

**PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. ISTANA HOTEL  
MAKASSAR**

**SKRIPSI**

Oleh  
**ANDI AMRU AL-MU'TASYN**  
NIM 105720539615



**Program Studi Manajemen  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH  
MAKASSAR  
2019**

**PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. ISTANA HOTEL  
MAKASSAR**

**SKRIPSI**

Oleh

**ANDI AMRU AL-MU'TASYN  
105720539615**

*Untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar  
Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada  
Universita Muhammadiyah Makassar*

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNISVERSITAS MUHAMMADIYAH  
MAKASSAR**

**2019**

## PERSEMBAHAN

Puji Syukur kehadiran Allah SWT. karya ilmiah ini kupersembahkan kepada:

1. Kedua orang tua tercinta Ayahanda Drs. Muhammad Nasir dan Ibunda Andi Busriah yang selalu memberikan semangat, doa, dan dukungan untuk menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Ibu dosen, terkhusus kepada kedua pembimbing saya selama ini tulus dan khlas meluangkan waktunya menuntun dan memberi arahan dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Para sahabat dan kawan, terkhusus Saudara Khairul Fadli dan Rahmansyah yang telah membantu meluangkan waktu dan memberikan bantuan untuk menyelesaikan skripsi ini.

Jadikanlah pengalaman hidup sebagai langkah awal untuk menggapai kesuksesanmu.

“Dan janganlah kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya tiada berputus asa dari rahmat Allah melainkan kaum yang kafir”

(Q.S. Yunus :87)



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**HALAMAN PERSETUJUAN**

Judul Penelitian : Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Istana Hotel Makassar.

Nama Mahasiswa : Andi Amru Al-Mu'tasyn  
No Stambuk/NIM : 105720539615  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Jenjang Studi : Strata Satu (S1)  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan di depan panitia penguji skripsi Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar pada Hari Selasa, Tanggal 22 Oktober 2019.

Makassar, 22 Oktober 2019

Menyetujui,

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Dr. H. Muchran BL., SE., MS.  
NIDN: 0024085601

Dr. H. Muchriady Muchran, S. Kom., MM.  
NIDN: 0909058203

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Makassar

Ketua Prodi Studi Manajemen



Ismail Rasulong, SE., MM.  
NBM: 003078

Muh. Nur Rasyid, SE., MM.  
NBM: 1085576



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**HALAMAN PENGESAHAN**

Skripsi atas Nama Andi Amru Al-Mu'tasyn Nim :105720539615, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0014/SK-Y/61201/091004/2019 M, Tanggal 23 Safar 1441 H/22 Oktober 2019 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 23 Safar 1441H  
22 Oktober 2019 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Abdul Rahman Rahim, S.E., M.M. (Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Ismail Rasulong, S.E., M.M. (Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Dr. Agus Salim HR, S.E., M.M. (WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji :
  1. Dr. Andi Jam'an, SE., M.Si
  2. Sri Andayaningsih, SE., MM.
  3. Andi Risfan Rizaldi, SE., MM.
  4. M. Hidayat, SE., MM.

Disahkan oleh,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Makassar

  
**Ismail Rasulong, S.E., M.M**  
**NBM: 903078**



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**SURAT PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Andi Amru Al-Mu'tasyn

Stambuk : 105720539615

Program Studi : Manajemen

Dengan Judul : "Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Beban Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Istana Hotel Makassar".

Dengan ini menyatakan bahwa :

**Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.**

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar. Dan telah diujikan pada hari Jum'at tanggal 30 Agustus 2019

Makassar, 22 Oktober 2019

METERAI  
EMPEL  
Surat Pernyataan,

57B4EAHF062753893

6000  
EMPEL  
EMPEL RUPIAH

Andi Amru Al-Mu'tasyn

Diketahui Oleh :

Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Makassar

Ketua Program Studi Manajemen



**Ismail Rasufond, SE., MM.**  
**NBM: 903078**

**Muh. Nur Rasyid, SE., MM**  
**NBM: 1085576**

## KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas berkat dan rahmat-Nyalah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Istana Hotel Makassar” tepat pada waktunya.

Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S1) jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Pada kesempatan ini, penulis hendak menyampaikan terima kasih kepada kedua orang tua saya Bapak Drs. Muh. Nasir dan Ibu A. Busriah semua pihak yang telah memberikan dukungan moril maupun materil sehingga skripsi ini dapat selesai.ucapan terima kasih ini penulis tujukan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Abdul Rahman Rahim, SE., MM. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Ismail Rasullong, SE., MM. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Muh. Nur R, SE., MM. selaku Ketua Program Studi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr. H. Muchran BL, SE., MS. Selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu, mendidik, dan mengarahkan penulis sehingga skripsi dapat menyelesaikan dengan baik..
5. Bapak Dr. H. Muchriady Muchran, S.Kom., MM. selaku Dosen Pembimbing II yang telah berkenan membantu mengenai sistematika penyusunan skripsi.

6. Bapak/Ibu dan asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Terima kasih kepada seluruh Manajemen dan Karyawan PT. Istana Hotel Makassar yang telah memberikan saya waktu dan tempat untuk melakukan penelitian skripsi ini.
9. Terima kasih kepada saudara Khairul Fadli dan Rahmansyah yang telah memberikan bantuan materil serta immateril untuk mendukung pengolahan data dan membantu menyelesaikan skripsi ini.
10. Rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen angkatan 2015 dan Organisasi UKM Bahasa Universitas Muhammadiyah Makassar yang selalu memberikan dukungan moral.

Meskipun penulis telah berusaha menyelesaikan skripsi ini sebaik mungkin, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih ada kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari para pembaca untuk menyempurnakan segala kekurangan dalam penyusunan skripsi ini..

*Billahi fii sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Makassar, 4 Oktober 2019

Penulis



## ABSTRAK

Andi Amru Al-Mu'tasyn Tahun 2019 Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Istana Hotel Makassar, Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh Pembimbing I Muchran BL dan Pembimbing II Muchriady Muchran.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Istana Hotel Makassar dan (2) Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Istana Hotel Makassar. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Istana Hotel Makassar berjumlah 34 Orang. Data dikumpulkan menggunakan bantuan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda dengan bantuan perhitungan melalui aplikasi SPSS versi 23.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Istana Hotel Makassar dibuktikan dengan jika variabel kompensasi ditingkatkan dan nilai variabel lain konstan/tetap maka hal ini akan menyebabkan kinerja karyawan meningkat sebesar 0.291., nilai positif menunjukkan bahwa kompensasi searah dengan kinerja karyawan dan nilai  $t_{hitung}$  1.663 signifikan sebesar 0.106 (melebihi probabilitas sebesar 0,05) artinya kompensasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Istana Hotel Makassar dibuktikan dengan jika variabel beban kerja ditingkatkan dan nilai variabel lain konstan/tetap maka hal ini akan menyebabkan kinerja karyawan sebesar 1.044  $t_{hitung}$  5.851 signifikan sebesar 0.000.

Kata kunci: **Kompensasi, Beban Kerja, Kinerja Karyawan**

## ABSTRACT

Andi Amru Al-Mu'tasyn 2019 The Effect of Compensation and Workload on Employee Performance at PT. Istana Hotel Makassar, Thesis Management Study Program Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Makassar. Supervised by Supervisor I Muchran BL and Supervisor II Muchriady Muchran.

This study aims to determine: (1) The effect of compensation on employee performance at PT. Istana Hotel Makassar and (2) Effect of workload on employee performance at PT. Istana Hotel Makassar. This type of research used in this study is quantitative. The population of this study is all employees of PT. Istana Hotel Makassar totaling 34 people. Data was collected using the help of a questionnaire that had been tested for validity and reliability. The data analysis technique used in this study is multiple regression with the help of calculations through the SPSS version 23 application.

The results showed that: (1) Compensation had a positive and not significant effect on employee performance at PT. Istana Hotel Makassar is proven by if the compensation variable is increased and the value of other variables is constant / fixed, this will cause the employee's performance to increase by 0.291. Positive values indicate that compensation is in line with the employee's performance and the tcount of 1.663 is significant at 0.106 (exceeding the probability of 0,05) means that partial compensation has no significant effect on employee performance, (2) Workload has a positive and significant effect on employee performance at PT. Istana Hotel Makassar is proven by if the workload variable is increased and the value of other variables is constant / fixed then this will cause a significant employee performance of 1,044 to 5,851 of 0,000.

Keywords: **Compensation, Workload, Employee Performance**

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>SAMPUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL.....</b>	<b>ii</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>v</b>
<b>SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI .....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>ix</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah.....	3
C. Tujuan Penelitian.....	3
D. Manfaat Penelitian.....	4
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>5</b>
A. Tinjauan Teori.....	5
1. Pengertian Sumber Daya Manusia dan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	5

2. Pengertian Kompensasi.....	7
3. Pengertian Beban Kerja.....	11
4. Pengertian Kinerja .....	13
5. Pengertian Karyawan.....	15
B. Tinjauan Empiris.....	16
C. Kerangka Konsep.....	18
D. Hipotesis.....	19
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>20</b>
A. Jenis Penelitian .....	20
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	20
C. Defenisi Operasional Variabel dan Pengukuran.....	21
D. Populasi dan Sampel.....	23
E. Teknik Pengumpulan Data.....	23
F. Teknik Analisis Data .....	26
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>29</b>
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	29
1. Sejarah Umum Perusahaan.....	29
2. Visi Misi Perusahaan .....	29
3. Struktur Organisasi Perusahaan .....	30
4. Uraian Tugas Karyawan.....	31
B. Hasil Penelitian.....	31
1. Karakteristik Responden.....	31
2. Pengujian Validitas dan Reliabilitas .....	35
3. Uji Asumsi Klasik .....	40
4. Analisis Statistik Deskriptif Variabel Penelitian.....	45

5. Pengujian Hipotesis .....	52
C. Pembahasan .....	58
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>61</b>
A. Kesimpulan.....	61
B. Saran.....	61
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>62</b>



## DAFTAR TABEL

NomorTabel	Judul	Halaman
Tabel 2.1	Tinjauan Empiris	17
Tabel 3.1	Penilaian Skala Likert	26
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin	32
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Menurut Usia	33
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Menurut Pendidikan	34
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja	34
Tabel 4.5	Uji Validitas Instrumen Variabel Kompensasi	36
Tabel 4.6	Uji Validitas Instrumen Variabel Beban Kerja	37
Tabel 4.7	Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja Karyawan	38
Tabel 4.8	Uji Reliabilitas Instrumen Variabel	39
Tabel 4.9	Tabel Model Summary	42
Tabel 4.10	Tabel Variance Inflation Factor (VIF)	43
Tabel 4.11	Deskriptif Variabel Kompensasi	45
Tabel 4.12	Deskriptif Variabel Beban Kerja	48
Tabel 4.13	Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan	50
Tabel 4.14	Hasil Koefisien Regresi	53
Tabel 4.15	Hasil Koefisien Determinanasi	54
Tabel 4.16	Hasil Pengujian Secara Bersama-sama atau Simultan	56
Tabel 4.17	Hasil Pengujian Secara Terpisah atau Parsial	57

## DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Konsep	<b>19</b>
Gambar4.1	Struktur Organisasi PT. Istana Hotel Makassar	<b>30</b>
Gambar4.2	Distribusi Histogram	<b>40</b>
Gambar4.3	Grafik Normal PP Plot	<b>41</b>
Gambar4.4	Tabel diagram pencar ( <i>scatterplot</i> )	<b>44</b>



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Lembaran Pengajuan Judul Skripsi.....	63
2. Lembaran Surat Keputusan Pembimbing dan Judul .....	64
3. Surat Pengantar Penelitian .....	65
4. Surat Balasan Peneltian Dari Perusahaan .....	66
5. Lembaran Kuisisioner Penelitian .....	67
6. Hasil Tabulasi Data Kuisisioner .....	70
7. Hasil Perhitungan Menggunakan Aplikasi SPSS.....	71
8. Lembar Persetujuan Seminar Proposal.....	82
9. Lembar Persetujuan Seminar Hasil.....	83
10. Lampiran r tabel .....	84
11. Lampiran Tabel Dw (Durbin-Watson).....	86
12. Lampiran t table .....	87





## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Pengelolaan Sumber Daya Manusia sangat penting dalam suatu perusahaan, salah satunya perusahaan yang bergerak dalam bidang perhotelan. Industri perhotelan merupakan industri jasa yang bersifat *laborintensive* dan *people based industry* berarti banyak melibatkan tenaga kerja yang kompeten dan profesional dan karyawan merupakan salah satu aset utama perusahaan. Sebagaimana diketahui bahwa kunci keberhasilan industri hotel ditentukan oleh kepuasan para tamu yang sebagian besar ditentukan dari segi pelayanan dan keramahan yang diberikan oleh seluruh karyawan hotel mulai dari pucuk pimpinan sampai dengan para petugas dilapangan.

Beberapa cara untuk mewujudkan kinerja yang baik dapat dicapai dengan melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Melalui cara tersebut diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali dan hal tersebut berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Setiap individu dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan tersendiri ketika bergabung pada organisasi tersebut. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari sekian banyak kebutuhan yang terpenuhi dengan bekerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat sekitar.

Kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara perusahaan dengan karyawannya dimana dengan terpenuhinya kompensasi yang baik tentu saja akan meningkatkan kinerja para karyawan. Apabila program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga perusahaan bukan hanya unggul dalam persaingan namun juga mampu mempertahankan kelangsungan hidup, bahkan mampu meningkatkan profitabilitas dan mengembangkan usahanya.

Menurut UU Kesehatan No. 36 Tahun 2009 menguraikan beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara jumlah pekerjaan dan waktu jam kerja. Kompensasi dan beban kerja yang sesuai merupakan indikator yang tidak terpisahkan untuk menunjang keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya sebab melalui adanya dua faktor tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan maka perusahaan akan lebih mudah dalam mencapai tujuannya sebaliknya jika kinerja karyawan rendah maka perusahaan akan merasa kesulitan untuk mencapai tujuannya.

Fenomena yang timbul dari penerapan pemberian kompensasi di PT. Istana Hotel Makassar adalah belum sesuai dengan regulasi pemerintah yang diatur dalam Pasal 90 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang berisi “Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum, baik upah minimum berdasarkan wilayah provinsi maupun kabupaten/kota” disamping itu adapun beban kerja yang telah diatur dalam dua

sistem sesuai ketentuan Pasal 77 ayat 1 UU ketenagakerjaan yang mewajibkan perusahaan menerapkan jam kerja antara lain:

1. Tujuh jam kerja dalam satu hari atau 40 jam kerja dalam satu minggu untuk enam hari kerja dalam satu minggu.
2. Delapan jam kerja dalam satu hari atau 40 jam kerja dalam satu minggu untuk lima hari kerja dalam satu minggu.

Dimana dalam kedua sistem tersebut juga diberi batasan jam kerja selama 40 jam dalam satu minggu dan apabila melebihi dari ketentuan jam kerja tersebut maka waktu kerja biasa dianggap lembur sehingga karyawan berhak atas upah lembur. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis memilih judul yaitu **“Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Istana Hotel Makassar”**.

#### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut penulis memutuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Istana Hotel Makassar?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Istana Hotel Makassar?

#### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Istana Hotel Makassar.

2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Istana Hotel Makassar.

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

Adapun manfaat yang diharapkan pada penelitian ini adalah:

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis, sebagai upaya untuk penjelasan kajian tentang pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Istana Hotel Makassar.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi peneliti

Penelitian ini dapat menambah wawasan peneliti dan sebagai bekal dalam mengaplikasikan pengetahuan teoritik terhadap masalah praktis sekaligus dapat dijadikan bahan rujukan oleh peneliti-peneliti lain.

- b. Bagi lembaga terkait

Penelitian ini dapat memberikan sumbangan berarti bagi berbagai pihak sebagai bahan tambahan informasi bagi para peneliti selanjutnya.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Tinjauan Teori

##### 1. Pengertian Sumber Daya Manusia dan Manajemen Sumber Daya Manusia

Penanganan sumber daya manusia agar lebih memberikan kontribusi positif bagi organisasi perlu dilakukan pihak manajemen untuk menggali potensi yang ada agar dapat dimanfaatkan sebagaimana mestinya. Sebelum membahas lebih lanjut mengenai manajemen sumber daya manusia, terlebih dahulu penulis mengutip beberapa pengertian dari sumber daya manusia itu sendiri.

Menurut Mathis dan Jackson (2006:3), sumber daya manusia adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara selektif dan efisien guna mencapai tujuan bersama.

Menurut Fathoni (2006:11), sumber daya manusia adalah merupakan kekayaan yang paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan organisasi tersebut.

Menurut Hasibuan (2003:242), sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Pelaku dan sifatnya dilakukan oleh keturunan dan lingkungannya sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya.

Berdasarkan pengertian yang dikemukakan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja dalam sebuah organisasi yang dijadikan sebagai aset dan modal dikarenakan manusia memiliki potensi yang sangat besar untuk menentukan keberhasilan organisasi dalam mewujudkan tujuannya.

Pengertian manajemen sumber daya manusia penulis mengutip pendapat Hasibuan (2013:10), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Mangkunegara (2013:2), manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisah tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan disetiap perusahaan.

Mathis dan Jackson (2012:5), manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan dan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan disetiap perusahaan.

Menurut Bohlander dan Snell (2010:4), manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja,

mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat menembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dalam bekerja.

Menurut Filippo (2013:11), manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian diri pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat.

Menurut Handoko (2011:4), manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Dari beberapa pemaparan definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis dan evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

## **2. Pengertian Kompensasi**

Kompensasi sebagai salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas. Kompensasi yang kurang menarik

dapat menimbulkan sebagian sumber daya manusia akan keluar dari organisasi, menyebabkan meningkatnya perputaran tenaga kerja.

Pada dasarnya menurut Danang Suntoyo (2013:31) kompensasi yang diterima oleh karyawan dibagi dua macam antara lain:

1. Kompensasi finansial adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk gaji, upah, bonus, premi, tunjangan hari raya, tunjangan hari tua, pengobatan atau jaminan kesehatan dan sebagainya yang dibayarkan oleh perusahaan.
2. Kompensasi non finansial adalah sesuatu yang diterima karyawan dalam bentuk selain uang. Hal ini dimaksudkan untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang seperti menciptakan program pelayanan bagi karyawan misalnya menciptakan kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan dan sebagainya.

Menurut Handoko dalam Septawan (2014:5), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka. Menurut Rivai dalam Septawan (2014:5), kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Menurut Sastrohadiwiryono dalam Septawan (2014:5), kompensasi adalah imbalan jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan segala sesuai yang diterima oleh karyawan yang



diberikan sebagai balas jasa atas sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan.

Adapun indikator kompensasi yang dikembangkan oleh Simanora (2004:445) sebagai berikut:

1. Upah dan gaji

Upah atau gaji merupakan suatu penerimaan sebagai kompensasi finansial langsung dari perusahaan kepada karyawan pada suatu pekerjaan atau jasa tertentu yang diberikan umumnya berlaku tarif mingguan, bulanan, atau tahunan.

2. Insentif

Tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.

3. Tunjangan

Tunjangan merupakan program-program yang diberikan untuk tambahan penghasilan bagi karyawan, seperti tunjangan makan, tunjangan hari tua, tunjangan hari raya, dan sebagainya.

4. Fasilitas

Bentuk tambahan kompensasi non finansial dari perusahaan. Pada umumnya fasilitas diberikan karena karyawan telah bekerja sesuai dengan tujuan dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Hasibuan (2006:120) mengatakan tujuan kompensasi untuk karyawan sebagai berikut:

1. Ikatan kerja sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara perusahaan dengan karyawan. Karyawan mengerjakan tugasnya

dengan baik sedangkan perusahaan wajib membayarkan kompensasi sesuai dengan perjanjian.

## 2. Kepuasan kerja

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

## 3. Pengadaan efektif

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

## 4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan lebih besar, maka manajer akan lebih mudah memotivasi karyawannya.

## 5. Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin.

## 6. Disiplin

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

## 7. Pengaruh serikat buruh

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

## 8. Pengaruh pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku maka intervensi pemerintah dapat dihindari.

Kompensasi dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal perusahaan yaitu:

### 1. Faktor eksternal antara lain:

- a. The Labour Market (Pasar tenaga kerja). Apabila terdapat kesempatan kerja penuh, upah dan gaji mungkin lebih tinggi untuk menarik dan menjaga kecukupan pekerja yang berkualitas.
- b. The economy (Kondisi perekonomian) tingkat daya saing mempengaruhi kemampuan organisasi untuk membayar upah yang tinggi.
- c. The government (pemerintah) dimana secara langsung mempengaruhi kompensasi melalui pengendalian upah.
- d. Unions (perserikatan) mempunyai pengaruh pada bayaran, tunjangan, dan perbaikan kondisi kerja.

### 2. Faktor internal antara lain:

- a. The labour budget (anggaran tenaga kerja)
- b. Who makes compensation decision (pembuatan keputusan kompensasi).

### 3. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja menurut Permendagri No.12/2008 adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Menurut Munandar (2001:383), beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu.

Menurut Hart dan Staveland (Tarwaka, 2011:106), bahwa beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan dan persepsi dari pekerja.

Menurut Menpan (1997), beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Berdasarkan pengertian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas lingkungan kerja hasil kali antara volume kerja yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dalam jangka waktu tertentu.

Adapun Indikator yang digunakan untuk melakukan analisis beban kerja diadopsi dari penelitian yang dilakukan oleh Putra (2012) antara lain sebagai berikut:

1. Target yang harus dicapai, pandangan karyawan PT. Istana Hotel Makassar mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya.
2. Kondisi pekerjaan, mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh karyawan PT. Istana Hotel Makassar mengenai kondisi pekerjaannya.
3. Standar pekerjaan, kesan yang dimiliki oleh karyawan PT. Istana Hotel Makassar mengenai pekerjaannya

Pengukuran beban kerja diartikan sebagai suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi atau pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisis beban kerja atau teknik manajemen lainnya. Moekijat (1995) mengemukakan bahwa analisis beban kerja memberikan informasi tentang syarat-syarat tenaga kerja secara kualitatif serta jenis-jenis jabatan dan karyawan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas.

Rodahl (1989) dalam Prihartini (2007), menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik, organisasi kerja, dan lingkungan kerja serta faktor internal yaitu faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Sedarmayanti (2009:82) untuk mencapai efisiensi beban kerja perlu dipenuhi syarat-syarat berhasil guna efektif, ekonomis, pelaksanaan kerja yang dapat dipertanggung jawabkan, pembagian kerja yang nyata berdasarkan beban kerja, rasionalitas wewenang dan tanggung jawab, serta prosedur kerja praktis untuk dapat dilaksanakan.

#### **4. Pengertian Kinerja**

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Brahmasari (2008:11), kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk *output* kuantitatif, fleksibilitas, kreatifitas, dapat diandalkan, atau hal-hal lain yang diinginkan oleh organisasi.

Slamet Riyadi (2011:66), kinerja adalah suatu hal yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman kesungguhan, serta waktu.

Menurut Mangkunegara (2009:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Wibowo (2010:7), kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari hasil pekerjaan tersebut.

Adapun indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakannya
2. Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat melaksanakan fungsi kerjanya.
3. Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab terhadap karyawan kantor.
4. Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan
5. Ketepatan waktu, setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas jenis pekerjaan lainnya.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan diatas bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu.

Menurut Wirawan (2009:7) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1. Faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika dia berkembang. Faktor-faktor bawaan seperti bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Faktor-faktor yang diperoleh seperti pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.
2. Faktor lingkungan internal organisasi, yaitu dukungan dari organisasi dimana dirinya bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan internal organisasi antara lain visi, misi, dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, teknologi, strategi organisasi, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan teman kerja.
3. Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu keadaan atau situasi yang terjadi dilingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi antarlain kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat, serta kompetitor.

## **5. Pengertian Karyawan**

Membahas masalah karyawan sama halnya dengan membahas soal personalia atau pegawai. Keduanya mempunyai arti yang sama, yaitu

urusan personalia atau seluruh kegiatan yang berkaitan dengan personalia, pegawai atau tenaga kerja. Dalam penjelasan undang-undang tentang pokok-pokok kepegawaian, pada umumnya yang dimaksud dengan kepegawaian adalah segala hal mengenai kedudukan, kewajiban, hak, dan pembinaan Pegawai Negeri. Oleh karena itu, istilah kepegawaian lebih umum dipergunakan dikalangan pemerintah sedangkan istilah personalia lebih dikenal dikalangan badan-badan usaha swasta.

Menurut Syarifuddin (2001:21), karyawan adalah investasi (*human investment*) bagi organisasi sehingga mereka bukanlah alat produksi tetapi sebagai partner bagi manajer dalam mencapai tujuan organisasi.

Hasibuan (2006:12), mendefinisikan bahwa karyawan adalah perencana, pelaku, dan selalu berperan aktif dalam setiap aktivitas perusahaan.

Secara garis besar karyawan (pegawai, tenaga kerja, personalia) adalah orang-orang yang dipekerjakan pada sebuah badan usaha atau organisasi bisnis yang turut membantu proses kegiatan usaha.

## **B. Tinjauan Empiris**

Tinjauan empiris merupakan hasil penelitian terdahulu yang mengemukakan beberapa konsep yang relevan menggunakan suatu cara atau metode pengamatan indera manusia berdasarkan kenyataan yang terjadi dan bertujuan untuk mengembangkan penelitian terbaru atau yang sedang diteliti saat ini.



Tabel 2.1  
TINJAUAN EMPIRIS

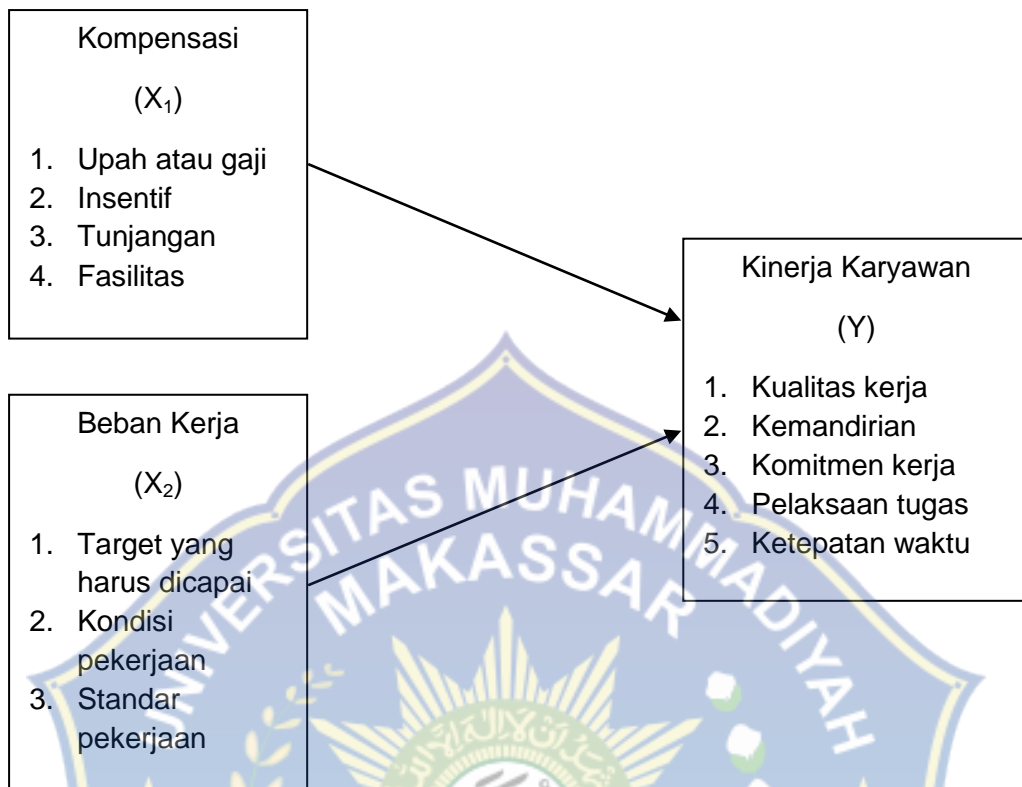
No.	Peneliti, judul, tahun, dan analisis	Hasil Penelitian
1.	Setia Ningsih, Pengaruh Disiplin, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Mega Finance Cabang Pekanbaru, 2017, Analisis data regresi linear berganda.	Kesimpulan dari penelitian ini adalah diketahui bahwa disiplin, kompensasi, dan beban kerja secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Mega Finance Cabang Pekanbaru.
2.	Damita Leoni Saputri, Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan <i>Food And Beverage Department</i> Di Hotel Grand Central Pekanbaru, 2018, Analisis data regresi linear sederhana.	Hasil penelitian adalah adanya hubungan positif dan signifikan antara kompensasi dengan kinerja karyawan Di Hotel Grand Central Pekanbaru.
3.	Kadek Ferrania Paramitadewi, Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan, 2017, Analisis regresi linear berganda.	Hasil penelitian adalah bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan.

