

# **SKRIPSI**



**Untuk memenuhi persyaratan akademik program sarjana  
ekonomi**

**Oleh :**

**Hidayat**

**NIM : 19510062**

**Dosen Pembimbing :**

**Nurmiyati, S.E., M.M**

**NIDN : 0603037301**

**Dr. Sri Rahayu, S.E., M.Si**

**NIDN : 0606056901**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE  
SUDIRMAN GUPPI  
(UNDARIS)**

**2023**

**PERSETUJUAN SKRIPSI**

**“PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN  
JOB INVOLVEMENT  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. JASAMARGA TOLLROAD OPERATOR (JMTO)  
CABANG SEMARANG”**

Oleh :

**Hidayat**

**NIM : 19510062**

Bahwa skripsi ini layak diujikan dan telah mendapatkan persetujuan pada tanggal  
07 Juni 2023

**Dosen Pembimbing Utama**



**Nurmiyati, S.E., M.M**  
NIDN : 0603037301

**Dosen Pembimbing Pendamping**



**Dr. Sri Rahayu, S.E., M.Si**  
NIDN : 0606056901

**Mengetahui,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis**



**Dr. Sri Rahayu, S.E., M.Si**  
NIDN : 0606056901

**PENGESAHAN SKRIPSI**  
**“PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN**  
***JOB INVOLVEMENT***  
**TERHADAP KINERJA KARYAWAN**  
**PT. JASAMARGA TOLLROAD OPERATOR (JMTO)**  
**CABANG SEMARANG”**

Oleh :

**Hidayat**

**NIM : 19510062**

Skripsi ini telah diujikan dan mendapat pengesahan pada tanggal Juni 2023

**Tim Penguji,**  
Ketua



Nunuk Supraptini, SE.,MM  
NIDN : 0614086601

**Anggota,**



Nurmiyati, S.E., M.M  
NIDN : 0603037301

**Anggota**



Dr. Sri Rahayu, S.E., M.Si  
NIDN : 0606056901

## ABSTRAK

PT Jasamarga Tollroad Operator (JMTO) dipercaya oleh peseroan untuk menangani operasional jalan tol yang meliputi layanan transaksi di gerbang tol dan layanan jalan tol. PT Jasamarga Tollroad Operator (JMTO) bertanggung jawab mengenai kelancaran, kenyamanan, dan keamanan di jalan tol. Pembinaan yang baik kepada seluruh karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi, dan *job involvement* terhadap kinerja Karyawan PT Jasamarga Tollroad Operator (JMTO) Cabang Semarang. Isu yang diangkat dalam penelitian ini adalah terjadinya penurunan kinerja karyawan pada PT Jasamarga Tollroad Operator yang ditunjukkan dengan adanya aspek kerja yang tidak memenuhi standar pelayanan minimal, yang akan berdampak pada penurunan kualitas pelayanan kepada pengguna jalan tol.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif dengan metode sensus sampling menggunakan kuesioner dengan populasi dalam penelitian ini berjumlah 157 responden, dengan skala likert dalam mengukur setiap variabelnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah data primer menggunakan uji korelasi, regresi linear, berganda. Metode analisis data menggunakan program SPSS versi 24.00.

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah nilai  $t$  hitung sebesar  $-0,440$  lebih kecil dari  $t$  tabel sebesar  $1,975$  dan nilai signifikansi  $0,687$  lebih besar dari  $0,005$ . ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Jasamarga *Tolroad* Operator. Motivasi diperoleh nilai  $t$  hitung  $3,493$  lebih besar dari  $t$  tabel  $1,975$  dengan nilai signifikansi  $0,001$  lebih kecil dari  $0,005$ . artinya variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja. variabel *job involvement* diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar  $9,506$  lebih besar dari  $t$  tabel  $1,975$  dengan nilai signifikansi  $< 0,001$  lebih kecil dari  $0,005$ . menunjukkan bahwa variabel *job involvement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Jasamarga *Tolroad* Operator. Secara simultan variabel kompensasi, motivasi dan *job involvement* diperoleh hasil  $63,385$  lebih besar dari tabel  $2,66$  dengan tingkat signifikansi  $0,001$  lebih kecil dari  $0,005$ . hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi, motivasi dan *job involvement* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT Jasamarga *Tolroad* Operator.

Kata kunci : Kinerja, kompensasi, motivasi, dan *job involvement*

## ***ABSTRACT***

PT Jasamarga Tollroad Operator (JMTO) is trusted by the company to handle toll road operations which include transaction services at toll gates and toll road services. PT Jasamarga Tollroad Operator (JMTO) is responsible for smoothness, comfort, and safety on toll roads. Good coaching to all employees will improve employee performance. This study aims to determine the effect of compensation, motivation, and job involvement on the performance of employees of PT Jasamarga Tollroad Operator (JMTO) Semarang Branch. The issue raised in this study is the decline in employee performance at PT Jasamarga Tollroad Operator which is indicated by the existence of work aspects that do not meet minimum service standards, which will have an impact on decreasing the quality of service to toll road users.

The type of research used in this research is descriptive quantitative with a census sampling method using a questionnaire with a population of 157 respondents, with a Likert scale to measure each variable. Data analysis technique used is primary data using correlation test, linear regression, multiple. Methods of data analysis using SPSS version 24.00.

The results obtained from this study are that the t-value of -0.440 is smaller than the t-table of 1.975 and the significance value of 0.687 is greater than 0.005. This shows that compensation has no effect on the performance of employees of PT Jasamarga Tollroad Operator. Motivation obtained t value 3.493 greater than t table 1.975 with a significance value of 0.001 less than 0.005. meaning that the motivational variable affects performance. variable job involvement obtained t value of 9.506 greater than t table 1.975 with a significance value <0.001 less than 0.005. shows that the variable job involvement affects the performance of employees of PT Jasamarga Tollroad Operator. Simultaneously the compensation, motivation and job involvement variables obtained results 63.385 greater than table 2.66 with a significance level of 0.001 less than 0.005. this shows that the variables of compensation, motivation and job involvement simultaneously have a significant effect on the performance of employees of PT Jasamarga Tollroad Operator.

Keywords: Performance, compensation, motivation, and job involvement

## KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, taufik dan inayah-Nya, sehingga Tugas Akhir dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan *Job Involvement* terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasamarga Tollroad Operator Cabang Semarang” dapat terselesaikan dengan baik. Sholawat serta salam semoga tetap terlimpahkan kepada Nabi Muhammad S.A.W, keluarga, sahabat, serta para umat yang senantiasa istiqomah dalam menjalankan ajarannya.

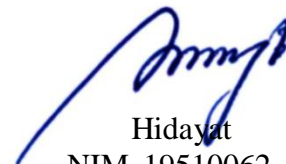
Dalam penyusunan Skripsi ini, penulis tidak lepas dari dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Drs. H. Hono Sejati, S.H., M.Hum. selaku Rektor Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI yang telah memberi kesempatan bagi penulis untuk menimba ilmu di UNDARIS
2. Ibu Nurmiyanti. SE. M.M. , selaku dosen pembimbing utama yang dengan segala kesabarannya telah berkenan meluangkan waktu, memberikan arahan, kritik dan saran yang sangat berharga dalam penyelesaian proposal skripsi .
3. Dr. Sri Rahayu, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (UNDARIS) sekaligus sebagai dosen pembimbing pendamping yang dengan segala kesabarannya telah berkenan meluangkan waktu, memberikan arahan kepada penulis, kritik dan saran yang sangat berharga dalam penyelesaian proposal skripsi.

4. Ibu Nunuk supraptini, SE., MM selaku ketua tim penguji. Terima kasih atas perbaikan dan sarannya.
5. Seluruh teman-teman Program Studi S-1 Manajemen angkatan 2019 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (UNDARIS) Ungaran yang telah memberikan motivasi dan semangat penulis selama penulisan skripsi ini.
6. Seluruh dosen, staff, dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi S-1 Manajemen Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (UNDARIS).

Penulis menyadari bahwa hasil penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan, hal tersebut dikarenakan keterbatasan pengetahuan dan kemampuan penulis. Oleh karena itu, penulis mengharap kritik dan saran yang membangun untuk kesempurnaan Skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca.

Ungaran, Juni 2023  
Penulis



Hidayat  
NIM. 19510062

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERSETUJUAN SKRIPSI .....	i
PENGESAHAN SKRIPSI .....	ii
ABSTRAK.....	iv
<i>ABSTRACT</i> .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR .....	xii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	12
C. Tujuan .....	12
D. Manfaat Penelitian .....	13
E. Definisi Operasional.....	14
F. Sistematika Penulisan.....	15
BAB II .....	16
LANDASAN TEORI.....	16
A. Kajian Pustaka.....	16
1. Kompensasi .....	16
2. Motivasi Kerja .....	22
3. <i>Job Involvement</i> .....	26
4. Kinerja Karyawan.....	29
B. Penelitian Terdahulu .....	35
C. Kerangka Pikir .....	37
D. Hipotesis.....	38
BAB III .....	40
METODE PENELITIAN.....	40
A. Jenis Penelitian.....	40



B. Lokasi Penelitian.....	40
C. Variabel Penelitian.....	41
D. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling.....	43
E. Jenis data dan Sumber Data .....	43
F. Teknik Pengumpulan Data.....	45
G. Teknik Analisis Data.....	45
BAB IV.....	61
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	61
A. Hasil Penelitian .....	61
1. Gambaran Umum Perusahaan .....	61
a. Profil Perusahaan .....	61
BAB V .....	90
KESIMPULAN DAN SARAN.....	90
A. Kesimpulan .....	90
B. Saran.....	92
DAFTAR PUSTAKA .....	94

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Hasil Pemeriksaan SPM.....	3
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu .....	35
Tabel 3. 1 Variabel Penelitian.....	42
Tabel 3. 2 Skala <i>Likert</i> .....	46
Tabel 3. 3 Uji Validitas Instrumen Variabel Kompensasi .....	48
Tabel 3. 4 Uji Validitas Instrumen Variabel Motivasi .....	49
Tabel 3. 5 Uji Validitas Instrumen Variabel <i>Job Involvement</i> .....	49
Tabel 3. 6 Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja .....	50
Tabel 3. 7 Uji Realiabilitas.....	52
Tabel 3. 8 Interpretasi Koefisien Korelasi .....	54
Tabel 3. 9 Interpretasi Nilai R.....	57
Tabel 4. 1 Ruas Jalan Tol.....	63
Tabel 4. 2 Hasil Pengumpulan Data.....	62
Tabel 4. 3 Data Responden berdasarkan Jenis Kelamin .....	67
Tabel 4. 4 Data Responden berdasarkan Usia.....	67
Tabel 4. 5 Data Responden berdasarkan Pendidikan .....	68
Tabel 4. 6 Data Responden berdasarkan Jabatan .....	69
Tabel 4. 7 Interpretasi Koefisien Korelasi.....	70
Tabel 4. 8 Hasil Uji Korelasai Sederhana Variabel Kompensasi.....	71
Tabel 4. 9 Hasil Uji Korelasai Sederhana Variabel Motivasi .....	72
Tabel 4. 10 Hasil Uji Korelasai Sederhana Variabel <i>Job Involvement</i> .....	73
Tabel 4. 11 Hasil Uji Korelasi Berganda .....	74
Tabel 4. 12 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Kompensasi .....	75
Tabel 4. 13 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Motivasi .....	76
Tabel 4. 14 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Variabel <i>Job Involvement</i> .....	77
Tabel 4. 15 Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	78
Tabel 4. 16 Nilai Koefisien Determinasi.....	80

Tabel 4. 17 Hasil Uji t.....	81
Tabel 4. 18 Hasil Uji f.....	85

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pikir.....	37
Gambar 3. 1 Uji.....	58
Gambar 3. 2 Uji f .....	60
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT Jasamarga Tollroad Operator .....	65
Gambar 4. 2 Daerah Penerimaan Uji t Statistik Hipotesis 1 .....	82
Gambar 4. 3 Daerah Penerimaan Uji t Statistik Hipotesis 2.....	83
Gambar 4. 4 Daerah Penerimaan Uji t Statistik Hipotesis 3 .....	84
Gambar 4. 5 Daerah Penerimaan Uji f Statistik Hipotesis 4.....	86

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

PT Jasamarga (Persero) Tbk merupakan Badan Usaha Milik Negara yang didirikan oleh pemerintah pada tanggal 01 Maret 1978 melalui Peraturan Pemerintah No. 04 tahun 1978. Tugas utama Jasamarga adalah merencanakan, membangun, mengoperasikan dan memelihara jalan tol serta sarana kelengkapannya agar jalan tol dapat berfungsi sebagai jalan bebas hambatan untuk kelancaran arus barang dan jasa. Pada awal pendiriannya Jasamarga berperan ganda yaitu sebagai regulator dan operator jalan tol di Indonesia. Tahun 2004 pemerintah menerbitkan Undang-Undang No.38 sebagai pengganti Undang-Undang No. 13 tahun 1980 serta terbitnya Peraturan Pemerintah No. 15 yang mengatur secara spesifik tentang jalan tol. Terjadi perubahan mekanisme bisnis jalan tol diantaranya dibentuk Badan Pengatur Jalan tol (BPJT) sebagai regulator industry jalan tol di Indonesia. Dengan berdirinya BPJT secara otomatis perseroan menjalankan fungsi sepenuhnya sebagai perusahaan operator dan pengembang jalan tol. Dalam menjalankan bisnisnya perseroan melakukan transformasi perusahaan menjadi beberapa anak perusahaan pada tahun 2018, yaitu PT Jasamarga Tollroad Operator (JMTO), PT Jasamarga Tollroad Maintenance (JMTM), dan PT Jasamarga Related Bussines (JMRB). Hal ini dilakukan agar perseroan lebih leluasa dalam mengembangkan bisnisnya serta mempertahankan predikat sebagai perusahaan jalan tol nasional

terbesar, terpercaya dan berkesinambungan. Dengan adanya perubahan organisasi maka perusahaan berupaya terus memperbaiki kinerja kerja karyawan (Prayudi, 2020). PT Jasamarga Tollroad Operator (JMTO) dipercaya oleh peseroan untuk menangani operasional jalan tol yang meliputi layanan transaksi di gerbang tol dan layanan jalan tol. PT Jasamarga Tollroad Operator (JMTO) bertanggung jawab mengenai kelancaran, kenyamanan, dan keamanan di jalan tol. Dengan beban tanggung jawab yang diemban maka PT Jasamarga Tollroad Operator (JMTO) harus memberikan pelayanan yang terbaik kepada pengguna jalan tol. Pelayanan yang baik kepada konsumen merupakan keberhasilan sebuah organisasi atau perusahaan dalam membina sumber daya manusia. Pembinaan yang baik kepada seluruh karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja atau *Performace* adalah hasil usaha kerja seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik individu serta persepsi terhadap peranannya dalam pekerjaan (Soetrisno, 2016). Setiap pimpinan dalam perusahaan atau organisasi pasti menghendaki agar kinerja organisasi baik. Tercapainya kinerja yang baik perlu dukungan semua anggota yang terlibat dalam organisasi. PT Jasamarga Tollroad Operator sebagai salah satu anak usaha PT Jasamarga (PERSERO) Tbk adalah perusahaan yang bergerak dibidang pelayanan jalan tol. Masyarakat perlu jaminan pelayanan dengan menentukan kinerja ruas jalan tol, Pemerintah menetapkan suatu standar pelayanan yang dikenal dengan Standar Pelayanan Minimal jalan tol atau yang

disingkat dengan SPM jalan tol, melalui Peraturan Menteri Pekerjaan Umum Nomor 392/PRT/M/2005, tentang standar pelayanan minimal jalan tol, yang telah diperbaharui dengan Peraturan Menteri Pekerjaan Umum Nomor 16/PRT/M/2014. Menurut (Ziha, 2018) Kinerja karyawan dapat dinilai melalui standar pelayanan minimal. Jika standar pelayanan minimal perusahaan terpenuhi, maka kinerja karyawan dinilai baik. Dalam penelitian ini peneliti menilai kinerja karyawan PT Jasamarga Tollroad Operator (JMTO) melalui standar pelayanan minimal jalan tol yang dilakukan oleh Badan Pengatur Jalan Tol (BPJT). Berikut merupakan data BPJT mengenai pelayanan di jalan tol.

Tabel 1. 1  
 Hasil Pemeriksaan Pemenuhan Standar Pelayanan Minimal (SPM)  
 Jalan tol Semarang Seksi A,B,C

<b>Kondisi Jalan Tol</b>				
No	Indikator	Tolak Ukur	Keterangan	
			2018	2021
<b>Mobilitas (Kecepatan Penanganan Hambatan Lalu Lintas)</b>				
a.	Wilayah pengamatan/ observasi patrol	30 menit per siklus pengamatan	Memenuhi	Tidak Memenuhi
b.	Penanganan akibat kendaraan mogok	Melakukan penderekan ke Pintu Gerbang Tol terdekat	Memenuhi	Tidak Memenuhi
c.	Patroli kendaraan derek	30 menit per siklus pengamatan	Memenuhi	Tidak Memenuhi
<b>Keselamatan</b>				
a.	Perambuan	Kelengkapan dan Kejelasan 100%	Memenuhi	Memenuhi
b.	Marka Jalan	Jumlah 100 % dan Reflektifitas > 80%	Memenuhi	Tidak Memenuhi
c.	Guide dan reflector	Jumlah 100 % dan Reflektifitas > 80%	Memenuhi	Tidak Memenuhi

<b>d.</b>	Patok KM	100%	Memenuhi	Memenuhi
<b>e.</b>	Penerangan Jalan Umum	Lampu Menyala 100%	Memenuhi	Tidak Memenuhi
<b>f.</b>	Pagar rumija	Keberadaan 100%	Memenuhi	Memenuhi
<b>g.</b>	Penanganan kecelakaan	Melakukan penderekan gratis sampai ke pool derek	Memenuhi	Tidak Memenuhi

*Sumber : Data SPM/BPJT 2021*

Dari data hasil penilaian SPM diatas terdapat beberapa aspek yang tidak memenuhi standar pelayanan minimal (SPM) pada tahun 2021. Pemenuhan SPM yang menjadi tanggung jawab PT Jasamarga Tollroad Operator yaitu (1) Wilayah pengamatan/observasi patroli, tolok ukur dari pengamatan wilayah observasi, observasi kendaraan patroli adalah 30 menit per siklus pengamatan tidak bisa terpenuhi dikarenakan panjangnya wilayah pengamatan dan medan yang naik turun. (2) Penanganan akibat kendaraan mogok, dikarenakan pengamatan observasi tidak terpenuhi akibatnya penanganan kendaraan mogok terlambat. Dari keterlambatan penderekan mengakibatkan gangguan perjalanan yang mengakibatkan kemacetan di ruas jalan tol Semarang. (3) Patroli kendaraan derek yang tidak bisa memenuhi siklus patroli karena luasnya wilayah. (4) Penanganan kecelakaan, dalam menangani kecelakaan sering terjadi keterlambatan yang disebabkan oleh kurangnya pelatihan dan pendidikan kepada petugas patroli. Petugas patroli harus diberikan pelatihan dan pendidikan dan selalu dilakukan penyegaran terhadap ilmu yang sudah diberikan. Sering melakukan latihan dan uji coba adalah cara yang efektif untuk meningkatkan kinerja. Dari beberapa aspek yang tidak memenuhi standar



pelayanan minimal menggambarkan adanya penurunan kinerja karyawan pada PT Jasamarga Tollroad Operator. Tujuan organisasi yang ingin dicapai PT JMTO yaitu pemenuhan standar pelayanan minimal yang di persyaratkan oleh Badan Pengatur Jalan Tol (BPJT), maka diperlukan adanya perhatian lebih dari manajemen tingkat atas dan menumbuhkan kesadaran pada seluruh karyawan. Harus ada evaluasi baik hal-hal yang menghambat maupun yang dapat mendukung pelaksanaan suatu sistem. Manajemen PT Jasamarga Tollroad Operator mengevaluasi sarana dan prasarana untuk mendukung semua kegiatan operasional. Pimpinan organisasi harus bisa mengelola sumberdaya yang ada dengan optimal, agar tujuan organisasi bisa tercapai. Mengevaluasi penyebab beberapa hal yang tidak terpenuhi, apakah memang sarana yang tidak memadai atau dari sisi pembinaan karyawan. Karyawan harus dilibatkan dalam mencapai tujuan organisasi, karena keterlibatan karyawan bisa menjadi salah satu factor kesuksesan organisasi. Karyawan adalah asset perusahaan yang harus di kelola dengan sebaik-baiknya. Pengelolaan sumberdaya manusia bisa dengan memberikan pelatihan kepada karyawan dan kompensasi yang baik kepada seluruh karyawan yang terlibat dalam organisasi. Hasil penelitian (Murty, 2018) menunjukkan bahwa variable kompensasi (X1) dan keterlibatan kerja atau *Job Involvement* (X3) secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan untuk variable motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu pula dengan hasil uji f menunjukkan bahwa persamaan faktor Kompensasi (X1), Motivasi (X2), dan

