



PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karyawa saya sendiri, tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi atau karya yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Karya ini adalah milik saya pertanggungjawaban berada dipundak saya.

Bandar Lampung, 16 September 2019



Vara Nabela

NPM : 1512110056

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : **Pengaruh Keamanan Kerja dan Kepuasan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Asindo Tech Natar Lampung Selatan**

Nama Mahasiswa : **Vara Nabela**

NPM : **1512110056**

Program Studi : **Manajemen**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan dipertahankan dalam sidang tugas penutup guna memperoleh gelar **SARJANA EKONOMI** pada Jurusan **Manajemen IIB Darmajaya.**

Bandar Lampung, 16 September 2019

Disetujui
Pembimbing

Muprihan Thaib, S.Sos., MM

NIK. 00330501

Mengetahui

Kemau Program Studi

Aswin, S.E., M.M

NIK 10190605

HALAMAN PENGESAHAN

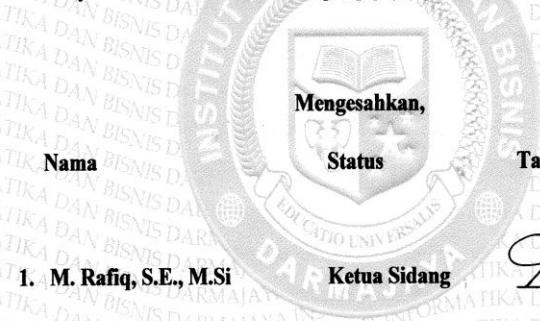
Pada tanggal 16 September 2019 ruang D.2.3 telah diselenggarakan sidang hasil penelitian (Skripsi) dengan judul : PENGARUH KEAMANAN KERJA DAN KEPUASAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ASINDO TECH NATAR LAMPUNG SELATAN. Sebagian persyaratan akademik guna memperoleh gelar sarjana Ekonomi, bagi mahasiswa ;

Nama Mahasiswa : Vara Nabela

NPM : 1512110056

Program Studi : Manajemen

Dan dinyatakan LULUS oleh dewan penguji yang terdiri dari :



Nama

1. M. Rafiq, S.E., M.Si

Ketua Sidang

Tanda Tangan

A handwritten signature in black ink.

2. Linda Septarina, Dra., M.M Anggota

A handwritten signature in black ink.

Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis IIB Darmajaya

Dr. Taurani I Santi Singgerda, SE.,M.Sc

30040419



HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan mengucap syukur Alhamdulillah....

Segala puji bagi Allah SWT yang maha pengasih lagi maha penyayang.....

Bahwa atas taufik dan hidayah-Nya maka penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Terimakasih atas nikmat dan rahmat-Mu yang agung ini, hari ini hamba bahagia. Dengan ridho Allah SWT.....

Kupersembahkan Kepada...

- Tuhan yang Maha Esa yang selalu melimpahkan nikmat sehat dan nikmat hidup.
- Kedua Orang Tuaku Bapak (Agus Rukiyat S.T) dan Ibu (Dwi Yani Yulisa) yang sangat amat aku cintai yang selalu memberiku semangat, do'a, nasihat, motivasi, membimbingku dan membesarkan diri ini dari kecil hingga dewasa hingga aku berada dititik ini, tanpa kalian aku bukanlah siapa – siapa Terimakasih banyak.
- Adikku tersayang Ramadhani Fitriana terima kasih yang telah memberikan dukungannya selama ini.
- Kakak dan adik sepupuku Putra, mba Vini, mba Ika, habib dan keluarga besarku terima kasih atas support yang telah diberikan.
- Bapak Muprihan Thaib, S.Sos., M.M selaku dosen pembimbingku terima kasih atas segala ilmu yang telah diberikan dan tiada hentinya untuk selalu mengajari dan menasehati sampai terselesainya skripsi ini.
- Almamater ku IIB Darmajaya yang telah memberikan banyak kenangan dan wawasan untuk menjadi orang yang lebih baik.

RIWAYAT HIDUP

Nama	:	Vara Nabela
Tempat, tanggal lahir	:	Pelembang, 05 Agustus 1996
Jenis Kelamin	:	Perempuan
Agama	:	Islam
Alamat rumah	:	Jl. Ra. Basyid Perumahan Arum Lestari Permai 4 Blok A8, Labuhan Dalam, Tanjung Senang, Bandar Lampung.
Nomor telepon	:	+628 21754 38090
Email	:	Varanabelaa@gmail.com

Penulis dari keluarga bapak Agus Rukiyat S.T dan Ibu Dewi Yani Yulisa. Penulis adalah anak pertama dari dua bersaudara. Adapun pendidikan yang pernah saya tempuh oleh penulis adalah

1. TK Cinta manis Palembang dan lulus pada tahun 2013
2. SDN 1 Hajimena Lampung Selatan dan lulus pada 2019
3. SMP Mutiara Pemanggilan Lampung Selatan dan lulus pada tahun 2012
4. SMK Yadika Bandar Lampung dan lulus pada tahun 2015

Dan pada tahun 2015, penulis terdaftar sebagai mahasiswa Jurusan Manajemen Pada Jenjang Strata Satu di Institute Informatika Dan Bisnis Darmajaya (IIB Darmajaya). Kemudian penulis melakukan Praktek Kerja Pengabdian Masyarakat di desa Sidoharjo Kecamatan Pringsewu pada tahun 2018.

Bandar Lampung, 16 September 2019



Vara Nabela

NPM : 1512110056

MOTTO

Dream it, Wish it, Do it
(Vara nabela)

“Mengubah pikiranmu dapat mengubah duniamu.”
(Norman Vincent Peale)

“Ketika kau sedang mengalami kesusahan dan bertanya-tanya kemana Allah, cukup ingat bahwa seorang guru selalu diam saat ujian berjalan.”
(Nourman Ali Khan)

ABSTRAK

Pengaruh Keamanan Kerja dan Kepuasan Kompensasi terhadap Kinerja

Karyawan PT. Asindo Tech Natar Lampung Selatan

Oleh :

Vara Nabela

Tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh keamanan kerja dan kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Asindo Tech Natar Lampung Selatan. Masalah dalam penelitian ini adalah belum optimalnya pencapaian rencana kerja setiap tahunnya, banyaknya tugas yang tidak tercapai lalu kurangnya memperhatikan keamanan kerja yang terjadi pada perusahaan dan kepuasan kompensasi yang diberikan perusahaan tidaklah dari ketetapan pemerintah melainkan ketetapan berapa lama karyawan itu bekerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif asosiatif atau berdasarkan hubungan kausal. Populasi penelitian diperusahaan ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 133 karyawan. Teknik sampling yang digunakan adalah proportional sampling dengan mengambil sampel dari karakteristik responden. Metode analisis data menggunakan regresi linier berganda dan hipotesis uji t dan uji f. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan keamanan kerja dan kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Asindo Tech Natar Lampung Selatan.

Kata Kunci : Keamanan Kerja, Kepuasan Kompensasi Dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

THE EFFECT OF JOB SAFETY AND COMPENSATION SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT. ASINDO TECH NATAR SOUTH LAMPUNG

**By:
Vara Nabela**

The objective of this study was to determine the effect of job security and compensation satisfaction on the performance of employees of PT. Asindo Tech Natar South Lampung. The problem in this study was that the achievement of work plans was not optimal each year, the number of tasks that were not achieved then the lack of attention to the job security that occurred in the company and the satisfaction of the compensation provided by the company was not from the government regulations but rather how long the employees work. The method used in this research was the associative quantitative research or based on causal relationships. The research population in this company was all 133 employees. The sampling technique used is the *proportional sampling* by taking the sample of the characteristics of the respondents. The data analysis Method used the multiple linear regression and the hypothesis t-test and f-test. The results of this study indicated that there was a significant effect of the job security and the compensation satisfaction on the performance of the employees of PT. Asindo Tech Natar South Lampung.

Keywords: Job Security, Compensation Satisfaction and Employee Performance



KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas segala limpahan rahmat, karunia serta hidayah-Nya sehingga Penulis dapat menyelesaikan skripsi yang merupakan tugas akhir guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Jurusan Manajemen IIB Darmajaya Bandar Lampung, dengan ini hasil penelitian (skripsi) dengan judul "**Pengaruh Keamanan Kerja dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asindo Tech Natar Lampung Selatan**". Dalam penyusunan skripsi ini telah banyak pihak yang turut membantu sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Untuk itu pada kesempatan kali ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Ir. Firmansyah YA, MBA., MSc, selaku Rektor IIB Darmajaya.
2. Bapak Dr. RZ. Abdul Aziz, ST., M.T selaku Wakil Rektor I Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
3. Bapak Ronny Nazar, SE., M.M selaku Wakil Rektor II Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
4. Bapak Muprihan Thaib, S.Sos., M.M selaku Wakil Rektor III Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya dan selaku pembimbing skripsi yang telah memberikan waktu dan tenaganya untuk membimbing saya menyelesaikan penelitian ini.
5. Bapak Prof. Dr. Ir. R.A. Bustumi Rosadi, M.S selaku Wakil Rektor IV Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
6. Ibu Dr. Faurani I Santi Singagerda, SE.,M.Sc Selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomi I Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
7. Ibu Aswin, S.E., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
8. Para dosen dan staff jurusan Manajemen Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
9. Rahmat Iqbal Hidayatullah selaku HRD PT. Asindo Tech Natar Lampung Selatan.

10. Kedua Orang Tuaku Bapak (Agus Rukiyat S.T) dan Ibu (Dwi Yani Yulisa) serta adikku Ramadhani Fitriana dan saudara – saudaraku yang sangat amat aku cintai.
11. Adib Dwi Prasetya, Irmalia SalshaBilla, Nendy Stela Violita, M. Alvi Fabio, Rasyid Kurniawan, Reza Andika dan teman – teman Seperjuangan lainnya.
12. Para sahabatku Sarasyaya, Robi susta, Cahaya adiguna, septian Agung, Fajar dwitama, M. wahana Rentanu terimakasih dukungannya.
13. Teman – Teman Alumni SMK YADIKA B. Lampung angkatan 2015.
14. Seluruh angkatan manajemen 2015 yang selalu mendukung dan selalu bekerja bersama – sama dalam menyelesaikan tugas skripsi serta seluruh pihak yang telah membantu penyusunan baik secara langsung maupun tidak langsung.
15. Almamater IBI Darmajaya Bandar Lampung.

Semoga Allah SWT mencatatnya sebagai amal kebaikan dan selalu memberikan keberkahan dan rahmat-Nya kepada kita semua dan semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pembaca pada umumnya dan penulis pada khususnya.

Bandar Lampung, 16 September 2019

Vara Nabela

NPM : 1512110056

DAFTAR ISI

	HALAMAN
HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
RIWAYAT HIDUP	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
MOTTO	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
PRAKATA	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	11
1.3 Ruang Lingkup penelitian	11
1.4 Tujuan Penelitian	12
1.5 Manfaat Penelitian	12
1.6 Sistematika Penulisan	13
BAB II LANDASAN TEORI	14
2.1 Keamanan Kerja	14
2.1.1 Pengertian Keamanan Kerja	14
2.1.2 Unsur – Unsur Keamanan Kerja	15
2.1.3 Tujuan dari Keamanan Kerja	16
2.1.4 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Keamanan Kerja.....	17
2.1.5 Manfaat Keamanan Kerja	19

2.1.6 Indikator Keamanan Kerja	19
2.2 Kepuasan Kompensasi	21
2.2.1 Pengertian Kepuasan Kompensasi	21
2.2.2 Jenis-jenis Kompensasi	22
2.2.3 Tujuan Kompensasi	23
2.2.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi	24
2.2.5 Indikator Kompensasi	26
2.2.6 Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan	26
2.3 Kinerja Karyawan	27
2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan	27
2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	28
2.3.3 Pengukuran Kinerja	30
2.3.4 Indikator Kinerja Karyawan	31
2.3.5 Konsep Kinerja	32
2.4 Penelitian Terdahulu	33
2.5 Kerangka Pemikiran	35
2.6 Hipotesis	36
BAB III METODE PENELITIAN	37
3.1 Jenis Penelitian	37
3.2 Sumber Data	37
3.3 Metode Pengumpulan Data	38
3.4 Populasi dan Sampel	39
3.5 Variabel Penelitian	41
3.6 Definisi Operasional Variabel	42
3.7 Uji Persyaratan Instrumen	44
3.7.1 Uji Validitas	44
3.7.2 Uji Reliabilitas	44
3.8 Uji Persyaratan Analisis Data	45
3.8.1 Uji Normalitas	45
3.8.2 Uji Linieritas	46
3.8.3 Uji Multikolinieritas	46

3.9 Analisis Regresi Linier Berganda	47
3.10 Pengujian Hipotesis	47
BAB IV PEMBAHASAN	
4.1 Deskripsi Data	40
4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen	59
4.2.1 Uji Validitas	59
4.2.2 Uji Reliabilitas	62
4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data	63
4.3.1 Uji Normalitas Sampel	63
4.3.2 Uji Linieritas	64
4.3.3 Uji Multikolinieritas	65
4.2 Hasil Analisis Data	66
4.2.1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	66
4.3 Hasil Pengujian Hipotesis	68
4.3.1 Hasil Uji t	68
4.3.2 Hasil Uji F	70
4.5 Pembahasan	71
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	76
5.1 Kesimpulan	76
5.2 Saran	77
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Rencana Kerja Tahunan	3
Tabel 1.2 Daftar Gaji dan Tunjangan	8
Tabel 1.3 Daftar Bonus	9
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	33
Tabel 3.1 Skala nilai alternatif jawaban kuesioner	39
Tabel 3.2 Jumlah Karyawan	40
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel	42
Tabel 3.4 Interpretasi Nilai R Alpha Indeks Korelasi	45
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	50
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	51
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	52
Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden Variabel Keamanan Kerja (X1)	52
Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kompensasi (X2)...	54
Tabel 4.7 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)	56
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Keamanan Kerja	59
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kompensasi	60
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	61
Tabel 4.11 Interpretasi Nilai r Alpha Indeks Korelasi	62
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas	62
Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas	63
Tabel 4.14 Hasil Uji Linieritas	64
Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinieritas	65
Tabel 4.16 Hasil Regresi Linear Berganda	66
Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Regresi	67
Tabel 4.18 Hasil Uji Parsial (Uji t)	68
Tabel 4.19 Hasil Uji Simultan (Uji f)	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.5 Kerangka Pemikiran 35

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner penelitian
- Lampiran 2 Data Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Keamanan Kerja
- Lampiran 3 Data Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Kepuasan Kompensasi
- Lampiran 4 Data Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Kinerja Karyawan
- Lampiran 5 Hasil Jawaban Karakteristik Responden berdasarkan Usia
- Lampiran 6 Hasil Jawaban Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin
- Lampiran 7 Hasil Jawaban Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan
- Lampiran 8 Hasil Jawaban Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja
- Lampiran 9 Deskripsi Jawaban Kuesioner Responden Keamanan Kerja
- Lampiran 10 Deskripsi Jawaban Kuesioner Responden Kepuasan Kompensasi
- Lampiran 11 Deskripsi Jawaban Kuesioner Responden Kinerja Karyawan
- Lampiran 12 Hasil Uji Validitas Keamanan Kerja (X1)
- Lampiran 13 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kompensasi (X2)
- Lampiran 14 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)
- Lampiran 15 Hasil Uji Reliabel Keamanan Kerja (X1)
- Lampiran 16 Hasil Uji Reliabel Kepuasan Kompensasi (X2)
- Lampiran 17 Hasil Uji Reliabel Kinerja Karyawan (Y)
- Lampiran 18 Hasil Uji Linieritas
- Lampiran 19 Hasil Uji Normalitas
- Lampiran 20 Hasil Uji Multikolineritas
- Lampiran 21 Hasil Uji T
- Lampiran 22 Hasil Uji F
- Lampiran 23 R tabel
- Lampiran 24 T tabel

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor utama untuk mendorong keunggulan yang berdaya saing tinggi dibidang jasa maupun industri. Sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen, karena keberhasilan manajemen dan yang lainnya tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia juga sebagai faktor atau keunggulan kompetitif atau keunggulan bersaing yang diupayakan justru dapat dijadikan andalan suatu bangsa untuk memenangkan persaingan, salah satu faktor keunggulan kompetitif adalah sumber daya manusia yang berkualitas, oleh sebab itu para eksekutif baik dari kalangan pemerintah maupun swasta harus melihat sumber daya manusia bukan sebagai beban tetapi justru asset dan menjadi salah satu pilar utama yang menopang keberlangsungan dan keunggulan organisasi. Menurut Mangkunegara (2013:2) manajemen sumber daya manusia adalah suatu pengolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu karyawan.

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui manajemen sumberdaya manusia. Menurut Dr. Kasmir (2016:182) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas – tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Praktik penilaian kinerja hendaknya membedakan indikator yang dinilai antara karyawan bidang pekerjaan manufaktur dan karyawan bidang pekerjaan manufaktur. Indikator – indikator kinerja karyawan menurut Suparyadi

(2015:311) meliputi kualitas dan kuantitas, ketepatan waktu, kreativitas dan kerjasama. implementasi indikator kualitas dan kuantitas pada PT. Asindo Tech natar lampung selatan adalah karyawan yang belum mampu menyelesaikan jumlah yang telah ditetapkan dengan konsisten berkaitan dengan baik atau buruknya mutu yang dihasilkan. Implementasi indikator ketepatan waktu pada PT. Asindo Tech natar lampung selatan yaitu karyawan yang tidak menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu dengan ketentuan perjanjian yang telah ditetapkan. Implementasi indikator kreativitas pada PT. Asindo Tech natar lampung selatan adalah karyawan yang telah berusaha untuk mengembangkan gagasan atau daya cipta guna mempercepat atau memperlancar pelaksanaan pekerjaannya. Implementasi indikator kerja sama pada PT. Asindo Tech natar lampung selatan adalah karyawan telah melakukan hubungan dengan orang lain (atasan, rekan kerja, bawahan, pihak internal) dengan baik dalam melaksanakan suatu pekerjaan baik yang bersifat rutin maupun proyek. Oleh karena itu diperlukan karyawan yang bermutu dan kemampuan sumber daya manusia yang telah ada mampu bersaing dan dapat mengikuti perkembangan zaman. Menurut hasil wawancara dengan HRD Bapak Rahmad Iqbal faktor yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan dan fenomena yang terjadi di PT. Asindo Tech Natar Lampung Selatan ialah karyawan yang kurang memanfaatkan waktu dan kreativitas dalam mengerjakan suatu tugas yang diberikan yang telah sesuai dengan keahlian karyawan masing – masing. Adapun jumlah karyawan yang dimiliki PT. Asindo Tech natar lampung selatan sebanyak 133 karyawan pada posisi masing – masing bagian yang telah ditempatinya. Dalam penelitian ini peneliti lebih memfokuskan pengaruh keamanan kerja dan kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan yang telah dilakukan.

