitian sebelumnya untuk digunakan sebagai dasar membangun model penelitian. Setelah itu dilanjutkan observasi dan pengumpulan data melalui kuesioner, setelah data kuisisioner terkumpul kemudian peneliti melakukan analisis data sehingga dapat mengambil kesimpulan.

3.2 Sifat Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif, artinya penelitian yang menggambarkan objek tertentu dan menjelaskan hal-hal yang terkait dengan atau melukiskan secara sistematis fakta-fakta atau karakteristik populasi tertentu dalam bidang tertentu secara factual dan cermat. Penelitian ini bersifat deskriptif karena penelitian ini semata-mata menggambarkan suatu objek untuk mengambil kesimpulan-kesimpulan yang berlaku secara umum.

Sifat dari penelitian ini adalah Replikasi yang artinya suatu penelitian pengulangan atau penelitian yang serupa namun dengan menggunakan populasi, sampel, variabel dan periode yang berbeda.

Dalam penelitian ini penulis akan mendeskripsikan hasil penelitian yang berkaitan dengan pengaruh gaji dan tunjangan terhadap kinerja karyawan.

3.3 Lokasi dan Periode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Desa Silva Rayahu, Kecamatan Tanjung Palas Tengah, Kabupaten Bulungan. Adapun pelaksanaan penelitian skripsi ini dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3.1
Jadwal Kegiatan Penelitian Proposal
Tahun 2024

NO	KEGIATAN																												
		JAN				FEB				MAR				APR				MEI				JUN				JUL			
		4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4			
1	Observasi Awal																												
2	Pengajuan Judul																												
3	Observasi Ulang																												
4	Pengumpulan Data																												
5	Menyusun Proposal																												
6	Seminar Proposal																												
7	Penyebaran Kuisioner																												
8	Pengolahan Data																												
9	Penyusunan Skripsi																												
10	Sidang Skripsi																												

Sumber: Dibuat untuk Penelitian ini (2024)

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Anshori, 2009 dalam buku (Tontowi, 2016) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga organisasi, binatang, hasil karya, manusia, dan benda-benda alam yang lain,

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.Tubindo yang terkena dampak pengaruh gaji dan tunjangan, Populasi berjumlah 75 orang.

3.4.2 Sampel

Saturation sampling adalah metodologi dalam pengambilan sampel dengan cara mengikutsertakan semua anggota populasi sebagai bagian daripada sampel penelitian. Sehingga, kelebihan ialah mempunyai kesalahannya yang relatif kecil namun untuk kelemahannya tidak cocok pada kasus dengan jumlah populasi besar

atau sangat besar seperti halnya sensus penduduk. Teknik pengambilan sampel dengan cara ini biasanya digunakan pada penelitian yang memiliki jumlah sampel terbatas. Misalnya, penelitian dalam suatu populasi terdapat 10 orang, maka populasi tersebut dijadikan sampel secara keseluruhan. Sehingga dalam penelitian ini sampel yang digunakan sejumlah 75 responden sesuai dengan keseluruhan jumlah populasi.

3.5 Sumber Data

Data-data yang diperoleh dari lokasi penelitian selanjutnya diolah dengan menggunakan teknik analisis data secara kuantitatif yang terdiri dari dua sumber data, yaitu:

A. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh dari sumber pertama baik dari individu maupun persorangan. Sumber data primer adalah hasil wawancara atau hasil pengisian kuisioner yang dilakukan oleh peneliti. Data Primer yang diperoleh dalam penelitian ini berupa data hasil wawancara dan pengisian kuisioner yang dilakukan oleh karyawan Perusahaan PT.Tubindo.

B. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang didapat secara tidak langsung dari informasi yang bukan diusahakan sendiri oleh peneliti. Sumber data sekunder adalah sumber-sumber seperti artikel, internet, jurnal, dan bacaan yang berhubungan dengan penelitian ini. Data sekunder yang diperoleh dalam penelitian ini berupa landasan teori, kajian empiris, dan indikator-indikator variabel.

Data yang diperoleh dari dokumen-dokumen kantor yang erat kaitannya dengan masalah penulisan berupa data gambaran umum profil perusahaan, laporan jumlah karyawan, dan data pendukung lainnya Sugiyono (2017).

3.6 Metode Pengumpulan data

Teknik penelitian yang digunakan dalam pengumpulan data adalah sebagai berikut:

1. Penelitian lapangan (*Field search*)

Penelitian ini dilakukan dengan meneliti secara langsung ke lapangan untuk memperoleh data-data yang diperlukan dalam penelitian.

2. Observasi

Menurut Sugiyono (2021:223) observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Observasi juga tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain

3. Wawancara

Menurut Sugiyono (2021:214) digunakan sebagai teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab dengan pemimpin atau pihak berwenang atau pihak lain yang berhubungan langsung dengan objek yang diteliti.

Dalam penelitian kuantitatif, ada dua jenis wawancara yang dapat dilakukan dalam kaitan untuk mengumpulkan data dari variabel-variabel penelitian, yaitu wawancara terstruktur dan wawancara tidak terstruktur (Djaali, 2020:50).

4. Dokumentasi

Dokumentasi tertulis dan arsip merupakan sumber data yang sering memiliki posisi penting dalam penelitian kualitatif, terutama apabila sasaran kajian mengarah pada latar belakang atau berbagai peristiwa yang terjadi dimasa lampau yang sangat berkaitan dengan kondisi atau peristiwa masa kini yang sedang diteliti (Sutopo, 2006:220).

5. Kuisisioner

Menurut Djaali (2020:52) kuesioner adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan mengirim instrumen (kuesioner) kepada responden, untuk dijawab secara tertulis lalu dikembalikan lagi kepada peneliti.

Sedangkan menurut Sugiyono (2021:129) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan yang efisien apabila peneliti mengetahui dengan pasti variabel yang akan diukur dan mengetahui apa yang dapat diharapkan dari responden.

3.7 Definisi Operasional Variabel

Supaya mekanisme penelitian dapat bekerja secara optimal, maka setiap variabel perlu didefinisikan secara operasional dengan jelas dan tepat. Definisi operasional Variabel merupakan hasil pemetaan dari pejabaran kerangka konseptual yang sudah dibangun ke dalam konsep operasional mulai dari variabel, dimensi-dimensi, indikator, dan skala pengukuran dan sumber rujukan. Setelah definisi operasional diuraikan secara jelas, selanjutnya perlu dimasukkan dalam sebuah table define operasional variabel agar pemetaannya menjadi semakin jelas.

Berdasarkan pembahasan sebelumnya, penelitian ini menggunakan 3 variabel, 2 variabel bebas (*independent*), yaitu gaji, tunjangan dan satu variabel terikat (*dependent*) yaitu Kinerja karyawan. Terhadap variabel-variabel tersebut responden diminta untuk menyatakan atau menyampaikan tingkat kesetujuannya dengan menggunakan pengukuran skala linear 1-5 dengan kualifikasi; 1 sangat tidak setuju, 2 tidak setuju, 3 netral, 4 setuju, dan 5 sangat setuju.

3.8 Instrumen Penelitian

Menurut Purwanto (Sukendra,2020:1) instrument penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian. Kesalahan menggunakan alat ukur akan berakibat kesalahan dalam menilai atau menginterpretasi sebuah fakta empiris. Alat ukur dalam penelitian manajemen seringkali bersifat kontigensi, yaitu sangat tergantung dari fenomena sosial yang terus berubah dan situasi dan kondisinya relative bisa berbeda-beda di setiap tempat penelitian.

Oleh karena itu, memilih alat ukur harus sesuai dengan variabel, dimensi atau indikator, lingkungan sosial penelitian dan harus memenuhi syarat-syarat kehandalan (*reliability*) dan keabsahan (*validity*). Jika penggunaan instrument penelitian tidak sesuai, tidak realibel dan tidak valid, maka hasil penelitian patut untuk diragukan akurasinya (Tontowi, 2016).

Pada prinsipnya melakukan penelitian adalah melakukan pengukuran, maka harus ada alat ukur yang baik. Alat ukur dalam penelitian biasa dinamakan instrumen penelitian. Menurut Sugiyono (2019:156) Instrumen penelitian adalah

suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan instrumen penelitian yaitu angket.

3.8.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2019:175) Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Valid berarti instrumen 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.

Validitas menurut Sugiyono (2016:177) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika koefisien antara item dengan total item sama atau diatas 0,3 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya dibawah 0,3 maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2019:176) Hasil penelitian yang reliabel, bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen tersebut konsisten apabila digunakan untuk mengukur gejala yang sama di lain tempat. Tujuan pengujian validitas dan reliabilitas adalah untuk menyakinkan

bahwa kuesioner yang kita susun akan benar-benar baik dalam mengukur gejala dan menghasilkan data yang valid.

Uji reliabilitas dilakukan setelah uji validitas dan di uji merupakan pernyataan atau pertanyaan yang sudah valid. *Cronbach's alpha* yang besarnya antara 0,50-0,60. Dalam penelitian ini peneliti memilih 0,60 sebagai koefisien reliabilitasnya. Adapun kriteria dari pengujian reliabilitas adalah: a. Jika nilai *cronbach's alpha* $\alpha > 0,60$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya. b. Jika nilai *cronbach's alpha* $< 0,60$ maka instrumen yang diuji tersebut adalah tidak reliable.

3.9 Metode Analisa Data

Metode analisis data adalah suatu metode yang digunakan untuk mengolah hasil penelitian guna memperoleh suatu kesimpulan dari penelitian yang dilakukan. Dengan melihat kerangka pemikiran teoritis, maka teknis analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dengan mengolah data statistika menggunakan bantuan program SPSS 23. SPSS (*statistical product and service solution*) for windows menurut Nofrizal (2019:154) adalah sebuah program komputer yang digunakan untuk membuat analisis statistika.

Adapun pengujian yang dilakukan dalam SPSS 23 meliputi Uji Asumsi Klasik, Analisis Linear Berganda, dan uji Hipotesis.

1.9.1 Uji Asumsi Klasik

Menurut Sunjoyo, dkk (2013:54) uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi berganda yang berbasis *Ordinary Least Square* (OLS). Uji asumsi klasik merupakan syarat yang harus dilakukan sebelum pengujian hipotesis. Dilakukannya pengujian ini untuk dapat memberikan

kepastian agar koefisien tidak bisa serta konsisten dan memiliki ketepatan dalam estimasi. Uji asumsi klasik dilakukan untuk menunjukkan bahwa pengujian yang dilakukan telah lolos dari normalitas *date*, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas sehingga pengujian dapat dilakukan ke analisis regresi linear.

1. Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2016:154), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal

2. Uji Multikolineritas

Menurut Ghazali (2016:103) uji multikolineritas adalah melihat adanya atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel bebas dari suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi diantara variabel bebasnya maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat terganggu. Jadi tidak boleh ada korelasi yang tinggi antara variabel bebas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2016:134) uji ini bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dan *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah apabila tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika varian dari residual satu pengamatan dari pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika *varians* berbeda disebut heteroskedastisitas. Langkah untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat salah satunya dengan uji Glesjer. Uji ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai signifikansi dengan taraf signifikansi sebesar 0,05. Apabila nilai signifikansi lebih besar dari

taraf signifikansi, maka tidak terjadi masalah heterokedastisitas dan begitu juga sebaliknya.

3.10 Analisis Regresi Liner Berganda

Menurut Sugioyono (2017:275) regresi berganda adalah sebagai berikut:

Analisis regresi liner berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independent sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan tiga atau lebih variabel, yang terdiri dari satu variabel terikat dan dua atau lebih variabel bebas.