Keterlibatan Kerja (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Kompensasi adalah imbalan yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas yang diberikan kepada perusahaan (Hakim & Muhdi, 2020). Dapat dikatakan pula bahwa kompensasi adalah suatu imbalan baik secara finansial maupun non-finansial (*financial reward*) yang diberikan terhadap karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukan dalam suatu organisasi. Kompensasi merupakan hal yang diharapkan oleh setiap karyawan yang bekerja di suatu perusahaan atau organisasi. Kompensasi yang diterima oleh karyawan berupa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial (Mujanah, 2019). Kompensasi finansial bisa berupa gaji, insentif, dan tunjangan, sedangkan kompensasi non finansial berupa penghargaan jabatan, kondisi kerja, dan fasilitas lain yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Kompensasi diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan karyawan seperti tunjangan hari raya dan uang pensiun. Pemberian kompensasi yang adil dan tepat dilakukan perusahaan agar tercipta gairah dan semangat kerja sehingga meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan yang terjadi pada PT Jasamarga Tollroad Operator adalah tidak ada perbedaan antara karyawan lama dengan karyawan baru terkait dengan tunjangan resiko yang diberikan pada karyawan. Tunjangan resiko diukur dengan banyaknya pelayanan kendaraan yang dilayani di gerbang tol. Tidak ada kenaikan gaji karyawan secara berkala membuat gaji karyawan lama dengan karyawan baru tidak ada perbedaan, begitu pula dengan pemberian

insentif atau bonus. Seharusnya PT Jasamarga Tollroad Operator mempunyai system penggajian yang baik dan menetapkan kenaikan gaji setiap tahunnya sesuai masa kerja. Dengan adanya peningkatan gaji akan memberikan gairah kerja kepada karyawannya. Pemberian kompensasi perlu melihat bagaimana sistem penggajian, regulasi yang ditetapkan, serta kebijakan kompensasi lainnya yang didasarkan pencapaian kinerja ataupun prestasi. Ketika kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan tersebut sebanding dengan kinerjanya, maka karyawan akan cenderung loyal pada perusahaan dan berupaya untuk meningkatkan kinerjanya. Sebaliknya, jika kompensasi yang diberikan kepada karyawan tidak sesuai dengan harapannya, maka kinerja karyawan tersebut dapat terjadi penurunan. Pemberian kompensasi yang adil akan memberikan dorongan motivasi kerja karyawan. Hasil penelitian (Arifudin, 2019) menyatakan bahwa kompensasi memberikan pengaruh sebesar 89,2% terhadap kinerja. Selain pemberian kompensasi, untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu adanya motivasi dari dalam diri karyawan

Motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu adanya motivasi dari dalam diri karyawan. Perusahaan mempunyai kewajiban untuk memberikan motivasi kepada karyawannya agar tercapai target perusahaan yaitu lancar, aman dan nyaman. Pemberian penghargaan kepada karyawan berprestasi akan

memotivasi kepada karyawan untuk bekerja lebih giat. Menurut (Robbins & Coulter, 2019) motivasi adalah kerelaan untuk melakukan usaha-usaha tingkat tinggi guna mencapai tujuan-tujuan organisasi, dipersyaratkan oleh kemampuan usaha tadi untuk memuaskan kebutuhan individu tertentu. Masalah yang muncul terkait pemberian motivasi di PT JMTO Semarang, yaitu : (1) kebutuhan fisik, fasilitas penunjang kerja yang memadai akan meningkatkan terselesaikannya pekerjaan, fasilitas penunjang kerja banyak yang kurang diperhatikan yang mengakibatkan terganggunya dalam proses pekerjaan, hal itu karena prosedur pengadaan alat kerja yang panjang dan lama. (2) kebutuhan rasa aman, kebutuhan rasa aman dibutuhkan oleh karyawan baik saat masih bekerja (dinas) maupun setelah purna (pensiun). Ketika karyawan PT JMTO sudah selesai masa kerjanya, karyawan tidak mendapatkan dana pensiun dan hak-hak lain seperti jaminan kesehatan BPJS. (3) kebutuhan akan penghargaan, semua karyawan pasti ingin mendapatkan penghargaan dari perusahaan tempat bekerja. Penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya bisa bermacam-macam, salah satunya adalah adanya pengangkatan karyawan dari karyawan kontrak menjadi karyawan tetap. PT JMTO tidak bisa memberikan penghargaan kepada karyawannya berupa pengangkatan karyawannya dari karyawan kontrak menjadi karyawan tetap. Hal itu dikarenakan adanya Surat Edaran Direksi PT Jasamarga (Persero) Tbk Nomer : 06/SE-DIR/2021 tentang larangan rekrutmen dan pengangkatan karyawan. Dari surat edaran tersebut mengakibatkan karyawan kontrak di PT Jasamarga Tollroad Operator tidak bisa

menjadi karyawan tetap, hal ini yang diduga menyebabkan rendahnya motivasi karyawan. Karena secara umum karyawan kontrak akan termotivasi dalam bekerja manakala kelak di kemudian hari bisa diangkat menjadi karyawan tetap.

(4) Kebutuhan dorongan mencapai tujuan, kurangnya bimbingan, arahan, serta dorongan dari pimpinan kepada bawahan menyebabkan karyawan kurang memahami tugas dan tanggung jawabnya sehingga pekerjaan tidak dilakukan dengan maksimal. Kurangnya motivasi dari PT JMTO terkadang membuat pekerjaan tidak mencapai tujuan, akibatnya nilai perusahaan menjadi menurun dan berdampak pada kinerja karyawan dan kinerja perusahaan. Hal ini menurut penulis bisa menyebabkan turunnya kinerja karyawan PT Jasamarga Tollroad Operator. Semakin tinggi motivasi individu, kecerdasan emosional, dan budaya organisasi bisa diterima dengan baik oleh karyawan, akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga berdampak peningkatan kinerja organisasi pula. Hasil penelitian (Amalia, 2018) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keterlibatan kerja karyawan, semakin besar motivasi kerja karyawan terhadap pekerjaannya maka semakin tinggi keterlibatan karyawan dalam sebuah organisasi. Oleh karena itu, PT Jasamarga Tollroad Operator melalui pimpinan unitnya harus selalu memberikan motivasi kepada karyawannya. Pemberian motivasi akan meningkatkan semangat dalam bekerja dan serta tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaannya. Selain pengaruh kompensasi dan motivasi, variable pada penelitian ini adalah *job involvement*.

*Job involvement* atau keterlibatan kerja adalah tingkat identifikasi, kepedulian dan tanggungjawab seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Komitmen karyawan atas pekerjaannya dengan keterlibatan kerja yang tinggi, mempunyai kepedulian yang tinggi terhadap pekerjaannya, menganggap bahwa pekerjaannya sangat penting untuk diri sendiri, mempunyai perasaan terikat terhadap pekerjaannya serta mengerjakan pekerjaannya dengan baik dan bersungguh-sungguh (Baribin & Rozaq, 2019). *Job involvement* perlu menjadi perhatian organisasi karena karyawan yang memiliki keterlibatan kerja akan senang bekerja, baik dengan atasan, bawahan maupun rekan kerja. Karyawan yang dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan dan kegiatan pemecahan masalah akan merasa dihargai, hal ini akan membuat suasana kerja menjadi kondusif dan menyenangkan. Karyawan merupakan bagian aset perusahaan untuk menjalankan aktivitasnya dan menentukan kesuksesan dalam mencapai tujuan. Tuntutan yang semakin tinggi tersebut memerlukan keterlibatan kerja (*job involvement*) karyawan sehingga muncul adanya rasa kepedulian, keterikatan dan bangga terhadap pekerjaannya serta menumbuhkan perilaku berkomitmen pada organisasi yang akan menghasilkan kinerja yang semakin tinggi. Karyawan dengan keterlibatan kerja yang tinggi biasanya akan lebih fokus menghadapi pekerjaan mereka, dengan begitu akan timbul motivasi kerja yang kuat. Pada PT JMTO Semarang terdapat permasalahan yang terjadi terkait *job involvement*. Berikut kondisi yang terjadi di PT JMTO Semarang, yaitu (1) respon untuk bekerja, permasalahan yang terjadi karyawan tidak tanggap ketika

ada masalah layanan di gerbang tol, lambat dalam membantu pengguna jalan tol saat ada masalah di gerbang tol, baik saldo kurang, kartu tol eror atau ada permasalahan lain yang menyebabkan antrian di gerbang tol. (2) Perilaku melibatkan diri dalam pekerjaan, contoh permasalahannya seperti sering terjadi motor lewat gerbang tol tanpa di ketahui oleh karyawan yang bertugas, padahal seharusnya karyawan yang bertugas mengetahui hal tersebut karena dipastikan motor melintasi gerbang tol masuk (*entrance*). (3) Rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan kurang, karyawan kurang merasa memiliki terhadap aset perusahaan, sehingga banyak alat-alat penunjang pekerjaan yang cepat rusak. (4) Perasaan tentang pekerjaan yang belum terselesaikan dan absensi, permasalahan yang muncul pada karyawan patroli sering lambat masuk jalur mengakibatkan terlambat dalam membantu pengguna jalan. Jika karyawan memiliki *job involvement* yang tinggi maka hal tersebut tidak akan terjadi. Hasil penelitian (Nugroho & Ratnawati, 2021) menunjukkan bahwa *job involvement* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka dilakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan *Job Involvement* terhadap Kinerja Karyawan PT Jasamarga Tollroad Operator (JMTO) Cabang Semarang”.

## **B. Rumusan Masalah :**

Dari uraian diatas dapat disimpulkan rumusan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Jasamarga Tollroad Operator (JMTO) Cabang Semarang?
2. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Jasamarga Tollroad Operator (JMTO) Cabang Semarang?
3. Apakah ada pengaruh keterlibatan kerja (*Job Involvement*) terhadap Kinerja Karyawan PT Jasamarga Tollroad Operator (JMTO) Cabang Semarang?
4. Apakah ada pengaruh kompensasi, motivasi, dan keterlibatan kerja (*Job Involvement*) terhadap Kinerja Karyawan PT Jasamarga Tollroad Operator (JMTO) Cabang Semarang?

## **C. Tujuan :**

Sesuai dengan pokok permasalahan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui adakah pengaruh kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Jasamarga Tollroad Operator (JMTO) Cabang Semarang
2. Untuk mengetahui adakah pengaruh motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Jasamarga Tollroad Operator (JMTO) Cabang Semarang
3. Untuk mengetahui adakah pengaruh keterlibatan kerja (*Job Involvement*) terhadap Kinerja Karyawan PT Jasamarga Tollroad Operator (JMTO) Cabang Semarang.



4. Untuk mengetahui adakah pengaruh kompensasi, motivasi, dan keterlibatan kerja (*Job Involvement*) terhadap Kinerja Karyawan PT Jasamarga Tollroad Operator (JMTO) Cabang Semarang.

#### **D. Manfaat Penelitian :**

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan terkait pengaruh kinerja karyawan PT Jasamarga Tollroad Operator. Selain itu penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan pengetahuan, serta informasi bagi penelitian-penelitian berikutnya yang ingin mengangkat tema yang sejenis.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi masyarakat umum, terutama para pengguna jalan tol, karyawan, serta akademisi terkait dengan pemahaman pengaruh kompensasi, motivasi, dan *job involvement* sehingga dapat dijadikan masukan dan pertimbangan dalam meningkatkan kualitas pelayanan jalan tol.

## E. Definisi Operasional

Definisi operasional variabel adalah penjelasan dari pengertian semua variabel yang diajukan dalam penelitian (Irwan, 2015) . Definisi operasional variable yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

### a. Kinerja Karyawan

Kinerja atau *Performace* adalah hasil usaha kerja seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik individu serta persepsi terhadap peranannya dalam pekerjaan (Soetrisno, 2016).

### b. Kompensasi

Kompensasi adalah imbalan yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas yang diberikan kepada perusahaan (Hakim & Muhdi, 2020).

### c. Motivasi

Motivasi adalah kerelaan untuk melakukan usaha-usaha tingkat tinggi guna mencapai tujuan-tujuan organisasi, dipersyaratkan oleh kemampuan usaha tadi untuk memuaskan kebutuhan individu tertentu (Robbins & Coulter, 2019).

### d. *Job Involvement*

*Job involvement* atau keterlibatan kerja adalah tingkat identifikasi, kepedulian dan tanggungjawab seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Komitmen karyawan atas pekerjaannya dengan keterlibatan kerja yang tinggi, mempunyai kepedulian yang tinggi terhadap pekerjaannya, menganggap bahwa pekerjaannya sangat penting untuk diri sendiri,

mempunyai perasaan terikat terhadap pekerjaannya serta mengerjakan pekerjaannya dengan baik dan bersungguh-sungguh (Baribin & Rozaq, 2019).

## **F. Sistematika Penulisan**

Sistematika disusun agar penulisan penelitian lebih sistematis, berikut sistematika penelitian dalam penulisa ini :

**BAB I : PENDAHULUAN**, dalam bab ini diuraikan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional dan sistematika penulisan.

**BAB II : LANDASAN TEORI**, dalam bab ini di uraikan tentang kajian pustaka yang digunakan sebagai bahan acuan dalam penelitian ini, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

**BAB III : METODE PENELITIAN**, bab ini memberikan penjelasan tentang jenis penelitian, lokasi penelitian, variabel penelitian, populasi, sampel dan teknik sampling, teknik pengambilan data serta teknik analisis data.

**BAB IV : PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**, bab ini akan diuraikan hasil penelitian dan pembahasan masalah dengan menggunakan alat analisis SPSS versi 24, sehingga dapat mencapai tujuan penelitian.

**BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN**, bab ini adalah penutup yang berisi kesimpulan dan saran-saran dari hasil analisis data pada bab-bab sebelumnya yang dapat dijadikan masukan bagi berbagai pihak yang berkepentingan.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Kajian Pustaka**

##### **1. Kompensasi**

Kompensasi adalah imbalan berupa uang atau bukan uang (natura), yang diberikan kepada karyawan dalam perusahaan atau organisasi. Kompensasi yang diberikan perusahaan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan. Organisasi yang baik akan mendorong karyawan berprestasi tinggi, serta mempertahankan karyawan produktif dan berkualitas untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas organisasi. Menurut (Hakim & Muhdi, 2020) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas apa yang telah dikerjakan. Indikator penilaian kompensasi yaitu :

##### **a. Gaji yang adil sesuai dengan pekerjaan**

Gaji adalah suatu bentuk pembayaran secara berkala dari seorang majikan pada karyawannya yang dinyatakan dalam suatu kontrak kerja. Dari sudut pandang pelaksanaan bisnis, gaji dapat dianggap sebagai biaya yang dibutuhkan untuk mendapatkan sumber daya manusia untuk menjalankan pekerjaan.

b. Insentif yang sesuai dengan pengorbanan

Insentif adalah kompensasi khusus yang diberikan perusahaan kepada karyawan di luar gaji utamanya untuk membantu memotivasi atau mendorong karyawan tersebut lebih giat dalam bekerja dan berusaha untuk terus memperbaiki prestasi kerja di perusahaan.

c. Tunjangan yang sesuai dengan harapan

Tunjangan adalah sejumlah uang yang diberikan atau dialokasikan secara rutin untuk tujuan tertentu. Dalam konteks anak-anak, orang tua dapat menyediakan tunjangan yang dapat digunakan oleh anak-anak untuk membeli kebutuhannya sendiri. Pada industri konstruksi, tunjangan dapat berupa sejumlah uang yang dialokasikan pada item tertentu pada suatu pekerjaan, sebagai bagian dari keseluruhan kontrak.

d. Fasilitas yang memadai

Fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat memudahkan dan melanjutkan pelaksanaan suatu usaha. Di era modern seperti saat ini fasilitas merupakan hal yang sangat penting. Baik itu fasilitas yang disediakan oleh pemerintah maupun swasta.

Jadi, kompensasi adalah imbalan yang diterima karyawan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Ketika imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan tersebut sebanding dengan kinerjanya, maka karyawan akan cenderung bertahan pada perusahaan dan berupaya untuk meningkatkan kinerjanya dalam perusahaan. Sebaliknya, jika kompensasi yang diberikan

kepada karyawan tidak sesuai dengan harapannya, maka kinerja karyawan tersebut dapat terjadi penurunan. (Dessler et al) dalam (Krisnawan & Djastuti, 2021) menyatakan bahwa kompensasi merupakan semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka. Pemberian kompensasi adalah salah satu dari pelaksanaan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan semua jenis pemberian penghargaan dari seorang individual sebagai bentuk pertukaran dalam melaksanakan tugas organisasi. Berdasarkan uji koefisien determinasi pada penelitian yang dilakukan oleh (Aqsa, 2018) diperoleh hasil bahwa hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan sebesar 55.6%. Artinya terdapat hubungan yang kuat dan positif antara kompensasi dengan kinerja Karyawan Pada PT. Bima Sakti Pertiwi Pekanbaru. Dengan adanya pemberian kompensasi yang tinggi maka diharapkan karyawan memiliki kinerja yang tinggi.

Secara umum kompensasi berkaitan dengan imbalan finansial atau biasa disebut *financial reward* yang diterima melalui hubungan kepegawaian dengan sebuah perusahaan (Rahman & Husaini, 2020). Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya baik yang berbentuk finansial maupun barang dan jasa pelayanan agar karyawan merasa dihargai dalam

bekerja. Tujuan dari pemberian kompensasi yaitu untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan. Menurut Notoadmojo dalam (Dwianto et al., 2019) ada beberapa tujuan dari kompensasi yang perlu diperhatikan, yaitu:

1. Menghargai prestasi kerja
2. Menjamin keadilan
3. Mempertahankan karyawan.
4. Memperoleh karyawan yang bermutu
5. Pengendalian biaya
6. Memenuhi peraturan-peraturan

Tujuan manajemen kompensasi efektif, yaitu untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, mempertahankan pegawai yang ada, menjamin keadilan, penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan, mengendalikan biaya, dan mengikuti aturan hukum. Fungsi Pemberian Kompensasi (Farida, 2021) :

1. Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien
2. Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif
3. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi

Terdapat beberapa macam kompensasi yaitu kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung, dan kompensasi nonfinansial (Sudaryo et al., 2018). Kompensasi finansial terdiri dari bayaran yang diterima seseorang dalam bentuk upah, gaji, komisi, dan bonus. Kompensasi tidak

langsung (tunjangan) terdiri atas seluruh imbalan finansial yang tidak termasuk dalam kompensasi finansial langsung. Sedangkan kompensasi nonfinansial meliputi kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaannya ataupun dari lingkungan psikologis maupun lingkungan fisik kerja perusahaan. Pemberian kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial kepada karyawan dimaksudkan sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas kehidupan para karyawan. Kompensasi merupakan hal yang penting bagi karyawan sebagai individu, karena pemberian kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan itu sendiri. Kompensasi perlu dibedakan dengan gaji dan upah, karena konsep kompensasi tidak sama dengan konsep gaji atau upah. Gaji dan upah merupakan salah satu bentuk konkrit atas pemberian kompensasi. Kompensasi mengandung arti yang lebih luas dari pada upah atau gaji. Upah atau gaji lebih menekankan pada balas jasa yang bersifat finansial, sedangkan kompensasi mencakup balas jasa finansial maupun nonfinansial.

Menurut (Sinambela, 2018) pengembangan sistem kompensasi organisasi perlu dilakukan dengan berbagai strategi yang saling mendukung. Strategi tersebut antara lain berkenaan dengan:

1. Analisis pekerjaan, perlu disusun deskripsi jabatan, uraian pekerjaan dan standar pekerjaan, yang terdapat dalam suatu organisasi.
2. Penilaian pekerjaan yang dikaitkan dengan keadilan internal. Dalam melakukan penilaian pekerjaan diusahakan tersusunnya urutan peringkat pekerjaan, penentuan “nilai” untuk setiap pekerjaan, susunan perbandingan



dengan pekerjaan lain dengan organisasi dan pemberian poin untuk setiap pekerjaan.

3. Survei berbagai system kompensasi. Dengan melakukan survey berbagai sistem kompensasi yang berlaku guna memperoleh bahan yang berkaitan dengan keadilan eksternal. Organisasi yang di survey dapat berupa instansi pemerintah yang secara fungsioanl berwenang mengurus ketenagakerjaan, kamar dagang dan industry, organisasi profesi, serikat pekerja, organisasi pemakai pegawai lain dan organisasi konsultan, terutama yang mengkhususkan diri dalam manajemen.

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan (U. Fauzi, 2014) bahwa Kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kriteria cukup kuat. Hendaknya perusahaan lebih meningkatkan lagi variabel kompensasi karena untuk meningkatkan prestasi kerja dan disiplin kerja karyawan pada PT. Trakindo Samarinda sehingga menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi. Pemberian kompensasi finansial yang perlu diperhatikan lebih kepada pemberian gaji bagi karyawan yang bekerja di luar perusahaan atau job site, pemberian bonus kepada karyawan yang memiliki tingkat kecelakaan kerja yang minim, dan pemberian upah pada jam lembur. Hasil penelitian (Fauzan, 2022) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi karyawan. Motivasi karyawan terbukti memediasi pengaruh positif dari kompensasi terhadap kinerja karyawan. Implikasi bagi perusahaan adalah

untuk meningkatkan kinerja karyawan secara optimal. Motivasi yang tinggi dan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan merupakan faktor yang penting untuk mempengaruhi keterlibatan karyawan dalam pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada motivasi kerja, tingkat keterlibatan kerja, serta hasil kerja (Sudaryo et al., 2018).

## **2. Motivasi Kerja**

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai – nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang tidak terlihat yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu dalam mencapai tujuan. Motivasi pada dasarnya adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan (action/activities) dan memberikan kekuatan (energy) yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan, atau mengurangi ketidakseimbangan (Adhari, 2021). Menurut (Jufrizen, 2018) motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Motivasi merupakan dorongan dan kekuatan dalam diri seorang karyawan untuk melakukan tujuan tertentu. Pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka.

