

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. KEONG NUSANTARA ABADI
LAMPUNG**

SKRIPSI



Disusun Oleh

**DAVID ADI PUTRA
1512110179**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA
BANDAR LAMPUNG
2019**

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. KEONG NUSANTARA ABADI
LAMPUNG**

SKRIPSI

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar

Sarjana Ekonomi

Pada Jurusan Manajemen



Disusun Oleh

**DAVID ADI PUTRA
1512110179**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA
BANDAR LAMPUNG
2019**



PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu perguruan tinggi atau karya pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Dan apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar maka sanggup menerima hukuman atau sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Bandar Lampung, 11 September 2019



DAVID ADI PUTRA
NPM. 1512110179

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJAKARYAWAN PT. KEONG NUSANTARA ABADI LAMPUNG**

Nama Mahasiswa : **DAVID ADI PUTRA**

No. Pokok Mahasiswa : **1512110179**

Jurusan : **S1-Manajemen**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan dipertahankan dalam Sidang Tugas Penutup Study guna memperoleh gelar **SARJANA EKONOMI** Pada Jurusan **MANAJEMEN IIB DARMAJAYA**.

Bandar Lampung, 11 September 2019

Menyetujui,
Dosen Pembimbing


Linda Septarina, Dra., M.M

NIK 30030603

Menyetujui,
Ketua Program Studi


Aswin, S.E., M.M
NIK 10190605

HALAMAN PENGESAHAN

Pada tanggal 11 September 2019 telah diselenggarakan Sidang SKRIPSI di ruangan F.3.5 dengan judul: **PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. KEONG NUSANTARA ABADI LAMPUNG**

Untuk memenuhi persyaratan akademik guna memperoleh gelar **SARJANA EKONOMI**, bagi mahasiswa :

Nama Mahasiswa : **DAVID ADI PUTRA**

No. Pokok Mahasiswa : **1512110179**

Jurusan : **Manajemen**

Dan telah dinyatakan oleh Dewan Penguji yang terdiri dari :

<u>Nama</u>	<u>Status</u>	<u>Tanda tangan</u>
-------------	---------------	---------------------

1. Stefanus Rumangkit, S.E.,M.Sc	Penguji I	
----------------------------------	-----------	---

2. Muprihan Thaib, S.Sos.,M.M	Penguji II	
-------------------------------	------------	---

Dekan Fakultas Bisnis & Ekonomi, IIB Darmajaya



Dr. Faurani Santi Singagerda, SE.,M.Sc
NIK. 30040419

RIWAYAT HIDUP

- a. Nama : David Adi Putra
- b. NPM : 1512110179
- c. Tempat, Tanggal Lahir : Kotabumi, 10 Februari 1996
- d. Agama : Islam
- e. Alamat : Bumi Rejo, RT/RW 003/002, Kel/Desa Talang Jali, Kotabumi Utara
- f. Suku : Jawa
- g. Kewarganegaraan : Indonesia
- h. E-mail : adip40192@gmail.com
- i. HP : 0819-3011-7819

Penulis dari keluarga Bapak Tarno dan Ibu Sukini. Penulis adalah anak Pertama. Adapun pendidikan yang pernah di tempuh oleh penulis adalah :

1. SD Pratama Mandira Oki Kec.Sungai Menang dan lulus pada tahun 2009
2. SMP Budi Pratama Oki Kec.Sungai Menang dan lulus pada tahun 2012
3. SMK Dinamika Kotabumi Lampung Utara dan lulus pada tahun 2015

Dan pada Tahun 2015, penulis terdaftar sebagai Mahasiswa Jurusan Manajemen pada jenjang Strata Satu di Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya (IIB).

Pada tahun 2018 penulismengikuti kegiatan Praktek Kerja Pengabdian Masyarakat (PKPM) di Desa Waluyojati Kecamatan Pringsewu Kabupaten Pringsewu dan syarat mengambil skripsi sebagai salah satu syarat mencapai gelar sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen di perguruan Tinggi IIB Darmajaya Bandar Lampung.

PERSEMBAHAN

*Dengan mengucapkan Terimakasih
Karya ini penulis persembahkan kepada :*

*Kedua orang tuaku, Bapakku Tarno, dan Ibuku Sukini
yang telah membesarkan dan mendidikku dengan penuh limpahan
cinta dan kasih sayang
yang tiada hentinya memberikan do'a yang selalu mengiringi langkahku
dan tak pernah bosan memberiku semangat, bimbingan dan nasehat di setiap
langkahku*

Pembimbingku Ibu Linda Septaria .Dra ., M.M yang saya hormati.

*Shanti Oktavia, terimakasih atas waktu, dukungan, bantuannya, semangat dan
motivasi yang selalu diberikan setiap saat.*

Para Sahabat Seperjuangan Skripsi

*Arief Milyardi , Ahamad Budiman , Erwin Bayazid , Satrio Adi Guna, Risky
Adi Saputra dan Yogi Sanjaya*

MOTTO

*When Your're In Pain,dont Fight It,yo'll Just
Get Exhausted.But Feel The Pain Until Hurts*

No More

(David Adi Putra)

ABSTRAK

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. KEONG NUSANTARA ABADI LAMPUNG

Oleh

DAVID ADI PUTRA

PT. Keong Nusantara Abadi Lampung adalah usaha dari *Wong Coco grup* dimulai pada tahun 1984 dengan berdirinya PT. Keong Nusantara Abadi Lampung yang memproduksi *Escargots* (siput daging) yang sebagian besar di ekspor ke luar negeri. PT. Keong Nusantara Abadi menjadi produsen utama *Nata De Coco*. Saat ini, *Wong Coco* menjadi perusahaan pemimpin *Nata De Coco* di pasaran Indonesia. PT. Keong Nusantara Abadi bertempat di Jalan Raya Branti KM 18 Desa Bumisari RK II Kec. Natar Kab. Lampung Selatan Prov. Lampung. Permasalahan dalam penelitian ini adalah Kepuasan kerja yang menurun di ukur dari hasil Pra-Survey dan absensi karyawan. Kompensasi yang diterima karyawan dalam bentuk bonus dirasa kurang dinikmati para karyawannya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja karyawan Bagian Produksi *Nata De Coco* di PT. Keong Nusantara Abadi Lampung. Metode penentuan sampel ini menggunakan sampel *Stratified Random Sampling* yaitu 68 responden. Dan populasi karyawan bagian produksi *Nata De Coco* di PT. Keong Nusantara Abadi yaitu 209 karyawan. Metode analisis data menggunakan Regresi Linier Berganda. Pengujian hipotesis secara parsial menghasilkan bahwa Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Keong Nusantara Abadi Lampung. Pengujian secara simultan bahwa Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja Karyawan di PT. Keong Nusantara Abadi Lampung.

Kata Kunci : Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja

ABSTRACT

THE EFFECT OF COMPENSATION AND WORK ENVIRONMENT TO EMPLOYEE SATISFACTION IN PT. KEONG NUSANTARA ABADI LAMPUNG

By
DAVID ADI PUTRA

PT. Keong Nusantara Abadi Lampung is a business of Wong Coco group started in 1984 with the establishment of PT. Keong Nusantara Abadi Lampung Lampung which produces Escargots (snails of meat) which are mostly exported abroad. PT. Keong Nusantara Abadi became the main producer of Nata De Coco. At present, Wong Coco is the leading company of Nata De Coco in the Indonesian market. PT. Keong Nusantara Abadi is located on Jalan Raya Branti KM 18 Bumisari Village RK II Kec. Natar Kab. Lampung Selatan Prov. Lampung. The problem in this study was the decreased job satisfaction measured from the results of the Pre-Survey and the employee absenteeism. The compensation received by employees in the form of bonuses was felt to be less enjoyed by its employees. The objective of the study was to analyze the effect of the compensation and the work environment of Nata De Coco Production Section employees at PT. Keong Nusantara Abadi Lampung. This sample determination method used a *stratified random sampling* with the sample of 68 respondents. And the population of the Nata De Coco production section employees at PT. Keong Nusantara Abadi, was 209 employees. The data analysis method used the multiple linear regression. The hypothesis testing partially resulted that the compensation and the work environment affected the employee job satisfaction of PT. Keong Nusantara Abadi Lampung. The simultaneous testing indicated that the compensation and the work environment affected the employee job satisfaction at PT. Keong Nusantara Abadi Lampung.

Keywords: Compensation, Work Environment, and Job Satisfacti



PRAKATA

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT. Karena atas segala limpahan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang merupakan tugas akhir guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di jurusan Manajemen IIB Darmajaya Bandar Lampung.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis banyak memperoleh bimbingan, dorongan dan bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis ingin mengucapkan Terimakasih kepada :

1. Bapak Ir.Firmansyah YA, MBA., MSc, selaku Rektor IIB DARMAJAYA Bandar Lampung.
2. Bapak Dr. RZ. Abdul Aziz, ST.,MT, selaku Wakil Rektor Bidang Akademik IIB DARMAJAYA.
3. Bapak Ronny Nazar, SE,M.M, selaku Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum dan Keuangan IIB DARMAJAYA Bandar Lampung.
4. Bapak Muprihan Thaib, S.Sos, Selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Sumber Daya IIB DARMAJAYA Bandar Lampung.
5. Ibu Dr. Faurani I Santi Singagerda, SE.,M.Sc , selaku Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis, Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
6. Ibu Aswin, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
7. Ibu Linda Septarina,Dra.,M.M selaku Dosen pembimbing yang telah memberikan koreksi dan sarannya
8. Para Dosen dan Staf Jurusan Manajemen Institut Informatika da Bisnis Darmajaya.
9. Kedua Orang Tuaku, Bapak dan Ibuku yang selalu setia membimbing dan mendoakanku setiap saat.
10. Untuk Shanti Oktavia yang selalu menemaniku dan selalu memberikan semangat dan motivasi dalam mengerjakan skripsiku.

11. Para sahabatku Ahmad Budiman, Arief Milyardi, Erwin Bayazid, Ficky Armando, Fernando Estefan, Hassan Jamil, Risky Adi Saputra, Satrio Adi Guna, Yogi Sanjaya, Febri Andrean, Ades Aliyanto, Sri Ageng, Lely, Indah Ema Yunitha, Aryanto, Teman-teman PKPM (M. Yajid alfian, Keke Selfiana, Dwi Saputri, Apriansyah, Febita Safitriani, Melian Elsa Putri). Serta teman-teman manajemen angkatan 2015.
12. Kepada Asisten Manajer Personalia & Umum PT. Keong Nusantara Abadi Lampung Bapak Warsono.
13. Seluruh Karyawan PT. Keong Nusantara Abadi Lampung yang telah bersedia meluangkan waktu dalam membantu pengisian kuesioner.
14. Semua pihak yang telah memberikan bantuan dan dorongan baik moril maupun materil selama ini.
15. Almamater tercinta IIB Darmajaya.

