

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN HOTEL HORIZON BANDAR LAMPUNG**

SKRIPSI



Disusun Oleh :

Widia Gusman

1612110136

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMI
INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA
BANDAR LAMPUNG**

2020

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN HOTEL HORIZON BANDAR LAMPUNG**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar

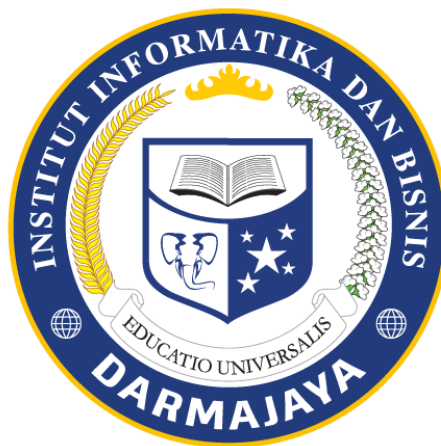
Sarjana Ekonomi

Pada Jurusan Manajemen

Disusun Oleh :

Widia Gusman

1612110136



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMI
INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA
BANDAR LAMPUNG
2020**



PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini, menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya sendiri, tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana di suatu perguruan tinggi atau karya pernah ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebut dalam daftar pustaka. Karya ini adalah milik saya dan pertanggung jawaban sepenuhnya berada dipundak saya.

Bandar Lampung, 20 Februari 2020

Widia Gusman

1612110136

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
HOTEL HORIZON BANDAR LAMPUNG**

Nama Mahasiswa : **WIDIA GUSMAN**

No. Pokok Mahasiswa : **1612110136**

Jurusan : **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, 20 Februari 2020

Menyetujui,

Dosen Pembimbing

Dr.Lukmanul Hakim SE.,M.Si

NIK 14360118

Menyetujui,

Ketua Jurusan

Aswin, S.E.,M.M.

NIK 10200605

HALAMAN PENGESAHAN

Pada tanggal Rabu 11 Maret 2020 telah diselenggarakan Sidang SKRIPSI dengan judul: **PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HOTEL HORIZON BANDAR LAMPUNG**. Untuk memenuhi persyaratan akademik guna memperoleh gelar **SARJANA EKONOMI**, bagi mahasiswa :

Nama Mahasiswa : **WIDIA GUSMAN**

No. Pokok Mahasiswa : **1612110136**

Jurusan : **Manajemen**

Dan telah dinyatakan oleh Dewan Penguji yang terdiri dari :

Nama

Status

Tanda tangan

1. **M. Rafiq, SE.,M.S**

Penguji I

.....

2. **Suwandi SE.,M.**

Penguji II

.....

Dekan Fakultas Bisnis & Ekonomi, IIB Darmajaya

Dr.Faurani santi sigagerda.,S.EL.,M.S.c
NIK. 30040419

RIWAYAT HIDUP

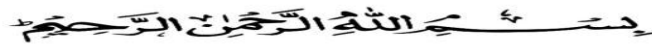
Nama : WIDIA GUSMAN
Tempat, tanggal lahir : Natar 28 Agustus 1995
Jenis kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Alamat rumah : dsn,XI sukaramenatar lampung selatan
Nomer telfon : 087868871113
Email : widyagusman75@gmail.com

Penulis dari keluarga Bapak Suherman Tanjung Dan Ibu Rosmanidar. Penulis adalah anak Ke Dua dari Tiga bersaudara. Adapun pendidikan yang pernah di tempuh oleh penulis adalah :

1. SD Negeri 1 Natar dan lulus pada tahun 2011
2. SMPN Swadhipa dan lulus pada tahun 2013
3. SMA Negeri 1 Natar dan lulus tahun 2016

Dan pada Tahun 2016, penulis terdaftar sebagai Mahasiswa Jurusan Manajemen pada jenjang Strata Satu di Institut Informatika Dan Bisnis (IIB) Darmajaya. Kemudian penulis melakukan kerja praktek di kecamatan lampung selatan, tanjung bintang pada 20 agustus 2019.

PERSEMBAHAN



Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillah, kupersembahkan karyaku untuk orang-orang yang kusayangi dan berarti dalam hidupku.

- ❖ Ayah (suherman) yang sangat kucintai dari nya lah aku mendaptkan arti pelajaran hidup, ayah yang selalu mengusahakan apa yang menjadi keinginanku, ayah adalah sosok pemimpin bagi keluarga yang menjadi panutan bagi anak-anaknya, dan dialah sosok inspirasiku.
- ❖ Ibunda (rosmanidar) yang sangat kucintai dan aku bangakan. Kasih sayang dan cintanya untukku begitu besar. Ibu menjadi sosok inspirasiku, darinya aku bisa menjadi seperti ini, tanpa lelah ibu membesarkanku dengan penuh kasih sayang, ibu yang selalu menjadi penyejuk hati dan semangatku.
- ❖ Kakaku (weni okta viana S.ST M.Keb) dan adiku (wita suherman) yang kucintai yang selalu menyemangatkan dan mendoakanku dalam perjalanan proses pengerjaan skripsi ini sampai dengan selesai.
- ❖ Sahabat- sahabatku yang selalu bersama sehinga saat ini, desy novalia, widia noviana, sekar wiyata, indi, dicko yollanda wijaya S.Kom, rosita, eka diah, helda widana, nia aprilia, festa noviana, melly agustina, robby yulanto, ellen, mardiono, marsella, edi, riski ramadhan S.E, Ruth damayanti, ardi bule, ghea tanzila, herdia S.E
- ❖ Serta sepupu ku yang sama-sama menjalankan skripsi bareng di tahun 2020 yaitu dewi astuti, meisy ramadani, reni dwi juwita.
- ❖ Serta bapak Dedi putra S.E yang selalu menyemangati adek-adek nya di tahun ini.
- ❖ Temen- temen manajemen dan bimbingan ibi darmajaya
- ❖ Almamater tercinta IBI DARMAJAYA

MOTTO

“Jangan jadikan diri seperti sebungkus rokok, buatlah diri menjadi seperti sebatang korek api.”

-(WIDIA GUSMAN)-

Janagan berhenti untuk mewujutkan inpian hanya karna ucapan orang lain, tetaplh semangat dan berkomitmen dalam suatu tujuan utama.

-(WIDIA GUSMAN)-

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL HORIZON BANDAR LAMPUNG**

Oleh :

Widia Gusman

Npm 1612110136

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian asasiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Tujuan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 81 responden karyawan hotel horison yang di jadikan sampel menggunakan rumus *slovin* analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah analisis regrasi linier berganda, dengan mengunakan analisis SPSS 20 for windows. Hasil penelitian ini menunjukan adanya pengaruh positif secara teransial antara kompensasi terhadap kinerja karyawan dan pengaruh positif kepuasan terhadap kinerja serta secara simultan yang berpengaruh positif dalam kompensasi dan kepuasan terhadap kinerja karyawan hotel horison Bandar lampung.

Kata Kunci : Kompensasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

**THE EFFECT OF COMPENSATION AND JOB SATISFACTION ON
EMPLOYEE PERFORMANCE IN HORIZON HOTEL BANDAR
LAMPUNG**

By:

**Widia Gusman
NPM 1612110136**

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of compensation and job satisfaction on employee performance. This research used causal fundamental research using a quantitative approach. The population in this study was 81 respondents of the hotel horizon employees using the formula Slovin. The data analysis in this study used multiple linear regression analysis using SPSS 20. The result of this study found that it had a positive effect on a manner between compensation job satisfaction on performance. Furthermore, simultaneously compensation and satisfaction had a positive effect on employee performance in Horizon Hotel Bandar Lampung.

Keywords: Compensation, Job Satisfaction, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kehadirat 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., M.Sc, selaku Rektor IIB DARMAJAYA Bandar Lampung.
2. Bapak Dr. RZ. Abdul Aziz, ST.,MT, selaku Wakil Rektor I Bidang Akademik IIB DARMAJAYA.
3. Bapak Ronny Nazar, SE,M.M, selaku Wakil Rektor II Bidang Administrasi Umum dan Keuangan IIB DARMAJAYA Bandar Lampung.
4. Bapak Muprihan Thaib, S.Sos., M.M, Selaku Wakil Rektor III Bidang Kemahasiswaan dan Sumber Daya IIB DARMAJAYA Bandar Lampung.
5. Bapak Prof. Dr. Ir. RA Bustomi Rosadi, M.S, Selaku Wakil Rektor IV Bidang Humas IIB DARMAJAYA Bandar Lampung.
6. Ibu Aswin, S.E., M.M., selaku Ketua Jurusan Manajemen Institut Informatika Dan Bisnis DARMAJAYA Bandar Lampung.
7. Dr. Lukamanul Hakim,SE.,M.Si, selaku pembimbing penulis yang telah membimbing serta mengarahkan penulisan menyusun skripsi ini hingga selesai.
8. Para Dosen dan Staf Jurusan Manajemen Institut Informatika Dan Bisnis DARMAJAYA Bandar Lampung.
9. Kedua Orang Tuaku, Ayah dan Ibuku yang selalu setia membimbing dan mendoakanku setiap saat.
10. Kakak dan adikku tersayang, yang selalu tiada henti memberikan semangat dan motivasi setiap saat.

11. Kepada keluarga besar dari Bapak dan Ibu yang selalu menegur, membimbing dan tiada henti memberikan semangatnya.
12. Sahabat- sahabatku yang selalu bersama sehingga saat ini, desy novalia, widia noviana, sekar wiyata, indi, dicko yollanda wijaya S.Kom, rosita, eka diah, helda widana, nia aprilia, festa noviana, melly agustina, robby yulanto, ellen, mardiono, marsella, edi, riski ramadhan S.E, Ruth damayanti, ardi bule, ghea tanzila, herdia S.E, emilida, elly yuliana.
13. Serta sepupu ku yang sama-sama menjalankan skripsi bareng di tahun 2020 yaitu dewi astuti, meisy ramadani, reni dwi juwita.
14. Serta bapak Dedi putra S.E yang selalu menyemangati adek-adek nya di tahun ini.
15. Teman- teman manajemen dan bimbingan IIB Darmajaya
16. Seluruh Karyawan pada Karyawan Hotel Horison Bandar Lampung yang telah bersedia meluangkan waktu dalam membantu pengisian kuesioner.
17. Semua pihak yang telah memberikan bantuan dan dorongan baik moril maupun materil selama ini.
18. Almamater tercinta IIB Darmajaya.

Bandar Lampung, 21 Februari 2020

Penulis

WIDIA GUSMAN
1612110136

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL DEPAN.....	i
HALAMAN JUDUL BELAKANG	ii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
RIWAYAT HIDUP	vi
PERSEMBAHAN.....	vii
MOTTO	viii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT.....	x
KATA PENGHANTAR.....	xii
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah	6
1.3 Ruang Lingkup Penelitian.....	7
1.3.1 Ruang Lingkup Subjek	7
1.3.2 Ruang Lingkup Objek.....	7
1.3.3 Ruang Lingkup Tempat	7
1.3.4 Ruang Lingkup Waktu	7
1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian	7
1.4 Tujuan Penelitian	7
1.5 Manfaat Penelitian	8
1.5.1 Bagi Penulis	8
1.5.2 Bagi Perusahaan.....	8
1.5.3 Bagi Institusi	8

1.6 Sistematika Penulisan.....	8
1.6.1 Bab I Pendahuluan	8
1.6.2 Bab II Landasan Teori.....	8
1.6.3 Bab III Metode Penelitian	9
1.6.4 Bab IV Hasil Dan Pembahasan.....	9
1.6.5 Bab V Kesimpulan Dan Saran	9

BAB II LANDASAN TEORI

2.1 Kompensasi	10
2.1.1 Pengertian Kompensasi	10
2.1.2 Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kompensasi	12
2.1.3 Tujuan Diberikan kompensasi	13
2.1.4 Indikator Kompensasi	13
2.2 Kepuasan Kerja	14
2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	14
2.2.2 Teori-teori Kepuasan Kerja.....	16
2.2.2 Faktor-faktor Kepuasan Kerja.....	16
2.2.3 Indikator Kepuasan Kerja	17
2.4 Kinerja.....	17
2.3.1 Pengertian Kinerja.....	17
2.3.2 Faktor-faktor Kinerja Karyawan	18
2.3.3 Indikator Kinerja.....	19
2.5 Penelitian Terdahulu	21
2.6 Kerangka Pemikiran.....	22
2.7 Hipotesis.....	23

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian.....	26
3.2 Sumber Data.....	26
3.2.1 Data Primer	26
3.3 Metode Pengumpulan Data.....	27

3.3.1 Penelitian Kepustakaan	27
3.3.2 Penelitian Lapangan	27
3.4 Populasi Sensus	27
3.4.1 Populasi	27
3.5 Variabel Penelitian	29
3.5.1 Variabel Independen	29
3.5.2 Variabel Dependen	29
3.6 Definisi Operasional variabel	29
3.7 Uji Persyaratan Instrumen	31
3.7.1 Uji validitas	32
3.7.2 Uji Reliabilitas	32
3.8 Uji Persyaratan Analisis Data	32
3.8.1 Uji Linieritas	33
3.8.2 Uji Multikolinieritas	34
3.9 Metode Analisis Data	34
3.10 Regresi liner berganda	34
3.11 Pengujian Hipotesis	35
3.11.1 Uji t	35
3.11.2 Uji F	36
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Deskripsi data	36
4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden	36
4.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	38
4.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	38
4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden	39
4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen	43
4.2.1 Hasil Uji Validitas	43
4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas	46
4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data	48
4.3.1 Hasil Uji Linieritas	49

4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas	49
4.4 Hasil Metode Analisis Data	49
4.4.1 hasil linier berganda	49
4.5 Hasil Pengujian Hipotesis	51
4.5.1 Hasil Uji t	51
4.5.2 Hasil Uji F	52
4.6 Pembahasan	53
4.6.1 kompensasi terhadap kinerja	53
4.6.2 kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan	53

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan	55
5.2 Saran	55
5.3 Bagi penelitian selanjutnya	56