Rumus matematika nya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y: Variabel Terikat (Keberlangsungan Usaha)

a: Konstanta

X_1 : Inovasi

X_2 : *Digital Marketing*

β_1 : Koefisien Regresi Variabel Inovasi

β_2 : Koefisien Regresi Variabel *Digital Marketing*

e: error

3.11 Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2016:97) uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji t digunakan untuk dapat mengetahui apakah variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat dengan memperhatikan tingkat signifikansi yaitu 0,05 selain nilai signifikansi, uji t juga dapat dilihat dari perbandingan nilai t hitung masing-masing koefisien regresi dengan t tabel (nilai kritis) sesuai dengan tingkat signifikansi yang digunakan. Ketentuan menilai hasil hipotesis uji t adalah digunakan tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan $df = n - k$. Kriteria pengujian:

- a. $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikansi $< 0,05$. H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.
- b. $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau signifikansi $> 0,05$. H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

2. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Sugiyono (2014:257) Uji F adalah pengujian dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap koefisien regresi secara simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat di terhadap variabel dependen. Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi, dengan memperhatikan tingkat signifikan yaitu 0,05. Jika nilai probabilitas $< 0,05$, maka dapat dikatakan terdapat 40

pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*). Namun, jika nilai signifikan $> 0,05$, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*). Selain itu, tingkat signifikansi pada penelitian ini sebesar 5% dengan derajat pembilang $df (1) = k-1$ dan derajat penyebut $df (2) = n-k$ dengan n jumlah responden dan k adalah jumlah variabel. Uji F bisa juga dilakukan dengan bantuan *software* SPSS dan dapat dilihat pada tabel ANOVA dalam kolom sig.

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghazali (2016:95) koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R^2 yang lebih kecil berarti kemampuan variabel- variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Setiap tambahan satu variabel independen, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *adjusted R square* (R^2) pada saat mengevaluasi mana model regresi yang terbaik.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Perusahaan PT.TUBINDO, merupakan Perusahaan yang bergerak pada bidang pertambangan yaitu tambang batu bara, terletak di Desa Silva Rahayu, Kecamatan Tanjung Palas Tengah, Kabupaten Bulungan, Provinsi Kalimantan Utara. Berdiri sejak tahun 2018 di desa tersebut, dan masih beroperasi hingga saat ini, dan memiliki 75 orang karyawan yang ada di bidang nya masing-masing. Kantor pusat Perusahaan ini terletak di Jakarta, Jalan otista 3 komp. No 1 G336 jakarta timur, Kantor site terletak di Tengah-tengah desa Silva Rahayu, sedangkan tambang nya berada di Tengah hutan. Kepala Site atau penanggung jawab dari Perusahaan ini adalah Bapak Riyanto.

4.2 Karakteristik Responden

Jumlah responden yang dianalisis dalam penelitian ini berjumlah 104 mahasiswa Ekonomi di Universitas Kaltara. Penelitian ini dilakukan dengan penyebaran instrumen penelitian dengan kuesioner. Dan dari hasil penelitian ini diperoleh karakteristik yang dibagi berdasarkan jenis kelamin dan jabatan.

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari rekapitulasi data yang didapatkan berdasarkan pengisian kuesioner, gambaran karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-Laki	63	84%
Perempuan	12	16%
Jumlah	75	100%

Sumber: Hasil penelitian (2024)

Dari data responden yang diperoleh dari 75 karyawan yang mengisi kuesioner, 63 diantaranya adalah laki-laki dan 12 lainnya adalah perempuan. Dapat dikatakan mayoritas responden adalah perempuan 84% dan laki-laki 16%.

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan.

Dari rekapitulasi data yang didapatkan berdasarkan pengisian kuesioner didapatkan gambaran karakteristik responden berdasarkan Jabatan yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

NO	Jabatan	Jumlah	Presentase
1	PJO	1	1%
2	Officer	1	1%
3	HRD Site	1	1%
4	Admin Logistik	1	1%
5	Admin Umum	3	4%
6	Superintendent Plant	1	1%
7	Supervisor Mining	2	3%
8	Foreman	4	5%
9	Kepala Gudang	2	3%
10	Fuelman	2	3%
11	Driver DT	17	23%
12	Operator	13	17%
13	Checker	6	8%
14	Dump Man	3	4%
15	Mekanik	4	5%
16	General Suport	5	7%
17	Pompa	2	3%
18	Cheff	4	5%
19	Laundry	2	3%
20	Chrafsman	1	1%
Jumlah			100%

Sumber : Hasil penelitian (2024)

4.3 Uji Instrument Penelitian

Menurut Purwanto (Sukendra,2020:1) Instrument penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian. Alat yang di gunakan berupa angket atau kuisisioner, kemudian diolah menggunakan SPSS 23.

4.3.1 Uji Validitas

Uji tingkat validitas dilakukan hasil pengujian validitas instrumen ketiga variabel Gaji (X1), Tunjangan (X2), Kinerja Karyawan (Y) disajikan seperti dalam tabel berikut :

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Korelasi	Keterangan
Gaji (X1)	X1	0,641	Valid
	X2	0,674	Valid
	X3	0,749	Valid
	X4	0,735	Valid
	X5	0,736	Valid
Tunjangan (X2)	X6	0,741	Valid
	X7	0,773	Valid
	X8	0,733	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	X9	0,703	Valid
	X10	0,726	Valid
	X11	0,665	Valid
	X12	0,695	Valid
	X13	0,674	Valid

Sumber : Data diolah (2024)

Dari tabel 4.3 diatas terlihat bahwa dari total 13 pertanyaan dari 3 variabel yaitu Variabel Gaji (X), Tunjangan (X2), Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai korelasi pearson antara 0.641% hingga 0.773%. Dari besarnya korelasi terlihat bahwa seluruh nilai lebih besar dari 0.3, sehingga seluruh item pertanyaan dinyatakan valid.

4.3.2 Uji Reabilitas

Menurut Sugiyono (2019:176) Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Untuk mengukur reliabilitas dengan menggunakan statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki *Cronbach Alpha* lebih dari 0,6 ($> 0,6$) (Tontowi, 2016). Hasil pengujian reliabilitas instrumen menggunakan alat bantu statistik SPSS 23. Adapun hasil output dapat diketahui sebagaimana dalam tabel berikut:

Tabel 4.4
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Reliability Coefficient	Cronbach Alpha	Keterangan
Gaji (X1)	5 item	0,749	Realibel
Tunjangan (X2)	3 itrm	0,609	Realibel
Kinerja Karyawan (Y)	5 item	0,728	Realibel

Sumber : Data dioleh (2024)

Dari tabel 4.4 dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki *Cronbach Alpha* lebih dari 0.6 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel diatas setelah di uji reliabilitas adalah reliabel.

4.4 Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini diukur dengan instrumen kuesioner dengan pertanyaan tertutup menggunakan lima pilihan jawaban yaitu; Sangat Tidak Setuju (skor 1), Tidak Setuju (skor 2), Netral (skor 3), Setuju (skor 4), dan Sangat Setuju (skor 5). Tujuan dari deskripsi variabel penelitian yang merupakan bagian dari analisis statistika deskriptif adalah untuk mengetahui distribusi frekuensi jawaban responden terhadap kuesioner yang dibagikan dan menggambarkan secara mendalam mengenai variabel Gaji (X1), Tunjangan (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) yang dianalisis dalam penelitian ini. Distribusi frekuensi tersebut diperoleh

dari hasil tabulasi skor jawaban responden. Adapun penilaian kualitatif terhadap hasil tabulasi jawaban responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5
Tabel Nilai dan Predikat

Nilai	Kualifikasi
0.1 – 1.0	Sangat Buruk
1.1 – 2.0	Buruk
2.1 – 3.0	Cukup
3.1 – 4.0	Baik
4.1 – 5.0	Sangat Baik

Sumber : (Tontowi, 2016)

4.4.1 Deskripsi Variabel Gaji (X1)

Pada variabel Gaji (X1) Kenaikan gaji (X1), Keadilan tunjangan (X2), Insentif gaji (X3), Keadilan gaji (X4). Hasil distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel ini disajikan sebagaimana tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.6
Deskripsi Variabel Gaji (X1)

No	Pertanyaan	Skor Jawaban Responden					Jumlah	Rata-rata
		z	TS	N	S	SS		
1	X1	0	36	0	38	1	75	3,00%
		0%	48%	0%	50.7%	1.3%	100%	
2	X2	2	57	16	0	0	75	3,26%
		2,72%	61.33%	35,95%	0%	0%	100%	
3	X3	0	33	1	40	1	75	3,12%
		0%	44.0%	1.3%	53.3%	1.3%	100%	
4	X4	0	23	1	49	2	75	3,40%
		0%	30.7%	1.3%	65,30%	2,70%	100%	
5	X5	0	28	0	46	1	75	3,26%
		0%	37,30%	0%	61,30%	2,70%	100%	
	Rata-rata							3,20%

Sumber: Data diolah (2024)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa untuk indikator Kenaikan gaji (X1) dengan pernyataan “Kenaikan gaji diberikan sesuai dengan kemampuan” didominasi oleh jawaban responden yaitu setuju dengan jumlah sebesar 38 responden atau 50,7%. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon setuju pada pernyataan tersebut. Dan memiliki rata-rata 3,00% dan dikatakan (X1) Sangat Baik.

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa untuk indikator Keadilan tunjangan dengan pernyataan “Kenaikan gaji berdasarkan rentan waktu bekerja” (X2) didominasi oleh jawaban responden yaitu setuju dengan jumlah sebesar 46 responden atau 61,3%. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon setuju pada pernyataan tersebut. Dan memiliki rata-rata 3,26% dan dikatakan (X2) Baik.

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa untuk indikator Insentif Gaji (X3) dengan pernyataan “Saya mendapat bonus saat melakukan lembur kerja” didominasi oleh jawaban responden yaitu setuju dengan jumlah sebesar 40 responden atau 53,3%. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon setuju pada pernyataan tersebut. Dan memiliki rata-rata 3,12% dan dikatakan (X3) Baik.

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa untuk indikator keadilan gaji (X4) dengan pernyataan “Gaji yang diberikan sesuai dengan pekerjaan” didominasi oleh jawaban responden yaitu setuju dengan jumlah sebesar 49 responden atau 63,30%. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon setuju pada pernyataan tersebut. Dan memiliki rata-rata 3,40 dan dikatakan (X4) Baik.

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa untuk indikator keadilan gaji (X5)

dengan pernyataan “Gaji yang diberikan sesuai dengan pekerjaan” didominasi oleh jawaban responden yaitu setuju dengan jumlah sebesar 46 responden atau 61,30%. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon setuju pada pernyataan tersebut. Dan memiliki rata-rata 3,26 dan dikatakan Baik.