Bandar Lampung, 11 September 2019

Penulis

David Adi Putra

1512110179

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL DEPAN	i
HALAMAN PERNYATAAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
RIWAYAT HIDUP	v
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 LatarBelakangMasalah.....	1
1.2 PerumusanMasalah	6
1.3 RuangLingkupPenelitian.....	7
1.3.1 RuangLingkupSubjek.....	7
1.3.2 RuangLingkupObjek.....	7
1.3.3 RuangLingkupTempat	7
1.3.4 RuangLingkupWaktu	7
1.3.5 RuangLingkupIlmu	7
1.4 TujuanPenelitian	7
1.5 ManfaatPenelitian	8
1.5.1 Bagi Peneliti.....	8
1.5.2 Bagi Perusahaan	8
1.5.3Bagi Institusi.....	8

1.6 Sistematika Penulisan	8
Bab I Pendahuluan	8
Bab II Landasan Teori.....	8
Bab III Metode Penelitian	9
Bab IV Hasil Dan Pembahasan.....	9
Bab V Simpulan Dan Saran	9

BAB II LANDASAN TEORI

2.1 Kompensasi	11
2.1.1 Pengertian Kompensasi	11
2.1.2 Macam-Macam Kompensasi.....	13
2.1.3 Faktor-Faktor Kompensasi.....	13
2.1.4 Indikator-Indikator Kompensasi	15
2.2 Lingkungan Kerja.....	15
2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja	15
2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	16
2.2.3 Aspek Lingkungan Kerja	16
2.2.4 Indikator Lingkungan Kerja.....	17
2.3 Kepuasan Kerja	17
2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja	17
2.3.2 Indikator Kepuasan Kerja	18
2.3.3 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja.....	18
2.4 Penelitian Terdahulu	20
2.5 Struktur Kerangka Pikir	23
2.6 Model Penelitian	24
2.7 Hipotesis Penelitian.....	24

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian.....	25
3.2 Sumber Data.....	25
3.2.1 Data Primer	25
3.2.2 Data Skunder.....	25
3.3 Metode Pengumpulan Data.....	26
3.3.1 Penelitian Kepustakaan (<i>library Reseach</i>).....	26
3.3.2 Penelitian Lapangan (<i>Field Research</i>).....	26
3.4 Populasi dan Sampel	27
3.4.1 Populasi.....	27
3.4.2 Sampel.....	28
3.5 Variabel Penelitian	29
3.6 Definisi Operasional variabel.....	29
3.6.1 Uji Validitas.. ..	31
3.6.2 Uji Reabilitas.....	32
3.7 Uji Persyaratan Analisis Data	33
3.7.1 Uji Linieritas	33
3.7.2 Uji Multikolinieritas.....	33
3.8 Metode Analisis Data.....	34
3.8.1 Analisis Regresi Linier Berganda	34
3.9 Pengujian Hipotesis	35
3.9.1 Uji T.....	35
3.9.2 Uji F.....	36

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi data.....	39
4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden.....	39
4.1.2 Karakter Jawaban Responden	41
4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen	45
4.2.1 Hasil Uji Validitas.....	45
4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	47
4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data.....	49

4.3.1 Hasil Uji Linieritas	49
4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas.....	49
4.4 Hasil Pengujian Analisis Regresi Linear Berganda	50
4.4.1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	50
4.5 Hasil Pengujian Hipotesis	52
4.5.1 Hasil Uji $t(X_1Y)$	52
4.5.2 Hasil Uji $t(X_2Y)$	53
4.5.3 Hasil Uji $F(X_1X_2Y)$	54
4.6 Pembahasan.....	55
4.6.1 Pembahasan Hasil Hipotesis I (X_1Y).....	55
4.6.2 Pembahasan Hasil Hipotesis II (X_2Y).....	56
4.6.3 Pembahasan Hasil Hipotesis III (X_1X_2Y).....	56

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan	59
5.2 Saran	59

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

1.1 Data Karyawan Bagian Produksi PT. Keong Nusantara Abadi.....	2
1.2 Grafik Tunjangan	4
1.3 Turnover Karyawan.....	5
2.1 Penelitian Terdahulu	20
3.1 Instrumen Skala Likert.....	26
3.2 Data Populasi	27
3.3 Operasional Variabel.....	30
3.4 Inter Prestasi Nilai r Alpha Indeks Korelasi....	33
4.1 Jenis Kelamin Responden	38
4.2 Lama Kerja Responden	39
4.3 Pendidikan.....	40
4.4 Usia	40
4.5 Kompensasi.....	41
4.6 Lingkungan Kerja.....	46
4.7 Kepuasan Kerja Karyawan.....	44
4.8 Hasil Uji Validitasi <i>kompensasi</i>	45
4.9 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja	46
4.10 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja Karyawan.....	47
4.11 Interpretasi Nilai r	48
4.12 Hasil Uji Reliabilitas	48
4.13 Hasil Uji Linieritas	49
4.14 Hasil Uji Multikolinearitas.....	50
4.15 Hasil Koefisien Determinasi (R ²).....	51
4.16 Hasil Uji Koefisien Regresi Linier Berganda	51
4.17 Hasil Uji t	53
4.18 Hasil Uji Lingkungan Kerja (x ²)	54

4.19 Hasil Uji F.....	55
-----------------------	----

DAFTAR GAMBAR

2.5 Struktur Kerangka Fikir	23
-----------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 Deskripsi Jawaban Responden

Lampiran 3 Uji Persyaratan Instrumen

Lampiran 4 Analisis Data

Lampiran 5 Pengujian Hipotesis

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi atau perusahaan adalah sumber daya manusia. Bagi organisasi sumber daya manusia merupakan suatu asset yang dianggap sangat potensial dan penting. Manajemen Sumber Daya Manusia atau sering disebut manajemen personalia timbul karena adanya tuntutan untuk menyelesaikan masalah yang berhubungan dengan karyawan sebagai sumber daya manusia di perusahaan. Hubungan perusahaan dengan karyawan tidak terlepas dari hubungan mutual simbiosis, hubungan kerjasama, saling membutuhkan dan saling menguntungkan. Sikap profesional dengan dukungan sumber daya manusia yang ditandai dengan kompetensi dalam melakukan suatu pekerjaan dan standar kecakapan tertentu memberikan ruang hubungan tersebut. Namun demikian terdapat aspek lain yang perlu diperhatikan perusahaan atau pun organisasi terhadap para karyawannya. Suatu perusahaan dalam menjalankan aktifitas operasionalnya senantiasa mengharapkan tingkat kepuasan kerja karyawan yang maksimal agar dapat bekerja dengan optimal.

Afandi (2018) mengemukakan bahwa Kepuasan Kerja adalah suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal.

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan penelitian pada PT. Keong Nusantara Abadi (Wong Coco) Lampung adalah perusahaan yang bergerak dibidang produksi makanan dan minuman, yang beralamatkan di Jl. Raya Branti, Bumisari, Natar, Kabupaten Lampung Selatan, Lampung 35362. PT.Keong Nusantara Abadi (Wong Coco) Lampung telah berdiri sejak tahun 1984. Produk makanan dan minuman yang diproduksi sudah cukup terkenal, diantaranya Nata de Coco, Lidah Buaya, Buah Palembang, Jelly, Es Bon-Bon, Jelly Jelly, Jus Sirsak, Es Kopi, Jagung Bayi, Jagung Manis, Yogurt Kacang Fermentasi, Puding, dll. Distribusi yang dilakukan tidak hanya di Indonesia saja, bahkan hingga keluar negeri.

PT.Keong Nusantara Abadi menuntut karyawannya untuk bekerja secara maksimal demi terwujudnya target yang diharapkan. Tetapi, setahun terakhir ini, perusahaan merasa bahwa banyak karyawan yang tidak bekerja secara maksimal, hal tersebut diindikasikan oleh, Pemahaman desc-job yang kurang, target pekerjaan yang banyak tidak terpenuhi, bahkan banyak karyawan yang mengundurkan diri. Hal-hal tersebut menjadi tantangan bagi perusahaan dalam mewujudkan target atau pencapaian yang dinantikan.

Tabel 1.1 Data Karyawan Bagian Produksi PT. Keong Nusantara Abadi

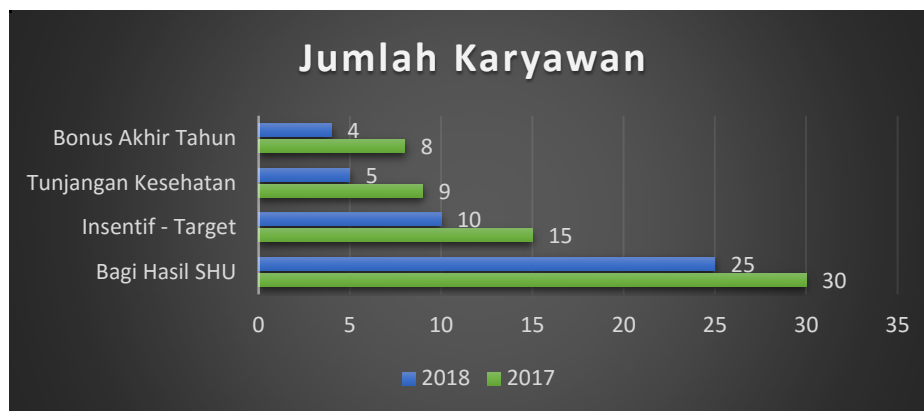
NO	DEPARTEMEN	JABATAN	JUMLAH
1	Manajer	Manajer Produksi	1
		Manajer Pabrik	1
2	Administrasi	Administrasi Pabrik	1
		Adm. Nata Export	1
		Adm. Gudang Packing dan Karantina	2
		Adm. Fermentasi	1
		Adm. Laboratorium	1
3	Produksi	Kabag. Nata Export	1
		Staff Nata Export	25
		Kabag. Nata Lokal	1
		Wakabag Nata Lokal	1
		Dm. Pro. Nata Lokal	1
		Staff Nata Lokal	27
		Dm. Pro Nata Lokal	1
		Staff. Fermentasi	16
4	Supervisor	SPV. PRO. Nata Export	1

		SPV. Seamer Nata Export	1
		SPV. Retort Nata Export	1
		SPV. QC. Proses Export	1
		SPV. Preparation Line Nata	1
		SPV. QC. Proses Lokal	1
		SPV. Nata Lokal	1
		SPV. Maintenance Umum	1
		SPV. Maintenance Produksi	4
		SPV. Maintenance	1
		SPV. Gudang Packing	1
		SPV. Fermentasi	1
5	Maintenance	Kabag. Maintenance Produksi	1
		Wakabag Maintenance Umum	1
		Staff Maintenance	1
6	Warehouse	Kabag. Gudang Pcking	1
		Staff Gudang	63
7	Quality Control	Kabag. Listrik	1
		Staff Listrik	1
9	Laboratorium	Staff Laboratorium	39
10	Sanitasi	Staff Sanitasi	5
	Jumlah Karyawan		209

Sumber: PT. Keong Nusantara Abadi Natar Lampung 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa PT. Keong Nusantara Abadi memiliki karyawan sebanyak 209 dengan jabatan dan tugas masing-masing sesuai dengan tugasnya, tugas bagian produksi yang memiliki karyawan sangat banyak yaitu dengan jumlah 68 sampel karena bagian produksi yang menentukan turun naiknya pendapatan sebuah perusahaan dan merupakan bagian paling penting dalam perusahaan. Tugas bagian diatas terlihat masih belum cukup untuk mengatasi masalah-masalah yang ada di dalam perusahaan.

Tabel 1.2
Grafik Tunjangan



Sumber : PT.Keong Nusantara

Berdasarkan Tabel 1.2, maka dapat dilihat bahwa perusahaan berusaha memberikan tunjangan-tunjangan sebagai wujud tanggung jawab dan penghargaan perusahaan kepada karyawan, berupa : Bonus Umrah, Tunjangan Kesehatan, Insentif dalam Pencapaian Target dan Bagi Hasil SHU (Sisa Hasil Usaha). Tetapi terlihat juga bahwa setiap tahunnya terdapat penurunan jumlah karyawan yang mendapatkan tunjangan-tunjangan tersebut, hal ini tentunya berlaku dengan syarat dan ketentuan yang telah disepakati antara perusahaan dan karyawan. Pemberian tunjangan diharapkan dapat membantu karyawan dalam meningkatkan kesejahteraan hidup, tetapi penurunan tersebut berdampak pada kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan Kerja dibentuk oleh indikator-indikator yaitu Ketertarikan pada pekerjaan, upah yang diterima, promosi jabatan, kemampuan atasan dalam memberikan bantuan teknis dan dukungan rekan sekerja. Kepuasan Kerja idealnya dirasakan oleh setiap karyawan, tetapi tidak demikian, kepuasan kerja karyawan mengalami penurunan yang disebabkan oleh faktor utama yaitu Kompensasi yang diterima, selain itu tidak ada promosi jabatan bagi karyawan yang telah bekerja pada waktu yang cukup lama, atasan kurang memiliki kemampuan yang untuk membantu bawahannya, rekan sekerja yang sering acuh tak acuh pada karyawan lainnya dalam tolong menolong, tempat kerja yang kurang rapih, serta fasilitas kantor yang kurang memadai.