Lanjutan Tabel 2.1 Tinjauan Empiris

No.	Peneliti, judul, tahun, dan analisis	Hasil Penelitian
4.	Nora Pitri Sinaga, Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ex Batam Indonesia, 2018, Analisis regresi linear berganda.	Hasil penelitian menjelaskan bahwa beban kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ex Batam Indonesia.
5.	Khusnul Diah Ayu Puspitasari, Pengaruh Beban Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Lestari Di Nganjuk, 2018, Analisis regresi linear berganda.	Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa beban kerja yang dimilikinya berpengaruh negatif untuk kinerja karyawan dan dukungan sosial berpengaruh positif untuk kinerja karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Lestari Di Nganjuk.

### C. Kerangka Konsep

Adapun kerangka konsep dari penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1

## KERANGKA KONSEP

**D. Hipotesis**

Berdasarkan uraian diatas, maka penelitian mengambil keputusan hipotesis yaitu:

1. Kompensasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Istana Hotel Makassar.
2. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Istana Hotel Makassar.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif karena untuk mengetahui tingkat kesesuaian porsi antara kompensasi dan beban kerja maka harus dilakukan dengan penelitian menggunakan metode kuisisioner dan besaran upah yang didapatkan.

Penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran). Pendekatan kuantitatif memusatkan perhatian pada gejala-gejala yang mempunyai karakteristik tertentu didalam kehidupan manusia yang dinamakan sebagai variabel. Dalam pendekatan kuantitatif hakikat hubungan diantara variabel-variabel dianalisis dengan menggunakan teori yang objektif

Menurut Kasiram (2008) penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat analisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui.

#### B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Istana Hotel Makassar yang beralamat Jalan Sungai Saddang No.96 Makassar dengan alasan lokasi ini sangat sesuai dengan target penelitian. Waktu yang digunakan selama dua bulan yaitu pada bulan Juli dan Agustus 2019.

## C. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran

### 1. Variabel Dependen

#### a. Kinerja Karyawan (Y)

Variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan didefinisikan hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas. Untuk mengukur kinerja karyawan PT. Istana Hotel Makassar peneliti mengadopsi indikator dari Wibowo (2010:7) sebagai berikut:

1. Kualitas kerja, kemampuan karyawan PT. Istana Hotel Makassar dalam menyelesaikan tugas ditinjau dari segi ketelitian dan kerapian.
2. Kemandirian, kemampuan karyawan PT. Istana Hotel Makassar dalam melaksanakan fungsi kerjanya.
3. Komitmen kerja, karyawan PT. Istana Hotel Makassar mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab.
4. Pelaksanaan tugas, kemampuan karyawan PT. Istana Hotel Makassar dalam melaksanakan pekerjaan dengan akurat.
5. Ketepatan waktu, karyawan PT. Istana Hotel Makassar harus menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

### 2. Variabel Independen

#### a. Kompensasi ( $X_1$ )

Variabel Independen pertama ( $X_1$ ) dalam penelitian ini adalah kompensasi didefinisikan imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Untuk mengukur variabel kompensasi, peneliti menggunakan indikator yang diadopsi dari Simanora (2004:445).

1. Upah atau Gaji, karyawan PT. Istana Hotel Makassar menerima gaji tidak sesuai dengan jabatan mereka.
2. Insentif, bonus diluar gaji tetap yang secara rutin diberikan perusahaan kepada karyawan PT. Istana Hotel Makassar.
3. Tunjangan, karyawan PT. Istana Hotel Makassar mendapatkan tunjangan yang mampu untuk meningkatkan kinerjanya.
4. Fasilitas, kompensasi non finansial yang diterima karyawan PT. Istana Hotel Makassar.

**b. Beban Kerja ( $X_2$ )**

Variabel independen kedua ( $X_2$ ) adalah beban kerja didefinisikan besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi. Indikator yang digunakan untuk melakukan analisis beban kerja diadopsi dari penelitian yang dilakukan oleh Putra (2012) antara lain sebagai berikut:

1. Target yang harus dicapai, pandangan karyawan PT. Istana Hotel Makassar mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya.
2. Kondisi pekerjaan, mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh karyawan PT. Istana Hotel Makassar mengenai kondisi pekerjaannya.
3. Standar pekerjaan, kesan yang dimiliki oleh karyawan PT. Istana Hotel Makassar mengenai pekerjaannya.

**D. Populasi dan Sampel**

Menurut Sekaran (2006:121) populasi mengacu pada sekelompok orang, kejadian, atau hal minat yang ingin peneliti ketahui. Jumlah karyawan di PT.

Istana Hotel Makassar adalah 34 orang. Menurut Arikunto (2002:134), apabila subjek penelitian (sampel) berjumlah kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Data adalah penunjang yang sangat penting dalam sebuah penelitian. Semakin banyak data yang diperoleh maka semakin bagus pula hasil akhir dari suatu penelitian.

Jenis data yang di peroleh dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui pengamatan langsung ke lapangan (observasi) dan penyebaran kuisisioner sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen, hasil observasi, kuisisioner, dan dokumentasi sedangkan sumber data berasal dari masyarakat yang ada di PT. Istana Hotel Makassar.

Pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan penelitian. Sebelum melakukan penelitian, seorang peneliti biasanya telah memiliki dugaan berdasarkan teori yang dia gunakan, dugaan tersebut disebut dengan hipotesis.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

#### **1. Observasi**

Observasi yaitu teknik pengumpulan data dengan observasi langsung atau dengan pengamatan langsung adalah cara pengambilan data dengan cara terjun langsung pada bagian kegiatan yang dihadapi melalui pengamatan dan pencatatan sehingga diperoleh data.

Pengamatan baru tergolong sebagai teknik mengumpulkan data, jika pengamatan tersebut mempunyai kriteria berikut:

- a. Pengamatan digunakan untuk penelitian dan telah direncanakan secara sistematis.
- b. Pengamatan harus berkaitan dengan tujuan penelitian yang telah direncanakan.
- c. Pengamatan tersebut dicatat secara sistematis dan dihubungkan dengan proposisi umum dan bukan dipaparkan sebagai suatu set yang menarik perhatian.
- d. Pengamatan dapat dicek dan dikontrol atas validitas dan reliabilitasnya. Penggunaan pengamatan langsung sebagai cara mengumpulkan data mempunyai beberapa keuntungan antara lain:
  - 1) Dengan cara pengamatan langsung terdapat kemungkinan untuk mencatat hal-hal, perilaku, pertumbuhan dan sebagainya saat kejadian tersebut berlaku. Dengan cara pengamatan, data langsung mengenai perilaku yang tipikal dari objek dapat dicatat segera, dan ditindak menggantungkan data dari ingatan seseorang.
  - 2) Pengamatan langsung dapat memperoleh data dari subjek baik tidak dapat berkomunikasi secara verbal. Sebagian subjek terkadang tidak mau berkomunikasi dengan enumerator atau peneliti, baik karena takut, tidak ada waktu, ataupun karena tidak ingin berbicara. Dengan pengamatan langsung, hal diatas dapat ditanggulangi. Selain dari keuntungan yang telah diberikan diatas, pengamatan secara langsung sebagai salah satu metode dalam mengumpulkan data, mempunyai kelemahan-kelemahan.



Observasi ini dilakukan untuk mendapatkan data tentang pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Istana Hotel Makassar.

## 2. Kuisisioner

Kuisisioner adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analisis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang utama didalam organisasi yang bisa terpengaruh oleh sistem yang diajukan atau sistem yang sudah ada sebelumnya.

Kuisisioner berbentuk daftar pertanyaan. Harapan yang diinginkan melalui penyusunan kuisisioner adalah mampu mengetahui variabel-variabel apa saja yang menurut responden merupakan hal yang penting. Adapun tujuan penyusunan kuisisioner adalah guna memperbaiki bagian-bagian yang kurang tepat untuk diterapkan dalam pengambilan data terhadap responden.

Responden bisa dengan mudah memberikan jawaban karena alternatif jawaban sudah disediakan misalnya dalam bentuk membubuhkan *checklist* (centang) pada kolom. Selain itu, kuisisioner juga memerlukan waktu singkat untuk menjawab pertanyaan.

Skala pengukuran yang digunakan dalam kuisisioner ini yaitu skala likert, dimana skala likert adalah suatu skala psikometrik yang umum digunakan dalam angket dan merupakan skala yang paling banyak digunakan dalam riset beberapa survei yang menentukan tingkat persetujuan mereka terhadap suatu pernyataan.

Tabel 3.1

## PENILAIAN SKALA LIKERT

No	Tingkat Penilaian	Angka
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Ragu-Ragu	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: <https://id.m.wikipedia.org/wiki/SkalaLikert>

### 3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah cara pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data-data, dokumen-dokumen tertulis ataupun hasil gambar yang diperoleh oleh peneliti. Sumber data dokumentasi dipergunakan untuk menguatkan keberadaan data yang telah diperoleh dilapangan melalui observasi atau wawancara. Dokumen berguna karena dapat memberikan latar belakang yang lebih luas mengenai objek penelitian.

Dokumentasi adalah ditujukan untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian, pengumpulan data dengan dokumentasi dimaksudkan untuk memperoleh data sekunder tentang pemberian kompensasi di PT. Istana Hotel Makassar.

### F. Teknik Analisis Data

Analisis data diartikan sebagai upaya data yang sudah tersedia kemudian diolah dengan statistik dan dapat digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian. Kesimpulannya, analisis data dapat

diartikan sebagai cara melaksanakan analisis terhadap data dengan tujuan mengolah data tersebut untuk menjawab rumusan masalah.

Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda yaitu analisis yang digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen apakah bernilai positif atau negatif berdasarkan pada nilai signifikansi.

Rumus yang digunakan dalam analisis regresi berganda yaitu:

$$y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

y= Kinerja Karyawan

a= Konstanta

b= Koefisien Regresi

x<sub>1</sub>= Kompensasi

x<sub>2</sub>= Beban Kerja

Dalam analisis regresi linear berganda terdapat macam pengujian adalah:

1. Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel yang terlibat. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel *coefficients* pada kolom sig (*significance*). Jika probabilitas nilai t atau signifikansi < 0,05 maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel terikat secara parsial, namun jika probabilitas nilai t atau signifikansi >0,05 maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel terikat.

## 2. Uji f (Simultan)

Uji F dilakukan untuk menguji apakah kompensasi dan beban kerja secara bersama-sama atau simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan antara lain nilai  $F_{hitung}$  dengan nilai  $F_{tabel}$  dengan kriteria keputusan adalah jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$   $H_0$  diterima atau  $H_1$  ditolak, dan jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$   $H_0$  ditolak atau  $H_1$  diterima.















## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

##### 1. Sejarah Umum Perusahaan

PT. Istana Hotel Makassar merupakan adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa perhotelan. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 1978 dengan nama pemilik Abd. Gaffar Mappatappe dimana perusahaan ini terletak di Jalan Sungai Saddang No.96 Makassar. Awal mula pembukaan hotel adalah sebagai tempat transit bagi Calon Jamaah Haji sebelum berangkat ke Tanah Suci hingga akhirnya dipindahkan ke asrama haji Sudiang Makassar dimana menandai bukanya hotel ini untuk masyarakat umum 1980.

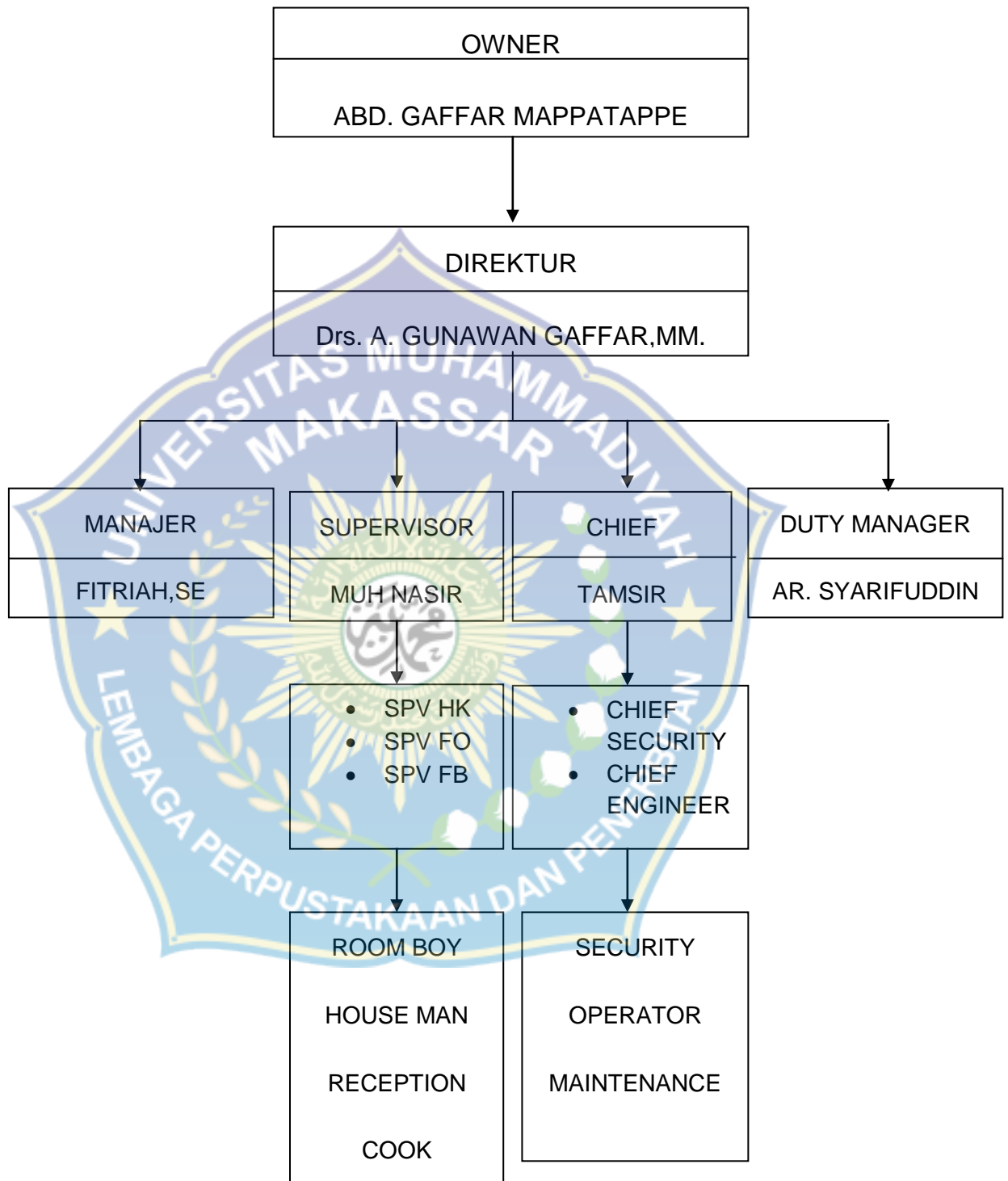
Dalam mengembangkan usahanya, pemilik membuka cabang pada bidang yang sama di Jakarta yang beralamat di Jalan Kramat Sentiong No. 39 dan Jalan Jaksa No.7-9 Menteng pada tahun 1998, Villa Istana Malino yang beralamat di Jalan Anung No.9 Malino, Gowa tahun 1996 serta di Jalan Bambapuang No.1 Makassar 1990.

##### 2. Visi Misi PT. Istana Hotel Makassar

Visi : Menjadikan Istana Hotel Makassar sebagai pemberi jasa layanan penginapan terbaik dan terjangkau di Makassar.

Misi : Memberi layanan sepenuh hati untuk tamu hingga tamu merasakan berada dirumah sendiri.

3. Struktur Organisasi PT. Istana Hotel Makassar Tahun 2019



Gambar 4.1

STRUKTUR ORGANISASI PT. ISTANA HOTEL MAKASSAR

#### 4. Uraian Tugas Karyawan PT. Istana Hotel Makassar

Owner	: Pemilik hotel dan orang tertinggi kedudukannya dalam bidang usaha perhotelan.
Direktur	: Bagian dari hotel yang bertugas untuk mengelola operasional manajemen hotel.
Manajer	: Bagian dari hotel yang bertugas mengurus segala urusan administrasi hotel.
Chief	: Penanggung jawab bidang khususnya bagian keamanan dan kelistrikan hotel.
Supervisor	: Penanggung jawab bidang antara khususnya bagian Housekeeping, F&B, dan FO.
Duty	: Penanggung jawab hotel yang ditunjuk oleh pemilik hotel.
Room boy	: Penanggung jawab kebersihan kamar hotel.
House man	: Penanggung jawab kebersihan hotel secara keseluruhan.
Reception	: Penerimaan tamu dan pusat informasi hotel.
Cook	: Bagian dari dapur yang bertugas sebagai juru masak hotel.
Laundry	: Petugas hotel yang bertanggung jawab kebersihan properti hotel.
Security	: Sebagai penjaga keamanan hotel.
Engineer	: Bertanggung jawab bagian kelistrikan hotel.

#### B. Hasil Penelitian

##### 1. Karakteristik Responden

###### a. Jenis kelamin responden

Jenis kelamin merupakan salah satu cara untuk mengetahui perbandingan jumlah karyawan laki-laki dan perempuan. Distribusi jenis

kelamin responden pada berbagai kategori dalam penelitian ini disajikan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 4.1

## KARAKTERISTIK RESPONDEN MENURUT JENIS KELAMIN

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	25	73,5	73,5	73,5
	Perempuan	9	26,5	26,5	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Sumber : Data diolah tahun 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 25 orang atau 73.50%, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 9 orang atau 26.50%. Hasil tabel tersebut menunjukkan bahwa laki-laki masih dominan sebagai karyawan di PT. Istana Hotel Makassar walaupun peningkatan jumlah perempuan yang berminat terus bertambah.

#### b. Umur responden

Umur merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan. Untuk mengetahui karakteristik usia responden disajikan pada tabel 4.2 sebagai berikut :

Tabel 4.2.

## KARAKTERISTIK RESPONDEN MENURUT USIA

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<25 Tahun	1	2,9	2,9	2,9
	26-40 Tahun	8	23,5	23,5	26,5
	41-60 Tahun	22	64,7	64,7	91,2
	>60 Tahun	3	8,8	8,8	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Sumber : Data diolah tahun 2019

Pada tabel 4.2 menunjukkan karakteristik responden menurut usia tertinggi berada pada rentang usia <25 Tahun sebanyak 2.9%, 26-40 Tahun sebanyak 23.50%, 41-60 Tahun sebanyak 64.70%, dan >60 Tahun sebanyak 8.8%. Kondisi ini menunjukkan rentang usia 41-60 mendominasi sebagai pekerja di PT. Istana Hotel Makassar.

### c. Pendidikan responden

Pendidikan karyawan mencerminkan kualitas dari sumber daya manusia di suatu unit organisasi atau perusahaan sekaligus salah satu faktor penunjang dalam meningkatkan kinerja karyawan, adapun hasil klasifikasi tingkat pendidikan karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3.

## KARAKTERISTIK RESPONDEN MENURUT PENDIDIKAN

Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP	2	5,9	5,9	5,9
	SMA	30	88,2	88,2	94,1
	Starata 1	2	5,9	5,9	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Sumber : Data diolah tahun 2019

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa responden mayoritas pendidikannya sebagai SMP adalah 2 orang atau 5.9%, SMA sebanyak 30 orang atau 88.2%, dan Strata 1 sebanyak 2 orang atau 5.9%. Hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan yang bekerja di PT. Istana Hotel Makassar adalah berpendidikan SMA.

**d. Masa Kerja**

Tabel 4.4.

## KARAKTERISTIK RESPONDEN MENURUT MASA KERJA

Masa Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<10 Tahun	8	23,5	23,5	23,5
	>10 Tahun	26	76,5	76,5	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Sumber: Data diolah tahun 2019

Pada tabel 4.4 dapat dilihat bahwa responden mayoritas masa kerja karyawan di PT. Istana Hotel Makassar adalah >10 Tahun sebanyak 26 orang atau 76.50% sedangkan yang mempunyai masa kerja <10 Tahun sebanyak 8 orang atau 23.50%.

## 2. Pengujian Validitas Dan Reliabilitas

### a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun benar-benar mampu mengukur apa yang harus diukur. Uji validitas digunakan untuk menguji seberapa cermat suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya. Uji validitas digunakan oleh peneliti untuk mengukur data yang telah didapat setelah penelitian yang merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan yaitu kuesioner. Uji validitas dilakukan pada karyawan PT. Istana Hotel Makassar dengan memberikan kuesioner kepada 34 orang responden.

Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir (*corrected item total correlation*) yang penyelesaiannya dilakukan dengan menggunakan program SPSS Uji validitas dilakukan dengan membandingkan antara  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  melalui tahapan analisis, dengan kriteria sebagai berikut:

- a) Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid.
- b) Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid.



### 1. Uji Validitas Instrumen Kompensasi ( $X_1$ )

Hasil pengujian validitas instrumen variabel kompensasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.5.

#### UJI VALIDITAS INSTRUMEN VARIABEL KOMPENSASI

No.	Pernyataan	$r_{hitung}$		$r_{tabel}$	Hasil
1	Bapak/Ibu mendapat gaji sesuai dengan masa kerja.	0,660	>	0,344	Valid
2	Bapak/Ibu mendapat gaji sesuai standar kehidupan saat ini.	0,833	>	0,344	Valid
3	Bapak/Ibu mendapat insentif sesuai prestasi kerja.	0,699	>	0,344	Valid
4	Bapak/Ibu mendapat tunjangan sesuai jabatan.	0,748	>	0,344	Valid
5	Bapak/Ibu mendapat tunjangan sesuai aturan.	0,567	>	0,344	Valid
6	Bapak/Ibu perusahaan menyediakan fasilitas sesuai dengan aturan.	0,481	>	0,344	Valid
7	Fasilitas yang diberikan mendukung kesejahteraan karyawan.	0,449	>	0,344	Valid

Sumber : Data diolah tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas, diperoleh bahwa hasil pengujian instrumen variabel kompensasi memiliki nilai *Correlated Item-Total Correlation* ( $r_{hitung}$ ) > nilai  $r_{tabel}$  (0.344) dan nilainya positif, maka butir pertanyaan pada setiap variabel kompensasi dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

### 2. Uji Validitas Beban Kerja ( $X_2$ )

Hasil pengujian validitas instrumen variabel beban kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.6.

## UJI VALIDITAS INSTRUMEN VARIABEL BEBAN KERJA

No.	Pernyataan	$r_{hitung}$		$r_{tabel}$	Hasil
1	Target yang harus dicapai dalam pekerjaan sudah jelas jelas.	0,771	>	0,344	Valid
2	Jumlah karyawan saat ini sudah cukup untuk menangani pekerjaan yang ada.	0,815	>	0,344	Valid
3	Bapak/Ibu selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan tugas Anda.	0,753	>	0,344	Valid
4	Pada saat tertentu Bapak/Ibu menjadi sangat sangat sibuk dengan pekerjaan Anda.	0,679	>	0,344	Valid
5	Beban kerja Bapak/Ibu sudah sesuai dengan standar pekerjaan yang ditetapkan.	0,608	>	0,344	Valid

Sumber : Data diolah tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas, diperoleh bahwa hasil pengujian instrumen variabel beban kerja memiliki nilai *Correlated Item-Total Correlation* ( $r_{hitung}$ ) > nilai  $r_{tabel}$  (0.344) dan nilainya positif,. maka butir pertanyaan pada setiap variabel beban kerjadinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

### 3. Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengujian validitas instrumen variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.7.

## UJI VALIDITAS INSTRUMEN VARIABEL KINERJA KARYAWAN

No.	Pernyataan	$r_{hitung}$		$r_{tabel}$	Hasil
1	Bapak/Ibu mampu mencapai target yang ditetapkan perusahaan.	0,730	>	0,344	Valid
2	Bapak/Ibu menyelesaikan kerja dengan tepat waktu dan benar.	0,744	>	0,344	Valid
3	Bapak/Ibu mencapai kualitas kerja sesuai dengan harapan.	0,764	>	0,344	Valid
4	Dalam menyelesaikan pekerjaan Bapak/Ibu memperhatikan efisiensi penggunaan sumber daya.	0,621	>	0,344	Valid
5	Bapak/Ibu dalam bekerja termasuk karyawan yang disiplin dalam bekerja.	0,819	>	0,344	Valid
6	Bapak/Ibu mempunyai tingkat ketelitian tinggi dalam bekerja.	0,676	>	0,344	Valid
7	Bapak/Ibu mempunyai hasil kerja sesuai dengan keinginan perusahaan.	0,759	>	0,344	Valid

Sumber : Data diolah tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas, diperoleh bahwa hasil pengujian instrumen variabel keputusan konsumen memiliki nilai *Correlated Item-Total Correlation* ( $r_{hitung}$ ) > nilai  $r_{tabel}$  (0.344) dan nilainya positif. Maka butir pertanyaan pada setiap variabel kinerja karyawan dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

#### b. Uji Reliabilitas (*Test of Reliabilitas*)

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data pada dasarnya menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan kestabilan atau konsistensi alat tersebut dalam

mengungkapkan gejala-gejala tertentu dari sekelompok individu, walaupun dilakukan pada waktu yang berbeda. Uji reliabilitas dilakukan terhadap pertanyaan yang telah valid. Rumus yang dipakai adalah untuk menguji reliabilitas dalam penelitian adalah *Cronbach's Alpha* yang penyelesaiannya dilakukan dengan membandingkan antar  $r_{alpha}$  dan  $r_{tabel}$ .

Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $> 0,60$  dan secara umum keandalan dalam kisaran 0,00 s/d 0,20 kurang baik,  $> 0,20$  s/d 0,40 agak baik,  $> 0,40$  s/d 0,60 cukup baik,  $> 0,60$  s/d 0,80 baik, serta dalam kisaran  $> 0,80$  s/d 1.00 dianggap sangat baik. (Santoso, 2001 : 227).

Hasil dari reliabilitas dapat dilihat pada tabel pada kolom *Cronbach Alpha* atau  $r_{alpha}$  sebagai berikut:

Tabel 4.8

## UJI RELIABILITAS INSTRUMEN VARIABEL

Variabel	$r_{cronbach's\ alpha}$		Batas Reliabel	Keputusan	Ket.
Kompensasi ( $X_1$ )	0,762	>	0,6	Reliabel	Baik
Beban Kerja ( $X_2$ )	0,767	>	0,6	Reliabel	Baik
Kinerja Karyawan (Y)	0,850	>	0,6	Reliabel	Sangat Baik

Sumber : Data diolah tahun 2019

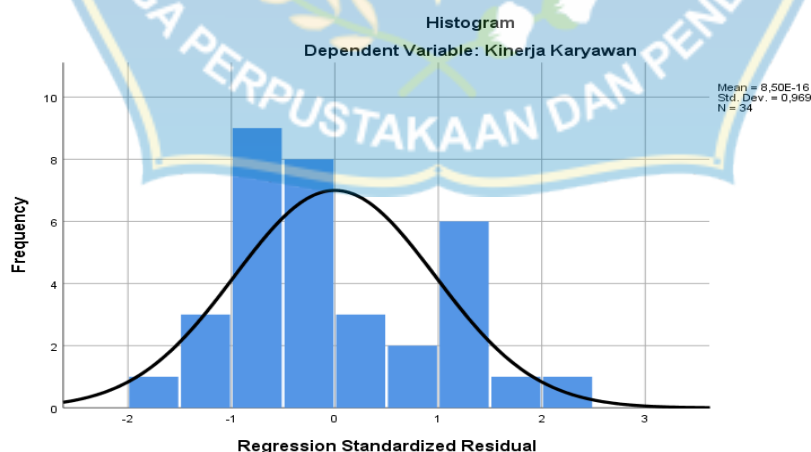
Hasil analisis reliabilitas dengan teknik alpha untuk seluruh instrumen variabel pada table 4.8 diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* nilainya lebih dari 0.60, maka disimpulkan bahwa item-item seluruh instrumen variabel penelitian reliabel dan sangat layak untuk digunakan penelitian ini.

### 3. Uji Asumsi Klasik

Model regresi berganda (*multiple regression*) dapat disebut sebagai model yang baik apabila model tersebut memenuhi kriteria BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*). Keterandalan koefisien regresi yang dihasilkan dari analisis dapat diketahui dengan melakukan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi pengujian normalitas data, ada tidaknya multikolinearitas, ada tidaknya autokorelasi, serta ada atau tidaknya heteroskedastisitas.

#### a. Uji Normalitas

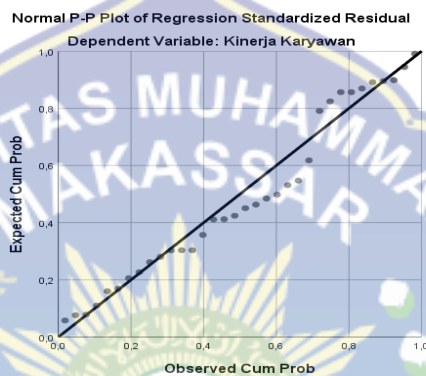
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependent, variabel independent atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Sebagai dasar bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka model regresi dianggap tidak valid dengan jumlah sampel yang ada.