Peran PT. Asindo Tech natar lampung selatan yang bersangkutan langsung dengan kepentingan dan kebutuhan perusahaan, tentu mempunyai standar pencapaian tujuan perusahaan yang telah diarahkan pada karyawannya. Tugas besar tersebut tentunya dituntut pencapaian kinerja yang maksimal. Seluruh

karyawan harus memiliki komitmen yang kuat untuk melaksanakan tugas yang dibebankan. Karyawan merupakan sumber daya utama dalam organisasi mempunyai peran yang sangat besar terhadap keberhasilan organisasi tanpa mengesampingkan sumber daya lainnya. berikut adalah Daftar Rencana Pertahun Kerja Karyawan PT. Asindo Tech Natar Lampung Selatan Pada Tahun 2018 yang tidak dapat direalisasikan sepenuhnya. Berikut dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.1
Rencana Kerja Tahunan PT. Asindo Tech Natar Lampung Selatan
Priode : Januari – Desember Tahun 2018

Divisi	Sasaran Mutu & K3L	Media Monitoring	Pencapaian
Marketing	a. Pencapaian Target Sales 90% (2018) Target Rp. 130 M (2018)	Kontrak Kerja	Actual Rp. 119 M Nett (91,5%)
	b. Keluhan Pelanggan (5%)	Costumer Complaint	Tidak ada keluhan
Logistik	a. Pengiriman Barang Tepat Waktu 95% b. Selisih Stock 10% Dari Total Material	DO Ekspedisi/surat jalan kartu stock	98% 7%
Produksi	a. Realisasi Target Produksi 90%	Evaluasi terget Produksi	80%
HRD & GA	a. Realisasi Program Training b. Kecelakan Kerja Zero Accident c. Taat Perizinan 90% d. Komplain Masyarakat 0% e. Penaatan Peraturan Lingkungan Dan K3 95%	Evaluasi training Laporan kecelakaan List Perizinan Form Komplain Evaluasi Penaatan	5% kecelakaan kerja 100% Izin berlaku Tidak ada complain 92%. Team P2K3 tinggal pengesahan dari depnaker dan ahli K3 umum sedang diperpanjang

Purchasing	a. Kinerja Supplier/Ekspedisi >80 b. Reject Material 5%	Penilaian supplier PO/Surat Jalan	80 Surat 1%
Finance & Accounting	a. Control A/R Maks. 5% b. Selisih Cash Opname 1%	Rekap A/R Berita Acara Cash Opname	2% 0%

Sumber: PT. Asindo Tech natar lampung selatan, 2018

Dari data tabel 1.1 diatas bahwa belum optimalnya pencapaian kinerja karyawan pertahun, dapat dilihat pada pencapaian pertahun kinerja karyawan belum sepenuhnya memenuhi target perusahaan, banyaknya tugas yang tidak terealisasikan ini disebabkan kurangnya kualitas dan kuantitas dari setiap karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, karyawan yang sering menunda – nunda pekerjaan belum mampu menyelesaikan jumlah yang telah ditetapkan dengan konsisten berkaitan dengan baik atau buruknya mutu yang dihasilkan tepat waktu dapat membebankan pekerjaan lainnya dan untuk mempercepat penggerjaan sebuah pekerjaan agar suatu pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu dan memulai pekerjaan yang baru. Maka dari itu perusahaan harus mampu mengelola dan meningkatkan kualitas karyawan serta memanfaatkan potensi yang dimiliki oleh para karyawan dengan seoptimal mungkin agar mereka dapat memberikan kinerja yang baik dalam suatu organisasi dan melakukan perubahan. Dengan menyelenggarakan rencana kerja pertahun mereka aka mampu menjalankan sistem produksi yang sudah dimoderenisasi tersebut. Salah satu upaya yang diharapkan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan melalui program keamanan kerja. Keamanan kerja yang dimaksud adalah salah satu jaminan seorang karyawan akan tetap berada pada pekerjaannya tanpa adanya resiko akan mengalami pengangguran serta jaminan karyawan dan keluarganya tidak akan kehilangan pendapatan serta menjaga kehidupan mereka agar tetap layak.

Memperhatikan keamanan kerja merupakan hal yang penting, keamanan kerja menurut borg dan Elizur dalam stufennbiel dan Konig dalam jurnal Rohadi Widodo (2010:16) dapat didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap keberlangsungan pekerjaan yang dimiliki saat ini serta mencakup kesempatan promosi, kondisi pekerjaan yang pada umumnya dan mempunyai kesempatan untuk terus berkarir dalam jangka waktu panjang. berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ashford Gelinas (2003) dalam jurnal penelitian yang dilakukan oleh Tiara Kaniawati dan Nurul Safitri (2010:12) keamanan kerja terkait dengan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, termasuk niat untuk berhenti, mengurangi komitmen, dan kepuasan kerja berkurang. Dalam penelitian yang dilakukan oleh I Wayan Mudiartha Utama (2015:22) semakin aman perasaan karyawan dalam bekerja dan didukung kondisi kerja yang kondusif makan semakin tinggi kepuasan yang dirasakan oleh karyawan.

PT. Asindo Tech Natar Lampung Selatan adalah perusahaan bergerak dalam produk jasa kontruksi mempunyai peranan penting dan strategis, mengingat jasa kontruksi menghasilkan produksi akhir berupa bangunan atau bentuk fisik lainnya, baik berupa sarana maupun prasarana yang berfungsi mendukung pertumbuhan dan perkembangan berbagai bidang, terutama bidang ekonomi, sosial dan budaya untuk mewujudkan masyarakat adil dan makmur. Selain berperan dalam mendukung berbagai bidang pembangunan, jasa kontruksi berperan pula untuk mendukung tumbuh dan berkembangnya berbagai industri barang dan jasa yang diperlukan dalam penyelenggaraan pekerjaan kontruksi. Bidang usaha kontraktor sangat luas dan setiap kontraktor memiliki fokus usaha dan spesialisasi dibidangnya masing – masing, salah satuya kontraktor bidang kontruksi atau yang dikenal dengan perihal mengenai jasa kontruksi. Jika dilihat dari fungsinya PT. Asindo Tech Natar Lampung Selatan mempunyai fungsi salah satunya yaitu mendukung pertumbuhan dan perkembangan, kinerja dan kesejahteraan karyawan serta keamanan kerja suatu perusahaan.

Selain keamanan kerja, setiap karyawan atau individu yang bekerja dalam suatu perusahaan mempunyai keinginan untuk mendapatkan kepuasan kompensasi yang sesuai dan cocok dengan harapannya. Jika mereka mendapatkan kompensasi yang sesuai maka mereka akan lebih bersemangat dalam bekerja karyawan tidak mengalami masalah apapun namun dengan berjalannya waktu timbul rasa ketidakpuasan terhadap kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Dari beberapa unsur yang ada, jumlah gaji merupakan unsur yang paling jelas dalam kepuasan kompensasi menurut Harnanik (2005:22).

Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan selain keamanan kerja, Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Bentuk ketidakpuasan kerja yang dirasakan karyawan PT. Asindo Tech Natar Lampung Selatan diduga disebabkan karena gaji yang diterima karyawan tidak sesuai dengan harapannya. Hal ini terindikasi dari banyak karyawan yang mengeluh karena tidak mendapatkan gaji sesuai dengan ketetapan pemerintah melainkan dengan ketetapan berapa lama seorang karyawan itu bekerja pada perusahaan dan tunjangan yang sesuai dengan pekerjaan yang dibebankan perusahaan karena adanya pencapaian target perusahaan. Hal ini tentu saja membawa dampak yang tidak menguntungkan bagi perusahaan, karena dengan komitmen yang rendah karyawan akan menghasilkan produktivitas dan kinerja yang rendah pula. Fenomena ini terjadi karena karyawan tidak mencapai target setiap tahun yang telah ditentukan perusahaan. Berikut adalah daftar kompensasi yang diterapkan pada tahun 2018 :

Tabel 1.2
Kisaran Tunjangan
PT. Asindo Tech Natar Lampung Selatan
Tahun 2018

No.	Jabatan	Kisaran Tunjangan
1.	HRD	Rp. 200.000 s/d Rp. 500.000
2.	Finance	Rp. 200.000 s/d Rp. 500.000
3.	Purchasing	Rp. 200.000 s/d Rp. 500.000
4.	Marketing	Rp. 200.000 s/d Rp. 500.000
5.	Engineering	Rp. 200.000 s/d Rp. 500.000
6.	Gudang	Tidak ada Tunjangan
7.	Produksi	Tidak ada Tunjangan
8.	Satpam	Tidak ada Tunjangan
9.	Office Boy	Tidak ada Tunjangan
10.	Supir	Tidak ada Tunjangan

Sumber : PT. Asindo Tech Natar Lampung Selatan 2018

Dilihat pada tabel 1.2 menurut Bapak Rahmat Iqbal selaku HRD bahwa tunjangan yang diberikan perusahaan merupakan hasil kerja yang telah dilakukan karyawan dan tidak semua karyawan memperoleh tunjangan dan perusahaan tidak menetapkan ada atau tidaknya tunjangan tersebut. Dengan banyaknya tugas yang diberikan dan untuk mencapainya target maka gaji dan tunjangan yang diberikan telah sesuai dengan pekerjaan yang diberikan. Ketepatan waktu dan kreativitas kurang diperhatikan oleh karyawan sedangkan ketepatan waktu dan kreativitas sangat diperlukan perusahaan untuk membangun kinerja karyawan agar tercapainya target perusahaan. Pada bagian gudang dan produksi tidak diberikan tunjangan sedangkan bagian gudang dan produksi adalah penunjang perusahaan untuk mencapai target produksi.

Tabel 1.3
Daftar Bonus PT. Asindo Tech Natar Lampung Selatan
Tahun 2018

Keuntungan pertahun	Bonus
Di bawah Rp. 1 M	0
Rp. 1 M – Rp. 10 M	Rp. 250.000
Rp. 11 M – Rp. 50 M	Rp. 300.000
Rp. 50 M – Rp. 100	Rp. 400.000
Di atas Rp. 130 M	Rp. 500.000

Sumber : PT. Asindo Tech Natar Lampung Selatan 2018

Dilihat pada tabel 1.3 bahwa perusahaan sudah memberikan bonus sesuai pendapatan pertahun. Target yang harus dicapai untuk mendapatkan bonus dengan beban kerja yang diberikan perusahaan adalah minimal Rp. 1 miliar dengan tugas yang diberikan untuk mencapainya target tersebut maka karyawan meningkatkan kinerja demi perkembangan dan pertumbuhan disegala aspek kehidupan yang berkaitan dengan adanya permasalahan baru yang sangat kompeten. Bonus adalah pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja yang merupakan pembayaran ekstra diluar gaji dasar yang bersifat hadiah atas prestasi yang dicapai. Tantangan setiap perusahaan yaitu harus terus – menerus menetapkan standar dan target operasional, produksi, penjualan atau pemasaran yang terus bertambah dari tahun ke tahun. Disamping itu perusahaan juga harus berjuang mempertahankan karyawannya yang kompeten, berdedikasi, bermoral baik dan berkinerja tinggi agar tidak pindah ke perusahaan lain demi mengamankan target pencapaian tersebut. Perusahaan menyadari bahwa pemberian kompensasi dalam bentuk gaji dan tunjangan yang standar tentunya sudah tidak mencukupi lagi untuk kepuasan karyawan dengan target pencapaian yang sedemikian tinggi untuk itulah pemberian bonus dijadikan sebagai salah satu solusi bagi perusahaan yang hendak merangsang atau memotivasi karyawan agar lebih giat dan bersemangat lagi dalam mengejar

target – target perusahaan. Namun disisi lain perusahaan mengadapi dilema karena penetapan kompensasi yang tidak sesuai dengan ketepatan pemerintah akan mengakibatkan naik atau turunnya kinerja setiap tahun dan mengakibatkan tidak tercapainya target perusahaan. Oleh karena itu perusahaan akan mendisiplinkan karyawan agar dapat lebih mengatur waktu dan mengasah kreativitas yang ada untuk lebih memajukan kinerja individu maupun kinerja perusahaan itu sendiri.

Dengan demikian dari data dan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih jauh dalam bentuk skripsi dan mengambil penelitian dilingkungan kerja PT. Asindo Tech Natar Lampung Selatan dengan judul ***“Pengaruh Keamanan Kerja Dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asindo Tech Natar Lampung Selatan”***

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dapat dirumuskan permasalahan yang akan dipecahkan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh keamanan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Asindo Tech Natar Lampung Selatan ?
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Asindo Tech Natar Lampung Selatan?
3. Bagaimana pengaruh keamanan kerja dan kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Asindo Tech Natar Lampung Selatan?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

ruang lingkup penelitian dilakukan agar penelitian dan pembahasnya lebih terarah sehingga hasilnya tidak abstrak dan sesuai dengan harapan penelitian. Adapun ruang lingkup penelitiannya adalah menguji Pengaruh Keamanan Kerja dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asindo Tech Natar Lampung Selatan.

1.3.2 Ruang Lingkup Obyek Penelitian

Objek penelitian ini adalah keamanan kerja, kompensasi dan kinerja karyawan PT. Asindo Tech Natar Lampung Selatan.

1.3.2 Ruang Lingkup Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PT. Asindo Tech Natar Lampung Selatan.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat Penelitian

penelitian ini dilakukan PT. Asindo Tech Natar Lampung Selatan yang beralamatkan di Jl. Raya Branti No. 1020, Lampung Selatan.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu Penelitian

Ruang lingkup waktu pada penelitian ini adalah bulan desember s/d februari 2018 dilanjutkan juni s/d oktober 2019.

1.3.5 Ruang Lingkup Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia yang ada dalam penelitian ini adalah karyawan yang terdapat di dalam PT. Asindo Tech Natar Lampung Selatan.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bentuk pelaksanaan program keamanan dan kepuasan kompensasi yang dilakukan di PT. Asindo Tech Natar Lampung Selatan.

1. Untuk mengetahui pengaruh keamanan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Asindo Tech Natar Lampung Selatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Asindo Tech Natar Lampung Selatan
3. Untuk mengetahui pengaruh keamanan kerja dan kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Asindo Tech Natar Lampung Selatan.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan untuk menambah pemahaman ilmu tentang manajemen sumber daya manusia khususnya tentang pengaruh keamanan kerja dan kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

1.5.2 Bagi Perguruan Tinggi

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan dibidang manajemen umumnya dalam bidang sumber daya manusia khususnya, serta menambah dan memperlengkap referensi perpustakaan IBI Darmajaya.

1.5.3 Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan pengaruh keamanan kerja dan kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

1.5 Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini membahas latar belakang masalah, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan tentang Pengaruh Keamanan Kerja dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asindo Tech Natar Lampung Selatan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini berisi teori dalam penelitian, kerangka pikir dan hipotesis yang membahas tentang Pengaruh Keamanan kerja dan Kepuasan kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini mencakup jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian, uji persyaratan instrumen, uji persyaratan analisis data, metode analisis data, pengujian hipotesis.

BAB IV : HASIL DATA

Dalam bab ini berisikan tentang uraian hasil data, hasil uji persyaratan analisis data, hasil analisis data dan pengujian terhadap hipotesis yang dirumuskan dan pembahasan penelitian.

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Menguraikan kesimpulan tentang rangkuman dari pembahasan, terdiri dari jawaban terhadap perumusan masalah dan tujuan penelitian serta hipotesis. Saran merupakan implikasi hasil penelitian terhadap pengembangan ilmu pengetahuan dan penggunaan praktis.

DAFTAR PUSTAKA

Bagian ini berisi daftar buku – buku, jurnal ilmiah dan bahan – bahan lain yang dijadikan sebagai referensi.

LAMPIRAN

Bagian ini berisi kuesioner penelitian, data penelitian dan hasil olahan data peneliti.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Keamanan Kerja

2.1.1 Pengertian Keamanan Kerja

Keamanan kerja menurut Borg dan Elizur dalam Stufenbiel dan Konig (2011:89), dapat didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap keberlangsungan pekerjaan yang dimiliki saat ini serta mencakup kesempatan promosi, kondisi pekerjaan pada umumnya dan kesempatan untuk terus berkarir dalam jangka waktu yang panjang. Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Staufenbiel dan Konig (2011:89), dapat menunjukkan bahwa keamanan kerja adalah hal penting yang sangat berpengaruh terhadap tingkat ketidakhadiran karyawan, persepsi keadilan yang dimiliki oleh karyawan, perilaku ditempat kerja serta tingkat pengunduran diri (turnover) karyawan.

Istilah “keamanan” adalah keadaan aman, ketentraman dengan merujuk kemampuan suatu organisasi untuk melindungi nilai – nilai internalnya dari ancaman eksternak maka istilah keamanan di pabrik atau perusahaan dapat diartikan sebagai upaya melindungi fasilitas pengusaha dan peralatan yang ada dari akses – akses yang tidak sah serta melindungi para karyawan ketika sedang bekerja atau melaksanakan penugasan pekerjaan, dalam Vida Hasna Farida (2009:30).

Selain pengertian – pengertian mengenai keamanan kerja yang diungkapkan sebelumnya disebutkan juga dalam jurnal yang ditulis oleh Fazil Sensol (2009:12) bahwa keamanan kerja adalah jaminan seorang karyawan akan tetap berada pada pekerjaannya tanpa adanya resiko akan mengalami pengangguran serta menjamin karyawan dan

keluarganya tidak akan kehilangan pendapatan serta menjaga kehidupan mereka agar tetap layak.

Dan beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa keamanan kerja adalah suatu upaya yang dilakukan oleh organisasi atau perusahaan untuk melindungi para karyawan/pekerjaannya, serta memberikan keyakinan pada mereka dalam keberlangsungan kerja dan lingkungan kerja terhadap rasa aman.

2.1.2 Unsur – Unsur Keamanan Kerja

Keamanan kerja adalah unsur – unsur penunjang yang mendukung terciptanya suasana kerja yang aman, baik berupa material maupun nonmaterial menurut Sutrisno dan Kusmawan (2006:5) dalam jurnal Dyah Ayu Sulistyowati (2013:6).

1. Unsur – unsur penunjang keamanan kerja berupa material adalah sebagai berikut :
 - a. Baju kerja merupakan busana dan perlengkapan yang digunakan atau dipakai ketika bekerja sesuai dengan etika busana kerja dan peraturan tempat kerja.
 - b. Helm merupakan perlindungan untuk kepala dari benda yang berbahaya. Warna helm keamanan pun sengaja diberikan warna – warna mencolok atau terang seperti warna kuning, orange, putih, hijau, biru, merah dan lainnya.
 - c. Kacamata merupakan pelindung yang menutupi area disekitar mata. Kacamata ini akan melindungi mata dari debu dan percikan bahan kimia cair. Kacamata ini memiliki ukuran yang lebih besar dibandingkan kacamata pada umumnya.
 - d. Sarung tangan merupakan salah satu kebutuhan didalam bidang pekerjaan. Alat ini berguna untuk melindungi tangan dari benda – benda tajam dan mencegah ciera saat bekerja.
 - e. Sepatu merupakan sangat penting untuk menghindari kejadian yang tidak diinginkan atau kecelakaan kerja, seperti jari – jari

kaki terluka akibat hantaman, tusukan maupun timpaan benda yang berat dan keras pada bagian kaki. Penggunaan sepatu safety dapat melindungi kaki pekerja dari akibat fatal.