Tabel 1.3
Persentase Turnover Karyawan

Tahun	Jumlah Karyawan				Turnover %
	Awal Tahun	Masuk	Keluar	Akhir Tahun	
2017	250	135	147	238	3,25
2018	238	120	149	209	8,46

Sumber : PT.Keong Nusantara Abadi

Berdasarkan Tabel 1.3, dapat dilihat bahwa persentase turnover pada tahun 2017 meningkat sebesar 3,25% dan tahun 2018 meningkat menjadi 8,46%, jadi kenaikan persentase turnover tahun 2017-2018 adalah 5,21%. Dapat disimpulkan sementara bahwa meningkatnya turnover karyawan disebabkan oleh kepuasan kerja.

Menurut Hasibuan (2012) kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan. Kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena karyawan berharap dengan kompensasi yang diterimanya dapat memenuhi kebutuhannya dan mampu meningkatkan kesejahteraan hidupnya. Apabila suatu perusahaan dalam memberikan kompensasi kepada karyawan sudah dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja, maka salah satu tujuan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas akan terpenuhi. Perusahaan biasanya merancang dan mengadministrasikan kompensasi karyawan.

Bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan untuk mencapai tujuan perusahaan. Melihat dari fenomena yang terjadi, karyawan merasa tidak puas dalam bekerja sebab kompensasi yang diberikan tidak sama dengan tahun sebelumnya.

Selain kompensasi, faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja, Affandi (2018) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi

dalam menjalankan tugas yang diemban kepadanya. misalnya dengan adanya pendingin udara, penerangan, dll. Lingkungan kerja yang baik dan nyaman dapat sangat membantu karyawan dalam menyelesaikan tugasnya, hal tersebut memiliki peranan besar dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya. Seperti contoh lingkungan kerja fisik seperti, Pendingin udara yang sejuk dapat membantu karyawan lebih konsentrasi dalam mengerjakan pekerjaannya, lingkungan kantor yang bersih dan sehat menjadi kenyamanan dan keamanan karyawan dalam bekerja, lingkungan kantor yang rapih dapat menyejukkan mata. Melihat dari fenomena yang terjadi, hal tersebut berbanding terbalik, seperti fasilitas kantor yang kurang memadai dan kurang rapih membuat karyawan merasa kurang puas dan nyaman dalam bekerja. Ada pula lingkungan kerja non-fisik seperti, hubungan kerja antar karyawan, hubungan kerja antar atasan dan bawahan , Tata kerja dan kemampuan menyesuaikan diri yang baik. Hubungan kerja non-fisik tersebut ada yang konstan ataupun naik-turun.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul :

“PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT.KEONG NUSANTARA ABADI LAMPUNG”

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT.Keong Nusantara Abadi Lampung?
2. Bagaimana Lingkungan Kerja pengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.Keong Nusantara Abadi Lampung?
3. Bagaimana pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.Keong Nusantara Abadi Lampung?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas maka ruang lingkup dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup penelitian ini adalah karyawan pada seluruh divisi PT.Keong Nusantara Abadi Lampung.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja PT.Keong Nusantara Abadi Lampung.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat pada penelitian ini adalah PT.Keong Nusantara Abadi Negeri di JL.Raya Branti – Natar, Lampung Selatan.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adidasarkan pada kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada bulan bulan April 2018 s.d Maret 2019.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup penelitian yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan.

1.4 Tujuan Penelitian

Bedasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah;

1. Untuk mengetahui apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT.Keong Nusantara Abadi Lampung.
2. Mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada pada PT.Keong Nusantara Abadi Lampung.

3. Mengetahui pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT.Keong Nusantara Abadi Lampung

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari hasil peneliti ini sebagai berikut :

1.5.1 Bagi Peneliti

Menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti, khususnya dalam bidang ekonomi yang berhubungan dengan Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan serta lebih mendukung teori-teori yang telah ada berkaitan dengan masalah yang telah diteliti serta untuk mengimplementasikan dan memperkaya ilmu pengetahuan yang lebih didapat dibangku perkuliahan.

1.5.2 Bagi Perusahaan

Bagi pada PT.Keong Nusantara Abadi Lampung, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pemikiran dan informasi akan hal-hal yang membuat Kepuasan Kerja Karyawan meningkat.

1.5.3 Bagi Institusi

Menambah referensi perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis IBI Darmajaya.

1.6 Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini, pembahasan dan penyajian hasil penelitian akan disusun dengan materi sebagai berikut :

1.6.1 Bab I : Pendahuluan

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan tentang “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Keong Nusantara Abadi Lampung”

1.6.2 Bab II: Landasan Teori

Berisikan tentang teori-teori yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Karyawan, kerangka pikir dan hipotesis.

1.6.3 Bab III: Metode Penelitian

Bab ini berisikan tentang jenis dari penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi, sampel, variabel penelitian, definisi oprasional variabel, metode analisis data, serta pengujian hipotesis mengenai Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Keong Nusantara Abadi Lampung

1.6.4 Bab IV : Hasil Dan Pembahasan

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang hasil dan pembahasan mengenai pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Keong Nusantara Abadi Lampung

1.6.5 Bab V : Simpulan Dan Saran

Dalam bab ini berisikan simpulan dan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kompensasi

2.1.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi, Panggabean (2015). Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding, Mangkunegara (2012). Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. Disimpulkan bahwa kompensasi merupakan bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya baik yang berbentuk finansial maupun barang dan jasa pelayanan agar karyawan merasa dihargai dalam bekerja. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas organisasi. Menurut Hasibuan (2014) kompensasi sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pegawai diliput oleh rasa tidak puas atas kompensasi yang diterimanya dampaknya bagi organisasi akan sangat bersifat negatif artinya apabila permasalahan kompensasi tidak dapat terselesaikan dengan baik maka dapat menurunkan kepuasan kerja pegawai Siagian (2007).

Terdapat beberapa penelitian mengenai pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Fathonah dan Utami (2011) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Igalens and Roussel (2012) yaitu kepuasan terhadap masing-masing dimensi kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Islam, *et, al*, (2012) menyatakan bahwa kompensasi secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengertian kompensasi menurut: Semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima Pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan. Menurut Hasibuan (2017). Wether dan Keth Davis Kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai imbalan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodic disain dan dikelola oleh bagian personalia Menurut Hasibuan (2016). Sikula Kompensasi adalah segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai salah satu balas jasa atau ekuivalen. Hasibuan (2015). Segala sesuatu yang diterima oleh Pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Handoko (2015). Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa (kontra prestasi) atas kerja mereka. Pada dasarnya kompensasi merupakan kontribusi yang diterima oleh pegawai atas pekerjaan yang telah dikerjakannya. Sulistyani & Rosidah (2017) Kompensasi ada 2 macam : langsung (financial) dan tidak langsung (non financial). Secara difinitif kompensasi langsung adalah upah dasar/sistem gaji ditambah bayaran yang berdasarkan penampilan (prestasi). Kompensasi tidak langsung adalah katagori umum tunjangan karyawan, program prokteksi yang dimanfaatkan, asuransi kesehatan, upah waktu tidak bekerja dan bermacam-macam tunjangan lainnya. Kompensasi yang diberikan oleh suatu perusahaan tidak harus selalu dalam bentuk uang, tetapi boleh dalam bentuk lain berupa tunjangan kesehatan, fasilitas perumahan, fasilitas kendaraan, keselamatan kerja dan sebagainya.

Dengan demikian maka setiap perusahaan harus dapat menetapkan kompensasi yang paling tepat, sehingga dapat menopang tercapainya tujuan perusahaan secara lebih efektif dan lebih efisien. Pengertian tepat pada masalah ini bukan hanya terbatas pada jumlahnya, tetapi masih

banyak faktor –faktor lainnya yang harus dipertimbangkan. Faktor factor diatas yang perlu diperhatikan oleh perusahaan dalam menetapkan atau memberikan kompensasi yang tepat bagi karyawannya.

2.1.2 Macam - Macam Kompensasi

Kompensasi di bagi menjadi 2 macam yaitu :

1. Kompensasi financial

a. Kompensasi langsung

Kompensasi langsung adalah penghargaan / ganjaran yang disebut gaji atau upah yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap .contohnya (Bonus, Insentif,Komisi).

b. Kompensasi tidak langsung

Kompensasi tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan /manfaat lainnya bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap , yang bisa berupa tunjangan ,asuransi pesangon,sekolah anak,cuti/sakit,dan lain-lain.

2. Kompensasi *Non Financial*

Menurut Mondy (2008) kompensasi non financial adalah kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik tempat orang tersebut bekerja. Terdapat bermacam-macam definisi dan pengklasifikasian jenis-jenis kompensasi,akan tetapi sejalan dengan tujuan penulisan 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.

2.1.3 Faktor-Faktor Kompensasi

Faktor-faktor kompensasi. Dikemukakan oleh Hasibuan (2009) sebagai berikut:

1. Penawaran dan Permintaan

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerja (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika

pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan maka komoensasi relatif semakin besar.

2. Kemampuan dan Kesediaan Perusahaan

Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang, maka tingkat kompensasi relatif kecil.

3. Serikat buruh / organisasi karyawan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

4. Produktivitas Kerja Karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

5. Pemerintah dan Undang-undang dan keppres

Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dan tindakan sewenang-wenang.

6. Biaya Hidup

Apabila biaya hidup didaerah itu tinggi maka tingkat kompensasi / upah semakin besa. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup didaerah itu rendah maka tingkat kompensai / upah relatif kecil. Seperti tingkat upah di jakarta lebih besar dari pada di Bandung.

7. Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan Lebih tinggi akan menerima gaji / kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji / kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang ang mendapat kewenangan dan

tanggung jawab yang besar harus mendapat gaji / kompensasi yang lebih besar pula.

8. Pendidikan dan pengalaman kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji / balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji kompensasinya kecil.

2.1.4 Indikator – Indikator Kompensasi

Sartono (2018) indikator untuk mengukur kompensasi karyawan diantaranya sebagai berikut:

1) Gaji

Hak yang diterima oleh karyawan karena kompensasinya terhadap perusahaan.

2) Tunjangan,

Kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan.

3) Insentif,

Kompensasi khusus yang diberikan perusahaan kepada karyawan di luar gaji utamanya untuk membantu mendisiplin Kerja atau mendorong karyawan lebih giat dalam bekerja dan berusaha untuk memperbaiki prestasi kerja di perusahaan.

4) Reward

Imbalan, penghargaan atau hadiah, dan bertujuan agar karyawan menjadi senang, giat, semangat, dan lebih rajin dalam bekerja di perusahaan.

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Affandi (2018) mengemukakan bahwa Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diemban kepadanya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

2.2.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Affandi (2018) mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, antara lain :

1. Faktor Lingkungan Fisik
 - Rencana Ruang Kerja
 - Rancangan Pekerjaan
 - Kondisi Lingkungan Kerja
2. Faktor Lingkungan Psikis
 - Pekerjaan Yang Berlebihan
 - Sistem Pengawasan Yang Buruk
 - Frustrasi
 - Perubahan-Perubahan Dalam Segala Bentuk
 - Perselisihan Antara Pribadi dan Kelompok.