Gambar 4.2

DISTRIBUSI HISTOGRAM

Pada Gambar 4.2 Disitribusi histogram mengikuti fungsi distribusi normal apabila berbentuk seperti bel. Secara visual, kita bisa mengatakan distribusi histogram mengikuti distribusi normal. Untuk lebih meyakinkan karena perbedaan visualisasi dalam pandangan, maka kita melihat grafik *Normal PP Plot of Regression Standardized Residual* berikut:



Gambar 4.3

#### GRAFIK NORMAL PP PLOT

Pada Gambar 4.3 terlihat Error berdistribusi normal jika pencarian data terletak disekitar garis lurus miring sehingga dapat kita katakan bahwa asumsi ini terpenuhi.

#### b. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah untuk melihat apakah terjadi korelasi antara suatu periode  $t$  dengan periode sebelumnya  $(t-1)$ . Secara sederhana adalah bahwa analisis regresi adalah untuk melihat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, jadi tidak boleh ada korelasi antara observasi dengan data observasi sebelumnya. Jika terjadi korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi. Dalam hal ini untuk mendeteksi gejala autokorelasi dilakukan melalui uji Durbin Watson (DW test). Syarat tidak terjadi

gejala autokorelasi adalah nilai DW lebih besar atau sama dengan nilai  $4 - d_u$  dan lebih kecil dari nilai  $d_u$ . Atau dengan kata lain syarat tidak terjadi autokorelasi adalah nilai DW berada diantara  $d_u \leq DW \leq 4 - d_u$ .

Tabel 4.9

TABEL MODEL SUMMARY

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,726 <sup>a</sup>	,528	,497	2,450	2,494
a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Kompensasi					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber : Data diolah tahun 2019

Berdasarkan hasil tabel 4.9 ini, nilai Durbin Watson hitung adalah 1.864, sementara nilai Durbin Watson tabel dengan jumlah data  $n = 34$  adalah  $d_L = 1.270$  dan  $d_u = 1.651$  oleh karena nilai Durbin Watson hitung ( $DW = 2.494$ ) lebih besar daripada batas atas nilai Durbin Watson tabel ( $d_u = 1.651$ ) dan nilai DW berada diantara  $d_u < DW > 4 - d_u$  ( $1.651 < 2.494 > 1.647$ ), artinya tidak terdapat autokorelasi positif atau negatif pada penelitian ini.

### c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas juga bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent variable*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas, karena jika hal tersebut terjadi maka variabel-variabel tersebut tidak ortogonal atau terjadi kemiripan. Variabel

ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas bernilai nol. Uji ini untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk mendeteksi apakah terjadi problem multikol dapat melihat nilai tolerance dan lawannya *variance inflation factor* (VIF). Uji Multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* lebih tinggi daripada 0,10 atau VIF lebih kecil daripada 10 (Gujarati 1995 : 338-339), maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.10

TABEL VARIANCE INFLATION FACTOR (VIF)

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompensasi	,968	1,033
	Beban Kerja	,968	1,033

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah tahun 2019

Berdasarkan nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) pada tabel 4.10, variabel kompensasi (1.033) dan beban kerja (1.033) adalah semua nilai *tolerance* > 0,1 serta semua nilai *Variance*



*Inflation Factor* (VIF) < 10, maka dapat disimpulkan tidak terdapat masalah multikolinearitas pada penelitian ini.

#### d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Dalam penelitian ini digunakan metode grafik dengan melihat diagram pencar (*scatterplot*) untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas. Menurut Santoso (2000), jika ada pola tertentu dimana setiap titik yang ada membentuk suatu pola tertentu secara teratur maka telah terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4.4

#### TABEL DIAGRAM PENCAR (SCATTERPLOT)

Pada Gambar 4.4 dari pengujian metode grafik terlihat bahwa pencaran data bersifat acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu dapat disimpulkan tidak ada masalah heteroskedastisitas pada penelitian ini.

#### 4. Analisis Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis statistik deskriptif dimaksudkan untuk mengetahui gambaran umum data, cara penyajian data, dan cara meringkas data, hasil perhitungan sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui gambaran umum variabel. Penelitian ini mengamati variabel terikat yaitu: kinerja karyawan (Y) dan mengamati variabel bebas yaitu: kompensasi ( $X_1$ ), beban kerja ( $X_2$ ). Masing-masing variabel indikatornya dituangkan kedalam pertanyaan-pertanyaan yang dibuat dalam skala Likert untuk memasukkan kategoridari jawaban responden terhadap pertanyaan yang diajukan. Analisis dilakukan dengan pengolahan data menggunakan SPSS for windows.

##### a. Analisis Statistik Deskriptif Variabel Kompensasi:

Tabel 4.11

#### DESKRIPTIF VARIABEL KOMPENSASI

Indikator	SS		S		KS		TS		STS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	11	32.4	23	67.6	0	0	0	0	0	0	4.32
X1.2	10	29.4	19	55.9	5	14.7	0	0	0	0	4.14
X1.3	13	38.2	19	55.9	2	5.9	0	0	0	0	4.32
X1.4	15	44.1	17	50.0	2	5.9	0	0	0	0	4.38
X1.5	17	50.0	17	50.0	0	0	0	0	0	0	4.50
X1.6	19	55.9	15	44.1	0	0	0	0	0	0	4.55
X1.7	21	61.8	13	38.2	0	0	0	0	0	0	4.61
Jumlah											30.82
Rata-Rata											4.40

Sumber: Data diolah tahun 2019

Keterangan Tabel:

- X1.1 Bapak/Ibu mendapat gaji sesuai dengan masa kerja.
- X1.2 Bapak/Ibu mendapat gaji sesuai standar kehidupan saat ini.
- X1.3 Bapak/Ibu mendapat insentif sesuai prestasi kerja.

- X1.4 Bapak/Ibu mendapat tunjangan sesuai jabatan.
- X1.5 Bapak/Ibu mendapat tunjangan sesuai aturan.
- X1.6 Perusahaan menyediakan fasilitas sesuai dengan aturan.
- X1.7 Fasilitas yang diberikan mendukung kesejahteraan karyawan.

Hasil jawaban kuesioner variabel kompensasi yang diperoleh dari 34 orang responden pada Tabel 4.12 mengenai deskriptif analisis variabel kompensasi yaitu.

- a. Tanggapan responden pada pernyataan pertama yaitu “Bapak/Ibu mendapat gaji sesuai dengan masa kerja” yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 responden dan yang menjawab setuju sebanyak 23 responden. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh karyawan telah memperoleh gaji sesuai dengan masa kerjanya.
- b. Tanggapan responden pada pernyataan kedua yaitu “Bapak/Ibu mendapat gaji sesuai standar kehidupan saat ini.” yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 responden, setuju sebanyak 19 responden, dan menjawab kurang setuju sebanyak 5 responden. Hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan telah memperoleh gaji sesuai dengan standar kehidupan saat ini.
- c. Tanggapan responden pada pernyataan ketiga yaitu “Bapak/Ibu mendapat insentif sesuai prestasi kerja.” yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 responden, setuju sebanyak 19 responden, dan menjawab kurang setuju sebanyak 2 responden. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memperoleh insentif karyawan apabila memperoleh penilaian tinggi dalam prestasi kerja dari perusahaan.
- d. Tanggapan responden pada pernyataan ketiga yaitu “Bapak/Ibu mendapat tunjangan sesuai jabatan.” yang menjawab sangat setuju sebanyak 15 responden, setuju sebanyak 17

responden, dan menjawab kurang setuju sebanyak 2 responden. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memperoleh tunjangan sesuai jabatan.

- e. Tanggapan responden pada pernyataan ketiga yaitu “Bapak/Ibu mendapat tunjangan sesuai aturan” yang menjawab sangat setuju sebanyak 17 responden dan menjawab setuju sebanyak 17 responden. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memperoleh tunjangan sesuai dengan aturan yang berlaku.
- f. Tanggapan responden pada pernyataan ketiga yaitu “Perusahaan menyediakan fasilitas sesuai dengan aturan.” yang menjawab sangat setuju sebanyak 19 responden dan menjawab setuju sebanyak 15 responden. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh karyawan telah memperoleh fasilitas sesuai dengan aturan pemerintah.
- g. Tanggapan responden pada pernyataan ketiga yaitu “Fasilitas yang diberikan mendukung kesejahteraan karyawan..” yang menjawab sangat setuju sebanyak 21 responden dan menjawab setuju sebanyak 13 responden. Hal ini menunjukkan bahwa fasilitas yang dibeikan perusahaan sangat menunjang kesejahteraan masyarakat terutama dalam bidang kesehatan.

#### **b. Analisis Statistik Deskriptif Beban Kerja**

Tanggapan responden terhadap variable beban kerja, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.12

## DESKRIPTIF VARIABEL BEBAN KERJA

Indikator	SS		S		KS		TS		STS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1	15	44.1	16	47.1	3	8.8					4.35
X2.2	16	47.1	16	47.1	2	5.9					4.41
X2.3	8	23.5	18	52.9	6	17.6	2	5.9			3.94
X2.4	13	38.2	19	55.9	2	5.9					4.32
X2.5	9	26.5	18	52.9	7	20.6					4.05
Jumlah											21.07
Rata-Rata											4.21

Sumber : Data diolah tahun 2019

## Keterangan Tabel:

- X2.1 Target yang harus dicapai dalam pekerjaan sudah jelas.  
 X2.2 Jumlah karyawan saat ini sudah cukup untuk menangani pekerjaan.  
 X2.3 Bapak/Ibu selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan tugas Anda.  
 X2.4 Pada saat tertentu Bapak/Ibu menjadi sangat sangat sibuk dengan pekerjaan Anda.  
 X2.5 Beban kerja Bapak/Ibu sudah sesuai dengan standar pekerjaan yang ditetapkan.

Hasil jawaban kuesioner variabel beban kerja yang diperoleh dari 34 orang responden pada Tabel 4.12 mengenai deskriptif analisis variabel beban kerja yaitu.

- a. Tanggapan responden pada pernyataan pertama yaitu "Target yang harus dicapai dalam pekerjaan sudah jelas." yang menjawab sangat setuju sebanyak 15 responden, setuju sebanyak 16 responden, kurang setuju sebanyak 3responden. Hal ini penjelasan mengenai target yang harus dicapai dalam masing-masing pekerjaan sudah jelas.

- b. Tanggapan responden pada pernyataan kedua yaitu “Jumlah karyawan saat ini sudah cukup untuk menangani pekerjaan” yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 responden, setuju sebanyak 16 responden, kurang setuju sebanyak 2 responden. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah karyawan di PT. Istana Hotel Makassar sudah cukup memadai.
- c. Tanggapan responden pada pernyataan ketiga yaitu “Bapak/Ibu selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan tugas Anda” yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 responden, setuju sebanyak 18 responden, kurang setuju sebanyak 6 responden, yang menjawab tidak setuju 2 responden. Hal ini disebabkan kurangnya inisiatif sebagian kecil karyawan dalam mengerjakan tugas yang sudah sesuai konsekuensi dalam bidang pekerjaannya.
- d. Tanggapan responden pada pernyataan keempat yaitu “Pada saat tertentu Bapak/Ibu menjadi sangat sangat sibuk dengan pekerjaan Anda” yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 responden, setuju sebanyak 19 responden, kurang setuju sebanyak 2 responden. Hal ini disebabkan tingginya beban kerja pada saat tertentu yang diterima oleh karyawan .
- e. Tanggapan responden pada pernyataan kelima yaitu “Beban kerja Bapak/Ibu sudah sesuai dengan standar pekerjaan yang ditetapkan.” yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 responden, setuju sebanyak 18 responden, kurang setuju sebanyak 7 responden. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan sudah merasa jelas akan standar kerja yang didapatkan .

### c. Analisis Statistik Deskriptif Kinerja Karyawan

Tanggapan responden terhadap variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.13

#### DESKRIPTIF VARIABEL KINERJA KARYAWAN

Indikator	SS		S		KS		TS		STS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y1	15	44.1	16	47.1	3	8.8					4.35
Y2	15	44.1	16	47.1	3	8.8					4.35
Y3	12	35.3	19	55.9	3	8.8					4.26
Y4	9	26.5	21	61.8	3	8.8	1	2.9			4.11
Y5	14	41.2	13	38.2	6	17.6	1	2.9			4.17
Y6	7	20.6	19	55.9	7	20.6	1	2.9			3.91
Y7	8	23.5	23	67.6	3	8.8					4.14
Jumlah											29.29
Rata-Rata											4.18

Sumber : Data diolah tahun 2019

#### Keterangan Tabel

- Y1 Bapak/Ibu mampu mencapai target yang ditetapkan perusahaan.  
 Y2 Bapak/Ibu menyelesaikan kerja dengan tepat waktu dan benar.  
 Y3 Bapak/Ibu mencapai kualitas kerja sesuai dengan harapan.  
 Y4 Dalam menyelesaikan pekerjaan Bapak/Ibu memperhatikan efisiensi penggunaan sumber daya.  
 Y5 Bapak/Ibu dalam bekerja termasuk karyawan yang disiplin dalam bekerja.  
 Y6 Bapak/Ibu mempunyai tingkat ketelitian tinggi dalam bekerja.  
 Y7 Bapak/Ibu mempunyai hasil kerja sesuai dengan keinginan perusahaan.

Hasil jawaban kuesioner variabel kinerja karyawan yang diperoleh dari 34 orang responden pada Tabel 4.13 mengenai deskriptif analisis variabel kinerja karyawan yaitu.

- a. Tanggapan responden pada pernyataan pertama yaitu "Bapak/Ibu mampu mencapai target yang ditetapkan perusahaan" yang

menjawab sangat setuju sebanyak 15 responden, setuju sebanyak 16 responden, kurang setuju sebanyak 3 responden. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan mampu mencapai target yang ditetapkan perusahaan.

- b. Tanggapan responden pada pernyataan kedua yaitu “Bapak/Ibu menyelesaikan kerja dengan tepat waktu dan benar” yang menjawab sangat setuju sebanyak 15 responden, setuju sebanyak 16 responden, kurang setuju sebanyak 3 responden Hal ini membuktikan bahwa karyawan mampu menyelesaikan kerja tepat waktu dan benar.
- c. Tanggapan responden pada pernyataan ketiga yaitu “Bapak/Ibu mencapai kualitas kerja sesuai dengan harapan” yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 responden, setuju sebanyak 19 responden, kurang setuju sebanyak 3 responden. Hal ini membuktikan bahwa karyawan dapat mencapai kualitas sesuai dengan harapan.
- d. Tanggapan responden pada pernyataan keempat yaitu “Dalam menyelesaikan pekerjaan Bapak/Ibu memperhatikan efisiensi penggunaan sumber daya” yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 responden, setuju sebanyak 21 responden, kurang setuju sebanyak 3 responden. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan memperhatikan efisiensi sumber daya alam.
- e. Tanggapan responden pada pernyataan kelima yaitu “Bapak/Ibu dalam bekerja termasuk karyawan yang disiplin dalam bekerja” yang



menjawab sangat setuju sebanyak 14 responden, setuju sebanyak 13 responden, kurang setuju sebanyak 6 responden, yang menjawab tidak setuju 1 responden. Hal ini membuktikan bahwa karyawan dominan memiliki kedisiplinan dalam bekerja.

f. Tanggapan responden pada pernyataan keenam yaitu “Bapak/Ibu mempunyai tingkat ketelitian tinggi dalam bekerja” yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 responden, setuju sebanyak 19 responden, netral sebanyak 7 responden, yang menjawab tidak setuju 1 responden. Hal ini membuktikan bahwa dominan karyawan mempunyai tingkat ketelitian tinggi dalam melakukan pekerjaannya.

g. Tanggapan responden pada pernyataan ketujuh yaitu “Bapak/Ibu mempunyai hasil kerja sesuai dengan keinginan perusahaan” yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 responden, setuju sebanyak 23 responden, kurang setuju sebanyak 3 responden. Hal ini membuktikan bahwa hasil kerja karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan.

## 5. Pengujian Hipotesis

### a. Analisis Hasil Persamaan Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan dengan menggunakan metode *enter*, karena dengan metode *enter* seluruh variabel akan dimasukkan kedalam analisis untuk dapat diketahui apakah variabel independent mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependent.

*Variables Entered/Removed* menunjukkan hasil analisis statistik deskriptif yaitu sebagai berikut:

1. Variabel yang dimasukkan kedalam persamaan adalah variabel independent yaitu kompensasi dan kinerja karyawan.
2. Tidak ada variabel independent yang dikeluarkan (*removed*).
3. Metode yang digunakan untuk memasukkan data yaitu metode enter.

Pengujian hipotesis menyatakan bahwa kompensasi dan beban kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.14  
HASIL KOEFISIEN REGRESI

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,644	7,127		-,231	,819
	Kompensasi	,291	,175	,209	1,663	,106
	Beban Kerja	1,044	,178	,734	5,851	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.14 Hasil koefisien Regresi dapat diperoleh hasil persamaan regresi untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = -1.644 + 0.291X_1 + 1.044X_2$$

Dari persamaan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

- a. Konstanta ( $a$ ) = -1.644, di mana jika nilai variabel Independen bernilai konstan/tetap, maka diperoleh nilai kinerja karyawan sebesar -1.644.
- b. Koefisien  $X_1$  ( $b_1$ ) = 0.291, menunjukkan bahwa variabel kompensasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Dengan kata lain, jika variabel kompensasi ditingkatkan dan nilai variabel lain konstan/tetap maka hal ini akan menyebabkan kinerja karyawan meningkat sebesar 0.291.
- c. Koefisien  $X_2$  ( $b_2$ ) = 1.044, menunjukkan bahwa variabel beban kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Dengan kata lain, jika variabel beban kerja ditingkatkan dan nilai variabel lain konstan/tetap maka hal ini akan menyebabkan kinerja karyawan sebesar 1.044.

#### b. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Analisis koefisien determinansi ( $R^2$ ) atau R-Square digunakan untuk melihat berapa besar variabel independent mampu menjelaskan variabel dependent. Dengan kata lain koefisien determinansi digunakan untuk mengukur variabel independent yaitu kompensasi dan beban kerja menjelaskan variabel kinerja karyawan.

Tabel 4.15

#### HASIL KOEFISIEN DETERMINANSI

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,726 <sup>a</sup>	,528	,497	2,450	2,494
a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Kompensasi					

Sumber: Data diolah tahun 2019

Nilai Adjusted R Square menjelaskan mengenai tipe hubungan antar variabel, semakin besar nilai tersebut berarti hubungan semakin erat. Nilai Adjusted R Square sebesar 0.528 berarti hubungan (*relation*) antara kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan, artinya ada hubungan yang sedang.

Menurut Sugiono (2008) koefisien korelasi yang diteliti berada di interval koefisien 0.40 – 0.599 tingkat hubungannya sedang.

Hubungan yang sedang antarkompensasi dan beban kerja terhadap keputusan kinerja karyawan disebabkan perusahaan terus berbenah untuk memperbaiki sistem pemberian kompensasi dan pembagian beban kerja.

Diketahui nilai koefisien determinasi ( $R_{\text{Square}}$ ) sebesar 0.528 menunjukkan bahwa hubungan (*relation*) antara kompensasi dan beban kerja sebagai variabel independent, mampu menjelaskan kinerja karyawan sebagai variabel dependent sebesar 52.8% sedangkan sisanya sebesar 47.2% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian.

### c. Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk menguji apakah kompensasi dan beban kerja secara bersama-sama atau simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan antara lain nilai  $F_{\text{hitung}}$  dengan nilai  $F_{\text{tabel}}$  dengan kriteria keputusan adalah jika  $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$   $H_0$  diterima atau  $H_1$  ditolak, dan jika  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$   $H_0$  ditolak atau  $H_1$  diterima.

Model hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut:

1.  $H_0 : b_1 = b_2 = 0$ , artinya variabel kompensasi dan beban kerja secara bersama-sama atau simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.  $H_0 : b_{1;2} \neq 0$ , artinya variabel kompensasi dan beban kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap keputusan konsumen.

Tabel 4.16.

HASIL PENGUJIAN SECARA BERSAMA-SAMA ATAU SIMULTAN

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	207,757	2	103,879	17,312	,000 <sup>b</sup>
	Residual	186,008	31	6,000		
	Total	393,765	33			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Kompensasi						

Sumber : Data diolah tahun 2019

Berdasarkan Uji Simultan (Uji F) dapat diketahui bahwa Nilai  $F_{hitung} = 17.312$  dan  $F_{tabel} = 3.304$ , hal ini jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan nilai signifikan adalah 0.000 lebih kecil dari nilai alpha 0.05 sehingga keputusan yang diambil adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini menunjukkan kompensasi dan beban kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### d. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji secara parsial variabel kompensasi dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

TABEL 4. 17

#### HASIL PENGUJIAN SECARA TERPISAH ATAU PARSIAL

Coefficients <sup>a</sup>						
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,644	7,127		-,231	,819
	Kompensasi	,291	,175	,209	1,663	,106
	Beban Kerja	1,044	,178	,734	5,851	,000

Sumber: Data diolah tahun 2019

Nilai  $t_{tabel}$  dalam penelitian ini adalah 2.039. Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan antara nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai  $t_{tabel}$  kriteria keputusan adalah jika  $t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$   $H_1$  diterima, dan jika  $t_{tabel} > t_{hitung} > t_{tabel}$   $H_0$  ditolak.

Model hipotesis yang digunakan adalah:

1.  $H_0 : b_i = 0$ , artinya kompensasi dan beban kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.  $H_1 : b_i \neq 0$ , artinya kompensasi dan beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan berdasarkan perhitungan pada tabel 4.17 diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel kompensasi sebesar 1.663 lebih kecil dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  2.039 dan nilai signifikan sebesar 0.106 ( $0.106 > 0.05$ ). Dengan demikian karena probabilitas lebih besar dari 0.05 maka  $H_1$  ditolak. Hal ini menunjukkan kompensasi secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel beban kerja sebesar 5.851 lebih besar dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  2.039 dan nilai signifikan sebesar 0.000 ( $0.000 < 0.05$ ). Dengan demikian karena probabilitas lebih kecil dari 0.05 maka  $H_0$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan nilai *standardized coefficient* variabel beban kerja adalah 0.734, yang merupakan variabel bebas dengan nilai *standardized coefficient* tertinggi. Dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan variabel lain yang diteliti.

### C. Pembahasan

Pembahasan dalam penelitian ini adalah membahas pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Istana Hotel Makassar.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa variabel kompensasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Dengan kata lain, jika variabel kompensasi ditingkatkan dan nilai variabel lain konstan/tetap maka hal ini akan menyebabkan kinerja karyawan meningkat

sebesar 0.291., nilai positif menunjukkan bahwa kompensasi searah dengan kinerja karyawan, bila perusahaan memiliki kompensasi yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai  $t_{hitung}$  1.663 signifikan sebesar 0.106 (melebihi nilai probabilitas 0.05) artinya kompensasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa jika kompensasi ditingkatkan akan tidak berpengaruh secara berkesinambungan atau nyata terhadap kinerja karyawan pada PT. Istana Hotel Makassar.

Dalam dunia kerja, karyawan sangat dipengaruhi oleh kompensasi dan beban kerja yang diberikan perusahaan. Berbagai upaya dilakukan perusahaan dalam meningkatkan kualitas pelayanan jasa hotel dengan cara memberikan kompensasi yang layak tetapi diseimbangkan dengan beban kerja dalam suatu pekerjaan.

Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian Darnita Leoni Saputri (2018) dengan judul "Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan *Food And Beverage Department* Di Hotel Grand Central Pekanbaru" variabel kompensasi mempunyai hubungan positif dan signifikan antara kompensasi dengan kinerja karyawan Di Hotel Grand Central Pekanbaru..

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Dengan kata lain, jika variabel beban kerja ditingkatkan dan nilai variabel lain konstan/tetap maka hal ini akan menyebabkan kinerja karyawan sebesar 1.044. Nilai  $t_{hitung}$  5.851 signifikan sebesar 0.000 artinya beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan jika pemberian beban kerja disesuaikan berpengaruh secara



berkesinambungan atau nyata terhadap kinerja karyawan pada PT. Istana Hotel Makassar.

Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian Kadek Ferrania Paramitadewi (2017) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan” variabel beban kerja negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Istana Hotel Makassar. Hal ini menunjukkan bahwa jika kompensasi ditingkatkan akan tidak berpengaruh secara berkesinambungan atau nyata terhadap kinerja karyawan pada PT. Istana Hotel Makassar.
2. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Istana Hotel Makassar. Hal ini menunjukkan jika pemberian beban kerja disesuaikan berpengaruh secara berkesinambungan atau nyata terhadap kinerja karyawan pada PT. Istana Hotel Makassar.