2. Unsur – unsur penunjang keamanan kerja berupa non materil adalah sebagai berikut :
 - a. Buku petunjuk penggunaan alat merupakan ketentuan yang memberikan arahan atau bimbingan tentang cara melakukan sesuatu. Jadi petunjuk penggunaan alat merupakan ketentuan tentang cara menggunakan suatu alat agar dapat menggunakan secara baik dan benar.
 - b. Rambu – rabu dan isyarat bahaya, merupakan tanda – tanda yang dipasang ditempat kerja, guna mengingatkan atau mengidentifikasi pada semua pealaksanaan kegiatan disekeliling tempat tersebut terhadap kondisi, resiko yang berkaitan dengan keamanan, keselamatan dan kesehatan kerja.
 - c. Himbauan – himbauan merupakan peringatan, ajakan atau permintaan kepada orang lain dalam suatu kegiatan atau hal pekerjaan.
 - d. Petugas keamanan merupakan satuan atau kelompok petugas yang dibentuk oleh instansi atau badan usaha untuk melaksanakan pengamanan dalam rangka menyelenggaakan keamanan swakarsa dilingkungan kerjanya.

2.1.3 Tujuan Dari Keamanan Kerja

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Diah Ayu Sulistyowati (2013:10), tujuan dari keamanan kerja banyak yang mendefinisikan adalah terciptanya kondisi lingkungan kerja yang aman dan nyaman serta dapat meningkatkan kinerja karyawan. Untuk menguji tujuan keamanan kerja para ahli mengungkapkan beberapa pendapat, diantaranya :

1. Menurut Daryanto (2010:1) menyatakan bahwa keamanan kerja bertujuan untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani

maupun rohani manusia serta hasil kerja yang bertujuan pada kesejahteraan pada umumnya.

2. Sutrisno (2006:7) mendedinisikan dari sekian banyak hal yang bisa dijadikan tujuan keamanan kerja adalah sebagai berikut :

Tujuan keamanan kerja untuk perusahaan adalah sebagai berikut :

- a. Meningkatkan kinerja dan pendapatan perusahaan.
- b. Mencegah terjadinya kerugian.
- c. Memelihara sarana dan prasarana perusahaan.

Tujuan keamanan kerja untuk karyawan dan penduduk sekitarnya:

- a. Meningkatkan kesejahteraan rohani dan jasmani karyawan.
- b. Meningkatkan penghasilan karyawan dan penduduk sekitarnya.
- c. Untuk kinerja yang berkesinambungan.

Dari beberapa tujuan tersebut dapat disimpulkan bahwa tujuan dari adanya keamanan agar setiap tenaga kerja mendapat jaminan keamanan, keselamatan dan kesehatan kerja baik fisik, sosial dan psikologi serta terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan kondisi kerja. Dengan adanya jaminan tersebut, maka tenaga kerja akan merasa aman dan terlindungi serta semangat dalam bekerja meningkat.

2.1.4 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Keamanan Kerja

Menurut Ibrahim (2010:12) banyak faktor yang mempengaruhi keamanan kerja agar pelaksanaan program keamanan, keselemanan dan kesehatan kerja dalam perusahaan dapat berjalan efektif. Dan berikut adalah faktor – faktor pelaksanaan keamanan kerja :

1. Jaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja para tenaga kerja harus diprioritaskan dan diperhitungkan agar tenaga kerja merasakan ada jaminan atas pekerjaan yang mereka kerjakan, baik yang beresiko maupun yang tidak. Menurut Shafiqah dalam Ibramhim (2010:12) menjelaskan bahwa jaminan keselamatan dan kesehatan dapat membuat para tenaga kerja merasa nyaman dan aman dalam

melakukan pekerjaan sehingga dapat memperkecil bahkan mewujudkan kondisi nihil kecelakaan dan penyakit saat bekerja.

2. Pelatihan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja bertujuan agar karyawan dapat memahami dan berperilaku pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja, mengidentifikasi potensi bahaya ditempat kerja, melakukan pencegahan kecelakaan kerja, mengelola bahan – bahan beracun berbahaya dan penanggulangannya, menggunakan alat pelindung diri, serta melakukan pencegahan dan pemadam kebakaran menurut Putut Hargiyono (2010:12).

3. Alat Pelindung Diri

Alat pelindung diri adalah kelengkapan yang awajib digunakan saat bekerja sesuai kebutuhan untuk menjaga keselamatan pekerja itu sendiri dan orang disekitarnya, sepperti : kacamata, sepatu pengaman, sarung tangan, topi pengaman, perlindungan telingan, pelindungan paru – paru.

4. Beban Kerja

Menurut Adil dalam Ibrahim (2010:12) menjelaskan bahwa beban kerja adalah sekumpulan kegiatan yang diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

5. Jam Kerja

Untuk karyawan yang bekerja 6 hari dalam seminggu, jam kerjanya adalah 7 jam dalam satu hari dan 40 jam dalam satu minggu. Sedangkan untuk karyawan dengan 5 hari kerja dalam satu minggu, kewajiban bekerja adalah 8 jam dalam satu hari dan 40 jam dalam satu minggu menurut Ibrahim (2010:12).

2.1.5 Manfaat Keamanan Kerja

Menurut Robisna Modjo dalam Ibrahim (2010:8) menyebutkan manfaat penerapan program keamanan kerja diperusahaan adalah sebagai berikut :

- 1. Pengurangan absentisme**

Perusahaan yang melaksanakan program keselamatan dan kesehatan kerja secara serius, akan dapat menekan resiko kecelakaan dan penyakit kerja dalam tempat kerja, sehingga karyawan yang tidak masuk karena alasan cidera dan sakit akibat kerja pun juga semakin berkurang.

- 2. Pengurangan biaya klaim kesehatan**

Karyawan yang bekerja pada perusahaan benar – benar memperhatikan kesehatan dan keselamatan kerja karyawannya kemungkinan untuk mengalami cedera atau sakit akibat kerja berdampak kecil sehingga makin kecil pula kemungkinan klaim pengobatan/kesehatan dari meraka.

- 3. Pengurangan turnover pekerja**

Perusahaan yang menerapkan program keselamatan dan kesehatan kerja mengirim pesan yang jelas pada pekerja dan memperhatikan kesejahteraan meraka, sehingga menyebabkan para pekerja menjadi merasa lebih bahagia dan tidak ingin keluar dari pekerjaannya.

- 4. Program keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.**

2.1.6 Indikator Keamanan Kerja

Terdapat empat indikator keamanan kerja berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh I Wayan Mudiartha Utama (2015:44) yaitu :

- 1. Karir masa dapan yang pasti**

Dalam hal ini aktivitas kepegawaian dapat membantu pegawai – pegawai merencanakan karir masa depan mereka diperusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Karir masa depan yang pasti dapat

memberikan keyakinan terhadap para pegawai agar tidak merasa khawatir akan karir mereka kedepannya.

2. Keamanan kerja yang tinggi

Keamanan kerja yang tinggi lingkungan kerja merupakan hal penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan serta kemajuan perusahaan/organisasi itu sendiri. Setiap orang tentunya menginginkan lingkungan kerja yang aman dan nyaman, keamanan tersebut dapat berupa alat, mesin dan pengamanan lainnya yang digunakan sesuai prosedur dan standar yang ada sehingga terhindar dari resiko kecelakaan kerja. Keamanan kerja yang tinggi dapat memberikan rasa aman terhadap para pekerja sehingga mereka tidak perlu merasa terbebani dan khawatir, serta tidak ada batas kebebasan akan keamanan diri mereka sendiri saat bekerja.

3. Kegelisahan

Rasa gelisa ini dapat muncul karena faktor lingkungan kerja maupun pekerjaan itu sendiri. Rasa gelisah yang terjadi pada karyawan dapat menghambat proses kinerja mereka diperusahaan/organisasi, hal ini dapat mempengaruhi pikiran dan emosi para karyawan.

4. Kondisi Nyaman Tempat Bekerja

Kondisi nyaman sebagai serangkaian keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Yang dimaksud disini adalah kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk menjalankan aktivitasnya dengan baik. Meliputi segala sesuatu yang ada dilingkungan karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja, serta keselamatan dan keamanan kerja, temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kebersihan dan lain – lain.

2.2 Kepuasan Kompensasi

2.2.1 Pengertian Kepuasan Kompensasi

Kompensasi merupakan “istilah luas berkaitan dengan imbalan-imbalan financial (*financial reward*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaiannya mereka dengan sebuah organisasi” menurut Simamora (2004:541). Kompensasi akan mempunyai arti berbeda bagi orang yang berbeda. Kompensasi dasar diperlukan untuk mempertahankan karyawan dengan standar hidup yang layak. Akan tetapi kompensasi juga menyediakan suatu pengukuran berwujud mengenai nilai individu bagi organisasi. Pemberian kompensasi merupakan fungsi strategik sumber daya manusia yang mempunyai imbas signifikan atas fungsi-fungsi sumber daya manusia lainnya.

Hasibuan (2003:118) mengemukakan ”kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi. Kompensasi berbentuk uang, artinya kompensasi dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang, artinya kompensasi dibayar dengan barang. Contoh, kompensasi dibayar 10% dari produksi yang dihasilkan. Di Jawa Barat penuai padi upahnya 10% dari hasil padi yang dituanginya”.

Menurut Rabindra. N. dan Medonca (1998) dalam Harnanik (2005:21) kepuasan kompensasi adalah tingkat kepuasan terhadap semua bentuk return baik finansial maupun nonfinansial yang diterima karyawan karena jasa yang disumbangkan ke perusahaan. Menurut Michael dan Harold (1993) dalam Pantja Djati (2003:34) menyatakan bahwa kepuasan kompensasi adalah kepuasan karyawan terhadap kompensasi yang diterima dari perusahaan sebagai balas jasa atas kerja mereka. Sedangkan menurut mobley (1982) dalam sahid (2008:22) mendefinisikan kepuasan kompensasi sebagai keadaan dimana

harapan dimana harapan akan kompensasi sesuai dengan kenyataan kompensasi yang diterima karyawan.

2.2.2 Jenis-jenis Kompensasi

Jackson dan Mathis berpendapat, bahwa pada dasarnya kompensasi dapat dikelompokkan dalam dua kelompok, yaitu “kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung“ menurut Jackson dan Mathis (2002:119). Selanjutnya kompensasi langsung ada yang gaji pokok dan gaji variabel. Sedangkan kompensasi tidak langsung berupa tunjangan. Gaji pokok Kompensasi dasar yang diterima karyawan biasanya sebagai gaji atau upah, disebut gaji pokok. Menurut Kaswan (2012:147) pada umumnya kompensasi terbagi dua, yaitu kompensasi financial dan nonfinancial :

a. Komensasi financial

- Kompensasi finansial langsung, kompensasi langsung adalah penghargaan / ganjaran yang disebut gaji atau upah yang dibayar secara tetap berdasar tenggang waktu yang tetap. (bonus, insentif dan komisi)
- Kompensasi finansial tidak langsung, kompensasi tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan / manfaat lainnya bagi para pekerja diluar gaji atau upah tetap, yang bisa berupa tunjangan, asuransi pesangon, sekolah anak, cuti sakit dll.

b. Komensasi non-finansial

Menurut Mondy (2008:5) kompensasi nonfinansial adalah kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologi dan atau fisik tempat orang terdapat bekerja.

Terdapat bermacam – macam definisi dan pengklasifikasian jenis – jenis kompensasi, akan tetapi sejalan dengan tujuan penulis dan rumusan masalah yang dijelaskan pada bab terdahulu maka penulis memusatkan landasan teoritikal akan jenis kompensasi ini pada

kompensasi finansial yang terbagi atas kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kompensasi adalah tingkat kepuasan yang dirasakan oleh karyawan terhadap kompensasi yang diberikan perusahaan baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial sebagai balas jasa perusahaan.

2.2.3 Tujuan Kompensasi

Tujuan kompensasi pada tiap-tiap perusahaan berbeda, hal ini tentunya tergantung pada kepentingan perusahaan. Tujuan kompensasi dapat dikatakan sebagai salah satu motivasi atau perangsang yang diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Tujuan kompensasi menurut Hasibuan (2002 : 121) antara lain :

a. Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi maka terjalinlah ikatan kerjasama formal antara karyawan dengan atasan, dimana karyawan harus mengerjakan tugas – tugas dengan baik, sedangkan atasan atau pemilik wajib membayar kompensasi itu sesuai dengan yang telah disepakati.

b. Kepuasan Kerja

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

c. Pengadaan Efektif

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

d. Motivasi

Suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu perbuatan tertentu. Motivasi sering pula diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi untuk bekerja ini sangat penting, karena akan mempengaruhi tinggi atau rendahnya

produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari pekerja untuk bekerjasama demi kepentingan perusahaan maka tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tidak tercapai.

e. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn over relatif kecil

f. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta menaati peraturan – peraturan yang berlaku.

g. Pengaruh Serikat Buruh

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

h. Pengaruh Pemerintah

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

2.2.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Mangkunegara (2007:84) ada enam faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi yaitu :

a. Faktor Pemerintah

Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi/angkutan, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai.

b. Penawaran Bersama antara Perusahaan dan Pegawai

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya. Hal ini terutama dilakukan oleh perusahaan dalam merekrut pegawai yang mempunyai keahlian dalam bidang tertentu yang sangat dibutuhkan diperusahaan.

c. Standar Biaya Hidup Pegawai

Kebijakan kompensasi perlu dipertimbangkan standard biaya hidup minimal pegawai. Hal ini karena kebutuhan dasar pegawai harus terpenuhi. Dengan terpanuhinya kebutuhan dasar pagawai dan keluarganya, maka pegawai akan merasa aman. Terpenuhinya kebutuhan dasar dan rasa aman pegawai akan memungkinkan pagawai dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Banyak penelitian menunjukkan bahwa ada korelasi tinggi antara motivasi kerja pegawai dan prestasi kerjanya, ada korelasi positif antara motivasi kerja dan pencapaian tujuan perusahaan.

d. Ukuran Perbandingan Upah

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan pegawai, masa kerja pegawai. Artinya, perbandingan tingkat upah pegawai perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja, dan ukuran perusahaan.

e. Permintaan dan Persediaan

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya, kondisi pasar pada saat ini perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah pegawai.

f. Kemampuan Membayar

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah pegawai. Artinya, jangan sampai mementukan kebijakan kompensasi diluar batas kemampuan yang ada pada perusahaan.

2.2.5 Indikator Kompensasi

Kompensasi adalah penghargaan yang diberikan dalam bentuk financial kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Menurut Atmajawati (2017:21) indikator terdiri atas:

a. Gaji

Gaji merupakan sejumlah uang yang diberikan kepada karyawan secara tetap sebagai balas jasa atau imbal balik atas kerja mereka kepada organisasi atau perusahaan.

b. Bonus

Bonus adalah imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang didasarkan pada jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

c. Tunjangan

Tunjangan merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atau pengorbanannya sebagai tuntutan pekerjaan yang melebihi karyawan lain, baik pikiran, tenaga dan psikologis.

2.2.6 Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan

Karyawan merupakan salah satu sumber daya yang amat dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Sebaliknya, bagi karyawan yang mempunyai berbagai macam kebutuhan, perusahaan merupakan salah satu tempat yang dapat memuaskan kebutuhannya. Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas jasanya dalam melakukan tugas, kewajiban, dan tanggung jawab yang dibebankan

kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Ada dua hal yang perlu diingat oleh perusahaan dalam pemberian kompensasi. Pertama kompensasi yang diberikan perusahaan harus dapat dirasakan adil oleh karyawan dan kedua, besarnya kompensasi tidak jauh berbeda dengan yang diharapkan oleh karyawan. Apabila dua hal ini dapat dipenuhi, maka karyawan akan merasa puas. Kepuasan akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga tujuan perusahaan maupun kebutuhan karyawan akan tercapai secara bersama. Anoki Hardian Dito (2010:38) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian tersebut mengemukakan bahwa pemberian kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu kompensasi memberikan semangat untuk meningkatkan produktivitas untuk mendapatkan hasil yang maksimal untuk karyawan dan perusahaan itu sendiri.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Melayu S. P Hasibuan (2007:34) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas - tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Menurut Mangkunegara (2005:67) istilah kinerja berasal dari job perfomance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja (*peformance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan menurut (*job requirement*) menurut Wilson Bangun (2012:231).

Menurut Mutiara S. Pangabean (2002:12) kinerja adalah suatu proses yang bertujuan untuk mengetahui atau memahami tingkat kerja pegawai dibandingkan dengan tingkat kinerja pegawai yang lain atau dengan standar yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, semakin tinggi kepuasan kerja seseorang semakin tinggi pula prestasi yang dicapai, begiyupula prestasi kerja yang dicapai. Pengertian ini lebih rinci dan terarah, karena mengandung unsur kemampuan dan keterampilan dimana prestasi kerja atau kinerja menjadi hal yang sangat pokok dalam suatu organisasi. Dengan adanya prestasi kerja tersebut pegawai lebih termotivasi untuk bekerja lebih tekun, teliti dan hati – hati dalam menyelesaikan pekerjaannya berdasarkan kecakapan, pengalaman dan kesanggupan dengan waktu yang ditentukan. Seorang pegawai memiliki tanggung jawab atas pekerjaannya yang telah ia kerjakan. Secara umum pegawai yang berprestasi dalam bidang pekerjaannya dapat dilihat dari berbagai segi diantaranya berupa pemberian penghargaannya, seperti kenaikan pangkat, kesempatan untuk mendapatkan pendidikan yang lebih tinggi, fasilitas perumahan, kesehatan dan lain lain fasilitas menunjang kelancaran pekerjaan.

Dari beberapa pendapat diatas dapat difenisikan bahwa kinerja adalah untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja.

2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Setiap usaha selalu ada kecenderungan untuk meningkatkan kinerja karyawan sekaligus motif yang dipakai berbeda – beda. Oleh karena itu, perusahaan akan selalu berusaha agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan dan ini diperlukan penelitian faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Kasmir (2016:189) menyatakan jika dalam praktiknya, tidak selamanya bahwa kinerja karyawan dalam kondisi seperti yang

diinginkan baik oleh karyawaan itu sendiri ataupun organiasi. Banyak kendala yang mempengaruhi kinerja baik secara indivisu maupun organisasi. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku adalah sebagai berikut :

a. Kemampuan dan Keahlian

Karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang baik maka akan memberikan kinerja yang baik pula, dan begitupun sebaliknya. Pengetahuan Dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya.

b. Rancangan Kerja

Jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Rancangan pekerjaan diciptakan untuk memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

c. Kepribadian

Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh – sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya baik.

d. Motivasi Kerja

Jika karyawan memiliki pendorong motivasi yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari orang lain atau perusahaan, maka karyawan akan termotivasi untuk melakukan sesuatu dengan baik.

e. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengajarkan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

f. Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi dan mememerintahkan bawahannya.

g. Budaya Organisasi

Kebiasaan – kebiasaan atau norma – norma yang berlaku didalam perusahaan dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan.

h. Kepuasan Kerja

Perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan pekerjaan tertentu.

i. Lingkungan Kerja

Suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat kerja yang dapat berupa ruangan, *layout*, sarana dan prasarana, serta hubungan dengan rekan kerja.

j. Loyalitas

Kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan tempat bekerja.

k. Komitmen

Kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

l. Disiplin Kerja

Usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh – sungguh.

2.3.3 Pengukuran Kinerja

Untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja seseorang, maka diperlukan suatu pengukuran kinerja. Pengukuran kinerja menurut Kreitner dan Kinicky (2005:230) pengukuran kinerja yang tepat dapat dilakukan dengan cara :

1. memastikan bahwa persyaratan yang diinginkan pelanggan terpenuhi
2. mengusahakan standar kinerja untuk menciptakan perbandingan
3. mengusahakan jarak bagi orang yang memonitori tingkat kinerja
4. menetapkan arti penting masalah kualitas dan menentukan apa yang harus perlu prioritas perhatian.

