

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

Hak Guna Usaha (HGU) CV.Bio Karya Ite pertama kali di area Air Rambai Kota Curup Kabupaten Rejang Lebong Provinsi Bengkulu diberikan pada tahun 2001 dengan no.69/DKUPP/IND.STDI/VII/2001 dengan membuka usaha berupa air mineral kemasan dengan nama prodak Bio Ite Sui, kata Bio Ite Sui berasal berasal dari bahasa rejang yang artinya “inilah air kita”. Pengambilan nama prodak sesuai dengan bahasa Rejang, dikarenakan sumber mata air bersumber dari mata air yang berada di Kabupaten Rejang lebong Kota Curup Tengah di area Air rambai.

CV. Bio Karya Ite adalah perusahaan air mineral kemasan yang berdiri pada tahun 2001 dengan luas areal 1 hektar tepat berada di kawasan Air Rambai kota Curup dan dipimpin oleh Bapak Muluk Alain S SE,MM yang bertindak sebagai manajer. Berdasarkan sertifikat Hak Guna Usaha (HGU) SIUP No.436/KPT/XII/2002 dan telah berproduksi hingga sekarang. Perusahaan ini sudah berdiri selama 13 tahun dan beberapa kali melakukan pergantian pemimpin. Pada awalnya penjualan air mineral kemasan Bio Ite Sui hanya berkisar 1500 dus per bulan dan hanya beredar disekitar daerah kota Curup. Namun pada saat ini penjualan mencapai air mineral Bio Ite Sui sudah mencapai 30.000 dus/ bulan terhitung desember 2013 dan sudah merambah sampai ke daerah kota Bintuhan Kab. Bengkulu selatan Provinsi Bengkulu.

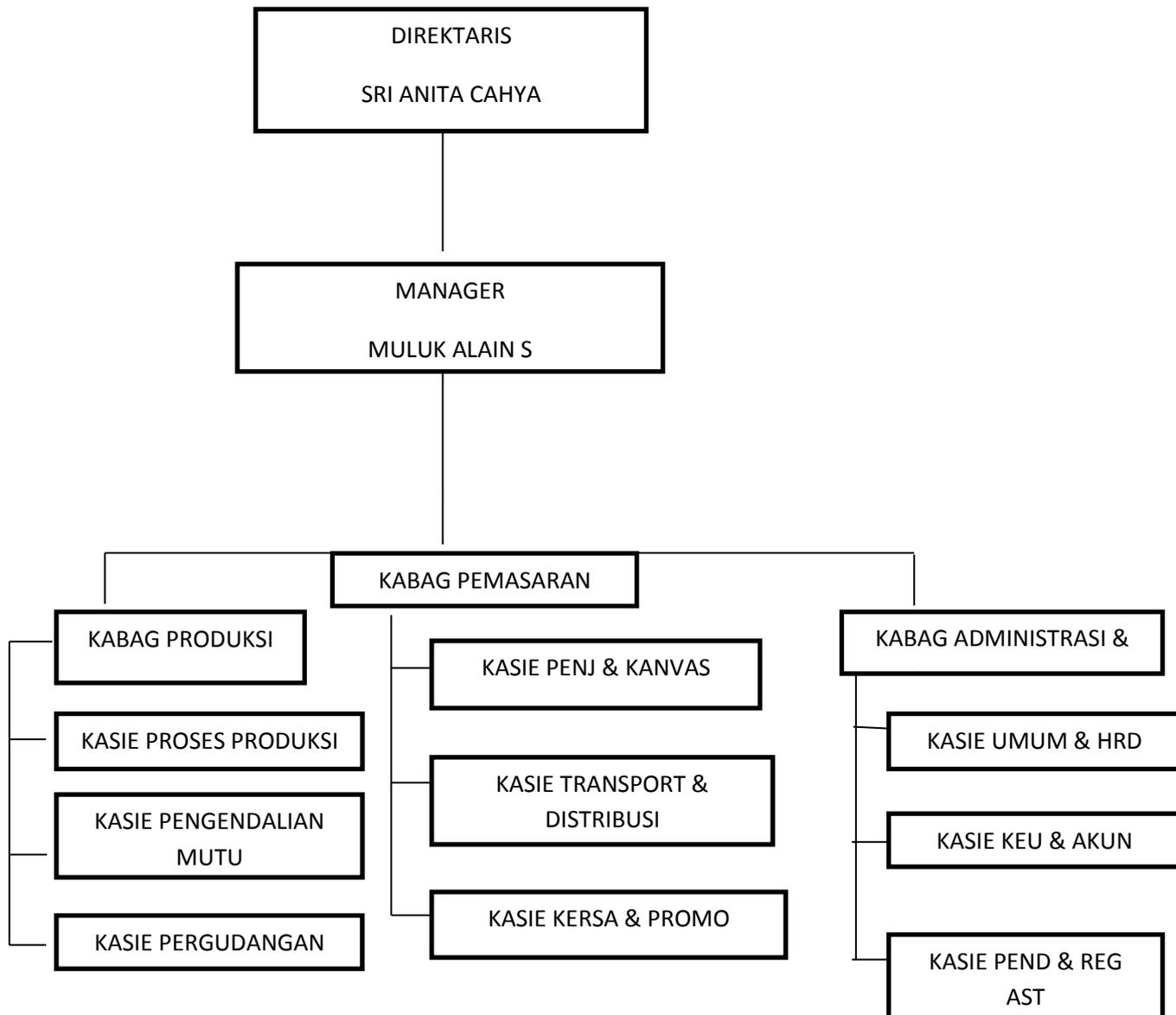
4.1.2 Bentuk Badan Usaha

Berdasarkan akta notaris No. Tahun 2002 dan syarat keputusan Menteri Kehakiman. dinyatakan bahwa perusahaan air minum kemasan ini bentuk badan hukum sebagai usaha kecil menengah (UKM) Yaitu CV. BIO KARYA ITE dengan SIUP no.436/ KPT/XII/2002 dan modal perusahaan ini berupa milik pribadi yang dimiliki oleh Sri Anita Cahya.

4.2 Struktur Organisasi

Untuk melaksanakan kegiatan – kegiatan perusahaan diperlukan suatu organisasi agar kegiatan dapat diselesaikan dan dikerjakan dengan baik, seperti yang dikemukakan oleh Kons dan Donels dalam Melayu Hasibuan (1996 : 25) mengemukakan bahwa organisasi adalah : Pembinaan hubungan dan dimaksudkan untuk mencapai koordinasi yang struktural, baik secara vertikal maupun secara horizontal diantara posisi – posisis yang telah disertai tugas – tugas khusus yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan bersama. Struktur organisasi secara lengkap dapat dilihat pada Gambar 4.1 berikut ini :

(Gambar 4.1) Struktur Organisasi CV. Bio Karya Ite



Sumber : HDR CV.Bio Karya Ite 2013

Berdasarkan sruktur organisasi pada perusahaan yang telah dikemukakan pada halaman sebelumnya diperoleh bahwa uraian tugas/job discription sebagai berikut :

1. Direktris adalah seorang yang memiliki usaha CV. Bio Karya Ite.
2. Manager adalah seorang yang bertugas untuk memimpin dan menjamin proses produksi, pemasaran dan keuangan yang membawahi kabag produksi, kabag pemasaran, kabag administrasi keuangan.