#### B. Saran-Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan, maka diberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Sebaiknya PT. Istana Hotel Makassar meningkatkan kompensasi karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan secara tidak langsung karena adanya motivasi berupa kompensasi .
2. Diharapkan pihak PT. Istana Hotel Makassar dapat menyesuaikan beban kerja yang diberikan kepada karyawan karena dapat berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

**L**

**A**

**M**

**P**

**I**

**R**

**A**

**N**







Tabulasi Data Kuisisioner

Kompensasi (X1)							Total X1	Beban Kerja (X2)					Total X2	Kinerja Karyawan (Y)						TOTAL Y	
4	4	4	5	5	5	5	32	4	3	3	5	4	19	3	4	3	4	3	4	3	24
4	3	3	4	4	4	4	26	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	5	4	5	34
5	5	5	5	4	4	4	32	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	28
5	4	4	5	5	5	5	33	5	5	4	4	4	22	4	5	5	5	5	5	5	34
5	5	5	5	5	5	5	35	4	4	4	4	5	21	4	4	4	5	5	4	4	30
5	5	5	5	5	5	5	35	3	4	2	3	4	16	4	5	4	5	3	3	4	28
4	4	4	4	4	5	5	30	4	4	4	5	4	21	4	3	4	4	4	4	4	27
5	5	5	5	5	4	4	33	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	5	5	5	5	5	33	3	4	3	4	3	17	5	4	3	3	4	3	4	26
5	5	5	5	5	5	5	35	4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	3	4	4	27
4	4	4	4	4	4	5	29	5	5	5	5	4	24	4	4	4	4	4	4	4	28
5	4	4	3	4	5	5	30	4	4	3	3	4	18	4	4	5	4	5	3	4	29
4	3	3	3	4	5	5	27	5	5	4	4	5	23	5	5	4	4	4	4	4	30
4	5	4	4	4	5	5	31	4	4	4	4	3	19	5	5	5	3	5	5	5	33
4	4	5	5	5	4	4	31	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	4	4	4	27
4	4	5	5	4	4	5	31	5	5	4	4	4	22	4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	5	5	5	31	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	3	27
4	4	4	4	5	4	4	29	5	5	5	5	5	25	5	4	5	4	5	4	5	32
4	3	4	4	4	4	4	27	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	4	4	27
4	3	4	4	4	4	4	27	5	4	2	4	3	18	4	3	4	2	3	2	4	22
4	4	5	5	5	4	4	31	4	5	4	5	5	23	5	5	5	5	5	5	4	34
5	5	5	5	5	5	5	35	4	4	5	4	3	20	4	4	4	5	4	3	4	28
4	4	4	4	4	5	5	30	4	3	3	4	3	17	3	4	4	3	2	3	4	23
4	3	4	4	4	5	5	29	4	4	4	5	4	21	5	5	4	4	5	4	4	31
5	5	4	5	5	5	5	34	4	5	4	5	5	23	5	5	5	4	4	4	4	31
4	4	4	4	4	5	5	30	4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	5	4	4	29
4	4	4	4	5	4	4	29	3	4	3	4	3	17	3	4	3	4	3	4	3	24
4	4	4	4	5	5	5	31	5	4	3	4	5	21	5	4	4	4	5	3	4	29
4	4	5	4	5	4	4	30	5	5	5	5	3	23	5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	4	4	5	5	5	31	5	5	4	5	5	24	5	5	5	4	4	3	4	30
5	5	5	5	4	5	5	34	5	5	4	5	4	23	5	5	4	4	5	5	5	33
4	5	5	5	4	4	4	31	5	5	5	4	4	23	5	5	5	5	5	4	5	34
5	4	4	4	4	4	4	29	5	5	4	4	5	23	4	5	5	4	4	5	4	31
4	4	4	4	4	4	4	28	5	5	4	5	5	24	5	5	4	4	4	4	4	30

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Asdi Mahasatya
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Brahmasari. 2008. *Pengertian Kinerja*. (Online), <http://repository.uksw.edu> (diakses pada tanggal 15 April 2019)
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Flippo, Edwin B. 2013. *Personal Management (Manajemen Personalia)*, Edisi VII Jilid II, Terjemahan Alponso S. Jakarta: Erlangga
- Gurajati, Damodar. 1995. *Ekonomotrika Dasar, Alih Bahasa Sumarno Zain*. Jakarta: Erlangga
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen*, Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Junaidi.2010. r, t ,dan dw tabel. (Online), <http://junaidichaniago.wordpress.com> (diakses pada tanggal 25 Agustus 2019)

- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Kasiram, Moh. 2008. *Metodologi Penelitian*. Malang: UIN-Malang Pers
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mathis, R.L. dan Jackson, J.H. 2006. *Human Resources Management. Manajemen Sumber Daya Manusia* Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat
- Mathis dan Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama. Bandung: Alfabeta
- Menpan. 1997. *Definisi Beban Kerja*. (Online), <https://www.kajianpustaka.com> (diakses pada tanggal 19 April 2019)
- Moekijat. 1995. *Analisis Pekerjaan. Menpan*. (Online), <https://id.shvoong.com/social-sciences/economics/1995558-bebankerja/#ixzzlalDgigaJ> (diakses pada tanggal 18 April 2019)
- Munandar, A.S. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Depok: UI Pers
- Nainggolan, N.P. 2018. *Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ex Batam Indonesia*. Tesis tidak diterbitkan. Batam. Universitas Putera Batam
- Ningsih, Setia. 2017. *Pengaruh Disiplin, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Mega Finance Cabang Pekanbaru*. Tesis tidak diterbitkan. Pekanbaru. Universitas Riau



Paramitadewi, K. F. 2017. *Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan*. Tesis tidak diterbitkan. Tabanan. Universitas Udayana Bali

Permendagri No.12/2008. (Online), <https://www.kajianpustaka.com> (diakses pada tanggal 19 April 2019)

Puspitasari, Khusnul D. A. 2018. *Pengaruh Beban Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Lestari Di Nganjuk*. Tesis tidak diterbitkan. Nganjuk. Universitas Negeri Surabaya

Putra, A.S. 2012. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok*. Tesis tidak diterbitkan. Bogor. Institut Pertanian Bogor

Rivai. 2008. *Pengertian Motivasi*. (Online), <https://library.binus.ac.id> (diakses pada tanggal 10 April 2019)

Riyadi, Slamet. 2011. *Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur*. Tesis tidak diterbitkan. Surabaya

Saputri, D. L. .2018. *Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan Food And Beverage Department Di Hotel Grand Central Pekanbaru*. Tesis tidak diterbitkan. Pekanbaru. Universitas Riau

Santoso, Singgih. 2000. *Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: Gramedia

Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju

Sekaran, Uma. 2006. *Research Methods for Bussiness (Metodologi Penelitian Untuk Bisnis)*. Edisi keempat. Jakarta: Salemba Empat

Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN

Skala Likert. (Online), [https://id.m.wikipedia.org/wiki/Skala\\_Likert](https://id.m.wikipedia.org/wiki/Skala_Likert) (diakses pada tanggal 22 Juli 2019)

Snell dan Bohlander. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Online), <http://www.pengetahuan.com> (diakses pada tanggal 12 April 2019)

Suntoyo, Danang. 2013. *Teori, kuesioner, dan analisis data sumber daya manusia*. Cetakan 2. CAPS (Center Academic Publishing Service): Yogyakarta

Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D*. Bandung: ALFABETA

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta

Syarifuddin, Alwi. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis*. Yogyakarta: BPFE

Tarwaka. 2011. *Ergonomi Industri, Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi Di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press

Undang-Undang Kesehatan No. 36 Tahun 2009. (Online), <https://www.sanitasi.net/undang-undang-no-36-tahun-2009-tentang-kesehatan.html> (diakses pada tanggal 18 April 2019)

Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 77 (1) Tahun 2003. (Online), <https://www.lampung.tribunnews.com> (diakses pada tanggal 18 April 2019)

Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Pasal 90(1). (Online), <https://m.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/lt5118a676ad68c/bolehkah-menyespakati-upah-di-bawah-upah-minimum> (diakses pada tanggal 18 April 2019)

Wibowo. 2010. *Pengertian Kinerja Pegawai*.(Online), <https://www.academia.edu> (diakses pada tanggal 15 April 2019)

Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia :Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat

## LEMBARAN KUESIONER

No.	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
<b>Kompensasi (X1)</b>						
1	Bapak/Ibu mendapat gaji sesuai dengan masa kerja.					
2	Bapak/Ibu mendapat gaji sesuai standar kehidupan saat ini.					
3	Bapak/Ibu mendapat insenti fsesuai prestasi kerja.					
4	Bapak/Ibu mendapat tunjangan sesuai jabatan.					
5	Bapak/Ibu mendapat tunjangan sesuai aturan.					
6	Bapak/Ibu perusahaan menyediakan fasilitas sesuai dengan aturan.					
7	Fasilitas yang diberikan mendukung kesejahteraan karyawan.					
<b>Beban Kerja (X2)</b>						
1	Target yang harus dicapai dalam pekerjaan Sudah jelas.					
2	Jumlah karyawan saat ini sudah cukup untuk menangani pekerjaan yang ada.					
3	Bapak/Ibu selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan tugas Anda.					
4	Pada saat tertentu Bapak/Ibu menjadi sangat sibuk dengan pekerjaan Anda.					
5	Beban kerja Bapak/Ibu sudah sesuai dengan standar pekerjaan yang ditetapkan.					
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>						
1	Bapak/Ibu mampu mencapai target yang ditetapkan perusahaan.					
2	Bapak/Ibu menyelesaikan kerja dengan tepat waktu dan benar.					
3	Bapak/Ibu mencapai kualitas kerja sesuai dengan harapan.					
4	Dalam menyelesaikan pekerjaan Bapak/Ibu memperhatikan efisiensi ipenggunaan sumber daya.					
5	Bapak/Ibu dalam bekerja termasuk karyawan yang disiplin dalam bekerja.					
6	Bapak/Ibu mempunyai tingkat ketelitian tinggi dalam bekerja.					
7	Bapak/Ibu mempunyai hasil kerja sesuai dengan keinginan perusahaan.					

## **KUISIONER PENELITIAN**

### **Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

#### **Di PT. Istana Hotel Makassar**

Sebelumnya saya sampaikan terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Daftar pernyataan ini dibuat dengan maksud untuk mengumpulkan data seberapa besar pengaruh pemberian kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Istana Hotel Makassar

#### **A. DATA RESPONDEN**

1. Nama : (Boleh dirahasiakan)
2. Umur :
3. Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan \*)
4. Pendidikan :  SMP/Sederajat  SMA/Sederajat  Strata 1\*)
5. Lama Bekerja : tahun

Keterangan: \*)Beri tanda centang pada kolom yang dipilih

#### **B. KUISIONER KOMPENSASI, BEBAN KERJA, DAN KINERJA**

Petunjuk Pengisian:

- a. Isilah semua nomor dalam angket ini dan sebaiknya jangan ada yang terlewatkan.
- b. Pengisian jawaban kuisisioner cukup dengan memberi tanda (✓) pada pernyataan yang dianggap sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu (satu jawaban dalam setiap nomor pernyataan).
- c. Pilihan Jawaban:
  1. Sangat Setuju (SS)
  2. Setuju (S)

3. Kurang Setuju (KS)
4. Tidak Setuju (TS)
5. Sangat Tidak Setuju (STS)



Hasil Perhitungan menggunakan Aplikasi SPSS

**Correlations**

		<b>Correlations</b>				
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5
X1.1	Pearson Correlation	1	,619**	,373*	,401*	,189
	Sig. (2-tailed)		,000	,030	,019	,285
	N	34	34	34	34	34
X1.2	Pearson Correlation	,619**	1	,656**	,617**	,318
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,067
	N	34	34	34	34	34
X1.3	Pearson Correlation	,373*	,656**	1	,750**	,355*
	Sig. (2-tailed)	,030	,000		,000	,039
	N	34	34	34	34	34
X1.4	Pearson Correlation	,401*	,617**	,750**	1	,445**
	Sig. (2-tailed)	,019	,000	,000		,008
	N	34	34	34	34	34
X1.5	Pearson Correlation	,189	,318	,355*	,445**	1
	Sig. (2-tailed)	,285	,067	,039	,008	
	N	34	34	34	34	34
X1.6	Pearson Correlation	,235	,202	-,117	-,026	,178
	Sig. (2-tailed)	,182	,253	,509	,882	,315
	N	34	34	34	34	34
X1.7	Pearson Correlation	,156	,179	-,083	-,003	,061
	Sig. (2-tailed)	,378	,312	,641	,987	,734
	N	34	34	34	34	34
Kompensasi	Pearson Correlation	,660**	,833**	,699**	,748**	,567**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000
	N	34	34	34	34	34

**Correlations**

		X1.6	X1.7	Kompensasi
X1.1	Pearson Correlation	,235	,156	,660**
	Sig. (2-tailed)	,182	,378	,000
	N	34	34	34
X1.2	Pearson Correlation	,202	,179	,833**
	Sig. (2-tailed)	,253	,312	,000

	N	34	34	34
X1.3	Pearson Correlation	-,117	-,083	,699**
	Sig. (2-tailed)	,509	,641	,000
	N	34	34	34
X1.4	Pearson Correlation	-,026	-,003	,748**
	Sig. (2-tailed)	,882	,987	,000
	N	34	34	34
X1.5	Pearson Correlation	,178	,061	,567**
	Sig. (2-tailed)	,315	,734	,000
	N	34	34	34
X1.6	Pearson Correlation	1	,886**	,481**
	Sig. (2-tailed)		,000	,004
	N	34	34	34
X1.7	Pearson Correlation	,886**	1	,449**
	Sig. (2-tailed)	,000		,008
	N	34	34	34
Kompensasi	Pearson Correlation	,481**	,449**	1
	Sig. (2-tailed)	,004	,008	
	N	34	34	34

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

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

### Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5
X2.1	Pearson Correlation	1	,621**	,444**	,408*
	Sig. (2-tailed)		,000	,009	,017
	N	34	34	34	34
X2.2	Pearson Correlation	,621**	1	,539**	,378*
	Sig. (2-tailed)	,000		,001	,028
	N	34	34	34	34
X2.3	Pearson Correlation	,444**	,539**	1	,483**
	Sig. (2-tailed)	,009	,001		,004
	N	34	34	34	34
X2.4	Pearson Correlation	,408*	,378*	,483**	1
	Sig. (2-tailed)	,017	,028	,004	
	N	34	34	34	34
X2.5	Pearson Correlation	,358*	,443**	,167	,249
	N	34	34	34	34

	Sig. (2-tailed)	,038	,009	,344	,156	
	N	34	34	34	34	34
Beban Kerja	Pearson Correlation	,771**	,815**	,753**	,679**	,608**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000
	N	34	34	34	34	34

### Correlations

		Beban Kerja
X2.1	Pearson Correlation	,771**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	34
X2.2	Pearson Correlation	,815**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	34
X2.3	Pearson Correlation	,753**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	34
X2.4	Pearson Correlation	,679**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	34
X2.5	Pearson Correlation	,608**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	34
Beban Kerja	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	34

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

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

### Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5
Y1	Pearson Correlation	1	,564**	,518**	,177	,669**
	Sig. (2-tailed)		,001	,002	,317	,000
	N	34	34	34	34	34
Y2	Pearson Correlation	,564**	1	,518**	,451**	,387*
	Sig. (2-tailed)	,001		,002	,007	,024



	N	34	34	34	34	34
Y3	Pearson Correlation	,518**	,518**	1	,353*	,553**
	Sig. (2-tailed)	,002	,002		,041	,001
	N	34	34	34	34	34
Y4	Pearson Correlation	,177	,451**	,353*	1	,439**
	Sig. (2-tailed)	,317	,007	,041		,009
	N	34	34	34	34	34
Y5	Pearson Correlation	,669**	,387*	,553**	,439**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,024	,001	,009	
	N	34	34	34	34	34
Y6	Pearson Correlation	,236	,491**	,368*	,434*	,462**
	Sig. (2-tailed)	,179	,003	,032	,010	,006
	N	34	34	34	34	34
Y7	Pearson Correlation	,609**	,440**	,675**	,270	,594**
	Sig. (2-tailed)	,000	,009	,000	,122	,000
	N	34	34	34	34	34
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,730**	,744**	,764**	,621**	,819**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000
	N	34	34	34	34	34

### Correlations

		Y6	Y7	Kinerja Karyawan
Y1	Pearson Correlation	,236	,609**	,730**
	Sig. (2-tailed)	,179	,000	,000
	N	34	34	34
Y2	Pearson Correlation	,491**	,440**	,744**
	Sig. (2-tailed)	,003	,009	,000
	N	34	34	34
Y3	Pearson Correlation	,368*	,675**	,764**
	Sig. (2-tailed)	,032	,000	,000
	N	34	34	34
Y4	Pearson Correlation	,434*	,270	,621**
	Sig. (2-tailed)	,010	,122	,000
	N	34	34	34
Y5	Pearson Correlation	,462**	,594**	,819**
	Sig. (2-tailed)	,006	,000	,000
	N	34	34	34
Y6	Pearson Correlation	1	,391*	,676**

	Sig. (2-tailed)		,022	,000
	N	34	34	34
Y7	Pearson Correlation	,391*	1	,759**
	Sig. (2-tailed)	,022		,000
	N	34	34	34
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,676**	,759**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	34	34	34

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

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

## Reliability

Scale: ALL VARIABLES

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	34	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	34	100,0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,762	7

Scale: ALL VARIABLES

### Case Processing Summary

		N	%
--	--	---	---

Cases	Valid	34	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	34	100,0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,767	5

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	34	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	34	100,0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,850	7

## Regression

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables	Variables	Method
	Entered	Removed	
1	Beban Kerja, Kompensasi <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. All requested variables entered.

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,726 <sup>a</sup>	,528	,497	2,450	2,494

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	207,757	2	103,879	17,312	,000 <sup>b</sup>
	Residual	186,008	31	6,000		
	Total	393,765	33			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Kompensasi

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	-1,644	7,127		-,231	,819
	Kompensasi	,291	,175	,209	1,663	,106
	Beban Kerja	1,044	,178	,734	5,851	,000

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

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		

Kompensasi	,968	1,033
Beban Kerja	,968	1,033

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

### Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Kompensasi	Beban Kerja
1	1	2,986	1,000	,00	,00	,00
	2	,011	16,141	,01	,19	,65
	3	,002	36,570	,99	,81	,35

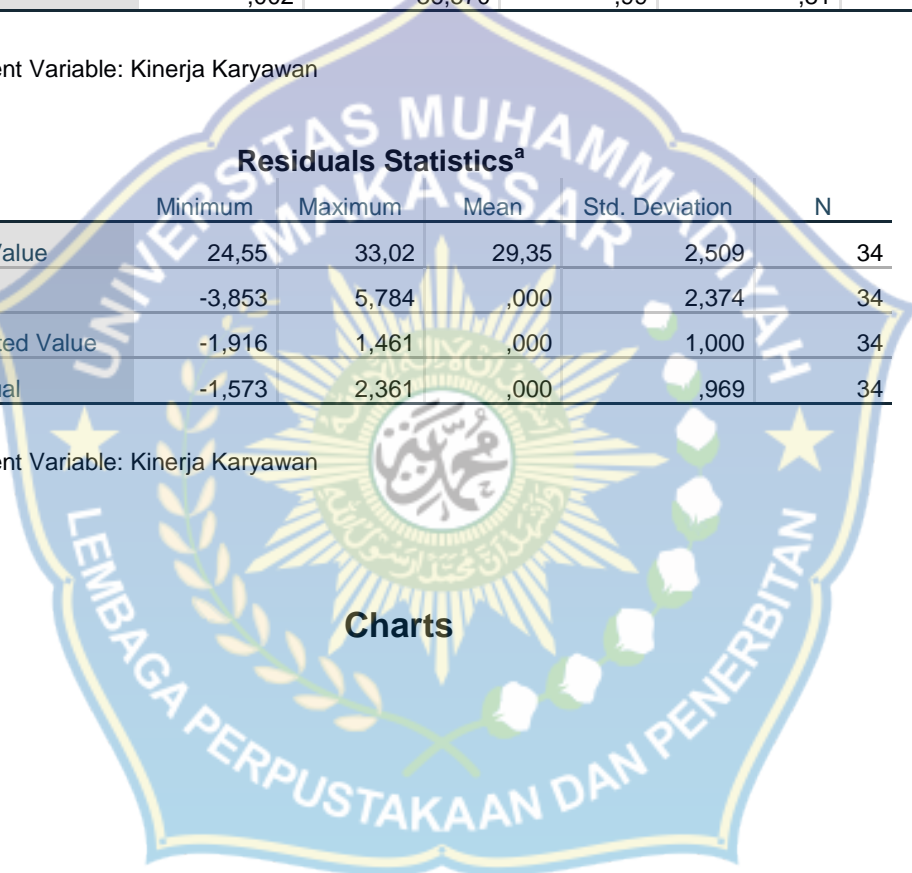
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

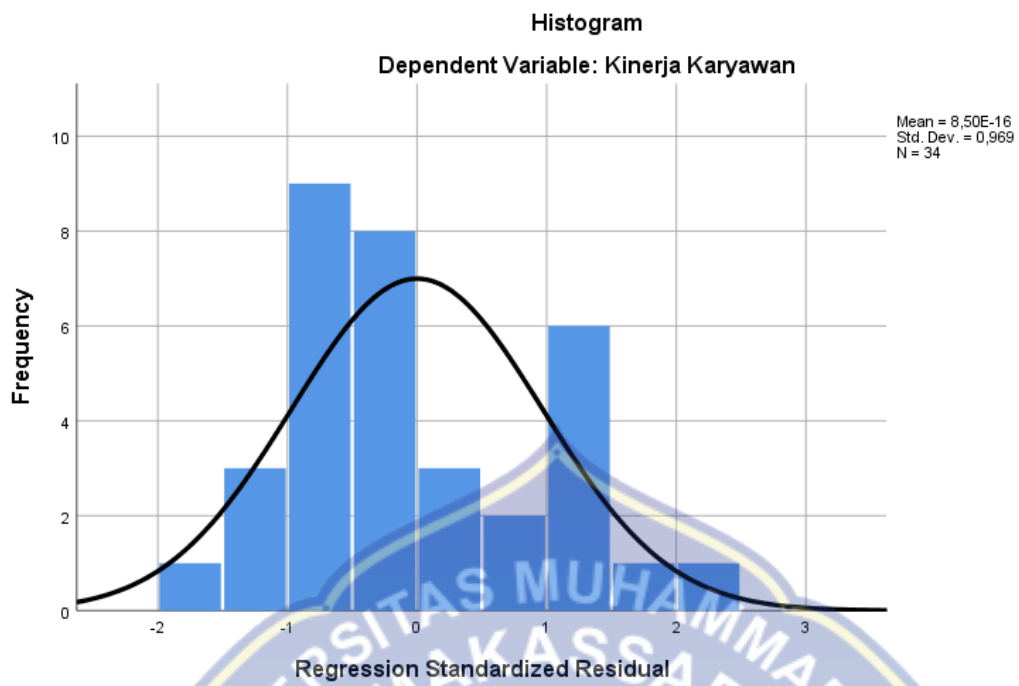
### Residuals Statistics<sup>a</sup>

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	24,55	33,02	29,35	2,509	34
Residual	-3,853	5,784	,000	2,374	34
Std. Predicted Value	-1,916	1,461	,000	1,000	34
Std. Residual	-1,573	2,361	,000	,969	34

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

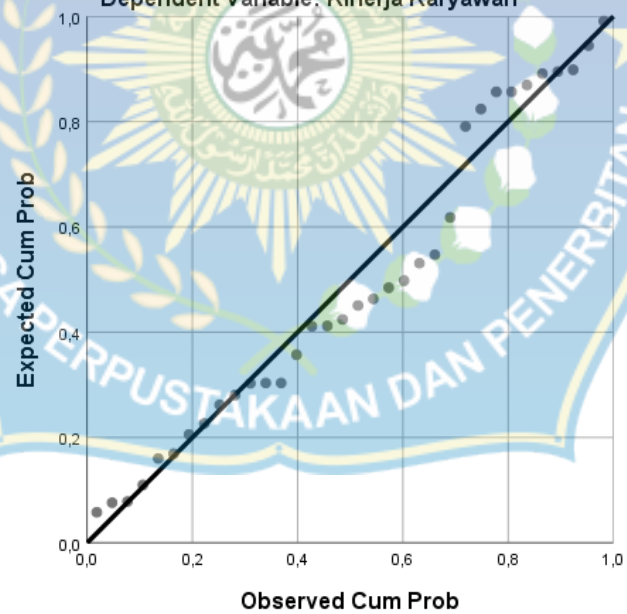
### Charts

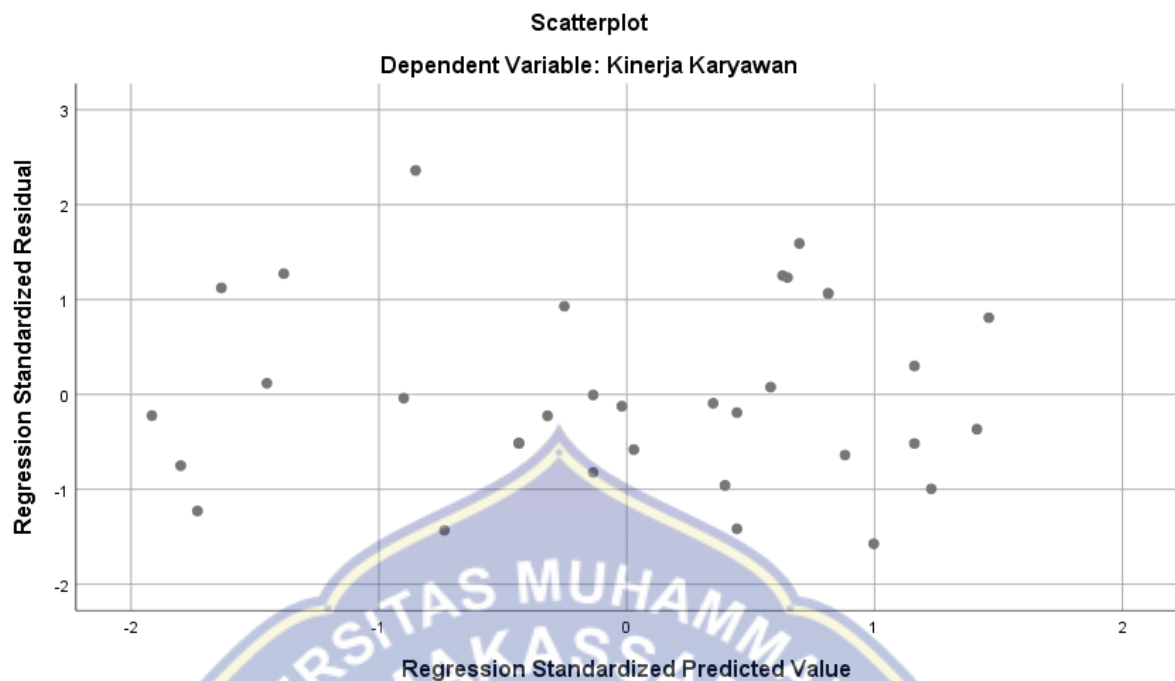




Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja Karyawan





### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,726 <sup>a</sup>	,528	,497	2,450

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Kompensasi

FREQUENCIES VARIABLES=Usia  
/ORDER=ANALYSIS.

### Frequencies

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<25 Tahun	1	2,9	2,9	2,9
	25-40 Tahun	8	23,5	23,5	26,5
	41-60 Tahun	22	64,7	64,7	91,2
	>60 Tahun	3	8,8	8,8	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

### Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	25	73,5	73,5	73,5
	Perempuan	9	26,5	26,5	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

### Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP	2	5,9	5,9	5,9
	SMA	30	88,2	88,2	94,1
	Starata 1	2	5,9	5,9	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

### Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<10 Tahun	8	23,5	23,5	23,5
	>10 Tahun	26	76,5	76,5	100,0
	Total	34	100,0	100,0	



## Lampiran r Tabel

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

34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432





Tabel Durbin-Watson (DW),  $\alpha = 5\%$ 

n	k=1		k=2		k=3		k=4		k=5	
	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU
6	0.6102	1.4002								
7	0.6996	1.3564	0.4672	1.8964						
8	0.7629	1.3324	0.5591	1.7771	0.3674	2.2866				
9	0.8243	1.3199	0.6291	1.6993	0.4548	2.1282	0.2957	2.5881		
10	0.8791	1.3197	0.6972	1.6413	0.5253	2.0163	0.3760	2.4137	0.2427	2.8217
11	0.9273	1.3241	0.7580	1.6044	0.5948	1.9280	0.4441	2.2833	0.3155	2.6446
12	0.9708	1.3314	0.8122	1.5794	0.6577	1.8640	0.5120	2.1766	0.3796	2.5061
13	1.0097	1.3404	0.8612	1.5621	0.7147	1.8159	0.5745	2.0943	0.4445	2.3897
14	1.0450	1.3503	0.9054	1.5507	0.7667	1.7788	0.6321	2.0296	0.5052	2.2959
15	1.0770	1.3605	0.9455	1.5432	0.8140	1.7501	0.6852	1.9774	0.5620	2.2198
16	1.1062	1.3709	0.9820	1.5386	0.8572	1.7277	0.7340	1.9351	0.6150	2.1567
17	1.1330	1.3812	1.0154	1.5361	0.8968	1.7101	0.7790	1.9005	0.6641	2.1041
18	1.1576	1.3913	1.0461	1.5353	0.9331	1.6961	0.8204	1.8719	0.7098	2.0600
19	1.1804	1.4012	1.0743	1.5355	0.9666	1.6851	0.8588	1.8482	0.7523	2.0226
20	1.2015	1.4107	1.1004	1.5367	0.9976	1.6763	0.8943	1.8283	0.7918	1.9908
21	1.2212	1.4200	1.1246	1.5385	1.0262	1.6694	0.9272	1.8116	0.8286	1.9635
22	1.2395	1.4289	1.1471	1.5408	1.0529	1.6640	0.9578	1.7974	0.8629	1.9400
23	1.2567	1.4375	1.1682	1.5435	1.0778	1.6597	0.9864	1.7855	0.8949	1.9196
24	1.2728	1.4458	1.1878	1.5464	1.1010	1.6565	1.0131	1.7753	0.9249	1.9018
25	1.2879	1.4537	1.2063	1.5495	1.1228	1.6540	1.0381	1.7666	0.9530	1.8863
26	1.3022	1.4614	1.2236	1.5528	1.1432	1.6523	1.0616	1.7591	0.9794	1.8727
27	1.3157	1.4688	1.2399	1.5562	1.1624	1.6510	1.0836	1.7527	1.0042	1.8608
28	1.3284	1.4759	1.2553	1.5596	1.1805	1.6503	1.1044	1.7473	1.0276	1.8502
29	1.3405	1.4828	1.2699	1.5631	1.1976	1.6499	1.1241	1.7426	1.0497	1.8409
30	1.3520	1.4894	1.2837	1.5666	1.2138	1.6498	1.1426	1.7386	1.0706	1.8326
31	1.3630	1.4957	1.2969	1.5701	1.2292	1.6500	1.1602	1.7352	1.0904	1.8252
32	1.3734	1.5019	1.3093	1.5736	1.2437	1.6505	1.1769	1.7323	1.1092	1.8187
33	1.3834	1.5078	1.3212	1.5770	1.2576	1.6511	1.1927	1.7298	1.1270	1.8128
34	1.3929	1.5136	1.3325	1.5805	1.2707	1.6519	1.2078	1.7277	1.1439	1.8076
35	1.4019	1.5191	1.3433	1.5838	1.2833	1.6528	1.2221	1.7259	1.1601	1.8029
36	1.4107	1.5245	1.3537	1.5872	1.2953	1.6539	1.2358	1.7245	1.1755	1.7987
37	1.4190	1.5297	1.3635	1.5904	1.3068	1.6550	1.2489	1.7233	1.1901	1.7950
38	1.4270	1.5348	1.3730	1.5937	1.3177	1.6563	1.2614	1.7223	1.2042	1.7916
39	1.4347	1.5396	1.3821	1.5969	1.3283	1.6575	1.2734	1.7215	1.2176	1.7886
40	1.4421	1.5444	1.3908	1.6000	1.3384	1.6589	1.2848	1.7209	1.2305	1.7859
41	1.4493	1.5490	1.3992	1.6031	1.3480	1.6603	1.2958	1.7205	1.2428	1.7835
42	1.4562	1.5534	1.4073	1.6061	1.3573	1.6617	1.3064	1.7202	1.2546	1.7814
43	1.4628	1.5577	1.4151	1.6091	1.3663	1.6632	1.3166	1.7200	1.2660	1.7794
44	1.4692	1.5619	1.4226	1.6120	1.3749	1.6647	1.3263	1.7200	1.2769	1.7777
45	1.4754	1.5660	1.4298	1.6148	1.3832	1.6662	1.3357	1.7200	1.2874	1.7762
46	1.4814	1.5700	1.4368	1.6176	1.3912	1.6677	1.3448	1.7201	1.2976	1.7748
47	1.4872	1.5739	1.4435	1.6204	1.3989	1.6692	1.3535	1.7203	1.3073	1.7736
48	1.4928	1.5776	1.4500	1.6231	1.4064	1.6708	1.3619	1.7206	1.3167	1.7725
49	1.4982	1.5813	1.4564	1.6257	1.4136	1.6723	1.3701	1.7210	1.3258	1.7716
50	1.5035	1.5849	1.4625	1.6283	1.4206	1.6739	1.3779	1.7214	1.3346	1.7708
51	1.5086	1.5884	1.4684	1.6309	1.4273	1.6754	1.3855	1.7218	1.3431	1.7701
52	1.5135	1.5917	1.4741	1.6334	1.4339	1.6769	1.3929	1.7223	1.3512	1.7694
53	1.5183	1.5951	1.4797	1.6359	1.4402	1.6785	1.4000	1.7228	1.3592	1.7689
54	1.5230	1.5983	1.4851	1.6383	1.4464	1.6800	1.4069	1.7234	1.3669	1.7684
55	1.5276	1.6014	1.4903	1.6406	1.4523	1.6815	1.4136	1.7240	1.3743	1.7681
56	1.5320	1.6045	1.4954	1.6430	1.4581	1.6830	1.4201	1.7246	1.3815	1.7678
57	1.5363	1.6075	1.5004	1.6452	1.4637	1.6845	1.4264	1.7253	1.3885	1.7675
58	1.5405	1.6105	1.5052	1.6475	1.4692	1.6860	1.4325	1.7259	1.3953	1.7673
59	1.5446	1.6134	1.5099	1.6497	1.4745	1.6875	1.4385	1.7266	1.4019	1.7672
60	1.5485	1.6162	1.5144	1.6518	1.4797	1.6889	1.4443	1.7274	1.4083	1.7671
61	1.5524	1.6189	1.5189	1.6540	1.4847	1.6904	1.4499	1.7281	1.4146	1.7671
62	1.5562	1.6216	1.5232	1.6561	1.4896	1.6918	1.4554	1.7288	1.4206	1.7671
63	1.5599	1.6243	1.5274	1.6581	1.4943	1.6932	1.4607	1.7296	1.4265	1.7671
64	1.5635	1.6268	1.5315	1.6601	1.4990	1.6946	1.4659	1.7303	1.4322	1.7672
65	1.5670	1.6294	1.5355	1.6621	1.5035	1.6960	1.4709	1.7311	1.4378	1.7673
66	1.5704	1.6318	1.5395	1.6640	1.5079	1.6974	1.4758	1.7319	1.4433	1.7675
67	1.5738	1.6343	1.5433	1.6660	1.5122	1.6988	1.4806	1.7327	1.4486	1.7676
68	1.5771	1.6367	1.5470	1.6678	1.5164	1.7001	1.4853	1.7335	1.4537	1.7678
69	1.5803	1.6390	1.5507	1.6697	1.5205	1.7015	1.4899	1.7343	1.4588	1.7680
70	1.5834	1.6413	1.5542	1.6715	1.5245	1.7028	1.4943	1.7351	1.4637	1.7683