4.4.2 Deskripsi Variabel Tunjangan (X2)

Pada variabel Tunjangan (X2) Memotivasi Karyawan Dalam Bekerja (X2.1), Menjamin Asas Keadilan (X2.2), Bentuk Tunjangan (X2.3). Hasil distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel ini disajikan sebagaimana tabel 4.6 berikut:

Tabel 4.7
Deskripsi Variabel Tunjangan(X2)

No	Pertanyaan	Skor Jawaban Responden					Jumlah	Rata-rata
		STS	TS	N	S	SS		
1	X2.1	0	21	1	51	2	75	3,45%
		0%	28,0%	1,3%	68,0%	2,7%	100%	
2	X2.2	0	25	0	50	1	75	3,37%
		0%	32,0%	0%	66,7%	1,3%	100%	
3	X2.3	0	18	1	54	2	75	3,53%
		0%	24,0%	1.3%	72,0%	2,7%	100%	
	Rata-rata							3,45%

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa untuk indikator Memotivasi Karyawan Dalam Bekerja (X2.1) dengan pernyataan “Dengan adanya tunjangan, saya semakin semangat dalam bekerja” didominasi oleh jawaban responden yaitu setuju dengan jumlah sebesar 51 responden atau 68,0%. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon setuju pada pernyataan tersebut. Dan memiliki rata-rata 3,45% dan dikatakan (X2.1) Baik.

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa untuk indikator Menjamin Asas Keadilan (X2.2) dengan pernyataan “Bonus yang diberikan sesuai dengan apa yang saya kerjakan” didominasi oleh jawaban responden yaitu setuju dengan jumlah sebesar 50 responden atau 66,7%. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon setuju pada pernyataan tersebut. Dan memiliki rata-rata 3,37% dan dikatakan (X2.2) Baik.

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa untuk indikator Bentuk Tunjangan (X2.3) dengan pernyataan “Tunjangan yang diberikan dalam bentuk finansial maupun non finansial oleh manajemen menambah kesejahteraan karyawan.” didominasi oleh jawaban responden yaitu setuju dengan jumlah sebesar 54 responden atau 72,0%. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon setuju pada pernyataan tersebut. Dan memiliki rata-rata 3,53 dan dikatakan (X2.3) Baik.

4.4.3 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pada variabel Kinerja Karyawan (Y) Kualitas kerja (Y1) Kuantitas (Y2) Ketepatan waktu (Y3) Efektivitas (Y4) Kemandirian(Y5). Hasil distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel ini disajikan sebagaimana tabel 4.6 berikut:

Tabel 4.8
Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pertanyaan	Skor Jawaban Responden					Jumlah	Rata-rata
		STS	TS	N	S	SS		
1	Y1	0	18	0	54	3	75	3,56%
		0%	24,0%	0%	72,0%	4,0%	100%	
2	Y2	0	21	0	53	1	75	3,45%
		0%	28,0%	0%	70,7%	1,3%	100%	
3	Y3	0	22	0	52	1	75	3,42%
		0%	29,3%	0%	69,3%	1,3%	100%	
4	Y4	0	22	1	50	2	75	3,42%
		0%	29,3%	1,3%	66,7%	2,7%	100%	
5	Y5	0	16	2	55	2	75	3,57%
		0%	21,3%	2,7%	73,3%	2,7%	100%	
	Rata-rata							3,48%

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa untuk indikator Kualitas kerja (Y1) dengan pernyataan “Saya memeriksa kembali pekerjaan yang telah saya lakukan” didominasi oleh jawaban responden yaitu setuju dengan jumlah sebesar 54 responden atau 72,0%. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon setuju pada pernyataan tersebut. Dan memiliki rata-rata 3,56% dan dikatakan (X1) Sangat Baik.

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa untuk indikator Kuantitas (Y2) dengan pernyataan “Saya sering mengerjakan pekerjaan yang bukan kerjaan saya agar mendapat bonus” (Y2) didominasi oleh jawaban responden yaitu setuju dengan jumlah sebesar 53 responden atau 70,7%. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon setuju pada pernyataan tersebut. Dan memiliki rata-rata 3,45% dan dikatakan (X2) Baik.

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa untuk indikator Ketepatan waktu (Y3) dengan pernyataan “Saya datang ke kantor tepat waktu” didominasi oleh jawaban responden yaitu setuju dengan jumlah sebesar 52 responden atau 69,3%. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon setuju pada pernyataan tersebut. Dan memiliki rata-rata 3,42% dan dikatakan (Y3) Baik.

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa untuk indikator Evektivitas (Y4) dengan pernyataan “Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan aturan yang ada pada Perusahaan” didominasi oleh jawaban responden yaitu setuju dengan jumlah sebesar 50 responden atau 66,7%. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon setuju pada pernyataan tersebut. Dan memiliki rata-rata 3,42 dan dikatakan (Y4) Baik.

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa untuk indikator Kemandirian (Y5) dengan pernyataan “Saya mampu bekerja sama dengan tim” didominasi oleh jawaban responden yaitu setuju dengan jumlah sebesar 55 responden atau 77,3%. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon setuju pada pernyataan tersebut. Dan memiliki rata-rata 3,57 dan dikatakan (Y4) Baik

4.5 Uji Asumsi Klasik

Terdapat beberapa pengujian asumsi yang dilakukan dalam SEM, yaitu *normalitas, multikolinieritas dan heteroskedastisitas*.

4.5.1 Normalitas

Dalam penelitian ini pengujian normalitas data menggunakan uji Kolmogorov Smirnov (Kolmogorov-Smirnov Test) dengan melihat signifikansi dari residual yang dihasilkan dan pendekatan grafik normal probability plot. Deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Hasil uji normalitas data dari residual yang diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.9

Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.87695617
Most Extreme Differences	Absolute	.227
	Positive	.227
	Negative	-.143
Test Statistic		.227
Asymp. Sig. (2-tailed)		.150 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Penelitian Diolah, 2024

Interpretasi: Jika nilai Asymp. Sig. lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa residual menyebar normal begitupun sebaliknya. Dari hasil uji normalitas metode Kolmogorov smirnov didapatkan hasil sebesar 0,150 yang artinya terdistribusi atau normalitas.

4.5.2 Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2016:103) uji multikolinearitas adalah melihat adanya atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel bebas dari suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi diantara variabel bebasnya maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat terganggu. Jadi tidak boleh ada korelasi yang tinggi antara variabel bebas. Kriteria pengambilan keputusan adalah:

- Jika nilai *Tolerance* $> 0,1$ dan *VIF* < 10 , maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat multikolineritas pada penelitian tersebut.
- Jika nilai *Tolerance* $< 0,1$ dan *VIF* > 10 , maka terdapat multikoliniearitas pada penelitian tersebut.

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.261	1.896		5.412	.000		
GAJI	.192	.112	.214	1.715	.091	.740	1.351
TUNJANGAN	.395	.189	.261	2.090	.040	.740	1.351

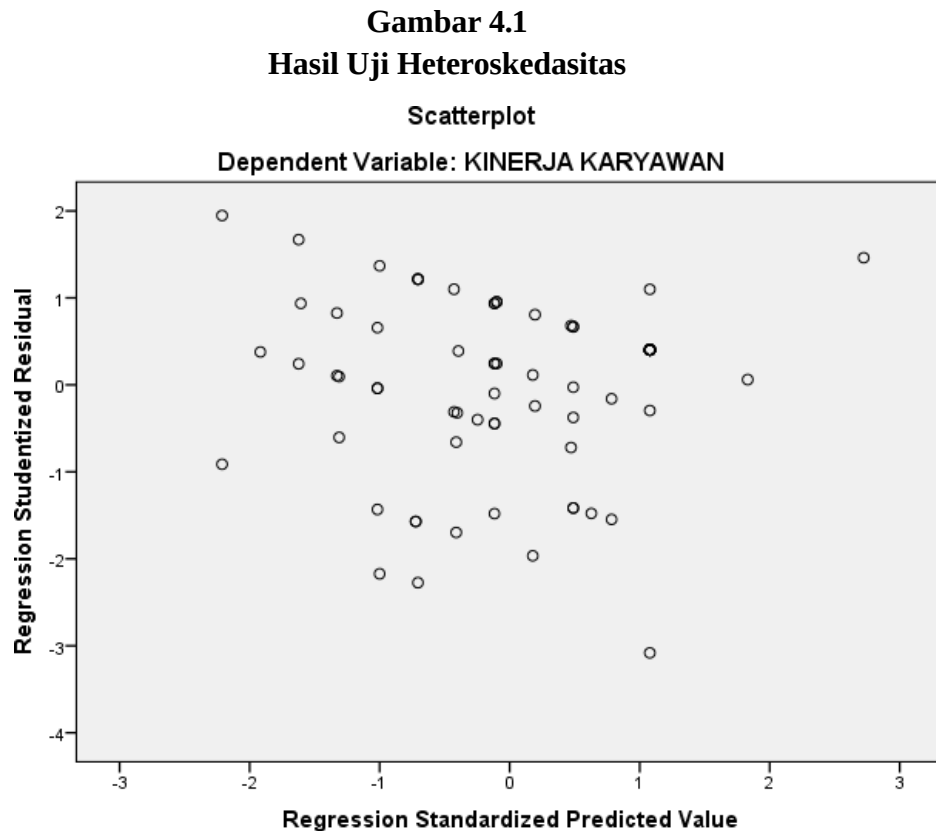
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Penelitian Diolah, 2024 (*Lampiran*)

Interpretasi: Jika nilai *VIF* tidak lebih dari 10 dan nilai *Tolerance* tidak kurang dari 0,1 maka model dapat dikatakan terbebas dari multikoliniearitas. Hasil dari uji multikolinearitas untuk nilai tolerance sebesar 0,740 dan nilai *VIF* sebesar 1,351 yang artinya keduanya menunjukkan tidak terjadinya multikolinearitas.

4.5.3 Heteroskedastisitas

Bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain.



Hasil dari uji heteroskedastisitas grafik scatterplot memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawah pada angket 0 pada sumbu Y. Artinya tidak terjadi heteroskedasitisitas pada model regresi sehingga model regresi layak pakai.

4.6 Analisis Regresi Berganda

Menurut Sugioyono (2017:275) regresi berganda adalah sebagai berikut: Analisis *regresi liner* berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau

lebih variabel independent sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan tiga atau lebih variabel, yang terdiri dari satu variabel terikat dan dua atau lebih variabel bebas.

Pengolahan data analisis regresi linear berganda ini dilaksanakan dengan menggunakan program SPSS 23.

Hasil yang diperoleh dari proses penghitungan tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.261	1.896		5.412	.000
GAJI	.192	.112	.214	1.715	.091
TUNJANGAN	.495	.189	.261	2.090	.050

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan sebagai alat analisis statistik karena penelitian ini dirancang untuk meneliti variabel-variabel yang berpengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen dimana variabel yang digunakan dalam penelitian ini lebih dari satu.

Untuk menentukan persamaan regresi berdasarkan tabel

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan ;

Y = Variabel Terikat (Kinerja Karyawan)

a = Konstanta

X_1 = Gaji

X_2 = Tunjangan

β_1 = Koefisien Regresi Variabel Gaji

β_2 = Koefisien Regresi Variabel Tunjangan

e = *error*

Perhitungannya:

$$Y = 10.261 + 192X_1 + 495X_2 + e$$

Dari persamaan regresi linear diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai Konstanta atau a dari persamaan regresi linear adalah sebesar 10.261 yang berarti jika variabel variabel gaji (X_1) dan Tunjangan (X_2) bernilai nol (0) maka Kinerja Karyawam (Y) nilainya adalah 10.261 dengan asumsi variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan dianggap tetap.
- b. Nilai koefisien regresi variabel Gaji (X_1) adalah sebesar 0,192 yang berarti jika variabel gaji meningkat maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,192 dan variabel lain dianggap tetap.
- c. Nilai koefisien regresi variabel Tunjangan (X_2) adalah sebesar 0,495 yang berarti jika variabel Tunjangan meningkat maka akan mempengaruhi keberlangsungan usaha sebesar 0,495 dan variabel lain dianggap tetap.