2.2.3 Aspek Lingkungan Kerja

Affandi (2018) mengemukakan bahwa aspek lingkungan kerja, antara lain :

- a) Pelayanan Kerja
- b) Kondisi Kerja
- c) Hubungan Karyawan.

2.2.4 Indikator Lingkungan Kerja

Affandi (2018) mengemukakan bahwa indikator lingkungan kerja, antara lain:

1. Lampu penerangan tempat kerja
2. Jendela tempat kerja
3. Tata warna
4. Dekorasi
5. Bunyi musik
6. Bunyi mesin pabrik
7. Suhu udara
8. Kelembaban udara

2.3 Kepuasan Kerja

2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Subawa dan Awanti (2018), Kepuasan kerja adalah sebuah tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja yang berupa rasa tidak puas atau rasa puas. Sutrisno dalam Putri (2019) memiliki pendapat bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja serta hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sedangkan menurut Wibowo dalam Putri (2019) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah derajat positif atau negatifnya perasaan seseorang mengenai berbagai segi tugas-tugas pekerjaan, tempat kerja dan hubungan dengan sesama pekerja.

Berdasarkan pendapat para pakar, peneliti menyimpulkan bahwa Kepuasan Kerja adalah sebuah perasaan puas atau tidaknya seorang karyawan pada segala aspek yang ada pada perusahaan.

2.3.2 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Hariandja dan Hasibuan dalam Ayu Desi Indrawati (2013)

Indikator Kepuasan Kerja dapat dibagi menjadi 5 :

1. Sikap Atasan

Sikap seorang atasan pada bawahan akan sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, sebab atasan memiliki kendali lebih diatas bawahan yang dapat melakukan supervisi dll kepada karyawan, atasan dituntut untuk mengerti dan memahami kondisi karyawan.

2. Hubungan Dengan Rekan Sekerja

Hubungan rekan sekerja menjadi satu hal yang vital, sebab setiap karyawan harus bekerja sama dengan karyawan yang lainnya. Agar setiap aktivitas perusahaan dapat berjalan dengan baik, maka karyawan harus menjaga hubungan baik antar sesama rekan.

3. Sistem Kompensasi

Kompensasi menjadi salah satu komponen dasar bagi kepuasan kerja karyawan. Kompensasi diharapkan dapat membantu meningkatkan kesejahteraan karyawan.

4. Jaminan Karir

Setiap karyawan menginginkan jenjang karir yang jelas dan baik, maka perusahaan harus sudah mempersiapkan jenjang karir bagi karyawan yang layak untuk naik jabatan.

5. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menjadi salah satu komponen penting dari semua komponen, sebab lingkungan kerja sangat mempengaruhi kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang sehat akan memberikan kontribusi bagi kepuasan kerja karyawan.

2.3.3 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Menurut Nanditya dalam Gumilah (2018), Faktor-Faktor Kepuasan Kerja adalah :

1. Penghargaan

Penghargaan diberikan sebagai bentuk apresiasi perusahaan kepada karyawan yang telah bekerja. Dengan adanya penghargaan maka karyawan akan sangat merasa dihargai oleh perusahaan. Penghargaan bermacam-macam rupanya.

2. Kebijakan

Kebijakan yang dibentuk sebagai toleransi perusahaan kepada karyawan, kebijakan-kebijakan bermacam-macam, contoh : Toleransi keterlambatan 15-30 menit untuk datang ke kantor ketika hujan.

3. Gaji

Gaji atau Pendapatan adalah alasan utama seseorang untuk bekerja dengan tujuan untuk bertahan hidup. Setiap karyawan mendambakan gaji yang sesuai, yang cukup atau bahkan lebih untuk hidup. Perusahaan haruslah memberikan gaji pegawai paling tidak sama dengan UMR (Upah Minimum Regional) atau lebih sesuai dengan beban kerjanya.

4. Lingkungan,

Lingkungan kerja yang sehat akan menambah kepuasan kerja karyawan. Sebab, lingkungan yang sehat akan menentramkan hati dan pikiran dalam bekerja.

5. Hubungan Antara Atasan Dan Bawahan

Perusahaan bagaikan satu tubuh, atasan dan bawahan merupakan anggota tubuh yang harus bekerja secara sinkron dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Agar dapat menciptakan sinkronisasi dalam bekerja, atasan dan bawahan harus memiliki hubungan yang baik.

2.4. Penelitian Terdahulu

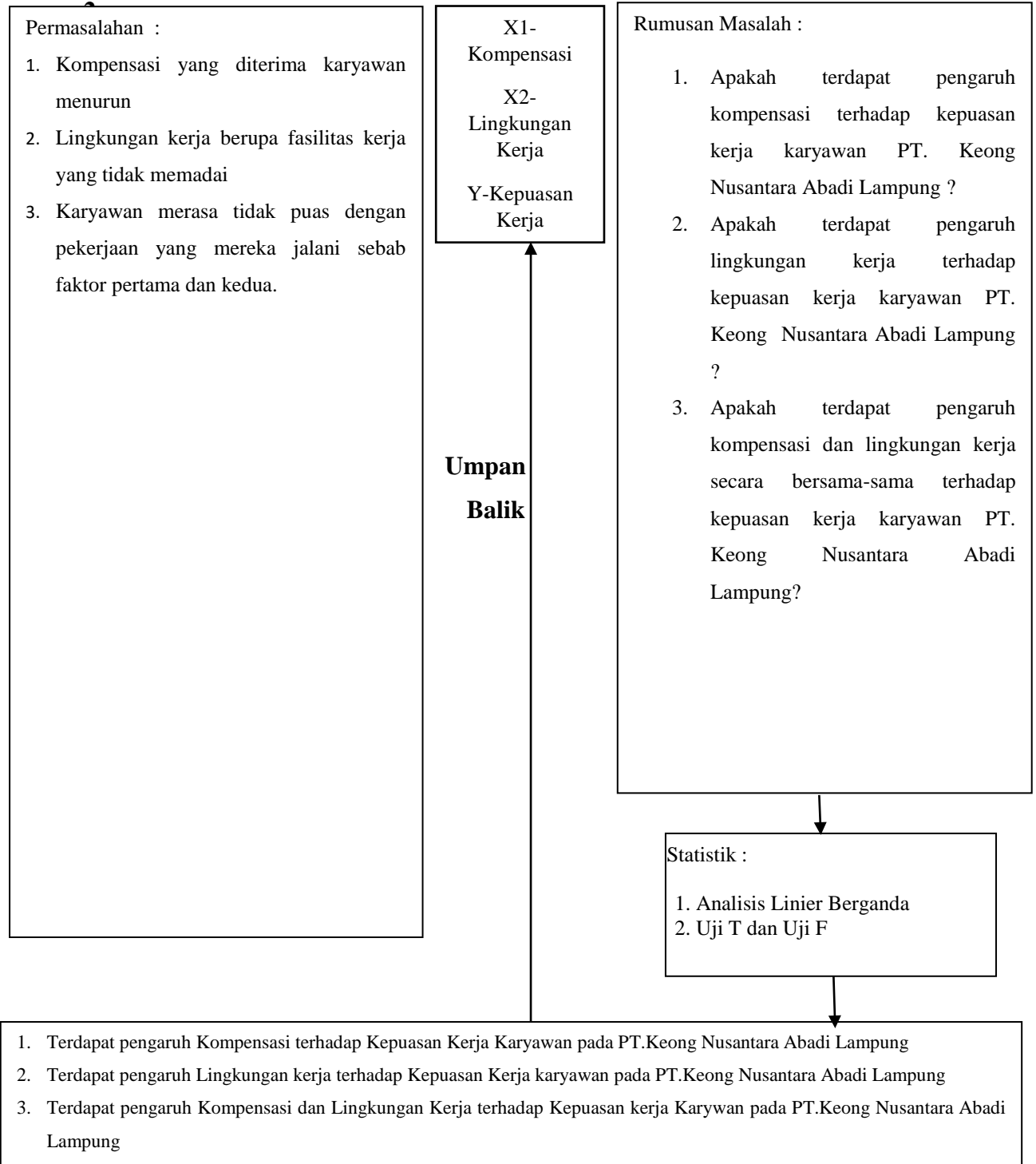
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Metode Analisis	Hasil
1	Dinarizka Leksi Primandaru (Jember,2018)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan Pt. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop Ix Jember	Metode Kuantitatif	Hasiil penelitian ini membuktikan bahawa semua hipotesis di terima yang berarti bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja,dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung melalui disiplin kerja.
2	Sri Rustilah (Ciamis, 2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap	Metode Kuantitatif	Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja melauai kepuasan

		Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Tenaga Kontrak		kerja diperoleh nilai R sebesar 0,799, nilai kd sebesar 63,84%, dan nilai hasil uji f sebesar 8,801 yang berarti $f_{hitung} > f_{tabel}$ sehingga hipotesis dapat diterima karena teruji kebenarannya.
3	Abdul Syukur (Makassar, 2018)	Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Tiga Raksa Satria Tbk Makassar	Metode Kuantitatif	Hasil analisis koefisien regresi yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
4	Ni Made Nurcahyani (2016)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja	Metode Kuantitatif	Bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja motivasi

		Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening		berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan
5	Rocky Potale dan Yantje Uhing (2015)	Pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Bank Sulut Cabang Utama Manado	Metode Kuantitatif	Hasil penelitian dan hipotesis menunjukkan bahwa kompensasi dan stres kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara parsial kedua variabel kompensasi dan stres kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

2.5 Kerangka fikir



2.6. Hipotesis Penelitian

Menurut Suharyadi dan Purwanto (2017) bahwa hipotesis adalah suatu pernyataan mengenai nilai suatu parameter populasi yang dimaksudkan untuk pengujian dan berguna untuk pengambilan keputusan Dalam kaitannya dengan permasalahan yang telah dikemukakan dan teoritis pemikiran di atas, maka dikemukakan hipotesis penelitiannya :

H1 : Kompensasi (X1) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada PT.Keong Nusantara Abadi Lampung

H2 : Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada PT.Keong Nusantara Abadi Lampung.

H3 : Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada PT.Keong Nusantara Abadi Lama

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis Penelitian adalah proses pengumpulan data dan analisis data yang dilakukan secara sistematis dan logis untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dimana data yang dinyatakan dalam angka dan dianalisis dengan teknik statistik. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai jenis penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisa data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan Sugiyono (2015).

3.2 Sumber Data

3.2.1 Data Primer

Data primer adalah sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli tanpa pertantara. Jenis data yang digunakan adalah data dari hasil jawaban kuesioner yang dibagikan kepada Karyawan PT.Keong Nusantara Abadi Lampung.

3.2.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber yang tidak memberikan data kepada pengumpul data. Misal lewat orang atau lewat dokumen. Data sekunder umumnya disusun dari suatu organisasi yang bersangkutan. Data sekunder antara lain dapat berupa buku atau berbagai bentuk terbitan secara periodik yang diterbitkan oleh organisasi atau instansi tertentu.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Menurut Anwar Sanusi (2011) Pengumpulan data dapat dilakukan dengan beberapa cara ,seperti cara survei, cara observasi,dan cara dokumentasi.

3.3.1 Penelitian kepustakaan (*Library Research*)

Metode pengumpulan data dengan cara mencari data melalui buku-buku,Koran,majalah, literature lainnya. Dalam hal ini pengumpulan data dilakukan dengan cara membaca dan mempelajari tulisan-tulisan berupa buku-buku literature dan sumber baca lainnya yang berkaitan dengan objek perusahaan sebagai landasan teori.