Tabel Durbin-Watson (DW),  $\alpha = 5\%$ 

n	k=1		k=2		k=3		k=4		k=5	
	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU
71	1.5865	1.6435	1.5577	1.6733	1.5284	1.7041	1.4987	1.7358	1.4685	1.7685
72	1.5895	1.6457	1.5611	1.6751	1.5323	1.7054	1.5029	1.7366	1.4732	1.7688
73	1.5924	1.6479	1.5645	1.6768	1.5360	1.7067	1.5071	1.7375	1.4778	1.7691
74	1.5953	1.6500	1.5677	1.6785	1.5397	1.7079	1.5112	1.7383	1.4822	1.7694
75	1.5981	1.6521	1.5709	1.6802	1.5432	1.7092	1.5151	1.7390	1.4866	1.7698
76	1.6009	1.6541	1.5740	1.6819	1.5467	1.7104	1.5190	1.7399	1.4909	1.7701
77	1.6036	1.6561	1.5771	1.6835	1.5502	1.7117	1.5228	1.7407	1.4950	1.7704
78	1.6063	1.6581	1.5801	1.6851	1.5535	1.7129	1.5265	1.7415	1.4991	1.7708
79	1.6089	1.6601	1.5830	1.6867	1.5568	1.7141	1.5302	1.7423	1.5031	1.7712
80	1.6114	1.6620	1.5859	1.6882	1.5600	1.7153	1.5337	1.7430	1.5070	1.7716
81	1.6139	1.6639	1.5888	1.6898	1.5632	1.7164	1.5372	1.7438	1.5109	1.7720
82	1.6164	1.6657	1.5915	1.6913	1.5663	1.7176	1.5406	1.7446	1.5146	1.7724
83	1.6188	1.6675	1.5942	1.6928	1.5693	1.7187	1.5440	1.7454	1.5183	1.7728
84	1.6212	1.6693	1.5969	1.6942	1.5723	1.7199	1.5472	1.7462	1.5219	1.7732
85	1.6235	1.6711	1.5995	1.6957	1.5752	1.7210	1.5505	1.7470	1.5254	1.7736
86	1.6258	1.6728	1.6021	1.6971	1.5780	1.7221	1.5536	1.7478	1.5289	1.7740
87	1.6280	1.6745	1.6046	1.6985	1.5808	1.7232	1.5567	1.7485	1.5322	1.7745
88	1.6302	1.6762	1.6071	1.6999	1.5836	1.7243	1.5597	1.7493	1.5356	1.7749
89	1.6324	1.6778	1.6095	1.7013	1.5863	1.7254	1.5627	1.7501	1.5388	1.7754
90	1.6345	1.6794	1.6119	1.7026	1.5889	1.7264	1.5656	1.7508	1.5420	1.7758
91	1.6366	1.6810	1.6143	1.7040	1.5915	1.7275	1.5685	1.7516	1.5452	1.7763
92	1.6387	1.6826	1.6166	1.7053	1.5941	1.7285	1.5713	1.7523	1.5482	1.7767
93	1.6407	1.6841	1.6188	1.7066	1.5966	1.7295	1.5741	1.7531	1.5513	1.7772
94	1.6427	1.6857	1.6211	1.7078	1.5991	1.7306	1.5768	1.7538	1.5542	1.7776
95	1.6447	1.6872	1.6233	1.7091	1.6015	1.7316	1.5795	1.7546	1.5572	1.7781
96	1.6466	1.6887	1.6254	1.7103	1.6039	1.7326	1.5821	1.7553	1.5600	1.7785
97	1.6485	1.6901	1.6275	1.7116	1.6063	1.7335	1.5847	1.7560	1.5628	1.7790
98	1.6504	1.6916	1.6296	1.7128	1.6086	1.7345	1.5872	1.7567	1.5656	1.7795
99	1.6522	1.6930	1.6317	1.7140	1.6108	1.7355	1.5897	1.7575	1.5683	1.7799
100	1.6540	1.6944	1.6337	1.7152	1.6131	1.7364	1.5922	1.7582	1.5710	1.7804
101	1.6558	1.6958	1.6357	1.7163	1.6153	1.7374	1.5946	1.7589	1.5736	1.7809
102	1.6576	1.6971	1.6376	1.7175	1.6174	1.7383	1.5969	1.7596	1.5762	1.7813
103	1.6593	1.6985	1.6396	1.7186	1.6196	1.7392	1.5993	1.7603	1.5788	1.7818
104	1.6610	1.6998	1.6415	1.7198	1.6217	1.7402	1.6016	1.7610	1.5813	1.7823
105	1.6627	1.7011	1.6433	1.7209	1.6237	1.7411	1.6038	1.7617	1.5837	1.7827
106	1.6644	1.7024	1.6452	1.7220	1.6258	1.7420	1.6061	1.7624	1.5861	1.7832
107	1.6660	1.7037	1.6470	1.7231	1.6277	1.7428	1.6083	1.7631	1.5885	1.7837
108	1.6676	1.7050	1.6488	1.7241	1.6297	1.7437	1.6104	1.7637	1.5909	1.7841
109	1.6692	1.7062	1.6505	1.7252	1.6317	1.7446	1.6125	1.7644	1.5932	1.7846
110	1.6708	1.7074	1.6523	1.7262	1.6336	1.7455	1.6146	1.7651	1.5955	1.7851
111	1.6723	1.7086	1.6540	1.7273	1.6355	1.7463	1.6167	1.7657	1.5977	1.7855
112	1.6738	1.7098	1.6557	1.7283	1.6373	1.7472	1.6187	1.7664	1.5999	1.7860
113	1.6753	1.7110	1.6574	1.7293	1.6391	1.7480	1.6207	1.7670	1.6021	1.7864
114	1.6768	1.7122	1.6590	1.7303	1.6410	1.7488	1.6227	1.7677	1.6042	1.7869
115	1.6783	1.7133	1.6606	1.7313	1.6427	1.7496	1.6246	1.7683	1.6063	1.7874
116	1.6797	1.7145	1.6622	1.7323	1.6445	1.7504	1.6265	1.7690	1.6084	1.7878
117	1.6812	1.7156	1.6638	1.7332	1.6462	1.7512	1.6284	1.7696	1.6105	1.7883
118	1.6826	1.7167	1.6653	1.7342	1.6479	1.7520	1.6303	1.7702	1.6125	1.7887
119	1.6839	1.7178	1.6669	1.7352	1.6496	1.7528	1.6321	1.7709	1.6145	1.7892
120	1.6853	1.7189	1.6684	1.7361	1.6513	1.7536	1.6339	1.7715	1.6164	1.7896
121	1.6867	1.7200	1.6699	1.7370	1.6529	1.7544	1.6357	1.7721	1.6184	1.7901
122	1.6880	1.7210	1.6714	1.7379	1.6545	1.7552	1.6375	1.7727	1.6203	1.7905
123	1.6893	1.7221	1.6728	1.7388	1.6561	1.7559	1.6392	1.7733	1.6222	1.7910
124	1.6906	1.7231	1.6743	1.7397	1.6577	1.7567	1.6409	1.7739	1.6240	1.7914
125	1.6919	1.7241	1.6757	1.7406	1.6592	1.7574	1.6426	1.7745	1.6258	1.7919
126	1.6932	1.7252	1.6771	1.7415	1.6608	1.7582	1.6443	1.7751	1.6276	1.7923
127	1.6944	1.7261	1.6785	1.7424	1.6623	1.7589	1.6460	1.7757	1.6294	1.7928
128	1.6957	1.7271	1.6798	1.7432	1.6638	1.7596	1.6476	1.7763	1.6312	1.7932
129	1.6969	1.7281	1.6812	1.7441	1.6653	1.7603	1.6492	1.7769	1.6329	1.7937
130	1.6981	1.7291	1.6825	1.7449	1.6667	1.7610	1.6508	1.7774	1.6346	1.7941
131	1.6993	1.7301	1.6838	1.7458	1.6682	1.7617	1.6523	1.7780	1.6363	1.7945
132	1.7005	1.7310	1.6851	1.7466	1.6696	1.7624	1.6539	1.7786	1.6380	1.7950
133	1.7017	1.7319	1.6864	1.7474	1.6710	1.7631	1.6554	1.7791	1.6397	1.7954
134	1.7028	1.7329	1.6877	1.7482	1.6724	1.7638	1.6569	1.7797	1.6413	1.7958
135	1.7040	1.7338	1.6889	1.7490	1.6738	1.7645	1.6584	1.7802	1.6429	1.7962
136	1.7051	1.7347	1.6902	1.7498	1.6751	1.7652	1.6599	1.7808	1.6445	1.7967

Tabel Durbin-Watson (DW),  $\alpha = 5\%$ 

n	k=1		k=2		k=3		k=4		k=5	
	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU
137	1.7062	1.7356	1.6914	1.7506	1.6765	1.7659	1.6613	1.7813	1.6461	1.7971
138	1.7073	1.7365	1.6926	1.7514	1.6778	1.7665	1.6628	1.7819	1.6476	1.7975
139	1.7084	1.7374	1.6938	1.7521	1.6791	1.7672	1.6642	1.7824	1.6491	1.7979
140	1.7095	1.7382	1.6950	1.7529	1.6804	1.7678	1.6656	1.7830	1.6507	1.7984
141	1.7106	1.7391	1.6962	1.7537	1.6817	1.7685	1.6670	1.7835	1.6522	1.7988
142	1.7116	1.7400	1.6974	1.7544	1.6829	1.7691	1.6684	1.7840	1.6536	1.7992
143	1.7127	1.7408	1.6985	1.7552	1.6842	1.7697	1.6697	1.7846	1.6551	1.7996
144	1.7137	1.7417	1.6996	1.7559	1.6854	1.7704	1.6710	1.7851	1.6565	1.8000
145	1.7147	1.7425	1.7008	1.7566	1.6866	1.7710	1.6724	1.7856	1.6580	1.8004
146	1.7157	1.7433	1.7019	1.7574	1.6878	1.7716	1.6737	1.7861	1.6594	1.8008
147	1.7167	1.7441	1.7030	1.7581	1.6890	1.7722	1.6750	1.7866	1.6608	1.8012
148	1.7177	1.7449	1.7041	1.7588	1.6902	1.7729	1.6762	1.7871	1.6622	1.8016
149	1.7187	1.7457	1.7051	1.7595	1.6914	1.7735	1.6775	1.7876	1.6635	1.8020
150	1.7197	1.7465	1.7062	1.7602	1.6926	1.7741	1.6788	1.7881	1.6649	1.8024
151	1.7207	1.7473	1.7072	1.7609	1.6937	1.7747	1.6800	1.7886	1.6662	1.8028
152	1.7216	1.7481	1.7083	1.7616	1.6948	1.7752	1.6812	1.7891	1.6675	1.8032
153	1.7226	1.7488	1.7093	1.7622	1.6959	1.7758	1.6824	1.7896	1.6688	1.8036
154	1.7235	1.7496	1.7103	1.7629	1.6971	1.7764	1.6836	1.7901	1.6701	1.8040
155	1.7244	1.7504	1.7114	1.7636	1.6982	1.7770	1.6848	1.7906	1.6714	1.8044
156	1.7253	1.7511	1.7123	1.7642	1.6992	1.7776	1.6860	1.7911	1.6727	1.8048
157	1.7262	1.7519	1.7133	1.7649	1.7003	1.7781	1.6872	1.7915	1.6739	1.8052
158	1.7271	1.7526	1.7143	1.7656	1.7014	1.7787	1.6883	1.7920	1.6751	1.8055
159	1.7280	1.7533	1.7153	1.7662	1.7024	1.7792	1.6895	1.7925	1.6764	1.8059
160	1.7289	1.7541	1.7163	1.7668	1.7035	1.7798	1.6906	1.7930	1.6776	1.8063
161	1.7298	1.7548	1.7172	1.7675	1.7045	1.7804	1.6917	1.7934	1.6788	1.8067
162	1.7306	1.7555	1.7182	1.7681	1.7055	1.7809	1.6928	1.7939	1.6800	1.8070
163	1.7315	1.7562	1.7191	1.7687	1.7066	1.7814	1.6939	1.7943	1.6811	1.8074
164	1.7324	1.7569	1.7200	1.7693	1.7075	1.7820	1.6950	1.7948	1.6823	1.8078
165	1.7332	1.7576	1.7209	1.7700	1.7085	1.7825	1.6960	1.7953	1.6834	1.8082
166	1.7340	1.7582	1.7218	1.7706	1.7095	1.7831	1.6971	1.7957	1.6846	1.8085
167	1.7348	1.7589	1.7227	1.7712	1.7105	1.7836	1.6982	1.7961	1.6857	1.8089
168	1.7357	1.7596	1.7236	1.7718	1.7115	1.7841	1.6992	1.7966	1.6868	1.8092
169	1.7365	1.7603	1.7245	1.7724	1.7124	1.7846	1.7002	1.7970	1.6879	1.8096
170	1.7373	1.7609	1.7254	1.7730	1.7134	1.7851	1.7012	1.7975	1.6890	1.8100
171	1.7381	1.7616	1.7262	1.7735	1.7143	1.7856	1.7023	1.7979	1.6901	1.8103
172	1.7389	1.7622	1.7271	1.7741	1.7152	1.7861	1.7033	1.7983	1.6912	1.8107
173	1.7396	1.7629	1.7279	1.7747	1.7162	1.7866	1.7042	1.7988	1.6922	1.8110
174	1.7404	1.7635	1.7288	1.7753	1.7171	1.7872	1.7052	1.7992	1.6933	1.8114
175	1.7412	1.7642	1.7296	1.7758	1.7180	1.7877	1.7062	1.7996	1.6943	1.8117
176	1.7420	1.7648	1.7305	1.7764	1.7189	1.7881	1.7072	1.8000	1.6954	1.8121
177	1.7427	1.7654	1.7313	1.7769	1.7197	1.7886	1.7081	1.8005	1.6964	1.8124
178	1.7435	1.7660	1.7321	1.7775	1.7206	1.7891	1.7091	1.8009	1.6974	1.8128
179	1.7442	1.7667	1.7329	1.7780	1.7215	1.7896	1.7100	1.8013	1.6984	1.8131
180	1.7449	1.7673	1.7337	1.7786	1.7224	1.7901	1.7109	1.8017	1.6994	1.8135
181	1.7457	1.7679	1.7345	1.7791	1.7232	1.7906	1.7118	1.8021	1.7004	1.8138
182	1.7464	1.7685	1.7353	1.7797	1.7241	1.7910	1.7128	1.8025	1.7014	1.8141
183	1.7471	1.7691	1.7360	1.7802	1.7249	1.7915	1.7137	1.8029	1.7023	1.8145
184	1.7478	1.7697	1.7368	1.7807	1.7257	1.7920	1.7146	1.8033	1.7033	1.8148
185	1.7485	1.7702	1.7376	1.7813	1.7266	1.7924	1.7155	1.8037	1.7042	1.8151
186	1.7492	1.7708	1.7384	1.7818	1.7274	1.7929	1.7163	1.8041	1.7052	1.8155
187	1.7499	1.7714	1.7391	1.7823	1.7282	1.7933	1.7172	1.8045	1.7061	1.8158
188	1.7506	1.7720	1.7398	1.7828	1.7290	1.7938	1.7181	1.8049	1.7070	1.8161
189	1.7513	1.7725	1.7406	1.7833	1.7298	1.7942	1.7189	1.8053	1.7080	1.8165
190	1.7520	1.7731	1.7413	1.7838	1.7306	1.7947	1.7198	1.8057	1.7089	1.8168
191	1.7526	1.7737	1.7420	1.7843	1.7314	1.7951	1.7206	1.8061	1.7098	1.8171
192	1.7533	1.7742	1.7428	1.7848	1.7322	1.7956	1.7215	1.8064	1.7107	1.8174
193	1.7540	1.7748	1.7435	1.7853	1.7329	1.7960	1.7223	1.8068	1.7116	1.8178
194	1.7546	1.7753	1.7442	1.7858	1.7337	1.7965	1.7231	1.8072	1.7124	1.8181
195	1.7553	1.7759	1.7449	1.7863	1.7345	1.7969	1.7239	1.8076	1.7133	1.8184
196	1.7559	1.7764	1.7456	1.7868	1.7352	1.7973	1.7247	1.8079	1.7142	1.8187
197	1.7566	1.7769	1.7463	1.7873	1.7360	1.7977	1.7255	1.8083	1.7150	1.8190
198	1.7572	1.7775	1.7470	1.7878	1.7367	1.7982	1.7263	1.8087	1.7159	1.8193
199	1.7578	1.7780	1.7477	1.7882	1.7374	1.7986	1.7271	1.8091	1.7167	1.8196
200	1.7584	1.7785	1.7483	1.7887	1.7382	1.7990	1.7279	1.8094	1.7176	1.8199

Tabel Durbin-Watson (DW),  $\alpha = 5\%$ 

n	k=6		k=7		k=8		k=9		k=10	
	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU
11	0.2025	3.0045								
12	0.2681	2.8320	0.1714	3.1494						
13	0.3278	2.6920	0.2305	2.9851	0.1469	3.2658				
14	0.3890	2.5716	0.2856	2.8477	0.2001	3.1112	0.1273	3.3604		
15	0.4471	2.4715	0.3429	2.7270	0.2509	2.9787	0.1753	3.2160	0.1113	3.4382
16	0.5022	2.3881	0.3981	2.6241	0.3043	2.8601	0.2221	3.0895	0.1548	3.3039
17	0.5542	2.3176	0.4511	2.5366	0.3564	2.7569	0.2718	2.9746	0.1978	3.1840
18	0.6030	2.2575	0.5016	2.4612	0.4070	2.6675	0.3208	2.8727	0.2441	3.0735
19	0.6487	2.2061	0.5494	2.3960	0.4557	2.5894	0.3689	2.7831	0.2901	2.9740
20	0.6915	2.1619	0.5945	2.3394	0.5022	2.5208	0.4156	2.7037	0.3357	2.8854
21	0.7315	2.1236	0.6371	2.2899	0.5465	2.4605	0.4606	2.6332	0.3804	2.8059
22	0.7690	2.0902	0.6772	2.2465	0.5884	2.4072	0.5036	2.5705	0.4236	2.7345
23	0.8041	2.0609	0.7149	2.2082	0.6282	2.3599	0.5448	2.5145	0.4654	2.6704
24	0.8371	2.0352	0.7505	2.1743	0.6659	2.3177	0.5840	2.4643	0.5055	2.6126
25	0.8680	2.0125	0.7840	2.1441	0.7015	2.2801	0.6213	2.4192	0.5440	2.5604
26	0.8972	1.9924	0.8156	2.1172	0.7353	2.2463	0.6568	2.3786	0.5808	2.5132
27	0.9246	1.9745	0.8455	2.0931	0.7673	2.2159	0.6906	2.3419	0.6159	2.4703
28	0.9505	1.9585	0.8737	2.0715	0.7975	2.1884	0.7227	2.3086	0.6495	2.4312
29	0.9750	1.9442	0.9004	2.0520	0.8263	2.1636	0.7532	2.2784	0.6815	2.3956
30	0.9982	1.9313	0.9256	2.0343	0.8535	2.1410	0.7822	2.2508	0.7120	2.3631
31	1.0201	1.9198	0.9496	2.0183	0.8794	2.1205	0.8098	2.2256	0.7412	2.3332
32	1.0409	1.9093	0.9724	2.0038	0.9040	2.1017	0.8361	2.2026	0.7690	2.3058
33	1.0607	1.8999	0.9940	1.9906	0.9274	2.0846	0.8612	2.1814	0.7955	2.2806
34	1.0794	1.8913	1.0146	1.9785	0.9497	2.0688	0.8851	2.1619	0.8209	2.2574
35	1.0974	1.8835	1.0342	1.9674	0.9710	2.0544	0.9079	2.1440	0.8452	2.2359
36	1.1144	1.8764	1.0529	1.9573	0.9913	2.0410	0.9297	2.1274	0.8684	2.2159
37	1.1307	1.8700	1.0708	1.9480	1.0107	2.0288	0.9505	2.1120	0.8906	2.1975
38	1.1463	1.8641	1.0879	1.9394	1.0292	2.0174	0.9705	2.0978	0.9118	2.1803
39	1.1612	1.8587	1.1042	1.9315	1.0469	2.0069	0.9895	2.0846	0.9322	2.1644
40	1.1754	1.8538	1.1198	1.9243	1.0639	1.9972	1.0078	2.0723	0.9517	2.1495
41	1.1891	1.8493	1.1348	1.9175	1.0802	1.9881	1.0254	2.0609	0.9705	2.1356
42	1.2022	1.8451	1.1492	1.9113	1.0958	1.9797	1.0422	2.0502	0.9885	2.1226
43	1.2148	1.8413	1.1630	1.9055	1.1108	1.9719	1.0584	2.0403	1.0058	2.1105
44	1.2269	1.8378	1.1762	1.9002	1.1252	1.9646	1.0739	2.0310	1.0225	2.0991
45	1.2385	1.8346	1.1890	1.8952	1.1391	1.9578	1.0889	2.0222	1.0385	2.0884
46	1.2497	1.8317	1.2013	1.8906	1.1524	1.9514	1.1033	2.0140	1.0539	2.0783
47	1.2605	1.8290	1.2131	1.8863	1.1653	1.9455	1.1171	2.0064	1.0687	2.0689
48	1.2709	1.8265	1.2245	1.8823	1.1776	1.9399	1.1305	1.9992	1.0831	2.0600
49	1.2809	1.8242	1.2355	1.8785	1.1896	1.9346	1.1434	1.9924	1.0969	2.0516
50	1.2906	1.8220	1.2461	1.8750	1.2011	1.9297	1.1558	1.9860	1.1102	2.0437
51	1.3000	1.8201	1.2563	1.8718	1.2122	1.9251	1.1678	1.9799	1.1231	2.0362
52	1.3090	1.8183	1.2662	1.8687	1.2230	1.9208	1.1794	1.9743	1.1355	2.0291
53	1.3177	1.8166	1.2758	1.8659	1.2334	1.9167	1.1906	1.9689	1.1476	2.0224
54	1.3262	1.8151	1.2851	1.8632	1.2435	1.9128	1.2015	1.9638	1.1592	2.0161
55	1.3344	1.8137	1.2940	1.8607	1.2532	1.9092	1.2120	1.9590	1.1705	2.0101
56	1.3424	1.8124	1.3027	1.8584	1.2626	1.9058	1.2222	1.9545	1.1814	2.0044
57	1.3501	1.8112	1.3111	1.8562	1.2718	1.9026	1.2320	1.9502	1.1920	1.9990
58	1.3576	1.8101	1.3193	1.8542	1.2806	1.8995	1.2416	1.9461	1.2022	1.9938
59	1.3648	1.8091	1.3272	1.8523	1.2892	1.8967	1.2509	1.9422	1.2122	1.9889
60	1.3719	1.8082	1.3349	1.8505	1.2976	1.8939	1.2599	1.9386	1.2218	1.9843
61	1.3787	1.8073	1.3424	1.8488	1.3057	1.8914	1.2686	1.9351	1.2312	1.9798
62	1.3854	1.8066	1.3497	1.8472	1.3136	1.8889	1.2771	1.9318	1.2403	1.9756
63	1.3918	1.8058	1.3567	1.8457	1.3212	1.8866	1.2853	1.9286	1.2492	1.9716
64	1.3981	1.8052	1.3636	1.8443	1.3287	1.8844	1.2934	1.9256	1.2578	1.9678
65	1.4043	1.8046	1.3703	1.8430	1.3359	1.8824	1.3012	1.9228	1.2661	1.9641
66	1.4102	1.8041	1.3768	1.8418	1.3429	1.8804	1.3087	1.9200	1.2742	1.9606
67	1.4160	1.8036	1.3831	1.8406	1.3498	1.8786	1.3161	1.9174	1.2822	1.9572
68	1.4217	1.8032	1.3893	1.8395	1.3565	1.8768	1.3233	1.9150	1.2899	1.9540
69	1.4272	1.8028	1.3953	1.8385	1.3630	1.8751	1.3303	1.9126	1.2974	1.9510
70	1.4326	1.8025	1.4012	1.8375	1.3693	1.8735	1.3372	1.9104	1.3047	1.9481
71	1.4379	1.8021	1.4069	1.8366	1.3755	1.8720	1.3438	1.9082	1.3118	1.9452
72	1.4430	1.8019	1.4125	1.8358	1.3815	1.8706	1.3503	1.9062	1.3188	1.9426
73	1.4480	1.8016	1.4179	1.8350	1.3874	1.8692	1.3566	1.9042	1.3256	1.9400
74	1.4529	1.8014	1.4232	1.8343	1.3932	1.8679	1.3628	1.9024	1.3322	1.9375
75	1.4577	1.8013	1.4284	1.8336	1.3988	1.8667	1.3688	1.9006	1.3386	1.9352