2.3.4 Indikator Kinerja Karyawan

kinerja adalah daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku. Praktik penilaian kinerja hendaknya membedakan indikator-indikator yang dinilai antara karyawan bidang pekerjaan nonmanufaktur dan karyawan bidang pekerjaan manufaktur. Menurut Suparyadi (2015:311) Indikatornya adalah :

1. Kuantitas

Kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. Biasanya untuk pekerjaan tertentu sudah ditetapkan kuantitas yang harus dicapai. Pencapaian kuantitas yang diharapkan adalah yang sesuai dengan target atau melebihi target yang telah ditetapkan.

2. Kualitas

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah. Dalam praktiknya, kualitas suatu pekerjaan dapat dilihat dalam nilai tertentu.

3. Ketepatan Waktu

Yaitu berkaitan sesuai tidaknya dengan waktu yang telah ditetapkan dalam hal ini penetapan standar waktu biasa ditentukan berdasarkan pengalaman sebelumnya atau berdasar studi gerak waktu.

4. Kreativitas

Kreativitas merupakan kemampuan karyawan untuk mengembangkan gagasan atau daya cipta guna mempercepat atau memperlancar pelaksanaan pekerjaannya.

5. Kerjasama

Kerja sama merupakan perilaku karyawan dalam berhubungan dengan orang lain (atasan, rekan kerja, bawahan, pihak eksternal) dalam melaksanakan suatu pekerjaan, baik yang bersifat rutin maupun proyek.

2.3.5 Konsep Kinerja

Sudarmanto (2009:7) menerangkan bahwa konsep kinerja pada dasarnya merupakan perubahan paradigma dari konsep produktivitas. Pada dasarnya, orang sering kali menggunakan istilah produktivitas untuk menyatakan kemampuan seseorang atau organisasi dalam mencapai tujuan atas sasaran tertentu. Terkait dengan konsep kinerja, Rummler (1995) dalam Sudarmanto (2009) mengemukakan terdapat tiga tingkat (level) kinerja, yaitu:

1. kinerja organisasi

merupakan pencapaian hasil pada level atau unit analisis organisasi. Kinerja pada level organisasi ini terkait dengan tujuan organisasi, rencana organisasi dan manajemen organisasi.

2. Kinerja pegawai

Merupakan kinerja pada proses tahapan dalam menghasilkan produk atau pelayanan. Kinerja pada tingkatan (level) proses ini dipengaruhi oleh tujuan proses, rencana proses dan manajemen proses.

3. Kinerja individu atau pekerjaan

Merupakan pencapaian atau tingkat pegawai atau pekerjaan. Kinerja pada level ini dipengaruhi oleh tujuan pekerjaan, rancangan pekerjaan dan manajemen pekerjaan serta karakteristik individu.

2.4 Penelitian Terdahulu

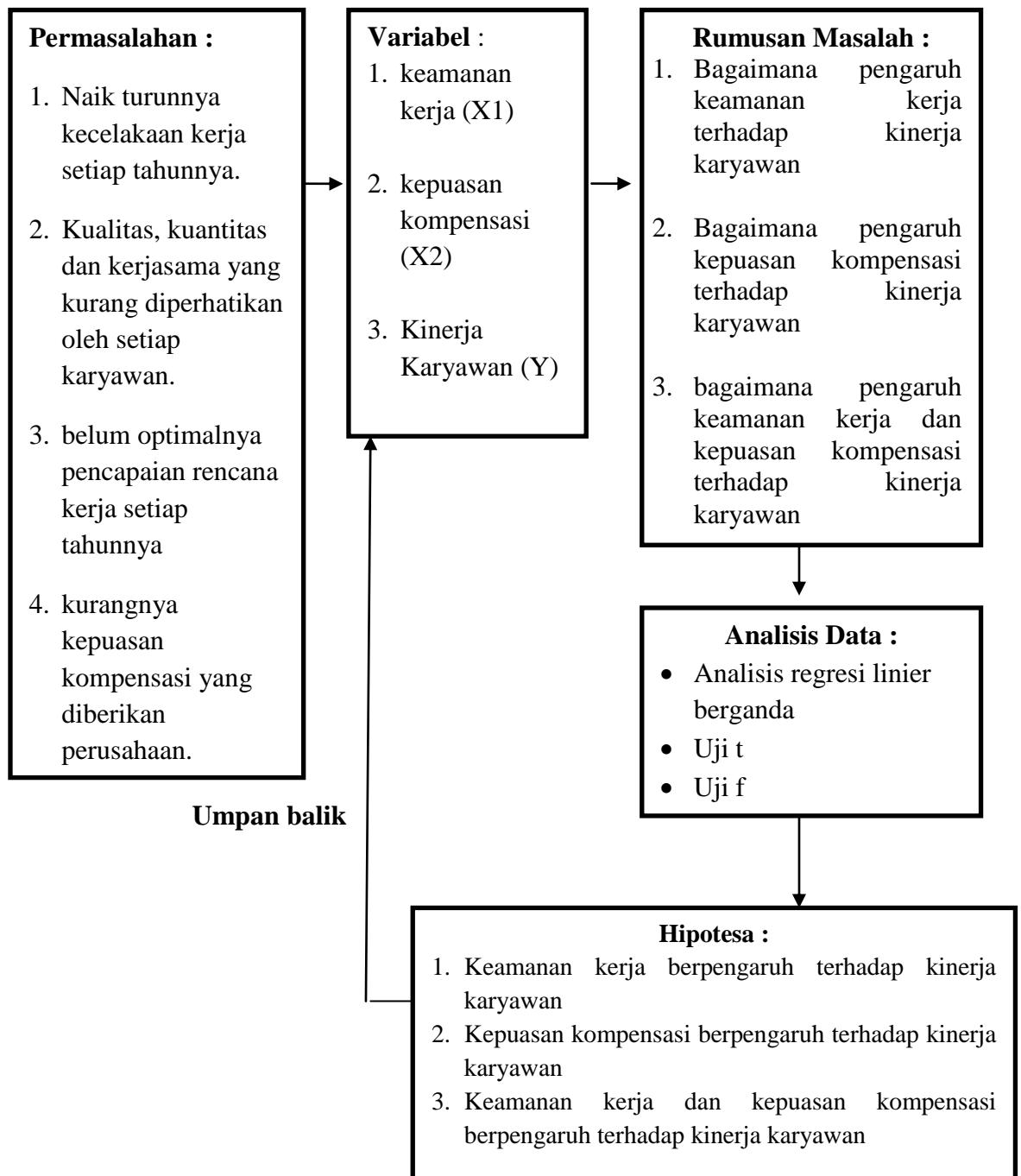
Adapun beberapa penelitian terdahulu yang terkait, antara lain :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

NO	Peneliti & Tahun	Judul	Metode yang digunakan	Hasil
1.	Adhian Nugraha (2010)	Analisis pengaruh ketidakamanan kerja dan kepuasan kompensasi Terhadap kinerja karyawan (studi Pada karyawan kontrak PT bank rakyat Indonesia cabang semarang)	Kuantitatif	Hasil menunjukkan bahwa variabel ketidakamanan kerja pada turnover intention ada berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.
2.	Arninda (2012)	Analisis pengaruh keamanan kerja dan kompensasi terhadap keinginan berpindah serta dampaknya pada kinerja karyawan kontrak (PT. Kapuas media utama press kalimantan barat)	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan keamanan kerja dan kompensasi ada pengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan berpindah.
3.	I Wayan Mudiartha Utama (2015)	Pengaruh keamanan kerja pada turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai	Kuantitatif	Hasil menunjukkan bahwa variabel ketidakamanan kerja pada turnover

		variabel pemediasi		intention ada berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan
4.	Mohammad Hanafiah (2014)	Pengaruh kepuasan kerja dan ketidakamanan kerja (job insecurity) dengan intensi pindah kerja (turnover) pada karyawan PT. Bumi desa suaran kecamatan sembaliung keb. berau	Kualitatif	Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat diambil kesimpulan bahwa ada pengaruh kepuasan kerja dan ketidakamanan kerja dengan intensi pindah kerja
5.	Rohadi Widodo, SH (2010)	Analisis pengaruh keamanan kerja dan komitmen organisasional terhadap turnover intention serta dampaknya pada kinerja karyawan outsourcing	Kuantitatif	Hasil pengujian menunjukkan bahwa keamanan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover dan komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap turnover, keamanan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

2.5 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

2.6 Hipotesis

Menurut Anwar Sanusi (2017:44), hipotesis berupa pernyataan yang menggambarkan atau memprediksi hubungan – hubungan tertentu diantaranya dua variabel atau lebih, yang kebenaran hubungan tersebut tunduk pada peluang untuk menyimpang dari kebenaran. Teori yang dikemukakan Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris.

Oleh karena itu, berdasarkan hasil dari penelitian terdahulu maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H1: Keamanan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Asindo Tech Natar Lampung selatan.
- H2: kepuasan kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Asindo Tech Natar Lampung selatan.
- H3: Keamanan kerja dan kepuasan kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Asindo Tech Natar Lampung selatan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Berdasarkan jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif, metode penelitian yang dilakukan adalah metode penelitian asosiatif kausal. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang dimaksud untuk mengungkapkan permasalahan yang berhubungan sebab akibat antara 2 (dua) variabel atau lebih menurut Sugiyono (2012:55). Penelitian ini terdapat variabel independen (yang mempengaruhi) dan variabel dependen (yang dipengaruhi).

Penelitian ini hanya membahas pengaruh keamanan kerja dan kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Keamanan kerja dan kepuasan kompensasi sebagai variabel bebas (independen variabel) dan kinerja karyawan (dependen variabel).

3.2 Sumber Data

Untuk mengetahui keberadaan hipotesis yang dikemukakan sebelumnya, maka sumber data yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah :

1. Data Primer

Menurut Anwar Sanusi (2017:104), data primer merupakan data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti. Dalam hal ini data primer yang jumlah 133 yang diambil langsung di PT. Asindo Tech Natar Lampung Selatan.

2. Data Sekunder

Menurut Anwar Sanusi (2017:104), data sekunder merupakan data yang sudah tersedia dan dikumpulkan oleh pihak lain. Data sekunder yang digunakan berupa jurnal – jurnal penelitian terdahulu, buku – buku yang berhubungan dengan keamanan kerja dengan kepuasan kompensasi dan kinerja karyawan.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Menurut sugiyono (2013:27) metode pengumpulan data dilakukan dengan cara mengadakan peninjauan pada instansi yang menjadi objek untuk mendapatkan data primer dan sekunder. Adapun metode pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis diantaranya sebagai berikut :

- 1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)**

Menurut Suliyanto (2018:161) penelitian kepustakaan merupakan penelitian yang dilakukan dengan menggunakan bahan – bahan karya tulis atau bahan keperpustakaan (Literature) termasuk penelitian yang sebelumnya.

- 2. Penelitian Lapangan (*field Research*)**

Yaitu pengumpulan data dengan langsung terjun (survei) pada perusahaan yang menjadi objek – objek penelitian. Untuk memperoleh data primer dari perusahaan, maka cara yang dilakukan adalah :

- a. Wawancara**

Menurut Anwar Sanusi (2017:105) wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subjek penelitian. Wawancara dilakukan dengan karyawan PT. Asindo Tech Natar Lampung Selatan.

- b. Kuisioner**

Menurut Anwar Sanusi (2017:109) kuisioner data yang sering tidak memerlukan kehadiran peneliti, namun cukup diwakili oleh daftar pertanyaan yang sudah disusun secara cermat dahulu. Dalam hal ini respondennya adalah PT. Asindo Tech Natar Lampung Selatan. Penelitian ini menggunakan skala likert, skala likert adalah skala yang didasarkan pada penjumlahan sikap responden dalam merespon pernyataan berkaitan indikator – indikator suatu konsep atau variabel yang sedang diukur. Dengan ketentuan :

Tabel 3.1
Skala nilai alternatif jawaban kuesioner

PENILAIAN	SKOR
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2013, 137)

c. Observasi

Menurut Anwar Sanusi (2017:111) observasi merupakan cara pengumpulan data melalui proses pencatatan perilaku subjek (orang), objek (benda), atau kejadian sistematik tanpa adanya pertanyaan atau komunikasi dengan individu – individu yang diteliti. Pengumpulan data yang ini dilakukan di PT. Asindo Tech Natar Lampung Selatan.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Pengertian populasi menurut Anwar Sanusi (2012:87) menyatakan bahwa populasi merupakan seluruh kumpulan elemen yang menunjukkan ciri – ciri tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan. Maka populasi dalam penelitian ini adalah 133 jumlah keseluruhan karyawan yang ada pada PT. Asindo Tech Natar Lampung Selatan.

Tabel 3.2

Jumlah Karyawan PT. Asindo Tech Natar Lampung Selatan

Divisi	Jumlah Karyawan
HRD & GA	1
Finance & Accounting	5
Purchasing	3
Marketing	2
Logistic	5
Produksi	111
OB	2
Satpam	2
Supir	2
Total	133

Sumber : PT. Asindo Tech Natar Lampung Selatan 2019

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2016:81) sampel adalah bagian dari jumlah data karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dengan meneliti sebagian dari populasi, peneliti mengharapkan bahwa hasil yang didapat menggambarkan sifat dari populasi yang diteliti. Teknik yang digunakan adalah Proportional sampling adalah pengambilan sampel yang memperhatikan pertimbangan unsur-unsur atau kategori dalam populasi penelitian.. katagori yang diambil merupakan dari karakteristik usia >35 tahun sebanyak 4 karyawan dan jenis kelamin laki – laki sebanyak 53 karyawan total sampel menjadi 57 karyawan yang dipilih pada divisi produksi yang berdampak lebih banyak resiko pada keamanan kerja.

1.5 Variabel Penelitian

3.5.1 Variabel Bebas / Independent

Variabel independen adalah variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulasi prediktor. Dalam bahasa indonesia sering disebut dengan variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebuah perubahanya atau timbulnya variabel dependen (terikat) menurut (Sugiyono, 2011, 39). Dalam hal ini yang menjadi variabel bebas adalah Keamanan Kerja (X1), Kepuasan Kompensasi (X2).

1.5.2 Variabel Terikat / Dependent

Variabel dependen adalah sebagai variabel *output*. Dalam bahasa indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas menurut (Sugiyono, 2011, p.39). Dalam hal ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja Karyawan (Y).

3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah penegasan dari variabel yang digunakan dengan cara tertentu untuk mengukurnya. Menurut Anwar Sanusi (2011:50) Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain yaitu keamanan kerja (X1) dan kepuasan kompensasi (X2). Sedangkan variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain yaitu kinerja karyawan(Y).

Tabel 3.3
Definisi Operasional Variabel

VARIABEL	DEFINISI KONSEP	DEFINISI OPERASIONAL	INDIKATOR	SKALA
Keamanan kerja (XI)	Keamanan kerja adalah unsur – penunjang yang mendukung terciptanya suasana kerja yang aman, baik berupa material maupun nonmaterial menurut Sutrisno dan Kusmawan (2006:5) dalam jurnal Dyah Ayu Sulistyowati (2013:6).	keamanan kerja adalah suatu upaya yang dilakukan oleh organisasi atau perusahaan untuk melindungi para karyawan/pekerjaann ya,serta memberikan keyakinan pada mereka dalam keberlangsungan kerja dan lingkungan kerja terhadap rasa aman.	1. Karir masa dapan yang pasti 2. Keamanan kerja yang tinggi 3. Kegelisahan 4. Kondisi nyaman tempat bekerja	Likert
Kepuasan kompensasi (X2)	Kepuasan kompensasi adalah hubungan antara organisasi dengan karyawan yang merupakan suatu kerja sama dalam kontrak spikologis, yaitu masing masing pihak memiliki hak dan kewajiban yang telah disepakati bersama. Suparyadi	Kepuasan kompensasi adalah keseluruhan imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikan kepada organisasi, baik yang bersifat finansial maupun nonfinansial.	1. Gaji 2. Bonus 3. Tunjangan	Likert

	(2015:271)			
Kinerja karyawan (Y)	kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas - tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Melayu S. P Hasibuan (2007:34)	kinerja adalah untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja.	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Ketepatan Waktu 4. Kreativitas 5. Kerjasama	Likert

3.7 Uji Persyaratan Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Anwar Sanusi (2011:76) validitas instrumen adalah alat untuk mengumpulkan data. Agar data yang diperoleh mempunyai tingkat akurasai dan konsitensi yang tinggi, instrumen penelitian yang digunakan harus valid dan reliabel. Hal ini membuat peneliti menguji validitas dengan kuesioner yang langsung diberikan kepada karyawan PT. Asindo Tech Natar Lampung Selatan. Uji validitas dalam penelitian ini, menggunakan *product moment* pengolahan data yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 20 (*Statistik Program and Service Solution Seri*).

$$r_{xy} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2] [N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

keterangan

r_{xy} = korelasi *produk moment*

X = skor pernyataan

Y = skor total seluruh pernyataan

XY = skor pernyataan dikalikan skor

N = jumlah responden *pretest*

Uji Validitas diukur instrumen melalui kriteria berikut ini:

1. Menentukan nilai probabilitas (sig) pada nilai α sebesar 0.05 (5%)'
 - a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka H_0 ditolak H_a diterima.
 - b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka H_0 diterima H_a ditolak.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Anwar Sanusi (2011:81) uji realibilitas adalah pernyataan atau pertanyaan yang sama diberikan kepada responden yang sama pada waktu yang berbeda. Diharapkan, waktunya tidak terlalu dekat atau tidak telalu lama untuk menghindari bias karena daya ingat responden terhadap pertanyaan atau pernyataan yang pernah diberikan dan bias karena perubahan fenomena. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan pengolahan data yang dilakukan dengan bantuan program SPSS dan uji reliabilitas menggunakan teknik pengukuran *Alpha cronbach*. Menggunakan komputer program SPSS for windows dengan tingkat signifikansi 0,05. Perhitungan reliabilitas dilakukan terhadap butir pernyataan atau pernyataan yang sudah valid.

Tabel 3.4
Interpretasi Nilai R Alpha Indeks Korelasi

Koefisien r	Reliabilitas
0,8000 - 1,0000	Sangat tinggi
0,6000 – 0,7999	Cukup tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang

0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,0199	Sangat rendah

Sumber: Sugiyono (2012, 87)

3.8 Uji Persyaratan Analisis Data

3.8.1 Uji Normalitas sampel

Uji normalitas sampel digunakan untuk mengetahui apakah jumlah sampel yang digunakan sudah representatif atau belum, sehingga kesimpulan penelitian yang diambil dari jumlah sampel bisa dipertanggung jawabkan. Uji normalitas pada penelitian ini penulis menggunakan program SPSS 20.

Rumusan hipotesis :

H_0 : data berasal dari populasi berdistributur normal.

H_a : data berasal dari populasi yang tidak berdistribusi normal.

Kriteria pengambilan keputusan :

Apabila $\text{sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak (distribusi sampel tidak normal).

Apabila $\text{sig} > 0,05$ maka H_0 diterima (distribusi sampel normal).

3.8.2 Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah 2 variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai persyaratan dalam analisis korelasi atau regresi linier. Ada beberapa uji linieritas yang dapat dilakukan salah satunya dengan *anova table*.