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Penilaian Karyawan Hotel Horison Bandar Lampung.....	2
2.4 Penelitian Terdahulu	21
2.5 Kerangka Pemikiran.....	22
3.1 Interpretasi Skala Likert `.....	27
3.2 Jumlah Karyawan Hotel Horison Bandar Lampung Tahun 2019	28
3.3 Definisi Operasional Variabel	29
3.4 Interpretasi Koefisien.....	32
4.1 Hasil Jawaban Responden Variabel Kompensasi (X1).....	38
4.4 Hasil Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (X2).....	40
4.5 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)	42
4.6 Hasil Uji Validitas Kuisisioner Kompensasi (X1).....	44
4.7 Hasil Uji Validitas Kuisisioner Kepuasan Kerja (X2).....	45
4.8 Hasil Uji Validitas Kuisisioner Kinerja (Y)	46
4.9 Daftar Interpretasi r	47
4.10 Hasil Uji Reliabilitas	47
4.11 Hasil Uji Linieritas.....	48
4.12 Hasil Uji Multikolinieritas	49
4.13 Hasil Perhitungan Coefficients Regresi	50
4.14 Hasil Uji Model Summary	50
4.15 Hasil Perhitungan Coefficients	51
4.16 Hasil Uji F	52

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1** Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2** Hasil Kuesioner
- Lampiran 3** Hasil Jawaban Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
- Lampiran 4** Hasil Jawaban Responden Berdasarkan Usia
- Lampiran 5** Hasil Jawaban Responden Berdasarkan Masa Kerja
- Lampiran 6** Hasil Jawaban Responden Berdasarkan Pendidikan
- Lampiran 7** Deskripsi Jawaban Responden dari Variabel
- Lampiran 8** Hasil Uji Validitas
- Lampiran 9** Hasil Uji Reliabilitas
- Lampiran 10** Hasil Uji Linieritas
- Lampiran 11** Hasil Uji Multikolinieritas
- Lampiran 12** Regresi Linier Berganda
- Lampiran 13** Uji t
- Lampiran 14** Uji F
- Lampiran 15** R Tabel
- Lampiran 16** T Tabel
- Lampiran 17** F Tabel

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Karyawan yang bekerja di dalam suatu perusahaan, di dasarkan atas keinginan untuk bekerja, karena bekerja merupakan salah satu ungkapan hidup dan kehidupan manusia. selain itu dari kegiatan bekerja, karyawan akan memperoleh hasil yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan yang paling kuat sesuai waktu, keadaan dan pengalaman yang bersangkutan mengenai suatu hirarki. Peran sumber daya manusia menjadi semakin penting bagi kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan. Sekarang banyak organisasi yang menyadari bahwa aspek “manusia dalam organisasi dapat menciptakan keunggulan bersaing (*competitive advantage*), karena sumber daya manusia tersebut memberikan kontribusi yang cukup besar dalam menghadapi persaingan terhadap kesuksesan perusahaan (Jackson, 2012)

Anggalia (2011). Makin besar suatu perusahaan, makin banyak pegawai yang bekerja di dalamnya, sehingga besar kemungkinan timbulnya permasalahan di di dalamnya, dan permasalahan manusianya. Karyawan sebagai manusia untuk dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan tertentu harus melakukan suatu pekerjaan. Pimpinan perusahaan harus dapat melihat dan membuat karyawan merasa nyaman dalam melakukan suatu pekerjaan. Salah satu caranya adalah meningkatkan kinerja pegawai. Masalah kinerja tentu tidak terlepas dari proses, hasil dan daya guna, dalam hal ini kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2016).

Prawirosentono (2016) menyebutkan kinerja, atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Terdapat hubungan erat antara

kinerja perorangan dengan kinerja organisasi, dengan kata lain, bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan kinerja organisasi juga baik.

Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian kinerja ini penting bagi perusahaan pada saat bersamaan, karyawan juga membutuhkan *feedback* untuk perbaikan-perbaikan dan peningkatan kinerja yang lebih baik (Harsuko 2011).

Salah satu indikator yang mempengaruhi kinerja pada Hotel Horison yaitu kuantitas kerja karyawan kuantitas kerja adalah jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seseorang karyawan dalam suatu periode tertentu. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja karyawan dalam kerja penggunaan waktu tertentu dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dalam hal ini kuantitas kerja karyawan pada Hotel Horison mengalami penurunan dalam bekerja berikut adalah kriteria penilaian kinerja karyawan Hotel Horison :

Tabel 1.1
Penilaian Kinerja Karyawan Hotel Horison Tahun 2019

No	Unsur Yang Dinilai	Rata-Rata Presentase		Kategori	
		Tahun		Tahun	
		2018	2019	2018	2019
1	Orientasi Pelayanan	80,5	80,4	B	B
2	Integritas	85,4	82,2	B	B
3	Komitmen	83,6	81,5	B	B
4	Disiplin	82,5	75,6	B	C
5	Kerjasama	84,5	78,4	B	C
Total Rata-rata		85,9	80,22		

Sumber :Hotel Horison 2019

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa penilaian kinerja karyawan mengalami fluktuatif yang cenderung mengalami penurunan yang cukup dari tahun ke tahun yaitu pada tahun 2018 sampai dengan 2019 pada Hotel Horison. Akan tetapi pada tahun 2017 penilaian indikator Disiplin dan Kerjasama masih di bawah standar penilaian yang telah ditetapkan oleh Hotel Horison yaitu di tingkat baik. Penilaian dihitung dengan menggunakan standar nilai yang sudah diatur oleh Hotel Horison itu sendiri. Dari hasil tersebut penilaian kinerja karyawan pada indikator Disiplin dan Kerjasama di kategorikan cukup yaitu 75,6 persen dan 78,4 persen yang disebabkan karena kurangnya koordinasi dalam menjalankan tugas, pemahaman yang salah dalam menangkap informasi, kurangnya pendekatan antar karyawan, masih adanya karyawan yang tidak datang kerja dengan alasan yang tidak jelas, masih ada karyawan yang telat hadir di tempat kerja, karyawan mendapatkan tugas tambahan untuk menaungi beberapa bagian teknisi, kurangnya karyawan, banyak nya karyawan yang pensiun dan tidak adanya perekrutan karyawan. Hal tersebut akan berdampak negatif pada kinerja karyawan Hotel Horison, karena adanya sanksi yang diberikan jika target yang telah ditetapkan tidak tercapai dengan baik. Jika hal ini terus terjadi maka akan menimbulkan dampak yang tidak baik bagi Hotel Horison.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini nampak dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya, kepuasan kerja karyawan memiliki dampak yang penting bagi dalam meningkatkan motivasi kerja. Hal ini dapat terlihat nyata dalam kesesuaian antara harapan seseorang terhadap pekerjaannya dengan apa yang didapatkan dari pekerjaan itu sendiri. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan

keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Pandi Afandi (2016).

Dari indikator permasalahan tersebut bisa penulis simpulkan bahwasannya masih terdapat karyawan yang tidak puas dengan perusahaan terbukti dari upah yang tidak sama dengan pekerjaan, promosi yang terbilang cukup lama, dan terdapat rekan kerja yang acuh tidak acuh terhadap sesama rekan kerja, hal-hal tersebut bisa merugikan bagi kemajuan perusahaan, perusahaan harus lebih baik lagi untuk hal-hal tersebut agar karyawan bekerja lebih baik untuk perusahaan kedepannya.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pada hotel horizon yaitu kompensasi. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Malayu S.P. Hasibuan (2018). Sadar akan pentingnya sumber daya manusia bagi pencapaian kinerja yang optimal bagi perusahaan, maka perusahaan harus memberi perhatian kepada sumber daya manusia lebih dari sekedar aset yang berharga. Perusahaan harus dapat bersikap adil kepada karyawan yang telah melaksanakan kewajibannya dengan memberikan apa yang telah menjadi hak karyawan. Salah satu hak karyawan adalah menerima kompensasi yang layak, Kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia.

Seperti yang telah ditunjukkan dalam tabel di atas kompensasi yang diberikan kepada karyawan ada 8, yaitu gaji, bonus insentif, honor THR, cuti promosi tunjangan jabatan, dan seragam. Gaji yang diberikan kepada karyawan apabila pekerjaan yang dilakukan lebih dari jam kerja yang ditentukan dalam sebulan dan pemberian honor diberikan kepada karyawan apabila tamu hotel memberikan tips kepada karyawan tetapi melalui pihak manajer yang nantinya diberikan melalui gaji. THR memberikan kepada karyawan sesuai dengan peraturan yang berlaku

yakini selama 12 hari dalam setahun. Promosi diberikan apabila karyawan telah menunjukan prestasi dan kinerja yang baik. Tujangan jabatan diberikan sesuai dengan jabaratan karyawan itu sendiri dan sergam seberikan untuk mencerminkan indetita Hotel Horison bandar lampung,

Menurut Malayu Hasibuan (2018), Kompensasi adalah semua pendapatan yang ber bentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Dampak positif dari karyawan yang diberikan kompensasi adalah karyawan akan memiliki rasa tanggung jawab untuk mencapai tujuan bersama dan saling membantu antar karyawan. Dampak negatif dari karyawan yang diberikan kompensasi yang rendah dapat menimbulkan gangguan dan hambatan serta ketidak lancaran suatu perusahaan juga semua proses yang ada di dalamnya dan karyawan akan melakukan hal-hal yang buruk yang tidak pantas dilakukan seperti: mogok kerja, ketidak hadiran karyawan, karyawan banyak mengundurkan diri dan turunnya produktivitas kerja karyawan.

Pemberian kompensasi yang layak akan memberikan rangsangan serta memotivasi karyawan. Membirikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspriasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karir dan pekerjaan atau memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan keperdulian karir atau terhadap pekerjaan

Hotel Horison Lampung berada dibawah naungan Metropolitan Golden Management berada dilokasi strategis yaitu di Jalan Kartini No 88. Tanjung Karang, Bandar Lampung, Lampung. Lokasi yang berada persis dijalan protokol di Kota Bandar Lampung. Hotel yang beroperasi pada Tahun 2015 tersebut sudah memiliki fasilitas diantaranya memiliki 150 kamar yang tersebar di 12 lantai bangunan jumlah tersebut terbagi dalam beberapa tipe kamar yaitu 70 kamar *Standard Double*, 70 kamar *Standard*

Twin, 8 kamar *Deluxe*, 1 kamar *Executive* dan 1 *Penthouse* diantara kamar-kamar tersebut Manajemen Hotel Horison Lampung mengatakan bahwa terdapat 18 kamar yang terhubung satu sama lain. Hotel Horison yang mempunyai kurang lebih 33 jaringan Hotel Horison yang tersebar di Indonesia salah satunya di Lampung.

Dengan konsep ini diharapkan akan berhasil menurut Pandi Afandi (2016). Pelaksanaan yang baik mengisyaratkan adanya usaha peningkatan kualitas dari mereka sehingga perusahaan dapat memperoleh kecakapan dan kesanggupan karyawan secara maksimal. Berdasarkan data dan latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Horison Bandar Lampung”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan hotel horison bandar lampung?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan hotel horison bandar lampung?
3. Apakah kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan hotel horison bandar lampung

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang lingkup subjek

Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja karyawan Hotel Horison Bandar Lampung

1.3.2 Ruang lingkup objek

Ruang lingkup objek penelitian ini yaitu karyawan Hotel Horison Bandar Lampung

1.3.3 Ruang lingkup tempat

Ruang lingkup tempat penelitian ini yaitu Hotel Horison Bandar Lampung.

1.3.4 Ruang lingkup waktu

Waktu yang di tentukan pada penelitian ini adalah waktu yang di dasarkan pada kebutuhan penelitian yang di mulai di laksanakan pada bulan Desember s/d Februari 2019.

1.3.5 Ruang lingkup penelitian

Adalah bidang ke ilmuan manajemen sumber daya manusia yang meliputi konpensasi, kepuasan kerja dan kinerja.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang ada, tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah sebagai berikut :

- 1.4.1 Mengetahui besarnya pegraruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Hotel Horison Bandar Lampung.
- 1.4.2 Mengetahui besarnya pegraruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Horison Bandar Lampung.
- 1.4.3 Mengetahui besarnya pegraruh kompensasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Hotel Horison Bandar Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menambah pengetahuan bagi peneliti. Yaitu Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Horison Bandar Lampung, sehingga dapat bermanfaat dan menjadikan bekal dalam mengembangkan karir penelitian dibidang Sumber Daya Manusia dan bisnis dimasa depan yang akan datang.

1.5.2 Bagi institusi

Diharapkan hasil penelitian ini bisa memberikan manfaat atau informasi bagi pengembangan ilmu pengetahuan dibidang ekonomi, khususnya dibidang Sumber Daya Manusia. Sehingga dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti lain yang ingin melanjutkan penelitian serupa dimasa yang akan datang.

1.5.3 Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pihak perusahaan, seberapa besar pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Horison Bandar Lampung.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab I berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab II memuat tentang landasan teori yang digunakan sebagai dasar acuan teori bagi penelitian, pada bab ini di uraikan mengenai masing-masing variabel independen yaitu kompensasi (X1) dan

kepuasan kerja (X₂) yang berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y), kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab III menjabarkan mengenai jenis penelitian, variabel penelitian, definisi oprasional, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data dan metode analisis yang di gunakan. Uji persyaratan instrumen (uji validasi dan reabilitasi) uji persyaratan analisis data (uji linierisasi dan uji autokorelasi). Metode analisis data uji regresi linier berganda serta pengujian hipotesis.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab IV mendeskripsikan data hasil uji prasyarat instrumen (uji validasi dan reabilitasi) Hasil uji analitis data (uji linieritas daan uji autokorelasi). Metode analisis data uji regresi linier berganda serta pengujian hipotesis. Uji t Uji f.