4.7 Hasil Uji Hipotesis

4.7.1 Uji t (Uji Parsial)

Menurut Ghazali (2016:97) uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji t digunakan untuk dapat mengetahui apakah variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat dengan memperhatikan tingkat signifikansi yaitu 0,05 selain nilai signifikansi, uji t juga dapat dilihat dari perbandingan nilai t hitung masing-masing koefisien regresi dengan t tabel (nilai kritis) sesuai dengan tingkat signifikansi yang digunakan. Ketentuan menilai hasil hipotesis uji t adalah digunakan tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan $df = n - k$. Kriteria pengujian:

- c. $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikansi $< 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.
- d. $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau signifikansi $> 0,05$. Maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan

Tabel 4.12
Hasil Uji t Parsial
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.261	1.896		5.412	.000
GAJI	.192	.112	.214	1.715	.091
TUNJANGAN	.495	.189	.261	2.090	.050

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

X1 T hitung X1 = 1.715

DF = N – K – I (Tabel Anova Residual)

= 75 – 2 - 1

= 72

T tabel = 1,667

T hitung = 1,715

T tabel = 1,667

T hitung > tabel

1,715 > 1,667 (Berpengaruh)

Berdasarkan output SPSS diatas diketahui nilai t hitung variabel Gaji adalah sebesar 1,715. Karena nilai t hitung 1,715 > t tabel 1,667, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan. H1 Diterima.

X2 T hitung X1 = 1,189

DF = N – K – I (Tabel Anova Recidual)

= 75 – 2 - 1

= 72

T tabel = 1,667

T hitung = 2.090

T tabel = 1,667

T hitung > tabel

2,090 > 1,667 (Berpengaruh)

Berdasarkan output SPSS diatas diketahui nilai t hitung variabel Gaji adalah sebesar 2,090 Karena nilai t hitung 2,090 > t tabel 1,667, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh tunjangan terhadap kinerja karyawan. H2 Diterima.

1. Uji Hipotesis variabel Gaji (X1)

Ho: Gaji secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap
Kinerja Karyawan

H1: Gaji secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap
Kinerja Karyawan

Kriteria pengujian :

Jika t hitung < t tabel maka H1 ditolak, sebaliknya

Jika t hitung > t tabel maka H1 diterima

Berdasarkan signifikansi :

Jika signifikansi > 0,05 maka H1 ditolak, sebaliknya

Jika signifikansi < 0,05 maka H1 diterima

Berdasarkan tabel 4.12 diatas diperoleh t hitung 1.715, perbandingannya t

hitung dengan t tabel didapatkan hasil $1,715 > 1,667$ atau dengan signifikan dapat dilihat $0,091 > 0,05$ maka hal ini menunjukkan bahwa nilai t hitung $<$ t tabel dan nilai signifikansi nya $> 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Yang artinya gaji secara parsial berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

2. Uji Hipotesis variabel Tunjangan (X_2)

H_0 :Tunjangan secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan Kinerja Karyawan.

H_2 :Tunjanganh secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kriteria pengujian :

Jika t hitung $<$ t tabel maka H_2 ditolak, sebaliknya

Jika t hitung $>$ t tabel maka H_2 diterima

Berdasarkan signifikansi :

Jika signifikansi $> 0,05$ maka H_2 ditolak, sebaliknya

Jika signifikansi $< 0,05$ maka H_2 diterima

Berdasarkan tabel 4.17 diatas diperoleh t hitung 2,090, perbandingannya t hitung dengan t tabel didapatkan hasil $2,090 > 1,667$ atau dengan signifikan dapat dilihat $2,090 > 1,667$ maka hal ini menunjukkan bahwa nilai t hitung $>$ t tabel dan nilai signifikansi nya $0,50 > 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Yang artinya Tunjangan secara parsial berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

4.7.2 Uji f Simultan

Menurut Sugiyono (2014:257) Uji F adalah pengujian dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap koefisien regresi secara simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat di terhadap variabel dependen. Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat.

$K; n-2$

Keterangan:

n : jumlah responden

k : jumlah variabel penelitian

Tabel 4.13
Hasil Uji F Simultan
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	125.991	2	62.996	7.405	.001 ^b
Residual	612.489	72	8.507		
Total	738.480	74			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), TUNJANGAN, GAJI

Rumus :

F Hitung: 7,450

F Tabel:

DF1 = K (Variabel bebas) = 2

DF2 = $n - k - 1$ = 75-2-1

= 72

F Tabel = 3,128

F Hitung > F Tabel (Ada Pengaruh) = 7.740 > 3.128 (Ada Pengaruh)

Adapun aturan berdasarkan nilai signifikan, sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikan $F < 0,05$ maka H^0 ditolak dan H^1 diterima. Artinya semua variabel independent/bebas memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen/terikat.
2. Jika nilai signifikan $F > 0,05$ maka H^0 diterima dan H^1 Artinya, semua variabel independent/bebas tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen/terikat.

Interpretasi:

Hasil dari uji f Simultan, F hitung lebih besar dari F tabel, dan nilai Sig. lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa Variabel Gaji dan Tunjangan berpengaruh secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

4.7.3 Uji Koefisien Determinasi

Menurut Ghazali (2016:95) *koefisien determinasi* pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R^2 yang lebih kecil berarti kemampuan variabel- variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

Tabel 4.14
Hasil Uji Koefficients Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.413 ^a	.171	.148	2.9166

a. Predictors: (Constant), TUNJANGAN, GAJI

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan tabel output SPSS diatas, di ketahui nilai Koefisien determinasi atau R Square adalah sebesar 17,1%. Besarnya angka koefisien determinasi adalah 171 atau sama dengan 17,1%. Yang dimana artinya bahwa variabel gaji (X1) dan variabel tunjangan (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 17,1%. Sedangkan sisanya ($100\% - 17,1\% = 82,9\%$) dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi atau variabel yang tidak diteliti.

4.8 Pembahasan

Dalam penelitian ini menggunakan 2 variabel bebas gaji dan tunjangan untuk mengetahui pengaruh nya terhadap Kinerja Karyawan PT. Tubindo. Adapun responden dalam penelitian ini seluruh karyawan yang ada dalam PT. Tubindo Sejumlah 75 Karyawan.

Pada karakteristik responden ini seluruh karyawan yang ada dalam PT. Tubindo berdasarkan jenis kelamin. Karyawan yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 63 responden dengan presentase 84% sedangkan karyawan yang berjenis kelamin Perempuan berjumlah 12 responden dengan presentase 16% Maka, dapat disimpulkan bahwa karyawan pada PT. Tubindo yang ada dipenelitian ini didominasi oleh karyawan yang berjenis kelamin laki-laki.

Pada karakteristik responden ini seluruh karyawan yang ada dalam PT. Tubindo berdasarkan Jabatan. Karyawan yang memiliki jabatan sebagai PJO sejumlah 1 orang dengan presentase 1%, karyawan yang memiliki jabatan sebagai Officer sejumlah 1 orang dengan presentase 1%, karyawan yang memiliki jabatan sebagai HRD Site sejumlah 1 orang dengan presentase 1%, karyawan yang memiliki jabatan sebagai Admin Logistik sejumlah 1 orang dengan presentase 1%, karyawan yang memiliki jabatan sebagai Admin Umum sejumlah 3 orang dengan presentase 4%, karyawan yang memiliki jabatan sebagai Admin Umum sejumlah 3 orang dengan presentase 4%, karyawan yang memiliki jabatan sebagai Superintendent Plant sejumlah 1 orang dengan presentase 1%, karyawan yang memiliki jabatan sebagai Superintendent Plant sejumlah 2 orang dengan presentase 3%, karyawan yang memiliki jabatan sebagai Foreman sejumlah 4 orang dengan presentase 5%, karyawan yang memiliki jabatan sebagai Kepala Gudang sejumlah 2 orang dengan presentase 3%, karyawan yang memiliki jabatan sebagai Fuelman sejumlah 2 orang dengan presentase 3%, karyawan yang memiliki jabatan sebagai Driver DT sejumlah 17 orang dengan presentase 23%, karyawan yang memiliki jabatan sebagai Operator sejumlah 13

orang dengan presentase 17%, karyawan yang memiliki jabatan sebagai Checker sejumlah 6 orang dengan presentase 8%, karyawan yang memiliki jabatan sebagai Dump Man sejumlah 3 orang dengan presentase 4%, karyawan yang memiliki jabatan sebagai Mekanik sejumlah 4 orang dengan presentase 5%, karyawan yang memiliki jabatan sebagai General Suport sejumlah 5 orang dengan presentase 7%, karyawan yang memiliki jabatan sebagai Pompa sejumlah 2 orang dengan presentase 3%, karyawan yang memiliki jabatan sebagai Cheff sejumlah 4 orang dengan presentase 5%, karyawan yang memiliki jabatan sebagai Laundry sejumlah 2 orang dengan presentase 3%, dan karyawan yang memiliki jabatan sebagai Chrafsman sejumlah 1 orang dengan presentase 1%. Dengan total keseluruhan 75 karyawan yang memiliki posisi jabatan yang berbeda-beda.

4.8.1 Pengaruh Gaji Secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh dari masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut :

Penetapan Gaji (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT.Tubindo.

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai thitung sebesar 1,715 dengan nilai sig 0,091. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t hitung besar dari nilai t tabel sebesar 1.667.

Perbandinganya t hitung dengan t tabel didapatkan hasil $1,715 > 1.667$ atau t hitung $> t$ tabel. Sedangkan perbandingan nilai signifikansi $0,091 > 0,05$. Hal ini menunjukkan tingkat signifikasi yang lebih besar daripada tingkat kesalahan. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya Gaji berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT.Tubindo.

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa Gaji memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Arah pengaruh positif ini ditunjukkan oleh nilai β pada kolom *unstandardized coefficient* yang positif, yaitu 0,192. Arah pengaruh positif yang terjadi menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang searah antara gaji dengan Kinerja Karyawan, sehingga jika Gaji

meningkat maka Kinerja Karyawan juga akan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dan memperkuat temuan dari penelitian sebelumnya, yaitu Muhammad Rizal Nur Irawan, (2018), dan Moh. Farhan Maulana, (2018) menyatakan bahwa gaji secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4.8.2 Pengaruh Tunjangan Secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh dari masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut :

Penetapan Tunjangan (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT.Tubindo. Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai thitung sebesar 2,090 dengan nilai sig 0,050. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t hitung besar dari nilai t tabel sebesar 1.667. Perbandinganya t hitung dengan t tabel didapatkan hasil $2,090 > 1.667$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$. Sedangkan perbandingan nilai signifikansi $0,050 > 0,05$. Hal ini menunjukkan tingkat signifikansi yang lebih besar daripada tingkat kesalahan. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya Tunjangan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT.Tubindo.

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa Tunjangan memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Arah pengaruh positif ini ditunjukkan oleh nilai β pada kolom *unstandardized coefficient* yang positif, yaitu 0,495. Arah pengaruh positif yang terjadi menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang searah antara tunjangan dengan Kinerja Karyawan, sehingga jika tunjangan meningkat maka Kinerja Karyawan juga akan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dan memperkuat temuan dari penelitian sebelumnya, yaitu Muhammad Rizal Nur Irawan, (2018), dan Moh. Farhan Maulana, (2018) menyatakan bahwa gaji secara parsial berpengaruh signifikan

terhadap Kinerja Karyawan.