Kriteria pengambilan keputusan :

1. Jika probabilitas (sig) $< 0,05$ (α) maka H_0 ditolak.
Jika probabilitas (sig) $> 0,05$ (α) maka H_a diterima.
2. Jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak.
Jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ maka H_a diterima.

3.8.3 Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas (independen) satu dengan variabel bebas (independen) yang lainnya. Dalam analisis regresi, suatu model harus terbebas dari gejala multikolinieritas Pendugaan tersebut akan dapat dipertanggungjawabkan apabila tidak terjadi adanya hubungan yang linier diantara variabel independen.

Kriteria pengujian :

1. H_0 : tidak terdapat hubungan antar variabel independen.
 H_a : terdapat hubungan antar variabel independen.
2. Jika nilai $VIF \geq 10$ maka ada gejala multikolinieritas.
 Jika nilai $VIF \leq 10$ maka tidak ada gejala multikolinieritas.
3. Jika nilai tolerance $< 0,1$ maka ada gejala multikolinieritas.
 Jika nilai tolerance $> 0,1$ maka tidak ada gejala multikolinieritas.
4. Uji multikolinieritas dilakukan melalui program SPSS 20.0.

3.9 Metode Analisis Data

3.9.1 Regresi Linier Berganda

Pada penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu Keamanan Kerja (X_1), Kepuasan Kompensasi (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y) yang mempengaruhi variabel lainnya maka dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS 20 persamaan umum regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

keterangan :

Y = komitmen organisasional

a = nilai konstanta

X_1 = keamanan kerja

X_2 = kepuasan kompensasi

b_1 = koefisien regresi stress kerja (X_1)

b_2 = koefisien regresi komitmen organisasi (X_2)

Rumusan Hipotesis :

H_0 : tidak ada hubungan antara variabel X dengan variable Y

H_a : ada hubungan antara variabel X dengan variabel Y

Kriteria pengambilan Keputusan :

Jika probabilitas (sig) < 0,05 (alpha) maka H_0 ditolak

Jika probabilitas (sig) > 0,05 (alpha) maka H_a diterima

3.10 Pengujian Hipotesis

3.10.1 Uji t :

Uji t (uji parsial) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individual yang menunjukkan pengaruh suatu variabel bebas secara parsial dalam menerangkan variabel terikat. Untuk menguji t, perlu diketahui nilai dari t_{tabel} sesuai dengan jumlah n (responden) dan tingkat derajat kebebasan dengan rumus $df = n - 2$. Setelah didapatkan nilai df, kita dapat melihat nilai t_{tabel} pada tabel nilai t yang ada.

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

- Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak.
- Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_a diterima.

Pengaruh keamanan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)

H_0 : keamanan kerja (X_1) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan(Y)

H_a : keamanan kerja (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Jika nilai sig < 0,05 maka H_0 ditolak

Jika nilai sig > 0,05 maka H_0 diterima

Pengaruh kepuasan kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Ho : kepuasan kompensasi (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

Ha : kepuasan kompensasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

3.10.2 Uji F

Uji F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan kedalam model secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

Pengaruh Keamanan Kerja(X1) Dan Kepuasan Kompensasi(X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Ho : Keamanan kerja (X1) dan kepuasan kompensasi (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Asindo Tech Natar Lampung Selatan

Ha : Keamanan kerja (X1) dan kepuasan kompensasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Asindo Tech Natar Lampung Selatan.

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

1. Membandingkan hasil penelitian dengan kriteria sebagai berikut :
 - a. Jika nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka Ho ditolak dan Ha diterima
 - b. Jika nilai $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka Ho diterima dan Ho ditolak
2. Menentukan nilai titik kritis untuk f_{Tabel} pada $db_1 = k$ dan $db_2 = k-1$
3. Menentukan kesimpulan dari hasil uji hipotesis

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data adalah gambaran data yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden antara lain usia, jenis kelamin, pendidikan dan lama bekerja.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini, objek penelitian atau responden di PT. Asindo Tech Natar Lampung Selatan dapat dilihat dari karakteristik antara lain usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, lama bekerja dan status pernikahan yang dimiliki responden sebagai berikut :

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
19 – 25 Tahun	47	82,5%
25 – 35 Tahun	6	10,5%
>35 Tahun	4	7%
Jumlah	57	100%

Sumber : data diolah pada tahun 2019

Dari hasil tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan usia diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu usia 19 – 25 Tahun, artinya karyawan PT. Asindo Tech Natar Lampung Selatan yang menjadi responden didominasi oleh karyawan yang berusia 19 – 25 Tahun, yaitu sebanyak 47 orang atau 82,5%.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Percentase
Laki – Laki	53	93%
Perempuan	4	7%
Jumlah	57	100%

Sumber : data diolah pada tahun 2019

Dari hasil tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu laki - laki, artinya karyawan PT. Asindo Tech Natar Lampung Selatan yang menjadi responden didominasi oleh karyawan laki - laki, yaitu sebanyak 53 orang atau 93%.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Percentase
SMA / Sederajat	51	89,5%
Diploma	0	0%
Strata 1 (S1)	6	10,5%
Strata 2 (S2)	0	0%
Jumlah	57	100%

Sumber : data diolah pada tahun 2019

Dari hasil tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan pendidikan diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu SMA / Sederajat, artinya karyawan PT. Asindo Tech Natar Lampung Selatan yang menjadi responden didominasi oleh karyawan yang pendidikannya SMA, yaitu sebanyak 51 orang atau 89,5%.

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Percentase
1 - 3 Tahun	14	24,6%
3 - 5 Tahun	6	10,5%
5 - 8 Tahun	24	42,1%
> 8 Tahun	13	22,8%
Jumlah	57	100%

Sumber : data diolah pada tahun 2019

Dari hasil tabel 4.4 karakteristik responden berdasarkan lama bekerja diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu 5 – 8 tahun, artinya karyawan PT. Asindo Tech Natar Lampung Selatan yang menjadi responden didominasi oleh karyawan yang sudah lama bekerja 5 – 8 tahun, yaitu sebanyak 24 orang atau 42,1%.

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden Variabel Keamanan Kerja (X1)

No	Daftar Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S(4)		CS(3)		TS(2)		STS(1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Di tempat kerja saya sekarang ini memiliki jaminan karir sesuai prestasi kerja	27	47,4	26	45,6	4	7,0	0	0,0	0	0,0
2	Ditempat kerja saya sekarang ini, saya memiliki kesempatan yang sama untuk dipromosikan	22	38,6	22	38,6	10	17,5	3	5,3	0	0,0
3	Tempat kerja memberikan pelatihan/pendidikan bagi setiap karyawan	12	21,1	32	56,1	11	19,3	2	3,5	0	0,0
4	Secara umum, bekerja	28	49,1	22	38,6	6	10,5	1	1,8	0	0,0

	ditempat kerja saya sekarang ini memilki jaminan keamanan kerja										
5	Ditempat kerja saya sekarang perlengkapan yang digunakan sudah memenuhi standar operasional	15	26,3	29	50,9	13	22,8	0	0,0	0	0,0
6	Tempat kerja melakukan pengawasan secara lebih intensif terhadap pelaksanaan pekerjaan saya	23	40,4	25	43,9	8	14,0	1	1,8	0	0,0
7	Adanya potensi bahaya dari setiap alat, bahan dan mesin yang digunakan pada saat bekerja	11	19,3	21	36,8	22	38,6	2	3,5	1	1,8
8	Kerusakan teknis terhadap alat atau mesin kerja membuat kerja menjadi tidak maksimal	10	17.5	24	42.1	23	40.4	0	0,0	0	0,0
9	Adanya potensi lingkungan dapat mengacu pada penurunan kesehatan	19	33.3	29	50.9	8	14.0	1	1.8	0	0,0
10	Pemantauan tingkat kebisingan di lokasi pekerjaan secara berkala selalu dilaksanakan oleh manajemen K3	22	38,6	28	49,1	6	10,5	0	0,0	1	1,8
11	Kualitas pencahayaan di lokasi pekerjaan telah sesuai dengan persyaratan dan tidak	25	43,9	24	42,1	7	12,3	0	0,0	1	1,8

	mengganggu pekerjaan										
12	Setiap karyawan yang bekerja berada dalam kondisi lingkungan kerja yang aman dan bersih	17	29,8	31	54,4	8	14,0	1	1,8	0	0,0

Sumber : Data Diolah Tahun 2019

Dari tabel 4.5 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 57 responden. Dari pernyataan ke 4 mengenai Secara umum, bekerja di tempat kerja saya sekarang ini memiliki jaminan keamanan kerja mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu 28 orang dengan persentase 49,1%, sedangkan pernyataan 8 mengenai Kerusakan teknis terhadap alat atau mesin kerja membuat kerja menjadi tidak maksimal mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebesar 10 orang atau 17.5%.

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kompensasi (X2)

No	Daftar Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S(4)		CS(3)		TS(2)		STS(1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Gaji atau upah yang saya terima sesuai dengan kemampuan kerja yang saya miliki.	24	42,1	15	26,3	18	31,6	0	0,0	0	0,0
2	Gaji atau upah yang saya terima sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku, tetapi tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari - hari	30	52,6	12	21,1	13	22,8	2	3,5	0	0,0
3	Gaji atau upah yang saya	10	17,5	23	40,4	21	36,8	3	5,3	0	0,0

	terima sesuai dengan jabatan sekarang										
4	Prestasi kerja saya dihargai dengan bonus tahunan.	22	38,6	12	21,1	16	28,1	6	10,5	1	1,8
5	Masa liburan atau cuti yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan harapan saya.	14	24,6	27	47,4	10	17,5	6	10,5	0	0,0
6	Walaupun hasil kerja saya melebihi target, namun perusahaan tidak memberikan bonus atau tunjangan tambahan.	19	33,3	25	43,9	10	17,5	2	3,5	1	1,8
7	Tunjangan Hari Raya yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan saya.	12	21,1	20	35,1	24	42,1	0	0,0	1	1,8
8	Saya sudah puas terhadap tunjangan-tunjangan yang diberikan oleh perusahaan diluar gaji pokok yang saya terima	26	45,6	25	43,9	3	5,3	2	3,5	1	1,8
9	Besar dan jenis tunjangan yang diterima sudah sesuai	15	26,3	26	45,6	15	26,3	1	1,8	0	0,0

Sumber : Data Diolah Tahun 2019

Dari tabel 4.6 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 57 responden. Dari pernyataan ke 2 mengenai Gaji atau upah yang saya terima sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku, tetapi tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari - hari mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu 30 orang dengan persentase 52,6%, sedangkan pernyataan 3 mengenai

Gaji atau upah yang saya terima sesuai dengan jabatan sekarang mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebesar 10 orang atau 17,5%.

Tabel 4.7
Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Daftar Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S(4)		CS(3)		TS(2)		STS(1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Keterampilan yang dimiliki karyawan mempercepat waktu penyelesaian pekerjaan	25	43,9	20	35,1	11	19,3	1	1,8	0	0,0
2	Saya sering melakukan penyelesaian pekerjaan diluar jam kerja untuk mencapai target yang dibebankan oleh perusahaan	20	35,1	26	45,6	11	19,3	0	0,0	0	0,0
3	Pekerjaan yang saya lakukan sudah mencapai target yang ditentukan perusahaan.	19	33,3	27	47,4	10	17,5	0	0,0	1	1,8
4	Peningkatan ketepatan kerja karyawan menjadi lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan keinginan perusahaan.	32	56,1	17	29,8	8	14,0	0	0,0	0	0,0
5	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menguasai bidang tugas yang saya kerjakan dengan hasil yang baik	30	52,6	16	28,1	8	14,0	3	5,3	0	0,0
6	Standar kualitas kerja yang	26	45,6	18	31,6	10	17,5	2	3,5	1	1,8

	telah ditetapkan oleh perusahaan dapat saya capai dengan baik dan optimal										
7	Untuk menghasilkan pekerjaan yang praktis dan efektif, saya proaktif dalam mencari tata kerja baru yang dianggap lebih efektif dan efisien dalam penyelesaian pekerjaan	10	17,5	33	57,9	13	22,8	1	1,8	0	0,0
8	Saya mencari cara lain agar pekerjaan selesai tepat waktu ketika saya mengalami kebuntuan dalam proses penyelesaian pekerjaan	21	36,8	25	43,9	10	17,5	1	1,8	0	0,0
9	Seluruh pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan	28	49,1	21	36,8	8	14,0	0	0,0	0	0,0
10	Menemukan temuan baru dalam menyelesaikan pekerjaan dan masalah yang dihadapi	30	52,6	20	35,1	7	12,3	0	0,0	0	0,0
11	Saya selalu memberikan gagasan – gagasan untuk kemajuan perusahaan. pekerjaan.	33	57,9	19	33,3	5	8,8	0	0,0	0	0,0
12	Kreativitas yang tinggi dapat membantu saya mencapai hasil kerja yang lebih baik	38	66,7	14	24,6	5	8,8	0	0,0	0	0,0
13	Saya selalu bersedia untuk	31	54,4	13	22,8	11	19,3	2	3,5	0	0,0

	bekerja sama sesama anggota perusahaan										
14	Saya lebih mengutamakan kepentingan kelompok daripada kepentingan pribadi dalam .menyelesaikan pekerjaan	23	40,4	25	43,9	6	10,5	2	3,5	1	1,8
15	Saya dapat menyelesaikan tugas – tugas saya sendiri walau tanpa bantuan teman – teman yang lain.	23	40,4	24	42,1	8	14,0	1	1,8	1	1,8

Sumber : Data Diolah Tahun 2019

Dari tabel 4.7 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 57 responden. Dari pernyataan ke 12 mengenai Kreativitas yang tinggi dapat membantu saya mencapai hasil kerja yang lebih baik mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu 38 orang dengan persentase 66,7%, sedangkan pernyataan 7 Untuk menghasilkan pekerjaan yang praktis dan efektif, saya proaktif dalam mencari tata kerja baru yang dianggap lebih efektif dan efisien dalam penyelesaian pekerjaan mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebesar 10 orang atau 17,5%.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen Data

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi product moment. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujinya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 20. Kriteria pengujian untuk uji ini adalah :

Bila probabilitas (*sig*) < 0,05 atau $R_{hitung} < R_{tabel}$ maka instrument valid

Bila probabilitas (*sig*) > 0,05 atau $R_{hitung} > R_{tabel}$ maka instrument tidak valid

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Variabel Keamanan Kerja

Pertanyaan	R_{hitung}	R_{tabel}	Kondisi	Keterangan
P1	0,554	0,260	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
P2	0,517	0,260	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
P3	0,377	0,260	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
P4	0,488	0,260	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
P5	0,526	0,260	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
P6	0,532	0,260	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
P7	0,602	0,260	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
P8	0,439	0,260	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
P9	0,585	0,260	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
P10	0,636	0,260	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
P11	0,574	0,260	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
P12	0,512	0,260	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan pada tabel 4.8 hasil uji validitas untuk variabel keamanan kerja pada PT. Asindo Tech Natar Lampung Selatan sebanyak 36 pertanyaan diperoleh hasil yaitu r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,260) dimana r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,636 dan

paling rendah 0,377. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan variabel keamanan kerja dinyatakan valid.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kompensasi

Pertanyaan	R _{hitung}	R _{tabel}	Kondisi	Keterangan
P1	0,393	0,260	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
P2	0,531	0,260	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
P3	0,559	0,260	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
P4	0,400	0,260	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
P5	0,476	0,260	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
P6	0,523	0,260	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
P7	0,445	0,260	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
P8	0,691	0,260	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
P9	0,451	0,260	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid

Sumber : data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan pada tabel 4.9 hasil uji validitas untuk variabel Kepuasan Kompensasi pada PT. Asindo Tech Natar Lampung Selatan sebanyak 36 pertanyaan diperoleh hasil yaitu r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,260) dimana r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,691 dan paling rendah 0,393. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan variabel Kepuasan Kompensasi PT. Asindo Tech Natar Lampung Selatan dinyatakan valid.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Pertanyaan	Rhitung	Rtabel	Kondisi	Keterangan
P1	0,414	0,260	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
P2	0,607	0,260	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
P3	0,680	0,260	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
P4	0,614	0,260	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
P5	0,642	0,260	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
P6	0,648	0,260	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
P7	0,505	0,260	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
P8	0,676	0,260	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
P9	0,510	0,260	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
P10	0,508	0,260	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
P11	0,404	0,260	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
P12	0,625	0,260	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
P13	0,476	0,260	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
P14	0,565	0,260	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
P15	0,455	0,260	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan pada tabel 4.10 hasil uji validitas untuk variabel Kinerja Karyawan pada PT. Asindo Tech Natar Lampung Selatan sebanyak 36 pertanyaan diperoleh hasil yaitu rhitung lebih besar dari rtabel (0,260) dimana rhitung paling tinggi yaitu 0,680 dan paling rendah 0,404. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan variabel Kinerja Karyawan PT. Asindo Tech Natar Lampung Selatan dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabelitas

Setelah uji validitas maka pengujinya kemudian melakukan uji reliabilitas terhadap masing-masing instrument variabel X1, variabel X2, dan instrument variabel Y menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan

bantuan program SPSS 20.0. hasil uji reliabilitas setelah dikonsultasikan dengan interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.11
Interpretasi Nilai r Alpha Indeks Korelasi

Koefisien R	Interpretasi
0,8000 – 1,0000	Sangat tinggi
0,6000 – 0,7999	Cukup tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,0199	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2012,87)

Berdasarkan tabel 4.11 ketentuan reliabelitas diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Koefisien r	Keterangan
Keamanan Kerja	0,770	0,6000 – 0,7999	Cukup Tinggi
Kepuasan Kompensasi	0,605	0,4000 – 0,5999	Cukup Tinggi
Kinerja Karyawan	0,843	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi

Sumber : data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.12 bahwa hasil reliabelitas dengan nilai cukup tinggi adalah keamanan kerja (X1) sebesar 0,770 dan kepuasan kompensasi (X2) sebesar 0,605 sedangkan hasil reliable dengan nilai sangat tinggi adalah kinerja karyawan (Y) sebesar 0,843.

4.3 Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Uji Normalitas Sampel

Uji normalitas sampel digunakan untuk mengetahui apakah jumlah sampel yang digunakan sudah residual berdistribusi normal atau tidak, hasil uji tersebut adalah sebagai berikut :

Kriteria pengambilan keputusan :

Jika nilai sig > 0,05 maka data penelitian berdistribusi normal

Jika nilai sig < 0,05 maka data penelitian berdistribusi tidak normal

Tabel 4.13
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Keamanan Kerja (X1)	0,804	0,05	Sig > Alpha	Normal
Kepuasan Kompensasi (X2)	0,580	0,05	Sig > Alpha	Normal
Kinerja Karyawan (Y)	0,543	0,05	Sig > Alpha	Normal

Sumber : Data Diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.13 One-sample Kolmogrov Test-Smirnov diatas, menunjukkan bahwa Keamanan Kerja (X1) dengan tingkat signifikan diperoleh $0,804 > 0,05$ maka data penelitian berdistribusi normal. Nilai untuk Kepuasan Kompensasi (X2) dengan tingkat signifikan diperoleh data $0,580 > 0,05$ maka data penelitian berdistribusi normal. Nilai untuk Kinerja Karyawan (Y) dengan tingkat signifikan diperoleh data $0,543 > 0,05$ maka data berasal dari penelitian berdistribusi normal. Nilai signifikan dari semua variabel adalah lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho diterima dari seluruh variabel berdistribusi normal.