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab V menguraikan tentang simpulan dan saran mengenai hasil analisis dan pembahasan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 KOMPENSASI

2.1.1 Pengertian Kompensasi

Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan kinerja serta loyalitas para karyawan adalah melalui kompensasi. Menurut Hasibuan (2018), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan. Hasibuan (2017) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis. Mangkuprawira (2015), menyatakan bahwa kompensasi adalah bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat bagi karyawan dan insentif yang memotivasi karyawan bekerja keras dalam mencapai produktivitas kerja yang semakin tinggi. Kompensasi merupakan sebuah komponen yang penting dalam hubungannya dengan karyawan, dengan kata lain kompensasi mengandung arti tidak sekedar hanya dalam bentuk finansial saja tapi juga non finansial.

2.1.2 Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kompensasi

Menurut Septawan (2016) faktor - faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu:

1. Produktivitas Kerja

Organisasi apapun berkeinginan untuk memperoleh keuntungan. Keuntungan ini dapat berupa material maupun keuntungan non-material. Oleh sebab itu organisasi harus mempertimbangkan produktivitas kerja karyawannya dalam kontribusinya terhadap keuntungan organisasi tersebut dan tidak membayar atau memberikan kompensasi melebihi kontribusi karyawan kepada organisasi melalui produktivitas mereka.

2. Kemampuan Untuk Membayar

Pemberian kompensasi akan tergantung kepada kemampuan organisasi itu untuk membayar. Organisasi apapun tidak akan membayar karyawannya sebagai kompensasi melebihi kemampuannya.

3. Kesiediaan Untuk Membayar

berpengaruh terhadap kebijaksanaan pemberian kompensasi kepada karyawannya, banyak organisasi yang mampu memberikan kompensasi yang tinggi, tetapi belum tentu mereka memberikan kompensasi yang memadai bagi karyawannya.

4. Suplai dan Permintaan Tenaga Kerja

Jumlah tenaga kerja di pasaran kerja akan mempengaruhi sistem pemberian kompensasi. Bagi karyawan yang kemampuannya sangat banyak terdapat di pasaran kerja, mereka akan diberikan kompensasi lebih rendah daripada karyawan yang memiliki kemampuan melebihi tenaga kerja di pasaran kerja.

5. Organisasi Karyawan

Adanya organisasi – organisasi karyawan akan mempengaruhi kebijakan pemberian kompensasi. Organisasi karyawan ini biasanya memperjuangkan para anggotanya untuk memperoleh kompensasi yang seimbang.

2.1.3 Tujuan Diberikan Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017), tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah:

1. Ikatan Kerja Sama
Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan harus membayar kompensasi
2. Kepuasan Kerja
Karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya dengan pemberian kompensasi
3. Motivasi
Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawasanya

2.1.4 Indikator Kompensasi

Penelitian dari Spector (Priansa, 2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan bagaimana perasaan pegawai terhadap pekerjaannya dan terhadap berbagai macam aspek dari pekerjaan tersebut, sehingga kepuasan kerja sangat berkaitan dengan sejauh mana pegawai puas atau tidak puas dengan pekerjaannya. Dan ia dapat mengidentifikasi indikator kepuasan kerja dari sembilan aspek yaitu:

1. Gaji

Aspek ini mengukur kepuasan pegawai sehubungan dengan gaji yang diterimanya dan adanya kenaikan gaji, yaitu besarnya gaji yang diterima sesuai dengan tingkat yang dianggap sepadan. Upah dan gaji memang mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. Upah dan gaji juga menggambarkan berbagai dimensi dari kepuasan kerja. Pegawai memandang gaji sebagai hak yang harus diterimanya atas kewajiban yang sudah dilaksanakan nya.

2. insentif

Balas jasa yang di berikan kepada pegawai tertentu, yang presentasi nya di atas presentasi standar, pemberian insentif di maksudkan untuk memotivasi pegawai agar bekerja lebih bersemangat sehingga produktivitas pegawai meningkat.

3. Bonus

Balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan apabila melebihi target, diberikan satu sekali terima tanpa satu ikatan pada masa yang akan datang, beberapa persen dari laba yang kemudian dibagikan kepada yang berhak menerima bonus

4. Tunjangan Tambahan

Aspek ini mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap tunjangan tambahan yang diterimanya dari organisasi. Tunjangan tambahan diberikan kepada pegawai secara adil dan sebanding.

5. fasilitas

Karena untuk dapat mencai target angka yang telah ditetapkan salah satunya tantangan yangb besar demi peningkatan perusahaan tersebut dari profit. Perusahaan sudah sewajibnya untuk memperikan rewerd terhadap karyawan yang dapat mencapai targetnya yang biasanya berupa uang, untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut dalam mencapai target

2.2 Kepuasan Kerja

2.2.1 Pengertian kepuasan Kerja

Seorang karyawan akan merasa nyaman dan tinggi loyalitasnya pada perusahaan apabila memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Roe dan Byars (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi secara efektif. Sementara tingkat kepuasan kerja yang rendah merupakan ancaman yang akan membawa kehancuran atau kemunduran bagi organisasi, secara cepat

maupun perlahan. Robbins (2016) mengemukakan, bahwa kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya.

(Priansa, 2016) menyatakan, bahwa kepuasan kerja ialah sikap seorang terhadap pelayanan mereka, sikap itu berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya. Begitu pula dengan George Dan Jones (Priansa, 2016) kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan, keyakinan, dan pikiran tentang bagaimana respon terhadap pekerjaannya. Aspek kognitif kepuasan kerja adalah kepercayaan pekerja tentang pekerjaan dan situasi pekerjaan. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang di sediakan perusahaan.

Begitu pula halnya dengan Davis dan Newstrom (2016) beliau mengatakan bahwa sebagian manajer berasumsi bahwa kepuasan kerja yang tinggi selamanya akan menimbulkan prestasi yang tinggi, tetapi asumsi ini tidak benar, bukti yang memberi kesan menjadi lebih akurat bahwa produktifitas itu memungkinkan timbulnya kepuasan Robbins (2016). Kepuasan adalah suatu hal yang dapat mempengaruhi perilaku kerja, kelambanan kerja, ketidakhadiran, dan keluar masuknya pegawai. Selanjutnya bersumber dari sumber daya dan penyebab kepuasan karena kepuasan sangat penting untuk meningkatkan kinerja perorangan. Berdasarkan defenisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan pegawai atau karyawan terhadap pekerjaannya, apakah senang/suka atau tidak senang/tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Selanjutnya dari defenisi di atas peneliti mengacu pada kepuasan kerja yang dikemukakan oleh George dan Jones (2016) yang mendefenisikan kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan, keyakinan, dan pikiran tentang bagaimana respon seseorang terhadap pekerjaannya.

2.2.2 Teori-Teori Kepuasan Kerja

kepuasan kerja merupakan dan mengungkapkan apa yang memuat sebagian orang lebih puas terhadap pekerjaannya dari pada beberapa lainnya. Greenberg dan Baron (Priansa,2016) menyatakan teori mengenai kepuasan kerja secara umum adalah:

1. Teori Dua Faktor (*Two-factorTheory*)

Teori kepuasan kerja menggambarkan kepuasan dan ketidak puasan berasal dari kelompok variabel yang berbeda yakni *hygienefactors* dan *motivators*. *Hygienefactors* adalah ketidak puasan kerja yang disebabkan oleh kumpulan perbedaan dari faktor-faktor (kualitas, pengawasan, lingkungan kerja, pembayaran gaji, keamanan, kualitas lembaga, hubungan kerja dan kebijakan organisasi).

2. Teori Nilai (*ValueTheory*)

Teori kepuasan kerja menjelaskan pentingnya kesesuaian antara hasil pekerjaan yang diperolehnya (penghargaan) dengan persepsi mengenai ketersediaan hasil. Semakin banyak hasil yang diperoleh maka ia akan lebih puas. Teori ini berfokus pada banyak hasil yang diperoleh.

2.2.3 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Dalam kaitan dengan faktor yang menimbulkan kepuasan kerja Mangukunegara (2015) mengemukakan adanya dua faktor yang menimbulkan kepuasan kerjs, yaitu :

1. faktor pegawai, yaitu kecerdasan *Intelligence Quotinet* kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, keperibadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja.
- 2.Faktor pekerjaan,, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat atau golongan, kedudukan, mutu pengawasan, jaminan fanasial, kesempatan promosi jabatan, interksi social dan hubungan kerja.

2.2.4 Indikator kepuasan kerja

Hasibuan (2016) faktor-faktor kepuasan kerja berhubungan dengan indikator seperti gaji, promosi, supervise, tambahan tunjangan, rekan kerja dan ukuran organisasi perusahaan sebagai berikut .

1. Gaji

balas jasa yang di bayar secara periodik kepada pegawai yang tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Terdapat beberapa indikator dalam pemberian gaji yaitu ketepatan waktu dalam pemberian gaji.

2. Promosi

Berhubungan dengan peluang anggota organisasi untuk memajukan karir.

3. Supervise

Memberikan pengarahan, membimngan kerja para karaywan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan selalu menghadapi karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

4. Tambahan tunjangan

Memberikan kepuasan rasa nyaman dan aman dalam berkerja, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari tua, bayaran di luar jam kerja (sakit, cuti, libur besar), terdapat indikator dalam pemberian tunjangan kesehatan, hari raya, kecelakaan.

5. Rekan kerja

Berpengaruh dengan kepuasan kerja. Staf dalam sebuah organisasi akan memiliki tim kerja yang dapat membantu mereka dan sebagai interkasi social. Indikator dapat dilihat dari kompenasasi taknis yang memiliki rekan dan juga dari staf yang socially supportive.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2016) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam

melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang di berikan padanya hasil dari proses yang mengacau dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesempatan yang telah di tetapkan. Prawirosentono (2016) menyebutkan kinerja, atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Terdapat hubungan erat antara kinerja perorangan dengan kinerja organisasi, dengan kata lain, bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan kinerja organisasi juga baik. Arifin at all (2015) menyebutkan kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

2.3.2 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah sebagai berikut :

1. Kemampuan dan Keahlian
Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
2. Rancangan Kerja
Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan dalam mencapai tujuannya.
3. Kepribadian
Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu dengan yang lainnya.
4. Motivasi Kerja
Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

5. **Kepemimpinan**
Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
6. **Gaya Kepemimpinan**
Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.
7. **Budaya Organisasi**
Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.
8. **Kepuasan Kerja**
Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
9. **Lingkungan Kerja**
Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja.
10. **Loyalitas**
Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya berkerja.
11. **Komitmen**
Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
12. **Disiplin Kerja**
Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

2.3.3 Indikator Kinerja

Penelitian ini menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan beberapa Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif Robbins dan Bandari (2016) yaitu yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau

tujuan yang ditetapkan. Indikator kinerja digunakan untuk meyakinkan bahwa kinerja hari demi hari organisasi/unit kerja yang bersangkutan menunjukkan kemampuan dalam rangka menuju tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan Untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, terdapat enam indikator yang dikemukakan oleh Robbins dalam Bandari (2016) yaitu :

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

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

3. Ketepatan waktu

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

4. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Komitmen Kerja

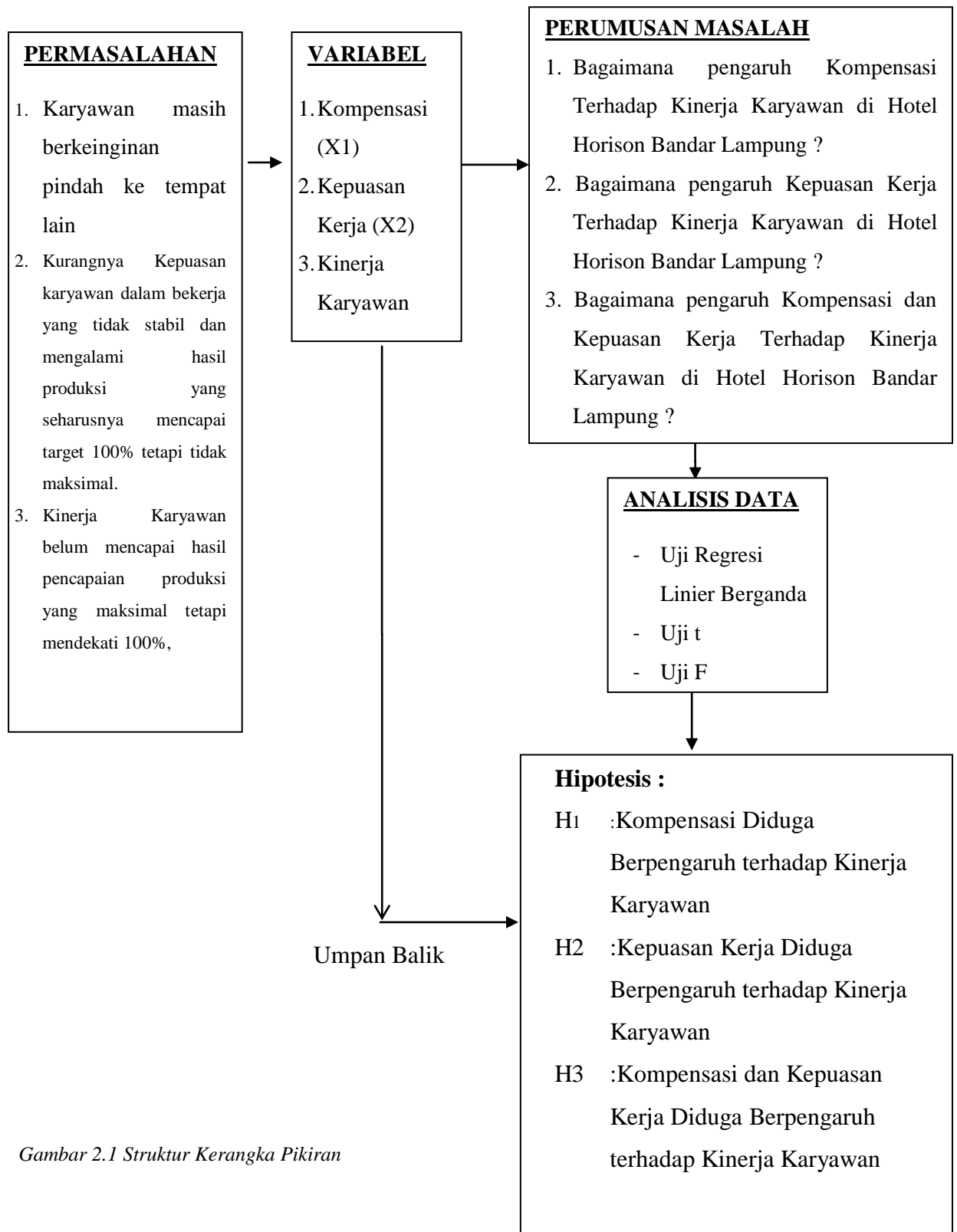
Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor”

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Mutmainnah syamsir (2018)	Pengaruh kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi karyawan hotel claro makasar	Regresi Linier Berganda	Terdiri atas perumusan masalah, menyusun dan mengimple- mentasikan hasil
2	Feby febianingsih (2019)	Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap motivasi dan kinerja karyawan hotel favor makasar	Regresi Linier Berganda	Menunjukkan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi maka mereka akan memiliki dorongan untuk mau menggunakan seluruh kemampuannya.
3	Tanod nanda aromega (2019)	Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di yuta hotel manado	Regresi Linier Berganda	Digunakan penelitian populasi dan sampel tertentu pengumpulan data yang menggunakan instrumen
4	Ni made nadya rahyu (2017)	Pengaruh Kompensasi terhadap kepuasan kerja dan keinginan keluar pada hotel amaris lagian	Regresi Linier Berganda	Menggunakan penelitian yang bersifat asosiatif dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih .
5.	Monica marsella (2016)	Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	Regresi Linier Berganda	Menjelaskan dimana akan pengaruh nya kompensasi dan lingkungan kerja .