3.3.2 Penelitian lapangan (*Field research*)

Metode yang di gunakan dalam penelitian ini ialah dengan teknik Penelitian Lapangan (*Field Research*).Teknik ini dilakukan dengan cara turun secara langsung ke lapangan penelitian untuk memperoleh data-data berkaitan dengan kebutuhan penelitian, data tersebut diperoleh dengan cara:

- a. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada Karyawan PT.Keong Nusantara Abadi Lampung.
- b. Skala pengukuran penelitian yang digunakan adalah skala likert. Pengukuran untuk variabel independent dan dependen menggunakan teknik *scoring* untuk memberikan nilai pada setiap alternatif jawaban sehingga data dapat dihitung.

Tabel 3.1
Instrument Skala Likert

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

Sumber : Sugiyono (2008)

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Suharyadi dan Purwanto (2017) Kumpulan dari semua kemungkinan orang-orang, benda-benda, dan ukuran yang lain, yang menjadi objek perhatian atau kumpulan seluruh objek yang menjadi perhatian. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu. Populasi penelitian ini adalah seluruh Karyawan PT.Keong Nusantara Abadi Lampung yang berjumlah 209 karyawan.

Tabel 3.2
Data Populasi

NO	DEPARTEMEN	JABATAN	JUMLAH
1	Manajer	Manajer Produksi	1
		Manajer Pabrik	1
2	Administrasi	Administrasi Pabrik	1
		Adm. Nata Export	1
		Adm. Gudang Packing dan Karantina	2
		Adm. Fermentasi	1
		Adm. Laboratorium	1
3	Produksi	Kabag. Nata Export	1
		Staff Nata Export	25
		Kabag. Nata Lokal	1
		Wakabag Nata Lokal	1

		Dm. Pro. Nata Lokal	1
		Staff Nata Lokal	27
		Dm. Pro Nata Lokal	1
		Staff. Fermentasi	16
4	Supervisor	SPV. PRO. Nata Export	1
		SPV. Seamer Nata Export	1
		SPV. Retort Nata Export	1
		SPV. QC. Proses Export	1
		SPV. Preparation Line Nata	1
		SPV. QC. Proses Lokal	1
		SPV. Nata Lokal	1
		SPV. Maintenance Umum	1
		SPV. Maintenance Produksi	4
		SPV. Maintenance	1
		SPV. Gudang Packing	1
		SPV. Fermentasi	1
5	Maintenance	Kabag. Maintenance Produksi	1
		Wakabag Maintenance Umum	1
		Staff Maintenance	1
6	Warehouse	Kabag. Gudang Pcking	1
		Staff Gudang	63
7	Quality Control	Kabag. Listrik	1
		Staff Listrik	1
9	Laboratorium	Staff Laboratorium	39
10	Sanitasi	Staff Sanitasi	5
		Jumlah Karyawan	209

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2018) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dengan meneliti sebagian dari populasi, penelitian mengharapkan bahwa hasil yang didapat menggambarkan sifat dari populasi yang diteliti. Untuk itu, metode yang digunakan adalah *Probability Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel, dan teknik yang digunakan adalah *Simple Random Sampling*.. Penelitian menggunakan rumus penentuan ukuran sampel yang dinyatakan oleh

Slovin Etta Sopiah (2010). Dalam penelitian ini sampel menggunakan rumus *Slovin* yaitu:

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

Keterangan :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Persen kelonggaran ketidaktelitian yang masih dapat ditolerir sebesar 1-10%

Berdasarkan rumus di atas, mak besarnya sampel yang harus diambil adalah :

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{(1 + Ne^2)} \\ &= \frac{209}{1 + 209(0.1)^2} \\ &= \frac{209}{1 + 2,09} \end{aligned}$$

$$= 67,63 \text{ di bulatkan menjadi } 68$$

Maka sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah sejumlah 68 sampel.

3.5 Variabel Penelitian

Menurut Amirullah (2015) Identifikasi variabel diperlukan untuk membedakan variabel-variabel secara lebih spesifik, sehingga suatu konsep menjadi lebih jelas. Dengan demikian identifikasi variabel merupakan pengklasifikasian antara variabel dependen dan independen apabila ada.

- a. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2).
- b. Variabel terikat adalah Kepuasan Kerja (Y).

3.6 Definisi Operasional Variabel

Defenisi operasional variabel berkaitan dengan bagaimana variabel-variabel penelitian dioprasionalkan sehingga variabel-variabel tersebut dapat dinilai dan diukur, bagaimana menilai dan mengukurnya serta instrumen apa yang dibutuhkan untuk menilai dan mengukurnya. Defenisi operasional variabel

menjabarkan suatu konstruk yang dapat dinilai menjadi suatu konsep (Variabel) menurut Amirullah (2015) .Variabel yang diteliti harus sesuai dengan permasalahan dan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagi berikut :

Tabel 3.3
Operasional Variabel

Variabel	Definisi Konsep	Definisi Operasional	Indikator	Ukuran
Kompensasi (X1)	Kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi, (Panggabean, 2015)	Kompensasi merupakan hak yang diterima oleh karyawan sebab kinerja yang telah dilakukan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Tunjangan 3. Insentif 4. Reward 	Likert
Lingkungan Kerja (X2)	Affandi (2018,p.65) mengemukakan bahwa Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diemban kepadanya.	Lingkungan Kerja adalah aspek yang mempengaruhi pekerjaan karyawan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lampu penerangan tempat kerja 2. Jendela tempat kerja 3. Tata warna 4. Dekorasi 5. Bunyi musik 6. Bunyi mesin pabrik 7. Suhu udara 8. Kelembaban 	Likert

			udara	
Kepuasan Kerja (Y)	Menurut Subawa dalam Awanti (2018), Kepuasan kerja adalah sebuah tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja yang berupa rasa tidak puas atau rasa puas	Kepuasan Kerja adalah sebuah perasaan puas atau tidaknya seorang karyawan pada segala aspek yang ada pada perusahaan.	1. Sikap Atasan 2. Hubungan Rekan Sekerja 3. Kompensasi 4. Jaminan Karir 5. Lingkungan Kerja	Likert

3.6 Uji Persyaratan Instrumen

Dalam penelitian ini yang ukur adalah variabel X yaitu Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja(X2), dan variabel (Y) Kepuasan Kerja. Uji persyaratan instrumen penelitian menguji validitas dan reabilitas.

3.6.1 Uji Validitas

Menurut Sujarweni (2014) Validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefenisika suatu variabel.. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Hal ini membuat peneliti menguji validitas dengan kuesioner yang langsung diberikan kepada Karyawan Grapari Cabang Antasari Bandar Lampung. Dalam uji ini sampel yang dipakai pegawai. Uji validitas dalam penelitian ini, menggunakan *product moment*. Dalam pengujian validitas, instrumen diuji dengan menghitung koefisien korelasi antara skor item dan skor totalnya dalam taraf signifikansi 95% atau α sebesar 0,05.

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

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antar variabel X dan Y

N = Jumlah sampel

X = Skor variabel X
Y = Skor variabel Y

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

1. Bila $r_{hitung} > r_{table}$ maka instrumen valid.
Bila $r_{hitung} < r_{table}$ maka instrumen tidak valid.
2. Bila probabilitas (sig) $< \alpha$ maka instrumen valid.
Bila probabilitas (sig) $> \alpha$ maka instrumen tidak valid.
3. Pengujian validitas instrumen dilakukan melalui program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 23*).

3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sujarweni (2014) pengujian ini bertujuan untuk mengetahui suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan suatu dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Hasil penelitian yang reliabel bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda, instrumen yang reliabel berarti instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama, uji reliabilitas kuesioner menggunakan prosedur yang sama dengan uji validitas. Reliabel artinya konsisten atau stabil, suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila hasil alat ukur tersebut konsisten sehingga dapat dipercaya.

Pengujian reliabilitas melalui satu tahap yang diuji pada 4 responden. Penelitian ini, menggunakan pengolahan data yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 24 (*Statistical Program and Service Solution*).

Uji reliabilitas menggunakan rumus *alphacronbach* yaitu :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sum \sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

r_{11} = Reabilitas instrumen

$$\begin{aligned} \sum \sigma_i &= \text{Jumlah varian skor tiap item} \\ k &= \text{Banyaknya soal} \\ \sigma_t^2 &= \text{Varians total} \end{aligned}$$

Selanjutnya untuk menginterpretasikan besarnya nilai r alpha indeks kolerasi :

Tabel 3.4
Interpretasi Nilai r Alpha Indeks Korelasi

Koefisien r	Reliabilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,0199	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2009, p.203)

3.7 Uji Persyaratan Analisis Data

3.7.1 Uji Linieritas

Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Ada beberapa uji linieritas yang dapat dilakukan salah satunya dengan *compare means*.

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

1. Ho: model regresi berbentuk linier.
Ha: model regresi tidak berbentuk linier.
2. Jika probabilitas (Sig) < 0,05 (Alpha) maka Ho ditolak.
Jika probabilitas (Sig) > 0,05 (Alpha) maka Ho diterima.
3. Pengujian linieritas sampel dilakukan melalui program SPSS
(*Statistical Program and Service Solution seri 24*).

3.7.2 Uji Multikoliniertas

Uji ini tidak boleh terdapat multikolinieritas diantara variabel penjelas pada model tersebut yang di indikasikan oleh hubungan sempurna atau hubungan yang tinggi diantara beberapa atau keseluruhan variabel

penjelas. Selain cara tersebut gejala multikolinieritas dapat juga diketahui dengan menggunakan nilai VIF (*variance inflation factor*). Jika nilai VIF lebih dari 10 maka ada gejala multikolinieritas, sedangkan unsur $(1 - R^2)$ di sebut *collinierty tolerance*, artinya jika nilai *collinierty tolerance* dibawah 0,1 maka ada gejala multikolinieritas.

Prosedur pengujian:

1. Jika nilai $VIF \geq 10$ maka ada gejala multikolinieritas
Jika nilai $VIF \leq 10$ maka tidak ada gejala multikolinieritas
2. Jika nilai tolerance $< 0,1$ maka ada gejala multikolinieritas
Jika nilai tolerance $> 0,1$ maka tidak ada gejala multikolinieritas
3. Penjelasan kesimpulan dari butir 1 dan 2, dengan membandingkan nilai probabilitas (sig) $> 0,1$ maka variable X multikolinieritas atau tidak multikolinieritas.

3.8 Metode Analisis Data

Menurut Sujarweni (2015) menyatakan bahwa analisis data adalah sebagai upaya data yang sudah tersedia, kemudian diolah dengan statistik dan dapat digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian. Dengan demikian, teknik analisis data, dengan tujuan mengolah data tersebut untuk rumusan masalah.

3.8.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Didalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja(X2), dan Kepuasan Kerja(Y) yang mempengaruhi variabel lainnya maka dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Persamaan umum regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y	=	kepuasan kerja
X1	=	Kompensasi
X2	=	lingkungan kerja
a	=	Konstanta
et	=	Error Term
b1, b2	=	Koefisien regresi

3.9 Pengujian Hipotesis

3.9.1 Uji t

Uji t yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung, proses uji t identik dengan uji F (dilihat perhitungan SPSS pada Coefficient Regression Full Model / Enter).

1. Pengaruh Kompensasi (X_1) Terhadap Kepuasan Kerja(Y)

Ho : Kompensasi (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja(Y) pada PT.Keong Nusantara Abadi Lampung.

Ha : Kompensasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada Grapari Telkomsel Cabang Antasari Bandar Lampung.