Indikator motivasi kerja menurut (Robbins & Coulter, 2019) yaitu:

1. Kebutuhan fisik, yaitu kebutuhan akan fasilitas penunjang yang di dapat di tempat kerja, misalnya fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas dikantor.
2. Kebutuhan rasa aman, diataranya adalah rasa aman fisik, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari daya-daya mengancam seperti: takut, cemas, bahaya.
3. Kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama, contohnya interaksi yang baik antar sesama.
4. Kebutuhan akan penghargaan, contohnya kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian, reputasi.
5. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan, misalnya motivasi dari pimpinan.

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Keberhasilan pengelolaan PT Jasamarga Tollroad Operator cabang Semarang sangat ditentukan oleh aktivitas kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia, dalam hal ini perusahaan harus memiliki cara untuk meningkatkan kinerja karyawan, antara lain dengan memotivasi karyawan agar dapat melaksanakan tugas sesuai dengan target yang ingin

dicapai. Dengan adanya motivasi baik yang diperoleh seorang karyawan, maka dengan sendirinya dia akan melakukan semua tugasnya sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki sesuai dengan pekerjaan yang ditugaskan padanya (Sutrisno et al., 2022).

Rendahnya motivasi kerja berkaitan dengan kurangnya penghargaan baik secara lisan atau tulisan terhadap karyawan yang berprestasi, kurangnya bonus dan kompensasi terhadap karyawan yang berprestasi, kurangnya bimbingan dan arahan serta dorongan dari pimpinan kepada karyawan, kurangnya jejang karir, serta kurangnya komunikasi terkait peraturan yang ditetapkan di perusahaan. Proses dasar motivasi dimulai dengan adanya suatu kebutuhan (Uno, 2021). Perbedaan kebutuhan ini dikarenakan proses mental dari diri orang tersebut. Dari sikap yang berbeda itu, maka motivasi untuk melakukan aktivitas dalam memanfaatkan sesuatu yang dihadapinya itupun berbeda pula. Kebutuhan tercipta ketika ada ketidakseimbangan secara fisiologis dan secara psikologis (Saputra & Mulia, 2020). Kemudian kebutuhan tersebut didorong dan diarahkan untuk mengurangi kekurangan akan kebutuhan. (Mundakir & Zainuri, 2018) terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja. Hal ini berarti dengan motivasi kerja yang baik pekerja akan bisa meningkatkan kinerjanya. Pegawai yang termotivasi untuk berprestasi, akan menyebabkan pegawai berusaha menyelesaikan pekerjaannya dengan gigih. Agar pegawai dapat bekerja lebih optimal maka kepala atasan harus dapat memberikan motivasi kepada pegawainya. Hal tersebut akan berdampak pada peningkatan kinerja.

Pemberian motivasi kepada pegawai dapat dilakukan dengan berbagai cara, yaitu adanya motivasi positif seperti pemberian hadiah, bonus, penghargaan maupun kenaikan pangkat. Sedangkan pemberian motivasi negative dapat dilakukan dengan cara pemberian peringatan/hukuman bagi pegawai yang melakukan kesalahan, skors terhadap pegawai yang melanggar peraturan dan sanksi dikeluarkan dari organisasi bila terbukti melakukan kesalahan yang fatal. Penelitian yang dilakukan oleh (Mayadita, 2022) dihasilkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Semakin tinggi motivasi individu, kecerdasan emosional dan budaya organisasi bisa diterima dengan baik oleh karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga berdampak peningkatan kinerja organisasi pula. Menurut Sedarmayanti dalam (Adhari, 2021) tujuan pemberian motivasi kerja kepada pegawai yaitu:

1. Mengubah perilaku pegawai sesuai keinginan perusahaan.
2. Meningkatkan semangat dan semangat kerja.
3. Meningkatkan disiplin kerja.
4. Meningkatkan prestasi kerja.
5. Meningkatkan rasa tanggung jawab.
6. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi.
7. Menumbuhkan loyalitas pegawai pada perusahaan.

### 3. *Job Involvement*

Karyawan merupakan bagian aset organisasi untuk menjalankan aktivitasnya dan menentukan kesuksesan dalam mencapai tujuan. Tuntutan yang semakin tinggi tersebut memerlukan *job involvement* (keterlibatan kerja) karyawan sehingga muncul adanya rasa kepedulian, keterikatan dan bangga terhadap pekerjaannya serta menumbuhkan perilaku berkomitmen pada organisasi yang akan menghasilkan kinerja yang semakin tinggi. *Job involvement* atau keterlibatan kerja adalah tingkat pekerjaan yang dialami karyawan tentang nilai pekerjaan yang dilakukan sehingga mempengaruhi harga diri dan kinerja (Fu, 2015). Menurut (Baribin & Rozaq, 2019) keterlibatan kerja merupakan tingkat identifikasi, kepedulian dan tanggungjawab seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Indikator yang digunakan dalam mengukur tinggi rendahnya keterlibatan kerja adalah :

1. Respon untuk bekerja
2. Perilaku melibatkan diri dalam pekerjaan
3. Rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan
4. Perasaan tentang pekerjaan yang belum terselesaikan dan absensi

Strategi perlu dilakukan organisasi atau lembaga untuk mencari keunggulan kompetitif dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga pimpinan sebuah organisasi harus mampu untuk mengelola karyawan yang dimiliki (Bairizki et al., 2021). Dalam penelitian (Satriawan, 2018) dihasilkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dalam suatu

perusahaan atau organisasi, keterlibatan kerja (*job involvement*) timbul sebagai respon atau kontribusi terhadap pekerjaan atau situasi tertentu dalam lingkungan. Karyawan yang mempunyai keterlibatan kerja tinggi akan sangat memihak dan peduli dengan bidang pekerjaan yang dilakukan, karyawan akan menganggap bahwa pekerjaannya merupakan hal yang penting. Komitmen karyawan atas pekerjaannya dengan keterlibatan kerja yang tinggi, mempunyai kepedulian yang tinggi terhadap pekerjaannya, menganggap bahwa pekerjaannya sangat penting untuk diri sendiri, mempunyai perasaan terikat terhadap pekerjaannya serta mengerjakan pekerjaannya dengan baik dan bersungguh-sungguh. Keterlibatan kerja terkait karakteristik pribadi serta sifat dari tugas yang dapat meningkatkan faktor sosial seperti kerja tim, partisipasi pengambilan keputusan, seberapa besar karyawan mendukung tujuan organisasi, menunjukkan prestasi serta kemajuannya dalam pekerjaannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Job Involvement* menurut Robinowitz dan Hall dalam (Azzahra & Maryati, 2016) yaitu keterlibatan kerja sebagai karakteristik personal, keterlibatan kerja sebagai karakteristik situasional, dan keterlibatan kerja sebagai hasil interaksi individu dengan lingkungan. Dampak job involvement yaitu:

1. Output menjadi lebih tinggi
2. Kualitas kerja menjadi lebih baik
3. Motivasi kerja meningkat
4. Adanya penerimaan perasaan karena keterlibatan emosi dan mental

5. Harga diri pegawai menjadi lebih tinggi
6. Meningkatkan kerja sama dalam bekerja
7. Keinginan mencapai tujuan lebih besar
8. Tingkat ketidakhadiran lebih rendah,
9. Merendahkan stress
10. Memperkecil *turnover*.

Menurut penelitian (Wati, 2014) kerlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi seperti komitmen organisasi, motivasi, kompensasi maupun budaya organisasi. Jika karyawan memiliki keterlibatan kerja rendah maka akan menyebabkan kinerjanya dan kualitas dari organisasinya menurun, karena mereka yang menjalankan kegiatan operasional dan berhadapan langsung dengan konsumen. Sebaliknya, jika keterlibatan kerja tinggi maka karyawan akan fokus pada pekerjaannya dan kinerjanya semakin baik karena akan berusaha dengan maksimal untuk organisasinya. Sedangkan menurut (Shalahuddin, 2018) indikator keterlibatan kerja adalah sebagai berikut :

1. Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan
2. Menunjukkan pekerjaan
3. Melihat pekerjaan
4. Keterlibatan mental dan emosional
5. Motivasi kontribusi keterlibatan dan tanggung jawab



Dengan demikian, semakin tinggi keterlibatan kerja yang dimiliki karyawan maka akan meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut. Job Involvement adalah tingkat dimana individu memihak pekerjaan mereka, berpartisipasi aktif di dalamnya dan menganggap kinerjanya penting sebagai bentuk penghargaan diri.

#### **4. Kinerja Karyawan**

Kinerja berasal dari kata performance, yang dapat diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja adalah fungsi dari motivasi, kecakapan dan persepsi peranan. Hal ini berarti seseorang dikatakan menunjukkan kinerja yang tinggi apabila orang tersebut mampu memadukan dan mengoptimalkan kemampuan, kemauan, dan usaha serta setiap kegiatan yang dilakukan tidak mengalami kesulitan yang berat dari lingkungannya. Kinerja karyawan menurun dikarenakan kemungkinan adanya ketidaknyamanan dalam bekerja, gaji atau upah minim, motivasi dan juga ketidakpuasan dalam bekerja. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu (Soetrisno, 2016). Penilaian kinerja dapat dilihat dengan indikator sebagai berikut:

1. Hasil kerja, yaitu meliputi tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan.

2. Pengetahuan pekerjaan, yaitu pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dari hasil kerja.
3. Inisiatif, yaitu tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
4. Sikap yaitu semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
5. Disiplin waktu dan absensi yaitu ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Menurut (A. Fauzi & others, 2020) kinerja adalah penampilan kerja maupun hasil yang dicapai seseorang baik berupa produk barang ataupun jasa yang digunakan sebagai dasar penilaian atas diri karyawan maupun organisasi kerja yang mencerminkan pengetahuan karyawan mengenai pekerjaannya. Pengertian kinerja menurut (Winata & others, 2021) adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja merupakan pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari keluaran yang dihasilkan (Syafriana, 2017). Menurut Stoner yang dikutip oleh (Azzahra & Maryati, 2016) kinerja pegawai salah satunya dapat dilihat dari tingkat kedisiplinan pegawai.

Berdasarkan definisi tersebut, maka dapat dilihat beberapa aspek yang mendasar dan paling pokok dari pengukuran kinerja sebagai berikut:

1. Menetapkan tujuan, sasaran dan strategi organisasi, dengan menetapkan secara umum apa yang diinginkan oleh organisasi sesuai dengan tujuan, visi dan misinya.
2. Merumuskan indikator kinerja dan ukuran kinerja, yang mengacu pada penilaian kerja secara tidak langsung, sedangkan indikator kinerja mengacu pada pengukuran kinerja secara langsung yang berbentuk keberhasilan utama (*critical success factors*) dan indikator kinerja kunci (*key performance indicator*).
3. Mengukur tingkat capaian tujuan dan sasaran organisasi, menganalisis hasil pengukuran kinerja yang dapat diimplementasikan dengan membandingkan tingkat capaian tujuan dan sasaran organisasi.
4. Mengevaluasi kinerja dengan menilai kemajuan organisasi dan pengambilan keputusan yang berkualitas, memberikan gambaran atau hasil kepada organisasi seberapa besar tingkat keberhasilan tersebut dan mengevaluasi langkah apa yang akan diambil organisasi selanjutnya.

Empat aspek dari kinerja menurut (Daulay et al., 2019) yaitu (1) Kualitas, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketetapan dalam melakukan tugas. (2) Kuantitas, berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan. (3) Waktu kerja, menerangkan jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut,

dan (4) Kerja sama, menerangkan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Handoko dalam (Akbar, 2018) yaitu:

- a) Motivasi, merupakan faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi.
- b) Kepuasan kerja, mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.
- c) Tingkat stress, merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi sekarang. Tingkat stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan sehingga dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan mereka.
- d) Kondisi pekerjaan Kondisi pekerjaan yang dimaksud dapat mempengaruhi kinerja disini adalah tempat kerja, ventilasi, serta penyaluran dalam ruang kerja.
- e) Sistem kompensasi, merupakan tingkat balas jasa yang diterima oleh karyawan atas apa yang telah dilakukannya untuk perusahaan. Jadi, pemberian kompensasi harus benar agar karyawan lebih semangat untuk bekerja.
- f) Keterlibatan kerja, merupakan komitmen kerja seorang individu atau kelompok karyawan secara organisasional.  
Tujuan penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan

kinerja organisasi atau instansi melalui peningkatan kinerja dari pada pegawainya. Secara lebih spesifik, tujuan dari penilaian atau evaluasi kinerja sebagaimana Menurut Agus Sunyoto yang dikutip oleh (Winata & others, 2021) adalah :

1. Meningkatkan saling pengertian antar pegawai tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang pegawai, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
3. Mencatat dan membuat analisis dari setiap persoalan untuk mencapai persyaratan kinerja tersebut.
4. Memberikan peluang kepada pegawai untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
5. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga pegawai termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
6. Memeriksa secara pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

Indikator lain dalam penilaian kinerja karyawan sebagaimana yang dikemukakan Moehariono dalam (Suhartini, 2015) yaitu:

1. Hasil kerja merupakan pencapaian hasil kerja atau target karyawan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

2. Keterampilan kerja merupakan kemampuan melaksanakan pekerjaan berdasarkan juklak/juknis atau intruksi dari atasan.
3. Pengetahuan jabatan adalah pengetahuan dan pemahaman prosedur kerja, sistem, dokumen, sasaran sesuai dengan ruang lingkup tugas dan jabatan.
4. Pengambilan keputusan merupakan kemampuan untuk mengambil keputusan dan bertanggung jawab terhadap keputusan sesuai ruang lingkup tugas
5. Kepemimpinan adalah kemampuan memotivasi dan mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan.
6. Kerjasama merupakan kesediaan untuk berhubungan dan bekerja sama dengan orang lain/jabatan lain dalam kerangka menjalankan tugas pekerjaan.
7. Tanggung jawab merupakan kesediaan untuk berhubungan dan bekerjasama dengan orang lain/jabatan lain dalam kerangka menjalankan tugas pekerjaan.
8. Disiplin adalah kesediaan untuk teratur dan tertib dalam bekerja agar tidak menghambat pelaksanaan tugas.
9. Inisiatif adalah kemampuan membuat gagasan-gagasan atau ide baru diluar rutinitas atau keberanian untuk mengambil tindakan pada situasi yang kurang menguntungkan.
10. Komunikasi merupakan kemampuan untuk mengomunikasikan dan menyampaikan gagasan secara tertulis/lisan dengan tata bahasa yang baik.
11. Melayani (Service excellence) adalah kemampuan memenuhi kebutuhan pelanggan dan memberikan pelayanan sesuai keinginannya jika complain.

12. Sikap (Attitude) merupakan kemampuan/tindakan sikapnya terhadap perusahaan dan karyawan lain serta kerja samanya.

## B. Penelitian Terdahulu

Untuk memperkuat latar belakang dan landasan teori, maka peneliti menyajikan hasil penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya baik nasional maupun internasional.

Tabel 2. 1  
Penelitian Terdahulu

No	Judul dan Peneliti	Metode	Hasil
1.	Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan bagian Akuntansi (Murty, 2018)	Analisis Kuantitatif	Dari hasil uji f menunjukkan bahwa model regresi atau persamaan faktor Kompensasi (X1), Motivasi (X2), dan Komitmen (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat dikatakan fit
2	Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Global Media (Arifudin, 2019)	Analisis Deskriptif	Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja.
3.	Model Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional sebagai Konsekuensi dari Keterlibatan Kerja Karyawan Non Dosen PTS di DKI Jakarta (Amalia, 2018)	Analisis deskriptif kuantitatif	Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Keterlibatan Kerja karyawan non dosen PTS DKI Jakarta.

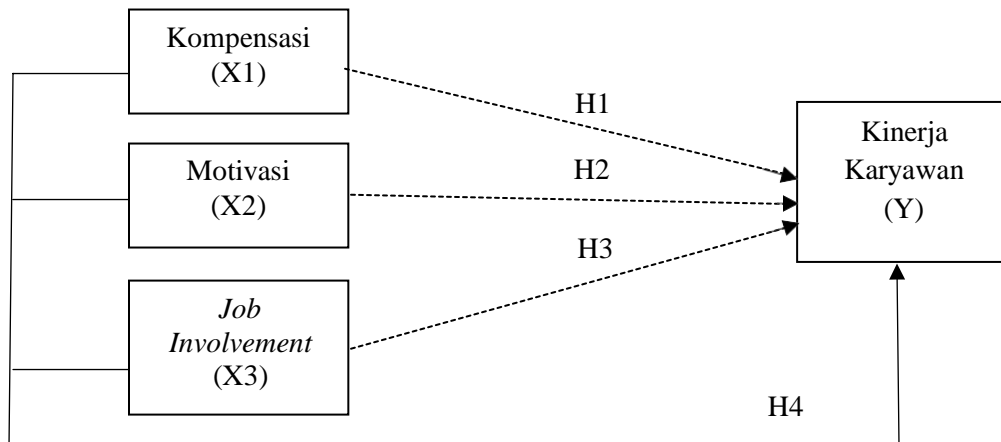
4	Pengaruh Keterlibatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan dengan Voice Behaviour sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT Pelabuhan Indonesia III Persero Regional Jawa Tengah) (Nugroho & Ratnawati, 2021)	Analisis Kuantitatif	Keterlibatan karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	Dampak <i>Job Involvement</i> dalam Peningkatan Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasional (Azzahra & Maryati, 2016)	Analisis Deskriptif	Keterlibatan kerja (job involvement) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja
6.	Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru SMK Swasta di Wilayah Timur Kabupaten Pemalang (Hakim & Muhdi, 2020)	Analisis Deskriptif	Motivasi kerja dan kompensasi secara bersama sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SMK Swasta di wilayah kepengawasan bagian timur Kab. Pemalang.
7.	Pengaruh Kerja Tim dan Pengembangan Karier terhadap Pengembangan Diri dan Keterlibatan Kerja Karyawan (Baribin & Rozaq, 2019)	Analisis Kuantitatif	Pengembangan karier dan pengembangan diri merupakan faktor penting untuk mendorong keterlibatan kerja karyawan.

Sumber : E-Jurnal dan Publikasi Ilmiah



### C. Kerangka Pikir

Kerangka teoritis mendiskusikan tentang hubungan timbal balik antara variabel-variabel yang dianggap utuh untuk pergerakan dari situasi dalam pembahasan (Zulfikar, 2020). Penelitian ini dilakukan untuk mengkaji pengaruh variable independen yaitu kompensasi, motivasi, dan *job involvement* terhadap variable dependen yaitu kinerja karyawan. Dengan studi kasus pada PT Jasamarga Tollroad Operator cabang Semarang.



Gambar 2. 1  
Kerangka pikir

Keterangan :

X1 : Kompensasi

X2 : Motivasi

X3 : *Job Involvement*

Y : Kinerja karyawan

#### D. Hipotesis

Berdasarkan teori-teori yang dijelaskan diatas, maka hipotesis sementara dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

Ho1 : Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Jasamarga Tollroad Operator Cabang Semarang.

Ha1 : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Jasamarga Tollroad Operator Cabang Semarang.

Ho2 : Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Jasamarga Tollroad Operator Cabang Semarang.

Ha2 : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Jasamarga Tollroad Operator Cabang Semarang.

Ho3 : *Job involvement* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Jasamarga Tollroad Operator Cabang Semarang

Ha3 : *Job involvement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Jasamarga Tollroad Operator Cabang Semarang

Ho4 : Kompensasi, motivasi, dan *job involvement* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Jasamarga Tollroad Operator Cabang Semarang

Ha4 : Kompensasi, Motivasi, dan *Job Involvement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Jasamarga Tollroad Operator Cabang Semarang

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Penelitian ini adalah penelitian Eksplanatori, merupakan metode penelitian dengan maksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara variable satu dengan variable lainnya (Sugiyono, 2017). Penelitian eksplanatori adalah metode yang dikembangkan untuk menyelidiki suatu fenomena yang belum pernah diteliti sebelumnya atau belum dijelaskan dengan baik sebelumnya dengan cara yang tepat. Tujuan utamanya adalah untuk memberi kita perincian tentang dimana sejumlah kecil informasi dapat ditemukan. Penelitian eksplanatori digunakan untuk menemukan mengapa suatu peristiwa melalui pembentukan hubungan sebab akibat. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif, dimana data berbentuk angka, atau data kualitatif yang diangkakan (*Skoring*) (Muhson, 2006). Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi, dan *Job Involvement* terhadap kinerja karyawan PT Jasamarga Tollroad Operator (JMTO) Cabang Semarang.

#### **B. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian dilaksanakan di kantor PT Jasamarga Tollroad Operator (JMTO) Cabang Semarang, Plaza Tol, Manyaran, Kecamatan Ngaliyan, Kota Semarang, Jawa Tengah 50147 – Indonesia, T. (62-24) 760 6012, 706 6014.

Alasan memilih lokasi penelitian di PT Jasamarga Tollroad Operator (JMTO) adalah sebagai berikut:

1. Alasan Objektif

Yaitu untuk menganalisa pengaruh kompensasi, motivasi, dan *Job Involvement* terhadap kinerja karyawan PT Jasamarga Tollroad Operator (JMTO).

2. Alasan Subjektif

PT Jasamarga Tollroad Operator (JMTO) merupakan wilayah kerja peneliti sehingga dapat memudahkan dalam penelitian ini.

**C. Variabel Penelitian**

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari obyek atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2021).

1. Variabel Terikat (Variabel Dependen).

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2021). Dalam penelitian ini terdapat satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

2. Variabel penelitian Variabel Bebas (Variabel Independen)

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2021). Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel independen yaitu

kompensasi (X1), motivasi (X2), dan *job involvement* (X3).