2.5 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Struktur Kerangka Pikiran

2.6 Hipotesis Penelitian

kaitannya dengan permasalahan diatas yang telah dikemukakan dan teoritis pemikiran diatas, maka dikemukakan hipotesis pemikirannya:

2.6.1 Hipotesis Penelitian

Hasibuan (2016), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan.

1. Nawawi (2011) menyebutkan bahwa kompensasi bagi organisasi atau perusahaan berarti penghargaan atau ganjaran kepada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuan perusahaan melalui kegiatan yang disebut bekerja.

H1 : Kompensasi (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Hotel Horison Bandar Lampung (Y).

2. Kepuasan Kerja diduga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Horison Bandar Lampung .

Roe dan Byars (Priansa,2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi secara efektif. Sementara tingkat kepuasan kerja yang rendah merupakan ancaman yang akan membawa kehancuran atau kemunduran bagi organisasi, secara cepat maupun perlahan. (Karyoto, 2016) beliau mengatakan bahwa sebagian manajer berasumsi bahwa kepuasan kerja yang tinggi selamanya akan menimbulkan prestasi yang tinggi, tetapi asumsi ini tidak benar, bukti yang memberi kesan menjadi lebih akurat bahwa produktifitas itu memungkinkan timbulnya kepuasan.

H2 : Kepuasan Kerja diduga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Horison Bandar Lampung .

3. Kompensasi dan Kepuasan Kerja diduga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Horison Bandar Lampung .

Hasibuan (2017) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Mangkuprawira (2015), menyatakan bahwa kompensasi adalah bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat bagi karyawan dan insentif yang memotivasi karyawan bekerja keras dalam mencapai produktivitas kerja yang semakin tinggi. Kompensasi merupakan sebuah komponen yang penting dalam hubungannya dengan karyawan, dengan kata lain kompensasi mengandung arti tidak sekedar hanya dalam bentuk finansial saja tapi juga non finansial.

H3 : Kompensasi dan Kepuasan Kerja diduga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Horison Bandar Lampung .

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian adalah suatu proses pengumpulan dan analisis data yang dilakukan secara sistematis dan logis untuk mencapai tujuan tertentu dan penelitian itu di dasarkan pada ciri-ciri keilmuan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif.

Metode penelitian Sugiyono (2018) adalah ilmu yang mempelajari cara atau teknik yang mengarahkan peneliti secara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Sugiyono (2018) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik, dengan tujuan untuk menhujii hipotesis yang telah di tetapkan. Peneliti menggunakan metode penelitian asosiatif atau penelitian berdasarkan hubungan yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih. Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh perbedaan kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Horison Bandar Lampung.

3.2 Sumber Data

Data yang dihasilkan oleh peneliti merupakan hasil akhir dari proses pengolahan selama berlangsungnya penelitian. Sumber data menurut cara memperolehnya, antara lain:

1. Data Primer

Anwar Sanusi (2017), menyatakan bahwa data primer merupakan data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti. Data primer yang digunakan berupa data hasil wawancara dan hasil jawaban pada kuesioner yang diberikan kepada karyawan Hotel Horison Bandar Lampung.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Studi Kepustakaan (*library research*) dalam penelitian ini menggunakan Jurnal – Jurnal penelitian terdahulu serta buku – buku yang berhubungan dengan Kompensasi, Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan.
2. Studi Lapangan (*field reasearch*) dalam penelitian ini dilakukan dengan penyebaran kuisisioner penelitian. Kuesioner yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini menggunakan penilaian berdasarkan skalalikert. Adapun bobot penilaiannya adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1

Interpretasi PengsekalaanLikert

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

Sumber: sugiyono, (2018)

3.4 Populasi (Sampel Sensus)

Populasi dan sampel dalam suatu penelitian perlu ditetapkan dengan tujuan agar penelitian yang dilakukan benar-benar mendapatkan data sesuai yang diharapkan. Adapun pembahasan mengenai populasi dan sampel sebagai berikut :

3.4.1 Populasi

Populasi adalah sekumpulan data yang mempunyai karakteristik yang sama dan menjadi objek inferensi, Statistika inferensi mendasarkan diri pada dua konsep dasar, populasi sebagai keseluruhan data, baik

nyata maupun imajiner, dan sampel, sebagai bagian dari populasi yang digunakan untuk melakukan inferensi (pendekatan/penggambaran) terhadap populasi tempatnya berasal.

Populasi Sugiyono (2013), adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan yang bekerja pada Hotel Horison Bandar Lampung yang berjumlah 81 karyawan. Adapun Data posisi karyawan/I pada Hotel Horison Bandar Lampung dapat dilihat pada tabel 3.2 di bawah ini.

Tabel 3.2

Data Jumlah Karyawan Hotel Horison Bandar Lampung Tahun 2019

No	Departement	Jumlah
1	Front Office Departement	5
2	Personalia Departement	7
3	Marketing Departement	21
4	Accounting Departement	8
5	Food and Bevarage	10
6	Engineering Departement	9
7	Housekeeping Departement	9
8	Purchasing Departement	6
9	Security Departement	6
Total		81

Sumber : Hotel Horison Bandar Lampung 2019

3.5 Variabel penelitian

a. Variabel Bebas / Independent

Variabel bebas/Independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kompensasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2).

b. Variabel Terikat / Dependent

Variabel Terikat/Dependent yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan(Y).

3.6 Definisi Operasional Variabel

Tabel 3.3
Operasional Variabel

Variabel	Definisi Konsep	Indikator	Skala
Kompensasi (X1)	Spector; priansa (2016), kompensasi semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan sebuah komponen yang penting dalam hubungannya dengan karyawan, dengan kata lain kompensasi mengandung arti tidak sekedar hanya dalam bentuk finansial saja tapi juga non finansial.	1) Gaji 2) Insetif 3) Bonus 4) Tunjangan tambahan 5) Fasilitas Sumber : (Spector; priansa, 2016)	Likert

<p>Kepuasan Kerja (X2)</p>	<p>Hasibuan (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi secara efektif. Sementara tingkat kepuasan kerja yang rendah merupakan ancaman yang akan membawa kehancuran atau kemunduran bagi organisasi, secara cepat maupun perlahan. kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan, keyakinan, dan pikiran tentang bagaimana respon terhadap pekerjaannya. Aspek kognitif kepuasan kerja adalah kepercayaan pekerja tentang pekerjaan dan situasi pekerjaan. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang di sediakan perusahaan.</p>	<p>1) Gaji 2) Promosi 3) Supervise 4) Tambahan tunjangan rekan kerja</p> <p>Sumber : Hasibuan ; (2016)</p>	<p>Likert</p>
<p>Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Robbins dan bandari (2016) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam</p>	<p>1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketempatan waktu 4. Efektivitas 5. Komitmen kerja</p>	<p>Likert</p>

	melaksanakan tugas yang sesuai. Menunjukkan kemampuan dalam rangka menuju tujuan dan saran yang telah di tetapkan untuk mengukur kinerja karyawan	Sumber : Robbins dan bandari ; (2016)	
--	--	--	--

3.7 Uji Persyaratan Instrumen

3.7.1. Uji Validitas

Uji validitas (uji kesahihan) adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur sah/valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner. Uji validitas dilakukan untuk menguji butir pertanyaan yang disebarkan pada sampel yang bukan responden sebenarnya Sugiyono (2018). Uji validitas yang diuji pada 81 responden. Uji validitas dengan menggunakan korelasi *product moment*. Penulis menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution*) 20.0 dalam uji validitas pada penelitian ini. Dengan menggunakan rumus di bawah ini:

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n\sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

$\sum X$ = Total skor belahan ganjil

$\sum Y$ = Total skor belahan genap

$\sum XY$ = Total skor belahan ganjil genap

Kriteria pengujian :

1. Jika $sig < \alpha$ (0,05), maka kuesioner dinyatakan valid.
2. Jika $sig > \alpha$ (0,05), maka kuesioner dinyatakan tidak valid

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya, atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Apabila dilakukan penelitian yang sama dengan tujuan yang sama dan karakteristik responden yang sama, maka hasil pengambilan data berikutnya akan didapatkan respon yang kurang lebih sama. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan pengolahan data yang dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution*). Selanjutnya untuk menginterpretasikan besarnya nilai t alpha indeks korelasi.

Tabel 3.3

Daftar Interpretasi Koefisien

Koefisien r	Reliabilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang / Cukup
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2018)

3.8 Uji Persyaratan Analisis Data

3.8.1 Uji Linieritas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan sebagai prasyarat statistik parametrik khususnya dalam analisis korelasi atau regresi linear yang termasuk dalam hipotesis asosiatif. jadi bagi peneliti yang mengerjakan penelitian yang berjudul "Korelasi antara", "Hubungan antara", atau "Pengaruh

antara", uji linieritas ini harus kita lalui terlebih dahulu sebagai prasyarat uji hipotesis yang kita munculkan. Pengujian dapat dilakukan pada program SPSS dengan menggunakan *Test for Linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi (*Deviation from Linearity*) lebih dari 0,05.

Prosedur pengujian:

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 Solutionseri 21.0*)
4. Penjelasan dan kesimpulan dari butir 1 dan 2, dengan membandingkan nilai probabilitas (sig) > 0,05 atau sebaliknya maka variabel X linier atau tidak linier.

3.8.2 Uji Multikolenieritas

Uji Multikolenieritas di maksudkan untuk membuktikan atau menguji ada tidak nya hubungan yang linier antara variable bebas (independen) satu yaitu variabel kompensasi (X1) dengan variable bebas (independen) yang lainnya yaitu variabel Kepuasan Kerja (X2). Gejala multikolenieritas dapat diketahui dengan menggunakan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance Value*. Jika nilai VIF lebih besar dari 10 maka ada gejala multikolenieritas dan pada *Tolerance Value* lebih kecil dari 0,1 maka ada gejala multikolenieritas. Pada uji multikolinieritas ini penulis menggunakan SPSS 22.

3.9 Metode Analisis Data

Anwar Sanusi (2017) menyatakan bahwa: Metode analisis data adalah proses pengelompokan data berdasarkan variabel dan respon, mentabulasi data berdasarkan variabel dan seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Untuk penelitian yang tidak merumuskan hipotesis, langkah terakhir tidak dilakukan.

3.10 Regresi Linier Berganda

Didalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel independent yaitu Kompensasi (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan variabel dependent yaitu Kinerja Karyawan (Y), maka dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS. Persamaan umum regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut Anwar Sanusi (2017)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e_t$$

Keterangan :

Y = Variabel *dependen* (Kinerja Karyawan)

a = Konstanta (nilai Y apabila X = 0)

b1 b2 = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

X1 = Variabel *independen* (Motivasi Kerja)

X2 = Variabel *independen* (Budaya Organisasi)

Et = Error Ter

3.11 Pengujian Hipotesis

3.10.1 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 (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Ho :Kompensasi (X₁) tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y) Hotel Horison Bandar Lampung.

Ha :Kompensasi (X₁) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y) Hotel Horison Bandar Lampung.

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

a. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ho ditolak.

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Ho diterima.

b. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak.

Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Ho :Kepuasan Kerja (X₂) tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y) Hotel Horison Bandar Lampung.

Ha :Kepuasan Kerja (X₂) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y) Hotel Horison Bandar Lampung.

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

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

3.10.2 Uji F

Uji simultan (uji F) ini digunakan untuk melihat apakah variabel independent yaitu Kompensasi (X1), Kepuasan Kerja (X2) mempunyai pengaruh terhadap variabel dependent yaitu Kinerja Karyawan(Y)

a. Kompensasi (X1), Kepuasan Kerja (X2) Berpengaruh Terhadap Kinerja karyawan (Y) Hotel Horison Bandar Lampung

H_0 : Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Hotel Horison Bandar Lampung.

H_a : Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Hotel Horison Bandar Lampung.