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

- a. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ho ditolak.
- b. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Ho diterima.
- c. Jika nilai sig $< 0,05$ maka Ho ditolak.
- d. Jika nilai sig $> 0,05$ maka Ho diterima.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja(X_2) Terhadap Kepuasan Kerja(Y)

Ho : Lingkungan Kerja(X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja(Y) pada PT.Keong Nusantara Abadi Lampung.

Ha : Lingkungan Kerja(X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada PT.Keong Nusantara Abadi Lampung.

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

- a. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak.
- b. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima.
- c. Jika nilai sig $< 0,05$ maka H_0 ditolak.
- d. Jika nilai sig $> 0,05$ maka H_0 diterima

3.9.2 Uji F

Uji F dikenal dengan uji serentak atau uji model / uji anova, yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buat baik / signifikan atau tidak baik / non signifikan.

Uji F : Pengaruh Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja(X2) terhadap Kepuasan Kerja(Y)

H_0 : Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja(X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja(Y) pada PT.Keong Nusantara Abadi Lampung.

H_a : Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja(X2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja(Y) pada PT.Keong Nusantara Abadi Lampung.

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

1. Membandingkan hasil perhitungan F dengan kriteria sebagai berikut:
 - a. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
 - b. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima H_a ditolak.
2. Menentukan nilai titik kritis untuk F tabel pada $db_1 = k-1$ dan $db_2 = n-k$.

3. Menentukan dan membandingkan probabilitas (sig.) dengan nilai α (0,05) dengan kriteria sebagai berikut :
 - a. Jika nilai sig $< 0,05$ maka H_0 ditolak.
 - b. Jika nilai sig $> 0,05$ maka H_0 diterima.
4. Menentukan kesimpulan dari hasil uji hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi data

Deskriptif data adalah mendeskripsikan atau menjelaskan data yang telah terkumpul tanpa bermaksud membuat simpulan yang umum PT. Keong Nusantara Abadi Lampung. Tempatnya beralamatkan Jl. Raya Branti, Bumisari, Natar, Kabupaten Lampung Selatan, Lampung 35362. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain :

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

A. Jenis Kelamin

Untuk mengetahui jenis kelamin responden dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Laki-laki	36	52,9%
Perempuan	32	47,1%
Total	68	100%

Sumber: Data diolah tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.1 diatas dapat dilihat bahwa dari 68 responden yang jumlah karyawan lebih banyak yaitu laki-laki sebanyak 36 orang atau 52,9% sedangkan perempuan 32 orang atau 47,1%. Hal ini mengindikasikan bahwa perusahaan tersebut didominasi oleh karyawan laki-laki.

B. Lama Kerja Responden

Untuk mengetahui lama kerja, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.2
Lama Kerja Responden

		Lama_Bekerja			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	1 Tahun	20	29,4	29,4	29,4
	2 Tahun	22	32,4	32,4	61,8
	3 Tahun	18	26,5	26,5	88,2
	4 Tahun	8	11,8	11,8	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Sumber: Data yang diolah tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.2 diatas dapat diketahui bahwa proporsi paling besar adalah dari responden dengan lama kerja 1 tahun sebanyak 20 responden atau 29,4%, dengan lama kerja 2 tahun sebanyak 22 responden atau 32,4%, dengan lama kerja 3 tahun sebanyak 18 responden atau 29,5%, dengan lama kerja 4 tahun sebanyak 8 responden atau 11,8% Hal ini mengindikasikan bahwa perusahaan tersebut didominasi oleh karyawan dengan lama kerja 2 tahun.

C. Pendidikan

Untuk mengetahui Pendidikan responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

TABEL 4.3

		Pendidikan			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	SMA	40	58.8	58.8	58.8
	D3	24	35.3	35.3	94.1
	S1	3	4.4	4.4	98.5
	S2...	1	1.5	1.5	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel 4.3 terlihat bahwa tingkat Pendidikan karyawan yang paling banyak adalah SMA dan paling sedikit adalah S2.

D. Usia

Untuk mengetahui karakteristik responden berdasarkan Usia

TABEL 4.4
Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	17-25	21	30.9	30.9	30.9
	26-35	28	41.2	41.2	72.1
	36-50	14	20.6	20.6	92.6
	>50	5	7.4	7.4	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel 4.4, dapat ditarik kesimpulan bahwa range usia terakhir responden yang paling banyak adalah 17-25 dan paling sedikit adalah diatas 50 tahun.

4.1.2 Karakteristik Jawaban Responden

Hasil jawaban responden tentang variabel Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja.

Tabel 4.5
Kompensasi

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya mendapatkan gaji atas pekerjaan saya setiap bulan secara tepat waktu	21	30,9	21	30,9	14	20,6	8	11,8	4	5,9
2	Besarnya gaji yang saya terima sesuai dengan hasil pekerjaan yang saya berikan pada perusahaan	32	47,1	20	29,4	0	0	6	8,8	10	14,7
3	Gaji yang saya terima dari perusahaan merupakan imbalan atas pekerjaan saya lakukan	24	35,5	20	29,4	14	20,6	6	8,8	4	5,9

4	Perusahaan memberikan bonus kepada saya apabila hasil pekerjaan saya mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan	19	27,9	19	27,9	10	14,7	6	8,8	14	20,6
5	Setiap tahun saya mendapatkan Tunjangan Hari Raya	23	33,8	14	20,6	11	16,2	12	17,6	8	11,8
6	Pimpinan akan memberi penghargaan kepada pegawai yang berprestasi tinggi	22	32,4	16	23,5	10	14,7	12	17,6	8	11,8
7	Selama bekerja di perusahaan saya mendapatkan jaminan keamanan	21	30,9	23	33,8	12	17,6	8	11,8	4	5,9
8	Saya merasa terlindungi oleh dengan adanya jaminan keamanan dalam bekerja di perusahaan	22	32,4	14	20,6	26	38,2	2	2,9	4	4,9
9	Selama bekerja di perusahaan saya mendapatkan jaminan kesehatan	11	16,2	9	13,2	22	32,4	10	14,7	16	23,5
10	Saya merasa terlindungi oleh dengan adanya jaminan kesehatan dalam bekerja di perusahaan	8	11,8	15	22,1	15	22,1	14	20,6	16	23,5

Sumber : Data diolah tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.5 diatas dapat dilihat bahwa Kompensasi mendapatkan pernyataan sangat tinggi dari responden “Besarnya gaji yang saya terima sesuai dengan hasil pekerjaan yang saya berikan pada perusahaan” menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 32 responden atau 47,1,5% dan 20 responden 29,4% menyatakan setuju. Pernyataan sangat rendah direspon responden adalah “Saya merasa terlindungi oleh dengan adanya jaminan kesehatan dalam bekerja di perusahaan.” jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 responden atau 11,8% dan 15 responden atau 22,1% menyatakan setuju.

Tabel 4.6
Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Lampu penerangan terang dan tidak menyilaukan	30	44,7	20	29,4	10	14,7	4	5,9	4	5,9
2	Jendela tempat kerja selalu bersih	26	38,2	16	23,5	14	20,6	2	2,9	10	14,7
3	Tata warna latar kantor yang menarik	25	36,8	19	27,9	6	8,8	6	8,8	12	17,6
4	Dekorasi tata letak kantor yang membuat nyaman	21	30,9	21	30,9	14	20,6	8	11,8	4	5,9
5	Bunyi musik sesuai dengan yang diperlukan	32	47,1	20	29,4	0	0	6	8,8	10	14,7
6	Bunyi mesin pabrik yang tidak mengganggu	23	33,8	15	22,1	10	14,7	12	17,6	8	11,8
7	Suhu udara yang sejuk dan terjaga kebersihannya	28	41,2	14	20,6	8	11,8	10	14,7	8	11,8
8	Kelembaban udara yang terjaga agar bakteri tidak tumbuh dan menyebar dengan cepat	15	22,1	9	13,2	18	26,5	8	11,8	18	26,5
9	Atmosfir Kantor yang menyenangkan	13	19,1	15	22,1	12	17,6	12	17,6	16	23,5
10	Lingkungan kerja yang sehat	24	35,3	18	26,5	12	17,6	6	8,8	8	11,8

Sumber : Data diolah tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.6 diatas dapat dilihat bahwa Lingkungan Kerja mendapatkan pernyataan sangat tinggi dari responden “Bunyi musik sesuai dengan yang diperlukan.” menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 32 responden atau 47,1% dan 20 responden atau 29,4% menyatakan setuju. Pernyataan sangat rendah direspon responden adalah “Atmosfir Kantor yang menyenangkan.”

jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 responden atau 19,1% dan 15 responden atau 22,1% menyatakan setuju.

Tabel 4.7
Kepuasan Kerja Karyawan

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Atasan bersikap adil terhadap Karyawan	26	38,2	15	22,1	10	14,7	10	14,7	7	10,3
2	Atasan selalu bersikap menyenangkan	24	35,3	16	23,5	10	14,7	12	17,6	6	8,8
3	Hubungan Antar Karyawan sangat baik	24	35,3	20	29,4	12	17,6	6	8,8	6	8,8
4	Karyawan selalu berusaha menjaga hubungan kerja tetap baik	21	30,9	13	19,1	26	38,2	3	4,4	5	7,4
5	Karyawan selalu mendapatkan insentif tepat waktu apabila mencapai target	11	16,2	11	16,2	22	32,4	8	11,8	16	23,5
6	Insentif yang diberikan perusahaan sangat membantu karyawan dalam kesejahteraan	8	11,9	17	25,0	15	17,6	12	17,6	16	23,5
7	Akan ada kenaikan jabatan secara berkala	20	29,4	20	29,4	12	17,6	6	8,8	10	14,7
8	Kemungkinan mendapat kesempatan promosi pekerjaan sangat besar	25	36,8	16	23,5	14	20,6	6	8,8	7	10,3
9	Ruang kerja ditata dengan tepat sehingga Karyawan merasa nyaman	24	35,3	21	30,9	12	17,6	4	5,9	7	10,3
10	Ruang kerja membuat saya nyaman dalam bekerja	11	16,2	9	13,2	21	30,9	10	14,7	17	25,0

Sumber : Data diolah tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.7 diatas dapat dilihat bahwa Kepuasan Kerja Karyawan mendapatkan pernyataan sangat tinggi dari responden “Atasan bersikap adil terhadap Karyawan.” menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 26 responden atau 38,2% dan 15 responden atau 22,1% menyatakan setuju.

Pernyataan sangat rendah direspon responden adalah “Insentif yang diberikan perusahaan sangat membantu karyawan dalam kesejahteraan.” jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 responden atau 11,9% dan 17 responden atau 25,0% menyatakan setuju.

4.2. Uji Persyaratan Instrumen

Dalam penelitian ini yang diukur adalah variabel X yaitu *Kompensasi* (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Uji persyaratan instrumen penelitian menguji validitas dan reliabilitas.