3. Kabag Produksi adalah seorang yang mengawasi bagian produksi yang membawahi kasie produksi, kasie pengendalian mutu dan kasie pergudangan.
4. Kabag Pemasaran adalah seorang yang mengawasi bagian pemasaran yang membawahi kasie penjualan dan kanvas, kasie transportasi dan distribusi, serta kasie kerjasama dan promosi.
5. Kabag administrasi dan keuangan adalah seorang yang bertugas mengawasi bagian administrasi dan keuangan perusahaan yang membawahi kasie umum dan HRD, keuangan dan akuntansi, kasie pendaftaran dan registrasi.
6. Kasie proses produksi adalah seorang yang bertugas mengawasi bagian proses produksi pafda perusahaan
7. Kasie pengendalian mutu adalah seorang yang bertugas mengawasi bagian pengendalian mutu prodak perusahaan.
8. Kasie pergudangan adalah seorang yang bertugas mengawasi bagian pergudangan agar – barang yang disusun di dalam gudang tidak rusak
9. Kasie penjualan dan kanvas adalah seorang yang bertugas mengawasi bagian penjualan dan bahan baku yang digunakan tidak kekurangan.
10. Kasie transprtasi dan distribusi adalah seorang yang bertugas mengawasi bagian transportasi dan distribusi barang.
11. Kasie kerjasama dan promosi adalah seorang yang bertugas mengawasi bagian kerjasama dan promosi yang dilakukan perusahaan.
12. Kasie umum dan HRD adalah seorang yang bertugas mengawasi karyawan yang ada di perusahaan.
13. Kasie keuangan dan akuntansi adalah seorang yang bertugas mengawasi bagian keuangan dan akuntansi perusahaan.

14. Kasie pendaftaran dan registrasi adalah seorang yang bertugas mengawasi bagian pendaftaran dan registrasi yang dilakukan perusahaan.

4.2.1 Personalia

Tenaga kerja di CV. Bio Karya Ite dibedakan menjadi dua yaitu karyawan tetap dan karyawan kontrak.

1. Karyawan tetap

Karyawan tetap adalah orang – orang yang bekerja lebih dari satu tahun dalam perusahaan, yang berjumlah 47 orang.

2. Karyawan kontrak

Karyawan kontrak adalah orang – orang yang bekerja kurang dari 1 tahun dalam perusahaan yang berjumlah 17 orang.

4.2.2 Tujuan Perusahaan

Pada umumnya tujuan perusahaan adalah untuk menghasilkan laba yang maksimal dalam jangka waktu tertentu. Laba ini nantinya akan digunakan untuk mengembangkan perusahaan dan disimpan untuk cadangan perusahaan. Adapun tujuan CV. Bio Karya Ite adalah :

1. Memperoleh keuntungan untuk kelancaran dan perkembangan perusahaan.
2. Meningkatkan kesejahteraan karyawan dan masyarakat sekitar
3. Ikut berperan serta dalam memajukan perekonomian.

4.3 Karakteristik Responden

Dari jumlah karyawan yang berjumlah 64 orang pada CV. Bio Karya Ite kota Curup, semuanya dijadikan responden dengan pengambilan data melalui kuisioner, diperoleh karakteristik responden yang dibagi berdasarkan kelompok umur, pendidikan, jenis kelamin, dan masa kerja sebagai berikut :

Berdasarkan data yang diperoleh melalui kuisioner diketahui bahwa jumlah presentase (%) responden berdasarkan umur adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1 Karakteristik responden

NO	Karakteristik responden	Uraian	Jumlah	Presentase
1	Umur	< 25 tahun	16	25%
		26 – 30 tahun	15	23%
		31 – 35 tahun	9	14%
		36 – 40 tahun	14	22%
		➤ 40 tahun	10	16%
		Total	64 orang	100%
2	Pendidikan	SMP	13	20%
		SMA	33	52%
		D3	1	2%
		S1	15	23%
		S2	2	3%
		Total	64 orang	100%
3	Masa Kerja	< 1 tahun	17	27%
		1 – 5 tahun	15	23%
		5 – 10 tahun	22	34%
		➤ 10 tahun	10	16%
		Total	64 orang	100%
4	Jenis kelamin	Laki – laki	38	59%
		Perempuan	26	41%
		Total	64 orang	100%

Hasil penelitian lapangan CV. Bio Karya Ite Desember 2013

Tabel 4.1 Menunjukkan bahwa responden sebagian besar berada pada tingkat umur < 25. Hal ini menunjukkan karyawan CV. Bio Karya Ite kota Curup secara umum berada usia produktif dalam mendukung operasional perusahaan. Pada usia produktif diharapkan dapat menunjang prestasi kerja karyawan pada CV. Bio Karya Ite kota Curup.

Pada tingkat pendidikan dari hasil penelitian diperoleh data tentang jumlah dan presentase responden berdasarkan tingkatan pendidikan sebagai berikut :

Komposisi terbesar di CV. Bio Karya Ite berdasarkan tingkat pendidikan adalah SMA 33 orang. Hal ini menunjukkan karyawan CV. Bio Karya Ite memiliki pendidikan yang cukup untuk bekerja dan memahami pembagian tugas karyawan.

Pada tingkat lamanya masa kerja menunjukkan bahwa secara umum karyawan sudah mempunyai pengalaman kerja, karena sudah bekerja rata – rata 5 – 10 tahun, sehingga dalam melaksanakan pekerjaan didukung oleh pengalaman yang dimiliki. Dengan demikian menyelesaikan pekerjaan diharapkan tidak akan mengalami hambatan maka prestasi kerja dapat dicapai dengan baik.

Berdasarkan data kuisioner yang telah diolah, maka karakteristik berdasarkan jenis kelamin, laki – laki menduduki urutan pertama. Hal ini karena banyaknya karyawan yang ditugaskan dilapangan maupun pergudangan haruslah laki – laki, dikarenakan pekerjaan ini lebih berat di bandingkan dengan bagian lainnya. Sedangkan perempuan hanya untuk bekerja dibagian staf, produksi dan labor saja.

4.4 Tanggapan responden Terhadap variabel Penelitian

Untuk menerangkan tanggapan responden terhadap variabel penelitian maka dilakukan analisis terhadap jawaban yang diberikan oleh responden berkaitan dengan pertanyaan yang diberikan. Pertanyaan yang disebarkan terdiri dari 12 pertanyaan, yaitu 4 item berkaitan dengan prestasi kerja, 4 item berkaitan dengan kompensasi, dan 4 item berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan. Kriteria hasil penentuan skor atas pertanyaan responden terhadap variabel penelitian adalah sebagai berikut :

1. Nilai terendah = $1 \times 1 = 1$
2. Nilai tertinggi = $1 \times 5 = 5$
3. Interval Kelas = $\frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{Jumlah kelas}}$

$$= \frac{5 - 1}{5}$$

$$= 0,80$$

Sehingga diperoleh sebaran skor menjadi :

1. $1,00 - 1,80 =$ sangat tidak baik
2. $1,81 - 2,60 =$ tidak baik
3. $2,61 - 3,40 =$ cukup baik
4. $3,41 - 4,20 =$ baik
5. $4,21 - 5,00 =$ sangat baik

4.4.1 Tanggapan Karyawan Terhadap Variabel Prestasi Kerja

Berdasarkan jawaban yang telah diberikan responden dapat diketahui pendistribusian jawaban berdasarkan jenjang skor untuk masing – masing variabel yaitu prestasi kerja dan kompensasi. Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan diperoleh dari atasan mereka yaitu Bapak Manajer Muluk Alain S SE,MM pada CV. Bio Karya Ite. Berdasarkan penelitian tersebut diperoleh hasil sebagai berikut : prestasi kerja karyawan adalah hasil kerja karyawan yang mereka berikan kepada CV. Bio Karya Ite.