Kriteria pengambilan keputusan :

- a. Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
Artinya Kompensasi (X1), Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y) karyawan Hotel Horison Bandar Lampung.
- b. Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
Artinya Kompensasi (X1), Kepuasan Kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y) karyawan Hotel Horison Bandar Lampung.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data yang merupakan gambaran yang akan di gunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini di lakukan untuk mendeskripsi kan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin usia dan jabatan.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil pengujian data kuesioner responden dengan uji frekuensi diketahui hasil pengujian pada kuesioner karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu, berdasarkan jenis kelamin, dan lama kerja pada Hotel Horison Bandar Lampung. Hasil pengolahan data dengan uji frekuensi tersebut yang telah dilakukan peneliti dapat dilihat pada tabel-tabel dibawah ini:

a. JenisKelamin

Jenis Kelamin diketahui bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden berjenis kelamin Perempuan sebanyak 45 orang atau sebesar 55,6% dari jumlah responden pada lampiran. Karena karyawan Hotel Horison mengharuskan ada daya ketertarikan untuk memberikan pelayanan terbaiknya.

b. Lama Kerja

Karakteristik responden berdasarkan lama kerja pada lampiran diketahui bahwa responden dalam penelitian ini didominasi responden yang bekerja 0-1 Tahun sebanyak 30 orang atau sebesar 37,0% dari jumlah responden, karena Karyawan yang bekerja pada Hotel Horison masih kebanyakan karyawan yang baru.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban tentang variabel Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang disebarkan kepada 81 responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1
Hasil Jawaban Responden Variabel Kompensasi (X1)

No.	Pernyataan- 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	8	9,9	32	39,5	30	37	8	9,9	3	3,7
2	Besarnya gaji yang saya terima sesuai dengan hasil pekerjaan yang saya berikan kepada perusahaan	7	8,6	38	46,9	25	31	9	11,1	2	2,5
3	Insentif yang di berikan perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja	24	30	32	39,5	21	26	3	3,7	1	1,2
4	Insentif dapat di jadikan pelopor untuk meningkatkan semangat kerja	19	24	26	32,1	28	35	5	6,2	3	3,7

5	Perusahaan memberikan bonus kepada saya apabila hasil pekerjaan saya mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan	29	36	37	47,5	8	46	12	14,8	3	3,7
6	Bonus yang di berikan perusahaan tempat saya bekerja selama ini dapat meningkatkan semangat kerja dalam berkerja	19	24	41	50,6	17	21	3	3,7	1	1,2
7	Anda merasa yang mengandalkan tunjangan untuk pemenuhan kebutuhan	17	21	24	29,6	25	31	10	12,3	5	6,2
8	Tunjangan yang di berikan sesuai dengan jabatan yang ditepat karyawan	12	15	33	40,7	26	32	8	9,9	2	2,5
9	Saranan pendukung dan peralatan bekerja yang memadai	11	14	39	48,1	23	32	4	4,9	1	1,2
10	Fasilitas kantor hanya digunakan untuk kegiatan kantor	14	17	31	38,3	26	32	7	8,6	3	3,7

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Tabel 4.1 mengolah data jawaban responden. Jawaban responden yang terbesar pada jawaban sangat setuju pernyataan lima Perusahaan memberikan bonus kepada saya apabila hasil pekerjaan saya mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan, sebanyak 29 orang. Jawaban sangat tidak setuju terdapat pada pernyataan no 7 yaitu Anda merasa yang mengandalkan tunjangan untuk pemenuhan kebutuhan, sebanyak 5 orang. (Lampiran 5)

Tabel 4.4

Hasil Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (X2)

No.	Pernyataan-Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Gaji pokok yang saya terima mencukupi kebutuhan saya sehari-hari	8	9,9	32	39,5	30	8	3	9,9	3	3,7
2	Gaji yang saya terima seimbang dengan tugas yang saya kerjakan setiap bulan	7	8,6	38	46,9	25	9	2	11,1	2	2,5
3	Saya merasa nyaman dalam bekerja disini karena banyak nya peluang untuk maju atau mengembangkan karir	24	30	32	39,5	21	3	1	3,7	1	1,2
4	Instansi ini memberikan pengembangan promosi jalur karir yang jelas kepada karyawan	19	24	27	33,3	27	5	3	6,2	3	3,7

5	Atasan memberikan dorongan dan perhatian terhadap pekerjaan yang saya lakukan	29	36	38	46,9	11	3	0	14,8	3	3,7
6	Atasan memberikan masukan pada saat saya melaksanakan pekerjaan	19	24	41	50,6	17	3	1	3,7	1	1,2
7	Tunjangan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan sesuai aturan yang ditetapkan	17	21	24	29,6	25	10	5	12,3	5	6,2
8	Adanya jaminan akan masa tua dari pekerjaan	12	15	33	40,7	26	8	2	9,9	2	2,5
9	Rekan kerja saya selalu member nasehat, dukungan dan membantu saya apabila menghadapi kesulitan dalam pekerjaan	11	14	39	48,1	26	4	1	4,9	1	1,2
10	Saya merasa puas dengan interaksi sesama rekan kerja sehingga memudahkan dalam bekerja	14	17	32	39,5	25	7	3	8,6	3	3,7

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Tabel 4.2 mengolah data jawaban responden. Jawaban responden yang terbesar pada jawaban sangat setuju pernyataan 5 yaitu Atasan memberikan dorongan dan perhatian terhadap pekerjaan yang saya lakukan, sebanyak 29 orang. Jawaban sangat tidak setuju terdapat pada pernyataan no 7, yaitu Tunjangan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan sesuai aturan yang ditetapkan, sebanyak 5 orang. (Lampiran 5).

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)

No	Pertanyaan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		RR (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Tidak pernah mealkukan kesalahan dalam bekerja	17	21,0	35	43,2	23	28,4	3	3,7	3	3,7
2	Pekerjaan diselesai kentepatan waktu	20	24,7	42	51,9	17	21,0	2	2,5	0	0,0
3	Dapat menyelesaikan sebanyak apa pekerjaan yang di bebaskan	19	23,5	35	43,2	23	28,4	3	3,7	1	1,2
4	Dapat mencapai target dalam menyelesaikan tugas	18	22,2	38	46,9	18	22,2	5	6,2	2	2,5
5	Tidak pernah terlambat	25	30,9	33	40,7	17	21,0	6	,4	0	0,0
6	Selalu masuk kerja	21	25,9	37	45,7	18	22,2	5	6,2	0	0,0
7	Apakah saudara memanfaatkan waktu luang dikantor untuk hal berguna bagi pekerjaan	12	14,8	31	38,3	27	33,3	9	11,1	2	2,5
8	Apakah saudara mempunyai ini siatif melakukan pekerjaan tanpa harus menunggu perintah dari pemimpin	9	11,1	28	34,6	29	35,8	11	13,6	4	4,9

9	Apakah saudara dengan perusahaan terjalin hubungan yang baik	11	13,6	33	40,7	18	22,2	13	16,0	6	7,4
10	Apakah saudara mempunyai tanggung jawab dengan baik terkait dengan pekerjaan yang dilakukan	9	11,1	32	39,5	25	30,9	10	12,3	5	6,2

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Tabel 4.3 mengolah data jawaban responden. Jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pada no 5 yaitu Tidak pernah terlambat, sebanyak 25 orang. Jawaban tidak setuju terdapat pada pernyataan no 9 yaitu Apakah saudara dengan perusahaan terjalin hubungan yang baik sebanyak 6 orang. (Lampiran 5)

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden di uji dengan uji validitas dan uji realibilitas yang di uji coba kan pada responden. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi *SPSS 20*.

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Kuesioner Lingkungan Kompensasi (X1)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,633	0,218	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 2	0,652	0,218	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 3	0,679	0,218	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 4	0,715	0,218	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 5	0,475	0,218	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 6	0,699	0,218	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 7	0,591	0,218	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 8	0,606	0,218	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 9	0,614	0,218	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 10	0,695	0,218	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Tabel 4.6 menjelaskan hasil uji validitas variabel Kompensasi (X1) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Beban Kerja. Hasil yang di dapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,715 dan paling rendah 0,475. Dengan demikian seluruh item Kompensasi di nyatakan valid. (Lampiran 6).

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Kuesioner Kepuasan Kerja (X2)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{table}	Kondisi	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,634	0,218	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 2	0,653	0,218	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 3	0,684	0,218	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 4	0,707	0,218	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 5	0,463	0,218	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 6	0,696	0,218	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 7	0,582	0,218	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 8	0,606	0,218	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 9	0,613	0,218	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 10	0,687	0,218	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Tabel 4.5 menjelaskan hasil uji validitas variabel Kepuasan Kerja (X2) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai lokasi. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,707 dan paling rendah 0,463. Dengan demikian seluruh item Kepuasan Kerja dinyatakan valid.

(Lampiran 6).

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja (Y)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{table}	Kondisi	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,552	0,218	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 2	0,433	0,218	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 3	0,697	0,218	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 4	0,577	0,218	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 5	0,632	0,218	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 6	0,693	0,218	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 7	0,641	0,218	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 8	0,803	0,218	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 9	0,782	0,218	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 10	0,745	0,218	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Tabel 4.5 menjelaskan hasil uji validitas variabel Kinerja (Y) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Kinerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,803 dan paling rendah 0,433. Dengan demikian seluruh item pernyataan kepuasan kerja dinyatakan valid. (Lampiran 6).

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka pengujian kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrument variabel X1, variabel X2, dan instrument variabel Y menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program *SPSS 20*. Hasil uji realibilitas setelah di konsultasi kan dengan daftar interprestasi koefisien r dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 4.6
Daftar Interpretasi r

Koefisien r	Realibilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang / Cukup
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Berdasarkan tabel 4.6 ketentuan reliable diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien alpha chronbach	Koefisien r	Simpulan
Kompensasi	0,839	0,8000 – 1,000	SangatTinggi
Kepuasan Kerja	0,832	0,8000 – 1,000	Sangat Tinggi
Kinerja	0,856	0,6000 – 0,7999	SangatTinggi

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Tabel 4.7 menjelaskan tentang nilai cronbach's alpha variabel Kompensasi (X1) sebesar 0,839 dengan tingkat reliabel sangat tinggi, untuk variabel Kepuasan Kerja (X2) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,832 dengan tingkat reliabel sangat tinggi, dan untuk variabel Kinerja (Y) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,856 yang artinya tingkat reliabel tinggi.(Lampiran 7).

4.3 Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variable mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikansi. Berdasarkan hasil uji linieritas diperoleh hasilnya sebagai berikut.

Tabel 4.8
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Kompensasi terhadap Kinerja	0,426	0,05	Sig > Alpha	Linier
Kepuasan Kerja terhadap Kepuasan Kerja	0,415	0,05	Sig > Alpha	Linier

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Tabel 4.8 diatas menjelaskan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Kompensasi (X1) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,426 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Nilai signifikansi untuk variabel Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,415 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Dengan demikian maka Sig > alpha maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi untuk variabel berbentuk linier. (Lampiran 8).

4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas di lakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *Variance Inflationfactor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besardari 0,1 dan untuk nilai VIF kurang dari 10. Dalam penelitian ini uji multikolinieritas hanya menggunakan Regresi linier berganda pengujian di lakukan dengan menggunakan program SPSS 20.0.

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kompensasi	1.000	1.000	Bebas gejala multikolieneritas
Kepuasan Kerja	1.000	1.000	Bebas gejala multikolieneritas

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel Kompensasi, dan Kepuasan Kerja dari 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 yang artinya dari ketiga variabel tersebut menunjukkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas dalam variabel penelitian ini. (Lampiran 9).

4.4 Hasil Metode Analisis Data

4.4.1 Hasil Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Berdasarkan hasil analisis diperoleh hasilnya sebagai berikut.

Tabel 4.10
Hasil Perhitungan Coefficients Regresi

Variabel	Nilai regresi
Constant	26,517
Kompensasi	0,280
Kepuasan Kerja	0,287

Sumber: Hasil data diolah tahun 2020

Tabel 4.13 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program *SPSS 20*. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa:

$$Y = 26,517 + 0,280 X1 + 0,287 X2$$

a. Koefisien kepuasan (Y)

Variabel Kinerja sebesar 26,517 satu-satuan jika jumlah variabel Kompensasi dan Kepuasan Kerja tetap atau sama dengan nol (0).

b. Koefisien Kompensasi (X1)

Jika jumlah Kompensasi naik sebesar satu-satuan maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,280 satu - satuan.

c. Koefisien Kepuasan Kerja (X2)

Jika jumlah Kepuasan Kerja naik satu satuan maka Kinerja akan berkurang sebesar 0,287 satu satuan.

Berdasarkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dari nilai beta. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X2) merupakan faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap Kinerja(Y) karena diperoleh nilai beta sebesar 0,280.

Tabel 4.11
Hasil Uji Model Summary

Variabel	R (korelasi)	Rsquares (koefisien determinasi)
Kompensasi dan Kepuasan Kerja	0,271 ^a	0,073

Sumber: Hasil data diolah tahun 2020

Dari tabel 4.11 diatas, diperoleh nilai koefisien determinan *R Squares* sebesar 0,271 artinya variabel Kompensasi (X1), dan Kepuasan Kerja (X2) mempengaruhi Kinerja(Y) sebesar 62,4% dan sisanya 37,6% dipengaruhi oleh variabel lain. Nilai R menunjukkan arah hubungan antara Kompensasi (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (Y) adalah positif artinya jika Beban Kerja(X1) Kompensasi (X2) naik maka Kepuasan Kerja (Y) akan meningkat.(Lampiran 10).

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan variabel independen. Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut.

Tabel 4.12
Hasil Perhitungan Coefficients^a

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	t _{hitung}	t _{tabel}	Kondisi	Keterangan
Kompensasi	0,00	0,05	Sig<alpha	2.448	1,990	t _{hitung} > t _{tabel}	Ho ditolak
Kepuasan Kerja	0,00	0,05	Sig<alpha	2.498	1,990	t _{hitung} > t _{tabel}	Ho ditolak

Sumber: Hasil data diolah tahun 2020

1. Pengaruh Kompensasi (X₁) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.12 didapat perhitungan pada Kompensasi (X₁) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,448 sedangkan nilai t_{tabel} dengan dk (dk=81-2=79) adalah 1,990 jadi t_{hitung} (2,448) > t_{tabel} 1,990) dan nilai sig (0,00) < alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga disimpulkan bahwa Kompensasi (X₁) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja (Y) di Hotel Horison Bandar Lampung. (Lampiran 10).