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kuesioner dapat mengukur indikator dari pernyataan yang diteliti. Untuk mengukur validitas digunakan nilai korelasi product moment. Jika korelasi product moment antara masing-masing butir pernyataan dengan skor total menghasilkan nilai lebih besar dari r_{tabel} maka item pernyataan tersebut dinyatakan valid, dan sebaliknya jika nilainya lebih kecil dari r_{tabel} maka item pernyataan disimpulkan tidak valid dalam membentuk variabel. Pengujian dilakukan dengan program SPSS 24. Berikut hasil pengujian validitas untuk masing-masing item pernyataan pada *Kompensasi* (X_1)

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas *Kompensasi*

Item Pernyataan	Sig.(1-tailed)	Alpha	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,000	0,05	0,527	0,201	Valid
Pernyataan 2	0,001	0,05	0,508	0,201	Valid
Pernyataan 3	0,001	0,05	0,529	0,201	Valid
Pernyataan 4	0,000	0,05	0,579	0,201	Valid
Pernyataan 5	0,001	0,05	0,469	0,201	Valid
Pernyataan 6	0,000	0,05	0,551	0,201	Valid
Pernyataan 7	0,000	0,05	0,563	0,201	Valid
Pernyataan 8	0,000	0,05	0,534	0,201	Valid
Pernyataan 9	0,000	0,05	0,642	0,201	Valid
Pernyataan 10	0,000	0,05	0,612	0,201	Valid

Sumber: Data diolah tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.8 diatas dari hasil uji validitas untuk variabel *Kompensasi* (X_1) dengan menampilkan seluruh pernyataan yang disebarkan kepada 68 karyawan PT.Keong Nusantarara Abadi adalah hasil

yang di dapatkan yaitu dari keseluruhan nilai signifikansi lebih kecil dari alpha (0,05) dan dari keseluruhan nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,201) dimana nilai r_{hitung} paling tinggi sebesar 0,642 pada pernyataan nomor 9 dan yang paling rendah sebesar 0,469 pada pernyataan nomor 5. Dengan demikian dapat disimpulkan dari keseluruhan 10 item pernyataan pada variabel Kompensasi (X_1) dinyatakan valid.

Berikut hasil pengujian validitas untuk masing-masing item pernyataan pada Lingkungan Kerja (X_2)

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Item Pernyataan	Sig.(1-tailed)	Alpha	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,005	0,05	0,515	0,201	Valid
Pernyataan 2	0,001	0,05	0,415	0,201	Valid
Pernyataan 3	0,001	0,05	0,569	0,201	Valid
Pernyataan 4	0,000	0,05	0,642	0,201	Valid
Pernyataan 5	0,000	0,05	0,561	0,201	Valid
Pernyataan 6	0,000	0,05	0,594	0,201	Valid
Pernyataan 7	0,000	0,05	0,657	0,201	Valid
Pernyataan 8	0,000	0,05	0,565	0,201	Valid
Pernyataan 9	0,000	0,05	0,646	0,201	Valid
Pernyataan 10	0,000	0,05	0,507	0,201	Valid

Sumber: Data diolah tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.9 diatas dari hasil uji validitas untuk variabel Lingkungan Kerja (X_2) dengan menampilkan seluruh pernyataan yang disebarkan kepada 68 karyawan PT.Keong Nusantarara Abadi adalah hasil yang di dapatkan yaitu dari keseluruhan nilai signifikansi lebih kecil dari alpha (0,05) dan dari keseluruhan nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,201) dimana nilai r_{hitung} paling tinggi sebesar 0,657 pada pernyataan nomor 7 serta paling rendah sebesar 0,415 pada pernyataan nomor 2. Dengan demikian dapat disimpulkan dari keseluruhan 10 item pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja (X_2) dinyatakan valid.

Berikut hasil pengujian validitas untuk masing-masing item pernyataan pada Kepuasan Kerja (Y)

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja Karyawan

Item Pernyataan	Sig.(1-tailed)	Alpha	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,001	0,05	0,512	0,201	Valid
Pernyataan 2	0,004	0,05	0,393	0,201	Valid
Pernyataan 3	0,003	0,05	0,616	0,201	Valid
Pernyataan 4	0,000	0,05	0,602	0,201	Valid
Pernyataan 5	0,000	0,05	0,686	0,201	Valid
Pernyataan 6	0,000	0,05	0,525	0,201	Valid
Pernyataan 7	0,000	0,05	0,557	0,201	Valid
Pernyataan 8	0,000	0,05	0,535	0,201	Valid
Pernyataan 9	0,000	0,05	0,528	0,201	Valid
Pernyataan 10	0,000	0,05	0,733	0,201	Valid

Sumber: Data diolah tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.10 diatas dari hasil uji validitas untuk variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y) dengan menampilkan seluruh pernyataan yang disebarkan kepada 68 karyawan PT.Keong Nusantarara Abadi adalah hasil yang di dapatkan yaitu dari keseluruhan nilai signifikasi lebih kecil dari alpha (0,05) dan dari keseluruhan nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,201) dimana nilai r_{hitung} paling tinggi sebesar 0,733 pada pernyataan nomor 10 dan yang paling rendah sebesar 0,393 pada pernyataan nomor 2.

Dengan demikian dapat disimpulkan dari keseluruhan 10 item pernyataan pada variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y) dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Realibilitas

Uji reliabilitas menunjukan kepada suatu pengertian bahwa instrumen dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik maka pengujian reliabilitas digunakan

rumus *alpha cronbach* dengan mengkonsultasikan nilai alpha atau nilai interpretasi nilai r seperti yang terdapat dibawah ini:

Tabel 4.11
Nilai Interpretasi R

Koefisien r	Reliabilitas
0,800 – 1.000	Sangat Tinggi
0,600 – 0,799	Tinggi
0,400 – 0,599	Sedang
0,200 – 0,399	Rendah
0,000 – 0,199	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2014)

Berdasarkan Tabel 4.11 ketentuan reliabel diatas untuk menkonsultasikan hasil yang di dapatkan dari variabel independen yaitu Kompensasi, Lingkungan Kerja, variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja karyawan dan menggunakan program SPSS 24 dari hasil pengelolaan data dari hasil jawaban kuesioner yang di sebarakan kepada 68 karyawan dalam penelitian ini diperoleh nilai koefisien seperti di bawah ini :

Tabel 4.12
Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Nilai <i>cronbach's alpha</i>	Koefisien r	Reliabilitas
Kompensasi (X_1)	0,753	0,800 – 1.000	Sangat Tinggi
Lingkungan Kerja (X_2)	0,764	0,800 – 1.000	Sangat Tinggi
Kepuasan Kerja	0,767	0,800 – 1.000	Tinggi

Sumber: Data diolah tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.12 diatas hasil uji reliabilitas pada masing-masing variabel, Variabel Kompensasi (X_1) sebesar 0,753 dengan tingkat realibilitas yang sangat tinggi, variabel Lingkungan Kerja (X_2) sebesar

0,764 dengan tingkat realibilitas yang sangat tinggi dan variabel Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,767 dengan tingkat realibilitas yang sangat tinggi.

4.3. Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Linieritas

Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Uji linieritas pada penelitian ini penulis menggunakan program SPSS 24.

Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 24 diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.13 Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig.	Alpha	Keterangan
Kompensasi (X ₁ Y)	0,059	0,05	Linier
Lingkungan Kerja (X ₂ Y)	0,065	0,05	Linier

Sumber: Data diolah tahun 2019

Rumusan Hipotesis

Ho : Model regresi berbentuk linear.

Ha : Model regresi tidak berbentuk linear.

Adapun kriteria pengambilan keputusan yaitu :

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

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

Berdasarkan Tabel 4.13 diatas pada variabel Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja (X₁Y) menunjukkan bahwa nilai 0,059 > dari alpha (0,5) dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja (X₂Y) menunjukkan bahwa nilai 0,065 > dari alpha (0,05) . Dengan demikian maka Sig. > maka Ho diterima yang menyatakan model regresi untuk variabel berbentuk linier.

4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji ini tidak boleh terdapat multikolinieritas diantara variabel penjelas pada model tersebut yang di indikasikan oleh hubungan sempurna atau hubungan yang tinggi diantara beberapa atau keseluruhan variabel penjelas. Selain cara tersebut gejala multikolinieritas dapat juga diketahui dengan menggunakan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika nilai VIF lebih dari 10 maka ada gejala multikolinieritas, sedangkan unsur $(1-R^2)$ di sebut *Collinierty Tolerance*, artinya jika nilai *collinierty tolerance* dibawah 0,1 maka ada gejala multikolinieritas. Berdasarkan dari pengujian data yang dilakukan diperoleh hasil adalah seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.14
Uji Multikolinieritas

Variabel	Colinearity Statistics		Kondisi	Kesimpulan
	Tolerance	VIF		
Harga(X1) Terhadap Pembelian Rumah (Y)	.300	3.334	VIF < 10	Tidak Ada Gejala Multikolinieritas
Lokasi (X2) Terhadap Pembelian Rumah (Y)	.300	3.334	VIF < 10	Tidak Ada Gejala Multikolinieritas

Berdasarkan tabel 4.14 diatas adalah hasil dari perhitungan pada uji *Coefficient* diperoleh nilai VIF pada variabel Harga (X₁) sebesar $3,334 < 10$ atau nilai *Collinierrity Tolerance* $0,300 > 0,1$, untuk variable lokasi (X₂) nilai VIF sebesar $3,334 < 10$ atau nilai *CollinierrityTolerance* $0,300 > 0,1$. Maka data-data yang diperoleh dari 100 kuesioner jawaban responen yang menjadi sampel dalam penelitian ini bahwa semua variabel independen menyatakan tidak ada gejala Multikolinieritas terhadap variabel dependen.

4.4. Hasil Analisis Data

4.4.1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda dengan dua atau lebih variabel independen digunakan untuk menguji pengaruh dan meramalkan suatu variabel

dependen (Y). dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel Kompensasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) PT.Keong Nusantarara Abadi.

Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 24 diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.15
Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

R	R Square
0,854	0,729

Sumber: Data diolah tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.15 diatas diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,854 yang menunjukkan tingkat keeratan hubungan antara variabel independen dan dependen positif kuat. Sedangkan nilai koefisien determinasi R^2 (R square) sebesar 0,795 menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja karyawan dipengaruhi oleh Kompensasi dan Lingkungan Kerja sebesar 85,4% sedangkan sisanya 14,6% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain.

Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 24 diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.16
Hasil Koefisien Regresi Linier Berganda

Variabel	B
Constant (Y)	3,751
Kompensasi (X_1)	0,527
Lingkungan Kerja (X_2)	0,361

Sumber: Data diolah tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.16 diatas didapatkan nilai *Coefficients* adalah untuk melihat Persamaan regresi linier berganda.

Persamaan regresi sebagai berikut:

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

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien Regresi

X_1 = Kompensasi

X_2 = Lingkungan Kerja

et = Error Trem/ unsur kesalahan

$Y = 3,751 + 0,527 (X_1) + 0,361 (X_2)$, artinya:

1. Koefisien konstanta (Y)

variabel Kepuasan Kerja karyawan sebesar 3,751 satu-satuan jika variabel Kompensasi dan Lingkungan Kerja tetap atau sama dengan nol (0).

2. Koefisien regresi X_1

Jika jumlah Kompensasi naik sebesar satu-satuan, maka Kepuasan Kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,527 satu satuan atau 52,7%

3. Koefisien regresi X_2

Jika jumlah Lingkungan Kerja naik sebesar satu-satuan, maka Kepuasan Kerja akan meningkat sebesar 0,361 satu satuan atau 36,1%.

4.5. Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah uji yang dilakukan untuk membuktikan hipotesis penelitian. Hipotesis dalam penelitian ini berkaitan dengan terdapatnya pengaruh signifikan variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji hipotesis yang digunakan adalah uji t.

4.5.1. Hasil Uji t (X_1Y)

Ho : Kompensasi (X_1) tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) PT.Keong Nusantara Abadi.

Ha : Kompensasi (X_1) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan (Y) PT.Keong Nusantara Abadi.

Kompensasi (X_1) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima

Jika nilai $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak

Jika nilai $sig > 0,05$ maka H_0 diterima

Tabel 4.17
Hasil Uji T Kompensasi (X_1)
Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Variabel	t_{Hitung}	t_{Tabel}	Alpha	Simpulan
Kompensasi (X_1)	4,364	1,668	0,05	H_0 ditolak dan H_a diterima

Sumber: Data diolah tahun 2019

Untuk menguji t dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha (5%) dan tingkat derajat kebebasan dk ($dk = 68-2=66$), sehingga diperoleh t_{Tabel} sebesar 1,668

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 4.17 *coefficients* diatas dengan demikian $t_{Hitung} 4,364 > t_{Tabel} 1,668$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hipotesis I : Kompensasi (X_1) Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) PT.Keong Nusantara Abadi.