4.8.3 Pengaruh Gaji dan Tunjangan terhadap kinerja karyawan

Adapun pengaruh dari kedua variabel bebas dengan aturan berdasarkan nilai signifikan, sebagai berikut:

H_0 : Jika nilai signifikan $F < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H^3 diterima. Artinya semua variabel independent/bebas memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen/terikat.

H_3 : Jika nilai signifikan $F > 0,05$ maka H_0 diterima dan H^3 Artinya, semua variabel independent/bebas tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen/terikat.

Hasil dari uji f Simultan, F hitung lebih besar dari F tabel, $7.740 > 3.128$ dan nilai Sig. lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa Variabel Gaji dan Tunjangan berpengaruh secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Kemudian berdasarkan tabel output SPSS Hasil Uji Koefficients Determinasi, di ketahui nilai Koefisien determinasi atau R Square adalah sebesar 17,1%. Besarnya angka koefisien determinasi adalah 171 atau sama dengan 17,1%. Yang dimana artinya bahwa variabel gaji (X_1) dan variabel tunjangan (X_2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 17,1%. Sedangkan sisanya ($100\% - 17,1\% = 82,9\%$) dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi atau variabel yang tidak diteliti.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

1.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh gaji dan tunjangan terhadap kinerja karyawan PT.Tubindo, dapat disimpulkan bahwa :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel gaji mempengaruhi kinerja karyawan PT.Tubindo. Hal ini di buktikan nilai t hitung (1,795) > t tabel (1,667) berarti gaji terhadap kinerja karyawan adalah signifikan atau H1 diterima.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel tunjangan mempengaruhi kinerja karyawan PT.Tubindo. Hal ini di buktikan nilai t hitung (2,090) > t tabel (1,667) berarti tunjangan terhadap kinerja karyawan adalah signifikan atau H2 diterima.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel gaji dan tunjangan mempengaruhi kinerja karyawan PT.Tubindo. Hal ini dibuktikan nilai f hitung (7.405) > f tabel (3.128) berarti gaji dan dan tunjangan mempengaruhi kinerja karyawan PT.Tubindo yang artinya H3 diterima.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan koefisien determinasi atau R Square variabel gaji dan dan tunjangan secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 17,1%, sedangkan sisanya sebesar 82,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi atau variabel yang tidak di teliti.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan berkaitan dengan hasil analisis dan pembahasan pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Karyawan

Dengan adanya penelitian ini semoga karyawan pada PT. Tubindo mampu meningkatkan kinerja nya baik itu karena suatu alasan maupun bentuk kepatuhannya pada perusahaan.

2. Bagi Perusahaan

Peneliti menyarankan kepada Perusahaan agar lebih baik dalam\ pemberian hak yang dimiliki oleh karyawan, agar kinerja karyawan semakin baik, sehingga akan membuat Perusahaan mendapatkan hasil kinerja yang maksimal

5. Bagi Peneliti Selanjutnya

Pada penelitian ini peneliti hanya menguji pengaruh variabel gaji dan tunjangan terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu, saran peneliti untuk penelitian selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan menambahkan variasi variabel independen lain yang mempengaruhi variabel dependen.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ma'ruf. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Aswaja Pressindo. Yogyakarta. E book.
- Akhyadi Kaswan 2016. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung,. Indonesia : Alfabeta.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Berita Acara Peraturan Daerah, *Peraturan Pemberian Kenaikan gaji berkala atau gaji Istimewa*, Dinas Ketenagakerjaan, Kab.Bulungan 83 Tanjung Selor, kabupaten Bulungan Kalimantan Utara (0552) 23412
- Dahlius, Apri dan Mariaty Ibrahim. (2016), “*Pengaruh Fasilitas terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi*” (Jurnal: JOM FISIP Vol. 3 No. 2- Oktober 2016).
- Emzir. 2007. *Metodologi Penelitian Pendidikan Kuantitatif dan Kualitatif*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta. E book
- Erinda Fauzia , Wahyu Hidayat, Bulan Prabawani. 2014 *Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan Asuransi Jiwa Bumiputera*, Jurnal. Semarang.
- F.Winarni dan G.Sugiyarso, 2019, *Administrasi Gaji & Upah*, Jurnal Pusta Widyatama, Yogyakarta.
- Garry Desler,1998, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, jilid 2, Book Phenhalindo, Jakarta.
- Gramedia Blog, *Manajemen SDM: Pengertian, Fungsi, Tujuan, Manfaat dan Ruang Lingkup*, Diakses 2 Mei 2024, <https://www.gramedia.com/literasi/manajemen-sdm/>.
- Handoko, 2000:4, *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*, Jakarta.
- Henry Simamora. 2014. *Manajemen Sumber Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bina Aksara.
- Imam Ghozali,. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Indriantoro dan Bambang Supomo, 2012, *Metodologi Penelitian Bisnis*, Cetakan. Kedua, Yogyakarta; Penerbit BFEE UGM

- Ivancevich dan Konopaske (2013) *Pengertian, Jenis, Sifat Gaji, Resource Management*,
- Jayatmi Irma, 2015, *Hubungan Gaji, Tunjangan, dan Pengembangan Profesi terhadap Kinerja*, Jurnal, *Pendidik Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Indonesia Maju jakarta*. Jakarta.
- Khairunnisa Batubara, 2018, *Pengaruh Gaji, upah, dan tunjangan karyawan terhadap kinerja karyawan*
- Machfudi Imam. 2013. *Pengaruh Gaji, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kjs Bmt Fastabiq Di Pati*. Jurnal Penelitian. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Menurut Sadili Samsudin dalam Ulfha (2018: 34) *Hubungan Gaji, Tunjangan, dan Pengembangan Profesi terhadap Kinerja Pendidik Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Indonesia Maju jakarta*. Jakarta.
- Menurut Sutrisno dalam Fitria (2017: 32) *Pengaruh Bonus dan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Galuh Ciamis*. Jurnal FE Universitas Siliwangi.
- Moh. Farhan Maulana, 2018, *Analisis Pengaruh Gaji, Tunjangan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Roti Universal (Bayu Bagus) Baron Nganjuk*, Skripsi Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri.
- Muhammad Rizal Nur Irawan, 2018, *Pengaruh Gaji dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Mahkota Sakti Jaya Sidoarjo*, Jurnal Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Lamongan Jl. Veteran No.53A Lamongan.
- Mulyadi, 2013, *Pengertian dan jenis Gaji, R&D*. E Book, Alfabeta. Bandung.
- Mulyapradana Aria dan Hatta Muhammad. 2016, Mulyapradana Aria dan Hatta Muhammad. 2016. *Jadi Karyawan Kaya Genius Mengetahui & Mengelola Hak Keuangan Karyawan*. Visimedia. Jakarta. Visimedia. Jakarta.
- Sahat Maruli, 2011, *Pengaruh Tunjangan Penghasilan Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah*. Skripsi Universitas Sumatera Utara. Medan.
- Sedarmayanti. (2015), *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. E book, Mandar Maju, Bandung.
- Subianto Marianus. 2016. *Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Serba Mulia Auto Di Kabupaten Kutai Barat*. Jurnal Penelitian, Universitas Mulawarman. Samarinda.

- Sugiyono, (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. E Book, Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* Alfabet. Bandung.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Penerbit: Alfabeta, Bandung.
- Sunyoto, Danang. 2011. *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*. Jakarta; CAPS.
- Tontowi, Arif J. 2016. *Buku Ajar Penelitian Kuantitatif & Analisis Data Menggunakan SEM (SPSS – AMOS 20)*. Tanjung Selor: LPPM Universitas Kaltara.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.
- Veithzal Rivai dan Sagala Ella Jauvani. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Wungu dan Brotoharsojo dalam Fitria, 2017, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Penerbit Aswaja Pressindo.

LAMPIRAN

Lampiran 1 : Instrumen Penelitian (Angket)

KUISIONER “PENGARUH GAJI DAN TUNJANGAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN PT. TUBINDO”

Nama :

Jabatan :

Jenis Kelamin :

Keterangan :

1. STS : Sangat Tidak Setuju
2. TS : Tidak Setuju
3. N : Netral
4. S : Setuju
5. SS : Sangat Setuju

GAJI

NO	PERTANYAAN	PILIHAN JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Kenaikan gaji diberikan sesuai dengan kemampuan.					
2	Kenaikan gaji berdasarkan rentan waktu bekerja					
3	Saya mendapat bonus saat melakukan lembur kerja					
4	Saat tidak bekerja, gaji saya dipotong dengan sesuai					
5	Tunjangan yang diberikan membuat saya semangat bekerja					
6	Saya mendapat tunjangan setiap gajian					
7	Gaji yang diberikan sesuai dengan pekerjaan					

TUNJANGAN

NO	PERTANYAAN	PILIHAN JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Dengan adanya tunjangan, saya semakin semangat dalam bekerja					
2	Saya rajin bekerja agar mendapat tunjangan					
3	Bonus yang diberikan sesuai dengan apa yang saya kerjakan					
4	Insentif (bonus) yang diterima karyawan sudah sesuai dengan beban kerja dan prestasi karyawan.					
5	hak manajemen menyediakan dan memberikan fasilitas-fasilitas yang dibutuhkan untuk menunjang kemudahan dan kelancaran karyawan dalam bekerja.					
6	tunjangan yang diberikan dalam bentuk finansial maupun non finansial oleh manajemen menambah kesejahteraan karyawan.					

KINERJA KARYAWAN

NO	PERTANYAAN	PILIHAN JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya memeriksa kembali pekerjaan yang telah saya lakukan					
2	Saya melakukan pekerjaan dengan maksimal					
3	Saya sering mengerjakan pekerjaan yang bukan kerjaan saya agar mendapat bonus					
4	Saya sering lembur kerja					
5	Saya datang ke kantor tepat waktu					
6	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
7	Saya mampu menyelesaikan target pekerjaan yang diberikan Perusahaan					
8	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan aturan yang ada pada Perusahaan					
9	Saya mampu bekerja sama dengan tim					
10	Saya mampu mengerjakan pekerjaan saya dengan maksimal					