2. Pengaruh Kepuasan Kerja (X₂) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.12 didapat perhitungan pada variabel Kepuasan Kerja (X₂) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,498 sedangkan nilai t_{tabel} dengan dk (dk=81-2=79) adalah 1,990 jadi t_{hitung} (2,498) > t_{tabel} (1,990) dan nilai sig (0,00) < alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja (X₂) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja (Y) di Hotel Horison Bandar Lampung. (Lampiran 10)

4.5.2 Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent secara bersama-sama terhadap variable dependen.

Tabel 4.13
Hasil Uji F

Variabel	F_{hitung}	F_{tabel}	Kondisi	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Kompensasi dan Kepuasan Kerja	3,390	3,11	$F_{hitung} > F_{tabel}$	0,000	0,05	Sig < Alpha	Ho ditolak dan Ha diterima

Sumber: Hasil data diolah tahun 2020

Pengujian Anova dipakai untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variabel Kompensasi (X1), dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja (Y) secara bersama-sama. Untuk menguji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha 5% dan derajat kebebasan pembilang sebesar $k - 1$ yaitu jumlah variabel dikurangi 1. Untuk derajat kebebasan digunakan $n - k$, yaitu jumlah sampel dikurangi dengan jumlah variabel. Jumlah variabel ada 3 yaitu X1, X2 dan Y sedangkan jumlah sampel = 81. Jadi derajat kebebasan pembilang $3 - 1 = 2$ dan derajat kebebasan penyebut sebesar $81 - 2 = 79$ dengan taraf nyata 5% sehingga diperoleh f_{tabel} sebesar 3,11 dan f_{hitung} 3,390.

Berdasarkan hasil analisis data, maka diperoleh F_{hitung} sebesar 3,390 sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 3,11. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, dan H_a diterima. Sedangkan dilihat dari probabilitas hitung adalah 0,00 yaitu $< 0,05$ maka keputusannya juga H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh antara Kompensasi (X1), dan Kepuasan Kerja (X2) secara simultan terhadap Kinerja (Y) di Hotel Horison Bandar Lampung. (Lampiran 10)

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pembahasan Kompensasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa ada pengaruh signifikan dari faktor Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja di Hotel Horison Bandar Lampung. Hal ini didukung oleh nilai t hitung kinerja karyawan sebesar 2,448. Kompensasi terhadap Kinerja mempunyai kaitan yang kuat dalam instansi yaitu untuk mengurangi terjadinya kesalahan dalam bekerja yang terjadi di Hotel Horison Bandar Lampung. Kompensasi adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu.

4.6.1.1 Pembahasan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Dari hasil pengujian hipotesis di dapatkan hasil Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sehingga semakin baik disiplin kerja karyawan pada Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja karyawan di Hotel Horison Bandar Lampung maka akan meningkatkan Kepuasan Kerja di Hotel Horison Bandar Lampung. Hal ini didukung oleh nilai t hitung Kepuasan Kerja sebesar 2,498. Hal ini juga didukung oleh teori Dadang (2013) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

4.6.2 Pembahasan Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa ada pengaruh signifikan dari faktor Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja pada karyawan Hotel Horison Bandar Lampung. Hal ini didukung oleh nilai f hitung kinerja karyawan sebesar 3,390. Kompensasi dan Kepuasan Kerja mempunyai kaitan yang kuat dalam instansi yaitu untuk mengurangi terjadinya penurunan Kepuasan

Kerja yang terjadi di Hotel Horison Bandar Lampung. Disiplin kerja yang ada di instansi masih kurang baik dengan kurangnya kepuasan bekerja dari karyawan dalam menjalankan tanggung jawab, berpengaruh dalam menentukan Kompensasi meskipun tidak menjadi satu-satunya syarat utama dalam penentuan indikator Kepuasan Kerja. Dengan demikian, jika karyawan dapat meningkatkan variabel kompensasi maka akan berdampak dalam peningkatan kepuasan kerja, dengan kata lain semakin meningkatnya kompensasi maka akan ada peningkatan kepuasan kerja.

Dengan demikian, jika karyawan dapat memperbaiki atau meningkatkan dan mengefektifkan variabel Beban Kerja dan meningkatkan variabel kompensasi maka akan berdampak dalam peningkatan kepuasan kerja, dengan kata lain semakin efektif meningkatnya Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Horison Bandar Lampung.

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 Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Hotel Horison Bandar Lampung. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian analisis linier berganda kompensasi sebesar 0,271 atau 27,1 persen sisanya sebesar 72,9 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti artinya setiap perubahan satu satuan dari variabel kompensasi (X1) terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 27,1 persen.
2. Hasil pengujian analisis regresi linier berganda kompensasi berpengaruh sebesar 0,287 atau 28,7 persen sisanya sebesar 71,3 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti artinya setiap perubahan satu satuan dari variabel kepuasan (X2) terhadap kinerja (Y) sebesar 71,3 persen
3. Hasil pengujian analisis regresi linier dari uji simultan kompensasi kepuasan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,280 atau 28,0 persen sisanya sebesar 72,0 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

5.2 Saran

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan kesimpulan, maka penulis memberikan saran kepada pihak Hotel Horison Bandar Lampung sebagai berikut :

1. Kompensasi : Perlunya Hotel Horison memberikan gaji tepat waktu karena untuk menunjang atau meningkatkan kinerja berdasarkan tujuan dari kompensasi adalah motivasi, dengan demikian harapan karyawan dapat memberikan kontribusi yang maksimal (Hasibuan, 2017) ; dan sebaiknya

hotel horison memberikan bonus yang tetap sehingga memacu kinerja yang tinggi. Dan tunjangan yang diberikan kepada pegawai secara adil dan seimbang. Fasilitas mewajibkan untuk memberikan reward terdapat karyawan yang dapat mencapai targetnya.

2. Kepuasan : Perlunya Hotel Horison memberikan gaji yang mencukupi yang di butuhkan kepuasan yang menunjukan kesesuaian harapan seseorang yang lebih puas terhadap pekerjaan terhadap kinerja karyawan (priansa, 2016); dan sebaiknya nya hotel horison hubungan dengan atasan memeberikan dorongan dan perhatian terhadap pekerjaan yang di lakukan atasaan akan memasukan pada saat saya melaksanakan pekerjaan timbulan ketidak disiplin dibagaiannya adanya kebijakan, peraturan dan prosudur kerja yang jelas dan menyeluruh.
3. Kinerja : kualitas kerja yang diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas kerja serta waktu yang tepat meningkatkan pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang ditetapkan,(Robbins dan Bandari, 2016), dan kuantitas diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang di hasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.kualitas pekerjaan yaitu memiliki kinerja baik bila menghasilkan pekerjaan sesuai dengan pernyataan yang di tuntutan dalam perkerjaan tersebut.

5.3 bagi penelitian selanjutnya

bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk mengganti objek penelitian atau memperluas objek penelitian, selain itu disarankan untuk menambah variable bebas yang mungkin dapat mempengaruhi kinerja dengan melihat dari masa kerja atau pendidikan karyawan

Daftar Pustaka

- Abdul Syukur Dalam Jurnal Magisma 2019, Pengaruh Sekretariat Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dprd Kabupaten Tegal, Vol. Vii. No. 2 – Tahun 2019 : E-Issn : 2685-1504'
- Afandi Pandi, Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Motivasi Kerja (Studi Pada Pegawai Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan Dan Kehutanan Kabupaten Batang. Tesis Tidak Dipublikasikan, Program Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Stikubank Semarang.
- Bambang Swasto Sunuharyo. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadapkinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Divisi Fresh PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Plazatangerang City)", Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)|Vol. 61 No. 2 Agustus 2018.
- Bangun, W. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama.
- Dessler (2009), "Pengaruh Motivasi Intrinsik, Kompetensi Auditor Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Auditor Eksternal (Survei Pada Auditor Bpk-Ri Perwakilan Provinsi Sulawesi Utara)", Jurnal Riset Akuntansi Going Concern
- Ernest J. McCormick (1985) Dalam Mangkunegara (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bpfe: Yogyakarta
- Fillmore H. Stanford (1969) Dalam Mangkunegara (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bpfe: Yogyakarta
- Handoko, (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bpfe: Yogyakarta.

Hasibuan, (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara

Kast (2014), Pengaruh Kecerdasan Intelektual , Kecerdasan Emosi Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan, Majalah Ilmiah Informatika Vol. 3 No. 1

Mondy Dan Noe Dalam Riani, 2011: 7, Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Aspacindo Kedaton Motor Kandis Kabupaten Siak, Jurnal Benefita 3

Kriyantono. 2010. Metode Penelitian Untuk Public Relations Kuantitatif Dan Kualitatif. Bandung. Simbiosis Rekatama Media

Kasmir (2016). Pengaruh Kecerdasan Intelektual , Kecerdasan Emosi Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan, Majalah Ilmiah Informatika Vol. 3 No. 1

Mangkunegara Prabu Anwar. Evaluasi Kinerja Sdm 2014. Bandung PT. Refika Aditama,

Nurhasanah, A. 2010. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank Indonesia Cabang Samarinda (On-Line). Jurnal Eksis, 6(1), 1266-1267

Prabundu Dalam Jurnal Mitra Manajemen Online, 2019, “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Grand Fatma Hotel Di Tenggara Kutai Kartanegara”, Ejournal Administrasi Bisnis Tahun 2019

Recha Dea Fanny Jurnal Manajemen Darmajaya, 2019, “Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Visi Prima Artha Bandar Lampung” , Vol 1 No 1 2019.

Rizaldi Putra Dalam Jurnal Ilmiah Manajemen, 2019, “Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Di Smk Negeri Kota Pekanbaru”, Vol 7. No. 3, September 2019 (328-343) E-Issn 2580-3743

Riduwan Dan Kuncoro 2007 . Metode Penelitian Bisnis Dan Ekonomi

Robbins Dan Judge (2015), Manajemen Sumber Daya Manusia. Pustaka: Jakarta

Riani (2011), “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh”, Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unsyiah”

Romi Dan Susi (2014), “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. Dai Knife Di Surabaya, Agora Vol. 1 No 3”

Sanusi Anwar (2017), Metodologi Penelitian Bisnis. Jakarta: Salemba Empat

Simamora (2014) Analisis Pengaruh Pemberian Insentif Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Pada Bri Kantor Cabang Pattimura). Skripsi. Fakultas Ekonomika Dan Bisnis: Universitas Diponegoro Semarang.

Schein (2012), Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkomsel Area Iii Jawa-Bali Nusra Di Surabaya), Jurnal Administrasi Bisnis

Suciawati Dalam Jurnal Manajemen Darmajaya, 2018, “Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Institut Informatika Dan Bisnis Darmajaya” , Vol 1 No 1 2019.

- Sugiyono, 2018, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D, Bandung, Alfabeta.
- Syafrinaa Nova, 2018, Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Aspacindo Kedaton Motor Kandis Kabupaten Siak, Jurnal Benefita 3(3)
- Triguno (2010), Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Tetap Studi Pada Fakultas Komunikasi Dan Bisnis Universitas Telkom Bandung, Kinerja Volume 19 No1.
- Veithzal (2009: 430), Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta
- Vivit Nurhidayah Dalam Jurnal Mitra Manajemen Online, 2019 “Analisis Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bakorwil Bojonegoro” Jmm Online Vol. 3 No.5 Mei (2019) 559-571 Issn 2614-0365
- Yulianti Eli, 2015, “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Grand Fatma Hotel Di Tenggarong Kutai Kartanegara”, Ejournal Administrasi Bisnis, 2015

LAMPIRAN

Lampiran 1



No. Responden

KUESIONER PENELITIAN

Dalam rangka penyelesaian penelitian untuk keperluan skripsi yang berjudul **“PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL HORIZON BANDAR LAMPUNG”**.

Bersama ini saya,

Nama : Widia Gusman

NPM : 1612110136

Email : widiagusman2808@gmail.com

Fakultas/Jurusan : Ekonomi / Manajemen IIB Darmajaya

Dosen Pembimbing : Dr. Lukmanul Hakim, S.E., M.Si

Memohon bantuan kepada Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner penelitian yang terlampir. Jawaban yang objek tidak sangat membant upenelitian ini. Semua jawaban akan di jaga ke rahasianya dan hanya di perguna kan untuk kepentingan penelitian.

Atas perhatian dan bantuannya saya ucapkan terima kasih.

Format Pengisian Kuesioner

1. Jawablah pertanyaan yang diajukan dibawah ini dengan benar dan jujur.
2. Berilah tanda (√) pada salah satu jawaban yang paling benar.
3. Pertanyaan/ pernyataan harus di jawab semua.