4.5.2 Hasil Uji t (X_2Y)

H_0 : Lingkungan Kerja (X_2) tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) PT.Keong Nusantara Abadi.

H_a : Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) PT.Keong Nusantara Abadi.

Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima

Jika nilai $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak

Jika nilai $sig > 0,05$ maka H_0 diterima

Tabel 4.18

**Hasil Uji Lingkungan Kerja (X₂)
Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)**

Variabel	t_{Hitung}	t_{Tabel}	Alpha	Simpulan
Lingkungan Kerja (X ₂)	3,186	1,668	0,05	H_0 ditolak dan H_a diterima

Sumber: Data diolah tahun 2019

Untuk menguji t dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha (5%) dan tingkat derajat kebebasan dk ($dk = 68 - 2 = 66$), sehingga diperoleh t_{Tabel} sebesar 1,668.

Berdasarkan Tabel 4.18 *coefficients* diatas dengan demikian t_{Hitung} 3,186 > t_{Tabel} 1,668 yang artinya H_0 diterima dan H_a ditolak.

Hipotesis II : Lingkungan Kerja (X₂) Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) PT.Keong Nusantara Abadi.

4.5.3. Hasil Uji F (X₁X₂Y)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

H_0 = Kompensasi (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) PT.Keong Nusantara Abadi.

H_a = Kompensasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) PT.Keong Nusantara Abadi.

Kompensasi (X_1) Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara:

Jika nilai $F_{Hitung} > F_{Tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika nilai $F_{Hitung} < F_{Tabel}$ maka H_0 diterima dan H_0 ditolak

Jika nilai $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak

Jika nilai $sig > 0,05$ maka H_0 diterima

Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 24 diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.19

Hasil Uji F

Variabel	F_{Hitung}	F_{Tabel}	Alpha	Simpulan
Kompensasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)	87,451	3,14	0,05	H_0 ditolak dan H_a diterima

Sumber: Data diolah tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.19 diatas hasil uji F yang diperoleh nilai F_{Hitung} sebesar 87,451 sedangkan F_{Tabel} dengan $\alpha = 0,05$ dan $df_1 = k-1$ ($3-1=2$) dan $df_2 = n-k$ ($68-3=65$) adalah 3,14. Jadi nilai $F_{Hitung} > F_{Tabel}$ yaitu $87,451 > 3,14$ Maka H_0 yang diajukan ditolak dan H_a diterima.

Hipotesis III : Kompensasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) PT.Keong Nusantara Abadi.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pembahasan Hasil Hipotesis I (X_1Y)

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh dari variabel Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT.Keong Nusantara Abadi. Hal tersebut didukung dengan teori tentang Kompensasi yang dikemukakan oleh Hasibuan (2012) mendefinisikan kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan. Kompensasi yang diberikan haruslah sesuai dengan apa yang telah disepakati bersama, dengan begitu maka peningkatan kepuasan kerja dapat dilihat dari jumlah turnover karyawan yang stabil.

4.6.2 Pembahasan Hasil Hipotesis II (X_2Y)

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT.Keong Nusantara Abadi. Affandi (2018,p.66) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diemban kepadanya. Lingkungan kerja yang sehat dan baik dapat membantu meningkatkan kepuasan kerja karyawan, dengan cara menyediakan dan merawat fasilitas pendukung tempat kerja, serta terciptanya iklim yang sehat.

4.6.3 Pembahasan Hasil Hipotesis III (X_1X_2Y)

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh antara variabel Kompensasi dan Lingkungan Kerja Kepuasan Kerja PT.Keong Nusantara Abadi. Hal tersebut didukung dengan teori tentang Kompensasi yang dikemukakan oleh Hasibuan (2012) mendefinisikan kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan. Serta, Affandi (2018,p.66) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang

dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diemban kepadanya. Apabila Kompensasi dan Lingkungan kerja diperbaiki maka kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y). Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. kompensasi(X1) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) PT. Keong Nusantara Abadi Lampung.
2. Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) PT. Keong Nusantara Abadi Lampung.
3. kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada karyawan PT. Keong Nusantara Abadi Lampung.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan kesimpulan, maka penulis memberikan saran kepada pihak PT. Keong Nusantara Abadi Lampung. sebagai berikut :

5.2.1 Bagi Perusahaan

1. Berdasarkan hasil kuesioner dan butir-butir variabel terendah dari variabel kompensasi (X1) adalah nomor 10 yaitu “jaminan kesehatan dalam bekerja di perusahaan karyawan merasa kurang maka dari peneliti menyarankan untuk perusahaan untuk lebih meningkatkan jaminan terhadap karyawan dengan maksimal.
2. Sedangkan untuk butir-butir tertinggi dari variabel Kompensasi (X1) adalah nomor 2 yaitu “besarnya gaji yang saya terima sesuai dengan hasil pekerjaan yang saya berikan pada perusahaan” maka dari itu peneliti memberi saran kepada pihak PT. Keong Nusantara Abadi Lampung.

3. untuk tetap mempertahankannya atau bahkan memberikan bonus lebih terhadap karyawan yang melebihi target perusahaan

Berdasarkan hasil kuesioner dan butir-butir variabel terendah dari variabel lingkungan kerja (X2) adalah nomor 9 yaitu “Atmosfir kantor yang menyenangkan ” maka dari itu peneliti memberi saran kepada pihak PT. Keong Nusantara Abadi Lampung. Untuk lebih memberikan suasana lebih nyaman Sedangkan untuk butir-butir tertinggi dari variabel Kompensasi (X2) adalah nomor 5 yaitu “bunyi musik sesuai dengan yang diperlukan ” maka dari itu peneliti memberi saran kepada pihak PT. Keong Nusantara Abadi Lampung. untuk tetap mempertahankannya menjaga suara mesin agar tidak terlalu berisik.

Berdasarkan hasil kuesioner dan butir-butir variabel terendah dari variabel Kepuasan Kerja (Y) adalah nomor 6 yaitu “insentif yang diberikan perusahaan sangat membantu karyawan dalam kesejahteraan ” maka dari itu peneliti memberi saran kepada pihak PT. Keong Nusantara Abadi Lampung. untuk lebih memberikan kebijakan insentif agar karyawan lebih bersemangat dalam bekerja. Sedangkan untuk butir-butir tertinggi dari variabel Kompensasi(Y) adalah nomor 1 yaitu “atasan bersikap adil terhadap karyawan ” maka dari itu peneliti memberi saran kepada pihak PT. Keong Nusantara Abadi Lampung. untuk tetap mempertahankannya atau bahkan meningkatkannya.

5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Penelitian ini hanya melakukan sedikit observasi dan wawancara karena terbatasnya waktu penelitian, sehingga disarankan peneliti selanjutnya dapat melakukan observasi dan wawancara
2. lebih mendalam sehingga informasi yang didapat bisa lebih banyak.

3. Responden dalam penelitian ini hanya perawat, bagi peneliti selanjutnya penulis sarankan untuk memperluas responden penelitian.
4. Variabel dalam penelitian ini hanya mengukur pengaruh terhadap satu variabel yaitu kepuasan kerja, bagi peneliti selanjutnya penulis sarankan dapat memperluas variabel terikat yang akan diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi,Pandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Agathanisa, Cita, 2018. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Indogrosir Samarinda. Vol.2.No.4. Universitas Telkom : Jawa barat
- Anwar,Sanusi.2017. Metodelogi Penelitian Bisnis.JAKARTA.:Salemba Empat.
- Aritonang, Kromei L. 2019. Pengaruh Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Sinar Sosro. Vol.5.No.1. Universitas Prima Indonesia : Medan.
- Dinarizka.Leksi Primandaru Jember,2018. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan Pt. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop Ix Jember.
- IIB Darmajaya.2019. Pedoman Penulisan Karya Ilmiah Jurusan Manajemen
- Ni Made .Nurchayani 2016. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.
- Primandanu, Dinarizka Leksi. 2018. Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan pt. Kereta api indonesia (persero) daop ix jember. Vol.12.No.2. Universitas Jember : Jawa Timur
- Ramdhani,Mudji.2017.Pengaruh Kompensasi,Lingkungan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kompensasi PT.Perkebunan Nusantara Tanaman Tahunan.

- Rocky Potale dan Yantje Uhing ,2015. *Pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Bank Sulut Cabang Utama Manado.*
- Rustilah, Sri. 2018. *Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai tenaga kontrak.* Vol.2.No.2. Universitas Galuh Ciamis : Jawa Barat
- Sri.Rustilah Ciamis, 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Tenaga Kontrak*
- Subawa dan Awanti (2018).*Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior.*
- Sugiyono.2018. *Metode Penelitian Kuantitatif,Kualitatif, dan R&D.Bandung: Alfabeta.*
- Suprati, Sri. 2019. *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Pln Persero Rayon Prigen.* Vol.3.No.6. Universitas Wijaya Saputra : Surabaya
- Syukur, Abdullah. 2018. *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Tiga Raksa Satria Tbk Makassar.* Vol.3.No.2. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Amkop Makassar : Sulawesi Selatan

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN

Identitas Responden

Usia : 20 - 30 31 - 40 41- 50 50>

Jenis Kelamin : Pria Wanita

Pendidikan Terakhir : SMA D3 S1 S2 lainnya.....

Lama Bekerja : 1 Tahun 2 Tahun 3 Tahun 4Tahun

Petunjuk pengisian kuesioner

1. Mohon diberi tanda cklist (\checkmark) pada kolom jawaban Bapak/ Ibu anggap paling sesuai. Pendapatn Bapak/Ibu dinyatakan dalam skala 1 s/d 5 yang memiliki makna:

Sangat Setuju	(SS)	= 5
Setuju	(S)	= 4
Kurang Setuju	(KS)	= 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.

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	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
209	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
210	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
211	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
212	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
213	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
214	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
215	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
216	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
217	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
218	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
219	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
220	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
221	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
222	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
223	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
224	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
225	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71

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

d.f. = 1 - 200

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

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

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

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

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

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

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

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

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

Titik Persentase Distribusi t (df = 121 –160)

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

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

Titik Persentase Distribusi t (df = 161 –200)

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



INSTITUT INFORMATIKA & BISNIS DARMAJAYA
Jl. ZA. Pagar Alam No.93, Labuhan Ratu, Bandar Lampung
35142 Telp: 0721-787214

Bandar Lampung, 05 Agustus 2019

Prihal: Surat Permohonan Menjadi Responden

Kepada Yth,

PT. Keong Nusantara Abadi Lampung

Di Jl. Raya Branti KM 18 Desa Bumisari RK.11 Kec.Natar, Kab.Lampung Selatan, Prov. Lampung.

Dalam rangka untuk penelitian skripsi program sarjana S-1 jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya (IIB), saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : David Adi Putra

Jurusan : Manajemen Fakultas Ekonomi

Npm : 1512110179

memerlukan informasi untuk mendukung penelitian skripsi yang saya lakukan dengan judul ***“PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. KEONG NUSANTARA ABADI LAMPUNG”***.

Untuk itu saya mohon kesediaan Bapak/Ibu berpartisipasi dalam penelitian ini dengan mengisi kuesioner yang terlampir, kuesioner ini sangat menentukan keberhasilan penelitian yang saya lakukan. sesuai dengan etika dalam penelitian, data yang saya peroleh akan dijaga kerahasiaannya dan digunakan semata-mata untuk kepentingan penelitian.

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

Hormat Saya

David Adi Putra

NPM : 1512110179