Lampiran 2 : DATA OUTLINE SPSS

UJI INSTRUMEN PENELITIAN

1. Uji Validitas

```
GET
FILE='E:\putri niken\Untitled6.sav'.
DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.
CORRELATIONS
/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

Notes		
Output Created		15-JUL-2024 15:59:59
Comments		
Input	Data	E:\putri nikwen\Untitled6.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	75
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax	CORRELATIONS /VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.	
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,02

[DataSet1] E:\putri nikwen\Untitled6.sav

VARIABEL GAJI (X1)

		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	GAJI
X1.1	Pearson Correlation	1	.345**	.325**	.275*	.292*	.640**
	Sig. (2-tailed)		.002	.004	.017	.011	.000
	N	75	75	75	75	75	75
X1.2	Pearson Correlation	.345**	1	.304**	.398**	.339**	.674**
	Sig. (2-tailed)	.002		.008	.000	.003	.000
	N	75	75	75	75	75	75
X1.3	Pearson Correlation	.325**	.304**	1	.493**	.520**	.749**
	Sig. (2-tailed)	.004	.008		.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75
X1.4	Pearson Correlation	.275*	.398**	.493**	1	.455**	.735**
	Sig. (2-tailed)	.017	.000	.000		.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75
X1.5	Pearson Correlation	.292*	.339**	.520**	.455**	1	.736**
	Sig. (2-tailed)	.011	.003	.000	.000		.000
	N	75	75	75	75	75	75
GAJI	Pearson Correlation	.640**	.674**	.749**	.735**	.736**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	75	75	75	75	75	75

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

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

VARIABEL TUNJANGAN (X2)

		Correlations			
		X2.1	X2.2	X2.3	TUNJANGAN
X2.1	Pearson Correlation	1	.353**	.306**	.741**
	Sig. (2-tailed)		.002	.007	.000
	N	75	75	75	75
X2.2	Pearson Correlation	.353**	1	.366**	.773**
	Sig. (2-tailed)	.002		.001	.000
	N	75	75	75	75
X2.3	Pearson Correlation	.306**	.366**	1	.733**
	Sig. (2-tailed)	.007	.001		.000
	N	75	75	75	75
TUNJANGAN	Pearson Correlation	.741**	.773**	.733**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	75	75	75	75

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

VARIABEL TUNJANGAN (Y)

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	KINERJA KARYAWAN
Y1	Pearson Correlation	1	.373**	.258*	.285*	.539**	.703**
	Sig. (2-tailed)		.001	.026	.013	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75
Y2	Pearson Correlation	.373**	1	.402**	.489**	.232*	.726**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.000	.046	.000
	N	75	75	75	75	75	75
Y3	Pearson Correlation	.258*	.402**	1	.311**	.315**	.665**
	Sig. (2-tailed)	.026	.000		.007	.006	.000
	N	75	75	75	75	75	75
Y4	Pearson Correlation	.285*	.489**	.311**	1	.294*	.695**
	Sig. (2-tailed)	.013	.000	.007		.010	.000
	N	75	75	75	75	75	75
Y5	Pearson Correlation	.539**	.232*	.315**	.294*	1	.674**
	Sig. (2-tailed)	.000	.046	.006	.010		.000
	N	75	75	75	75	75	75
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	.703**	.726**	.665**	.695**	.674**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	75	75	75	75	75	75

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

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

2. Uji Reliabilitas

RELIABILITY

```
/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5  
/SCALE( 'ALL VARIABLES' ) ALL  
/MODEL=ALPHA.
```

VARIABEL GAJI (X1)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	75	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	75	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.749	5

VARIABEL TUNJANGAN (X2)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	75	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	75	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.609	3

VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	75	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	75	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.728	5

3. Deskriptif Frekuensi Variabel