IDENTITAS RESPONDEN

I. **Nama** :(Dapatdikosongkan)

II. **JenisKelamin** : Laki-laki
 Perempuan

III. **Lama Kerja** :

<input type="checkbox"/> a. 0 - 1 Tahun	<input type="checkbox"/> c. 5 – 6 Tahun
<input type="checkbox"/> b. 2 – 4 Tahun	<input type="checkbox"/> d.> 7 Tahun

1. Kompensasi (X_1)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS (5)	S (4)	CS (3)	TS (2)	STS (1)
Gaji						
1	Saya mendapatkan gaji atas pekerjaan saya setiap bulan secara tepat waktu					
2	Besarnya gaji yang saya terima sesuai dengan hasil pekerjaan yang saya berikan kepada perusahaan					
Insentif						
3	Insentif yang di berikan perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja					
4	Insentif dapat di jadikan pelopor untuk meningkatkan semangat kerja					
Bonus						
5	Perusahaan memberikan bonus kepada saya apabila hasil pekerjaan saya mencapai atau melebihi target yang telah di tetapkan					
6	Bonus yang di berikan perusahaan tempat saya bekerja selama ini dapat meningkatkan semangat kerja dalam berkerja					
Tunjangan						
7	Anda merasa yang mengandalkan tunjangan untuk pemenuhan kebutuhan					
8	Tunjangan yang diberikandan sesuaidengan jabatan yang ditepati karyawan					
Fasilitas						
9	Saranan pendukung dan peralatan bekerja yang memadai					
10	Fasilitas kantor hanya digunakan untuk kegiatan kantor					

Sumber : emprints.umpo.ac.id jika haryanto 2016

2. Kepuasan Kerja(X₂)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS (5)	S (4)	CS (3)	TS (2)	STS (1)
Gaji						
1	Gaji pokok yang saya terima mencukupi kebutuhan saya sehari-hari					
2	Gaji yang saya terima seimbang dengan tugas yang saya kerjakan setiap bulan					
Promosi						
3	Saya merasa nyaman dalam bekerja disini Karena banyaknya peluang untuk maju atau mengembangkan karir					
4	Instansi ini memberikan pengembangan promosi jalur karir yang jelas kepada karyawan					
Supervisi(Hubungan dengan Atasan)						
5	Atasan memberikan dorongan dan perhatian terhadap pekerjaan yang saya lakukan					
6	Atasan memberikan masukan pada saat saya melaksanakan pekerjaan					
Tunjangan Tambahan						
7	Tunjangan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan sesuai aturan yang ditetapkan					
8	Adanya jaminan akan masa tua dari pekerjaan					
Rekan Kerja						
9	Rekan kerja saya selalu member nasehat, dukungan dan membantu saya apabila menghadapi kesulitan dalam pekerjaan					
10	Saya merasa puas dengan interaksi sesama rekan kerja sehingga memudahkan dalam bekerja					

Sumber : eprints.ac.id Ristiyahana Nurbahar 2016

3. Kinerja Karyawan(Y)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS (5)	S (4)	CS (3)	TS (2)	STS (1)
Kualitas						
1	Tidak pernah mealkukan kesalahan dalam bekerja					
2	Pekerjaan di selesaikan tepat waktu					
Kuantitas						
3	Dapat menyelesaikan sebanyak apapun kerjaan yang dibebankan					
4	Dapat mencapai target dalam menyelesaikan tugas					
Ketepatanwaktu						
5	Tidak pernah terlambat					
6	Selalu masuk kerja					
Efektivitas						
7	Apakah saudara memanfaatkan waktu luang dikantor untuk hal berguna bagi pekerjaan					
8	Apakah saudara mempunyai inisiatif melakukan pekerjaan tanpa harus menunggu perintah dari pemimpin					
KomitmenKerja						
9	Apakah saudara dengan perusahaan terjalin hubungan yang baik					
10	Apakah saudara mempunyai tanggung jawab dengan baik terkait dengan pekerjaan yang dilakukan					

Sumber : repodarmajaya ac.id lara andini 2018

Lampiran 2

Data Hasil Pengumpulan Kuesioner Jawaban Responden

1. Data Kuesioner Variabel Kompensasi (X_1)

No	Pertanyaan									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	3	3	5	3	5	4	2	5	3	2
2	4	4	5	3	5	5	2	4	4	3
3	4	4	4	3	5	5	3	5	4	4
4	3	3	4	3	5	4	3	4	4	5
5	4	3	5	4	5	4	3	5	4	4
6	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4
7	4	4	4	3	5	4	2	4	3	3
8	4	3	5	3	5	4	3	5	3	3
9	4	4	5	3	5	4	3	5	3	3
10	2	3	4	4	5	5	2	4	4	4
11	3	4	5	5	5	5	2	4	5	5
12	4	4	4	5	3	4	5	5	5	5
13	4	4	4	5	3	4	5	5	3	4
14	4	2	3	5	3	4	5	4	5	5
15	1	4	4	5	3	4	5	5	5	5
16	3	3	4	3	2	4	3	4	3	3
17	4	3	5	3	5	4	3	4	3	3
18	4	4	5	5	4	5	3	4	4	4
19	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3
20	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3
21	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3
22	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4

23	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4
24	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5
25	4	3	4	4	4	3	4	2	3	3
26	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4
27	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3
28	3	4	5	5	5	3	4	4	4	4
29	3	3	4	4	5	5	3	4	4	5
30	3	1	3	1	4	2	1	2	3	1
31	2	2	3	2	4	1	1	3	4	1
32	2	3	4	4	2	3	1	4	3	2
33	3	2	3	3	4	2	2	4	3	3
34	4	2	3	2	3	3	1	4	2	3
35	2	2	3	4	4	3	3	4	3	2
36	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4
37	4	5	5	4	4	4	4	3	3	4
38	3	4	5	4	4	3	3	2	4	3
39	3	4	4	4	3	3	2	3	3	4
40	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4
41	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
42	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4
43	4	3	4	4	4	5	4	3	5	5
44	2	1	3	3	4	3	4	3	4	5
45	4	2	3	3	3	5	5	3	4	5
46	3	2	3	3	4	4	4	3	4	4
47	2	3	3	2	4	4	4	1	4	2
48	3	4	4	3	5	5	5	3	5	4
49	1	2	1	1	4	4	4	1	3	3
50	3	4	2	2	4	4	4	2	4	3
51	3	4	3	3	5	5	5	3	5	4
52	1	3	2	1	4	3	4	3	1	3

53	2	4	3	4	3	4	2	3	2	4
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
55	3	4	3	3	4	4	5	2	4	3
56	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4
57	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4
58	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3
59	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5
60	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5
61	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4
62	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
64	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5
65	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
66	4	5	4	4	4	3	3	4	4	3
67	3	4	5	4	4	5	4	5	4	4
68	3	4	5	5	3	3	3	3	3	3
69	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4
70	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4
71	3	3	5	5	5	4	5	4	4	4
72	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4
73	4	4	4	4	5	4	3	3	3	3
74	3	3	4	4	5	4	3	3	3	3
75	4	4	5	5	4	4	3	2	2	1
76	4	4	4	5	4	3	3	3	3	2
77	4	4	4	5	3	3	3	3	4	4
78	5	4	4	4	4	5	3	3	2	2
79	4	4	4	4	5	5	3	3		
80	5	5	4	4	4	3	2	2		
81	3	3	4	3	3	3	1	3	3	3
TOTAL	277	282	318	296	335	317	281	288	298	289

2. Data Kuesioner Variabel Kepuasan Kerja(X₂)

No	Pertanyaan									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	3	3	5	3	5	4	2	5	3	2
2	3	4	5	3	5	5	2	4	4	3
3	3	4	4	3	5	5	3	5	4	4
4	3	3	4	3	5	4	3	4	4	5
5	3	3	5	4	5	4	3	5	4	4
6	3	4	5	5	4	5	4	4	4	4
7	3	4	4	3	5	4	2	4	3	3
8	3	3	5	3	5	4	3	5	3	3
9	3	4	5	3	5	4	3	5	3	3
10	3	3	4	4	5	5	2	4	4	4
11	3	4	5	5	5	5	2	4	5	5
12	3	4	4	5	3	4	5	5	5	5
13	3	4	4	5	3	4	5	5	3	4
14	3	2	3	5	3	4	5	4	5	5
15	3	4	4	5	3	4	5	5	5	5
16	3	3	4	3	2	4	3	4	3	3
17	3	3	5	3	5	4	3	4	3	3
18	3	4	5	5	4	5	3	4	4	4
19	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3
20	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3
21	3	4	5	3	4	4	4	4	4	3
22	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4
23	3	5	5	5	5	5	3	4	4	4
24	3	5	5	5	5	4	4	4	5	5
25	3	3	4	4	4	3	4	2	3	3
26	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4

27	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3
28	3	4	5	5	5	3	4	4	4	4
29	3	3	4	4	5	5	3	4	4	5
30	3	1	3	1	4	2	1	2	3	1
31	3	2	3	2	4	1	1	3	4	1
32	3	3	4	4	2	3	1	4	3	2
33	3	2	3	3	4	2	2	4	3	3
34	3	2	3	2	3	3	1	4	2	3
35	3	2	3	4	4	3	3	4	3	2
36	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4
37	3	5	5	4	4	4	4	3	3	4
38	3	4	5	4	4	3	3	2	4	3
39	3	4	4	4	3	3	2	3	3	4
40	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4
41	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2
42	3	4	5	4	5	4	5	5	4	4
43	3	3	4	4	4	5	4	3	5	5
44	3	1	3	3	4	3	4	3	4	5
45	3	2	3	3	3	5	5	3	4	5
46	3	2	3	3	4	4	4	3	4	4
47	3	3	3	2	4	4	4	1	4	2
48	3	4	4	3	5	5	5	3	5	4
49	3	2	1	1	4	4	4	1	3	3
50	3	4	2	2	4	4	4	2	4	3
51	3	4	3	3	5	5	5	3	5	4
52	3	3	2	1	4	3	4	3	1	3
53	3	4	3	4	3	4	2	3	2	4
54	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
55	3	4	3	3	4	4	5	2	4	3
56	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4

57	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4
58	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3
59	3	4	4	4	5	5	5	4	5	5
60	3	4	4	4	5	5	5	4	5	5
61	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4
62	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4
63	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
64	3	4	4	4	5	5	5	5	4	5
65	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4
66	3	5	4	4	4	3	3	4	4	3
67	3	4	5	4	4	5	4	5	4	4
68	3	4	5	5	3	3	3	3	3	3
69	3	4	5	5	5	4	5	4	4	4
70	3	4	5	5	5	4	5	4	4	4
71	3	3	5	5	5	4	5	4	4	4
72	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4
73	3	4	4	4	5	4	3	3	3	3
74	3	3	4	4	5	4	3	3	3	3
75	3	4	5	5	4	4	3	2	2	1
76	3	4	4	5	4	3	3	3	3	2
77	3	4	4	5	3	3	3	3	4	4
78	3	4	4	4	4	5	3	3	3	3
79	3	4	4	4	5	5	3	3	3	3
80	3	5	4	4	4	3	2	2	2	2
81	3	3	4	4	4	3	1	3	3	4
TOTAL	240	279	314	293	332	314	280	285	295	286

3. Data Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan(Y)

No	Pertanyaan									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	2	2	3	4	4	3	1	2	1	1
2	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3
3	4	5	5	4	5	5	3	4	5	4
4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4
5	4	4	5	5	5	5	3	5	5	4
6	4	4	5	5	5	5	3	4	4	4
7	5	5	3	4	3	3	3	3	3	3
8	4	4	4	4	5	5	3	3	3	3
9	4	4	4	4	5	5	3	3	3	3
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
12	4	4	4	4	3	3	3	2	2	2
13	4	4	3	4	4	4	2	3	2	3
14	3	4	4	4	3	4	3	3	2	3
15	4	5	4	4	3	4	2	3	2	4
16	4	4	4	3	3	3	2	4	2	4
17	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2
18	4	4	4	3	3	4	4	2	4	2
19	4	4	4	4	2	2	4	3	3	2
20	5	4	5	4	3	4	3	4	4	2
21	4	5	5	5	2	5	3	4	5	4
22	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3
23	4	3	5	5	2	5	5	4	4	5
24	5	3	5	5	5	4	4	5	4	4
25	5	5	3	4	3	2	2	1	1	1

26	5	5	4	5	4	4	3	2	2	2
27	3	5	2	4	3	3	3	2	1	1
28	4	5	3	4	3	3	3	2	2	1
29	5	5	4	5	5	3	3	3	3	3
30	3	3	3	4	2	2	1	1	1	1
31	3	4	3	4	3	4	2	3	1	2
32	5	4	4	3	2	2	3	4	2	4
33	5	5	4	4	3	3	3	2	2	2
34	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
35	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3
36	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3
37	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4
38	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4
39	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
40	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
41	5	5	5	5	5	5	3	3	2	2
42	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3
43	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4
44	3	4	5	4	5	4	5	4	4	4
45	3	3	3	5	3	4	4	3	3	4
46	2	3	3	2	4	4	4	1	4	2
47	3	4	4	3	5	5	5	3	5	4
48	1	2	1	1	4	4	4	1	3	3
49	3	4	2	2	4	4	4	2	4	3
50	3	4	3	3	5	5	5	3	5	4
51	1	3	2	1	4	3	4	3	1	3
52	2	4	3	4	3	4	2	3	2	4
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
54	3	4	3	3	4	4	5	2	4	3

55	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4
56	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4
57	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3
58	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5
59	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5
60	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4
61	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4
62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
63	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5
64	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
65	4	5	4	4	4	3	3	4	4	3
66	3	4	5	4	4	5	4	5	4	4
67	1	3	4	2	4	4	2	4	3	3
68	3	3	4	2	4	3	2	2	2	3
69	5	3	4	5	4	4	4	3	4	3
70	4	5	5	4	5	4	3	3	4	4
71	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4
72	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4
73	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4
74	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5
75	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5
76	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4
77	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4
78	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
79	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4
80	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4
81	3	4	5	3	4	4	4	4	4	5
TOTAL	303	323	311	308	320	317	285	270	273	273

Lampiran 3 Data Output Hasil Uji Frekuensi Karakteristik Responden

Jenis_Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-laki	36	44.4	44.4	44.4
Valid Perempuan	45	55.6	55.6	100.0
Total	81	100.0	100.0	

Lampiran 4

Hasil Jawaban Responden Berdasarkan Lama Kerja

Lama_Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
0-1 Th	13	16,0	16,0	16,0
2-4 Th	25	30,9	30,9	46,9
Valid 5-6 Th	28	34,6	34,6	81,5
>7 Th	15	18,5	18,5	100,0
Total	81	100,0	100,0	

Lampiran 5

1. Deskripsi Jawaban Responden Kompensasi (X₁)

X1_P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	3	3.7	3.7	3.7
Tidak Setuju	8	9.9	9.9	13.6
Cukup Setuju	30	37.0	37.0	50.6
Setuju	32	39.5	39.5	90.1
Sangat Setuju	8	9.9	9.9	100.0
Total	81	100.0	100.0	

X1_P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	2	2.5	2.5	2.5
Tidak Setuju	9	11.1	11.1	13.6
Cukup Setuju	25	30.9	30.9	44.4
Setuju	38	46.9	46.9	91.4
Sangat Setuju	7	8.6	8.6	100.0
Total	81	100.0	100.0	

X1_P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	1	1.2	1.2	1.2
Tidak Setuju	3	3.7	3.7	4.9
Cukup Setuju	21	25.9	25.9	30.9
Setuju	32	39.5	39.5	70.4
Sangat Setuju	24	29.6	29.6	100.0
Total	81	100.0	100.0	