4.3.2 Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah 2 variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Hasil uji tersebut adalah sebagai berikut :

Kriteria pengambilan keputusan :

1. Jika nilai (sig) > 0,05 maka terdapat hubungan yang linier antara variabel bebas dan varial terikat.
2. Jika nilai (sig) < 0,05 maka tidak terdapat hubungan yang linier antara variabel bebas dan varial terikat.

Tabel 4.14
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Keamanan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,139	0,05	Sig > alpha	Linear
Kepuasan Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,620	0,05	Sig > alpha	Linear

Sumber : Data Diolah tahun 2019

1. Keamanan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 4.14 hasil perhitungan ANOVA tabel didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* $0,139 > 0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

2. Kepuasan Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 4.14 hasil perhitungan ANOVA tabel didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* $0,620 >$ dari $0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

4.3.3 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi atau hubungan yang kuat antara sesama variabel independen. Kriteria pengujian :

1. H_0 : tidak terdapat hubungan antar variabel independen
 H_a : terdapat hubungan antar variabel independen
2. Jika nilai $VIF \geq 10$ maka ada gejala multikolinieritas
 Jika nilai $VIF \leq 10$ maka tidak ada gejala multikolinieritas
3. Jika nilai tolerance $< 0,1$ maka ada gejala multikolinieritas Jika nilai tolerance $> 0,1$ maka tidak ada gejala multikolinieritas.

Hasil uji tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 4.15
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF	Kondisi	Simpulan
Keamanan Kerja	1,471	$VIF \leq 10$	Tidak ada gejala mutikolinieritas
Kepuasan Kompensasi	1,471	$VIF \leq 10$	Tidak ada gejala mutikolinieritas

Sumber : Data diolah tahun 2019

Dari hasil perhitungan pada tabel coefficient menunjukkan nilai VIF variabel Keamanan Kerja (X_1) = 1,471 dan nilai VIF variabel Kepuasan Kompensasi (X_2) = 1,471. Dari semua variabel menunjukkan nilai VIF setiap variabel < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas tinggi antar variabel independen terhadap variabel dependen.

4.4 Hasil Analisis Data

4.4.1 Regresi Linear Berganda

Uji regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing - masing variabel berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apakah nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Persamaan umum regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = kinerja karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X₁= motivasi intrinsik

X₂= budaya organisasi

Tabel 4.16

Hasil Regresi Linear Berganda

No	Model	B	Std.Error	Beta	Sig
1	Konstanta	10,418	5,987		0,088
2	Keamanan Kerja (X1)	0,755	0,136	0,581	0,000
3	Kepuasan Kompensasi (X2)	0,443	0,168	0,277	0,011

Sumber : Data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.16 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 20. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut : dapat dilihat dari konstanta a=

10.418 koefisien $b_1= 0,755$ dan koefisien $b_2= 0,443$ sehingga persamaan regresinya :

$$Y = 10.418 + 0,755X_1 + 0,443X_2$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta a sebesar 10.418 menyatakan bahwa Kinerja Karyawan PT. Asindo Terch Natar Lampung Selatan sebesar 10.418 apabila Keamanan Kerja dan Kepuasan Kompensasi bernilai= 0.
2. Koefisien regresi untuk $X_1= 0,755$ menyatakan bahwa setiap penambahan Keamanan Kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Asindo Terch Natar Lampung Selatan sebesar 0,755.
3. Koefisien regresi untuk $X_2= 0,443$ menyatakan bahwa setiap penambahan Kepuasan Kompensasi sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Asindo Terch Natar Lampung Selatan sebesar 0,443.

Tabel 4.17
Hasil Uji Koefisien Regresi

Nilai Korelasi (R)	R Square (R^2)
0,772	0,596

Sumber : Data Diolah Tahun 2019

Berdasarkan table 4.17 menunjukan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,772 artinya tingkat hubungan Antara Keamanan Kerja (X1), Kepuasan Kompensasi (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) adalah positif kuat. Koefisien determinan R Square (R^2) sebesar 0,596 artinya Bahwa Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh Keamanan Kerja (X1) dan Kepuasan Kompensasi (X2) sebesar 0,596 atau 59,6%. Sedangkan

sisanya 49,6% dipengaruhi oleh faktor/variabel lain diluar penelitian ini.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t (Parsial)

Uji t parsial digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t) adalah sebagai berikut :

Tabel 4.18
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Keamanan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh (Ho ditolak)
Kepuasan Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,011	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh (Ho Ditolak)

Sumber : Data Diolah Tahun 2019

1. Pengaruh Keamanan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H_0 : Keamanan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Asindo Tech Natar Lampung Selatan.

H_a : Keamanan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Asindo Tech Natar Lampung Selatan.

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak
2. Jika nilai $sig > 0,05$ maka H_0 diterima

Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis
Berdasarkan tabel 4.18 didapat perhitungan pada Keamanan Kerja (X1) diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Keamanan Kerja (X1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Karyawan (Y).

2. Kepuasan Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H_0 : Kepuasan Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Asindo Tech Natar Lampung Selatan.

H_a : Kepuasan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Asindo Tech Natar Lampung Selatan.

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak
2. Jika nilai $sig > 0,05$ maka H_0 diterima

Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis
Berdasarkan tabel 4.18 didapat perhitungan kepuasan kompensasi (X2) diperoleh nilai sig (0,011) < Alpha (0,05) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa keamanan kerja (X2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

4.5.2 Hasil Uji f (simultan)

Uji f merupakan uji simultan (keseluruhan bersama-sama). Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah Antara keamanan kerja (X1) dan kepuasan kompensasi (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variable dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

Ho : Keamanan Kerja Dan Kepuasan Kompensasi Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Ha : Keamanan Kerja Dan Kepuasan Kompensasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Dengan Kriteria :

Jika nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka ho ditolak

Jika nilai $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka ho diterima

Tabel 4.19

Hasil Uji Simultan (Uji f)

Model	F_{Hitung}	F_{Tabel}	Kondisi	Keterangan
1	39.841	3.16	$39.841 > 3.16$	Ho ditolak dan Ha diterima

Sumber : Data Diolah Tahun 2019

Dari tabel 4.19 terlihat bahwa nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu $39.841 > 3.16$ dengan demikian maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya Keamanan Kerja Dan Kepuasan Kompensasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pembahasan Hasil Uji Validitas

Hasil Uji Validitas Variabel Keamanan Kerja

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi product moment. Berdasarkan pada hasil uji validitas untuk variabel keamanan kerja pada PT. Asindo Tech Natar Lampung Selatan sebanyak 36 pertanyaan diperoleh hasil yaitu r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,260) dimana r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,636 dan paling rendah 0,377. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan variabel keamanan kerja dinyatakan valid.

Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kompensasi

Berdasarkan pada hasil uji validitas untuk variabel keamanan kerja pada PT. Asindo Tech Natar Lampung Selatan sebanyak 36 pertanyaan diperoleh hasil yaitu r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,260) dimana r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,691 dan paling rendah 0,393. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan variabel keamanan kerja PT. Asindo Tech Natar Lampung Selatan dinyatakan valid.

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada hasil uji validitas untuk variabel keamanan kerja pada PT. Asindo Tech Natar Lampung Selatan sebanyak 36 pertanyaan diperoleh hasil yaitu r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,260) dimana r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,680 dan paling rendah 0,404. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan variabel keamanan kerja PT. Asindo Tech Natar Lampung Selatan dinyatakan valid.

4.6.2 Pembahasan Hasil Uji Reliabelitas

Setelah uji validitas maka pengujian kemudian melakukannya uji reliabilitas terhadap masing - masing instrument variabel X1, variabel X2, dan instrument variabel Y menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan bantuan program SPSS 20.0. Berdasarkan hasil reliabilitas dengan nilai cukup tinggi adalah keamanan kerja (X1) sebesar 0,770 dan kepuasan kompensasi (X2) sebesar 0,605 sedangkan hasil reliabel dengan nilai sangat tinggi adalah kinerja karyawan (Y) sebesar 0,843.

4.6.3 Pembahasan Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

Pembahasan Hasil Uji Normalitas Sampel

Uji normalitas sampel digunakan untuk mengetahui apakah jumlah sampel yang digunakan sudah residual berdistribusi normal atau tidak. Berdasarkan hasil One-sample Kolmogorov Test-Smirnov, menunjukkan bahwa Keamanan Kerja (X1) dengan tingkat signifikan diperoleh $0,804 > 0,05$ maka data penelitian berdistribusi normal. Nilai untuk Kepuasan Kompensasi (X2) dengan tingkat signifikan diperoleh data $0,580 > 0,05$ maka data penelitian berdistribusi normal. Nilai untuk Kinerja Karyawan (Y) dengan tingkat signifikan diperoleh data $0,543 > 0,05$ maka data berasal dari penelitian berdistribusi normal. Nilai signifikan dari semua variabel adalah lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho diterima dari seluruh variabel berdistribusi normal.

Pembahasan Hasil Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah 2 variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan.

Keamanan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan ANOVA tabel didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* $0,139 > 0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

Kepuasan Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan ANOVA tabel didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* $0,675 >$ dari $0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

Pembahasan Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi atau hubungan yang kuat antara sesama variabel independen. Dari hasil perhitungan coefficient menunjukkan nilai VIF variabel Keamanan Kerja (X_1) = 1,471 dan nilai VIF variabel Kepuasan Kompensasi (X_2) = 1,471. Dari semua variabel menunjukkan nilai VIF setiap variabel < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas tinggi antar variabel independen terhadap variabel dependen.

4.6.4 Pembahasan Hasil Analisis Data

Pembahasan hasil uji regresi linier berganda

Uji regresi linier berganda menggunakan model summary menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara keamanan kerja (X_1), kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Asindo Tech Natar Lampung Selatan. Diperoleh nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,596. Bahwa variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh sebesar 59,6% terhadap kinerja karyawan pada PT. Asindo Tech Natar Lampung Selatan dan sisanya 49,6% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

4.6.5 Pembahasan hasil Uji t

Hasil dari penelitian untuk mengetahui dan membuktikan hipotesis bahwa ada atau tidaknya pengaruh Keamanan Kerja (X1) dan Kepuasan Kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Asindo Tech Natar Lampung Selatan. Dan hasil uji hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Pengaruh Keamanan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dapat diketahui bahwa, ada pengaruh secara signifikan dari factor Keamanan Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Asindo Tech Natar Lampung Selatan. Hal ini terbukti dari nilai probabilitas $\text{sig } 0,000 < 0,05$, hasil ini berarti membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan antara Keamanan Kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain Keamanan Kerja (X1) berpengaruh secara secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian, jika kita meningkatkan Keamanan Kerja akan berdampak meningkatnya kinerja karyawan, jadi semakin meningkatnya Keamanan Kerja akan semakin meningkatnya kinerja karyawan begitupun sebaliknya.

Pengaruh Kepuasan Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dapat diketahui bahwa, ada pengaruh secara signifikan dari factor Kepuasan Kompensasi terhadap kinerja PT. Asindo Tech Natar Lampung Selatan. Hal ini terbukti dari nilai probabilitas $\text{sig } 0,011 < 0,05$, hasil ini berarti membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, jika kita meningkatkan variabel

Kepuasan Kompensasi (X2) akan berdampak meningkatnya kinerja karyawan (Y), jadi semakin meningkatnya Kepuasan Kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan begitupun sebaliknya.

Pengaruh Keamanan Kerja (X1) Dan Kepuasan Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dapat diketahui bahwa, ada pengaruh yang signifikan dari factor Keamanan Kerja dan Kepuasan Kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Asindo Tech Natar Lampung Selatan. Hal ini terbukti Uji f yang signifikan $f_{hitung} = 39.841 > f_{tabel} = 3.16$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya kelayakan model berpengaruh signifikan antara Keamanan Kerja dan Kepuasan Kompensasi dapat digunakan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain Keamanan Kerja (X1) dan Kepuasan Kompensasi (X2) model berpengaruh signifikan terhadap Y dengan koefisien determinasi R square sebesar 0,596. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh Keamanan Kerja dan Kepuasan Kompensasi sebesar 59,6% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor/variable lain.

4.6.6 Pembahasan Hasil Uji f

Uji f merupakan uji simultan (keseluruhan bersama-sama). Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah Antara keamanan kerja (X1) dan kepuasan kompensasi (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh simultan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Dari hasil terlihat bahwa nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu $39.841 > 3.16$ Artinya Keamanan Kerja Dan Kepuasan Kompensasi terdapat pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil pengolahan analisis data, pengujian hipotesis, analisis dan pembahasan hasil penelitian tentang pengaruh keamanan kerja dan kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Asindo Tech Natar Lampung Selatan, maka dapat disimpulkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Keamanan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asindo Tech Natar Lampung Selatan.
2. Kepuasan Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asindo Tech Natar Lampung Selatan.
3. Keamanan Kerja Dan Kepuasan Kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asindo Tech Natar Lampung Selatan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka ada beberapa saran yang dapat dilakukan yaitu :

5.2.1 Saran untuk Perusahaan PT. Asindo Tech Natar Lampung Selatan

1. Agar perusahaan PT. Asindo Tech Natar Lampung Selatan diperlu upaya memberikan perhatian lebih yang terfokus pada upaya merespon keinginan dan memahami perasaan mereka terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Sehingga mereka pun dapat memberikan kontribusinya lebih optimal pada perusahaan.

2. Agar perusahaan PT. Asindo Tech Natar Lampung Selatan berupaya dalam melakukan peningkatan kepuasan kompensasi dengan menetapkan kompensasi sesuai dengan pemerintah dan kinerja yang telah dilakukan oleh karyawan.

5.2.2 Saran Untuk Penelitian Dimasa Yang Akan Datang

1. Diharapkan bagi peneliti dimasa yang akan datang, agar dapat mengembangkan penelitian serta menambah kekurangan yang ada pada penelitian ini.
2. Diharapkan juga hasil penelitian ini dapat menjadi tambahan pengetahuan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Arnidha, 2012. Analisis pengaruh keamanan kerja dan kompensasi terhadap keinginan berpindah serta dampak pada kinerja karyawan kontak, PT. Kapuas media kaliantan barat.
- Dito, Anoki, Erdian. 2010. Pengaruh kompensasi Terhadap kinerja karyawan PT. Slamet langgeng purbalingga Dengan motivasi kerja Sebagai variabel intervening.
- Dr. Kasmir, S.E., M.M. Manajemen Sumber Daya Manusia. Teori dan Praktek tahun 2016 : Penerbit PT. Rajagrafindo Persada.
- Erwin E. S, 2002, “Kepuasan kerja dan Produktivitas Karyawan, “Pikiran Rakyat Bandung, 21 Oktober, p. 1-5
- Hanafiah, mohammad. 2014. Pengaruh kepuasan kerja dan ketidakamanan kerja (job insucuryty) dengan intensi pindah kerja (turnover) pada karyawan PT. bumi desa suaran kecamatan sembaliung keb. Berau.
- Kurniadi, fajar. 2007. Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di apotek berkah.
- Mangkunegara. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nugraha , Adhian, 2010. Analisis Pengaruh Ketidakamanan Kerja Dan Kepuasan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kontrak PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Semarang Patimura Dan Unit Kerjanya).
- Panduan Penyusunan Karya Ilmiah Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
2018

Panggabean, Mutiara S. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Jakarta: Ghalia Indonesia

Sanusi, Anwar. 2017. Metodelogi Penelitian Bisnis. Jakarta: selemba empat. Cetakan ke 7.

Sugiyono, 2014. Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif R&D

Suryoadi, Yerri. 2012. Pengaruh Pelatihan dan Kepuasan Kompensasi Pada Kinerja Karyawan PT Bank Muamalat Cabang Semarang.

Utama, mudiartha, wayan, I 2015, pengaruh keamanan kerja pada turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel pemediasi.

Widodo, rohadi. SH. (2010). Analaisis pengaruh keamanan kerja dan komitmen organisasional terhadap turnover intention serta dampaknya pada kinerja karyawan outsorcinc.



INSTITUT INFORMATIKA & BISNIS DARMAJAYA

Jl. ZA. Pagar alam No. 93, Labuhan Ratu, Banadar Lampung
35142 Telp : 0721-787214

Perihal : Permohonan Pengisian Kuesioner

Kepada Yth :

Bapak/Ibu/Saudara/I Karyawan

PT. Asindo Tech Natar Lampung Selatan

Di-

Jl. Raya Branti Km. 28,5 No. 1020 Haduyang Natar Lampung Selatan.

Dengan hormat,

Dalam rangka untuk melakukan penelitian skripsi program sarjana S1 jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan bisnis Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.

Nama : Vara Nabela

NPM : 1512110056

Memerlukan informasi untuk mendukung penelitian skripsi yang saya lakukan dengan judul “Pengaruh Keamanan Kerja dan Kepuasan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asindo Tech Natar Lampung Selatan”.

Demi terlaksannya penelitian ini maka saya sangat mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu berpartisipasi dalam penelitian ini dengan mengisi kuesioner yang terlampir, kuesioner ini sangat menentukan keberhasilan penelitian yang saya lakukan.

Demikianlah permohonan ini dibuat, atas kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner tersebut, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Vara Nabela

NPM : 1512110056

KUESIONER PENELITIAN

Identitas Responden

Usia : 19 – 25 Tahun 25 – 35 Tahun >35 Tahun

Jenis Kelamin : Pria Wanita

Pendidikan Terakhir : SMA D3 S1 S2

Lama Bekerja : 1 – 3 tahun 3 – 5 tahun 5 - 8 tahun >8 Tahun

Petunjuk pengisian kuesioner

1. Mohon diberi tanda ceklis (✓) pada kolom jawaban Bapak/ibu anggap paling sesuai. Pendapat Bapak/ibu dinyatakan dalam skala 1 s/d 5 yang memiliki makna :

Sangat setuju (SS) = 5

Setuju (S) = 4

Cukup Setuju (CS) = 3

Tidak Setuju (TS) = 2

Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

2. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
3. Mohon memberikan jawaban yang sebenarnya.
4. Setelah mengisi kuesioner mohon Bapak/Ibu berikan kepada yang menyerahkan kuesioner.