Tabel 4.2 Persepsi responen terhadap prestasi kerja

NO	Pertanyaan	Skor jawaban					Total bobot	Rata-rata	Keterangan
		SS	S	CS	TS	STS			
1	Banyaknya hasil kerja anda sesuai dengan waktu kerja yang ditetapkan CV. Bio Karya Ite	35	26	3	-	-	288	4,5	Sangat baik
2	Mutu hasil kerja anda sesuai pada standar yang ditetapkan CV. Bio Karya Ite	29	32	3	-	-	282	4,4	Sangat baik
3	Anda selalu memberikan yang terbaik kepada CV. Bio Karya Ite	32	29	3	-	-	285	4,45	Sangat baik
4	Anda bertindak sesuai dengan nilai – nilai kebijakan kode etik profesi pada CV. Bio Karya Ite	36	24	4	-	-	288	4,5	Sangat baik
Skor total							1143	17,85	
Rata – rata 64 orang								4,46	Sangat baik

Sumber : Hasil penelitian lapangan CV. Bio Karya Ite, Desember 2013

Keterangan :

1,00 – 1,80 = sangat tidak sbaik

1,81 - 2,60 = tidak baik

2,61 – 3,40 = cukup baik

3,41 – 4,20 = setuju

4,21 – 5,00 = sangat baik

Analisis Deskriptif terhadap variabel prestasi kerja karyawan diatas menunjukkan bahwa rata – rata terbesar 4,46 (4,21 – 5,00 = sangat baik). Rata – rata jawaban tertinggi yang diungkapkan oleh karyawan yang dianalisis adalah ini adalah sebesar 4,5 (4,21 – 5,00 = sangat baik). Nilai ini diperoleh dari item pertanyaan pertama dan kelima, “Banyaknya hasil pekerjaan anda sesuai dengan waktu kerja yang ditetapkan CV. Bio Karya Ite” dan “Anda bertindak sesuai dengan nilai – nilai kebijakan kode etik profesi pada CV. Bio Karya Ite”. Hal ini menunjukkan karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan sistem target dan waktu yang ditetapkan serta bekerja sesuai dengan peraturan yang ada pada CV. Bio Karya Ite

kota Curup. Sedangkan rata – rata jawaban terendah karyawan mengenai penilaian terhadap variabel prestasi kerja adalah padaa aitem pertanyaan kedua “Mutu hasil kerja anda sesuai pada standar yang ditetapkan CV.Bio Karya Ite” dengan skor sebesar 4,4 (4,21 – 5,00 = sangat baik). Hasil ini menunjukkan bahwa sebenarnya mutu hasil kerja karyawan sangat baik. Hal ini tentu saja mampu menciptakan prestasi kerja karyawan.

4.4.2 Tanggapan Karyawan terhadap Variabel Kompensasi

Kompensasi adalah alasan utama karyawan bekerja (HRD CV.Bio karya Ite). Kompensasi yang diberikan CV.Bio Karya Ite disesuaikan dengan pangkat dan hasil kerja karyawan, gaji diberikan setiap satu bulannya, sementara untuk bonus disesuaikan dengan banyaknya hasil kerja dan kebijaksanaan dari CV.Bio Karya Ite

Tabel 4.3 Persepsi responden terhadap kompensasi

No	Pertanyaan						Total bobot	Rata-rata	Keterangan
		SS	S	CS	TS	STS			
1	Pemberian insentif yang diberikan oleh CV. Bio karya Ite sesuai dengan beban kerja anda	30	32	2	-	-	287	4,48	Sangat baik
2	Anda mendapatkan tunjangan kesehatan dari CV.Bio Karya Ite	32	29	3	-	-	285	4,45	Sangat baik
3	Anda mendapatkan kesempatan untuk meningkatkan karir oleh CV. Bio Karya Ite	29	32	3	-	-	277	4,4	Sangat baik
4	Pekerjaan anda memberikan kepuasan psikologis	20	40	4	-	-	272	4,25	Sangat baik
Skor total								17,43	
Rata – rata 64 orang								4,35	Sangat baik

Sumber : Hasil penelitian lapangan CV.Bio Karya Ite, Desember 2013

Keterangan :

1,00 – 1,80 = sangat tidak baik

1,81 - 2,60 = tidak baik

2,61 – 3,40 = cukup baik

3,41 – 4,20 = baik

4,21 – 5,00 = sangat baik

Tabel hasil Analisis Deskriptif diatas menunjukkan variabel kompensasi berada pada kategori sangat setuju yaitu 4,35 ($4,21 - 5,00 =$ sangat baik). Hal ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang diberikan CV. Bio Karya Ite kepada para karyawannya masuk dalam kategori sangat baik.

sementara Rata – rata jawaban tertinggi didapatkan dari item pertanyaan pertama yaitu “Pemberian insentif yang diberikan oleh CV. Bio Karya Ite sesuai dengan beban kerja anda”. Dengan nilai 4,48 ($4,21 - 5,00 =$ sangat baik). Hal ini menunjukkan pemberian kompensasi yang diberikan CV. Bio Kara Ite kepada karyawan sesuai dengan beban kerja yang sudah ditetapkan oleh CV. Bio Karya Ite Sui. Hal ini dapat dikatakan adil, karena besaran gaji yang diterima sesuai dengan apa yang telah dikerjakan karyawan CV, Bio Karya Ite. Sementara itu untuk rata – rata terendah diperlihatkan pertanyaan “Pekerjaan anda memberikan kepuasan psikologis” dengan skor 4,25 ($4,21 - 5,00 =$ sangat baik).

Meskipun pertanyaan tersebut mendapatkan nilai terendah, namun masih termasuk kedalam kategori sangat baik. Hal ini dikarenakan nilai skor yang mencapai 4,25 ($4,21 - 5,00 =$ sangat baik). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mendapat kepuasan psikologis dalam bekeja pada CV. Bio Karya Ite. Hasil ini menunjukkan karyawan CV. Bio Karya Ite mendapatkan kompensasi yang sangat baik.

4.4.3 Tanggapan responden Terhadap variabel Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah kesejahteraan yang dirasakan oleh karyawan CV. Bio Karya Ite kota Curup berdasarkan apa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Kepuasan kerja sudah pasti berhubungan dengan prestasi kerja yang didapatkan karyawan, dan terutama kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, dimana kompensasi merupakan alasan utama para karyawan bekerja. Jika

kesejahteraan sudah terpenuhi maka karyawan akan memberikan loyalitas kepada perusahaan tanpa ada keraguan untuk selalu memberikan yang terbaik.

Tabel 4.4 Persepsi responden terhadap kepuasan kerja

NO	Pertanyaan	Skor jawaban					Total bobot	Rata-Rata	Keterangan
		SS	S	CS	TS	S			
1	Gaji yang anda terima mencukupi kebutuhan ekonomi	22	32	8	2	-	266	4,15	Baik
2	Pimpinan di tempat anda bekerja memperhatikan anda	36	21	7	-	-	285	4,45	Sangat baik
3	Pimpinan ditempat anda bekerja memberikan motivasi kepada anda	37	24	3	-	-	290	4,53	Sangat baik
4	Rekan sekerja anda menunjukkan sikap bersahabat kepada anda	36	25	3	-	-	289	4,51	Sangat baik
Skor total							1130	17,64	
Rata – rata 64 orang								4,41	Sangat baik

Sumber : Hasil penelitian lapangan CV. Bio Karya Ite, Desember 2013

Keterangan :

1,00 – 1,80 = sangat tidak baik

1,81 - 2,60 = tidak baik

2,61 – 3,40 = cukup baik

3,41 – 4,20 = baik

4,21 – 5,00 = sangat baik

Untuk rata – rata jawaban tertinggi diperlihatkan oleh item pertanyaan ketiga yaitu “Pimpinan ditempat anda bekerja memberikan motivasi kepada anda” dengan nilai rata – rata 4,53 (4,21 – 5,00 = sangat baik). Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan CV. Bio Karya Ite mampu memotivasi karyawan dengan baik agar terus berprestasi dan memberikan yang terbaik terhadap CV. Bio Karya Ite. Sedangkan untuk rata – rata nilai terendah diperoleh dari item pertanyaan “Gaji yang anda terima mencukupi kebutuhan ekonomi”. Dengan nilai rata – rata 4,25 (3,41 – 4,20 = baik). Hal ini menunjukkan bahwa gaji yang diterima termasuk kategori baik.

Sedangkan rata – rata jawaban keseluruhan dari pertanyaan yaitu 4,41 (4,21 – 5,00 = sangat baik). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki kepuasan yang baik.