Tabel Durbin-Watson (DW),  $\alpha = 5\%$ 

n	k=6		k=7		k=8		k=9		k=10	
	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU
76	1.4623	1.8011	1.4335	1.8330	1.4043	1.8655	1.3747	1.8989	1.3449	1.9329
77	1.4669	1.8010	1.4384	1.8324	1.4096	1.8644	1.3805	1.8972	1.3511	1.9307
78	1.4714	1.8009	1.4433	1.8318	1.4148	1.8634	1.3861	1.8957	1.3571	1.9286
79	1.4757	1.8009	1.4480	1.8313	1.4199	1.8624	1.3916	1.8942	1.3630	1.9266
80	1.4800	1.8008	1.4526	1.8308	1.4250	1.8614	1.3970	1.8927	1.3687	1.9247
81	1.4842	1.8008	1.4572	1.8303	1.4298	1.8605	1.4022	1.8914	1.3743	1.9228
82	1.4883	1.8008	1.4616	1.8299	1.4346	1.8596	1.4074	1.8900	1.3798	1.9211
83	1.4923	1.8008	1.4659	1.8295	1.4393	1.8588	1.4124	1.8888	1.3852	1.9193
84	1.4962	1.8008	1.4702	1.8291	1.4439	1.8580	1.4173	1.8876	1.3905	1.9177
85	1.5000	1.8009	1.4743	1.8288	1.4484	1.8573	1.4221	1.8864	1.3956	1.9161
86	1.5038	1.8010	1.4784	1.8285	1.4528	1.8566	1.4268	1.8853	1.4007	1.9146
87	1.5075	1.8010	1.4824	1.8282	1.4571	1.8559	1.4315	1.8842	1.4056	1.9131
88	1.5111	1.8011	1.4863	1.8279	1.4613	1.8553	1.4360	1.8832	1.4104	1.9117
89	1.5147	1.8012	1.4902	1.8277	1.4654	1.8547	1.4404	1.8822	1.4152	1.9103
90	1.5181	1.8014	1.4939	1.8275	1.4695	1.8541	1.4448	1.8813	1.4198	1.9090
91	1.5215	1.8015	1.4976	1.8273	1.4735	1.8536	1.4490	1.8804	1.4244	1.9077
92	1.5249	1.8016	1.5013	1.8271	1.4774	1.8530	1.4532	1.8795	1.4288	1.9065
93	1.5282	1.8018	1.5048	1.8269	1.4812	1.8526	1.4573	1.8787	1.4332	1.9053
94	1.5314	1.8019	1.5083	1.8268	1.4849	1.8521	1.4613	1.8779	1.4375	1.9042
95	1.5346	1.8021	1.5117	1.8266	1.4886	1.8516	1.4653	1.8772	1.4417	1.9031
96	1.5377	1.8023	1.5151	1.8265	1.4922	1.8512	1.4691	1.8764	1.4458	1.9021
97	1.5407	1.8025	1.5184	1.8264	1.4958	1.8508	1.4729	1.8757	1.4499	1.9011
98	1.5437	1.8027	1.5216	1.8263	1.4993	1.8505	1.4767	1.8750	1.4539	1.9001
99	1.5467	1.8029	1.5248	1.8263	1.5027	1.8501	1.4803	1.8744	1.4578	1.8991
100	1.5496	1.8031	1.5279	1.8262	1.5060	1.8498	1.4839	1.8738	1.4616	1.8982
101	1.5524	1.8033	1.5310	1.8261	1.5093	1.8495	1.4875	1.8732	1.4654	1.8973
102	1.5552	1.8035	1.5340	1.8261	1.5126	1.8491	1.4909	1.8726	1.4691	1.8965
103	1.5580	1.8037	1.5370	1.8261	1.5158	1.8489	1.4944	1.8721	1.4727	1.8956
104	1.5607	1.8040	1.5399	1.8261	1.5189	1.8486	1.4977	1.8715	1.4763	1.8948
105	1.5634	1.8042	1.5428	1.8261	1.5220	1.8483	1.5010	1.8710	1.4798	1.8941
106	1.5660	1.8044	1.5456	1.8261	1.5250	1.8481	1.5043	1.8705	1.4833	1.8933
107	1.5686	1.8047	1.5484	1.8261	1.5280	1.8479	1.5074	1.8701	1.4867	1.8926
108	1.5711	1.8049	1.5511	1.8261	1.5310	1.8477	1.5106	1.8696	1.4900	1.8919
109	1.5736	1.8052	1.5538	1.8261	1.5338	1.8475	1.5137	1.8692	1.4933	1.8913
110	1.5761	1.8054	1.5565	1.8262	1.5367	1.8473	1.5167	1.8688	1.4965	1.8906
111	1.5785	1.8057	1.5591	1.8262	1.5395	1.8471	1.5197	1.8684	1.4997	1.8900
112	1.5809	1.8060	1.5616	1.8263	1.5422	1.8470	1.5226	1.8680	1.5028	1.8894
113	1.5832	1.8062	1.5642	1.8264	1.5449	1.8468	1.5255	1.8676	1.5059	1.8888
114	1.5855	1.8065	1.5667	1.8264	1.5476	1.8467	1.5284	1.8673	1.5089	1.8882
115	1.5878	1.8068	1.5691	1.8265	1.5502	1.8466	1.5312	1.8670	1.5119	1.8877
116	1.5901	1.8070	1.5715	1.8266	1.5528	1.8465	1.5339	1.8667	1.5148	1.8872
117	1.5923	1.8073	1.5739	1.8267	1.5554	1.8463	1.5366	1.8663	1.5177	1.8867
118	1.5945	1.8076	1.5763	1.8268	1.5579	1.8463	1.5393	1.8661	1.5206	1.8862
119	1.5966	1.8079	1.5786	1.8269	1.5603	1.8462	1.5420	1.8658	1.5234	1.8857
120	1.5987	1.8082	1.5808	1.8270	1.5628	1.8461	1.5445	1.8655	1.5262	1.8852
121	1.6008	1.8084	1.5831	1.8271	1.5652	1.8460	1.5471	1.8653	1.5289	1.8848
122	1.6029	1.8087	1.5853	1.8272	1.5675	1.8459	1.5496	1.8650	1.5316	1.8844
123	1.6049	1.8090	1.5875	1.8273	1.5699	1.8459	1.5521	1.8648	1.5342	1.8839
124	1.6069	1.8093	1.5896	1.8274	1.5722	1.8458	1.5546	1.8646	1.5368	1.8835
125	1.6089	1.8096	1.5917	1.8276	1.5744	1.8458	1.5570	1.8644	1.5394	1.8832
126	1.6108	1.8099	1.5938	1.8277	1.5767	1.8458	1.5594	1.8641	1.5419	1.8828
127	1.6127	1.8102	1.5959	1.8278	1.5789	1.8458	1.5617	1.8639	1.5444	1.8824
128	1.6146	1.8105	1.5979	1.8280	1.5811	1.8457	1.5640	1.8638	1.5468	1.8821
129	1.6165	1.8107	1.5999	1.8281	1.5832	1.8457	1.5663	1.8636	1.5493	1.8817
130	1.6184	1.8110	1.6019	1.8282	1.5853	1.8457	1.5686	1.8634	1.5517	1.8814
131	1.6202	1.8113	1.6039	1.8284	1.5874	1.8457	1.5708	1.8633	1.5540	1.8811
132	1.6220	1.8116	1.6058	1.8285	1.5895	1.8457	1.5730	1.8631	1.5564	1.8808
133	1.6238	1.8119	1.6077	1.8287	1.5915	1.8457	1.5751	1.8630	1.5586	1.8805
134	1.6255	1.8122	1.6096	1.8288	1.5935	1.8457	1.5773	1.8629	1.5609	1.8802
135	1.6272	1.8125	1.6114	1.8290	1.5955	1.8457	1.5794	1.8627	1.5632	1.8799
136	1.6289	1.8128	1.6133	1.8292	1.5974	1.8458	1.5815	1.8626	1.5654	1.8797
137	1.6306	1.8131	1.6151	1.8293	1.5994	1.8458	1.5835	1.8625	1.5675	1.8794
138	1.6323	1.8134	1.6169	1.8295	1.6013	1.8458	1.5855	1.8624	1.5697	1.8792
139	1.6340	1.8137	1.6186	1.8297	1.6031	1.8459	1.5875	1.8623	1.5718	1.8789
140	1.6356	1.8140	1.6204	1.8298	1.6050	1.8459	1.5895	1.8622	1.5739	1.8787
141	1.6372	1.8143	1.6221	1.8300	1.6068	1.8459	1.5915	1.8621	1.5760	1.8785



Tabel Durbin-Watson (DW),  $\alpha = 5\%$ 

n	k=6		k=7		k=8		k=9		k=10	
	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU
142	1.6388	1.8146	1.6238	1.8302	1.6087	1.8460	1.5934	1.8620	1.5780	1.8783
143	1.6403	1.8149	1.6255	1.8303	1.6104	1.8460	1.5953	1.8619	1.5800	1.8781
144	1.6419	1.8151	1.6271	1.8305	1.6122	1.8461	1.5972	1.8619	1.5820	1.8779
145	1.6434	1.8154	1.6288	1.8307	1.6140	1.8462	1.5990	1.8618	1.5840	1.8777
146	1.6449	1.8157	1.6304	1.8309	1.6157	1.8462	1.6009	1.8618	1.5859	1.8775
147	1.6464	1.8160	1.6320	1.8310	1.6174	1.8463	1.6027	1.8617	1.5878	1.8773
148	1.6479	1.8163	1.6336	1.8312	1.6191	1.8463	1.6045	1.8617	1.5897	1.8772
149	1.6494	1.8166	1.6351	1.8314	1.6207	1.8464	1.6062	1.8616	1.5916	1.8770
150	1.6508	1.8169	1.6367	1.8316	1.6224	1.8465	1.6080	1.8616	1.5935	1.8768
151	1.6523	1.8172	1.6382	1.8318	1.6240	1.8466	1.6097	1.8615	1.5953	1.8767
152	1.6537	1.8175	1.6397	1.8320	1.6256	1.8466	1.6114	1.8615	1.5971	1.8765
153	1.6551	1.8178	1.6412	1.8322	1.6272	1.8467	1.6131	1.8615	1.5989	1.8764
154	1.6565	1.8181	1.6427	1.8323	1.6288	1.8468	1.6148	1.8614	1.6007	1.8763
155	1.6578	1.8184	1.6441	1.8325	1.6303	1.8469	1.6164	1.8614	1.6024	1.8761
156	1.6592	1.8186	1.6456	1.8327	1.6319	1.8470	1.6181	1.8614	1.6041	1.8760
157	1.6605	1.8189	1.6470	1.8329	1.6334	1.8471	1.6197	1.8614	1.6058	1.8759
158	1.6618	1.8192	1.6484	1.8331	1.6349	1.8472	1.6213	1.8614	1.6075	1.8758
159	1.6631	1.8195	1.6498	1.8333	1.6364	1.8472	1.6229	1.8614	1.6092	1.8757
160	1.6644	1.8198	1.6512	1.8335	1.6379	1.8473	1.6244	1.8614	1.6108	1.8756
161	1.6657	1.8201	1.6526	1.8337	1.6393	1.8474	1.6260	1.8614	1.6125	1.8755
162	1.6670	1.8204	1.6539	1.8339	1.6408	1.8475	1.6275	1.8614	1.6141	1.8754
163	1.6683	1.8207	1.6553	1.8341	1.6422	1.8476	1.6290	1.8614	1.6157	1.8753
164	1.6695	1.8209	1.6566	1.8343	1.6436	1.8478	1.6305	1.8614	1.6173	1.8752
165	1.6707	1.8212	1.6579	1.8345	1.6450	1.8479	1.6320	1.8614	1.6188	1.8751
166	1.6720	1.8215	1.6592	1.8346	1.6464	1.8480	1.6334	1.8614	1.6204	1.8751
167	1.6732	1.8218	1.6605	1.8348	1.6477	1.8481	1.6349	1.8615	1.6219	1.8750
168	1.6743	1.8221	1.6618	1.8350	1.6491	1.8482	1.6363	1.8615	1.6234	1.8749
169	1.6755	1.8223	1.6630	1.8352	1.6504	1.8483	1.6377	1.8615	1.6249	1.8748
170	1.6767	1.8226	1.6643	1.8354	1.6517	1.8484	1.6391	1.8615	1.6264	1.8748
171	1.6779	1.8229	1.6655	1.8356	1.6531	1.8485	1.6405	1.8615	1.6279	1.8747
172	1.6790	1.8232	1.6667	1.8358	1.6544	1.8486	1.6419	1.8616	1.6293	1.8747
173	1.6801	1.8235	1.6679	1.8360	1.6556	1.8487	1.6433	1.8616	1.6308	1.8746
174	1.6813	1.8237	1.6691	1.8362	1.6569	1.8489	1.6446	1.8617	1.6322	1.8746
175	1.6824	1.8240	1.6703	1.8364	1.6582	1.8490	1.6459	1.8617	1.6336	1.8745
176	1.6835	1.8243	1.6715	1.8366	1.6594	1.8491	1.6472	1.8617	1.6350	1.8745
177	1.6846	1.8246	1.6727	1.8368	1.6606	1.8492	1.6486	1.8618	1.6364	1.8744
178	1.6857	1.8248	1.6738	1.8370	1.6619	1.8493	1.6499	1.8618	1.6377	1.8744
179	1.6867	1.8251	1.6750	1.8372	1.6631	1.8495	1.6511	1.8618	1.6391	1.8744
180	1.6878	1.8254	1.6761	1.8374	1.6643	1.8496	1.6524	1.8619	1.6404	1.8744
181	1.6888	1.8256	1.6772	1.8376	1.6655	1.8497	1.6537	1.8619	1.6418	1.8743
182	1.6899	1.8259	1.6783	1.8378	1.6667	1.8498	1.6549	1.8620	1.6431	1.8743
183	1.6909	1.8262	1.6794	1.8380	1.6678	1.8500	1.6561	1.8621	1.6444	1.8743
184	1.6919	1.8264	1.6805	1.8382	1.6690	1.8501	1.6574	1.8621	1.6457	1.8743
185	1.6930	1.8267	1.6816	1.8384	1.6701	1.8502	1.6586	1.8622	1.6469	1.8742
186	1.6940	1.8270	1.6826	1.8386	1.6712	1.8503	1.6598	1.8622	1.6482	1.8742
187	1.6950	1.8272	1.6837	1.8388	1.6724	1.8505	1.6610	1.8623	1.6495	1.8742
188	1.6959	1.8275	1.6848	1.8390	1.6735	1.8506	1.6621	1.8623	1.6507	1.8742
189	1.6969	1.8278	1.6858	1.8392	1.6746	1.8507	1.6633	1.8624	1.6519	1.8742
190	1.6979	1.8280	1.6868	1.8394	1.6757	1.8509	1.6644	1.8625	1.6531	1.8742
191	1.6988	1.8283	1.6878	1.8396	1.6768	1.8510	1.6656	1.8625	1.6543	1.8742
192	1.6998	1.8285	1.6889	1.8398	1.6778	1.8511	1.6667	1.8626	1.6555	1.8742
193	1.7007	1.8288	1.6899	1.8400	1.6789	1.8513	1.6678	1.8627	1.6567	1.8742
194	1.7017	1.8291	1.6909	1.8402	1.6799	1.8514	1.6690	1.8627	1.6579	1.8742
195	1.7026	1.8293	1.6918	1.8404	1.6810	1.8515	1.6701	1.8628	1.6591	1.8742
196	1.7035	1.8296	1.6928	1.8406	1.6820	1.8516	1.6712	1.8629	1.6602	1.8742
197	1.7044	1.8298	1.6938	1.8407	1.6831	1.8518	1.6722	1.8629	1.6614	1.8742
198	1.7053	1.8301	1.6947	1.8409	1.6841	1.8519	1.6733	1.8630	1.6625	1.8742
199	1.7062	1.8303	1.6957	1.8411	1.6851	1.8521	1.6744	1.8631	1.6636	1.8742
200	1.7071	1.8306	1.6966	1.8413	1.6861	1.8522	1.6754	1.8632	1.6647	1.8742

Tabel Durbin-Watson (DW),  $\alpha = 5\%$ 

n	k=11		k=12		k=13		k=14		k=15	
	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU
16	0.0981	3.5029								
17	0.1376	3.3782	0.0871	3.5572						
18	0.1773	3.2650	0.1232	3.4414	0.0779	3.6032				
19	0.2203	3.1593	0.1598	3.3348	0.1108	3.4957	0.0700	3.6424		
20	0.2635	3.0629	0.1998	3.2342	0.1447	3.3954	0.1002	3.5425	0.0633	3.6762
21	0.3067	2.9760	0.2403	3.1413	0.1820	3.2998	0.1317	3.4483	0.0911	3.5832
22	0.3493	2.8973	0.2812	3.0566	0.2200	3.2106	0.1664	3.3576	0.1203	3.4946
23	0.3908	2.8259	0.3217	2.9792	0.2587	3.1285	0.2022	3.2722	0.1527	3.4087
24	0.4312	2.7611	0.3616	2.9084	0.2972	3.0528	0.2387	3.1929	0.1864	3.3270
25	0.4702	2.7023	0.4005	2.8436	0.3354	2.9830	0.2754	3.1191	0.2209	3.2506
26	0.5078	2.6488	0.4383	2.7844	0.3728	2.9187	0.3118	3.0507	0.2558	3.1790
27	0.5439	2.6000	0.4748	2.7301	0.4093	2.8595	0.3478	2.9872	0.2906	3.1122
28	0.5785	2.5554	0.5101	2.6803	0.4449	2.8049	0.3831	2.9284	0.3252	3.0498
29	0.6117	2.5146	0.5441	2.6345	0.4793	2.7545	0.4175	2.8738	0.3592	2.9916
30	0.6435	2.4771	0.5769	2.5923	0.5126	2.7079	0.4511	2.8232	0.3926	2.9374
31	0.6739	2.4427	0.6083	2.5535	0.5447	2.6648	0.4836	2.7762	0.4251	2.8868
32	0.7030	2.4110	0.6385	2.5176	0.5757	2.6249	0.5151	2.7325	0.4569	2.8396
33	0.7309	2.3818	0.6675	2.4844	0.6056	2.5879	0.5456	2.6918	0.4877	2.7956
34	0.7576	2.3547	0.6953	2.4536	0.6343	2.5535	0.5750	2.6539	0.5176	2.7544
35	0.7831	2.3297	0.7220	2.4250	0.6620	2.5215	0.6035	2.6186	0.5466	2.7159
36	0.8076	2.3064	0.7476	2.3984	0.6886	2.4916	0.6309	2.5856	0.5746	2.6799
37	0.8311	2.2848	0.7722	2.3737	0.7142	2.4638	0.6573	2.5547	0.6018	2.6461
38	0.8536	2.2647	0.7958	2.3506	0.7389	2.4378	0.6828	2.5258	0.6280	2.6144
39	0.8751	2.2459	0.8185	2.3290	0.7626	2.4134	0.7074	2.4987	0.6533	2.5847
40	0.8959	2.2284	0.8404	2.3089	0.7854	2.3906	0.7312	2.4733	0.6778	2.5567
41	0.9158	2.2120	0.8613	2.2900	0.8074	2.3692	0.7540	2.4494	0.7015	2.5304
42	0.9349	2.1967	0.8815	2.2723	0.8285	2.3491	0.7761	2.4269	0.7243	2.5056
43	0.9533	2.1823	0.9009	2.2556	0.8489	2.3302	0.7973	2.4058	0.7464	2.4822
44	0.9710	2.1688	0.9196	2.2400	0.8686	2.3124	0.8179	2.3858	0.7677	2.4601
45	0.9880	2.1561	0.9377	2.2252	0.8875	2.2956	0.8377	2.3670	0.7883	2.4392
46	1.0044	2.1442	0.9550	2.2113	0.9058	2.2797	0.8568	2.3492	0.8083	2.4195
47	1.0203	2.1329	0.9718	2.1982	0.9234	2.2648	0.8753	2.3324	0.8275	2.4008
48	1.0355	2.1223	0.9879	2.1859	0.9405	2.2506	0.8931	2.3164	0.8461	2.3831
49	1.0502	2.1122	1.0035	2.1742	0.9569	2.2372	0.9104	2.3013	0.8642	2.3663
50	1.0645	2.1028	1.0186	2.1631	0.9728	2.2245	0.9271	2.2870	0.8816	2.3503
51	1.0782	2.0938	1.0332	2.1526	0.9882	2.2125	0.9432	2.2734	0.8985	2.3352
52	1.0915	2.0853	1.0473	2.1426	1.0030	2.2011	0.9589	2.2605	0.9148	2.3207
53	1.1043	2.0772	1.0609	2.1332	1.0174	2.1902	0.9740	2.2482	0.9307	2.3070
54	1.1167	2.0696	1.0741	2.1242	1.0314	2.1799	0.9886	2.2365	0.9460	2.2939
55	1.1288	2.0623	1.0869	2.1157	1.0449	2.1700	1.0028	2.2253	0.9609	2.2815
56	1.1404	2.0554	1.0992	2.1076	1.0579	2.1607	1.0166	2.2147	0.9753	2.2696
57	1.1517	2.0489	1.1112	2.0998	1.0706	2.1518	1.0299	2.2046	0.9893	2.2582
58	1.1626	2.0426	1.1228	2.0925	1.0829	2.1432	1.0429	2.1949	1.0029	2.2474
59	1.1733	2.0367	1.1341	2.0854	1.0948	2.1351	1.0555	2.1856	1.0161	2.2370
60	1.1835	2.0310	1.1451	2.0787	1.1064	2.1273	1.0676	2.1768	1.0289	2.2271
61	1.1936	2.0256	1.1557	2.0723	1.1176	2.1199	1.0795	2.1684	1.0413	2.2176
62	1.2033	2.0204	1.1660	2.0662	1.1286	2.1128	1.0910	2.1603	1.0534	2.2084
63	1.2127	2.0155	1.1760	2.0604	1.1392	2.1060	1.1022	2.1525	1.0651	2.1997
64	1.2219	2.0108	1.1858	2.0548	1.1495	2.0995	1.1131	2.1451	1.0766	2.1913
65	1.2308	2.0063	1.1953	2.0494	1.1595	2.0933	1.1236	2.1380	1.0877	2.1833
66	1.2395	2.0020	1.2045	2.0443	1.1693	2.0873	1.1339	2.1311	1.0985	2.1756
67	1.2479	1.9979	1.2135	2.0393	1.1788	2.0816	1.1440	2.1245	1.1090	2.1682
68	1.2561	1.9939	1.2222	2.0346	1.1880	2.0761	1.1537	2.1182	1.1193	2.1611
69	1.2642	1.9901	1.2307	2.0301	1.1970	2.0708	1.1632	2.1122	1.1293	2.1542
70	1.2720	1.9865	1.2390	2.0257	1.2058	2.0657	1.1725	2.1063	1.1390	2.1476
71	1.2796	1.9830	1.2471	2.0216	1.2144	2.0608	1.1815	2.1007	1.1485	2.1413
72	1.2870	1.9797	1.2550	2.0176	1.2227	2.0561	1.1903	2.0953	1.1578	2.1352
73	1.2942	1.9765	1.2626	2.0137	1.2308	2.0516	1.1989	2.0901	1.1668	2.1293
74	1.3013	1.9734	1.2701	2.0100	1.2388	2.0472	1.2073	2.0851	1.1756	2.1236
75	1.3082	1.9705	1.2774	2.0064	1.2465	2.0430	1.2154	2.0803	1.1842	2.1181
76	1.3149	1.9676	1.2846	2.0030	1.2541	2.0390	1.2234	2.0756	1.1926	2.1128
77	1.3214	1.9649	1.2916	1.9997	1.2615	2.0351	1.2312	2.0711	1.2008	2.1077
78	1.3279	1.9622	1.2984	1.9965	1.2687	2.0314	1.2388	2.0668	1.2088	2.1028
79	1.3341	1.9597	1.3050	1.9934	1.2757	2.0277	1.2462	2.0626	1.2166	2.0980
80	1.3402	1.9573	1.3115	1.9905	1.2826	2.0242	1.2535	2.0586	1.2242	2.0934
81	1.3462	1.9549	1.3179	1.9876	1.2893	2.0209	1.2606	2.0547	1.2317	2.0890

Tabel Durbin-Watson (DW),  $\alpha = 5\%$ 

n	k=11		k=12		k=13		k=14		k=15	
	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU
82	1.3521	1.9527	1.3241	1.9849	1.2959	2.0176	1.2675	2.0509	1.2390	2.0847
83	1.3578	1.9505	1.3302	1.9822	1.3023	2.0144	1.2743	2.0472	1.2461	2.0805
84	1.3634	1.9484	1.3361	1.9796	1.3086	2.0114	1.2809	2.0437	1.2531	2.0765
85	1.3689	1.9464	1.3419	1.9771	1.3148	2.0085	1.2874	2.0403	1.2599	2.0726
86	1.3743	1.9444	1.3476	1.9747	1.3208	2.0056	1.2938	2.0370	1.2666	2.0688
87	1.3795	1.9425	1.3532	1.9724	1.3267	2.0029	1.3000	2.0338	1.2732	2.0652
88	1.3847	1.9407	1.3587	1.9702	1.3325	2.0002	1.3061	2.0307	1.2796	2.0616
89	1.3897	1.9389	1.3640	1.9680	1.3381	1.9976	1.3121	2.0277	1.2859	2.0582
90	1.3946	1.9372	1.3693	1.9659	1.3437	1.9951	1.3179	2.0247	1.2920	2.0548
91	1.3995	1.9356	1.3744	1.9639	1.3491	1.9927	1.3237	2.0219	1.2980	2.0516
92	1.4042	1.9340	1.3794	1.9619	1.3544	1.9903	1.3293	2.0192	1.3039	2.0485
93	1.4089	1.9325	1.3844	1.9600	1.3597	1.9881	1.3348	2.0165	1.3097	2.0454
94	1.4135	1.9310	1.3892	1.9582	1.3648	1.9859	1.3402	2.0139	1.3154	2.0424
95	1.4179	1.9295	1.3940	1.9564	1.3698	1.9837	1.3455	2.0114	1.3210	2.0396
96	1.4223	1.9282	1.3986	1.9547	1.3747	1.9816	1.3507	2.0090	1.3264	2.0368
97	1.4266	1.9268	1.4032	1.9530	1.3796	1.9796	1.3557	2.0067	1.3318	2.0341
98	1.4309	1.9255	1.4077	1.9514	1.3843	1.9777	1.3607	2.0044	1.3370	2.0314
99	1.4350	1.9243	1.4121	1.9498	1.3889	1.9758	1.3656	2.0021	1.3422	2.0289
100	1.4391	1.9231	1.4164	1.9483	1.3935	1.9739	1.3705	2.0000	1.3472	2.0264
101	1.4431	1.9219	1.4206	1.9468	1.3980	1.9722	1.3752	1.9979	1.3522	2.0239
102	1.4470	1.9207	1.4248	1.9454	1.4024	1.9704	1.3798	1.9958	1.3571	2.0216
103	1.4509	1.9196	1.4289	1.9440	1.4067	1.9687	1.3844	1.9938	1.3619	2.0193
104	1.4547	1.9186	1.4329	1.9426	1.4110	1.9671	1.3889	1.9919	1.3666	2.0171
105	1.4584	1.9175	1.4369	1.9413	1.4151	1.9655	1.3933	1.9900	1.3712	2.0149
106	1.4621	1.9165	1.4408	1.9401	1.4192	1.9640	1.3976	1.9882	1.3758	2.0128
107	1.4657	1.9155	1.4446	1.9388	1.4233	1.9624	1.4018	1.9864	1.3802	2.0107
108	1.4693	1.9146	1.4483	1.9376	1.4272	1.9610	1.4060	1.9847	1.3846	2.0087
109	1.4727	1.9137	1.4520	1.9364	1.4311	1.9595	1.4101	1.9830	1.3889	2.0067
110	1.4762	1.9128	1.4556	1.9353	1.4350	1.9582	1.4141	1.9813	1.3932	2.0048
111	1.4795	1.9119	1.4592	1.9342	1.4387	1.9568	1.4181	1.9797	1.3973	2.0030
112	1.4829	1.9111	1.4627	1.9331	1.4424	1.9555	1.4220	1.9782	1.4014	2.0011
113	1.4861	1.9103	1.4662	1.9321	1.4461	1.9542	1.4258	1.9766	1.4055	1.9994
114	1.4893	1.9095	1.4696	1.9311	1.4497	1.9530	1.4296	1.9752	1.4094	1.9977
115	1.4925	1.9087	1.4729	1.9301	1.4532	1.9518	1.4333	1.9737	1.4133	1.9960
116	1.4956	1.9080	1.4762	1.9291	1.4567	1.9506	1.4370	1.9723	1.4172	1.9943
117	1.4987	1.9073	1.4795	1.9282	1.4601	1.9494	1.4406	1.9709	1.4209	1.9927
118	1.5017	1.9066	1.4827	1.9273	1.4635	1.9483	1.4441	1.9696	1.4247	1.9912
119	1.5047	1.9059	1.4858	1.9264	1.4668	1.9472	1.4476	1.9683	1.4283	1.9896
120	1.5076	1.9053	1.4889	1.9256	1.4700	1.9461	1.4511	1.9670	1.4319	1.9881
121	1.5105	1.9046	1.4919	1.9247	1.4733	1.9451	1.4544	1.9658	1.4355	1.9867
122	1.5133	1.9040	1.4950	1.9239	1.4764	1.9441	1.4578	1.9646	1.4390	1.9853
123	1.5161	1.9034	1.4979	1.9231	1.4795	1.9431	1.4611	1.9634	1.4424	1.9839
124	1.5189	1.9028	1.5008	1.9223	1.4826	1.9422	1.4643	1.9622	1.4458	1.9825
125	1.5216	1.9023	1.5037	1.9216	1.4857	1.9412	1.4675	1.9611	1.4492	1.9812
126	1.5243	1.9017	1.5065	1.9209	1.4886	1.9403	1.4706	1.9600	1.4525	1.9799
127	1.5269	1.9012	1.5093	1.9202	1.4916	1.9394	1.4737	1.9589	1.4557	1.9786
128	1.5295	1.9006	1.5121	1.9195	1.4945	1.9385	1.4768	1.9578	1.4589	1.9774
129	1.5321	1.9001	1.5148	1.9188	1.4973	1.9377	1.4798	1.9568	1.4621	1.9762
130	1.5346	1.8997	1.5175	1.9181	1.5002	1.9369	1.4827	1.9558	1.4652	1.9750
131	1.5371	1.8992	1.5201	1.9175	1.5029	1.9360	1.4856	1.9548	1.4682	1.9738
132	1.5396	1.8987	1.5227	1.9169	1.5057	1.9353	1.4885	1.9539	1.4713	1.9727
133	1.5420	1.8983	1.5253	1.9163	1.5084	1.9345	1.4914	1.9529	1.4742	1.9716
134	1.5444	1.8978	1.5278	1.9157	1.5110	1.9337	1.4942	1.9520	1.4772	1.9705
135	1.5468	1.8974	1.5303	1.9151	1.5137	1.9330	1.4969	1.9511	1.4801	1.9695
136	1.5491	1.8970	1.5328	1.9145	1.5163	1.9323	1.4997	1.9502	1.4829	1.9684
137	1.5514	1.8966	1.5352	1.9140	1.5188	1.9316	1.5024	1.9494	1.4858	1.9674
138	1.5537	1.8962	1.5376	1.9134	1.5213	1.9309	1.5050	1.9486	1.4885	1.9664
139	1.5559	1.8958	1.5400	1.9129	1.5238	1.9302	1.5076	1.9477	1.4913	1.9655
140	1.5582	1.8955	1.5423	1.9124	1.5263	1.9296	1.5102	1.9469	1.4940	1.9645
141	1.5603	1.8951	1.5446	1.9119	1.5287	1.9289	1.5128	1.9461	1.4967	1.9636
142	1.5625	1.8947	1.5469	1.9114	1.5311	1.9283	1.5153	1.9454	1.4993	1.9627
143	1.5646	1.8944	1.5491	1.9110	1.5335	1.9277	1.5178	1.9446	1.5019	1.9618
144	1.5667	1.8941	1.5513	1.9105	1.5358	1.9271	1.5202	1.9439	1.5045	1.9609
145	1.5688	1.8938	1.5535	1.9100	1.5381	1.9265	1.5226	1.9432	1.5070	1.9600
146	1.5709	1.8935	1.5557	1.9096	1.5404	1.9259	1.5250	1.9425	1.5095	1.9592
147	1.5729	1.8932	1.5578	1.9092	1.5427	1.9254	1.5274	1.9418	1.5120	1.9584