1. KEAMANAN KERJA

No.	PERTANYAAN	SS	S	CS	TS	STS
KARIR MASA DAPAN YANG PASTI						
1.	Di tempat kerja saya sekarang ini memiliki jaminan karir sesuai prestasi kerja					
2.	Ditempat kerja saya sekarang ini, saya memiliki kesempatan yang sama untuk dipromosikan					
3.	Tempat kerja memberikan pelatihan/pendidikan bagi setiap karyawan					
KEAMANAN KERJA YANG TINGGI						
4.	Secara umum, bekerja ditempat kerja saya sekarang ini memiliki jaminan keamanan kerja					
5.	Ditempat kerja saya sekarang perlengkapan yang digunakan sudah memenuhi standar operasional					
6.	Tempat kerja melakukan pengawasan secara lebih intensif terhadap pelaksanaan pekerjaan saya					
KEGELISAHAN						
7.	Adanya potensi bahaya dari setiap alat, bahan dan mesin yang digunakan pada saat bekerja					
8.	Kerusakan teknis terhadap alat atau mesin kerja membuat kerja menjadi tidak maksimal					
9.	Adanya potensi penurunan kesehatan pada lingkungan yang tidak maksimal					
KONDISI NYAMAN TEMPAT BEKERJA						
10.	Pemantauan tingkat kebisingan di lokasi pekerjaan secara berkala selalu dilaksanakan oleh manajemen K3					
11.	Kualitas pencahayaan di lokasi pekerjaan telah sesuai dengan persyaratan dan tidak mengganggu pekerjaan					
12.	Setiap karyawan yang bekerja berada dalam kondisi lingkungan kerja yang aman dan bersih					

2. KEPUASAN KOMPENSASI

No.	PERTANYAAN	SS	S	CS	TS	STS
GAJI						
13.	Gaji atau upah yang saya terima sesuai dengan kemampuan kerja yang saya miliki.					
14.	Gaji atau upah yang saya terima sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku, tetapi tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari - hari					
15.	Gaji atau upah yang saya terima sesuai dengan jabatan sekarang					
BONUS						
16.	Prestasi kerja saya dihargai dengan bonus tahunan.					
17.	Masa liburan atau cuti yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan harapan saya.					
18.	Walaupun hasil kerja saya melebihi target, namun perusahaan tidak memberikan bonus atau tunjangan tambahan.					
TUNJANGAN						
19.	THR yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan saya.					
20.	Saya sudah puas terhadap tunjangan-tunjangan yang diberikan oleh perusahaan diluar gaji pokok yang saya terima					
21.	Besar dan jenis tunjangan yang diterima sudah sesuai					

3. KINERJA KARYAWAN

No.	PERTANYAAN	SS	S	CS	TS	STS
KUANTITAS						
22.	Keterampilan yang dimiliki karyawan mempercepat waktu penyelesaian pekerjaan					
23.	Saya sering melakukan penyelesaian pekerjaan diluar jam kerja untuk mencapai target yang dibebankan oleh perusahaan					
24.	Pekerjaan yang saya lakukan sudah mencapai target yang ditentukan perusahaan.					
KUALITAS						
25.	Peningkatan ketepatan kerja karyawan menjadi lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan keinginan perusahaan.					
26.	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menguasai bidang tugas yang saya kerjakan dengan hasil yang baik					
27.	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat saya capai dengan baik dan optimal					
KETEPATAN WAKTU						
28.	Untuk menghasilkan pekerjaan yang praktis dan efektif, saya proaktif dalam mencari tata kerja baru yang dianggap lebih efektif dan efisien dalam penyelesaian pekerjaan					
29.	Saya mencari cara lain agar pekerjaan selesai tepat waktu ketika saya mengalami kebuntuan dalam proses penyelesaian pekerjaan					
30.	Seluruh pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan					
KREATIVITAS						
31.	Menemukan temuan baru dalam menyelesaikan pekerjaan dan masalah yang dihadapi					
32.	Saya selalu memberikan gagasan – gagasan untuk kemajuan perusahaan.					

33.	Kreativitas yang tinggi dapat membantu saya mencapai hasil kerja yang lebih baik				
-----	--	--	--	--	--

KERJASAMA

34.	Saya selalu bersedia untuk bekerja sama sesama anggota perusahaan				
35.	Saya lebih mengutamakan kepentingan kelompok daripada kepentingan pribadi dalam menyelesaikan pekerjaan.				
36.	Saya dapat menyelesaikan tugas – tugas saya sendiri walau tanpa bantuan teman – teman yang lain.				

Lampiran 2 Data Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Keamanan Kerja

Resp	pertanyaan												Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	
1	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	52
2	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	55
3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	56
4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	54
5	5	4	4	5	4	5	5	3	5	5	5	5	55
6	5	5	4	5	4	5	3	5	5	5	5	5	56
7	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	59
8	4	5	3	4	3	5	4	4	4	4	4	5	49
9	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	47
10	5	4	4	5	4	4	3	3	5	5	5	4	51
11	4	5	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	46
12	4	4	3	4	3	5	4	3	4	4	4	4	46
13	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	47
14	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	50
15	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	5	4	44
16	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	52
17	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
18	5	4	4	3	4	5	4	4	5	5	5	5	53
19	3	5	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	47
20	5	4	4	5	4	4	4	3	5	5	4	5	52
21	4	2	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	41
22	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	55
23	5	3	3	5	3	4	3	3	3	3	4	4	43
24	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	58
25	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	55
26	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	3	52
27	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	56
28	5	3	5	5	5	5	3	3	5	5	5	3	52
29	4	4	4	5	4	4	3	3	3	3	5	4	46
30	4	3	4	5	4	4	3	3	3	3	4	4	44
31	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	4	4	46
32	5	3	4	5	4	5	3	5	4	4	5	4	51
33	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	45
34	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	5	53
35	4	2	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	40

36	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	47
37	5	4	4	5	4	3	3	4	4	4	5	5	50
38	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	41
39	4	4	3	5	3	4	3	3	5	5	4	4	47
40	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	56
41	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	54
42	3	4	4	3	5	5	4	3	4	4	5	4	48
43	5	5	5	4	3	3	4	4	3	4	4	4	48
44	4	3	4	5	4	2	3	5	3	1	4	3	41
45	5	5	5	5	4	4	3	3	4	5	5	4	52
46	3	4	4	3	4	5	4	3	4	4	5	4	47
47	5	4	5	5	5	3	5	4	5	4	4	4	53
48	4	5	4	4	5	5	4	3	5	4	3	4	50
49	4	3	5	2	3	4	1	4	4	3	1	3	37
50	5	4	5	5	5	3	3	4	4	5	5	2	50
51	4	5	3	3	5	4	4	4	4	5	3	3	47
52	5	4	3	4	5	4	3	4	4	5	5	4	50
53	4	5	4	5	4	5	3	3	4	5	4	5	51
54	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	5	3	50
55	5	2	2	3	5	5	5	5	2	5	5	5	49
56	5	3	4	4	3	5	2	5	3	4	4	3	45
57	5	3	3	5	5	4	5	4	4	5	3	4	50

Lampiran 3 Data Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Kepuasan Kompensasi

Resp	Pertanyaan										Total
	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21		
1	5	5	4	5	5	4	5	5	4	42	
2	4	5	5	4	5	5	4	5	5	42	
3	4	5	4	4	5	5	4	5	4	40	
4	4	5	3	4	5	4	4	5	3	37	
5	3	5	4	4	5	4	5	4	4	38	
6	5	5	5	4	5	5	3	5	5	42	
7	5	5	5	5	4	4	4	5	5	42	
8	4	5	4	4	5	4	4	4	4	38	
9	3	4	3	5	4	3	3	5	3	33	
10	3	5	4	5	4	4	3	4	4	36	
11	4	3	3	3	4	3	4	4	3	33	
12	3	3	3	2	4	3	3	5	3	32	
13	3	3	3	1	4	3	3	4	3	31	
14	4	3	3	2	3	4	4	4	3	33	
15	3	3	4	2	4	5	3	4	4	35	
16	4	5	4	5	3	4	4	4	4	37	
17	4	5	4	5	4	5	4	4	4	39	
18	4	5	3	5	4	4	4	5	3	37	
19	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37	
20	3	3	4	5	4	4	3	4	4	34	
21	4	4	4	4	4	4	3	4	4	36	
22	4	3	4	5	4	5	4	5	4	38	
23	4	5	3	5	5	3	5	4	3	37	
24	5	5	4	5	5	5	3	5	4	41	
25	4	5	5	5	4	5	4	5	5	42	
26	4	5	3	5	4	4	4	5	3	37	
27	5	4	5	3	4	5	5	5	5	41	
28	5	5	4	4	4	5	3	5	4	39	
29	5	2	3	5	4	5	3	4	3	34	
30	5	3	5	5	3	4	3	4	5	37	
31	5	3	3	5	3	4	3	4	3	33	
32	5	5	4	5	5	5	5	5	4	43	
33	5	3	4	5	3	4	3	4	4	35	
34	5	5	4	3	4	4	4	5	4	38	
35	5	5	3	5	3	4	3	4	3	35	
36	5	5	4	3	4	4	4	4	4	37	
37	5	4	4	3	4	5	4	4	4	37	

38	5	5	3	5	4	4	3	4	3	36
39	5	4	3	5	3	4	3	4	3	34
40	5	3	2	5	2	4	5	5	5	36
41	5	5	2	4	2	4	3	5	5	35
42	4	3	4	2	4	3	4	4	5	33
43	4	2	4	3	3	1	3	3	3	26
44	4	5	3	4	2	5	1	2	2	28
45	5	3	4	4	3	2	4	4	4	33
46	4	3	4	2	4	2	3	4	5	31
47	5	5	5	4	4	4	3	4	4	38
48	4	5	3	3	3	4	3	4	5	34
49	3	4	3	3	2	4	4	1	4	28
50	3	3	4	5	4	3	4	5	5	36
51	4	4	5	5	2	3	5	4	4	36
52	3	3	4	5	5	5	2	5	4	36
53	3	3	2	4	5	5	5	3	4	34
54	4	4	4	5	5	4	4	5	3	38
55	3	5	1	4	5	5	3	1	3	30
56	4	5	3	5	2	5	4	3	4	35
57	5	4	3	3	4	4	3	5	4	35

Lampiran 4 Data Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Kinerja Karyawan

Resp	Pertanyaan														Total	
	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	
1	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	69
2	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	70
3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	72
4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	72
5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	73
6	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	73
7	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	73
8	3	4	4	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	66
9	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	67
10	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	69
11	5	4	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5	4	4	5	66
12	5	4	4	5	3	5	3	5	4	5	5	5	5	4	4	62
13	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	65
14	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	66
15	3	4	4	3	5	5	3	4	5	3	4	5	4	4	4	60
16	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	69
17	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	67
18	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	71
19	5	3	3	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	5	63
20	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	70
21	4	4	4	5	4	5	3	4	5	4	5	5	5	4	4	64
22	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	3	5	4	68
23	5	3	3	4	4	4	3	4	5	5	5	3	5	5	3	59
24	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	70
25	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	3	5	4	69
26	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	70
27	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	71
28	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73
29	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	5	55
30	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	5	53
31	4	3	3	3	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	56
32	4	4	4	5	4	5	4	5	3	4	4	5	5	5	4	65
33	2	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	60
34	4	4	4	5	3	4	5	5	3	4	3	5	3	5	5	62
35	3	4	4	5	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	54

36	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	57
37	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	5	3	56
38	4	4	4	5	3	4	3	3	3	5	3	4	3	3	3	54
39	3	5	5	4	4	3	3	4	5	5	5	4	3	4	3	60
40	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	70
41	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	63
42	4	3	3	4	2	3	4	4	4	3	5	4	3	3	5	54
43	5	3	3	4	5	3	3	3	3	5	4	3	5	1	3	53
44	4	5	5	3	4	5	3	4	5	3	4	5	2	3	2	57
45	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	67
46	4	3	3	4	2	3	4	4	5	4	3	3	5	4	5	56
47	5	5	5	3	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	65
48	5	5	3	3	2	3	4	2	4	5	5	4	5	5	4	59
49	4	3	1	4	3	1	2	3	4	4	4	4	5	5	5	52
50	5	4	4	4	3	2	3	3	4	5	5	5	4	2	1	54
51	3	5	4	3	4	5	5	4	5	3	4	4	4	4	5	62
52	4	4	5	5	3	4	4	4	4	3	5	5	5	4	3	62
53	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	3	4	59
54	5	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	2	3	4	57
55	5	3	5	5	5	4	5	3	4	5	3	5	5	5	5	67
56	3	3	4	4	5	5	5	3	4	4	4	5	5	2	4	60
57	3	5	4	4	5	2	4	5	5	4	5	5	4	4	4	63

Lampiran 5 Hasil Jawaban Karakteristik Responden berdasarkan Usia**Usia**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	47	82.5	82.5
	2	6	10.5	93.0
	3	4	7.0	100.0
Total	57	100.0	100.0	

Lampiran 6 Hasil Jawaban Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin**JENIS KELAMIN**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	53	93.0	93.0
	2	4	7.0	100.0
	Total	57	100.0	100.0

Lampiran 7 Hasil Jawaban Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan**PENDIDIKAN**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	51	89.5	89.5
	3	6	10.5	10.5
	Total	57	100.0	100.0

Lampiran 8 Hasil Jawaban Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja

LAMA BEKERJA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	14	24.6	24.6	24.6
2	6	10.5	10.5	35.1
Valid 3	24	42.1	42.1	77.2
4	13	22.8	22.8	100.0
Total	57	100.0	100.0	

Lampiran 9 Deskripsi Jawaban Kuesioner Responden Keamanan Kerja

P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	7.0	7.0
	4	26	45.6	52.6
	5	27	47.4	100.0
	Total	57	100.0	100.0

P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	5.3	5.3
	3	10	17.5	22.8
	4	22	38.6	61.4
	5	22	38.6	100.0
	Total	57	100.0	100.0

P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3.5	3.5
	3	11	19.3	22.8
	4	32	56.1	78.9
	5	12	21.1	100.0
	Total	57	100.0	100.0

P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.8	1.8
	3	6	10.5	12.3
	4	22	38.6	50.9
	5	28	49.1	100.0
	Total	57	100.0	100.0

P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	13	22.8	22.8
	4	29	50.9	73.7
	5	15	26.3	100.0
	Total	57	100.0	100.0

P6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.8	1.8
	3	8	14.0	15.8
	4	25	43.9	59.6
	5	23	40.4	100.0
Total		57	100.0	100.0

P7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.8	1.8
	2	2	3.5	5.3
	3	22	38.6	43.9
	4	21	36.8	80.7
	5	11	19.3	100.0
Total		57	100.0	100.0

P8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	23	40.4	40.4
	4	24	42.1	82.5
	5	10	17.5	100.0
	Total	57	100.0	100.0

P9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	1.8	1.8	1.8
3	8	14.0	14.0	15.8
Valid 4	29	50.9	50.9	66.7
5	19	33.3	33.3	100.0
Total	57	100.0	100.0	

P10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	1.8	1.8	1.8
3	6	10.5	10.5	12.3
Valid 4	28	49.1	49.1	61.4
5	22	38.6	38.6	100.0
Total	57	100.0	100.0	

P11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	1.8	1.8	1.8
3	7	12.3	12.3	14.0
Valid 4	24	42.1	42.1	56.1
5	25	43.9	43.9	100.0
Total	57	100.0	100.0	

P12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	1.8	1.8	1.8
3	8	14.0	14.0	15.8
Valid 4	31	54.4	54.4	70.2
5	17	29.8	29.8	100.0
Total	57	100.0	100.0	

**Lampiran 10 Deskripsi Jawaban Kuesioner Responden Kepuasan
Kompensasi**

P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	18	31.6	31.6
	4	15	26.3	57.9
	5	24	42.1	100.0
	Total	57	100.0	100.0

P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3.5	3.5
	3	13	22.8	22.8
	4	12	21.1	47.4
	5	30	52.6	100.0
	Total	57	100.0	100.0

P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	5.3	5.3
	3	21	36.8	36.8
	4	23	40.4	82.5
	5	10	17.5	100.0
	Total	57	100.0	100.0

P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.8	1.8
	2	6	10.5	10.5
	3	16	28.1	28.1
	4	12	21.1	21.1
	5	22	38.6	38.6
	Total	57	100.0	100.0

P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	6	10.5	10.5	10.5
3	10	17.5	17.5	28.1
Valid 4	27	47.4	47.4	75.4
5	14	24.6	24.6	100.0
Total	57	100.0	100.0	

P6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	1.8	1.8	1.8
2	2	3.5	3.5	5.3
Valid 3	10	17.5	17.5	22.8
4	25	43.9	43.9	66.7
5	19	33.3	33.3	100.0
Total	57	100.0	100.0	

P7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	1.8	1.8	1.8
3	24	42.1	42.1	43.9
Valid 4	20	35.1	35.1	78.9
5	12	21.1	21.1	100.0
Total	57	100.0	100.0	

P8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.8	1.8
	2	2	3.5	5.3
	3	3	5.3	10.5
	4	25	43.9	54.4
	5	26	45.6	100.0
Total	57	100.0	100.0	

P9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.8	1.8
	3	15	26.3	28.1
	4	26	45.6	73.7
	5	15	26.3	100.0
Total	57	100.0	100.0	

Lampiran 11 Deskripsi Jawaban Kuesioner Responden Kinerja Karyawan

P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	1.8	1.8	1.8
3	11	19.3	19.3	21.1
Valid 4	20	35.1	35.1	56.1
5	25	43.9	43.9	100.0
Total	57	100.0	100.0	

P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	11	19.3	19.3	19.3
Valid 4	26	45.6	45.6	64.9
5	20	35.1	35.1	100.0
Total	57	100.0	100.0	

P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	1.8	1.8	1.8
3	10	17.5	17.5	19.3
Valid 4	27	47.4	47.4	66.7
5	19	33.3	33.3	100.0
Total	57	100.0	100.0	

P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	8	14.0	14.0	14.0
Valid 4	17	29.8	29.8	43.9
5	32	56.1	56.1	100.0
Total	57	100.0	100.0	

P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	3	5.3	5.3	5.3
3	8	14.0	14.0	19.3
Valid 4	16	28.1	28.1	47.4
5	30	52.6	52.6	100.0
Total	57	100.0	100.0	

P6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	1.8	1.8	1.8
2	2	3.5	3.5	5.3
Valid 3	10	17.5	17.5	22.8
4	18	31.6	31.6	54.4
5	26	45.6	45.6	100.0
Total	57	100.0	100.0	

P7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	1.8	1.8	1.8
3	13	22.8	22.8	24.6
Valid 4	33	57.9	57.9	82.5
5	10	17.5	17.5	100.0
Total	57	100.0	100.0	

P8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	1.8	1.8	1.8
3	10	17.5	17.5	19.3
Valid 4	25	43.9	43.9	63.2
5	21	36.8	36.8	100.0
Total	57	100.0	100.0	

P9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	14.0	14.0
	4	21	36.8	50.9
	5	28	49.1	100.0
Total	57	100.0	100.0	

P10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	12.3	12.3
	4	20	35.1	47.4
	5	30	52.6	100.0
Total	57	100.0	100.0	

P11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	8.8	8.8
	4	19	33.3	42.1
	5	33	57.9	100.0
Total	57	100.0	100.0	

P12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	8.8	8.8
	4	14	24.6	33.3
	5	38	66.7	100.0
Total	57	100.0	100.0	

P13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	3.5	3.5	3.5
3	11	19.3	19.3	22.8
Valid 4	13	22.8	22.8	45.6
5	31	54.4	54.4	100.0
Total	57	100.0	100.0	

P14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	1.8	1.8	1.8
2	2	3.5	3.5	5.3
Valid 3	6	10.5	10.5	15.8
4	25	43.9	43.9	59.6
5	23	40.4	40.4	100.0
Total	57	100.0	100.0	

P15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	1.8	1.8	1.8
2	1	1.8	1.8	3.5
Valid 3	8	14.0	14.0	17.5
4	24	42.1	42.1	59.6
5	23	40.4	40.4	100.0
Total	57	100.0	100.0	

Lampiran 15 Hasil Uji Reliabel Keamanan Kerja (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.770	12

Lampiran 16 Hasil Uji Reliabel Kepuasan Kompensasi (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.605	9

Lampiran 17 Hasil Uji Reliabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.843	15

Lampiran 18 Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja keamanan kerja	* Between Groups	(Combined)	1636.615	18	90.923	5.667	.000
		Linearity	1221.587	1	1221.587	76.145	.000
		Deviation from Linearity	415.027	17	24.413	1.522	.139
	Within Groups		609.631	38	16.043		
	Total		2246.246	56			