4.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil penyebaran kuisisioner yang dilakukan pada karyawan CV.Bio karya Ite Kota Curup, sebagaimana ditampilkan pada tabel sebelumnya. Kemudian dilakukan penganalisaan menggunakan program SPSS Versi 17, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.4 Analisis Regresi Linear Berganda Pengaruh Prestasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.437	1.510		.952	.345
Prestasi kerja	.357	.085	.383	4.214	.000
Kompensasi	.564	.097	.530	5.825	.000

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Sumber : Hasil penelitian lapangan, CV.Bio Karya Ite Desember 2013

Berdasarkan hasil regresi diatas terlihat bahwa prestasi kerja dan kompensasi memberikan pengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Bio Karya Ite kota Curup dan menghasilkan nilai β_1 (0,380) dan β_2 (0,530). Sehingga didapatkan persamaan yaitu:

1. Analisa regresi linear berganda

Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan, maka dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 0,383 X_1 + 0,530 X_2$$

Keterangan :

Y = Kepuasan kerja

X1 = Prestasi kerja

X2 = Kompensasi

Jika dilihat dari nilai beta yang dihasilkan dari analisis regresi linear berganda, variabel prestasi kerja menghasilkan nilai β 0,383 dan kompensasi menghasilkan β 0,530 terhadap kepuasan kerja karyawan. Sehingga disimpulkan bahwa prestasi kerja dan kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan CV.Bio Karya Ite Kota Curup Kabupaten Rejang Lebong Provinsi Bengkulu. Hal ini berarti untuk mendapatkan kepuasan kerja karyawan harus memiliki prestasi kerja dan kompensasi sesuai yang diharapkan oleh karyawan CV. Bio Karya Ite Kota Ite Kota Curup Kabupaten Rejang Lebong Provinsi Bengkulu.

Hasil pengujian analisis regresi linear berganda dan didukung oleh kesimpulan dari hipotesis yang ada, terdapat pengaruh antara variabel prestasi kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja. Hal ini sesuai dengan Staurus dan saylees dalam handoko (1998 : 196) yang mengatakan bahwa “kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi diri, karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada giliran nya akan menjadi frustrasi. Dengan mendapatkan prestasi kerja maka memenuhi kebutuhan psikologis dan aktualisasi diri karyawan. Prestasi kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja

pada diri karyawan untuk memenuhi kebutuhan psikologis karyawan memerlukan penghargaan atau prestasi kerja. Begitu juga halnya dengan kompensasi, kompensasi merupakan suatu bentuk penghargaan atau imbalan kepada karyawan. Kompensasi akan membantu pemenuhan kebutuhan ekonomi dan meningkatkan produktifitas kerja karyawan menjadi lebih baik lagi yang akan menciptakan kepuasan kerja pada diri karyawan.

1. Uji F

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara bersama – sama variabel bebas terhadap variabel terikat dilakukan uji F atau uji anova. Pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} pada taraf probabilitas $> 0,05$ maka hipotesis ditolak dan probabilitas $< 0,05$ maka hipotesis diterima.

Tabel 4.5 Uji secara simultan (UJI F)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	135.334	2	67.667	58.321	.000 ^a
	Residual	70.775	61	1.160		
	Total	206.109	63			

a. Predictors: (Constant), kompensasi, prestasi

b. Dependent Variable: kepuasan

Sumber : hasil olah data 2013

Berdasarkan perhitungan rumus uji F hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 58,321. Nilai F_{hitung} jika dibandingkan dengan F_{tabel} pada tingkat keyakinan 95 % atau $\alpha = 0,05$ sebesar = 3,15. Maka $F_{hitung} > F_{tabel} = 58,321 > 3,15$ dengan tingkat signifikan 0,00 Hasil perbandingan ini menunjukkan bahwa

secara bersama – sama variabel pengaruh X1 dan Variabel X2 berpengaruh terhadap variabel terpengaruh Y, dengan demikian H0 ditolak Ha diterima.

2. Uji T

Uji T digunakan untuk menguji signifikan koefisien regresi linear berganda secara parsial. Pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan tingkat signifikan pada taraf probabilitas $< 0,05$. Dengan hipotesis :

Jika $t_{penelitian} > t_{tabel}$ maka H0 ditolak dan H1 diterima.

Jika $t_{penelitian} < t_{tabel}$ maka H0 diterima dan H1 ditolak.

Tabel 4.5 Uji secara simultan (UJI T)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.437	1.510		.952	.345
Prestasi kerja	.357	.085	.383	4.214	.000
Kompensasi	.564	.097	.530	5.825	.000

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Berdasarkan tabel 4.6 terlihat bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel prestas kerja (X1) dan kompensasi (X2) masing – masing sebesar 4,214 dan 5,825 dengan tingkat signifikan 0,00 (α maksimal 0,05) dan jika dibandingkan dengan t_{tabel} dengan nilai yaitu 1,9990. Hasil ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$. Perbandingan ini menunjukkan bahwa secara parsial (sendiri – sendiri) variabel X1 (Prestasi kerja) dan variabel X2 (kompensasi) memberikan pengaruh dan signifikan terhadap variabel terpengaruh Y (Kepuasan kerja). Dengan demikian H0 ditolak dan H1 diterima.

4.6 Pembahasan

Setelah seluruh data yang diperoleh dalam penelitian diuraikan, maka tahap selanjutnya akan dilakukan pembahasan dari hasil data yang telah diolah tersebut. Berdasarkan klasifikasi yang telah ditentukan, maka keseluruhan data yang diperoleh dari responden untuk masing – masing variabel penelitian akan dijabarkan sebagai berikut :

4.6.1 Pengaruh prestasi kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja adalah kesejahteraan yang dirasakan karyawan CV. Bio Karya Ite kota Curup berdasarkan apa yang diberikan perusahaan kepada karyawan. (HRD CV. Bio Karya Ite) kepuasan kerja sudah pasti berhubungan dengan prestasi kerja yang didapatkan karyawan, terutama kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, dimana kompensasi merupakan alasan utama para karyawan bekerja. Jika kesejahteraan sudah terpenuhi, maka karyawan akan memberikan loyalitas kepada perusahaan tanpa ada keraguan untuk selalu memberikan yang terbaik kepada perusahaan.

Hal ini dibuktikan dengan data hasil penelitian yang diolah. Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa prestasi kerja dan kompensasi berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini juga sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Rina Diana (2003), yang menggunakan variabel kompensasi, motivasi.dan prestasi kerja dengan hasil kompensasi dan motivasi memberikan sumbangan secara bersama – sama maupun parsial terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian ini mendukung pernyataan Staurus dan saylees dalam handoko (1998 : 196) yang mengatakan bahwa “kepuasan kerja juga penting untuk

aktualisasi diri, karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Dengan mendapatkan prestasi kerja maka memenuhi kebutuhan psikologis dan aktualisasi diri karyawan.

Prestasi kerja memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dan begitu juga sebaliknya untuk memenuhi kebutuhan psikologis karyawan memerlukan penghargaan atau prestasi kerja. Begitu juga halnya dengan kompensasi, kompensasi merupakan suatu bentuk penghargaan atau imbalan kepada karyawan. Kompensasi akan membantu pemenuhan kebutuhan ekonomi dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan menjadi lebih baik lagi yang akan menciptakan kepuasan kerja pada diri karyawan.

4.6.2 Pengaruh prestasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan nilai rata – rata (mean) dari karakteristik responden dari variabel prestasi kerja berada pada kategori sangat baik. Skor rata – rata tertinggi yaitu pada item pertanyaan “banyaknya hasil kerja anda sesuai dengan waktu kerja yang ditetapkan CV.Bio Karya Ite dan Anda bertindak sesuai dengan nilai – nilai kebijakan kode etik profesi pada CV. Bio Karya Ite”, hal ini menunjukkan bahwa karyawan CV. Bio Karya Ite mampu bekerja sesuai target yang ditetapkan dan karyawan juga bekerja sesuai dengan peraturan yang ada pada CV. Bio Karya Ite. Sedangkan skor terendah pertanyaan yaitu pada pertanyaan “ Mutu hasil kerja anda sesuai dengan pada standar yang ditetapkan CV.Bio Karya Ite” ini menunjukkan karyawan CV. Bio Karya Ite menjamin mutu kerja mereka karena nilai rata – rata yang diperoleh sangat baik. Hal ini berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan CV. Bio Karya Ite. Prestasi kerja menjadi salah satu faktor yang menentukan kepuasan kerja karyawan, dengan mendapatkan prestasi kerja karyawan akan mencapai

kematangan psikologis. Prestasi kerja adalah hasil kerja atau pencapaian kerja yang diraih oleh karyawan CV. Bio Karya Ite kota Curup (HRD CV. Bio Karya Ite).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka diketahui bahwa prestasi kerja memberikan pengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rina Diana (2003), yang menggunakan variabel kompensasi, motivasi, dan prestasi kerja dengan hasil kompensasi dan motivasi memberikan sumbangan secara bersama – sama maupun parsial terhadap prestasi kerja. Hal ini mendukung pernyataan Staurus dan Sayles dalam Handoko (1996 : 196) kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi diri, karyawan yang tidak pernah mendapatkan prestasi kerja tidak akan mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi.