Tabel Durbin-Watson (DW),  $\alpha = 5\%$ 

n	k=11		k=12		k=13		k=14		k=15	
	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU
148	1.5749	1.8929	1.5600	1.9088	1.5449	1.9248	1.5297	1.9411	1.5144	1.9576
149	1.5769	1.8926	1.5620	1.9083	1.5471	1.9243	1.5320	1.9404	1.5169	1.9568
150	1.5788	1.8923	1.5641	1.9080	1.5493	1.9238	1.5343	1.9398	1.5193	1.9560
151	1.5808	1.8920	1.5661	1.9076	1.5514	1.9233	1.5365	1.9392	1.5216	1.9552
152	1.5827	1.8918	1.5682	1.9072	1.5535	1.9228	1.5388	1.9386	1.5239	1.9545
153	1.5846	1.8915	1.5701	1.9068	1.5556	1.9223	1.5410	1.9379	1.5262	1.9538
154	1.5864	1.8913	1.5721	1.9065	1.5577	1.9218	1.5431	1.9374	1.5285	1.9531
155	1.5883	1.8910	1.5740	1.9061	1.5597	1.9214	1.5453	1.9368	1.5307	1.9524
156	1.5901	1.8908	1.5760	1.9058	1.5617	1.9209	1.5474	1.9362	1.5330	1.9517
157	1.5919	1.8906	1.5779	1.9054	1.5637	1.9205	1.5495	1.9356	1.5352	1.9510
158	1.5937	1.8904	1.5797	1.9051	1.5657	1.9200	1.5516	1.9351	1.5373	1.9503
159	1.5954	1.8902	1.5816	1.9048	1.5676	1.9196	1.5536	1.9346	1.5395	1.9497
160	1.5972	1.8899	1.5834	1.9045	1.5696	1.9192	1.5556	1.9340	1.5416	1.9490
161	1.5989	1.8897	1.5852	1.9042	1.5715	1.9188	1.5576	1.9335	1.5437	1.9484
162	1.6006	1.8896	1.5870	1.9039	1.5734	1.9184	1.5596	1.9330	1.5457	1.9478
163	1.6023	1.8894	1.5888	1.9036	1.5752	1.9180	1.5616	1.9325	1.5478	1.9472
164	1.6040	1.8892	1.5906	1.9033	1.5771	1.9176	1.5635	1.9320	1.5498	1.9466
165	1.6056	1.8890	1.5923	1.9030	1.5789	1.9172	1.5654	1.9316	1.5518	1.9460
166	1.6072	1.8888	1.5940	1.9028	1.5807	1.9169	1.5673	1.9311	1.5538	1.9455
167	1.6089	1.8887	1.5957	1.9025	1.5825	1.9165	1.5692	1.9306	1.5557	1.9449
168	1.6105	1.8885	1.5974	1.9023	1.5842	1.9161	1.5710	1.9302	1.5577	1.9444
169	1.6120	1.8884	1.5991	1.9020	1.5860	1.9158	1.5728	1.9298	1.5596	1.9438
170	1.6136	1.8882	1.6007	1.9018	1.5877	1.9155	1.5746	1.9293	1.5615	1.9433
171	1.6151	1.8881	1.6023	1.9015	1.5894	1.9151	1.5764	1.9289	1.5634	1.9428
172	1.6167	1.8879	1.6039	1.9013	1.5911	1.9148	1.5782	1.9285	1.5652	1.9423
173	1.6182	1.8878	1.6055	1.9011	1.5928	1.9145	1.5799	1.9281	1.5670	1.9418
174	1.6197	1.8876	1.6071	1.9009	1.5944	1.9142	1.5817	1.9277	1.5688	1.9413
175	1.6212	1.8875	1.6087	1.9006	1.5961	1.9139	1.5834	1.9273	1.5706	1.9408
176	1.6226	1.8874	1.6102	1.9004	1.5977	1.9136	1.5851	1.9269	1.5724	1.9404
177	1.6241	1.8873	1.6117	1.9002	1.5993	1.9133	1.5868	1.9265	1.5742	1.9399
178	1.6255	1.8872	1.6133	1.9000	1.6009	1.9130	1.5884	1.9262	1.5759	1.9394
179	1.6270	1.8870	1.6148	1.8998	1.6025	1.9128	1.5901	1.9258	1.5776	1.9390
180	1.6284	1.8869	1.6162	1.8996	1.6040	1.9125	1.5917	1.9255	1.5793	1.9386
181	1.6298	1.8868	1.6177	1.8995	1.6056	1.9122	1.5933	1.9251	1.5810	1.9381
182	1.6312	1.8867	1.6192	1.8993	1.6071	1.9120	1.5949	1.9248	1.5827	1.9377
183	1.6325	1.8866	1.6206	1.8991	1.6086	1.9117	1.5965	1.9244	1.5844	1.9373
184	1.6339	1.8865	1.6220	1.8989	1.6101	1.9115	1.5981	1.9241	1.5860	1.9369
185	1.6352	1.8864	1.6234	1.8988	1.6116	1.9112	1.5996	1.9238	1.5876	1.9365
186	1.6366	1.8864	1.6248	1.8986	1.6130	1.9110	1.6012	1.9235	1.5892	1.9361
187	1.6379	1.8863	1.6262	1.8984	1.6145	1.9107	1.6027	1.9232	1.5908	1.9357
188	1.6392	1.8862	1.6276	1.8983	1.6159	1.9105	1.6042	1.9228	1.5924	1.9353
189	1.6405	1.8861	1.6289	1.8981	1.6173	1.9103	1.6057	1.9226	1.5939	1.9349
190	1.6418	1.8860	1.6303	1.8980	1.6188	1.9101	1.6071	1.9223	1.5955	1.9346
191	1.6430	1.8860	1.6316	1.8978	1.6202	1.9099	1.6086	1.9220	1.5970	1.9342
192	1.6443	1.8859	1.6329	1.8977	1.6215	1.9096	1.6101	1.9217	1.5985	1.9339
193	1.6455	1.8858	1.6343	1.8976	1.6229	1.9094	1.6115	1.9214	1.6000	1.9335
194	1.6468	1.8858	1.6355	1.8974	1.6243	1.9092	1.6129	1.9211	1.6015	1.9332
195	1.6480	1.8857	1.6368	1.8973	1.6256	1.9090	1.6143	1.9209	1.6030	1.9328
196	1.6492	1.8856	1.6381	1.8972	1.6270	1.9088	1.6157	1.9206	1.6044	1.9325
197	1.6504	1.8856	1.6394	1.8971	1.6283	1.9087	1.6171	1.9204	1.6059	1.9322
198	1.6516	1.8855	1.6406	1.8969	1.6296	1.9085	1.6185	1.9201	1.6073	1.9318
199	1.6528	1.8855	1.6419	1.8968	1.6309	1.9083	1.6198	1.9199	1.6087	1.9315
200	1.6539	1.8854	1.6431	1.8967	1.6322	1.9081	1.6212	1.9196	1.6101	1.9312

Tabel Durbin-Watson (DW),  $\alpha = 5\%$ 

n	k=16		k=17		k=18		k=19		k=20	
	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU
21	0.0575	3.7054								
22	0.0832	3.6188	0.0524	3.7309						
23	0.1103	3.5355	0.0762	3.6501	0.0480	3.7533				
24	0.1407	3.4540	0.1015	3.5717	0.0701	3.6777	0.0441	3.7730		
25	0.1723	3.3760	0.1300	3.4945	0.0937	3.6038	0.0647	3.7022	0.0407	3.7904
26	0.2050	3.3025	0.1598	3.4201	0.1204	3.5307	0.0868	3.6326	0.0598	3.7240
27	0.2382	3.2333	0.1907	3.3494	0.1485	3.4597	0.1119	3.5632	0.0806	3.6583
28	0.2715	3.1681	0.2223	3.2825	0.1779	3.3919	0.1384	3.4955	0.1042	3.5925
29	0.3046	3.1070	0.2541	3.2192	0.2079	3.3273	0.1663	3.4304	0.1293	3.5279
30	0.3374	3.0497	0.2859	3.1595	0.2383	3.2658	0.1949	3.3681	0.1557	3.4655
31	0.3697	2.9960	0.3175	3.1032	0.2688	3.2076	0.2239	3.3086	0.1830	3.4055
32	0.4013	2.9458	0.3487	3.0503	0.2992	3.1525	0.2532	3.2519	0.2108	3.3478
33	0.4322	2.8987	0.3793	3.0005	0.3294	3.1005	0.2825	3.1981	0.2389	3.2928
34	0.4623	2.8545	0.4094	2.9536	0.3591	3.0513	0.3116	3.1470	0.2670	3.2402
35	0.4916	2.8131	0.4388	2.9095	0.3883	3.0048	0.3403	3.0985	0.2951	3.1901
36	0.5201	2.7742	0.4675	2.8680	0.4169	2.9610	0.3687	3.0526	0.3230	3.1425
37	0.5477	2.7377	0.4954	2.8289	0.4449	2.9195	0.3966	3.0091	0.3505	3.0972
38	0.5745	2.7033	0.5225	2.7921	0.4723	2.8804	0.4240	2.9678	0.3777	3.0541
39	0.6004	2.6710	0.5489	2.7573	0.4990	2.8434	0.4507	2.9288	0.4044	3.0132
40	0.6256	2.6406	0.5745	2.7246	0.5249	2.8084	0.4769	2.8917	0.4305	2.9743
41	0.6499	2.6119	0.5994	2.6936	0.5502	2.7753	0.5024	2.8566	0.4562	2.9373
42	0.6734	2.5848	0.6235	2.6643	0.5747	2.7439	0.5273	2.8233	0.4812	2.9022
43	0.6962	2.5592	0.6469	2.6366	0.5986	2.7142	0.5515	2.7916	0.5057	2.8688
44	0.7182	2.5351	0.6695	2.6104	0.6218	2.6860	0.5751	2.7616	0.5295	2.8370
45	0.7396	2.5122	0.6915	2.5856	0.6443	2.6593	0.5980	2.7331	0.5528	2.8067
46	0.7602	2.4905	0.7128	2.5621	0.6661	2.6339	0.6203	2.7059	0.5755	2.7779
47	0.7802	2.4700	0.7334	2.5397	0.6873	2.6098	0.6420	2.6801	0.5976	2.7504
48	0.7995	2.4505	0.7534	2.5185	0.7079	2.5869	0.6631	2.6555	0.6191	2.7243
49	0.8182	2.4320	0.7728	2.4983	0.7279	2.5651	0.6836	2.6321	0.6400	2.6993
50	0.8364	2.4144	0.7916	2.4791	0.7472	2.5443	0.7035	2.6098	0.6604	2.6755
51	0.8540	2.3977	0.8098	2.4608	0.7660	2.5245	0.7228	2.5885	0.6802	2.6527
52	0.8710	2.3818	0.8275	2.4434	0.7843	2.5056	0.7416	2.5682	0.6995	2.6310
53	0.8875	2.3666	0.8446	2.4268	0.8020	2.4876	0.7599	2.5487	0.7183	2.6102
54	0.9035	2.3521	0.8612	2.4110	0.8193	2.4704	0.7777	2.5302	0.7365	2.5903
55	0.9190	2.3383	0.8774	2.3959	0.8360	2.4539	0.7949	2.5124	0.7543	2.5713
56	0.9341	2.3252	0.8930	2.3814	0.8522	2.4382	0.8117	2.4955	0.7716	2.5531
57	0.9487	2.3126	0.9083	2.3676	0.8680	2.4232	0.8280	2.4792	0.7884	2.5356
58	0.9629	2.3005	0.9230	2.3544	0.8834	2.4088	0.8439	2.4636	0.8047	2.5189
59	0.9767	2.2890	0.9374	2.3417	0.8983	2.3950	0.8593	2.4487	0.8207	2.5028
60	0.9901	2.2780	0.9514	2.3296	0.9128	2.3817	0.8744	2.4344	0.8362	2.4874
61	1.0031	2.2674	0.9649	2.3180	0.9269	2.3690	0.8890	2.4206	0.8513	2.4726
62	1.0157	2.2573	0.9781	2.3068	0.9406	2.3569	0.9032	2.4074	0.8660	2.4584
63	1.0280	2.2476	0.9910	2.2961	0.9539	2.3452	0.9170	2.3947	0.8803	2.4447
64	1.0400	2.2383	1.0035	2.2858	0.9669	2.3340	0.9305	2.3826	0.8943	2.4316
65	1.0517	2.2293	1.0156	2.2760	0.9796	2.3232	0.9437	2.3708	0.9079	2.4189
66	1.0630	2.2207	1.0274	2.2665	0.9919	2.3128	0.9565	2.3595	0.9211	2.4068
67	1.0740	2.2125	1.0390	2.2574	1.0039	2.3028	0.9689	2.3487	0.9340	2.3950
68	1.0848	2.2045	1.0502	2.2486	1.0156	2.2932	0.9811	2.3382	0.9466	2.3837
69	1.0952	2.1969	1.0612	2.2401	1.0270	2.2839	0.9930	2.3281	0.9589	2.3728
70	1.1054	2.1895	1.0718	2.2320	1.0382	2.2750	1.0045	2.3184	0.9709	2.3623
71	1.1154	2.1824	1.0822	2.2241	1.0490	2.2663	1.0158	2.3090	0.9826	2.3522
72	1.1251	2.1756	1.0924	2.2166	1.0596	2.2580	1.0268	2.3000	0.9940	2.3424
73	1.1346	2.1690	1.1023	2.2093	1.0699	2.2500	1.0375	2.2912	1.0052	2.3329
74	1.1438	2.1626	1.1119	2.2022	1.0800	2.2423	1.0480	2.2828	1.0161	2.3238
75	1.1528	2.1565	1.1214	2.1954	1.0898	2.2348	1.0583	2.2747	1.0267	2.3149
76	1.1616	2.1506	1.1306	2.1888	1.0994	2.2276	1.0683	2.2668	1.0371	2.3064
77	1.1702	2.1449	1.1395	2.1825	1.1088	2.2206	1.0780	2.2591	1.0472	2.2981
78	1.1786	2.1393	1.1483	2.1763	1.1180	2.2138	1.0876	2.2518	1.0571	2.2901
79	1.1868	2.1340	1.1569	2.1704	1.1269	2.2073	1.0969	2.2446	1.0668	2.2824
80	1.1948	2.1288	1.1653	2.1647	1.1357	2.2010	1.1060	2.2377	1.0763	2.2749
81	1.2026	2.1238	1.1735	2.1591	1.1442	2.1949	1.1149	2.2310	1.0856	2.2676
82	1.2103	2.1190	1.1815	2.1537	1.1526	2.1889	1.1236	2.2246	1.0946	2.2606
83	1.2178	2.1143	1.1893	2.1485	1.1608	2.1832	1.1322	2.2183	1.1035	2.2537
84	1.2251	2.1098	1.1970	2.1435	1.1688	2.1776	1.1405	2.2122	1.1122	2.2471
85	1.2323	2.1054	1.2045	2.1386	1.1766	2.1722	1.1487	2.2063	1.1206	2.2407
86	1.2393	2.1011	1.2119	2.1338	1.1843	2.1670	1.1567	2.2005	1.1290	2.2345

Tabel Durbin-Watson (DW),  $\alpha = 5\%$

n	k=16		k=17		k=18		k=19		k=20	
	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU
87	1.2462	2.0970	1.2191	2.1293	1.1918	2.1619	1.1645	2.1950	1.1371	2.2284
88	1.2529	2.0930	1.2261	2.1248	1.1992	2.1570	1.1722	2.1896	1.1451	2.2225
89	1.2595	2.0891	1.2330	2.1205	1.2064	2.1522	1.1797	2.1843	1.1529	2.2168
90	1.2659	2.0853	1.2397	2.1163	1.2134	2.1476	1.1870	2.1793	1.1605	2.2113
91	1.2723	2.0817	1.2464	2.1122	1.2204	2.1431	1.1942	2.1743	1.1680	2.2059
92	1.2785	2.0781	1.2529	2.1082	1.2271	2.1387	1.2013	2.1695	1.1754	2.2007
93	1.2845	2.0747	1.2592	2.1044	1.2338	2.1344	1.2082	2.1648	1.1826	2.1956
94	1.2905	2.0713	1.2654	2.1006	1.2403	2.1303	1.2150	2.1603	1.1897	2.1906
95	1.2963	2.0681	1.2716	2.0970	1.2467	2.1262	1.2217	2.1559	1.1966	2.1858
96	1.3021	2.0649	1.2776	2.0935	1.2529	2.1223	1.2282	2.1515	1.2034	2.1811
97	1.3077	2.0619	1.2834	2.0900	1.2591	2.1185	1.2346	2.1474	1.2100	2.1765
98	1.3132	2.0589	1.2892	2.0867	1.2651	2.1148	1.2409	2.1433	1.2166	2.1721
99	1.3186	2.0560	1.2949	2.0834	1.2710	2.1112	1.2470	2.1393	1.2230	2.1677
100	1.3239	2.0531	1.3004	2.0802	1.2768	2.1077	1.2531	2.1354	1.2293	2.1635
101	1.3291	2.0504	1.3059	2.0772	1.2825	2.1043	1.2590	2.1317	1.2355	2.1594
102	1.3342	2.0477	1.3112	2.0741	1.2881	2.1009	1.2649	2.1280	1.2415	2.1554
103	1.3392	2.0451	1.3165	2.0712	1.2936	2.0977	1.2706	2.1244	1.2475	2.1515
104	1.3442	2.0426	1.3216	2.0684	1.2990	2.0945	1.2762	2.1210	1.2534	2.1477
105	1.3490	2.0401	1.3267	2.0656	1.3043	2.0914	1.2817	2.1175	1.2591	2.1440
106	1.3538	2.0377	1.3317	2.0629	1.3095	2.0884	1.2872	2.1142	1.2648	2.1403
107	1.3585	2.0353	1.3366	2.0602	1.3146	2.0855	1.2925	2.1110	1.2703	2.1368
108	1.3631	2.0330	1.3414	2.0577	1.3196	2.0826	1.2978	2.1078	1.2758	2.1333
109	1.3676	2.0308	1.3461	2.0552	1.3246	2.0798	1.3029	2.1048	1.2811	2.1300
110	1.3720	2.0286	1.3508	2.0527	1.3294	2.0771	1.3080	2.1018	1.2864	2.1267
111	1.3764	2.0265	1.3554	2.0503	1.3342	2.0744	1.3129	2.0988	1.2916	2.1235
112	1.3807	2.0244	1.3599	2.0480	1.3389	2.0718	1.3178	2.0959	1.2967	2.1203
113	1.3849	2.0224	1.3643	2.0457	1.3435	2.0693	1.3227	2.0931	1.3017	2.1173
114	1.3891	2.0204	1.3686	2.0435	1.3481	2.0668	1.3274	2.0904	1.3066	2.1143
115	1.3932	2.0185	1.3729	2.0413	1.3525	2.0644	1.3321	2.0877	1.3115	2.1113
116	1.3972	2.0166	1.3771	2.0392	1.3569	2.0620	1.3366	2.0851	1.3162	2.1085
117	1.4012	2.0148	1.3813	2.0371	1.3613	2.0597	1.3411	2.0826	1.3209	2.1057
118	1.4051	2.0130	1.3854	2.0351	1.3655	2.0575	1.3456	2.0801	1.3256	2.1029
119	1.4089	2.0112	1.3894	2.0331	1.3697	2.0553	1.3500	2.0776	1.3301	2.1002
120	1.4127	2.0095	1.3933	2.0312	1.3739	2.0531	1.3543	2.0752	1.3346	2.0976
121	1.4164	2.0079	1.3972	2.0293	1.3779	2.0510	1.3585	2.0729	1.3390	2.0951
122	1.4201	2.0062	1.4010	2.0275	1.3819	2.0489	1.3627	2.0706	1.3433	2.0926
123	1.4237	2.0046	1.4048	2.0257	1.3858	2.0469	1.3668	2.0684	1.3476	2.0901
124	1.4272	2.0031	1.4085	2.0239	1.3897	2.0449	1.3708	2.0662	1.3518	2.0877
125	1.4307	2.0016	1.4122	2.0222	1.3936	2.0430	1.3748	2.0641	1.3560	2.0854
126	1.4342	2.0001	1.4158	2.0205	1.3973	2.0411	1.3787	2.0620	1.3600	2.0831
127	1.4376	1.9986	1.4194	2.0188	1.4010	2.0393	1.3826	2.0599	1.3641	2.0808
128	1.4409	1.9972	1.4229	2.0172	1.4047	2.0374	1.3864	2.0579	1.3680	2.0786
129	1.4442	1.9958	1.4263	2.0156	1.4083	2.0357	1.3902	2.0559	1.3719	2.0764
130	1.4475	1.9944	1.4297	2.0141	1.4118	2.0339	1.3939	2.0540	1.3758	2.0743
131	1.4507	1.9931	1.4331	2.0126	1.4153	2.0322	1.3975	2.0521	1.3796	2.0722
132	1.4539	1.9918	1.4364	2.0111	1.4188	2.0306	1.4011	2.0503	1.3833	2.0702
133	1.4570	1.9905	1.4397	2.0096	1.4222	2.0289	1.4046	2.0485	1.3870	2.0682
134	1.4601	1.9893	1.4429	2.0082	1.4255	2.0273	1.4081	2.0467	1.3906	2.0662
135	1.4631	1.9880	1.4460	2.0068	1.4289	2.0258	1.4116	2.0450	1.3942	2.0643
136	1.4661	1.9868	1.4492	2.0054	1.4321	2.0243	1.4150	2.0433	1.3978	2.0624
137	1.4691	1.9857	1.4523	2.0041	1.4353	2.0227	1.4183	2.0416	1.4012	2.0606
138	1.4720	1.9845	1.4553	2.0028	1.4385	2.0213	1.4216	2.0399	1.4047	2.0588
139	1.4748	1.9834	1.4583	2.0015	1.4416	2.0198	1.4249	2.0383	1.4081	2.0570
140	1.4777	1.9823	1.4613	2.0002	1.4447	2.0184	1.4281	2.0368	1.4114	2.0553
141	1.4805	1.9812	1.4642	1.9990	1.4478	2.0170	1.4313	2.0352	1.4147	2.0536
142	1.4832	1.9801	1.4671	1.9978	1.4508	2.0156	1.4344	2.0337	1.4180	2.0519
143	1.4860	1.9791	1.4699	1.9966	1.4538	2.0143	1.4375	2.0322	1.4212	2.0503
144	1.4887	1.9781	1.4727	1.9954	1.4567	2.0130	1.4406	2.0307	1.4244	2.0486
145	1.4913	1.9771	1.4755	1.9943	1.4596	2.0117	1.4436	2.0293	1.4275	2.0471
146	1.4939	1.9761	1.4782	1.9932	1.4625	2.0105	1.4466	2.0279	1.4306	2.0455
147	1.4965	1.9751	1.4809	1.9921	1.4653	2.0092	1.4495	2.0265	1.4337	2.0440
148	1.4991	1.9742	1.4836	1.9910	1.4681	2.0080	1.4524	2.0252	1.4367	2.0425
149	1.5016	1.9733	1.4862	1.9900	1.4708	2.0068	1.4553	2.0238	1.4396	2.0410
150	1.5041	1.9724	1.4889	1.9889	1.4735	2.0056	1.4581	2.0225	1.4426	2.0396
151	1.5066	1.9715	1.4914	1.9879	1.4762	2.0045	1.4609	2.0212	1.4455	2.0381
152	1.5090	1.9706	1.4940	1.9869	1.4788	2.0034	1.4636	2.0200	1.4484	2.0367