```

FREQUENCIES VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5
  /NTILES=4
  /STATISTICS=STDDEV VARIANCE RANGE MINIMUM MAXIMUM SEMEAN
MEAN MEDIAN SUM SKEWNESS SESKEW KURTOSIS
  SEKURT
  /ORDER=ANALYSIS.

```

DESKRIPSI VARIABEL GAJI

Statistics

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5
N	Valid	75	75	75	75	75
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		3.000	3.267	3.120	3.400	3.267
Std. Error of Mean		.1185	.1144	.1170	.1107	.1144
Median		2.000	4.000	4.000	4.000	4.000
Std. Deviation		1.0267	.9910	1.0129	.9586	.9910
Variance		1.054	.982	1.026	.919	.982
Skewness		.077	-.479	-.166	-.700	-.479
Std. Error of Skewness		.277	.277	.277	.277	.277
Kurtosis		-1.938	-1.691	-1.895	-1.254	-1.691
Std. Error of Kurtosis		.548	.548	.548	.548	.548
Range		3.0	3.0	3.0	3.0	3.0
Minimum		2.0	2.0	2.0	2.0	2.0
Maximum		5.0	5.0	5.0	5.0	5.0
Sum		225.0	245.0	234.0	255.0	245.0
Percentil	25	2.000	2.000	2.000	2.000	2.000
es	50	2.000	4.000	4.000	4.000	4.000
	75	4.000	4.000	4.000	4.000	4.000

Frequency Table

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.0	38	50.7	50.7	50.7
	4.0	36	48.0	48.0	98.7
	5.0	1	1.3	1.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.0	2	2.72	37.3	37.3
	2.0	57	61.33	61.3	98.7
	3.0	16	35.95	1.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.0	33	44.0	44.0	44.0
	3.0	1	1.3	1.3	45.3
	4.0	40	53.3	53.3	98.7
	5.0	1	1.3	1.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.0	23	30.7	30.7	30.7
	3.0	1	1.3	1.3	32.0
	4.0	49	65.3	65.3	97.3
	5.0	2	2.7	2.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.0	28	37.3	37.3	37.3
	4.0	46	61.3	61.3	98.7
	5.0	1	1.3	1.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

No	Pertanyaan	Skor Jawaban Responden					Jumlah	Rata-rata
		STS	TS	N	S	SS		
1	X1	0	36	0	38	1	75	3,00%
		0%	48%	0%	50.7%	1.3%	100%	
2	X2	0	28	0	46	1	75	3,26%
		0%	37.3%	0%	61.3%	1.3%	100%	
3	X3	0	33	1	40	1	75	3,12%
		0%	44.0%	1.3%	53.3%	1.3%	100%	
4	X4	0	23	1	49	2	75	3,40%
		0%	30.7%	1.3%	65,30%	2,70%	100%	
5	X5	0	28	0	46	1	75	3,26%
		0%	37,30%	0%	61,30%	2,70%	100%	
	Rata-rata							3,20%

DESKRIPSI VARIABEL TUNJANGAN

Statistics

		X2.1	X2.2	X2.3
N	Valid	75	75	75
	Missing	0	0	0
Mean		3.453	3.373	3.533
Std. Error of Mean		.1079	.1103	.1028
Median		4.000	4.000	4.000
Std. Deviation		.9342	.9554	.8904
Variance		.873	.913	.793
Skewness		-.831	-.725	-1.047
Std. Error of Skewness		.277	.277	.277
Kurtosis		-1.015	-1.365	-.528
Std. Error of Kurtosis		.548	.548	.548
Range		3.0	3.0	3.0
Minimum		2.0	2.0	2.0
Maximum		5.0	5.0	5.0
Sum		259.0	253.0	265.0
Perc	25	2.000	2.000	3.000
entil	50	4.000	4.000	4.000
es	75	4.000	4.000	4.000

Frequency Table

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.0	21	28.0	28.0	28.0
3.0	1	1.3	1.3	29.3
4.0	51	68.0	68.0	97.3
5.0	2	2.7	2.7	100.0
Total	75	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.0	24	32.0	32.0	32.0
	4.0	50	66.7	66.7	98.7
	5.0	1	1.3	1.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.0	18	24.0	24.0	24.0
	3.0	1	1.3	1.3	25.3
	4.0	54	72.0	72.0	97.3
	5.0	2	2.7	2.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

No	Pertanyaan	Skor Jawaban Responden					Jumlah	Rata-rata
		STS	TS	N	S	SS		
1	X2.1	0	21	1	51	2	75	3,45%
		0%	28,0%	1,3%	68,0%	2,7%	100%	
2	X2.2	0	25	0	50	1	75	3,37%
		0%	32,0%	0%	66,7%	1.3%	100%	
3	X2.3	0	18	1	54	2	75	3,53%
		0%	24,0%	1.3%	72,0%	2,7%	100%	
	Rata-rata							3,45%

Frequency Table

DESKRIPSI VARIABEL KINERJA KARYAWAN

Statistics

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5
N	Valid	75	75	75	75	75
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		3.560	3.453	3.427	3.427	3.573
Std. Error of Mean		.1044	.1062	.1077	.1093	.0990
Median		4.000	4.000	4.000	4.000	4.000
Std. Deviation		.9040	.9197	.9325	.9469	.8570
Variance		.817	.846	.870	.897	.734
Skewness		-1.029	-.930	-.859	-.765	-1.161
Std. Error of Skewness		.277	.277	.277	.277	.277
Kurtosis		-.459	-.992	-1.131	-1.141	-.181
Std. Error of Kurtosis		.548	.548	.548	.548	.548
Range		3.0	3.0	3.0	3.0	3.0
Minimum		2.0	2.0	2.0	2.0	2.0
Maximum		5.0	5.0	5.0	5.0	5.0
Sum		267.0	259.0	257.0	257.0	268.0
Perc	25	4.000	2.000	2.000	2.000	4.000
entil	50	4.000	4.000	4.000	4.000	4.000
es	75	4.000	4.000	4.000	4.000	4.000

Frequency Table

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.0	18	24.0	24.0	24.0
	4.0	54	72.0	72.0	96.0
	5.0	3	4.0	4.0	100.0
Total		75	100.0	100.0	

Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.0	21	28.0	28.0	28.0
4.0	53	70.7	70.7	98.7
5.0	1	1.3	1.3	100.0
Total	75	100.0	100.0	

Y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.0	22	29.3	29.3	29.3
4.0	52	69.3	69.3	98.7
5.0	1	1.3	1.3	100.0
Total	75	100.0	100.0	

Y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.0	22	29.3	29.3	29.3
3.0	1	1.3	1.3	30.7
4.0	50	66.7	66.7	97.3
5.0	2	2.7	2.7	100.0
Total	75	100.0	100.0	

Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.0	16	21.3	21.3	21.3
3.0	2	2.7	2.7	24.0
4.0	55	73.3	73.3	97.3
5.0	2	2.7	2.7	100.0
Total	75	100.0	100.0	

No	Pertanyaan	Skor Jawaban Responden					Jumlah	Rata-rata
		STS	TS	N	S	SS		
1	Y1	0	18	0	54	3	75	3,56%
		0%	24,0%	0%	72,0%	4,0%	100%	
2	Y2	0	21	0	53	1	75	3,45%
		0%	28,0%	0%	70,7%	1,3%	100%	
3	Y3	0	22	0	52	1	75	3,42%
		0%	29,3%	0%	69,3%	1,3%	100%	
4	Y4	0	22	1	50	2	75	3,42%
		0%	29,3%	1,3%	66,7%	2,7%	100%	