Tabel 3. 1  
Indikator Penilaian

No	Variabel	Indikator	Skala Pengukuran	Sumber
1.	Kompensasi (X1)	a. Gaji b. Insentif c. Tunjangan d. Fasilitas	<i>Likert Scale 1-5</i>	(Hakim & Muhdi, 2020)
2.	Motivasi (X2)	1) Kebutuhan fisik 2) Kebutuhan rasa aman. 3) Kebutuhan sosial. 4) Kebutuhan akan penghargaan. 5) Kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan,	<i>Likert Scale 1-5</i>	(Robbins & Coulter, 2019)
3.	<i>Job Involvement</i> (X3)	1. Respon untuk bekerja 2. Perilaku melibatkan diri dalam pekerjaan 3. Rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan 4. Perasaan tentang pekerjaan yang belum terselesaikan dan absensi	<i>Likert Scale 1-5</i>	(Baribin & Rozaq, 2019)

4.	Kinerja Karyawan (Y)	1. Hasil kerja 2. Pengetahuan pekerjaan 3. Inisiatif 4. Sikap	<i>Likert Scale 1-5</i>	(Soetrisno, 2016)
----	----------------------	--	-------------------------	-------------------

*Sumber : Data diolah Peneliti*

#### **D. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling**

Populasi merupakan keseluruhan subjek penelitian dalam suatu ruang lingkup dan waktu yang telah ditentukan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Jasamarga Tollroad Operator (JMTO). Adapun populasi dalam penelitian ini berjumlah 157 orang.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan sensus sampling yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2012: 68). Jadi seluruh karyawan PT Jasamarga Tollroad Operator (JMTO) cabang Semarang dipilih sebagai sampel dalam penelitian.

#### **E. Jenis data dan Sumber Data**

##### **1. Jenis Data**

Menurut Sugiyono (2018), mengelompokkan jenis data menjadi dua macam data yang selanjutnya digunakan dalam penelitian ini, yaitu :

##### **a. Data kualitatif**

Data kualitatif merupakan data berbentuk kalimat, digunakan untuk mengevaluasi beberapa variabel bebas yang mempengaruhi variabel terikat dan untuk memperjelas perolehan hasil data kualitatif. Data kualitatif dalam penilaian ini diambil dari identitas responden (jenis

kelamin, umur, jabatan, pendidikan, status karyawan) dan tanggapan atau jawaban responden melalui penyebaran kuesioner.

b. Data kuantitatif

Data kuantitatif merupakan data berbentuk angka. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas, reliabilitas, korelasi sederhana dan berganda, regresi linier sederhana berganda, determinansi *adjusted r square* uji t dan uji f.

## 2. Sumber Data

- **Data Primer**

Data primer adalah data yang diperoleh melalui wawancara sesuai dengan kuesioner yaitu :

- Angket (Kuesioner)
- Studi Dokumentasi

- **Data Sekunder**

Data sekunder meliputi :

- Profil PT Jasamarga Tollroad Operator Cabang Semarang
- Laporan tahunan 2022 PT JMTO Semarang
- Data Standar Pelayanan Minimal Jalan Tol
- Data kompensasi karyawan Jasamarga Tollroad Operator Cabang Semarang



## **F. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data menggunakan daftar pertanyaan tertulis yang ditujukan kepada responden (Mufarrikoh, 2019). Bentuk pertanyaan yang disajikan pada instrument penelitian ini berupa *rating scale*, yaitu pertanyaan yang menunjukkan tingkatan persetujuan. Dalam penelitian ini menggunakan skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur tanggapan atau respons seseorang tentang objek sosial, sehingga jawaban responden dapat diberi skor atau nilai dengan interval 1 sampai dengan 5, jawaban setiap instrument mempunyai gradasi dari yang sangat positif ( angka terbesar diletakkan pada “sangat setuju”) sampai dengan yang sangat negatif (angka terbesar diletakkan pada “sangat tidak setuju”), skala Likert’s selalu ganjil dan selalu ada pilihan netral atau *undecided*, setiap item diberi pilihan respons yang sifatnya tertutup.

## **G. Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data merupakan alat bantu yang digunakan untuk menyajikan data, sehingga mudah untuk memberikan jawaban masalah. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik analisis data kuantitatif deskriptif, yang digunakan untuk mengetahui persepsi responden mengenai item-item pernyataan atau pertanyaan dalam kuisisioner dengan hasil berupa data numerik. Pada bagian ini akan dibahas mengenai bentuk sebaran jawaban responden terhadap keseluruhan konsep atau variabel

yang diukur. Teknik *scoring* yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3. 2  
Skala *Likert* Pengumpulan Data

Jawaban	Nilai
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Ragu-Ragu (RG)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

## 1. Uji Instrumen

Uji coba instrumen dilakukan untuk melihat apakah pertanyaan tersebut layak atau tidak untuk digunakan sebagai instrumen dalam penelitian. Berdasarkan hasil dari uji coba instrumen, maka diperoleh data validitas dan data reliabilitas.

### a. Validitas

Uji validitas adalah prosedur untuk memastikan apakah kuesioner yang dipakai untuk mengukur variable penelitian valid atau tidak valid. Uji validitas dilakukan untuk mengatur ketepatan dan kecermatan suatu variable dalam penelitian. Berguna untuk mendukung kesimpulan yang dihasilkan dari skor instrument sebagai alat ukur sah tidaknya kuesioner (Darma, 2021). Uji validitas didapatkan dengan mengkorelasikan antar masing-masing skor item indicator. Tingkat signifikansi yang digunakan yaitu 0,05. Kriteria pengujianya yaitu :

- 1) Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka pertanyaan adalah valid

2) Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel pertanyaan tidak valid

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x \cdot \sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

$r$  = nilai koefisien korelasi antar item dan total

$y$  = jumlah skor total

$x$  = jumlah skor item

$n$  = jumlah responden

Menurut (Sugiyono, 2021) distribusi nilai dan pengukuran normal pengujian instrument minimal dilakukan dengan 30 responden. Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan dengan jumlah responden 30 orang untuk selanjutnya digunakan oleh 157 responden yang telah ditentukan. Adapun kriteria yang digunakan dalam menentukan valid tidaknya pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : tingkat kepercayaan 95%, dengan tingkat signifikansi 0,05. Derajat kebebasan ( $df$ ) =  $n-2 = 30 - 2 = 28$ , didapatkan  $r_{tabel} = 0,361$ . Jika nilai  $r_{hasil}$  lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  dan nilai  $r$  positif, maka butir pertanyaan dikatakan valid. Berdasarkan analisis validitas didapatkan hasil sebagai berikut :

#### 1. Uji Validitas Variabel Kompensasi (X1)

Variabel kinerja diukur menggunakan 4 indikator yang dijabarkan dalam 5 item pertanyaan. Hasil uji validitas dilakukan dengan

menggunakan program SPSS versi 24 seperti ditunjukkan pada table berikut :

Tabel 3. 3  
Uji Validitas Variable Kompensasi (X1)

Item Pernyataan	Nilai validitas ( $r_{hitung}$ )	( $r_{tabel}$ )	Nilai Signifikansi (<0,05)	Keterangan
X1.1	0,913	0,361	0,001	Valid
X1.2	0,905	0,361	0,001	Valid
X1.3	0,935	0,361	0,001	Valid
X1.4	0,917	0,361	0,001	Valid
X1.5	0,964	0,361	0,001	Valid
X1.6	0,683	0,361	0,001	Valid
X1.7	0,898	0,361	0,001	Valid
X1.8	0,727	0,361	0,001	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan table. 3.3 dapat diketahui bahwa keseluruhan item pertanyaan dalam variable kompensasi dinyatakan valid, karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan nilai signifikansi  $< 0,05$ .

## 2. Uji Validitas Variabel Motivasi (X2)

Variabel kinerja diukur menggunakan 4 indikator yang dijabarkan dalam 8 item pertanyaan. Hasil uji validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 24 seperti ditunjukkan pada table berikut :

Tabel 3. 4  
Uji Validitas Variabel Motivasi (X2)

Item Pernyataan	Nilai validitas ( $r_{hitung}$ )	( $r_{tabel}$ )	Nilai Signifikansi (<0,05)	Keterangan
X2.1	0,726	0,361	0,001	Valid
X2.2	0,705	0,361	0,001	Valid
X2.3	0,750	0,361	0,001	Valid
X2.4	0,421	0,361	0,001	Valid
X2.5	0,810	0,361	0,001	Valid
X2.6	0,748	0,361	0,001	Valid
X2.7	0,786	0,361	0,001	Valid
X2.8	0,852	0,361	0,001	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan table 3.4 dapat diketahui bahwa keseluruhan item pertanyaan dalam variable motivasi dinyatakan valid, karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan nilai signifikansi  $< 0,05$ .

### 3. Uji Validitas Variabel *Job Involvement* (X3)

Variabel kinerja diukur menggunakan 4 indikator yang dijabarkan dalam 8 item pertanyaan. Hasil uji validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 24 seperti ditunjukkan pada table berikut :

Tabel 3. 5  
Uji Validitas Variable Job Involvement (X3)

Item Pernyataan	Nilai validitas ( $r_{hitung}$ )	( $r_{tabel}$ )	Nilai Signifikansi (<0,05)	Keterangan
X3.1	0,831	0,361	0,001	Valid
X3.2	0,835	0,361	0,001	Valid

X3.3	0,807	0,361	0,001	Valid
X3.4	0,753	0,361	0,02	Valid
X3.5	0,396	0,361	0,001	Valid
X3.6	0,769	0,361	0,001	Valid
X3.7	0,843	0,361	0,001	Valid
X3.8	0,599	0,361	0,001	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan table 3.5 dapat diketahui bahwa keseluruhan item pertanyaan dalam variable *job involvement* dinyatakan valid, karena nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  table dan nilai signifikansi  $<$  0,05.

#### 4. Uji Validitas Variabel *Job Involvement* (X3)

Variabel kinerja diukur menggunakan 4 indikator yang dijabarkan dalam 8 item pertanyaan. Hasil uji validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 24 seperti ditunjukkan pada table berikut :

Tabel 3. 6  
Uji Validitas Instrument Kuesioner variable (Y)

Item Pernyataan	Nilai validitas ( $r_{hitung}$ )	( $r_{tabel}$ )	Nilai Signifikansi ( $<$ 0,05)	Keterangan
Y1	0,656	0,361	0,001	Valid
Y2	0,837	0,361	0,001	Valid
Y3	0,808	0,361	0,001	Valid
Y4	0,768	0,361	0,001	Valid
Y5	0,930	0,361	0,03	Valid
Y6	0,745	0,361	0,001	Valid
Y7	0,722	0,361	0,001	Valid

Y8	0,877	0,361	0,001	Valid
----	-------	-------	-------	-------

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan table 3.6 dapat diketahui bahwa keseluruhan item pertanyaan dalam variable kinerja dinyatakan valid, karena nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  table dan nilai signifikansi  $<$  0,05.

#### b. Reliabilitas

Uji reabilitas merupakan pengujian yang digunakan untuk mengukur variable melalui pertanyaan, dengan hasil data bersifat konsisten atau tidak (Darma, 2021). Uji reabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai *Cronbach Alpha*. Taraf signifikan yang biasa digunakan adalah **0,7** dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika nilai *Cronbach alpha*  $>$  tingkat signifikan, maka instrument dikatakan reliabel.
- Jika nilai *Cronbach alpha*  $<$  tingkat signifikan, maka instrument dikatakan tidak reliabel.

Uji reliabilitas menggunakan rumus menurut (Yusup, 2018) sebagai berikut:

$$r = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

$r$  = Koefisien reliabilitas instrumen (*Cronbach Alpha*)

$k$  = Banyak butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$  = Total varian butir

$$\Sigma_i^2 = \text{Total varian}$$

Uji reliabilitas dilakukan setelah uji validitas instrument. Pengujian reliabilitas digunakan untuk mengukur tingkat kestabilan alat pengukur data atau item-item pertanyaan dalam kuesioner. Kuesioner dikatakan reliable apabila jawaban responden terhadap tiap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur, semakin stabil pula alat pengukur tersebut.

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 24 dan diukur dengan menentukan nilai *Cronbach Alpha*. Tingkat reliabilitas yang dapat diterima adalah *Cronbach alpha* > 0,70. Adapun hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 3. 7  
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach alpha	Kriteria	Keterangan
Kinerja (Y)	0.898	<i>Cronbach alpha</i> > 0,70	Reliabel
Kompensasi (X1)	0.911	<i>Cronbach alpha</i> > 0,70	Reliabel
Motivasi (X2)	0.895	<i>Cronbach alpha</i> > 0,70	Reliabel
<i>Job Involvement</i> (X3)	0.898	<i>Cronbach alpha</i> > 0,70	Reliabel

Sumber: Output SPSS 24.00

Dari table 3.7 tersebut, diketahui bahwa nilai *Cronbach's alpha* = 0,956 yang lebih besar dari 0,7 sehingga dapat dikatakan semua item pengukuran masing-masing variable dari kuesioner adalah reliable dan kuesioner tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.



## 2. Uji Korelasi

Penelitian ini adalah analisis bivariat, yaitu analisa yang dilakukan untuk menguji dua variable yaitu pengaruh kompensasi terhadap kinerja, pengaruh motivasi terhadap kinerja, dan pengaruh *job involvement* terhadap kinerja. Analisis bivariat bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Penelitian ini menggunakan uji hubungan korelasi pearson dengan derajat kepercayaan 95% ( $\alpha = 5\%$ ). Jika dalam uji statistic didapatkan nilai  $p < 0,05$ . Angka yang diperoleh kemudian dilakukan uji T-Test.

### a. Korelasi Sederhana

Korelasi sederhana digunakan untuk menguji satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat apakah ada hubungan atau tidak Sujarweni, (2017). Dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi sederhana dengan rumus menurut Sujarweni (2017) sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  = Nilai koefisien korelasi

$y$  = Jumlah skor  $y$  (Kinerja karyawan)

$x$  = Jumlah skor  $x$  (Kompensasi  $X_1$ , Motivasi  $X_2$ , *Job Involvement*  $X_3$ )

b. Korelasi Berganda

Korelasi berganda digunakan untuk menguji satu variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat apakah ada hubungan atau tidak Sujarweni, (2017). Dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi berganda dengan rumus menurut Sugiyono, (2017) sebagai berikut:

$$R_{Y X_1 X_2 X_3} = \sqrt{\frac{r_{2XY1}^2 + r_{2YX2}^2 + r_{2XY3}^2 - 2 r_{YX1} r_{YX2} r_{YX3} r_{X_1 X_2 X_3}}{1 - r_{X_1 X_2 X_3}^2}}$$

Keterangan :

- $R_{Y X_1 X_2 X_3}$  = Korelasi antar variabel  $X_1, X_2, X_3$  bersama-sama dengan variabel Y
- $r_{x_1y}$  = Korelasi  $X_1$  (Kompensasi) dengan Y (Kinerja Karyawan)
- $r_{x_2y}$  = Korelasi  $X_2$  (Motivasi) dengan Y (Kinerja Karyawan)
- $r_{x_3y}$  = Korelasi  $X_3$  (*Job Involvement*) dengan Y (Kinerja Karyawan)
- $r_{x_1x_2x_3}$  = Korelasi antara  $X_1, X_2, X_3$

Tabel 3. 8  
Interpretasi Koefisien Korelasi

0,00 - 0,199	Sangat rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat kuat

Sumber: (Matondang, 2009)

### 3. Uji Regresi

Uji regresi sederhana dan berganda dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 24 yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

#### a. Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana adalah analisis untuk mengukur besarnya pengaruh satu variabel bebas dengan satu variabel terikat (Yuliara, 2016). Dalam penelitian ini menggunakan uji regresi linier sederhana dengan rumus menurut (Ghozali, 2018) sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat adalah Kinerja Karyawan (Y)

a = Konstanta yaitu nilai Y jika X = 0

b = Koefisien regresi yaitu nilai peningkatan atau penurunan variabel Y yang didasarkan variabel X

X = variabel bebas adalah Kompensasi (X<sub>1</sub>), Motivasi (X<sub>2</sub>) dan *Job Involvement* (X<sub>3</sub>)

#### b. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda merupakan model persamaan yang menjelaskan hubungan satu variabel tak bebas (Y) dengan dua atau lebih variabel bebas (X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub>). Tujuan dari uji regresi linier

berganda adalah untuk memprediksi nilai variable tak bebas/ response (Y) apabila nilai-nilai variabel bebas diketahui (Yuliara, 2016). Dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi berganda dengan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat adalah Kinerja Karyawan (Y)

a = Konstanta yaitu nilai Y jika X = 0

b = Koefisien regresi yaitu nilai peningkatan atau penurunan variabel Y yang didasarkan variabel X

X = Variabel bebas adalah Kompensasi (X<sub>1</sub>), Motivasi (X<sub>2</sub>) dan *Job Involvement* (X<sub>3</sub>)

#### 4. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui prosentase pengaruh variable-variable X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> dan X<sub>3</sub> terhadap variable Y digunakan koefisien determinasi (Yuliara, 2016). Uji koefisien determinasi ( $r^2$ ) dihitung dengan rumus:

$$r^2 = \frac{(b_1 \sum x_1 y) + (b_2 \sum x_2 y)}{\sum y^2}$$

- Apabila  $r^2$  bernilai 0, maka dalam model persamaan regresi yang terbentuk, variasi variable tidak bebas (Y) tidak sedikitpun dapat dijelaskan oleh variasi variable-variable bebas X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub>

- Apabila  $r^2$  bernilai 1, maka dalam model persamaan regresi yang terbentuk, variable tidak bebas Y secara sempurna dapat dijelaskan oleh variasi variable-variable bebas X1 dan X2.

Tabel 3. 9  
Interpretasi Nilai R

Interval nilai r	Tingkat hubungan
$0 \leq r < 0,2$	Sangat rendah
$0,2 \leq r < 0,4$	Rendah
$0,4 \leq r < 0,6$	Sedang
$0,6 \leq r < 0,8$	Kuat
$0,8 \leq r < 1$	Sangat kuat

Sumber: (Matondang, 2009)

## 5. Uji Hipotesis

### a. Uji t (Uji Signifikan Parsial)

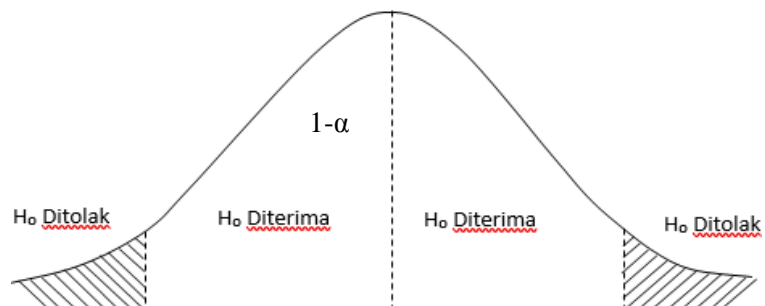
Uji t digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel bebas berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Darma, 2021). Langkah-langkah pengujian untuk uji t sebagai berikut:

#### 1) Merumuskan hipotesis

- $H_0 : H_1, H_2, H_3 = 0$  artinya variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
- $H_a : H_1, H_2, H_3 \neq 0$  artinya variable bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat.

- Menentukan t hitung dengan signifikansi  $< 0,05$  yang diperoleh dari hasil pengolahan SPSS versi 24.

- 3) Menentukan t tabel dengan rumus  $df = n - k - 1$  dengan keterangan sebagai berikut :
- a)  $df$  (*degree of freedom*) artinya derajat kebebasan
  - b)  $n$  artinya jumlah responden
  - c)  $k$  (konstruk) artinya jumlah variabel bebas ada tiga yaitu (kompensasi X1, motivasi X2, *job involvement* X3)
  - d) 1 adalah rumus.
- 4) Kriteria pengujian
- a. Jika  $t \text{ tabel} \leq t \text{ hitung}$  dan tingkat signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak artinya tidak ada pengaruh variabel bebas (Kompensasi, Motivasi, dan *Job Involvement*) secara parsial terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan).
  - b. Jika  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  dan tingkat signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima artinya ada pengaruh variabel bebas (Kompensasi, Motivasi, dan *Job Involvement*) secara parsial terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan).



Gambar 3. 1  
Uji t

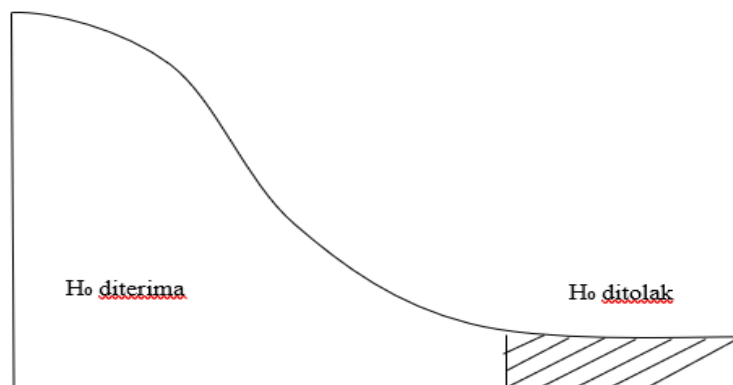
b. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Darma, 2021). Langkah-langkah pengujian untuk uji F sebagai berikut :

- 1) Merumuskan hipotesis
  - a)  $H_0 : H_1, H_2, H_3 = 0$  artinya variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
  - b)  $H_a : H_1, H_2, H_3 \neq 0$  artinya variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat.
- 2) Menentukan F hitung dengan tingkat signifikansi  $< 0,05$  yang diperoleh dari hasil pengolahan SPSS versi 24.
- 3) Menentukan F tabel dengan rumus  $df = n - k - 1$  dengan keterangan sebagai berikut :
  - a)  $df$  (*degree of freedom*) artinya derajat kebebasan
  - b)  $n$  artinya jumlah responden
  - c)  $k$  (konstruk) artinya jumlah variabel bebas ada tiga yaitu (kompensasi X1, motivasi X2, *job involvement* X3)
  - d)  $1$  adalah rumus.