4.6.3 Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian nilai rata – rata (mean) dari karakteristik responden variabel kompensasi berada pada kategori sangat baik yaitu pada item pertanyaan “Pemberian insentif yang diberikan oleh CV.Bio Karya Ite sesuai beban kerja anda”. Hal ini berarti bahwa perusahaan memberikan upah sesuai dengan beban kerja yang diberikan kepada karyawan mereka. Sedangkan skor terendah yaitu pada item pertanyaan “pekerjaan anda memberikan kepuasan psikologis” dengan skor nilai sangat baik, ini artinya karyawan CV.Bio Karya Ite mendapatkan kepuasan kerja dalam bekerja. Kompensasi adalah alasan utama karyawan bekerja. Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan CV. Bio Karya Ite kepada karyawan, kompensasi juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diketahui bahwa kompensasi memberikan pengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh, Ari

priambodo (2003) dengan menggunakan variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. Dengan hasil penelitian terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Hal ini mendukung pernyataan Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan tidak hanya berbentuk finansial tapi juga non finansial. Kompensasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja seorang karyawan, dengan mendapatkan kompensasi maka akan memenuhi kebutuhan karyawan yang akan berdampak kepada kepuasan kerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Sandiri (1991 : 119) yang mengatakan bahwa “Kepuasan kerja ditimbulkan karena faktor – faktor yang memiliki hubungan dengan pekerjaan, kondisi kerja, teman sekerja, pengawasan, promosi, dan upah gaji).

BAB V

Penutup

1.1 Kesimpulan

Setelah dilakukan penganalisaan dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Prestasi kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Bio Karya Ite Kota Curup Kabupaten Rejang Lebong Provinsi Bengkulu.
2. Prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Bio Karya Ite kota Curup Kabupaten Rejang Lebong Provinsi Bengkulu.
3. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Bio Karya Ite kota Curup Kabupaten Rejang Lebong Provinsi Bengkulu.

5.2 Saran

1. CV.Bio Karya Ite kota Curup harus mempertahankan prestasi kerja yang telah dicapai karyawan.
2. CV.Bio Karya Ite Curup harus mempertahankan pemberian kompensasi sesuai dengan prestasi kerja yang diraih karyawan.
3. CV.Bio Karya Ite kota Curup harus menjaga dan mempertahankan kepuasan kerja yang didapatkan karyawan.

Keterbatasan Penelitian dan rekomendasi

Untuk peneliti lebih lanjut, penelitian ini memiliki keterbatasan, yaitu hanya menggunakan beberapa variabel seperti prestasi kerja dan kompensasi. Disarankan agar peneliti selanjutnya memasukan variabel - variabel lain seperti lingkungan kerja, usaha individu dan kemampuan, guna lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus, Dharma. 1985..*Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta : CV Rajawali.
- Arikunto. 2002. *Metode Penelitian*. Jakarta, BPEf Jakarta.
- Davis, Keits dan Newstrom, W Jhon, 1996. *Perilaku Organisasi*. PT. Glora Aksara pratama. Erlangga.
- Davis, Keits dan Newstrom, W Jhon, 1993. *Organizational Behavior*. PT. Glora Aksara pratama. Erlangga.
- Diana, Rina. 2003. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Sarana Mandiri Mukti Kebun Teh Kepahiang*. Bengkulu
- Djarwanto PS., dan Subagyo. 1993. *Metodelogi Penelitian*. PT. Glora Aksara pratama.
- Gary Dessler. 1982.*Organization and Management*. Reston Publishing Company, Inc., Virginia.
- Gary Dessler. 1993.*Prilaku organisasi* . jakarta : Salemba Empat.
- Gary Dessler. 1997. *Human Resourch Management* . jakarta : Salemba Empat.
- Gary dessler. 2003 *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta : PT INDEKS Kelompok Gramedia.
- Handoko, T Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Jogja.
- Handoko T. Hani, 1991. *Management Sumber Daya Manusia*. Jakarta, BPFE Jakarta.
- Handoko T. Hani, 1996.*Prilaku Organisasi*. Jakarta : PT INDEKS Kelompok Gramedia.
- Handoko T. Hani, 1998. *Management Sumber Daya Manusia*. Jakarta, BPFE Jakarta.
- Handoko T. Hani, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta. Jakarta
- Hasibuan, M.S.P.2000 *Managjemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, M.S.P.2006 *Managjemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, M.S.P.1996. *Managjemen Kinerja*. Jakarta : Bumi Aksara.
- H.Abdurrahmat Fatoni. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta. Jakarta.
- HRD CV.Bio Karya Ite. Kota Curup Kabupaten rejang Lebong. 2013
- Jonathan Sarwono.2007. *Analisis Jalur Untuk Riset Bisnis dengan SPSS*. Yogyakarta :

ANDI

- Kreitner, Robert. 1988. *Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: ANDI Yogyakarta.
- Kreitner, Robert & Kinicki., Anggelo. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Luthans, Fred. 2006. *Prilaku Organisasi Edisi 10*. Yogyakarta: ANDI Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Ros Dakarya
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : Refika Aditama.
- Martoyo. 1994. *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta : Salemba Empat.
- Martoyo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Moekijat. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Nasution. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Notoadmojo. 1998. *Manajemen Prestasi Kerja*. BPFE, Jakarta
- Priambodo, Ari. 2003. *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Usaha Meubel CV. ICTI Bengkulu*. Bengkulu
- Robins, Stepent P. dan Timoty A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robins, Stepent. 2003. *Prilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba empat
- Ruslinda. 2006. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perum bulog Divisi Regional Bengkulu*. Bengkulu
- Sandiri. 1991. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama.
- Sekaran, Andi. 1992. *Penelitian Kuantitatif*. BPFE, Jakarta
- Simamora. 2004. *Manajemen Prestasi kerja*. Penerbit UII Press.
- Smith dan gibson. 1991. *Manajemen Kinerja*. Bandung : Refika Aditama.
- Sisingarimbun. Dan Efendi, M. 1999. *Statistik Kuantitatif*. Jakarta : Salemba empat
- Sumito Sandiri. 1997. *Prilaku Organisasi*. Bandung : Refika Aditama.
- Suekidjo Notoatmojo. 1998. *Pengembangan Sumber Daya manusia*. BPFE, Jakarta
- Sukmadinata. 2011. *Metode Penelitian*. Penerbit UII Press.

Sumito dan supardi. 1992. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : Refika Aditama.

Supardi dan Anwar. S. 2002 *Dasar – Dasar Prilaku Organisasi*. Penerbit UII Press.

Supranto. 1996. *Metode Penelitian*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Smith dan Gibson. 1991. *Evaluasi Kinerja SDM*. Yogyakarta: ANDI Yogyakarta.

LAMPIRAN



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN UNIVERSITAS
BENGKULU

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jl. Raya Kandang limun Bengkulu telepon 2117

PENGARUH PRESTASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN

KERJA KARYAWAN CV. BIO KARYA ITE

KOTA CURUP KAB. REJANG LEBONG PROV. BENGKULU

KUISIONER

Perlu kami informasikan bahwa jawaban anda tidak ada yang dinilai benar atau salah, yang benar adalah sesuai dengan yang anda yakini. Informasi yang anda berikan akan digunakan untuk keperluan tugas akhir/skripsi. Data yang diperoleh akan dirahasiakan dan tidak disebarluaskan, dan hanya akan digunakan untuk keperluan ini saja. Atas partisipasi dan kesediaan anda saya ucapkan terimakasih. Kuisisioner ini dibuat oleh Densi Almasti, NPM C1B110078 mahasiswi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu.