5	Y5	0	16	2	55	2	75	3,57%
		0%	21,3%	2,7%	73,3%	2,7%	100%	
	Rata-rata							3,48%

4. Uji Asumsi Klasik

HASIL UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.87695617
Most Extreme Differences	Absolute	.227
	Positive	.227
	Negative	-.143
Test Statistic		.287
Asymp. Sig. (2-tailed)		.1509

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

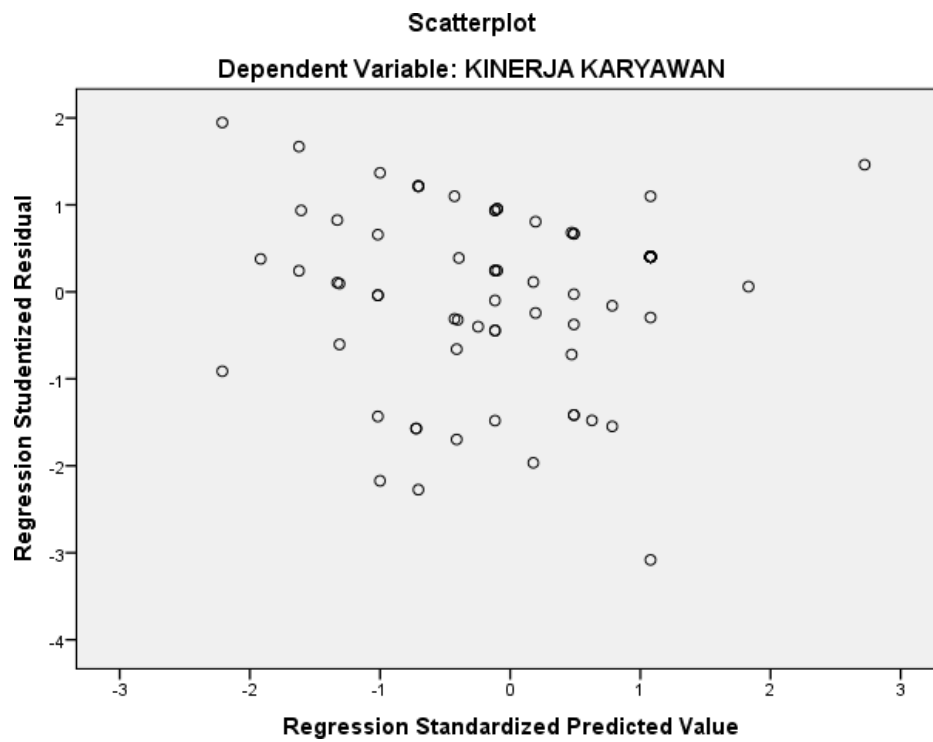
HALIS UJI MULTIKOLENIERITAS

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.261	1.896		5.412	.000		
GAJI	.192	.112	.214	1.715	.091	.740	1.351
TUNJANGAN	.395	.189	.261	2.090	.040	.740	1.351

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

HASIL Uji HETEROSKEDASITAS



HASIL Uji F SIMULTAN

ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	125.991	2	62.996	7.405	.001 ^b
	Residual	612.489	72	8.507		
	Total	738.480	74			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), TUNJANGAN, GAJI

HASIL UJI T PARSIAL

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.261	1.896		5.412	.000
GAJI	.192	.112	.214	1.715	.091
TUNJANGAN	.495	.189	.261	2.090	.050

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

HASIL UJI KOEFFICIENTS DETERMINASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.413 ^a	.171	.148	2.9166

a. Predictors: (Constant), TUNJANGAN, GAJI

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Regression

Notes

Output Created		15-JUL-2024 16:12:46
Comments		
Input	Data	E:\putri niken\Untitled6.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	75
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA CHANGE /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y /METHOD=ENTER X X2 /SCATTERPLOT=(Y ,*ZRESID) /RESIDUALS HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID) /SAVE RESID.
Resources	Processor Time	00:00:01,94
	Elapsed Time	00:00:01,73
	Memory Required	3504 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	664 bytes
Variables Created or Modified	RES_2	Unstandardized Residual

REGRESSION

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA CHANGE

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT Y

/METHOD=ENTER X X2

/SCATTERPLOT=(Y ,*ZRESID)

/RESIDUALS HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID)

/SAVE RESID

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.413 ^a	.171	.148	2.9166	.171	7.405	2	72	.001

a. Predictors: (Constant), TUNJANGAN, GAJI

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.413 ^a	.171	.148	2.9166

a. Predictors: (Constant), TUNJANGAN, GAJI

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	125.991	2	62.996	7.405	.001 ^b
Residual	612.489	72	8.507		
Total	738.480	74			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), TUNJANGAN, GAJI

Coefficients^a

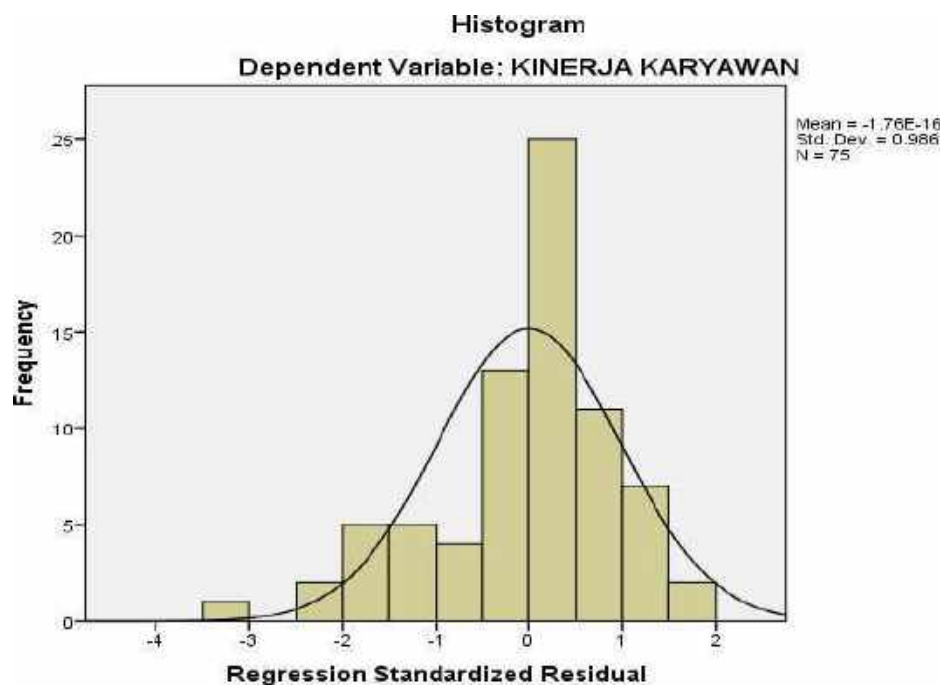
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.261	1.896		5.412	.000
GAJI	.192	.112	.214	1.715	.091
TUNJANGAN	.495	.189	.261	2.090	.050

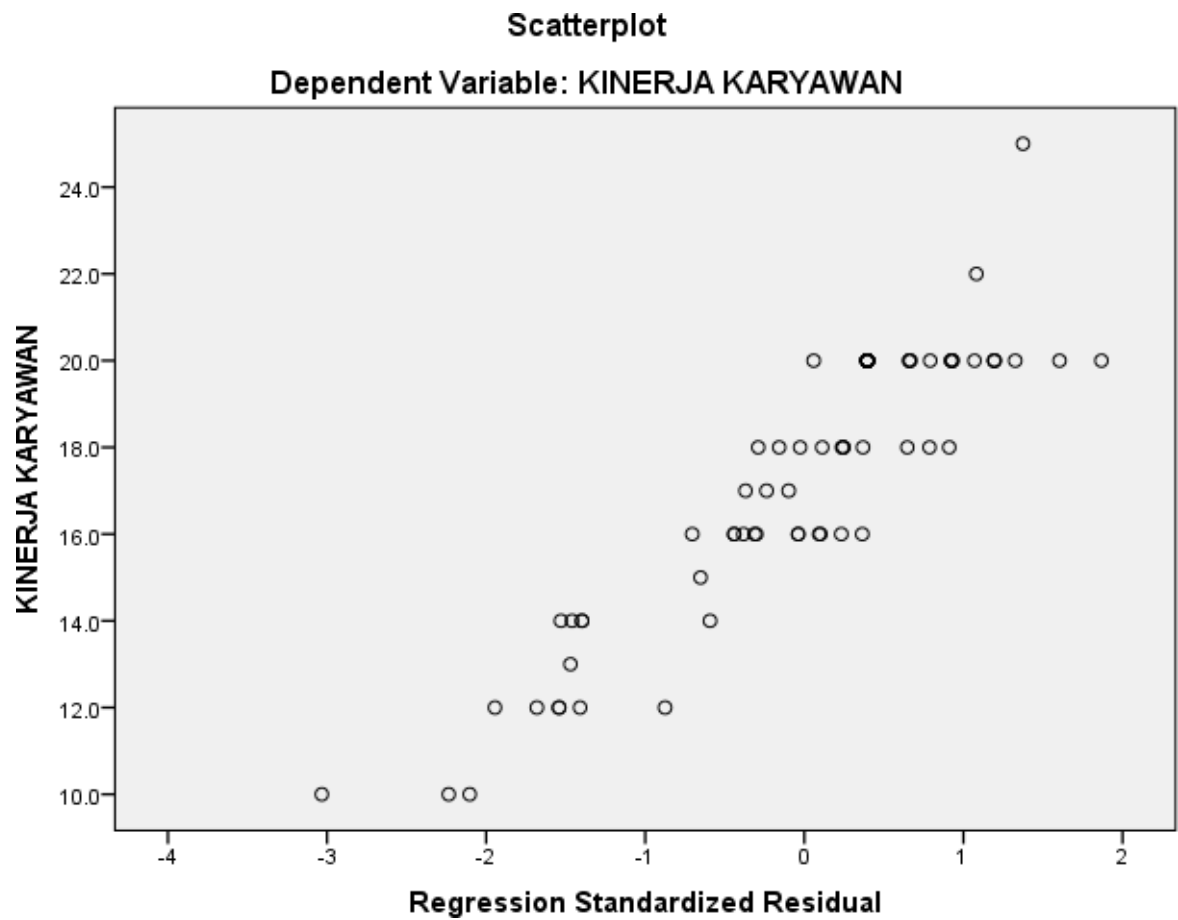
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Residuals Statistics^a

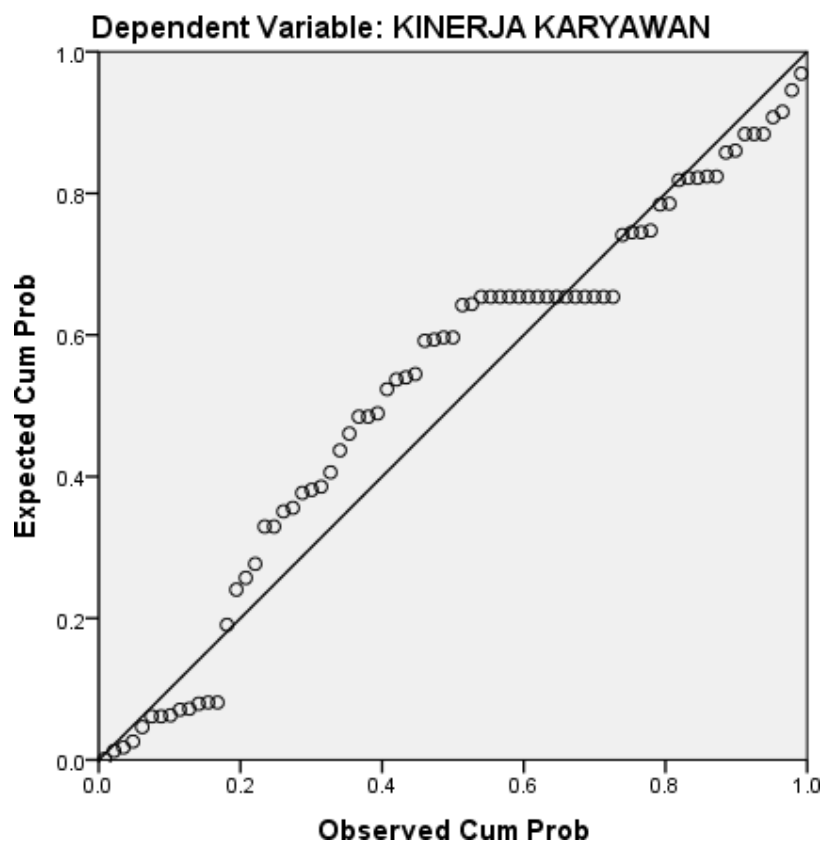
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	14.554	20.993	17.440	1.3048	75
Residual	-8.8464	5.4462	.0000	2.8770	75
Std. Predicted Value	-2.212	2.723	.000	1.000	75
Std. Residual	-3.033	1.867	.000	.986	75

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN





Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

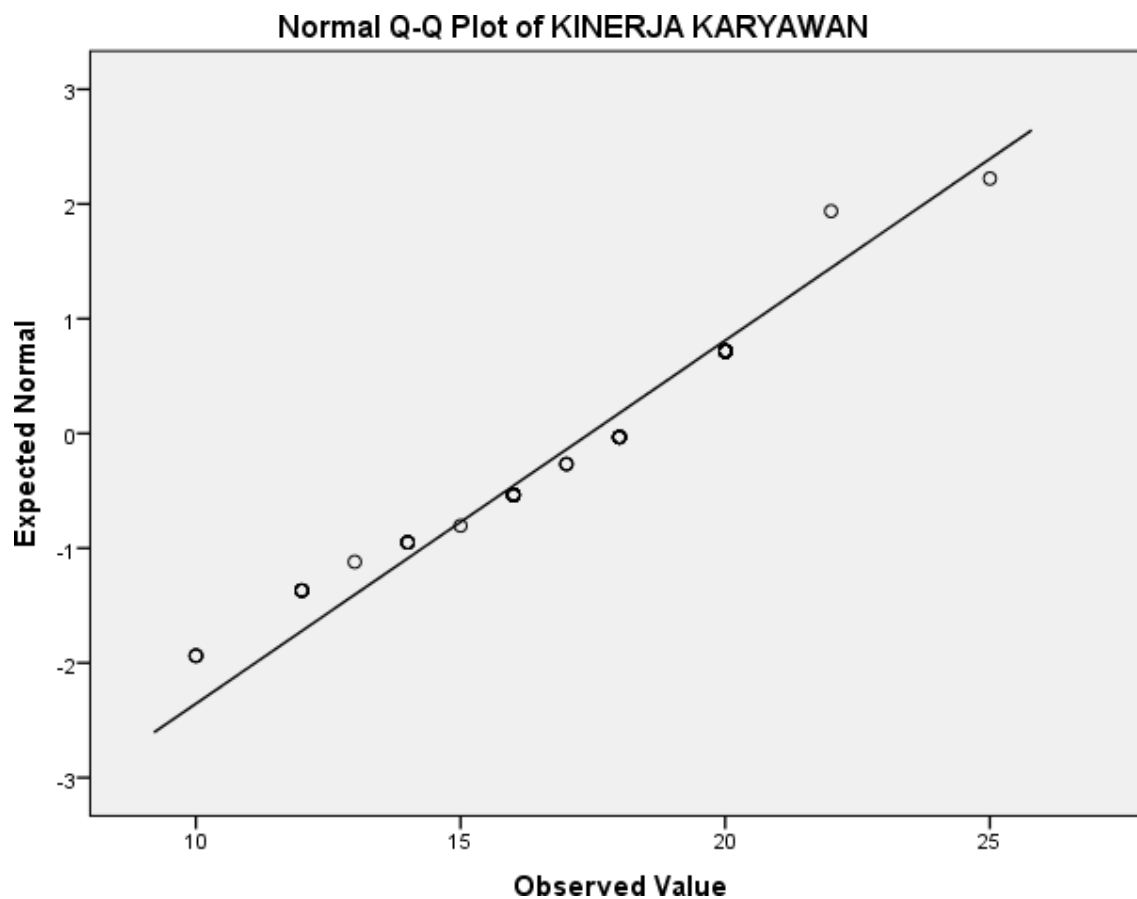


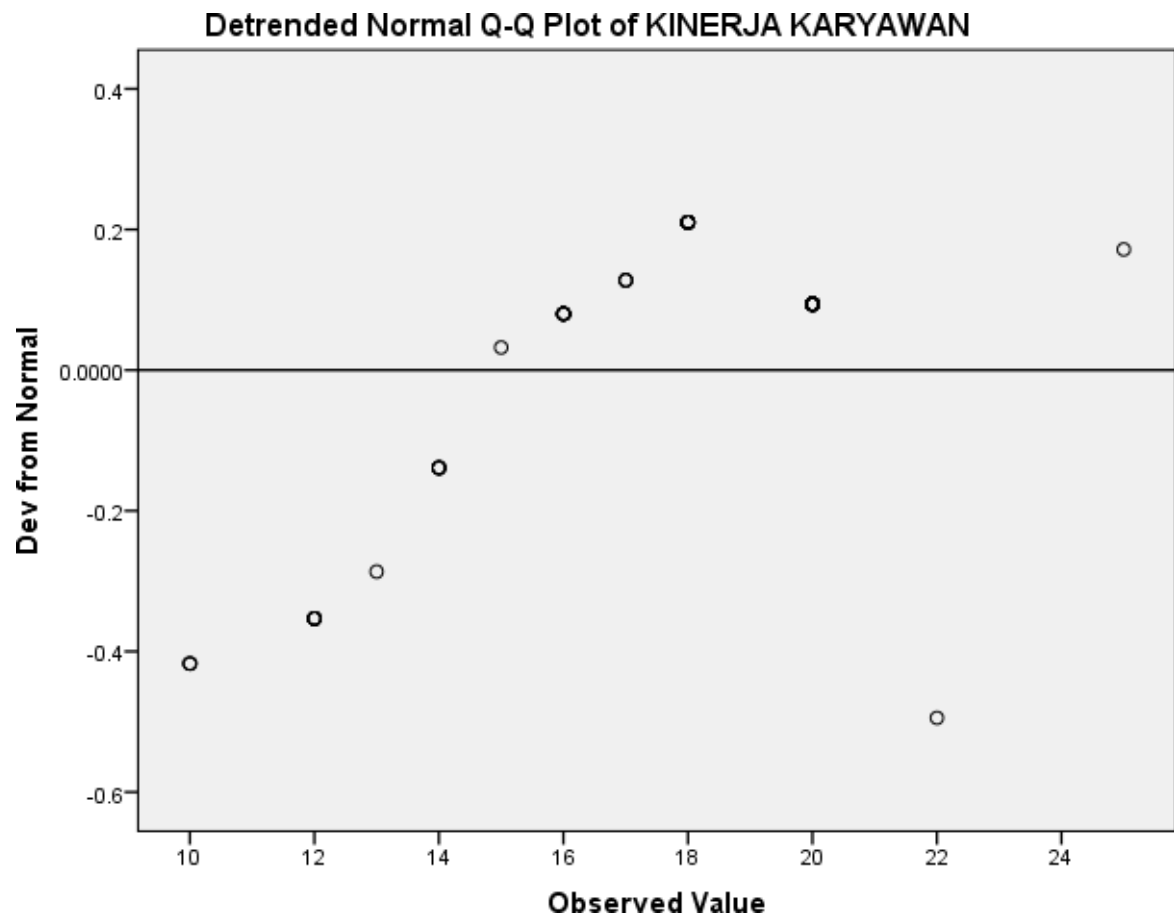
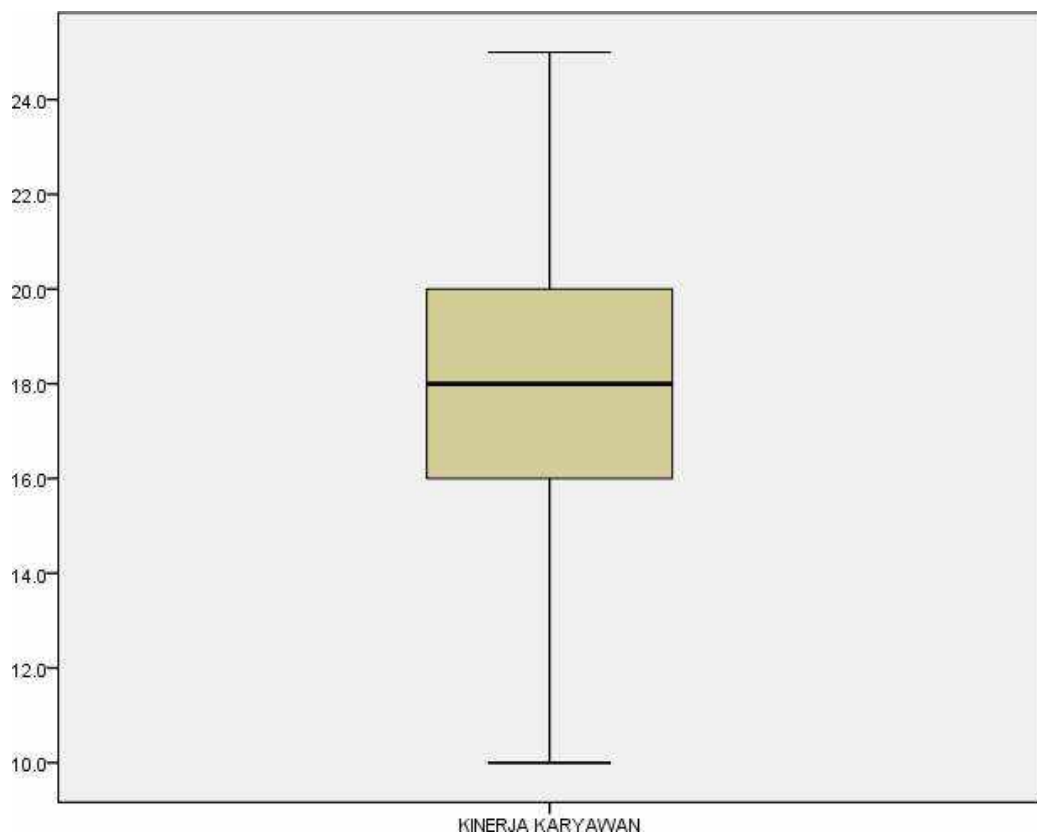
KINERJA KARYAWAN Stem-and-Leaf Plot

Frequency	Stem & Leaf
-----------	-------------

3,00	1 . 000
7,00	1 . 2222223
6,00	1 . 444445
15,00	1 . 6666666666666777
11,00	1 . 888888888888
31,00	2 . 00000000000000000000000000000000
1,00	2 . 2
1,00	2 . 5

Stem width: 10,0
Each leaf: 1 case(s)





Lampiran 3 : Surat Izin Penelitian



YAYASAN PENDIDIKAN TANAH SERIBU
UNIVERSITAS KALTARA
FAKULTAS EKONOMI
Kampus : Jl. Sengkawit RT. XVI Telpon (0552) 2033202, Tanjung Selor
Kabupaten Bulungan, Kalimantan Utara

Tanjung Selor, 22 Februari 2024

No. : 025/FE.UNIKALTAR/YAPETAS/II/2023
Perihal : Permohonan Data Penelitian

Yth.
Pimpinan PT. Tubindo
Desa Silva Rahayu

Dalam rangka Penelitian Tugas Akhir, mahasiswa diminta untuk mengumpulkan data. Kami mohon kesediaan Bapak/Ibu dapat mengizinkan mahasiswa kami :

Nama : PUTRI NIKEN NURMALA SUCI
NPM : 202041001
Jurusan : MANAJEMEN
Alamat : Jl. Jelarai Selor, Tanjung Selor
No. HP : +62 822 5358 2856

Untuk mendapatkan data-data penelitian :

Bentuk data : Statistik
Sumber data : Wawancara dan Kuesioner
Judul Penelitian : Pengaruh gaji dan tunjangan terhadap kinerja karyawan PT. Tubindo.

Kerahasiaan data akan dipegang teguh dan hanya khusus dipergunakan untuk kepentingan ilmiah.

Demikian hal ini saya sampaikan, atas bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu Kami ucapkan terima kasih.

KETUA JURUSAN MANAJEMEN
UNIVERSITAS KALTARA

DEDIK WIRYAWAN, ST, MM
NIDN. 11.191179.01

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

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

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

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

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