4) Kriteria pengujian

- a) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan tingkat signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas (kompensasi X1, motivasi X2, *job involvement* X3) secara simultan terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan) secara simultan terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan).
- b) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan tingkat signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima artinya ada pengaruh antara variabel bebas (kompensasi X1, motivasi X2, dan *job involvement* X3) secara simultan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).



Gambar 3.2  
Uji F (Simultan)



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Gambaran Umum Perusahaan**

###### **a. Profil Perusahaan**

PT Jasa Marga (Persero) Tbk. merupakan perusahaan yang bergerak dalam pembangunan dan penyediaan jasa pelayanan jalan tol, tugas utama Jasa Marga adalah merencanakan, membangun, mengoperasikan dan memelihara jalan tol serta sarana kelengkapannya agar jalan tol dapat berfungsi sebagai jalan bebas hambatan yang memberikan manfaat lebih tinggi daripada jalan umum bukan tol. Jasa Marga merupakan pengembang dan operator jalan tol pertama serta terbesar di Indonesia dengan pangsa pasar sebesar 50% untuk panjang jalan tol komersial yang telah beroperasi ( $\pm 1,260$  km). Dengan pengalaman selama lebih dari 44 tahun, Jasa Marga saat ini mengelola 35 konsesi jalan tol dengan total panjang jalan 1.906 km. Sebagai salah satu Badan Usaha Milik Negara, 70% saham Jasa Marga dimiliki oleh Pemerintah Indonesia. Sejak 2007, Jasa Marga menjadi perusahaan publik melalui Penawaran Umum Perdana Saham (*Initial Public Offering/IPO*) dan mencatatkan sahamnya di Bursa Efek Indonesia. Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut sangat penting, khususnya dalam kemampuan dan penguasaan keterampilan dalam proses kerja. Pada tahun 2018 Jasa Marga melakukan transformasi perusahaan menjadi beberapa anak

perusahaan, yaitu PT Jasamarga *Tollroad* Operator (JMTO), PT Jasamarga *Tollroad Maintenance* (JMTM), dan PT Jasamarga Related Bussines (JMRB).

Jasamarga *Tollroad* Operator (JMTO) didirikan pada tanggal 21 Agustus 2015 dengan nama PT Jasa Layanan Operasi (JLO). Sebagai peluang usaha pembangunan jalan tol di seluruh Indonesia, maka didirikan perusahaan yang khusus bergerak dibidang pengoperasian jalan tol. PT JMTO merupakan anak perusahaan PT Jasa Marga (Persero) Tbk. Kegiatan usaha JMTO meliputi layanan pengoperasian, ETC, dan layanan IT. Layanan yang diberikan PT JMTO antara lain, mengoperasikan gerbang tol, mengatur transaksi elektronik, memantau lalu lintas jalan tol, pengoperasian jalan tol, serta layanan berbasis teknologi informasi.

PT. Jasamarga *Tollroad* Operator Cabang Semarang merupakan salah satu cabang dari kesatuan PT. Jasamarga *Tollroad* Operator yang bergerak dalam bidang pengoperasian jalan tol di Kota Semarang. Tujuan dari pembangunan jalan tol di Semarang adalah guna memperlancar arus lalu lintas barang, jasa dan penumpang di wilayah Kota Semarang dan sekitarnya serta lalu lintas antar provinsi Jawa Tengah, mengupayakan pengembangan wilayah bagian barat, timur, dan selatan Jawa Tengah serta penataan arus lalu lintas. Wilayah kerja PT. JMTO Cabang Semarang dalam melaksanakan usahanya beroperasi di Semarang, dengan wilayah kerjanya dibagi menjadi tiga divisi, yaitu :

- Divisi Manyaran  
Memelihara dan mengelola jalan tol seksi A yang menghubungkan Jatingaleh – Krapyak.
- Divisi Tembalang  
Memelihara dan mengelola jalan tol seksi B yang menghubungkan Sron dol – Jatingaleh.
- Divisi Mukti harjo dan Gayamsari  
Secara bersama memelihara dan mengelola jalan tol seksi C yang menghubungkan Jatingaleh – Kaligawe

Tabel 4. 1  
Ruas Jalan Tol

No	Nama Ruas	Panjang	Jumlah Lajur
1	Jatingaleh – Krapyak (Seksi A)	8300 km	2 lajur 2 arah
2	Sron dol – Jatingaleh (Seksi B)	6124 km	4 lajur 2 arah
3	Jatingaleh – Kaligawe (Seksi C)	10.176 km	4 lajur 2 arah
Total Panjang Jalan Utama		24.600 km	

Sumber: PT Jasa Marga (Persero) Tbk.

Jumlah Gerbang dan Gardu :

- Gerbang Tol Tembalang : 2 Gardu
- Gerbang Tol Manyaran : 2 Gardu
- Gerbang Tol Gayamsari : 6 Gardu
- Gerbang Tol Mukti harjo : 7 Gardu
- Gerbang Tol Jatingaleh 1 : 2 Gardu
- Gerbang Tol Jatingaleh 2 : 2 Gardu

- Gerbang Tol Krapyak 1 : 7 Gardu
- Gerbang Tol Krapyak 2 : 4 Gardu

Transaksi jalan tol Semarang memberlakukan transaksi terbuka, yaitu pengguna jalan langsung melakukan pembayaran di gerbang tol masuk dengan menggunakan kartu E-Toll.

b. Visi dan Misi Organisasi

Visi :

*Driving the future of toll road operations*

Misi :

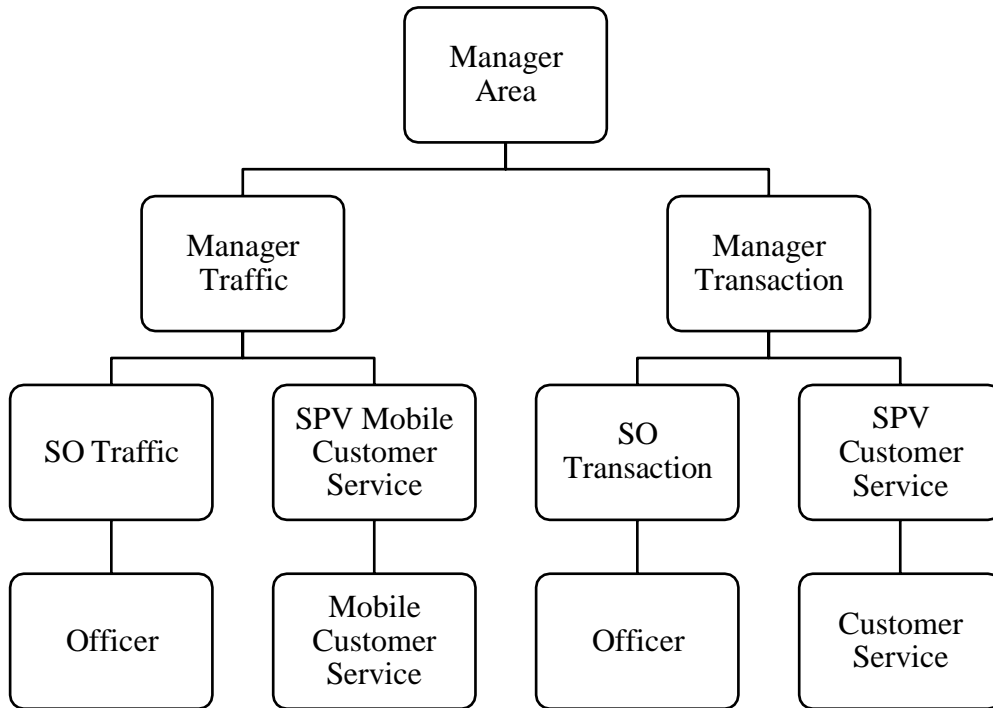
- Menyediakan jasa layanan operasi jalan tol terbaik kepada pelanggan yang berbasis pada pemanfaatan teknologi terkini dan big data
- Meningkatkan nilai bagi pemegang saham dengan memperhatikan tata kelola perusahaan yang baik
- Mengembangkan perusahaan yang tanggap terhadap perubahan

c. Struktur Organisasi dan *Job Description*

Struktur organisasi pada PT Jasamarga *Tollroad* Operator Cabang Semarang menggunakan system garis yang biasa digunakan pada perusahaan lain, garis ke atas diartikan sebagai jalur pelaporan tanggung jawab, sedangkan garis kebawah sebagai jalur pendelegasian tugas dan wewenang. Struktur organisasi bertujuan untuk mengetahui hubungan diantara fungsi, bagian, ataupun posisi serta wewenang dan tanggung jawab pada suatu organisasi yang dijadikan tolak ukur untuk menilai tanggung jawab dan wewenang masing-masing bagian.

Gambar 4. 1

STRUKTUR ORGANISASI  
PT. JASAMARGA TOLLROAD OPERATOR  
CABANG SEMARANG



Struktur Jabatan pada Organisasi Perusahaan, terdiri atas :

- a. *Manager Area*, melakukan dan mengarahkan kegiatan teknis bidang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya meliputi traffic dan transaksi di cabang Semarang
- b. *Manager Traffic*, mengendalikan kegiatan lalu lintas di jalan tol meliputi kelancaran, kenyamanan, dan keamanan pengguna jalan tol
- c. *Manager Transaction*, mengendalikan kegiatan transaksi di gerbang tol dan pendapatan jalan tol

- d. *Senior Officer Traffic*, mengumpulkan database untuk laporan bulanan kegiatan lalu lintas
- e. *Senior Officer Transaction*, mengumpulkan database untuk laporan bulanan kegiatan transaksi
- f. *Supervisor Mobile Customer Service*, mengendalikan dan mengawasi kegiatan lalu lintas pada tiap shift kerja
- g. *Supervisor Customer Service*, mengendalikan dan mengawasi kegiatan transaksi pada tiap shift kerja
- h. *Officer Traffic*, mendata kegiatan lalu lintas harian dengan 3 shift kerja
- i. *Officer Transaction*, mendata kegiatan transaksi harian dengan 3 shift kerja
- j. *Mobile Customer Service*, melayani lalu lintas pengguna jalan tol secara langsung
- k. *Customer Service*, melayani transaksi pengguna jalan tol secara langsung

## **B. Deskripsi Data Penelitian**

### 1. Deskripsi Data Penelitian

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 157 responden yaitu seluruh karyawan PT Jasamarga *Tollroad* Operator cabang Semarang maka dapat diketahui gambaran mengenai identitas responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia, pendidikan, dan jabatan.

#### a. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden dalam penelitian ini berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 2  
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Prosentase
Laki-laki	128	81,5 %
Perempuan	29	18,5 %
Jumlah	157	100 %

*Sumber: Data primer yang diolah, 2023*

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dilihat bahwa dari 157 responden yaitu seluruh karyawan PT Jasamarga *Tollroad* Operator Cabang Semarang sebagian besar berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 128 responden atau 81,5 % dan responden berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 29 responden atau 18,5 %.

b. Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Karakteristik responden dalam penelitian ini berdasarkan Usia adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 3  
Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Prosentase
20 – 30 Tahun	107	68,2 %
31 – 40 Tahun	9	5,7 %
41 – 50 Tahun	30	19,1 %
51 – 60 Tahun	11	7 %
Jumlah	157	100 %

*Sumber: Data primer yang diolah, 2023*

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat bahwa dari 157 responden yaitu seluruh karyawan PT Jasamarga *Tollroad* Operator Cabang Semarang sebagian besar usia responden yaitu pada kelompok usia 20 – 30 tahun

yaitu sebanyak 107 responden (68,2 %), kelompok usia 31 -40 tahun sebanyak 9 responden (5,7%), kelompok usia 41 – 50 tahun yaitu sebanyak 30 responden (19,1%), dan pada kelompok usia 51 – 60 tahun yaitu sebanyak 11 responden (7%).

c. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden dalam penelitian ini berdasarkan pendidikan adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 4  
Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Prosentase
SMA/SMK	118	75,2 %
Diploma (D1,D2,D3)	11	7,0 %
Sarjana (S1,S2,S3)	28	17,8 %
Jumlah	157	100 %

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.4 dapat dilihat bahwa dari 157 responden yaitu seluruh karyawan PT Jasamarga *Tollroad* Operator Cabang Semarang sebagian besar dengan pendidikan terakhir SMA/SMK yaitu sebanyak 118 responden atau 75,2%, responden dengan pendidikan diploma sebanyak 11 responden atau 7%, dan responden dengan pendidikan sarjana sebanyak 28 responden atau sebesar 17,8% .

d. Karakteristik Responden berdasarkan Jabatan

Karakteristik responden dalam penelitian ini berdasarkan jabatan adalah sebagai berikut:



Tabel 4. 5  
Responden Berdasarkan Jabatan

Jabatan	Jumlah Responden	Prosentase
Manager Area	1	0,6 %
Manager Traffic	1	0,6 %
Manager Transaction	1	0,6 %
SO Traffic	3	1,9 %
SO Transaction	4	2,5 %
SPV MCS	6	3,8 %
SPV CS	26	16,6 %
Officer Traffic	5	3,2 %
Officer Transaction	5	3,2 %
Mobile Customer Service	20	12,7 %
Customer Service	85	54,1 %
Jumlah	157	100 %

*Sumber: Data primer yang diolah, 2023*

Berdasarkan tabel 4.5 dapat dilihat bahwa dari 157 responden yaitu seluruh karyawan PT Jasamarga *Tollroad* Operator Cabang Semarang dengan posisi terbanyak yaitu Customer Service sebanyak 85 responden (54,1%), Supervisor Customer Service sebanyak 26 responden (16,6 %), Mobile Customer Service sebanyak 20 responden (12,7%), Supervisor Mobile Customer Service sebanyak 6 responden (3,8%), Officer Transaction sebanyak 5 responden (3,2%), Officer Traffic sebanyak 5 orang (3,2%), Senior Officer Transaction sebanyak 4 responden (2,5%). Senior Officer Traffic sebanyak 3 responden (1,9%), Manager Area 1 orang (0,6%), Manager Traffic 1 orang (0,6%), dan Manager Transaction 1 orang (0,6%).

## A. Uji Korelasi

Uji korelasi digunakan untuk analisis atau pengujian hipotesis apabila peneliti bermaksud untuk mengetahui pengaruh hubungan variabel independen dengan dependen, dimana salah satu variable independennya dikendalikan (Sugiyono,2018). Untuk memberikan interprestasi koefisien korelasinya maka penulis menggunakan pedoman sebagai berikut:

Tabel 4. 6  
Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval koefisien	Tingkat hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber: *Sugiyono, (2018)*

### 1. Korelasi Sederhana

Korelasi sederhana digunakan untuk menguji satu variabel bebas (X) terhadap satu variabel terikat (Y) apakah ada hubungan atau tidak. Dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi sederhana dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  = Nilai koefisien korelasi

$y$  = jumlah skor y (Kinerja)

$x$  = Jumlah skor  $x$  (Kompensasi X1, Motivasi X2,  
Job involvement X3)

Korelasi sederhana antara variabel bebas Kompensasi (X1), motivasi (X2), *job involvement* (X3)) terhadap variabel terikat kinerja (Y) adalah sebagai berikut:

a. Korelasi antara kompensasi (X1) terhadap kinerja (Y)

Hasil uji analisis korelasi sederhana mengenai hubungan antara kompensasi (X1) terhadap kinerja (Y) ditunjukkan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 7  
Korelasi Sederhana Variabel Kompensasi (X1)

		Kinerja	Kompensasi
Kinerja	Pearson Correlation	1	.440**
	Sig. (2-tailed)		<,001
	N	157	157
Kompensasi	Pearson Correlation	.440**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	
	N	157	157

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

Sumber: data primer output SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui hasil dari pengolahan data menggunakan SPSS versi 24, nilai signifikansi sebesar  $0.001 < 0.05$  maka variabel kompensasi (X1) berkorelasi dengan kinerja (Y). Sedangkan nilai *pearson correlation* sebesar 0.440 berada di interval koefisien antara 0.40 – 0.599 yang berarti bahwa variabel kompensasi (X1) terhadap kinerja (Y) memiliki hubungan sedang.

b. Korelasi antara motivasi (X2) terhadap kinerja (Y)

Hasil uji analisis korelasi sederhana mengenai hubungan antara motivasi (X2) terhadap kinerja (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 8  
Korelasi Sederhana Variabel Motivasi (X2)

		Kinerja	Motivasi
Kinerja	Pearson Correlation	1	.529**
	Sig. (2-tailed)		<,001
	N	157	157
Motivasi	Pearson Correlation	.529**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	
	N	157	157

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

Sumber: data primer output SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 4.8 Dapat diketahui hasil dari pengolahan data menggunakan SPSS versi 24, nilai signifikansi sebesar  $0.001 < 0.05$  maka variabel kompensasi (X1) berkorelasi dengan kinerja (Y). Sedangkan nilai *pearson correlation* sebesar 0.529 berada di interval koefisien antara 0.4 – 0.599 yang berarti bahwa derajat hubungan variabel kompensasi (X1) terhadap kinerja ( Y) berkorelasi sedang.

c. Korelasi antara job involvement terhadap kinerja (Y)

Hasil uji analisis korelasi sederhana mengenai hubungan antara *job involvement* (X3) terhadap kinerja (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 9  
Korelasi Sederhana Variabel Job Involvement (X3)

		Kinerja	Job Involvement
Kinerja	Pearson Correlation	1	.711**
	Sig. (2-tailed)		<,001
	N	157	157
Job Involvement	Pearson Correlation	.711**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	
	N	157	157

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

Sumber: data primer output SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui hasil dari pengolahan data menggunakan SPSS versi 24, nilai signifikansi sebesar  $0.001 < 0.05$  maka variabel kompensasi (X1) berkorelasi dengan kinerja (Y). Sedangkan nilai *pearson correlation* sebesar 0.711 berada di interval koefisien antara 0.6 – 0.799 yang berarti bahwa tingkat hubungan antara variabel kompensasi (X1) terhadap kinerja (Y) berkorelasi kuat.

## 2. Korelasi Berganda

Korelasi berganda digunakan untuk menguji satu variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat secara simultan atau bersama-sama apakah ada hubungan atau tidak. Analisa ini digunakan untuk menguji dan membuktikan secara statistik hubungan antara kompensasi (X1), motivasi (X2) dan *job involvement* (X3) terhadap kinerja (Y).

Tabel 4. 10  
Korelasi Berganda

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.744 <sup>a</sup>	.554	.545	1.646	.554	63.385	3	153	<.001

a. Predictors: (Constant), Job Involvement, Motivasi, Kompensasi

Sumber: data primer output SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 4.10 diatas diketahui nilai signifikansi F change < 0,001 maka dapat disimpulkan bahwa variable kompensasi (X1), motivasi (X2), dan *job involvement* (X3) memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) secara simultan. Nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,744 maka dapat disimpulkan bahwa tingkat hubungan antara kompensasi (X1), motivasi (X2), dan *job involvement* (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) secara simultan memiliki hubungan yang kuat.

## B. Uji Regresi

Uji Regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang dilakukan baik secara sederhana (parsial) maupun secara berganda (simultan).

### 1. Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linier sederhana adalah analisis untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas yaitu kompensasi (X1), motivasi (X2)

dan *job involvement* (X3) secara parsial dengan satu variabel terikat yaitu kinerja (Y). Perhitungan analisis korelasi menggunakan bantuan program SPSS versi 24.

a. Regresi antara kompensasi (X1) terhadap kinerja (Y)

Hasil uji regresi linear sederhana dalam mengukur besarnya pengaruh variabel kompensasi (X1) terhadap variabel kinerja (Y) ditunjukkan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 11  
Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Kompensasi (X1)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.407	.850		34.610	<,001
	Kompensasi	.172	.028	.440	6.099	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data primer output SPSS, 2024

Berdasarkan table 4.11 diatas, maka dapat dirumuskan model persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

$$Y = 29.407 + 0,172 X1$$

Model persamaan regresi tersebut bermakna:

Konstanta (a = 29,407) artinya apabila kompensasi itu konstan atau tetap, maka kinerja sebesar 29,407 Koefisien regresi 0,172 (bernilai positif) artinya apabila kompensasi meningkat satu (1) satuan, maka kinerja juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,172.

b. Regresi antara motivasi (X2) terhadap kinerja (Y)

Hasil uji regresi linear sederhana dalam mengukur besarnya pengaruh variabel motivasi (X2) terhadap variabel kinerja (Y) ditunjukkan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 12  
Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Motivasi (X2)

Model	Coefficients <sup>a</sup>			T	Sig.	
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients				
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	25.038	1.227		20.410	<,001
	Motivasi	.296	.038	.569	7.767	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data primer output SPSS, 2024

Berdasarkan table 4.12 diatas, maka dapat dirumuskan model persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

$$Y = 25,038 + 0,296 X2$$

Model persamaan regresi tersebut bermakna:

Konstanta (a=25,038) artinya apabila kompensasi itu konstan atau tetap, maka kinerja sebesar 25,038 Koefisien regresi 0,296 (bernilai positif) artinya apabila kompensasi meningkat satu (1) satuan, maka kinerja juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,296.



c. Regresi antara *job involvement* (X3) terhadap kinerja (Y)

Hasil uji regresi linear sederhana dalam mengukur besarnya pengaruh variabel *job involvement* (X2) terhadap variabel kinerja (Y) ditunjukkan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 13  
Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Job Involvement (X3)

Model		Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	T	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error			
	B			Beta		
1	(Constant)	22.829	.935		24.403	<.001
	Job Involvement	.384	.031	.711	12.589	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data primer output SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 4.13 diatas, maka dapat dirumuskan model persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

$$Y = 22,829 + 0,384 X3$$

Model persamaan regresi tersebut bermakna:

Konstanta (a=22,829) artinya apabila kompensasi itu konstan atau tetap, maka kinerja sebesar 22,829 Koefisien regresi 0,384 (bernilai positif) artinya apabila kompensasi meningkat satu (1) satuan, maka kinerja juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,384.