Data Responden ;

1. Nama Responden :
2. Jenis Kelamin : Laki – laki Perempuan
3. Pendidikan Terakhir : S2 S1 D3 SMA SMP
4. Usia (tandai (x) pilihan pilihan anda) :
 < 25 tahun 36 – 40 tahun
 26 – 30 tahun > 40 tahun
 31 – 35 tahun

5. Lama Bekerja

- < 1 tahun < 10 tahun
 1 – 5 tahun
 5 – 10 tahun

6 Bekerja pada bagian _____ :

Berilah jawaban pada pertanyaan – pertanyaan berikut dengan memberi tanda (x) pada salah satu kolom yang tersedia sesuai dengan pendapat anda dan berdasarkan pada apa yang anda rasakan sebagai karyawan. Berikan pendapat anda sesuai kriteria sebagai berikut :

Keterangan :

SS : Sangat setuju

S : Setuju

CS : Cukup setuju

TS : Tidak setuju

STS : Sangat tidak setuju

No	Pertanyaan	SS	S	CS	TS	STS
	prestasi kerja (X1)					
1	Banyaknya hasil pekerjaan anda sesuai dengan dengan waktu kerja yang telah ditetapkan CV. Bio Karya Ite Kota Curup Kab. Rejang Lebong Prov.Bengkulu					
2	Mutu hasil kerja anda sesuai pada standar yang ditetapkan CV.Bio Karya Ite Kota Curup Kab.Rejang Lebong Prov.Bengkulu					
3	Anda selalu memberikan hasil kerja yang terbaik kepada CV. Bio Karya Ite Kota Curup Kab. Rejang Lebong Prov.Bengkulu					

No	Pertanyaan	SS	S	CS	TS	STS
	Prestasi kerja (X1)					
4	Anda bertindak sesuai dengan nilai – nilai kebijakan kode etik profesi yang tertulis pada CV. Bio Karya Ite Kota Curup Kab. Rejang Lebong Prov.Bengkulu					
	Kompensasi (X2)					
1	Pemberian insentif yang diberikan CV. Bio Karya Ite Kota Curup Kab. Rejang Lebong Prov.Bengkulu sesuai dengan beban waktu kerja anda					
2	Anda mendapatkan tunjangan kesehatan dari CV. Bio Karya Ite Kota Curup Kab. Rejang Lebong Prov.Bengkulu					
3	Anda mendapatkan kesempatan untuk meningkatkan karir di CV. Bio Karya Ite Kota Curup Kab. Rejang Lebong Prov.Bengkulu					
4	Pekerjaan anda memberikan kepuasan psikologis					
	Kepuasan kerja (Y)					
1	Gaji yang anda terima sudah memenuhi kebutuhan ekonomi					
2	Pimpinan ditempat anda bekerja memperhatikan anda					
3	Pimpinan di tempat anda bekerja memberikan motivasi kepada anda					
4	Rekan kerja anda menunjukkan sikap bersahabat kepada anda					

JAWABAN RESPONDEN

Rsp	Prestasi Kerja (X 1)					Kompensasi					Kepuasan kerja				
	1	2	3	4	jml	1	2	3	4	jml	1	2	3	4	Jml
1	3	4	3	4	14	4	4	3	3	14	3	3	3	5	14
2	4	4	4	4	16	4	5	4	4	17	4	4	4	4	16
3	4	4	5	5	18	4	4	5	4	17	4	4	4	4	16
4	5	5	5	5	20	5	5	5	4	19	5	5	5	5	20
5	5	5	4	4	18	4	5	4	4	17	4	4	4	4	16
6	5	4	4	3	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
7	4	3	3	4	14	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
8	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
9	4	4	4	4	16	5	5	5	4	19	4	3	4	5	16
10	5	5	5	5	20	5	5	5	3	18	4	4	5	5	18
11	5	5	5	5	20	5	5	4	3	17	4	4	5	5	18
12	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
13	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
14	5	5	5	5	20	4	4	4	5	17	5	5	5	4	19
15	5	4	5	5	19	4	4	5	4	17	5	5	5	4	19
16	5	4	4	5	18	4	4	5	4	17	5	5	4	3	17
17	5	4	4	5	18	4	4	4	4	16	4	5	4	5	18
18	4	5	5	5	19	4	4	4	4	16	4	5	5	5	19
19	5	5	4	5	19	4	4	4	4	16	3	5	5	5	18
20	4	3	4	3	14	4	4	3	4	15	3	5	5	3	16
21	4	4	4	4	16	4	4	3	4	15	3	5	5	3	16

22	4	4	5	5	18	4	5	4	4	17	4	5	5	4	18
23	5	5	5	5	20	5	5	4	4	18	3	5	5	5	18
24	5	5	5	5	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
25	4	4	4	4	16	4	4	5	5	18	4	5	3	4	18
26	4	4	4	4	16	5	5	4	4	18	4	5	4	5	18
27	5	5	5	5	20	5	5	4	4	18	4	5	5	4	18
28	5	4	5	5	19	4	4	5	4	17	4	5	5	5	19
29	5	4	4	5	18	4	4	4	4	16	3	5	5	5	18
30	5	4	4	5	18	4	4	3	4	15	3	5	5	4	17
31	5	5	5	4	19	5	4	4	4	17	4	5	5	4	18
32	5	5	5	4	19	4	3	5	3	15	2	4	4	4	14
33	4	4	3	3	14	3	3	4	5	15	3	4	4	4	15
34	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	5	4	4	5	18
35	5	5	4	4	18	3	4	4	4	15	5	3	4	5	17
36	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	3	3	5	15
37	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	5	3	3	5	16
38	4	4	4	4	16	5	5	4	4	18	4	5	4	4	17
39	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
40	4	4	4	4	16	5	4	5	4	18	4	4	4	4	16
41	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
42	4	4	4	4	16	5	4	5	5	19	4	4	5	5	18
43	4	4	4	3	15	5	4	4	5	18	4	4	5	5	18
44	4	4	4	4	16	4	5	4	4	17	4	4	4	4	16
45	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	4	5	5	5	19

46	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
47	5	4	5	5	19	5	5	4	5	19	4	4	5	5	18
48	5	4	5	5	19	4	4	5	5	18	4	5	5	5	19
49	5	4	4	5	17	4	3	4	4	15	2	4	4	4	14
50	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
51	4	4	4	5	17	4	5	4	4	17	4	4	4	4	16
52	3	5	4	4	16	5	5	5	4	19	4	4	5	5	18
53	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
54	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
55	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
56	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
57	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
58	4	5	5	4	18	4	5	5	5	19	5	5	5	5	20
59	3	3	5	5	16	4	3	5	4	16	2	3	4	4	13
60	4	4	4	4	16	5	5	4	3	17	4	4	4	4	16
61	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
62	4	5	5	5	19	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
63	5	5	5	5	20	5	5	4	4	18	5	5	5	5	20
64	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20

Total Skor Jawaban Responden.

NO	Prestasi Kerja	Kompensasi	Kepuasan kerja
1	14	14	14
2	16	17	16
3	18	17	16
4	20	19	20
5	18	17	16
6	16	16	16
7	14	16	16
8	16	16	16
9	16	19	16
10	20	18	18
11	20	17	18
12	20	20	20
13	16	16	16
14	20	17	19
15	19	17	19
16	18	17	17
17	18	16	18
18	19	16	19
19	19	16	18
20	14	15	16
21	16	15	16
22	18	17	18

23	20	18	18
24	20	16	16
25	16	18	18
26	16	18	18
27	20	18	18
28	19	17	19
29	18	16	18
30	18	15	17
31	19	17	18
32	19	15	14
33	14	15	15
34	16	16	18
35	18	15	17
36	16	16	15
37	16	16	16
38	16	18	17
39	16	16	16
40	16	18	16
41	20	20	20
42	16	19	18
43	15	18	18
44	16	17	16
45	20	20	19
46	20	20	20

47	19	19	18
48	19	18	19
49	18	17	18
50	20	20	20
51	17	17	16
52	16	19	18
53	20	20	20
54	20	20	20
55	20	20	20
56	20	20	20
57	20	20	20
58	18	19	20
59	16	16	13
60	16	17	16
61	20	20	20
62	19	20	20
63	20	18	20
64	20	20	20

GET FILE='C:\Users\CURUPHP\Documents\data valid.sav'. RELIABILITY
 /VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
 /MODEL=ALPHA /STATISTICS=TUKEY /SUMMARY=TOTAL.