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja * kepuasan kompensasi	Between Groups	(Combined)	1219.333	18	67.741	2.507	.008
		Linearity	824.065	1	824.065	30.494	.000
		Deviation from Linearity	395.268	17	23.251	.860	.620
	Within Groups		1026.913	38	27.024		
	Total		2246.246	56			

Lampiran 19 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	keamanan kerja	kepuasan kompensasi	kinerja
N	57	57	57
Normal	Mean	49.30	35.75
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	4.870	3.961
Most Extreme Differences	Absolute	.085	.103
	Positive	.085	.096
	Negative	-.084	-.103
Kolmogorov-Smirnov Z		.642	.778
Asymp. Sig. (2-tailed)		.804	.543

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Lampiran 20 Hasil Uji Multikolineritas

Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Tolerance
							VIF
	(Constant)	10.418	5.987		.088		
1	keamanan kerja	.755	.136	.581	.000	.680	1.471
	kepuasan kompensasi	.443	.168	.277	2.642	.011	.680
							1.471

a. Dependent Variable: kinerja

Hasil Analisis Data

Lampiran 21 Hasil Uji T

Model		Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	10.418	5.987			1.740	.088
1	keamanan kerja	.755	.136	.581		5.535	.000
	kepuasan kompensasi	.443	.168	.277		2.642	.011

a. Dependent Variable: kinerja

Hasil Uji Koefisien Regresi

Uji R

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.772 ^a	.596	.581	4.099

a. Predictors: (Constant), kepuasan kompensasi, keamanan kerja

Lampiran 22 Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
	Regression	1338.884	2	669.442	39.841
1	Residual	907.362	54	16.803	
	Total	2246.246	56		

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), kepuasan kompensasi, keamanan kerja

Titik Persentase Distribusi F

Probabilita = 0.05

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

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	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	1.84	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

Tabel r (Koefisien Korelasi Sederhana)

$df = 1 - 200$

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

Tabel r untuk df = 1 - 50

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

Tabel r untuk df = 51 - 100

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

Tabel r untuk df = 101 - 150

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
101	0.1630	0.1937	0.2290	0.2528	0.3196
102	0.1622	0.1927	0.2279	0.2515	0.3181
103	0.1614	0.1918	0.2268	0.2504	0.3166
104	0.1606	0.1909	0.2257	0.2492	0.3152
105	0.1599	0.1900	0.2247	0.2480	0.3137
106	0.1591	0.1891	0.2236	0.2469	0.3123
107	0.1584	0.1882	0.2226	0.2458	0.3109
108	0.1576	0.1874	0.2216	0.2446	0.3095
109	0.1569	0.1865	0.2206	0.2436	0.3082
110	0.1562	0.1857	0.2196	0.2425	0.3068
111	0.1555	0.1848	0.2186	0.2414	0.3055
112	0.1548	0.1840	0.2177	0.2403	0.3042
113	0.1541	0.1832	0.2167	0.2393	0.3029
114	0.1535	0.1824	0.2158	0.2383	0.3016
115	0.1528	0.1816	0.2149	0.2373	0.3004
116	0.1522	0.1809	0.2139	0.2363	0.2991
117	0.1515	0.1801	0.2131	0.2353	0.2979
118	0.1509	0.1793	0.2122	0.2343	0.2967
119	0.1502	0.1786	0.2113	0.2333	0.2955
120	0.1496	0.1779	0.2104	0.2324	0.2943
121	0.1490	0.1771	0.2096	0.2315	0.2931
122	0.1484	0.1764	0.2087	0.2305	0.2920
123	0.1478	0.1757	0.2079	0.2296	0.2908
124	0.1472	0.1750	0.2071	0.2287	0.2897
125	0.1466	0.1743	0.2062	0.2278	0.2886
126	0.1460	0.1736	0.2054	0.2269	0.2875
127	0.1455	0.1729	0.2046	0.2260	0.2864
128	0.1449	0.1723	0.2039	0.2252	0.2853
129	0.1443	0.1716	0.2031	0.2243	0.2843
130	0.1438	0.1710	0.2023	0.2235	0.2832
131	0.1432	0.1703	0.2015	0.2226	0.2822
132	0.1427	0.1697	0.2008	0.2218	0.2811
133	0.1422	0.1690	0.2001	0.2210	0.2801
134	0.1416	0.1684	0.1993	0.2202	0.2791
135	0.1411	0.1678	0.1986	0.2194	0.2781
136	0.1406	0.1672	0.1979	0.2186	0.2771
137	0.1401	0.1666	0.1972	0.2178	0.2761
138	0.1396	0.1660	0.1965	0.2170	0.2752
139	0.1391	0.1654	0.1958	0.2163	0.2742
140	0.1386	0.1648	0.1951	0.2155	0.2733
141	0.1381	0.1642	0.1944	0.2148	0.2723
142	0.1376	0.1637	0.1937	0.2140	0.2714
143	0.1371	0.1631	0.1930	0.2133	0.2705
144	0.1367	0.1625	0.1924	0.2126	0.2696
145	0.1362	0.1620	0.1917	0.2118	0.2687
146	0.1357	0.1614	0.1911	0.2111	0.2678
147	0.1353	0.1609	0.1904	0.2104	0.2669
148	0.1348	0.1603	0.1898	0.2097	0.2660
149	0.1344	0.1598	0.1892	0.2090	0.2652
150	0.1339	0.1593	0.1886	0.2083	0.2643

Tabel r untuk df = 151 - 200

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
151	0.1335	0.1587	0.1879	0.2077	0.2635
152	0.1330	0.1582	0.1873	0.2070	0.2626
153	0.1326	0.1577	0.1867	0.2063	0.2618
154	0.1322	0.1572	0.1861	0.2057	0.2610
155	0.1318	0.1567	0.1855	0.2050	0.2602
156	0.1313	0.1562	0.1849	0.2044	0.2593
157	0.1309	0.1557	0.1844	0.2037	0.2585
158	0.1305	0.1552	0.1838	0.2031	0.2578
159	0.1301	0.1547	0.1832	0.2025	0.2570
160	0.1297	0.1543	0.1826	0.2019	0.2562
161	0.1293	0.1538	0.1821	0.2012	0.2554
162	0.1289	0.1533	0.1815	0.2006	0.2546
163	0.1285	0.1528	0.1810	0.2000	0.2539
164	0.1281	0.1524	0.1804	0.1994	0.2531
165	0.1277	0.1519	0.1799	0.1988	0.2524
166	0.1273	0.1515	0.1794	0.1982	0.2517
167	0.1270	0.1510	0.1788	0.1976	0.2509
168	0.1266	0.1506	0.1783	0.1971	0.2502
169	0.1262	0.1501	0.1778	0.1965	0.2495
170	0.1258	0.1497	0.1773	0.1959	0.2488
171	0.1255	0.1493	0.1768	0.1954	0.2481
172	0.1251	0.1488	0.1762	0.1948	0.2473
173	0.1247	0.1484	0.1757	0.1942	0.2467
174	0.1244	0.1480	0.1752	0.1937	0.2460
175	0.1240	0.1476	0.1747	0.1932	0.2453
176	0.1237	0.1471	0.1743	0.1926	0.2446
177	0.1233	0.1467	0.1738	0.1921	0.2439
178	0.1230	0.1463	0.1733	0.1915	0.2433
179	0.1226	0.1459	0.1728	0.1910	0.2426
180	0.1223	0.1455	0.1723	0.1905	0.2419
181	0.1220	0.1451	0.1719	0.1900	0.2413
182	0.1216	0.1447	0.1714	0.1895	0.2406
183	0.1213	0.1443	0.1709	0.1890	0.2400
184	0.1210	0.1439	0.1705	0.1884	0.2394
185	0.1207	0.1435	0.1700	0.1879	0.2387
186	0.1203	0.1432	0.1696	0.1874	0.2381
187	0.1200	0.1428	0.1691	0.1869	0.2375
188	0.1197	0.1424	0.1687	0.1865	0.2369
189	0.1194	0.1420	0.1682	0.1860	0.2363
190	0.1191	0.1417	0.1678	0.1855	0.2357
191	0.1188	0.1413	0.1674	0.1850	0.2351
192	0.1184	0.1409	0.1669	0.1845	0.2345
193	0.1181	0.1406	0.1665	0.1841	0.2339
194	0.1178	0.1402	0.1661	0.1836	0.2333
195	0.1175	0.1398	0.1657	0.1831	0.2327
196	0.1172	0.1395	0.1652	0.1827	0.2321
197	0.1169	0.1391	0.1648	0.1822	0.2315
198	0.1166	0.1388	0.1644	0.1818	0.2310
199	0.1164	0.1384	0.1640	0.1813	0.2304
200	0.1161	0.1381	0.1636	0.1809	0.2298

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 - 40)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 - 80)

Pr df	0.25 0.50	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

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

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

Titik Persentase Distribusi t (df = 161 -200)

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

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

Lampiran 12 Hasil Uji Validitas Keamanan Kerja (X1)

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	TOTAL
	Pearson Correlation	1	-.008	.141	.498**	.170	.191	.157	.323*	.262*	.414**	.291*	.239	.554**
P1	Sig. (2-tailed)		.955	.297	.000	.205	.156	.245	.014	.049	.001	.028	.074	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
	Pearson Correlation	-.008	1	.305*	.146	.199	.222	.294*	.109	.275*	.240	.094	.268*	.517**
P2	Sig. (2-tailed)	.955		.021	.279	.138	.098	.027	.419	.038	.072	.485	.044	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
	Pearson Correlation	.141	.305*	1	.220	.366**	-.025	.083	.132	.294*	-.025	.074	-.106	.377**
P3	Sig. (2-tailed)	.297	.021		.101	.005	.851	.538	.326	.027	.855	.585	.432	.004
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
	Pearson Correlation	.498**	.146	.220	1	.180	-.008	.139	.084	.205	.125	.361**	.215	.488**
P4	Sig. (2-tailed)	.000	.279	.101		.180	.950	.304	.535	.126	.355	.006	.109	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
P5	Pearson Correlation	.170	.199	.366**	.180	1	.152	.431**	.223	.127	.274*	.202	.026	.526**

	Sig. (2-tailed)	.205	.138	.005	.180		.259	.001	.096	.346	.039		.132	.846	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57		57	57	57
P6	Pearson Correlation	.191	.222	-.025	-.008	.152	1	.301*	.112	.304*	.406**		.285*	.412**	.532**
	Sig. (2-tailed)	.156	.098	.851	.950	.259		.023	.407	.021	.002		.032	.001	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57		57	57	57
P7	Pearson Correlation	.157	.294*	.083	.139	.431**	.301*	1	.281*	.137	.252		.319*	.302*	.602**
	Sig. (2-tailed)	.245	.027	.538	.304	.001	.023		.034	.308	.059		.016	.023	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57		57	57	57
P8	Pearson Correlation	.323*	.109	.132	.084	.223	.112	.281*	1	.153	.099		.179	.135	.439**
	Sig. (2-tailed)	.014	.419	.326	.535	.096	.407	.034		.256	.463		.183	.318	.001
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57		57	57	57
P9	Pearson Correlation	.262*	.275*	.294*	.205	.127	.304*	.137	.153	1	.611**		.178	.196	.585**
	Sig. (2-tailed)	.049	.038	.027	.126	.346	.021	.308	.256		.000		.186	.144	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57		57	57	57
P10	Pearson Correlation	.414**	.240	-.025	.125	.274*	.406**	.252	.099	.611**	1		.336*	.296*	.636**
	Sig. (2-tailed)	.001	.072	.855	.355	.039	.002	.059	.463	.000			.011	.025	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57		57	57	57
P11	Pearson Correlation	.291*	.094	.074	.361**	.202	.285*	.319*	.179	.178	.336*		1	.277*	.574**
	Sig. (2-tailed)	.028	.485	.585	.006	.132	.032	.016	.183	.186	.011			.037	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57		57	57	57

P12	Pearson Correlation	.239	.268*	-.106	.215	.026	.412**	.302*	.135	.196	.296*	.277*	1	.512**
	Sig. (2-tailed)	.074	.044	.432	.109	.846	.001	.023	.318	.144	.025	.037		.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
TOT	Pearson Correlation	.554**	.517**	.377**	.488**	.526**	.532**	.602**	.439**	.585**	.636**	.574**	.512**	1
	AL Sig. (2-tailed)	.000	.000	.004	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57

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

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

Lampiran 14 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Correlations																	
	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	TOTAL	
P22	Pearson Correlation	1	.183	.207	.387**	.064	.275*	.065	.116	.206	.563**	.236	.236	.282*	.120	.073	.414**
	Sig. (2-tailed)		.172	.123	.003	.638	.038	.631	.391	.124	.000	.078	.078	.034	.373	.591	.001
P23	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
	Pearson Correlation	.183	1	.754**	.175	.285*	.348**	.135	.367**	.439**	.292*	.395**	.406**	.013	.399**	-.045	.607**
P24	Sig. (2-tailed)	.172		.000	.192	.031	.008	.316	.005	.001	.027	.002	.002	.924	.002	.741	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
P25	Pearson Correlation	.207	.754**	1	.373**	.444**	.571**	.302*	.368**	.361**	.298*	.234	.520**	.032	.294*	-.077	.680**
	Sig. (2-tailed)	.123	.000		.004	.001	.000	.022	.005	.006	.025	.079	.000	.814	.027	.570	.000
P26	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
	Pearson Correlation	.387**	.175	.373**	1	.360**	.413**	.181	.417**	.020	.532**	.194	.453**	.414**	.269*	.219	.614**
P27	Sig. (2-tailed)	.003	.192	.004		.006	.001	.177	.001	.885	.000	.149	.000	.001	.043	.101	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
P28	Pearson Correlation	.064	.285*	.444**	.360**	1	.464**	.270*	.421**	.314*	.269*	.185	.386**	.253	.183	.232	.642**
	Sig. (2-tailed)	.638	.031	.001	.006		.000	.042	.001	.018	.043	.169	.003	.058	.174	.082	.000
P29	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
	Pearson Correlation	.275*	.348**	.571**	.413**	.464**	1	.346**	.422**	.229	.168	.101	.478**	.196	.260	.223	.648**
P30	Sig. (2-tailed)	.038	.008	.000	.001	.000		.008	.001	.087	.210	.454	.000	.145	.051	.095	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
P31	Pearson Correlation	.065	.135	.302*	.181	.270*	.346**	1	.361**	.027	.001	-.100	.274*	.213	.288*	.414**	.505**

	Sig. (2-tailed)	.631	.316	.022	.177	.042	.008		.006	.841	.996	.458	.039	.112	.030	.001	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
	Pearson Correlation	.116	.367**	.368**	.417**	.421**	.422**	.361**	1	.380**	.143	.266*	.381**	.166	.400**	.436**	.676**
P29	Sig. (2-tailed)	.391	.005	.005	.001	.001	.001	.006		.004	.288	.046	.003	.218	.002	.001	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
	Pearson Correlation	.206	.439**	.361**	.020	.314*	.229	.027	.380**	1	.174	.422**	.244	.148	.237	.214	.510**
P30	Sig. (2-tailed)	.124	.001	.006	.885	.018	.087	.841	.004		.196	.001	.067	.271	.076	.110	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
	Pearson Correlation	.563**	.292*	.298*	.532**	.269*	.168	.001	.143	.174	1	.336*	.221	.409**	.199	.028	.508**
P31	Sig. (2-tailed)	.000	.027	.025	.000	.043	.210	.996	.288	.196		.011	.099	.002	.138	.835	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
	Pearson Correlation	.236	.395**	.234	.194	.185	.101	-.100	.266*	.422**	.336*	1	.241	.215	.064	.034	.404**
P32	Sig. (2-tailed)	.078	.002	.079	.149	.169	.454	.458	.046	.001	.011		.071	.108	.638	.802	.002
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
	Pearson Correlation	.236	.406**	.520**	.453**	.386**	.478**	.274*	.381**	.244	.221	.241	1	.235	.222	.101	.625**
P33	Sig. (2-tailed)	.078	.002	.000	.000	.003	.000	.039	.003	.067	.099	.071		.079	.097	.455	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
	Pearson Correlation	.282*	.013	.032	.414**	.253	.196	.213	.166	.148	.409**	.215	.235	1	.227	.278*	.476**
P34	Sig. (2-tailed)	.034	.924	.814	.001	.058	.145	.112	.218	.271	.002	.108	.079		.089	.036	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
	Pearson Correlation	.120	.399**	.294*	.269*	.183	.260	.288*	.400**	.237	.199	.064	.222	.227	1	.399**	.565**
P35	Sig. (2-tailed)	.373	.002	.027	.043	.174	.051	.030	.002	.076	.138	.638	.097	.089		.002	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
P36	Pearson Correlation	.073	-.045	-.077	.219	.232	.223	.414**	.436**	.214	.028	.034	.101	.278*	.399**	1	.455**

	Sig. (2-tailed)	.591	.741	.570	.101	.082	.095	.001	.001	.110	.835	.802	.455	.036	.002		.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
TOTAL	Pearson Correlation	.414 **	.607 **	.680 **	.614 **	.642 **	.648 **	.505 **	.676 **	.510 **	.508 **	.404 **	.625 **	.476 **	.565 **	.455 **	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57

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

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

Lampiran 13 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kompensasi (X2)

Correlations

		P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	TOTAL
P13	Pearson Correlation	1	.195	.215	.215	-.192	.131	.074	.299*	.160	.393**
	Sig. (2-tailed)		.147	.109	.108	.152	.330	.583	.024	.234	.002
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
P14	Pearson Correlation	.195	1	.111	.275*	.241	.378**	.106	.117	.045	.531**
	Sig. (2-tailed)	.147		.411	.038	.071	.004	.433	.387	.737	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
P15	Pearson Correlation	.215	.111	1	.086	.148	.054	.116	.378**	.482**	.559**
	Sig. (2-tailed)	.109	.411		.523	.272	.688	.392	.004	.000	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
P16	Pearson Correlation	.215	.275*	.086	1	.069	.244	.044	.194	-.022	.400**
	Sig. (2-tailed)	.108	.038	.523		.611	.068	.746	.149	.869	.002
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
P17	Pearson Correlation	-.192	.241	.148	.069	1	.253	.166	.268*	.010	.476**
	Sig. (2-tailed)	.152	.071	.272	.611		.057	.217	.044	.940	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
P18	Pearson Correlation	.131	.378**	.054	.244	.253	1	.010	.109	.111	.523**
	Sig. (2-tailed)	.330	.004	.688	.068	.057		.943	.418	.411	.000

	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
P19	Pearson Correlation	.074	.106	.116	.044	.166	.010	1	.271*	.257	.445**
	Sig. (2-tailed)	.583	.433	.392	.746	.217	.943		.042	.054	.001
P20	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
	Pearson Correlation	.299*	.117	.378**	.194	.268*	.109	.271*	1	.299*	.691**
P21	Sig. (2-tailed)	.024	.387	.004	.149	.044	.418	.042		.024	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
TOTAL	Pearson Correlation	.160	.045	.482**	-.022	.010	.111	.257	.299*	1	.451**
	Sig. (2-tailed)	.234	.737	.000	.869	.940	.411	.054	.024		.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
	Pearson Correlation	.393**	.531**	.559**	.400**	.476**	.523**	.445**	.691**	.451**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.002	.000	.000	.001	.000	.000	
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57

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

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