## 2. Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda adalah analisis untuk mengukur besarnya pengaruh antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh kompensasi (X1), motivasi (X2), *job involvement* (X3) dengan kinerja (Y) secara simultan atau bersama-sama.

Tabel 4. 14  
Uji regresi linear berganda

Model		Coefficients <sup>a</sup>			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.244	1.102		18.374	<,001
	Kompensasi	-.012	.030	-.031	-.404	.687
	Motivasi	.150	.043	.267	3.493	<,001
	Job Involvement	.324	.034	.599	9.506	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: data primer output SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 4.14 diatas dapat diketahui persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

$$Y = 20,244 - 0,012X_1 + 0,150X_2 + 0,324X_3$$

Dari persamaan regresi linear berganda, maka koefisien regresi untuk masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Nilai konstanta 20,244 artinya apabila variabel bebas (kompensasi, motivasi, dan *job involvement*) sama dengan nol, maka kinerja akan memiliki nilai sebesar 20,244.
- b) Koefisien regresi variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Jasamarga *Tollroad* Operator Cabang Semarang diperoleh -0,012. Nilai tersebut menunjukkan bahwa jika variabel kompensasi turun sebesar 1 satuan, maka variabel kinerja karyawan PT Jasamarga *Tollroad* Operator Cabang Semarang akan menurun sebesar -0,012.
- c) Koefisien regresi variabel motivasi terhadap kinerja karyawan PT Jasamarga *Tollroad* Operator Cabang Semarang diperoleh 0,150. Hal ini berarti jika semakin tinggi motivasi karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Jasamarga *Tollroad* Operator Cabang Semarang dengan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,150 dan tingkat signifikansi 0,001.
- d) Koefisien regresi variabel *job involvement* terhadap kinerja karyawan PT Jasamarga *Tollroad* Operator Cabang Semarang diperoleh 0,324. Hal ini menunjukkan bahwa jika semakin tinggi *job involvement* karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Jasamarga *Tollroad* Operator Cabang Semarang dengan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,324 dengan tingkat signifikansi 0,001.

### C. Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Analisis koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas kompensasi (X1), motivasi (X2), *job involvement* (X3) terhadap variabel terikat kinerja (Y). Dari hasil perhitungan melalui alat ukur statistik SPSS 24 didapat nilai koefisien sebagai berikut :

Tabel 4. 15  
Nilai Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.744 <sup>a</sup>	.554	.545	1.646

a. Predictors: (Constant), Job Involvement, Motivasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja

*Sumber: data primer output SPSS, 2024*

Berdasarkan data tabel 4.15 diatas diketahui besarnya nilai koefisien determinasi (*adjusted R square*) sebesar 0,545 yang berarti variabel bebas kompensasi (X1), motivasi (X2), dan *job involvement* (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Jasamarga *Tollroad* Operator adalah sebesar 54,5 % sedangkan sisanya 44,5 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

### D. Pengujian Hipotesis

Hipotesis yang akan digunakan dalam penelitian ini berkaitan dengan ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian secara parsial menggunakan uji t, serdangkan secara simultan menggunakan uji f.

### 1. Uji t (parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel bebas yaitu variabel bebas kompensasi (X1), motivasi (X2), *job involvement* (X3) berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Hipotesis 1,2 dan 3 dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi secara parsial. Uji t dihitung dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS versi 24 seperti terlihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 16  
Uji t

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20.244	1.102		18.374	<,001
Kompensasi	-.012	.030	-.031	-.404	.687
Motivasi	.150	.043	.267	3.493	<,001
Job Involvement	.324	.034	.599	9.506	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

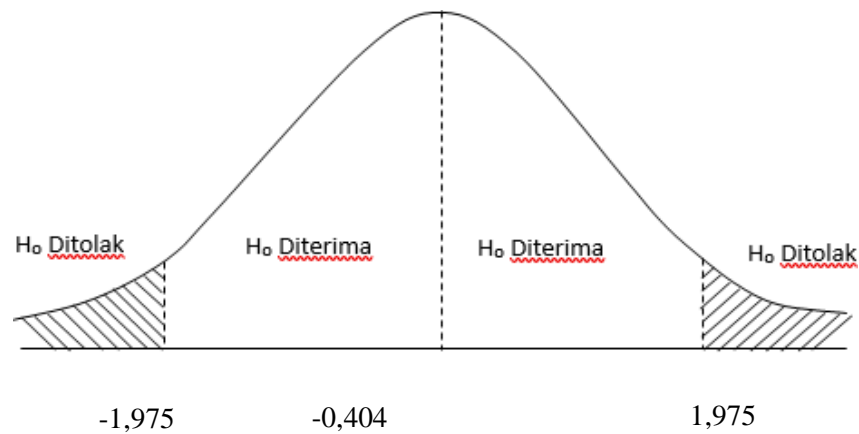
Sumber: data primer output SPSS, 2024

#### a. Uji Hipotesis Pertama (Ha1)

Perumusan hipotesis:

- 1) Ho1:  $\beta_1 = 0$  artinya variabel kompensasi ( $X_1$ ) tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y).
- 2) Ha1:  $\beta_1 \neq 0$  artinya variabel kompensasi ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan tabel 4.16 dapat diketahui nilai untuk variabel kompensasi ( $X_1$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  -0,440 dengan nilai signifikansi 0,687. Pada taraf signifikansi 5% dan pengujian 2 sisi untuk nilai  $t_{tabel}$  dengan rumus  $df = n - k - 1$  artinya  $157 - 3 - 1 = 153$  diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 1,975. Sehingga  $t_{hitung}$  -0,404 <  $t_{tabel}$  1,975 dengan tingkat signifikansi 0,687 > 0,05 maka  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak artinya variabel kompensasi ( $X_1$ ) tidak berpengaruh terhadap kinerja (Y).



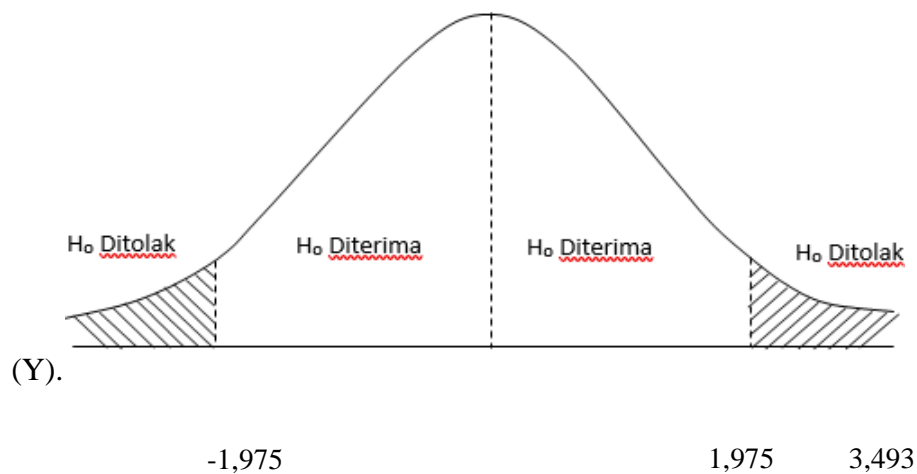
Gambar 4. 2  
Daerah Penerimaan Uji t Statistik Hipotesis 1

b. Uji Hipotesis Kedua ( $H_{a2}$ )

Perumusan hipotesis:

- 1)  $H_{o2}: \beta_2 = 0$  artinya variabel motivasi ( $X_2$ ) tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y).
- 2)  $H_{a2}: \beta_2 \neq 0$  artinya variabel motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y).

Berdasarkan tabel 4.16 dapat diketahui nilai untuk variabel motivasi ( $X_2$ ) diperoleh nilai t hitung 3,493 dengan nilai signifikansi  $< 0,001$ . Pada taraf signifikansi 5% dan pengujian 2 sisi untuk nilai t tabel dengan  $n-k-1$  artinya  $157-3-1 = 153$  diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 1.975. Sehingga  $t_{hitung}$  3,493  $t_{tabel}$  1,975 dengan tingkat signifikansi  $0,001 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima artinya variabel motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja (Y).



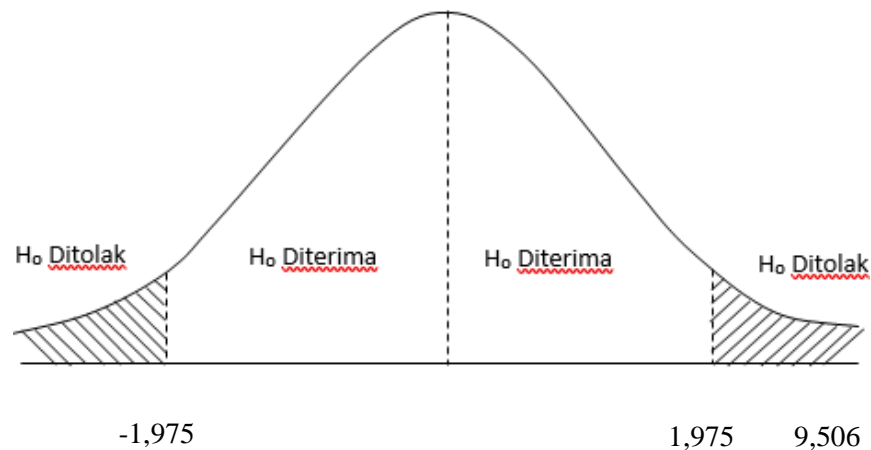
Gambar 4. 3  
Daerah Penerimaan Uji t Statistik Hipotesis (H2)

c. Uji Hipotesis Ketiga ( $H_{a3}$ )

Perumusan hipotesis:

- 1)  $H_0$ :  $\beta_3 = 0$  artinya variabel *job involvement* ( $X_3$ ) tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y).
- 2)  $H_a$ :  $\beta_3 \neq 0$  artinya variabel *job involvement* ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap variabel terikat kinerja (Y).

Berdasarkan tabel 4.16 dapat diketahui nilai untuk variabel *job involvement* ( $X_3$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  9,506 dengan nilai signifikansi < 0,001. Pada taraf signifikansi 5% dan pengujian 2 sisi untuk nilai t tabel dengan  $n-k-1$  artinya  $157-3-1 = 153$  diperoleh t tabel sebesar 1,975. Sehingga  $t_{hitung} 9,506 > t_{tabel} 1,975$  dengan tingkat signifikansi  $0,001 > 0,05$  maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima artinya variabel *job involvement* ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap kinerja (Y).



Gambar 4. 4  
Daerah Penolakan Uji t Statistik Hipotesis ( $H_3$ )

## 2. Uji f (simultan)

Uji f digunakan untuk mengetahui apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat.

### a. Uji Hipotesis Keempat ( $H_{a4}$ )

Perumusan hipotesis:

- 1)  $H_{04} : \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$  artinya variabel kompensasi ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ) dan *job involvement* ( $X_3$ ) tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y).



- 2)  $H_{a4} : \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$  artinya variabel kompensasi ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ) dan *job involvement* ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y)

Tabel 4. 17  
Uji f

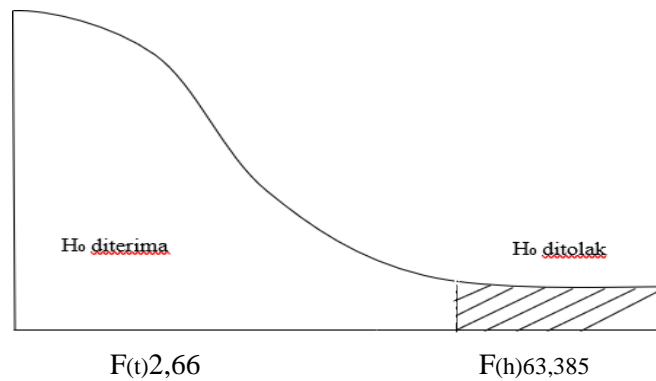
ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	514.890	3	171.630	63.385	<,001 <sup>b</sup>
	Residual	414.282	153	2.708		
	Total	929.172	156			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Job Involvement, Motivasi, Kompensasi

Sumber: data primer output SPSS, 2024

Berdasarkan data pada tabel 4.17 diketahui nilai hasil perhitungan dengan SPSS versi 24 untuk variabel kompensasi ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ) dan *job involvement* ( $X_3$ ) secara simultan terhadap kinerja (Y) diperoleh  $f_{hitung}$  63,385 dengan tingkat signifikansi  $< 0,001$ . Pada taraf signifikansi 5% untuk nilai f tabel dengan  $df = n - k$  artinya  $157 - 3 = 154$  diperoleh  $f_{tabel}$  sebesar 2,66. Sehingga  $f_{hitung}$  63,385  $>$   $f_{tabel}$  2,66 dengan signifikansi  $0,001 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya variabel kompensasi ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ) dan *job involvement* ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y). Adapun bentuk grafik dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 4. 5  
Daerah Penerimaan Uji f Statistik Hipotesis (H4)

### C. Pembahasan

Pembahasan untuk masing-masing pengaruh variable bebas (komposisi, motivasi, dan *job involvement*) terhadap variable terikat (kinerja), baik kesesuaiannya dengan teori maupun studi empiris diuraikan sebagai berikut :

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Jasamarga *Tollroad* Operator cabang Semarang melalui perhitungan statistic dengan bantuan program SPSS versi 24 didapatkan hasil koefisien regresi linear berganda sebesar -0,012 (bernilai negatif). Sedangkan signifikansi diperoleh dari uji t (parsial) dengan nilai  $t_{hitung} -0,404 < t_{tabel} 1,974$  dan tingkat signifikan  $0,687 > 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi ( $X_1$ ) tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT JMTO cabang Semarang dan hipotesis kesatu ( $H_{a1}$ ) dalam penelitian ini ditolak dan ( $H_{o1}$ ) diterima. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Aqsa, 2018) diperoleh hasil bahwa hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan sebesar 55.6%. Artinya terdapat hubungan yang kuat dan positif antara kompensasi dengan kinerja Karyawan Pada PT. Bima Sakti Pertiwi Pekanbaru. Begitu pula dengan hasil penelitian Nguyen et al (2015)

juga menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Secara teori kompensasi adalah imbalan yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas yang diberikan kepada perusahaan (Hakim & Muhdi, 2020). Kinerja karyawan terlihat pada output yang dihasilkan merupakan pencerminan dari seberapa besar atau kuat kompensasi yang dimiliki karyawan. Kadarisman (2014) menyatakan bahwa kompensasi bagi pekerja sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dilakukan. Artinya data yang dikumpulkan bernilai negatif dan tidak berhasil membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Jasamarga *Tollroad* Operator cabang Semarang, melalui perhitungan statistic dengan bantuan program SPSS versi 24 didapatkan hasil koefisien regresi linear berganda sebesar 0,150 (bernilai positif), sedangkan nilai signifikansi diperoleh dari uji t (parsial) dengan nilai  $t_{hitung} 3,493 > t_{tabel} 1,975$  dan tingkat signifikan  $0,001 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi ( $X_2$ )

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT JMTO cabang Semarang dan hipotesis kedua ( $H_{a2}$ ) dalam penelitian ini diterima dan menolak ( $H_{o2}$ ). Motivasi adalah kerelaan untuk melakukan usaha-usaha tingkat tinggi guna mencapai tujuan-tujuan organisasi, dipersyaratkan oleh kemampuan usaha tadi untuk memuaskan kebutuhan individu tertentu (Robbins & Coulter, 2019). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mayadita, 2022) dihasilkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap

produktivitas kerja karyawan. Semakin tinggi motivasi individu, kecerdasan emosional dan budaya organisasi bisa diterima dengan baik oleh karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga berdampak peningkatan kinerja organisasi pula. Menurut (Hasibuan & Silvya, 2019) motivasi merupakan pendorong seseorang untuk bertindak dan bekerja dengan giat sesuai dengan tugas dan kewajibannya. Karyawan yang termotivasi akan mengerti tujuan dan tindakan mereka serta meyakini bahwa tujuan tersebut akan tercapai sesuai yang direncanakan.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh *job involvement* terhadap kinerja karyawan PT Jasamarga *Tollroad* Operator cabang Semarang, melalui perhitungan statistic dengan bantuan program SPSS versi 24 didapatkan hasil koefisien regresi linear berganda sebesar 0,324 sedangkan signifikansi diperoleh dari uji t (parsial) dengan nilai  $t_{hitung} 9,506 > t_{tabel} 1,975$  dan tingkat signifikan  $0,001 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa *job involvement* ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT JMTO cabang Semarang dan hipotesis ketiga ( $H_{a3}$ ) dalam penelitian ini diterima dan menolak ( $H_{o3}$ ). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Azzahra & Maryati, 2016) yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja (*job involvement*) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, begitu pula dengan penelitian Sean Wijaya (2013) dengan judul: Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja dengan Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional Pada Karyawan PT. Sekar Laut di Surabaya, dihasilkan bahwa keterlibatan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara teori menurut (Baribin & Rozaq, 2019) *Job involvement* atau keterlibatan kerja adalah tingkat identifikasi, kepedulian dan tanggungjawab seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Komitmen karyawan atas pekerjaannya dengan keterlibatan kerja yang tinggi, mempunyai kepedulian yang tinggi terhadap pekerjaannya, menganggap bahwa pekerjaannya sangat penting untuk diri sendiri, mempunyai perasaan terikat terhadap pekerjaannya serta mengerjakan pekerjaannya dengan baik dan bersungguh-sungguh.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh variable (kompensasi, motivasi, dan *job involvement*) secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja dan diperoleh  $f_{hitung}$  63,385 dengan tingkat signifikansi 0,001. Pada taraf signifikansi 5% untuk nilai  $f$  tabel dengan rumus  $df = n - k - 1$  artinya  $157 - 3 - 1 = 153$  diperoleh  $f_{tabel}$  sebesar 2,66. Sehingga  $f_{hitung}$  63,385 >  $f_{tabel}$  2,66 dengan signifikansi  $0,001 < 0,05$ , maka ( $H_04$ ) ditolak dan ( $H_a4$ ) diterima yang artinya variabel kompensasi ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ) dan *job involvement* ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan PT Jasamarga Tollroad Operator cabang Semarang. Sedangkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,554 atau 55,4%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variable bebas (kompensasi, motivasi, dan *job involvement*) sebesar 55,4%, sedangkan sisanya 44,6% ( $100\% - 55,4\%$ ) dipengaruhi variable lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan tujuan dari penelitian ini mengenai pengaruh kompensasi, motivasi, dan *job involvement* terhadap kinerja karyawan. Maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji korelasi sederhana didapatkan nilai *pearson correlation* variabel kompensasi terhadap kinerja sebesar 0.440. Berdasarkan table 4.7 nilai *pearson correlation* berada di interval 0,40 – 0,599 yang berarti bahwa derajat hubungan variabel kompensasi ( $X_1$ ) berkorelasi sedang terhadap kinerja (Y). Kemudian dalam uji regresi diperoleh koefisien regresi sebesar -0,012 (bernilai negatif) artinya apabila kompensasi meningkat satu (1) satuan, maka kinerja akan mengalami penurunan sebesar 0,012. Sedangkan dalam uji t diperoleh nilai  $t_{hitung} -0,404 < t_{tabel} 1,974$  dan tingkat signifikan  $0,687 > 0,05$ . Maka hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi ( $X_1$ ) tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT JMTO cabang Semarang.
2. Hasil uji korelasi diperoleh nilai *pearson correlation* variabel motivasi terhadap kinerja sebesar 0,529. Berdasarkan table 4.7 nilai *pearson correlation* berada di interval 0,40 – 0,599 yang berarti bahwa derajat hubungan variabel motivasi ( $X_2$ ) berkorelasi sedang terhadap kinerja (Y). Kemudian dalam uji regresi diperoleh koefisien regresi sebesar 0,150 (bernilai positif) artinya apabila kompensasi meningkat satu (1) satuan, maka kinerja akan mengalami

peningkatan sebesar 0,150. Sedangkan dalam uji t nilai  $t_{hitung}$  3,493 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,975 dan tingkat signifikan 0,001 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT JMTO cabang Semarang

3. Hasil uji korelasi diperoleh nilai *pearson correlation* variabel *job involvement* terhadap kinerja sebesar 0,711. Berdasarkan table 4.7 nilai *pearson correlation* berada di interval 0,60 – 0,799 yang berarti bahwa derajat hubungan variable *job involvement* ( $X_3$ ) berkorelasi kuat terhadap kinerja (Y). Kemudian dalam uji regresi diperoleh koefisien regresi sebesar 0,324 (bernilai positif) artinya apabila kompensasi meningkat satu (1) satuan, maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,324. Sedangkan dalam uji t dengan nilai  $t_{hitung}$  9,506 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,975 dan tingkat signifikan 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *job involvement* ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT JMTO cabang Semarang.
4. Hasil uji korelasi berganda didapatkan nilai *pearson correlation* sebesar 0,744. Berdasarkan table 4.10 nilai koefisien korelasi berada di interval koefisien antara 0,60 – 0,799 yang berarti bahwa derajat hubungan variable kompensasi ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ), dan *job involvement* ( $X_3$ ) secara simultan berkorelasi kuat terhadap kinerja karyawan PT Jasamarga *Tollroad Operator* cabang Semarang. Kemudian hasil uji determinasi yang menunjukkan nilai adjusted  $R^2$  sebesar 0,545 atau 54,5%. Hal ini menunjukkan 54,5%. Sedangkan hasil uji f diperoleh diperoleh  $f_{hitung}$  63,385 >  $f_{tabel}$  2,66 dengan signifikansi 0,001 < 0,05. Pada

taraf signifikansi 5% untuk nilai  $f$  tabel dengan  $df = n - k$  artinya  $157 - 3 = 154$  diperoleh  $f_{\text{tabel}}$  sebesar 2,66. Sehingga  $f_{\text{hitung}} 63,385 > f_{\text{tabel}} 2,66$ , artinya variabel kompensasi, motivasi dan *job involvement* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT JMTO cabang Semarang.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang berkaitan dengan penelitian ini, maka dapat dikemukakan saran dari peneliti sebagai berikut :

1. PT. Jasamarga *Tollroad* Operator sebaiknya lebih memperhatikan kompensasi guna meningkatkan kinerja karyawan, yaitu dengan memberikan kompensasi yang layak, adil, dan kompetitif. Keadilan kompensasi tersebut dapat berdasarkan kontribusi, tingkat pendidikan, besarnya tanggung jawab, serta pencapaian prestasi karyawan di tempat kerja.
2. Pemberian kompensasi yang proporsional akan memberikan motivasi karyawan PT. Jasamarga *Tollroad* Operator untuk bekerja lebih giat, sehingga dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari yaitu melayani pengguna berjalan dengan maksimal.
3. Kompensasi yang layak akan membangun kesadaran seluruh karyawan PT. Jasamarga *Tollroad* Operator untuk berlomba memberikan pelayanan yang terbaik kepada pengguna jalan tol. Pelayanan yang baik kepada pengguna jalan tol akan memberikan dampak positif kepada kemajuan perusahaan.