Reliability

[DataSet1] C:\Users\CURUPHP\Documents\data valid.sav

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	64	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	64	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.833	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	13.3594	2.297	.629	.803
X1.2	13.4531	2.315	.630	.802
X1.3	13.4063	2.150	.739	.753
X1.4	13.3594	2.202	.650	.794

ANOVA with Tukey's Test for Nonadditivity

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	59.434	63	.943		
Within People					
Between Items	.387	3	.129	.816	.487
Nonadditivity	.013 ^a	1	.013	.082	.775
Balance	29.850	188	.159		
Total	29.863	189	.158		
Total	89.684	255	.352		

Grand Mean = 4,4648

a. Tukey's estimate of power to which observations must be raised to achieve additivity = .696.

```
GET FILE='C:\Users\CURUPHP\Documents\data valid.sav'. RELIABILITY
/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA /STATISTICS=TUKEY /SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

[DataSet1] C:\Users\CURUPHP\Documents\data valid.sav

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	64	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	64	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.707	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	13.0469	1.760	.616	.572
X2.2	13.0469	1.791	.499	.641
X2.3	13.0938	1.832	.480	.653
X2.4	13.2188	1.983	.391	.705

ANOVA with Tukey's Test for Nonadditivity

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	46.984	63	.746		
Within					
Between Items	1.266	3	.422	1.934	.126
People					
I Nonadditivity	.145 ^a	1	.145	.665	.416
€ Balance	41.089	188	.219		
£ Total	41.234	189	.218		
i					
(
t					
€					
l					
Total	42.500	192	.221		
Total	89.484	255	.351		

Grand Mean = 4,3672

a. Tukey's estimate of power to which observations must be raised to achieve additivity = -2,454.

RELIABILITY /VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
 /MODEL=ALPHA /STATISTICS=TUKEY /SUMMARY=TOTAL.

Reliability

[DataSet1] C:\Users\CURUPHP\Documents\data valid.sav

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	64	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	64	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.647	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	13.4688	1.967	.407	.606
Y2	13.1250	2.175	.459	.556
Y3	13.0781	2.137	.554	.496
Y4	13.0625	2.567	.318	.646

ANOVA with Tukey's Test for Nonadditivity

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People		55.402	63	.879		
Within	Between Items	7.074	3	2.358	7.596	.000
People	Nonadditivity	1.261 ^a	1	1.261	4.130	.044
	Balance	57.414	188	.305		
	Total	58.676	189	.310		
	Total	65.750	192	.342		
Total		121.152	255	.475		

Grand Mean = 4,3945

a. Tukey's estimate of power to which observations must be raised to achieve additivity = 4,989.

REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
 /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT kepuasan
 /METHOD=ENTER prestasi perusahaan.

[DataSet0]

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	kompensasi, prestasi ^a		Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.810 ^a	.657	.645	1.07715

a. Predictors: (Constant), kompensasi, prestasi

Regression

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	135.334	2	67.667	58.321	.000 ^a
	Residual	70.775	61	1.160		
	Total	206.109	63			

a. Predictors: (Constant), kompensasi, prestasi

b. Dependent Variable: kepuasan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.437	1.510		.952	.345
	Prestasi	.357	.085	.383	4.214	.000
	Kompensasi	.564	.097	.530	5.825	.000

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.437	1.510		.952	.345
	Prestasi	.357	.085	.383	4.214	.000
	Kompensasi	.564	.097	.530	5.825	.000

a. Dependent Variable: kepuasan

CORRELATIONS /VARIABLES=prestasi kompensasi /PRINT=TWOTAIL
NOSIG /MISSING=PAIRWISE.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.437	1.510		.952	.345
	Prestasi	.357	.085	.383	4.214	.000
	Kompensasi	.564	.097	.530	5.825	.000

a. Dependent Variable: kepuasan

Tabel T

Df	0.10	0.05	0.025	0.01
2	2.9200	4.3027	6.2054	9.9250
3	2.3534	3.1824	4.1765	5.8408
4	2.1318	2.7765	3.4954	4.6041
5	2.0150	2.5706	3.1634	4.0321
6	1.9432	2.4469	2.9687	3.7074
7	1.8946	2.3646	2.8412	3.4995
8	1.8595	2.3060	2.7515	3.3554
9	1.8331	2.2622	2.6850	3.2498
10	1.8125	2.2281	2.6338	3.1693
11	1.7959	2.2010	2.5931	3.1058
12	1.7823	2.1788	2.5600	3.0545
13	1.7709	2.1604	2.5326	3.0123
14	1.7613	2.1448	2.5096	2.9768
15	1.7531	2.1315	2.4899	2.9467
16	1.7459	2.1199	2.4729	2.9208
17	1.7396	2.1098	2.4581	2.8982
18	1.7341	2.1009	2.4450	2.8784
19	1.7291	2.0930	2.4334	2.8609
20	1.7247	2.0860	2.4231	2.8453
21	1.7207	2.0796	2.4138	2.8314
22	1.7171	2.0739	2.4055	2.8188
23	1.7139	2.0687	2.3979	2.8073
24	1.7109	2.0639	2.3910	2.7970
25	1.7081	2.0595	2.3846	2.7874
26	1.7056	2.0555	2.3788	2.7787
27	1.7033	2.0518	2.3734	2.7707
28	1.7011	2.0484	2.3685	2.7633
29	1.6991	2.0452	2.3638	2.7564
30	1.6973	2.0423	2.3596	2.7500
31	1.6955	2.0395	2.3556	2.7440
32	1.6939	2.0369	2.3518	2.7385
33	1.6924	2.0345	2.3483	2.7333
34	1.6909	2.0322	2.3451	2.7284
35	1.6896	2.0301	2.3420	2.7238
36	1.6883	2.0281	2.3391	2.7195
37	1.6871	2.0262	2.3363	2.7154
38	1.6860	2.0244	2.3337	2.7116
39	1.6849	2.0227	2.3313	2.7079
40	1.6839	2.0211	2.3289	2.7045