X1_P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	3	3.7	3.7	3.7
Tidak Setuju	5	6.2	6.2	9.9
Cukup Setuju	28	34.6	34.6	44.4
Setuju	26	32.1	32.1	76.5
Sangat Setuju	19	23.5	23.5	100.0
Total	81	100.0	100.0	

X1_P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	3	3.7	3.7	3.7
Cukup Setuju	12	14.8	14.8	18.5
Valid Setuju	37	45.7	45.7	64.2
Sangat Setuju	29	35.8	35.8	100.0
Total	81	100.0	100.0	

X1_P6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	1	1.2	1.2	1.2
Tidak Setuju	3	3.7	3.7	4.9
Cukup Setuju	17	21.0	21.0	25.9
Valid Setuju	41	50.6	50.6	76.5
Sangat Setuju	19	23.5	23.5	100.0
Total	81	100.0	100.0	

X1_P7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	5	6.2	6.2	6.2
Tidak Setuju	10	12.3	12.3	18.5
Cukup Setuju	25	30.9	30.9	49.4
Setuju	24	29.6	29.6	79.0
Sangat Setuju	17	21.0	21.0	100.0
Total	81	100.0	100.0	

X1_P8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	2	2.5	2.5	2.5
Tidak Setuju	8	9.9	9.9	12.3
Cukup Setuju	26	32.1	32.1	44.4
Setuju	33	40.7	40.7	85.2
Sangat Setuju	12	14.8	14.8	100.0
Total	81	100.0	100.0	

X1_P9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	1	1.2	1.2	1.2
Tidak Setuju	4	4.9	4.9	6.2
Cukup Setuju	26	32.1	32.1	38.3
Setuju	39	48.1	48.1	86.4
Sangat Setuju	11	13.6	13.6	100.0
Total	81	100.0	100.0	

X1_P10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	3	3.7	3.7	3.7
Tidak Setuju	7	8.6	8.6	12.3
Cukup Setuju	26	32.1	32.1	44.4
Setuju	31	38.3	38.3	82.7
Sangat Setuju	14	17.3	17.3	100.0
Total	81	100.0	100.0	

2. Variabel Kompensasi (X₂)

X2_P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	3	3.7	3.7	3.7
Tidak Setuju	8	9.9	9.9	13.6
Cukup Setuju	30	37.0	37.0	50.6
Valid Setuju	32	39.5	39.5	90.1
Sangat Setuju	8	9.9	9.9	100.0
Total	81	100.0	100.0	

X2_P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	2	2.5	2.5	2.5
Tidak Setuju	9	11.1	11.1	13.6
Cukup Setuju	25	30.9	30.9	44.4
Valid Setuju	38	46.9	46.9	91.4
Sangat Setuju	7	8.6	8.6	100.0
Total	81	100.0	100.0	

X2_P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	1	1.2	1.2	1.2
Tidak Setuju	3	3.7	3.7	4.9
Cukup Setuju	21	25.9	25.9	30.9
Valid Setuju	32	39.5	39.5	70.4
Sangat Setuju	24	29.6	29.6	100.0
Total	81	100.0	100.0	

X2_P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	3	3.7	3.7	3.7
Tidak Setuju	5	6.2	6.2	9.9
Cukup Setuju	27	33.3	33.3	43.2
Valid Setuju	27	33.3	33.3	76.5
Sangat Setuju	19	23.5	23.5	100.0
Total	81	100.0	100.0	

X2_P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	3	3.7	3.7	3.7
Cukup Setuju	11	13.6	13.6	17.3
Valid Setuju	38	46.9	46.9	64.2
Sangat Setuju	29	35.8	35.8	100.0
Total	81	100.0	100.0	

X2_P6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	1	1.2	1.2	1.2
Tidak Setuju	3	3.7	3.7	4.9
Cukup Setuju	17	21.0	21.0	25.9
Valid Setuju	41	50.6	50.6	76.5
Sangat Setuju	19	23.5	23.5	100.0
Total	81	100.0	100.0	

X2_P7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	5	6.2	6.2	6.2
Tidak Setuju	10	12.3	12.3	18.5
Cukup Setuju	25	30.9	30.9	49.4
Setuju	24	29.6	29.6	79.0
Sangat Setuju	17	21.0	21.0	100.0
Total	81	100.0	100.0	

X2_P8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	2	2.5	2.5	2.5
Tidak Setuju	8	9.9	9.9	12.3
Cukup Setuju	26	32.1	32.1	44.4
Setuju	33	40.7	40.7	85.2
Sangat Setuju	12	14.8	14.8	100.0
Total	81	100.0	100.0	

X2_P9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	1	1.2	1.2	1.2
Tidak Setuju	4	4.9	4.9	6.2
Cukup Setuju	26	32.1	32.1	38.3
Valid Setuju	39	48.1	48.1	86.4
Sangat Setuju	11	13.6	13.6	100.0
Total	81	100.0	100.0	

X2_P10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	3	3.7	3.7	3.7
Tidak Setuju	7	8.6	8.6	12.3
Cukup Setuju	25	30.9	30.9	43.2
Valid Setuju	32	39.5	39.5	82.7
Sangat Setuju	14	17.3	17.3	100.0
Total	81	100.0	100.0	

3. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Y_P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	3	3.7	3.7	3.7
Tidak Setuju	3	3.7	3.7	7.4
Cukup Setuju	23	28.4	28.4	35.8
Valid Setuju	35	43.2	43.2	79.0
Sangat Setuju	17	21.0	21.0	100.0
Total	81	100.0	100.0	

Y_P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	2	2.5	2.5	2.5
Cukup Setuju	17	21.0	21.0	23.5
Valid Setuju	42	51.9	51.9	75.3
Sangat Setuju	20	24.7	24.7	100.0
Total	81	100.0	100.0	

Y_P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	1	1.2	1.2	1.2
Tidak Setuju	3	3.7	3.7	4.9
Cukup Setuju	23	28.4	28.4	33.3
Setuju	35	43.2	43.2	76.5
Sangat Setuju	19	23.5	23.5	100.0
Total	81	100.0	100.0	

Y_P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	2	2.5	2.5	2.5
Tidak Setuju	5	6.2	6.2	8.6
Cukup Setuju	18	22.2	22.2	30.9
Setuju	38	46.9	46.9	77.8
Sangat Setuju	18	22.2	22.2	100.0
Total	81	100.0	100.0	

Y_P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	6	7.4	7.4	7.4
Cukup Setuju	17	21.0	21.0	28.4
Valid Setuju	33	40.7	40.7	69.1
Sangat Setuju	25	30.9	30.9	100.0
Total	81	100.0	100.0	

Y_P6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	5	6.2	6.2	6.2
Cukup Setuju	18	22.2	22.2	28.4
Valid Setuju	37	45.7	45.7	74.1
Sangat Setuju	21	25.9	25.9	100.0
Total	81	100.0	100.0	

Y_P7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	2	2.5	2.5	2.5
Tidak Setuju	9	11.1	11.1	13.6
Cukup Setuju	27	33.3	33.3	46.9
Valid Setuju	31	38.3	38.3	85.2
Sangat Setuju	12	14.8	14.8	100.0
Total	81	100.0	100.0	

Y_P8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	4	4.9	4.9	4.9
Tidak Setuju	11	13.6	13.6	18.5
Cukup Setuju	29	35.8	35.8	54.3
Valid Setuju	28	34.6	34.6	88.9
Sangat Setuju	9	11.1	11.1	100.0
Total	81	100.0	100.0	

Y_P9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	6	7.4	7.4	7.4
Tidak Setuju	13	16.0	16.0	23.5
Cukup Setuju	18	22.2	22.2	45.7
Valid Setuju	33	40.7	40.7	86.4
Sangat Setuju	11	13.6	13.6	100.0
Total	81	100.0	100.0	

Y_P10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	5	6.2	6.2	6.2
Tidak Setuju	10	12.3	12.3	18.5
Cukup Setuju	25	30.9	30.9	49.4
Valid Setuju	32	39.5	39.5	88.9
Sangat Setuju	9	11.1	11.1	100.0
Total	81	100.0	100.0	

Lampiran 6 Hasil Uji Validitas

1. Hasil Uji Validitas Kompensasi (X₁)

Correlations

	X1_ P1	X1_ P2	X1_ P3	X1_ P4	X1_ P5	X1_ P6	X1_ P7	X1_ P8	X1_ P9	X1_ P10	X1_ P11	X1_ P12	Total_ X1	
X1_ P1	Pearson Correlation	1	.430*	.291*	.590*	-.025	.251*	.126	.192	.004	.283*	-.013	.034	.463**
	Sig. (2- tailed)		.000	.008	.000	.824	.024	.263	.085	.974	.011	.908	.764	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
X1_ P2	Pearson Correlation	.430*	1	.184	.147	.151	.220*	.642*	.243*	-.018	-.002	.123	.095	.488**
	Sig. (2- tailed)	.000		.101	.191	.178	.049	.000	.029	.875	.989	.273	.399	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
X1_ P3	Pearson Correlation	.291*	.184	1	.313*	.553*	.736*	.117	.088	.508*	.034	.254*	-.167	.588**
	Sig. (2- tailed)	.008	.101		.004	.000	.000	.298	.435	.000	.761	.022	.137	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
X1_ P4	Pearson Correlation	.590*	.147	.313*	1	.119	.170	-.064	.109	.190	.269*	-.012	-.113	.397**
	Sig. (2- tailed)	.000	.191	.004		.291	.129	.573	.332	.089	.015	.915	.316	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
X1_ P5	Pearson Correlation	-.025	.151	.553*	.119	1	.519*	.086	.001	.399*	.017	.455*	-.007	.511**

	Sig. (2-tailed)	.908	.273	.022	.915	.000	.001	.024	.358	.023	.223		.902	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
	Pearson Correlation	.034	.095	-.167	-.113	-.007	-.060	.246*	.107	.104	.214	-.014	1	.320**
X1_	Sig. (2-tailed)	.764	.399	.137	.316	.952	.597	.027	.343	.357	.055	.902		.004
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
	Pearson Correlation	.463*	.488*	.588*	.397*	.511*	.642*	.592*	.498*	.637*	.510*	.486*	.320*	1
Total	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.004	
_X1	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81

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

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

X2_P10	Pearson Correlation	.191	.215	.159	.411*	.159	.553*	.548*	.421*	.613*	1	.687**
	Sig. (2-tailed)	.087	.054	.157	.000	.157	.000	.000	.000	.000		.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
TOTAL_X2	Pearson Correlation	.634*	.653*	.684*	.707*	.463*	.696*	.582*	.606*	.613*	.687*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81

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

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

3. Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

Correlations

	Y_P 1	Y_P 2	Y_P 3	Y_P 4	Y_P 5	Y_P 6	Y_P 7	Y_P 8	Y_P 9	Y_P 10	TOTAL_ Y	
Y_P1	Pearson Correlati on	1	.639* *	.517* *	.607* *	.114	.049	.134	.348* *	.204	.135	.552**
	Sig. (2- tailed)		.000	.000	.000	.309	.667	.234	.001	.067	.230	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
Y_P2	Pearson Correlati on	.639* *	1	.379* *	.439* *	.128	.076	.044	.220* *	.094	.054	.433**
	Sig. (2- tailed)	.000		.000	.000	.256	.498	.699	.049	.406	.633	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
Y_P3	Pearson Correlati on	.517* *	.379* *	1	.646* *	.274* *	.467* *	.115	.571* *	.364* *	.341* *	.697**
	Sig. (2- tailed)	.000	.000		.000	.013	.000	.306	.000	.001	.002	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
Y_P4	Pearson Correlati on	.607* *	.439* *	.646* *	1	.179	.383* *	.032	.385* *	.140	.127	.577**
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000		.110	.000	.779	.000	.214	.260	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
Y_P5	Pearson Correlati on	.114	.128	.274* *	.179	1	.607* *	.459* *	.427* *	.516* *	.443* *	.632**

N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
Pearson Correlation	.552*	.433*	.697*	.577*	.632*	.693*	.641*	.803*	.782*	.745*		1
Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		
N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81

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

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

Lampiran 7

Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics X1

Cronbach's Alpha	N of Items
0.839	10

Reliability Statistics X2

Cronbach's Alpha	N of Items
0.832	10

Reliability Statistics Y

Cronbach's Alpha	N of Items
0.856	10

Lampiran 8 Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.		
(Combined)	656.011	24	27.334	.616	.903		
TOTAL_Y * TOTAL_X1	Between Groups	Linearity	221.378	1	221.378	4.992	.029
	Deviation from Linearity	434.634	23	18.897	.426	.986	
	Within Groups	2483.569	56	44.349			
	Total	3139.580	80				

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.		
(Combined)	653.561	24	27.232	.613	.905		
TOTAL_Y * TOTAL_X2	Between Groups	Linearity	229.833	1	229.833	5.177	.027
	Deviation from Linearity	423.728	23	18.423	.415	.989	
	Within Groups	2486.019	56	44.393			
	Total	3139.580	80				

Lampiran 9 Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Jumlah_X1	1.000	1.000
Jumlah_X2	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Jumlah_Y

Lampiran 10 Hasil Uji Regresi Berganda

Hasil Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	26.517	4.265		6.217	.000		
1 TOTAL_X1	.280	.114	.266	2.448	.017	1.000	1.000

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	26.240	4.291		6.114	.000		
TOTAL_X2	.287	.115	.271	2.498	.015	1.000	1.000

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Hasil Uji F**ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	251.101	2	125.551	3.390	.039 ^b
Residual	2888.479	78	37.032		
Total	3139.580	80			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

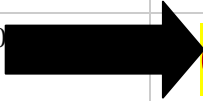
Lampiran 11

R Tabel

DF = n-2	Tingkat Signifikansi Untuk Uji 1 arah				
	0,05	0,025	0,001	0,005	0,0005
	Tingkat Signifikansi Untuk Uji 2 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
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	 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

Lampiran 12

T Tabel

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.8205 2	63.65674	318.3088 4
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
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	1.66436	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526
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

Lampiran 13

F Tabel

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25

25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01

55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95
79		3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95

85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93