4. Perusahaan harus segera melakukan evaluasi terhadap kebijakan pemberian kompensasi, agar tercapai tujuan organisasi.
5. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik dan ingin melakukan penelitian yang serupa, diharapkan untuk dapat menggunakan variabel-variabel lain sebagai factor yang dapat mempengaruhi kinerja. Selain itu peneliti juga mengharapkan dilakukannya penelitian dengan topik yang serupa dalam cakupan jumlah sampel yang lebih luas sehingga dapat menggambarkan kondisi populasi secara ideal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I. Z. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja* (Vol. 1). CV. Penerbit Qiara Media.
- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. *Jiaganis*, 3(1).
- Amalia, L. (2018). Model motivasi kerja dan komitmen organisasional sebagai konsekuensi dari keterlibatan kerja karyawan non dosen PTS di DKI Jakarta. *Forum Ilmiah*, 15(1), 30–35.
- Aqsa, M. A. (2018). Analisis Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan PT. Bima Sakti Pertiwi Pekanbaru. *Jurnal Daya Saing*, 4(2), 221–226.
- Arifudin, O. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Global Media. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2), 184–190.
- Azzahra, F., & Maryati, T. (2016). Dampak Job Involvement Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasional (Studi Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta). *JBTI: Jurnal Bisnis: Teori Dan Implementasi*, 7(2), 301–324.
- Bairizki, A., Irwansyah, R., Arifudin, O., Asir, M., Ganika, W. G., Karyanto, B., Lewaherilla, N., & others. (2021). *Manajemen Perubahan*. Penerbit Widina.
- Baribin, D. P., & Rozaq, A. (2019). Pengaruh Kerja Tim dan Pengembangan Karier terhadap Pengembangan Diri dan Keterlibatan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 8(3), 253–266.
- Darma, B. (2021). *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, R2)*. Guepedia.
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan daerah di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218.
- Dessler, G., Cole, N. D., & Chhinzer, N. (2015). *Management of human resources: The essentials*. Pearson London.
- Dhermawan, A. A. N. B. (n.d.). dkk.(2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, Dan Kewirausahaan*, 6(2).
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209–223.
- Farida, S. I. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Fauzan, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh

- Kepuasan Kerja Dan Motivasi Karyawan Di Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 6(2), 1860–1880.
- Fauzi, A., & others. (2020). *Manajemen Kinerja*. Airlangga university press.
- Fauzi, U. (2014). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Trakindo Utama Samarinda. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2(3), 172–185.
- Fu, C.-S. (2015). The effect of emotional labor on job involvement in preschool teachers: Verifying the mediating effect of psychological capital. *Turkish Online Journal of Educational Technology-TOJET*, 14(3), 145–156.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*.
- Hakim, A. R., & Muhdi, M. (2020). Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Smk Swasta Di Wilayah Timur Kabupaten Pematang. *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*, 29(2), 105–115.
- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Prosiding Seminar Nasional USM*, 2(1), 134–147.
- Jufrizen, J. (2018). *Peran motivasi kerja dalam memoderasi pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan*.
- Krisnawan, I. M. S., & Djastuti, I. (2021). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SABAGAI VARIABLE INTERVENING PADA KARYAWAN PT. SANGO CERAMICS INDONESIA. *Diponegoro Journal of Management*, 10(3), 1–9.
- Matondang, Z. (2009). Validitas dan reliabilitas suatu instrumen penelitian. *Jurnal Tabularasa*, 6(1), 87–97.
- Mayadita, S. H. (2022). *PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA BANK TABUNGAN NEGARA (BTN) PERSERO TBK. CABANG MAKASSAR*. Universitas Hasanuddin.
- Mufarrikoh, Z. (2019). *Statistika pendidikan (Konsep sampling dan uji hipotesis)*. Jakad Media Publishing.
- Muhson, A. (2006). Teknik analisis kuantitatif. *Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta*, 183–196.
- Mujanah, S. (2019). *Manajemen Kompensasi*. CV. Putra Media Nusantara (PMN).
- Mundakir, M., & Zainuri, M. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 1(1), 26–36.
- Murty, W. A. (2012). *Pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi (studi kasus pada perusahaan manufaktur di Surabaya)*. STIE Perbanas Surabaya.
- Nugroho, S. E., & Ratnawati, I. (2021). Pengaruh Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Voice Behaviour Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT Pelabuhan Indonesia Iii Persero Regional Jawa Tengah). *Diponegoro Journal of Management*, 10(5).

- Prayudi, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PD. Pembangunan Kota Binjai). *Jurnal Manajemen*, 1(2), 63–72.
- Rahman, A., & Husaini, M. (n.d.). *Manajemen Kompensasi*.
- Ramadhanty, S. R., & Djastuti, I. (2020). ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada PT Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 9(2).
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2019). *Manajemen Jilid 1*.
- Saputra, N., & Mulia, R. A. (2020). Kontribusi Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Agam. *Ensiklopedia Social Review*, 2(1), 20–28.
- Satriawan, D. G. (2018). *KEPUASAN KERJA, KETERLIBATAN KERJA, KEADILAN ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI & KINERJA KARYAWAN*.
- Shalahuddin, A. (2018). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasional dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirta Khatulistiwa Pontianak. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 7(3), 202–214.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cet. 3, Jakarta: PT. Bumi Aksara*.
- Soetrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Penerbit Andi.
- Sugiyono, P. D. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhartini, E. (2015). Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja pegawai (studi perbandingan antara fakultas ekonomi dan bisnis islam dan fakultas syariah dan hukum UINAM). *Jurnal Minds: Manajemen Ide Dan Inspirasi*, 2(1), 61–78.
- Suparyadi, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sutrisno, S., Herdiyanti, H., Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). Dampak Kompensasi, motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan: Review Literature. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(6), 3476–3482.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. suka fajar pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 8(4), 1–12.
- Uno, H. B. (2021). *Teori motivasi dan pengukurannya: Analisis di bidang pendidikan*. Bumi Aksara.
- Wati, D. N. E. (2014). *PENGARUH KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. University of Muhammadiyah Malang.
- Winata, M. A. A., & others. (2021). *PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BRODO FOOTWEAR BANDUNG*. FISIP UNPAS.

- Yuliara, I. M. (2016). *Regresi Linier Berganda*. Denpasar: Universitas Udayana.
- Yusup, F. (2018). Uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian kuantitatif. *Tarbiyah: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 7(1).
- Ziha, P. F. (2018). *Implementasi Peraturan Menteri Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Nomor 7 Tahun 2017 Tentang Kode Etik Dan Kode Perilaku Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional Ii Medan*.
- Zulfikar, R. (2020). *Kajian Pustaka, Kerangka Pemikiran Dan Hipotesis*.

## LAMPIRAN

### KUESIONER PENELITIAN

#### PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN *JOB INVOLVEMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. JASAMARGA TOLLROAD OPERATOR (JMTO) CABANG SEMARANG”

Dalam rangka menyelesaikan Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas darul ulum Islamic center Sudirman GUPPI (UNDARIS), kami sedang Menyusun skripsi sebagai syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

Nama	Hidayat
NIM	19510062
Fakultas	Ekonomi dan Bisnis

Berikut ini adalah kuesioner yang berkaitan dengan pengaruh kompensasi, motivasi dan job involvement terhadap kinerja karyawan PT Jasamarga Tolroad Operator (JMTO) Cabang Semarang. Bapak/ibu/saudara/I dimohon untuk memberikan jawaban atas pertanyaan dibawah ini dengan lengkap dan jujur sesuai pendapat sendiri. Karena kejujuran dalam menjawab kuesioner akan menentukan hasil penelitian yang dilakukan. Adapun tujuan dari penelitian ini semata-mata hanya untuk tujuan ilmiah, segala identitas serta jawaban yang diberikan akan terjaga kerahasiaannya.

Demikian kami sampaikan atas Kerjasama dan kesediaannya saya ucapkan terima kasih.

Ungaran, Maret 2023  
**Peneliti**

**Hidayat**  
**NIM 19510062**

## INSTRUMEN PENELITIAN

### LEMBAR KUESIONER

#### IDENTITAS RESPONDEN

Nama :  
Jabatan :  
Pendidikan terakhir :  
Umur :  
Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan

#### Petunjuk Pengisian

Beri jawaban atas pernyataan berikut ini sesuai dengan pedapat Bapak/Ibu, dengan cara memberi tanda (√) pada kolom yang tersedia.

#### Keterangan:

STS : Sangat Tidak Setuju (1)

TS : Tidak Setuju (2)

RG : Ragu-Ragu (3)

S : Setuju (4)

SS : Sangat Setuju (5)

## KINERJA KARYAWAN

Instrumen ini di desain untuk mengetahui hasil kerja yang dicapai oleh para karyawan dalam hal hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, sikap dalam bekerja, serta disiplin waktu.

NO.	PERNYATAAN	SS	S	RG	TS	STS
1	Saya mampu mengerjakan pekerjaan melebihi standar kerja yang telah ditetapkan.					
2	Saya dapat membuat gagasan-gagasan atau ide baru diluar rutinitas pekerjaan					
3	Saya memahami prosedur kerja, sistem, dokumen, dan sasaran kerja sesuai dengan ruang lingkup tugas dan jabatan					
4	Saya dapat mengambil keputusan dan bertanggung jawab terhadap keputusan tersebut sesuai ruang lingkup tugas.					
5	Saya dan rekan kerja yang lain saling membantu pada saat pelaksanaan tugas pekerjaan					
6	Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas dan memenuhi tanggungjawab sesuai dengan batas waktu yang ditentukan					
7	Saya hadir dan pulang dari kantor secara rutin dan tepat waktu					
8	Saya dapat bersikap baik terhadap instansi dan karyawan lain.					



### KOMPENSASI

NO.	PERNYATAAN	SS	S	RG	TS	STS
1	Gaji yang diterima sesuai harapan					
2	Gaji secara keseluruhan sesuai dengan usaha yang dikeluarkan					
3.	Perbedaan gaji antar bagian dalam perusahaan sudah sesuai dengan harapan					
4.	Bonus yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur					
5.	Tunjangan yang diterima sesuai harapan					
6.	Puas dengan jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan perusahaan					
7.	Besarnya jaminan kecelakaan kerja sudah sesuai dengan resiko pekerjaan					
8.	Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan					

### MOTIVASI

NO.	PERNYATAAN	SS	S	RG	TS	STS
1	Merasa tidak terancam terkena PHK					
2.	Hubungan antar pegawai terjalin dengan baik					
3.	Hubungan pegawai dengan pimpinan berjalan dengan baik					
4.	Penghargaan dalam pekerjaan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja keras					
5.	Pimpinan selalu memberikan dorongan dan semangat untuk bekerja lebih baik					

6.	Mendapat pengakuan dan penghargaan dari teman kerja saat berhasil melakukan pekerjaan dengan baik					
7.	Pihak perusahaan peduli atas prestasi kerja yang dicapai					
8.	Perusahaan memberikan kesempatan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi					

***JOB INVOLVEMENT***

NO.	PERNYATAAN	SS	S	RG	TS	STS
1	Hal-hal penting yang terjadi melibatkan pekerjaan saat ini					
2	Sebagian besar minat terpusat disekitar pekerjaan					
3.	Terdapat ikatan yang sangat kuat dengan pekerjaan yang akan sangat sulit untuk dilepaskan					
4.	Energi saya habis diserap dalam pekerjaan hampir setiap waktu					
5.	Melakukan pekerjaan sudah seperti bagian kegiatan sehari-hari					
6.	Sangat terlibat secara personal dalam pekerjaan					
7.	Sebagian besar tujuan dalam hidup saya berorientasi pada pekerjaan					
8.	Saya terlibat dalam setiap pekerjaan					

Lampiran  
Hasil Kuesioner Responden

No	Y 1	Y 2	Y 3	Y 4	Y 5	Y 6	Y 7	Y 8	X 1. 1	X 1. 2	X 1. 3	X 1. 4	X 1. 5	X 1. 6	X 1. 7	X 1. 8	X 2. 1	X 2. 2	X 2. 3	X 2. 4	X 2. 5	X 2. 6	X 2. 7	X 2. 8	X 3. 1	X 3. 2	X 3. 3	X 3. 4	X 3. 5	X 3. 6	X 3. 7	X 3. 8	
1	3	3	3	4	3	3	3	3	2	1	2	2	2	3	2	3	1	3	4	2	3	4	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	
2	5	4	5	5	5	5	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	2	5	5	3	5	5	3	3	4	4	4	5	5	2	4	5	
3	3	4	4	4	5	4	5	5	2	3	1	1	3	4	3	5	4	5	5	5	5	5	3	5	3	3	3	3	5	4	3	3	
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
5	4	5	5	5	4	4	4	4	3	2	3	1	2	3	3	3	1	5	4	4	2	3	2	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4
6	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	2	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	
7	3	4	3	4	4	4	5	4	2	2	2	1	2	2	2	2	4	4	3	4	4	4	2	3	2	2	2	2	4	4	4	4	
8	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	1	5	4	4	4	
9	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	
10	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
11	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	3	4	3	3	2	4	3	3	3	
12	4	4	5	5	4	1	5	5	1	1	1	1	1	4	2	2	1	4	4	5	4	3	3	3	4	4	2	2	4	4	2	4	
13	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	
14	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	
15	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	2	4	3	2	3	
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
17	5	4	4	4	4	4	3	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	2	4	4	4	4	
18	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
19	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	1	5	4	4	5	
20	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	
21	4	4	4	4	4	4	5	4	2	4	2	2	2	2	2	2	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
22	5	5	5	5	5	5	4	4	1	1	1	1	1	5	1	5	1	1	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	1
23	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
24	5	4	3	5	5	5	5	5	1	2	2	2	2	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
25	4	4	4	4	4	4	3	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	4	4	4	3	3	2	3	4	2	2	2	4	4	4	4	
26	1	5	5	4	3	4	4	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1		
27	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
28	5	5	5	4	5	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	

30	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	2	1	2	4	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	2	4	3	3	4	
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	2	4	4	2	3		
33	5	4	5	5	5	5	3	5	4	4	4	5	4	5	5	5	3	5	4	3	4	5	3	4	4	3	4	4	5	4	3	5	
34	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	3	5	5	4	4	4	3	5	4	3	4	
35	4	5	5	4	5	5	3	5	4	5	3	4	4	4	5	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	1	4	3	3	3	
36	4	4	4	4	5	4	4	5	3	3	4	4	3	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	
37	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	1	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	5
38	5	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	3	3	
39	3	2	4	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4	3	3	2	3	4	4	2	4	3	3	4	3	3	3	2	5	5	5	3	
40	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	
41	5	5	5	5	5	4	4	5	4	3	3	1	1	5	3	1	1	5	3	3	5	3	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	
42	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
43	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	2	5	5
44	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	2	2	
45	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	3	5	4	4	5	5	5	3	4	4	4	1	5	4	4	4	
46	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
47	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
48	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
49	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
50	3	4	4	4	5	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	4	
51	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4
52	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
53	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	1	5	5	5	5	5	4	3	5	5	3	4	5	4	4	4	4
54	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
55	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	
56	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	4	4	4	4	
57	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	
58	5	5	5	5	5	5	4	4	2	2	2	1	2	2	3	3	1	2	2	2	4	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
59	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	3	
60	4	4	4	5	5	5	3	5	4	4	2	4	3	5	4	3	3	4	5	3	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	
61	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	2	3	5	5	3	1	3	5	4	5	4	4	4	1	4	4	4	2	5	4	4	3	
62	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
63	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5	3	3	4	3	3	4	4	4	2	5	4	4	4	4
64	3	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	1	3	3	4	5	3	3	4	4





136	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	4	4	5	4	3	3	2	5	3	5	3	4	3	3	4	
137	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	2	4	4	3	4	3	3	5	4	4	4	4	5	5	5	5	
138	4	4	5	5	4	5	5	4	4	3	5	4	4	4	3	4	3	5	5	5	4	5	5	3	3	2	3	5	5	4	3	4	
139	5	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4		
140	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	
141	4	4	5	5	5	5	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	2	3	4	3	3	3	
142	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	2	4	4	4	2	4	
143	3	4	4	4	5	4	3	5	2	3	3	4	4	2	4	2	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2	2	
144	4	4	4	4	5	4	4	5	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	
145	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	
146	3	4	5	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	
147	4	4	4	5	4	5	3	4	3	3	3	4	2	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	
148	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5
149	3	4	3	4	4	4	5	4	3	3	3	5	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	2	3	2	2	2	2	4	4	4	4
150	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	3	5	4	4	4	
151	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	
152	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
153	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	3	4	3	3	2	4	3	3	3	
154	4	4	5	4	4	2	5	5	3	3	2	3	2	4	4	2	1	4	4	5	4	4	4	3	4	4	2	2	4	4	2	4	
155	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	
156	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	
157	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

Tabel r

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322



df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
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

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
101	0.1630	0.1937	0.2290	0.2528	0.3196
102	0.1622	0.1927	0.2279	0.2515	0.3181
103	0.1614	0.1918	0.2268	0.2504	0.3166
104	0.1606	0.1909	0.2257	0.2492	0.3152
105	0.1599	0.1900	0.2247	0.2480	0.3137
106	0.1591	0.1891	0.2236	0.2469	0.3123
107	0.1584	0.1882	0.2226	0.2458	0.3109
108	0.1576	0.1874	0.2216	0.2446	0.3095
109	0.1569	0.1865	0.2206	0.2436	0.3082
110	0.1562	0.1857	0.2196	0.2425	0.3068
111	0.1555	0.1848	0.2186	0.2414	0.3055
112	0.1548	0.1840	0.2177	0.2403	0.3042
113	0.1541	0.1832	0.2167	0.2393	0.3029
114	0.1535	0.1824	0.2158	0.2383	0.3016
115	0.1528	0.1816	0.2149	0.2373	0.3004
116	0.1522	0.1809	0.2139	0.2363	0.2991
117	0.1515	0.1801	0.2131	0.2353	0.2979
118	0.1509	0.1793	0.2122	0.2343	0.2967
119	0.1502	0.1786	0.2113	0.2333	0.2955
120	0.1496	0.1779	0.2104	0.2324	0.2943
121	0.1490	0.1771	0.2096	0.2315	0.2931
122	0.1484	0.1764	0.2087	0.2305	0.2920
123	0.1478	0.1757	0.2079	0.2296	0.2908
124	0.1472	0.1750	0.2071	0.2287	0.2897
125	0.1466	0.1743	0.2062	0.2278	0.2886
126	0.1460	0.1736	0.2054	0.2269	0.2875
127	0.1455	0.1729	0.2046	0.2260	0.2864
128	0.1449	0.1723	0.2039	0.2252	0.2853
129	0.1443	0.1716	0.2031	0.2243	0.2843
130	0.1438	0.1710	0.2023	0.2235	0.2832
131	0.1432	0.1703	0.2015	0.2226	0.2822
132	0.1427	0.1697	0.2008	0.2218	0.2811
133	0.1422	0.1690	0.2001	0.2210	0.2801
134	0.1416	0.1684	0.1993	0.2202	0.2791
135	0.1411	0.1678	0.1986	0.2194	0.2781
136	0.1406	0.1672	0.1979	0.2186	0.2771