41	1.6829	2.0195	2.3267	2.7012
42	1.6820	2.0181	2.3246	2.6981
43	1.6811	2.0167	2.3226	2.6951
44	1.6802	2.0154	2.3207	2.6923
45	1.6794	2.0141	2.3189	2.6896

46	1.6787	2.0129	2.3172	2.6870
47	1.6779	2.0117	2.3155	2.6846
48	1.6772	2.0106	2.3139	2.6822
49	1.6766	2.0096	2.3124	2.6800
50	1.6759	2.0086	2.3109	2.6778
51	1.6753	2.0076	2.3095	2.6757
52	1.6747	2.0066	2.3082	2.6737
53	1.6741	2.0057	2.3069	2.6718
54	1.6736	2.0049	2.3056	2.6700
55	1.6730	2.0040	2.3044	2.6682
56	1.6725	2.0032	2.3033	2.6665
57	1.6720	2.0025	2.3022	2.6649
58	1.6716	2.0017	2.3011	2.6633
59	1.6711	2.0010	2.3000	2.6618
60	1.6706	2.0003	2.2990	2.6603
61	1.6702	1.9996	2.2981	2.6589
62	1.6698	1.9990	2.2971	2.6575
63	1.6694	1.9983	2.2962	2.6561
64	1.6690	1.9977	2.2954	2.6549
65	1.6686	1.9971	2.2945	2.6536
66	1.6683	1.9966	2.2937	2.6524
67	1.6679	1.9960	2.2929	2.6512
68	1.6676	1.9955	2.2921	2.6501
69	1.6672	1.9949	2.2914	2.6490
70	1.6669	1.9944	2.2906	2.6479
71	1.6666	1.9939	2.2899	2.6469
72	1.6663	1.9935	2.2892	2.6458
73	1.6660	1.9930	2.2886	2.6449
74	1.6657	1.9925	2.2879	2.6439
75	1.6654	1.9921	2.2873	2.6430
76	1.6652	1.9917	2.2867	2.6421
77	1.6649	1.9913	2.2861	2.6412
78	1.6646	1.9908	2.2855	2.6403
79	1.6644	1.9905	2.2849	2.6395
80	1.6641	1.9901	2.2844	2.6387
81	1.6639	1.9897	2.2838	2.6379
82	1.6636	1.9893	2.2833	2.6371
83	1.6634	1.9890	2.2828	2.6364
84	1.6632	1.9886	2.2823	2.6356
85	1.6630	1.9883	2.2818	2.6349
86	1.6628	1.9879	2.2813	2.6342
87	1.6626	1.9876	2.2809	2.6335
88	1.6624	1.9873	2.2804	2.6329
89	1.6622	1.9870	2.2800	2.6322
90	1.6620	1.9867	2.2795	2.6316
91	1.6618	1.9864	2.2791	2.6309
92	1.6616	1.9861	2.2787	2.6303
93	1.6614	1.9858	2.2783	2.6297
94	1.6612	1.9855	2.2779	2.6291
95	1.6611	1.9852	2.2775	2.6286

96	1.6609	1.9850	2.2771	2.6280
97	1.6607	1.9847	2.2767	2.6275
98	1.6606	1.9845	2.2764	2.6269
99	1.6604	1.9842	2.2760	2.6264
100	1.6602	1.9840	2.2757	2.6259

Tabel r Product
Moment

Pada Sig.0,05 (Two
Tail)

N	R	N	R	N	R	N	r	N	r	N	R
1	0.997	41	0.301	81	0.216	121	0.177	161	0.154	201	0.138
2	0.95	42	0.297	82	0.215	122	0.176	162	0.153	202	0.137
3	0.878	43	0.294	83	0.213	123	0.176	163	0.153	203	0.137
4	0.811	44	0.291	84	0.212	124	0.175	164	0.152	204	0.137
5	0.754	45	0.288	85	0.211	125	0.174	165	0.152	205	0.136
6	0.707	46	0.285	86	0.21	126	0.174	166	0.151	206	0.136
7	0.666	47	0.282	87	0.208	127	0.173	167	0.151	207	0.136
8	0.632	48	0.279	88	0.207	128	0.172	168	0.151	208	0.135
9	0.602	49	0.276	89	0.206	129	0.172	169	0.15	209	0.135
10	0.576	50	0.273	90	0.205	130	0.171	170	0.15	210	0.135
11	0.553	51	0.271	91	0.204	131	0.17	171	0.149	211	0.134
12	0.532	52	0.268	92	0.203	132	0.17	172	0.149	212	0.134
13	0.514	53	0.266	93	0.202	133	0.169	173	0.148	213	0.134
14	0.497	54	0.263	94	0.201	134	0.168	174	0.148	214	0.134
15	0.482	55	0.261	95	0.2	135	0.168	175	0.148	215	0.133

16	0.468	56	0.259	96	0.199	136	0.167	176	0.147	216	0.133
17	0.456	57	0.256	97	0.198	137	0.167	177	0.147	217	0.133
18	0.444	58	0.254	98	0.197	138	0.166	178	0.146	218	0.132
19	0.433	59	0.252	99	0.196	139	0.165	179	0.146	219	0.132
20	0.423	60	0.25	100	0.195	140	0.165	180	0.146	220	0.132
21	0.413	61	0.248	101	0.194	141	0.164	181	0.145	221	0.131
22	0.404	62	0.246	102	0.193	142	0.164	182	0.145	222	0.131
23	0.396	63	0.244	103	0.192	143	0.163	183	0.144	223	0.131
24	0.388	64	0.242	104	0.191	144	0.163	184	0.144	224	0.131
25	0.381	65	0.24	105	0.19	145	0.162	185	0.144	225	0.13
26	0.374	66	0.239	106	0.189	146	0.161	186	0.143	226	0.13
27	0.367	67	0.237	107	0.188	147	0.161	187	0.143	227	0.13
28	0.361	68	0.235	108	0.187	148	0.16	188	0.142	228	0.129
29	0.355	69	0.234	109	0.187	149	0.16	189	0.142	229	0.129
30	0.349	70	0.232	110	0.186	150	0.159	190	0.142	230	0.129
31	0.344	71	0.23	111	0.185	151	0.159	191	0.141	231	0.129
32	0.339	72	0.229	112	0.184	152	0.158	192	0.141	232	0.128
33	0.334	73	0.227	113	0.183	153	0.158	193	0.141	233	0.128
34	0.329	74	0.226	114	0.182	154	0.157	194	0.14	234	0.128
35	0.325	75	0.224	115	0.182	155	0.157	195	0.14	235	0.127
36	0.32	76	0.223	116	0.181	156	0.156	196	0.139	236	0.127
37	0.316	77	0.221	117	0.18	157	0.156	197	0.139	237	0.127
38	0.312	78	0.22	118	0.179	158	0.155	198	0.139	238	0.127
39	0.308	79	0.219	119	0.179	159	0.155	199	0.138	239	0.126
40	0.304	80	0.217	120	0.178	160	0.154	200	0.138	240	0.126

TABEL F

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

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

**DOKUMENTASI FOTO PENELITIAN
PENGARUH PRESTASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN CV. BIO KARYA ITE
KOTA CURUP KABUPATEN REJANG LEBONG PROVINSI BENGKULU
DENSI ALMASTI (C1B110078)**



Kantor CV. Bio Karya Ite Kota Curup Kab. Rejang Lebong Prov. Bengkulu



Ruangan HRD CV. Bio Karya Ite Kota Curup



Ruangan proses produksi



Proses Produksi Sift sore – malam pukul 16.00 – 21.00



Mesin untuk pembunuh kuman dengan menggunakan Sinar Ultra Violet



Mesin Pengecek kadaluarsa prodak



Mesin Ruler untuk produksi Bio ite sui Kemasan Botol



Mesin untuk produksi Prodak kemasan gelas



Tabung Penampungan air



Mesin Penyulingan Air



Mesin pengisian air kemasan botol



Gudang CV. Bio Karya Ite Sui



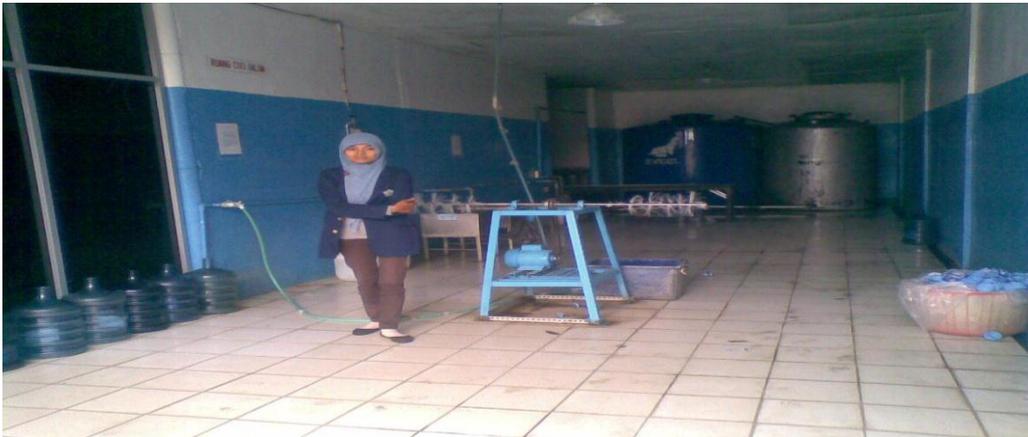
Ruangan pelindung sumber mata air



Sumber mata air CV. Bio Ite Sui (Air Rambai)



Ruangan pengisian air kemasan galon



Bahan baku produksi