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
137	0.1401	0.1666	0.1972	0.2178	0.2761
138	0.1396	0.1660	0.1965	0.2170	0.2752
139	0.1391	0.1654	0.1958	0.2163	0.2742
140	0.1386	0.1648	0.1951	0.2155	0.2733
141	0.1381	0.1642	0.1944	0.2148	0.2723
142	0.1376	0.1637	0.1937	0.2140	0.2714
143	0.1371	0.1631	0.1930	0.2133	0.2705
144	0.1367	0.1625	0.1924	0.2126	0.2696
145	0.1362	0.1620	0.1917	0.2118	0.2687
146	0.1357	0.1614	0.1911	0.2111	0.2678
147	0.1353	0.1609	0.1904	0.2104	0.2669
148	0.1348	0.1603	0.1898	0.2097	0.2660
149	0.1344	0.1598	0.1892	0.2090	0.2652
150	0.1339	0.1593	0.1886	0.2083	0.2643
151	0.1335	0.1587	0.1879	0.2077	0.2635
152	0.1330	0.1582	0.1873	0.2070	0.2626
153	0.1326	0.1577	0.1867	0.2063	0.2618
154	0.1322	0.1572	0.1861	0.2057	0.2610
155	0.1318	0.1567	0.1855	0.2050	0.2602
156	0.1313	0.1562	0.1849	0.2044	0.2593
157	0.1309	0.1557	0.1844	0.2037	0.2585
158	0.1305	0.1552	0.1838	0.2031	0.2578
159	0.1301	0.1547	0.1832	0.2025	0.2570
160	0.1297	0.1543	0.1826	0.2019	0.2562
161	0.1293	0.1538	0.1821	0.2012	0.2554
162	0.1289	0.1533	0.1815	0.2006	0.2546
163	0.1285	0.1528	0.1810	0.2000	0.2539
164	0.1281	0.1524	0.1804	0.1994	0.2531
165	0.1277	0.1519	0.1799	0.1988	0.2524
166	0.1273	0.1515	0.1794	0.1982	0.2517
167	0.1270	0.1510	0.1788	0.1976	0.2509
168	0.1266	0.1506	0.1783	0.1971	0.2502
169	0.1262	0.1501	0.1778	0.1965	0.2495
170	0.1258	0.1497	0.1773	0.1959	0.2488
171	0.1255	0.1493	0.1768	0.1954	0.2481
172	0.1251	0.1488	0.1762	0.1948	0.2473

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
173	0.1247	0.1484	0.1757	0.1942	0.2467
174	0.1244	0.1480	0.1752	0.1937	0.2460
175	0.1240	0.1476	0.1747	0.1932	0.2453
176	0.1237	0.1471	0.1743	0.1926	0.2446
177	0.1233	0.1467	0.1738	0.1921	0.2439
178	0.1230	0.1463	0.1733	0.1915	0.2433
179	0.1226	0.1459	0.1728	0.1910	0.2426
180	0.1223	0.1455	0.1723	0.1905	0.2419
181	0.1220	0.1451	0.1719	0.1900	0.2413
182	0.1216	0.1447	0.1714	0.1895	0.2406
183	0.1213	0.1443	0.1709	0.1890	0.2400
184	0.1210	0.1439	0.1705	0.1884	0.2394
185	0.1207	0.1435	0.1700	0.1879	0.2387
186	0.1203	0.1432	0.1696	0.1874	0.2381
187	0.1200	0.1428	0.1691	0.1869	0.2375
188	0.1197	0.1424	0.1687	0.1865	0.2369
189	0.1194	0.1420	0.1682	0.1860	0.2363
190	0.1191	0.1417	0.1678	0.1855	0.2357
191	0.1188	0.1413	0.1674	0.1850	0.2351
192	0.1184	0.1409	0.1669	0.1845	0.2345
193	0.1181	0.1406	0.1665	0.1841	0.2339
194	0.1178	0.1402	0.1661	0.1836	0.2333
195	0.1175	0.1398	0.1657	0.1831	0.2327
196	0.1172	0.1395	0.1652	0.1827	0.2321
197	0.1169	0.1391	0.1648	0.1822	0.2315
198	0.1166	0.1388	0.1644	0.1818	0.2310
199	0.1164	0.1384	0.1640	0.1813	0.2304
200	0.1161	0.1381	0.1636	0.1809	0.2298

**Tabel t**

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

41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526
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
121	0.67652	1.28859	1.65754	1.97976	2.35756	2.61707	3.15895
122	0.67651	1.28853	1.65744	1.97960	2.35730	2.61673	3.15838
123	0.67649	1.28847	1.65734	1.97944	2.35705	2.61639	3.15781
124	0.67647	1.28842	1.65723	1.97928	2.35680	2.61606	3.15726
125	0.67646	1.28836	1.65714	1.97912	2.35655	2.61573	3.15671
126	0.67644	1.28831	1.65704	1.97897	2.35631	2.61541	3.15617
127	0.67643	1.28825	1.65694	1.97882	2.35607	2.61510	3.15565
128	0.67641	1.28820	1.65685	1.97867	2.35583	2.61478	3.15512
129	0.67640	1.28815	1.65675	1.97852	2.35560	2.61448	3.15461
130	0.67638	1.28810	1.65666	1.97838	2.35537	2.61418	3.15411
131	0.67637	1.28805	1.65657	1.97824	2.35515	2.61388	3.15361
132	0.67635	1.28800	1.65648	1.97810	2.35493	2.61359	3.15312
133	0.67634	1.28795	1.65639	1.97796	2.35471	2.61330	3.15264
134	0.67633	1.28790	1.65630	1.97783	2.35450	2.61302	3.15217
135	0.67631	1.28785	1.65622	1.97769	2.35429	2.61274	3.15170
136	0.67630	1.28781	1.65613	1.97756	2.35408	2.61246	3.15124
137	0.67628	1.28776	1.65605	1.97743	2.35387	2.61219	3.15079
138	0.67627	1.28772	1.65597	1.97730	2.35367	2.61193	3.15034
139	0.67626	1.28767	1.65589	1.97718	2.35347	2.61166	3.14990
140	0.67625	1.28763	1.65581	1.97705	2.35328	2.61140	3.14947
141	0.67623	1.28758	1.65573	1.97693	2.35309	2.61115	3.14904
142	0.67622	1.28754	1.65566	1.97681	2.35289	2.61090	3.14862
143	0.67621	1.28750	1.65558	1.97669	2.35271	2.61065	3.14820
144	0.67620	1.28746	1.65550	1.97658	2.35252	2.61040	3.14779
145	0.67619	1.28742	1.65543	1.97646	2.35234	2.61016	3.14739
146	0.67617	1.28738	1.65536	1.97635	2.35216	2.60992	3.14699
147	0.67616	1.28734	1.65529	1.97623	2.35198	2.60969	3.14660
148	0.67615	1.28730	1.65521	1.97612	2.35181	2.60946	3.14621
149	0.67614	1.28726	1.65514	1.97601	2.35163	2.60923	3.14583
150	0.67613	1.28722	1.65508	1.97591	2.35146	2.60900	3.14545
151	0.67612	1.28718	1.65501	1.97580	2.35130	2.60878	3.14508
152	0.67611	1.28715	1.65494	1.97569	2.35113	2.60856	3.14471
153	0.67610	1.28711	1.65487	1.97559	2.35097	2.60834	3.14435
154	0.67609	1.28707	1.65481	1.97549	2.35081	2.60813	3.14400



155	0.67608	1.28704	1.65474	1.97539	2.35065	2.60792	3.14364
156	0.67607	1.28700	1.65468	1.97529	2.35049	2.60771	3.14330
157	0.67606	1.28697	1.65462	1.97519	2.35033	2.60751	3.14295
158	0.67605	1.28693	1.65455	1.97509	2.35018	2.60730	3.14261
159	0.67604	1.28690	1.65449	1.97500	2.35003	2.60710	3.14228
160	0.67603	1.28687	1.65443	1.97490	2.34988	2.60691	3.14195

Tabel F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31

<b>18</b>	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
<b>19</b>	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
<b>20</b>	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
<b>21</b>	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
<b>22</b>	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
<b>23</b>	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
<b>24</b>	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
<b>25</b>	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
<b>26</b>	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
<b>27</b>	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
<b>28</b>	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
<b>29</b>	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
<b>30</b>	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
<b>31</b>	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
<b>32</b>	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
<b>33</b>	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
<b>34</b>	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
<b>35</b>	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
<b>36</b>	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
<b>37</b>	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
<b>38</b>	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
<b>39</b>	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
<b>40</b>	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
<b>41</b>	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
<b>42</b>	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
<b>43</b>	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
<b>44</b>															
<b>45</b>	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
	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

<b>46</b>	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
<b>47</b>	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
<b>48</b>	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
<b>49</b>	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
<b>50</b>	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
<b>51</b>	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
<b>52</b>	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
<b>53</b>	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
<b>54</b>	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
<b>55</b>	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
<b>56</b>	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
<b>57</b>	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
<b>58</b>	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
<b>59</b>	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
<b>60</b>	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
<b>61</b>	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
<b>62</b>	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
<b>63</b>	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
<b>64</b>	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
<b>65</b>	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
<b>66</b>	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
<b>67</b>	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
<b>68</b>	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
<b>69</b>	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
<b>70</b>	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
<b>71</b>	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
<b>72</b>	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
<b>73</b>	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

<b>74</b>	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
<b>75</b>	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
<b>76</b>	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
<b>77</b>	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
<b>78</b>	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
<b>79</b>	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
<b>80</b>	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
<b>81</b>	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
<b>82</b>	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
<b>83</b>	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
<b>84</b>	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
<b>85</b>	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
<b>86</b>	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
<b>87</b>	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
<b>88</b>	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
<b>89</b>	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
<b>90</b>	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
<b>91</b>	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
<b>92</b>	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
<b>93</b>	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
<b>94</b>	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
<b>95</b>	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
<b>96</b>	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
<b>97</b>	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
<b>98</b>	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
<b>99</b>	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
<b>100</b>	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
<b>101</b>	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77

<b>102</b>	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
<b>103</b>	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
<b>104</b>	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
<b>105</b>	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
<b>106</b>	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
<b>107</b>	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
<b>108</b>	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
<b>109</b>	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
<b>110</b>	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
<b>111</b>	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
<b>112</b>	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
<b>113</b>	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
<b>114</b>	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
<b>115</b>	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
<b>116</b>	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
<b>117</b>	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
<b>118</b>	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
<b>119</b>	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
<b>120</b>	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
<b>121</b>	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
<b>122</b>	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
<b>123</b>	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
<b>124</b>	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
<b>125</b>	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
<b>126</b>	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
<b>127</b>	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
<b>128</b>	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
<b>129</b>	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74



### Hasil Uji Validitas

<b>Item Pernyataan</b>	<b>Nilai validitas (<math>r_{hitung}</math>)</b>	<b>(<math>r_{tabel}</math>)</b>	<b>Nilai Signifikansi (&lt;0,05)</b>	<b>Keterangan</b>
X1.1	0,913	0,361	0,001	Valid
X1.2	0,905	0,361	0,001	Valid
X1.3	0,935	0,361	0,001	Valid
X1.4	0,917	0,361	0,001	Valid
X1.5	0,964	0,361	0,001	Valid
X1.6	0,683	0,361	0,001	Valid
X1.7	0,898	0,361	0,001	Valid
X1.8	0,727	0,361	0,001	Valid

<b>Item Pernyataan</b>	<b>Nilai validitas (<math>r_{hitung}</math>)</b>	<b>(<math>r_{tabel}</math>)</b>	<b>Nilai Signifikansi (&lt;0,05)</b>	<b>Keterangan</b>
X2.1	0,726	0,361	0,001	Valid
X2.2	0,705	0,361	0,001	Valid
X2.3	0,750	0,361	0,001	Valid
X2.4	0,421	0,361	0,001	Valid
X2.5	0,810	0,361	0,001	Valid
X2.6	0,748	0,361	0,001	Valid
X2.7	0,786	0,361	0,001	Valid
X2.8	0,852	0,361	0,001	Valid

<b>Item Pernyataan</b>	<b>Nilai validitas (<math>r_{hitung}</math>)</b>	<b>(<math>r_{tabel}</math>)</b>	<b>Nilai Signifikansi (&lt;0,05)</b>	<b>Keterangan</b>
X3.1	0,831	0,361	0,001	Valid
X3.2	0,835	0,361	0,001	Valid
X3.3	0,807	0,361	0,001	Valid
X3.4	0,753	0,361	0,02	Valid
X3.5	0,396	0,361	0,001	Valid



X3.6	0,769	0,361	0,001	Valid
X3.7	0,843	0,361	0,001	Valid
X3.8	0,599	0,361	0,001	Valid

Item Pernyataan	Nilai validitas ( $r_{hitung}$ )	( $r_{tabel}$ )	Nilai Signifikansi (<0,05)	Keterangan
Y1	0,656	0,361	0,001	Valid
Y2	0,837	0,361	0,001	Valid
Y3	0,808	0,361	0,001	Valid
Y4	0,768	0,361	0,001	Valid
Y5	0,930	0,361	0,03	Valid
Y6	0,745	0,361	0,001	Valid
Y7	0,722	0,361	0,001	Valid
Y8	0,877	0,361	0,001	Valid

#### Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach alpha	Kriteria	Keterangan
Kinerja (Y)	0.898	<i>Cronbach alpha</i> > 0,70	Reliabel
Kompensasi (X1)	0.911	<i>Cronbach alpha</i> > 0,70	Reliabel
Motivasi (X2)	0.895	<i>Cronbach alpha</i> > 0,70	Reliabel
<i>Job Involvement</i> (X3)	0.898	<i>Cronbach alpha</i> > 0,70	Reliabel

## Hasil Uji Korelasi

### Correlations

		Kinerja	Kompensasi
Kinerja	Pearson Correlation	1	.440**
	Sig. (2-tailed)		<,001
	N	157	157
Kompensasi	Pearson Correlation	.440**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	
	N	157	157

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

### Correlations

		Kinerja	Kompensasi
Kinerja	Pearson Correlation	1	.529**
	Sig. (2-tailed)		<,001
	N	157	157
Motivasi	Pearson Correlation	.529**	1

### Correlations

		Kinerja	Kompensasi
Kinerja	Pearson Correlation	1	.711
	Sig. (2-tailed)		<,001
	N	157	157
Job Involvement	Pearson Correlation	.711**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	
	N	157	157

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

## Uji Korelasi Berganda

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.744 <sup>a</sup>	.554	.545	1.646	.554	63.385	3	153	<,001

a. Predictors: (Constant), Job Involvement, Motivasi, Kompensasi

## Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.829	.935		24.403	<,001
	Job Involvement	.384	.031	.711	12.589	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.407	.850		34.610	<,001
	Kompensasi	.172	.028	.440	6.099	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.038	1.227		20.410	<,001
	Motivasi	.296	.038	.569	7.767	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja

## Hasil Uji Regresi Linear Berganda

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.244	1.102		18.374	<,001
	Kompensasi	-.012	.030	-.031	-.404	.687
	Motivasi	.150	.043	.267	3.493	<,001
	Job Involvement	.324	.034	.599	9.506	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

## Nilai Koefisien Korelasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.744 <sup>a</sup>	.554	.545	1.646

a. Predictors: (Constant), Job Involvement, Motivasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja

### Uji t

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.244	1.102		18.374	<,001
	Kompensasi	-.012	.030	-.031	-.404	.687
	Motivasi	.150	.043	.267	3.493	<,001
	Job Involvement	.324	.034	.599	9.506	<,001

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: data primer output SPSS, 2023

### Uji F

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	514.890	3	171.630	63.385	<,001 <sup>b</sup>
	Residual	414.282	153	2.708		
	Total	929.172	156			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Job Involvement, Motivasi, Kompensasi





YAYASAN UNRARIS KABUPATEN SEMARANG  
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Tentara Pelajar No. 13 Telp (024) 6923180, Fax. (024) 76911689 Ungaran Timur 50514  
Website : undaris.ac.id email : info@undaris.ac.id

**BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI**

Pada hari ini, Jumat tanggal, 09 Juni 2023 pukul 08.00 WIB, berdasarkan Keputusan Dekan Ekonomi UNRARIS No. 086/A.I/6/IV/2023 tanggal 07 Juni 2023 perihal Susunan Dosen Tim Penguji Skripsi bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi UNRARIS tingkat Sarjana (S1):


1. Nama lengkap : Nunuk Supraptini, SE, MM  
Jabatan Akademik : Lektor  
Pangkat / Golongan: Penata III/c  
Bertugas sebagai : Ketua Penguji
2. Nama lengkap : Nurmiyati, S.E., M.M  
Jabatan Akademik : Asisten Ahli  
Pangkat / Golongan: Penata Muda Tk. I, III/b  
Bertugas sebagai : Anggota
3. Nama lengkap : Dr Sri Rahayu, SE., MSi  
Jabatan Akademik : Lektor  
Pangkat / Golongan: Penata Muda Tk. I, III/c  
Bertugas sebagai : Anggota

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini telah diuji skripsinya,

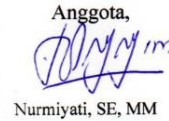
Nama : Hidayat  
NIM : 19510062  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan *Job Involvement* terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasamarga Tollroad Operator Cabang Semarang

NILAI HASIL UJIAN : Angka = 82,66 Equivalent = Delapan Puluh Dua Koma Enam Puluh Enam

Demikian berita acara ujian skripsi ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ketua,  
  
Nunuk Supraptini, SE, MM

Anggota,  
  
Dr. Sri Rahayu, SE, MSi

Anggota,  
  
Nurmiyati, SE, MM

Mengetahui  
Dekan Fakultas Ekonomi UNRARIS,  
  
Dr. Sri Rahayu, SE, Msi



YAYASAN UNRARIS KABUPATEN SEMARANG  
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Tentara Pelajar No. 13 Telp (024) 6923180, Fax. (024) 76911689 Ungaran Timur 50514  
Website : undaris.ac.id email : info@undaris.ac.id

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Pada hari ini, Jumat tanggal, 09 Juni 2023 berdasarkan Keputusan Dekan Ekonomi UNDARIS No. 012/A.III/6/I/2023 tanggal 24 Januari 2023 perihal Penunjukkan Dosen Pembimbing Skripsi :

1. Nama lengkap : Nurmiyati, S.E., M.M  
Jabatan Akademik : Asisten Ahli  
Pangkat / Golongan: Penata Muda Tk. I, III/b  
Bertugas sebagai : Pembimbing Utama
2. Nama lengkap : Dr Sri Rahayu, SE., MSi  
Jabatan Akademik : Lektor  
Pangkat / Golongan: Penata Muda Tk. I, III/c  
Bertugas sebagai : Pembimbing Pendamping

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini telah menyelesaikan proses pembimbing skripsi :

Nama : Hidayat  
NPM : 19510062  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan *Job Involvement* terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasamarga Tollroad Operator Cabang Semarang

NO	T A H A P A N	TANGGAL	KETERANGAN
01	Penunjukan Dosen Pembimbing	28 September 2022	ACC Judul Skripsi
02	Penyusunan Proposal Skripsi	07 Februari 2023	ACC Bab 1,2, dan 3
03	Instrumen penelitian	14 Februari 2023	Cek Data
04	Ijin Pelaksanaan Penelitian	03 Maret 2023	Perizinan
05	Pengumpulan Data	11 April 2023	Tabulasi Data
06	Analisis Data	09 Mei 2023	Olah Data
07	Penyusunan Laporan/Skripsi	6 Juni 2023	ACC Skripsi

Demikian berita acara bimbingan skripsi ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pembimbing Utama,

Nurmiyati, S.E., M.M

Pembimbing Pendamping,

Dr. Sri Rahayu SE, Msi

Mengetahui  
Dekan Ekonomi UNDARIS,  
  
Dr. Sri Rahayu SE, Msi



## SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Hidayat  
NPM : 19.51.0062  
Mahasiswa Program : Manajemen  
Tahun Akademik : 2023

Menyatakan bahwa saya tidak melakukan kegiatan plagiat dalam pelaksanaan skripsi saya berjudul : Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan *Job Involvement* terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasamarga Tollroad Operator Cabang Semarang.

Apabila suatu saat nanti terbukti saya melakukan plagiat maka saya akan menerima sanksi pembatalan ijazah dan pencabutan gelar akademik.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Ungaran, 10 Juni 2023



Hidayat  
NPM. 19510062

### KARTU KONSULTASI SKRIPSI

Nama Mahasiswa : **HIDAYAT**  
 NIM : 19510062  
 Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis/ Manajemen  
 Pembimbing : 1. Hj Tjiptowati Endang Irianti, SE MSi  
 2. Nurmiyati, SE MM  
 Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Motivasi *JOB Involvement* Terhadap Kinerja Karyawan PT Jasa Marga *TOLLROAD* Operator

No	Tanggal Konsultasi	Uraian Kegiatan Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1	6/10/2022	Evaluasi judul Skripsi	
2	5/11/2022	Revisi BAB I	
3	26/11/2022	Revisi BAB I	
4	3/12/2022	Revisi BAB I	
5	6/12/2022		
6	8/12/2022	Revisi BAB I Lanjut BAB II (online)	
7	11/12/2022	Revisi BAB II (online)	
8	14/12/2022	Revisi BAB II (online)	
9	15/12/2022	Revisi BAB II (online)	
10	19/12/2022	Revisi BAB II (online)	
11	28/12/2022	Revisi BAB II (online)	
12	30/12/2022	Revisi BAB II Lanjut BAB III (online)	
13	5/01/2022	BAB III Revisi (online)	
14	9/01/2022	BAB III Revisi (online)	
15	10/01/2022	BAB III Revisi (online)	
16	13/01/22	Revisi Bab 1	
17	14/01/22	Revisi Bab 1	
18	17/01/22	Revisi Bab 1	
19		Revisi Bab 2. AC - Bab 1	
20	18/01/2022	ACC BAB I (Masih ada revisi sedikit)	
21		Lanjut BAB II bawa Revisi BAB I	
22		Revisi Bab 2	
23		ACC Bab 2	
24		Revisi Bab 3	
25		ACC Bab 3	
26	28/01/23	Revisi Bab 10	
27	28/01/23	Revisi BAB IV	
28	9/05/23	Revisi bab IV SV	
29	21/05/23	Revisi IV SV	
30	22/05/23	Revisi IV LV	