Tabel Durbin-Watson (DW),  $\alpha = 5\%$ 

n	k=16		k=17		k=18		k=19		k=20	
	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU
153	1.5114	1.9698	1.4965	1.9859	1.4815	2.0022	1.4664	2.0187	1.4512	2.0354
154	1.5138	1.9689	1.4990	1.9850	1.4841	2.0012	1.4691	2.0175	1.4540	2.0340
155	1.5161	1.9681	1.5014	1.9840	1.4866	2.0001	1.4717	2.0163	1.4567	2.0327
156	1.5184	1.9673	1.5038	1.9831	1.4891	1.9990	1.4743	2.0151	1.4595	2.0314
157	1.5207	1.9665	1.5062	1.9822	1.4916	1.9980	1.4769	2.0140	1.4622	2.0301
158	1.5230	1.9657	1.5086	1.9813	1.4941	1.9970	1.4795	2.0129	1.4648	2.0289
159	1.5252	1.9650	1.5109	1.9804	1.4965	1.9960	1.4820	2.0117	1.4675	2.0276
160	1.5274	1.9642	1.5132	1.9795	1.4989	1.9950	1.4845	2.0106	1.4701	2.0264
161	1.5296	1.9635	1.5155	1.9787	1.5013	1.9941	1.4870	2.0096	1.4726	2.0252
162	1.5318	1.9628	1.5178	1.9779	1.5037	1.9931	1.4894	2.0085	1.4752	2.0241
163	1.5339	1.9621	1.5200	1.9771	1.5060	1.9922	1.4919	2.0075	1.4777	2.0229
164	1.5360	1.9614	1.5222	1.9762	1.5083	1.9913	1.4943	2.0064	1.4802	2.0218
165	1.5381	1.9607	1.5244	1.9755	1.5105	1.9904	1.4966	2.0054	1.4826	2.0206
166	1.5402	1.9600	1.5265	1.9747	1.5128	1.9895	1.4990	2.0045	1.4851	2.0195
167	1.5422	1.9594	1.5287	1.9739	1.5150	1.9886	1.5013	2.0035	1.4875	2.0185
168	1.5443	1.9587	1.5308	1.9732	1.5172	1.9878	1.5036	2.0025	1.4898	2.0174
169	1.5463	1.9581	1.5329	1.9724	1.5194	1.9869	1.5058	2.0016	1.4922	2.0164
170	1.5482	1.9574	1.5349	1.9717	1.5215	1.9861	1.5080	2.0007	1.4945	2.0153
171	1.5502	1.9568	1.5370	1.9710	1.5236	1.9853	1.5102	1.9997	1.4968	2.0143
172	1.5521	1.9562	1.5390	1.9703	1.5257	1.9845	1.5124	1.9988	1.4991	2.0133
173	1.5540	1.9556	1.5410	1.9696	1.5278	1.9837	1.5146	1.9980	1.5013	2.0123
174	1.5559	1.9551	1.5429	1.9689	1.5299	1.9830	1.5167	1.9971	1.5035	2.0114
175	1.5578	1.9545	1.5449	1.9683	1.5319	1.9822	1.5189	1.9962	1.5057	2.0104
176	1.5597	1.9539	1.5468	1.9676	1.5339	1.9815	1.5209	1.9954	1.5079	2.0095
177	1.5615	1.9534	1.5487	1.9670	1.5359	1.9807	1.5230	1.9946	1.5100	2.0086
178	1.5633	1.9528	1.5506	1.9664	1.5379	1.9800	1.5251	1.9938	1.5122	2.0076
179	1.5651	1.9523	1.5525	1.9657	1.5398	1.9793	1.5271	1.9930	1.5143	2.0068
180	1.5669	1.9518	1.5544	1.9651	1.5418	1.9786	1.5291	1.9922	1.5164	2.0059
181	1.5687	1.9513	1.5562	1.9645	1.5437	1.9779	1.5311	1.9914	1.5184	2.0050
182	1.5704	1.9507	1.5580	1.9639	1.5456	1.9772	1.5330	1.9906	1.5205	2.0042
183	1.5721	1.9503	1.5598	1.9633	1.5474	1.9766	1.5350	1.9899	1.5225	2.0033
184	1.5738	1.9498	1.5616	1.9628	1.5493	1.9759	1.5369	1.9891	1.5245	2.0025
185	1.5755	1.9493	1.5634	1.9622	1.5511	1.9753	1.5388	1.9884	1.5265	2.0017
186	1.5772	1.9488	1.5651	1.9617	1.5529	1.9746	1.5407	1.9877	1.5284	2.0009
187	1.5788	1.9483	1.5668	1.9611	1.5547	1.9740	1.5426	1.9870	1.5304	2.0001
188	1.5805	1.9479	1.5685	1.9606	1.5565	1.9734	1.5444	1.9863	1.5323	1.9993
189	1.5821	1.9474	1.5702	1.9600	1.5583	1.9728	1.5463	1.9856	1.5342	1.9985
190	1.5837	1.9470	1.5719	1.9595	1.5600	1.9722	1.5481	1.9849	1.5361	1.9978
191	1.5853	1.9465	1.5736	1.9590	1.5618	1.9716	1.5499	1.9842	1.5379	1.9970
192	1.5869	1.9461	1.5752	1.9585	1.5635	1.9710	1.5517	1.9836	1.5398	1.9963
193	1.5885	1.9457	1.5768	1.9580	1.5652	1.9704	1.5534	1.9829	1.5416	1.9956
194	1.5900	1.9453	1.5785	1.9575	1.5668	1.9699	1.5551	1.9823	1.5434	1.9948
195	1.5915	1.9449	1.5801	1.9570	1.5685	1.9693	1.5569	1.9817	1.5452	1.9941
196	1.5931	1.9445	1.5816	1.9566	1.5701	1.9688	1.5586	1.9810	1.5470	1.9934
197	1.5946	1.9441	1.5832	1.9561	1.5718	1.9682	1.5603	1.9804	1.5487	1.9928
198	1.5961	1.9437	1.5848	1.9556	1.5734	1.9677	1.5620	1.9798	1.5505	1.9921
199	1.5975	1.9433	1.5863	1.9552	1.5750	1.9672	1.5636	1.9792	1.5522	1.9914
200	1.5990	1.9429	1.5878	1.9547	1.5766	1.9667	1.5653	1.9787	1.5539	1.9908





### Titik Persentase Distribusi t (df = 1 - 40)

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

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

**Titik Persentase Distribusi t (df = 41 - 80)**

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

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

### Titik Persentase Distribusi t (df = 81 -120)

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

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

**Titik Persentase Distribusi t (df = 121 -160)**

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

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

**Titik Persentase Distribusi t (df = 161 -200)**

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

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

## BIOGRAFI PENULIS



Andi Amru Al-Mu'tasyn dengan nama panggilan Amru lahir di Ujung Pandang pada tanggal 7 Juli 1997 dari pasangan suami istri Bapak Drs. Muhammad Nasir dan Ibu Andi Busriah. Peneliti merupakan anak sulung dari 3 bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Jalan Pampang IV Lr. 2 No. 23 RT. 05 RW. 02 Kelurahan Pampang Kecamatan Panakkukang Kota Makassar.

Pendidikan yang ditempuh peneliti berawal dari TK. Sitti Muthia Pampang lulus tahun 2003, SD. Inpres Pampang 1 lulus tahun 2009, SMP Kartika Wirabuana 2 Makassar lulus tahun 2012, SMK Kartika XX-1 Wirabuana Jurusan Teknik Kendaraan Ringan lulus tahun 2015, dan mulai tahun 2015 mengikuti Program Studi Manajemen S1 di Universitas Muhammadiyah Makassar sampai sekarang.

# PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. ISTANA HOTEL MAKASSAR

Andi Amru Al-Mu'tasyn

Universitas Muhammadiyah Makassar  
(andiamru1902@gmail.com)

## ABSTRACT

*Andi Amru Al-Mu'tasyn 2019 The Effect of Compensation and Workload on Employee Performance at PT. Istana Hotel Makassar, Thesis Management Study Program Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Makassar. Supervised by Supervisor I Muchran BL and Supervisor II Muchriady Muchran.*

*This study aims to determine: (1) The effect of compensation on employee performance at PT. Istana Hotel Makassar and (2) Effect of workload on employee performance at PT. Istana Hotel Makassar. This type of research used in this study is quantitative. The population of this study is all employees of PT. Istana Hotel Makassar totaling 34 people. Data was collected using the help of a questionnaire that had been tested for validity and reliability. The data analysis technique used in this study is multiple regression with the help of calculations through the SPSS version 23 application.*

*The results showed that: (1) Compensation had a positive and not significant effect on employee performance at PT. Istana Hotel Makassar is proven by if the compensation variable is increased and the value of other variables is constant / fixed, this will cause the employee's performance to increase by 0.291. Positive values indicate that compensation is in line with the employee's performance and the tcount of 1.663 is significant at 0.106 (exceeding the probability of 0, 05) means that partial compensation has no significant effect on employee performance, (2) Workload has a positive and significant effect on employee performance at PT. Istana Hotel Makassar is proven by if the workload variable is increased and the value of other variables is constant / fixed then this will cause a significant employee performance of 1,044 to 5,851 of 0,000.*

**Keywords:** *Compensation, Workload, Employee Performance*

## ABSTRAK

*Andi Amru Al-Mu'tasyn Tahun 2019 Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Istana Hotel Makassar, Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh Pembimbing I Muchran BL dan Pembimbing II Muchriady Muchran.*

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Istana Hotel Makassar dan (2) Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Istana Hotel Makassar. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Istana Hotel Makassar berjumlah 34 Orang. Data dikumpulkan menggunakan bantuan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda dengan bantuan perhitungan melalui aplikasi SPSS versi 23.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Istana Hotel Makassar dibuktikan dengan jika variabel kompensasi ditingkatkan dan nilai variabel lain konstan/tetap maka hal ini akan menyebabkan kinerja karyawan meningkat sebesar 0.291., nilai positif menunjukkan bahwa kompensasi searah dengan kinerja karyawan dan nilai  $t_{hitung}$  1.663 signifikan sebesar 0.106 (melebihi probabilitas sebesar 0,05) artinya kompensasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Istana Hotel Makassar dibuktikan dengan jika variabel beban kerja ditingkatkan dan nilai variabel lain konstan/tetap maka hal ini akan menyebabkan kinerja karyawan sebesar 1.044  $t_{hitung}$  5.851 signifikan sebesar 0.000.

**Kata Kunci:** Kompensasi, Beban Kerja, Kinerja Karyawan

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Pengelolaan Sumber Daya Manusia sangat penting dalam suatu perusahaan, salah satunya perusahaan yang bergerak dalam bidang perhotelan. Industri perhotelan merupakan industri jasa yang bersifat *laborintensive* dan *people based industry* berarti banyak melibatkan tenaga kerja yang kompeten dan profesional dan karyawan merupakan salah satu aset utama perusahaan. Sebagaimana diketahui bahwa kunci keberhasilan industri hotel ditentukan oleh kepuasan para tamu yang sebagian besar ditentukan dari segi pelayanan dan keramahan yang diberikan oleh seluruh karyawan hotel mulai dari pucuk pimpinan sampai dengan para petugas dilapangan.

Beberapa cara untuk mewujudkan kinerja yang baik dapat dicapai dengan melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan



lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Melalui cara tersebut diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali dan hal tersebut berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Setiap individu dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan tersendiri ketika bergabung pada organisasi tersebut. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari sekian banyak kebutuhan yang terpenuhi dengan bekerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat sekitar.

Kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara perusahaan dengan karyawannya dimana dengan terpenuhinya kompensasi yang baik tentu saja akan meningkatkan kinerja para karyawan. Apabila program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga perusahaan bukan hanya unggul dalam persaingan namun juga mampu mempertahankan kelangsungan hidup, bahkan mampu meningkatkan profitabilitas dan mengembangkan usahanya.

Menurut UU Kesehatan No. 36 Tahun 2009 menguraikan beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara jumlah pekerjaan dan waktu jam kerja. Kompensasi dan beban kerja yang sesuai merupakan indikator yang tidak terpisahkan untuk menunjang keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya sebab melalui adanya dua faktor tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan maka perusahaan akan lebih mudah dalam mencapai tujuannya

sebaliknya jika kinerja karyawan rendah maka perusahaan akan merasa kesulitan untuk mencapai tujuannya.

Fenomena yang timbul dari penerapan pemberian kompensasi di PT. Istana Hotel Makassar adalah belum sesuai dengan regulasi pemerintah yang diatur dalam Pasal 90 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang berisi “Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum, baik upah minimum berdasarkan wilayah provinsi maupun kabupaten/kota” disamping itu adapun beban kerja yang telah diatur dalam dua sistem sesuai ketentuan Pasal 77 ayat 1 UU ketenagakerjaan yang mewajibkan perusahaan menerapkan jam kerja antara lain:

1. Tujuh jam kerja dalam satu hari atau 40 jam kerja dalam satu minggu untuk enam hari kerja dalam satu minggu.
2. Delapan jam kerja dalam satu hari atau 40 jam kerja dalam satu minggu untuk lima hari kerja dalam satu minggu.

Dimana dalam kedua sistem tersebut juga diberi batasan jam kerja selama 40 jam dalam satu minggu dan apabila melebihi dari ketentuan jam kerja tersebut maka waktu kerja biasa dianggap lembur sehingga karyawan berhak atas upah lembur. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis memilih judul yaitu **“Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Istana Hotel Makassar”**.

### ***Variabel terkait***

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

Kompensasi sebagai salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya

manusia yang berkualitas. Kompensasi yang kurang menarik dapat menimbulkan sebagian sumber daya manusia akan keluar dari organisasi, menyebabkan meningkatnya perputaran tenaga kerja.

Pada dasarnya menurut Danang Suntoyo (2013:31) kompensasi yang diterima oleh karyawan dibagi dua macam antara lain:

1. Kompensasi finansial adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk gaji, upah, bonus, premi, tunjangan hari raya, tunjangan hari tua, pengobatan atau jaminan kesehatan dan sebagainya yang dibayarkan oleh perusahaan.
2. Kompensasi non finansial adalah sesuatu yang diterima karyawan dalam bentuk selain uang. Hal ini dimaksudkan untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang seperti menciptakan program pelayanan bagi karyawan misalnya menciptakan kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan dan sebagainya.

Menurut Handoko dalam Septawan (2014:5), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka. Menurut Rivai dalam Septawan (2014:5), kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Menurut Sastrohadwiryo dalam Septawan (2014:5), kompensasi adalah imbalan jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan segala sesuai yang diterima oleh karyawan yang diberikan sebagai balas jasa atas sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan.

Adapun indikator kompensasi yang dikembangkan oleh Simanora (2004:445) sebagai berikut:

1. Upah dan gaji

Upah atau gaji merupakan suatu penerimaan sebagai kompensasi finansial langsung dari perusahaan kepada karyawan pada suatu pekerjaan atau jasa tertentu yang diberikan umumnya berlaku tarif mingguan, bulanan, atau tahunan.

2. Insentif

Tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.

3. Tunjangan

Tunjangan merupakan program-program yang diberikan untuk tambahan penghasilan bagi karyawan, seperti tunjangan makan, tunjangan hari tua, tunjangan hari raya, dan sebagainya.

4. Fasilitas

Bentuk tambahan kompensasi non finansial dari perusahaan. Pada umumnya fasilitas diberikan karena karyawan telah bekerja sesuai dengan tujuan dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Hasibuan (2006:120) mengatakan tujuan kompensasi untuk karyawan sebagai berikut:

1. Ikatan kerja sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara perusahaan dengan karyawan. Karyawan mengerjakan tugasnya dengan baik sedangkan perusahaan wajib membayarkan kompensasi sesuai dengan perjanjian.

## 2. Kepuasan kerja

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

## 3. Pengadaan efektif

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

## 4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan lebih besar, maka manajer akan lebih mudah memotivasi karyawannya.

## 5. Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin.

## 6. Disiplin

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

## 7. Pengaruh serikat buruh

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

## 8. Pengaruh pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku maka intervensi pemerintah dapat dihindari.

Kompensasi dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal perusahaan yaitu:

1. Faktor eksternal antara lain:

- a. The Labour Market (Pasar tenaga kerja). Apabila terdapat kesempatan kerja penuh, upah dan gaji mungkin lebih tinggi untuk menarik dan menjaga kecukupan pekerja yang berkualitas.
- b. The economy (Kondisi perekonomian) tingkat daya saing mempengaruhi kemampuan organisasi untuk membayar upah yang tinggi.
- c. The government (pemerintah) dimana secara langsung mempengaruhi kompensasi melalui pengendalian upah.
- d. Unions (perserikatan) mempunyai pengaruh pada bayaran, tunjangan, dan perbaikan kondisi kerja.

2. Faktor internal antara lain:

- a. The labour budget (anggaran tenaga kerja)
- b. Who makes compensation decision (pembuatan keputusan kompensasi).

## **2. Beban Kerja**

Beban kerja menurut Permendagri No.12/2008 adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Menurut Munandar (2001:383), beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu.

Menurut Hart dan Staveland (Tarwaka, 2011:106), bahwa beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan dan persepsi dari pekerja.

Menurut Menpan (1997), beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Berdasarkan pengertian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas lingkungan kerja hasil kali antara volume kerja yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dalam jangka waktu tertentu.

Adapun Indikator yang digunakan untuk melakukan analisis beban kerja diadopsi dari penelitian yang dilakukan oleh Putra (2012) antara lain sebagai berikut:

1. Target yang harus dicapai, pandangan karyawan PT. Istana Hotel Makassar mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya.
2. Kondisi pekerjaan, mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh karyawan PT. Istana Hotel Makassar mengenai kondisi pekerjaannya.
3. Standar pekerjaan, kesan yang dimiliki oleh karyawan PT. Istana Hotel Makassar mengenai pekerjaannya

Pengukuran beban kerja diartikan sebagai suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi atau pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis

dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisis beban kerja atau teknik manajemen lainnya. Moekijat (1995) mengemukakan bahwa analisis beban kerja memberikan informasi tentang syarat-syarat tenaga kerja secara kualitatif serta jenis-jenis jabatan dan karyawan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas.

Rodahl (1989) dalam Prihartini (2007), menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik, organisasi kerja, dan lingkungan kerja serta faktor internal yaitu faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Sedarmayanti (2009:82) untuk mencapai efisiensi beban kerja perlu dipenuhi syarat-syarat berhasil guna efektif, ekonomis, pelaksanaan kerja yang dapat dipertanggung jawabkan, pembagian kerja yang nyata berdasarkan beban kerja, rasionalitas wewenang dan tanggung jawab, serta prosedur kerja praktis untuk dapat dilaksanakan.

### **3. Kinerja Karyawan**

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Brahmasari (2008:11), kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk *output* kuantitatif, fleksibilitas, kreatifitas, dapat diandalkan, atau hal-hal lain yang diinginkan oleh organisasi.



Slamet Riyadi (2011:66), kinerja adalah suatu hal yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman kesungguhan, serta waktu.

Menurut Mangkunegara (2009:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Wibowo (2010:7), kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari hasil pekerjaan tersebut.

Adapun indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakannya
2. Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat melaksanakan fungsi kerjanya.
3. Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab terhadap karyawan kantor.
4. Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan
5. Ketepatan waktu, setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas jenis pekerjaan lainnya.

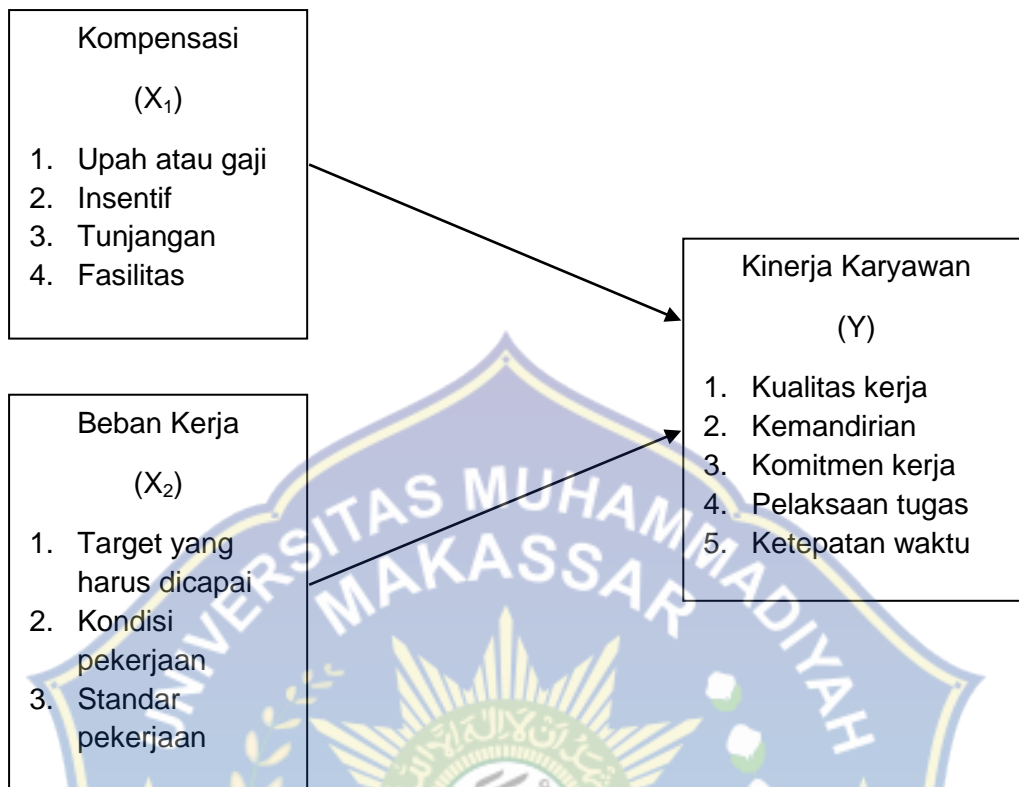
Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan diatas bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu.

Menurut Wirawan (2009:7) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1. Faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika dia berkembang. Faktor-faktor bawaan seperti bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Faktor-faktor yang diperoleh seperti pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.
2. Faktor lingkungan internal organisasi, yaitu dukungan dari organisasi dimana dirinya bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan internal organisasi antara lain visi, misi, dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, teknologi, strategi organisasi, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan teman kerja.
3. Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu keadaan atau situasi yang terjadi dilingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi antarlain kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat, serta kompetitor.

### **Kerangka Pikir/ Kerangka Konsep**

Secara sederhana, kerangka pemikiran dalam penelitian ini ditunjukkan dengan bagan sebagai berikut:



Gambar 2.1

KERANGKA KONSEP

Sumber: Penulis, 2019

**METODE PENELITIAN**

**METODE PENELITIAN**

**Teknik Analisis**

Metode analisis yang digunakan pada penelitian ini menggunakan Metode Analisis Regresi Linear Berganda yaitu analisis yang digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen apakah bernilai positif atau negatif berdasarkan pada nilai signifikansi.

**1. Analisis Statistik Deskriptif**

Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara menggambarkan data yang akan dianalisis. Analisis deskriptif akan memberikan gambaran suatu data yang diperoleh.

## 2. Uji Asumsi Klasik

Model regresi berganda (*multiple regression*) dapat disebut sebagai model yang baik apabila model tersebut memenuhi kriteria BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*). Keterandalan koefisien regresi yang dihasilkan dari analisis dapat diketahui dengan melakukan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi pengujian normalitas data, ada tidaknya multikolinearitas, ada tidaknya autokorelasi, serta ada atau tidaknya heteroskedastisitas.

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependent, variabel independent atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Sebagai dasar bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka model regresi dianggap tidak valid dengan jumlah sampel yang ada.

### b. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah untuk melihat apakah terjadi korelasi antara suatu periode  $t$  dengan periode sebelumnya  $(t-1)$ . Secara sederhana adalah bahwa analisis regresi adalah untuk melihat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, jadi tidak boleh ada korelasi antara observasi dengan data observasi sebelumnya. Jika terjadi korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi. Dalam hal ini untuk mendeteksi gejala autokorelasi dilakukan melalui uji Durbin Watson (DW test). Syarat tidak terjadi gejala autokorelasi adalah nilai DW lebih besar atau sama dengan nilai  $du$  dan lebih kecil dari nilai  $4-du$ . Atau dengan kata lain syarat tidak terjadi autokorelasi adalah nilai DW berada diantara  $du \leq DW \leq 4-du$ .

### c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas juga bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent variable*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas, karena jika hal tersebut terjadi maka variabel-variabel tersebut tidak ortogonal atau terjadi kemiripan. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas bernilai nol. Uji ini untuk menghindari kebiasaan dalam

proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk mendeteksi apakah terjadi problem multikol dapat melihat nilai tolerance dan lawannya *variance inflation factor* (VIF). Uji Multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* lebih tinggi daripada 0,10 atau VIF lebih kecil daripada 10 (Gujarati 1995 : 338-339), maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

#### d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Dalam penelitian ini digunakan metode grafik dengan melihat diagram pencar (*scatterplot*) untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas. Menurut Santoso (2000), jika ada pola tertentu dimana setiap titik yang ada membentuk suatu pola tertentu secara teratur maka telah terjadi heteroskedastisitas.

### 3. Pengujian Hipotesis

#### a. Analisis Hasil Persamaan Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan dengan menggunakan metode *enter*, karena dengan metode *enter* seluruh variabel akan dimasukkan kedalam analisis untuk dapat diketahui apakah variabel independent mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependent.

*Variables Entered/Removed* menunjukkan hasil analisis statistik deskriptif yaitu sebagai berikut:

1. Variabel yang dimasukkan kedalam persamaan adalah variabel independent yaitu kompensasi dan kinerja karyawan.
2. Tidak ada variabel independent yang dikeluarkan (*removed*).
3. Metode yang digunakan untuk memasukkan data yaitu metode *enter*.

Pengujian hipotesis menyatakan bahwa kompensasi dan beban kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **b. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Analisis koefisien determinansi ( $R^2$ ) atau R-Square digunakan untuk melihat berapa besar variabel independent mampu menjelaskan variabel dependent. Dengan kata lain koefisien determinansi digunakan untuk mengukur variabel independent yaitu kompensasi dan beban kerja menjelaskan variabel kinerja karyawan.

#### **4. Uji Parsial (Uji t)**

Model hipotesis yang digunakan adalah:

1.  $H_0 : b_i = 0$ , artinya kompensasi dan beban kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.  $H_1 : b_i \neq 0$ , artinya kompensasi dan beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **Analisis Statistik Deskriptif Variabel Penelitian**

Analisis statistik deskriptif dimaksudkan untuk mengetahui gambaran umum data, cara penyajian data, dan cara meringkas data, hasil perhitungan sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui gambaran umum variabel. Penelitian ini mengamati variabel terikat yaitu: kinerja karyawan (Y) dan mengamati variabel bebas yaitu: kompensasi ( $X_1$ ), beban kerja ( $X_2$ ). Masing-masing variabel indikatornya dituangkan kedalam pertanyaan-pertanyaan yang dibuat dalam skala Likert untuk memasukkan kategoridari jawaban responden terhadap pertanyaan yang diajukan. Analisis dilakukan dengan pengolahan data menggunakan SPSS for windows.

##### **a. Analisis Statistik Deskriptif Variabel Kompensasi:**

Tabel 4.11  
DESKRIPTIF VARIABEL KOMPENSASI

Indikator	SS		S		KS		TS		STS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	11	32.4	23	67.6	0	0	0	0	0	0	4.32
X1.2	10	29.4	19	55.9	5	14.7	0	0	0	0	4.14
X1.3	13	38.2	19	55.9	2	5.9	0	0	0	0	4.32
X1.4	15	44.1	17	50.0	2	5.9	0	0	0	0	4.38
X1.5	17	50.0	17	50.0	0	0	0	0	0	0	4.50
X1.6	19	55.9	15	44.1	0	0	0	0	0	0	4.55
X1.7	21	61.8	13	38.2	0	0	0	0	0	0	4.61
Jumlah											30.82
Rata-Rata											4.40

Sumber: Data diolah tahun 2019

Keterangan Tabel:

- X1.1 Bapak/Ibu mendapat gaji sesuai dengan masa kerja.
- X1.2 Bapak/Ibu mendapat gaji sesuai standar kehidupan saat ini.
- X1.3 Bapak/Ibu mendapat insentif sesuai prestasi kerja.
- X1.4 Bapak/Ibu mendapat tunjangan sesuai jabatan.
- X1.5 Bapak/Ibu mendapat tunjangan sesuai aturan.
- X1.6 Perusahaan menyediakan fasilitas sesuai dengan aturan.
- X1.7 Fasilitas yang diberikan mendukung kesejahteraan karyawan.

Hasil jawaban kuesioner variabel kompensasi yang diperoleh dari 34 orang responden pada Tabel 4.12 mengenai deskriptif analisis variabel kompensasi yaitu.

- a. Tanggapan responden pada pernyataan pertama yaitu "Bapak/Ibu mendapat gaji sesuai dengan masa kerja" yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 responden dan yang menjawab setuju sebanyak

23 responden. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh karyawan telah memperoleh gaji sesuai dengan masa kerjanya.

- b. Tanggapan responden pada pernyataan kedua yaitu “Bapak/Ibu mendapat gaji sesuai standar kehidupan saat ini.” yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 responden, setuju sebanyak 19 responden, dan menjawab kurang setuju sebanyak 5 responden. Hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan telah memperoleh gaji sesuai dengan standar kehidupan saat ini.
- c. Tanggapan responden pada pernyataan ketiga yaitu “Bapak/Ibu mendapat insentif sesuai prestasi kerja.” yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 responden, setuju sebanyak 19 responden, dan menjawab kurang setuju sebanyak 2 responden. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memperoleh insentif karyawan apabila memperoleh penilaian tinggi dalam prestasi kerja dari perusahaan.
- d. Tanggapan responden pada pernyataan ketiga yaitu “Bapak/Ibu mendapat tunjangan sesuai jabatan.” yang menjawab sangat setuju sebanyak 15 responden, setuju sebanyak 17 responden, dan menjawab kurang setuju sebanyak 2 responden. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memperoleh tunjangan sesuai jabatan.
- e. Tanggapan responden pada pernyataan ketiga yaitu “Bapak/Ibu mendapat tunjangan sesuai aturan” yang menjawab sangat setuju sebanyak 17 responden dan menjawab setuju sebanyak 17 responden. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memperoleh tunjangan sesuai dengan aturan yang berlaku.
- f. Tanggapan responden pada pernyataan ketiga yaitu “Perusahaan menyediakan fasilitas sesuai dengan aturan.” yang menjawab sangat setuju sebanyak 19 responden dan menjawab setuju sebanyak 15 responden. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh karyawan telah memperoleh fasilitas sesuai dengan aturan pemerintah.
- g. Tanggapan responden pada pernyataan ketiga yaitu “Fasilitas yang diberikan mendukung kesejahteraan karyawan..” yang menjawab sangat setuju sebanyak 21 responden dan menjawab setuju sebanyak 13 responden. Hal ini menunjukkan bahwa fasilitas yang



dibeikan perusahaan sangat menunjang kesejahteraan masyarakat terutama dalam bidang kesehatan.

**b. Analisis Statistik Deskriptif Beban Kerja**

Tanggapan responden terhadap variable beban kerja, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.12  
DESKRIPTIF VARIABEL BEBAN KERJA

Indikator	SS		S		KS		TS		STS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1	15	44.1	16	47.1	3	8.8					4.35
X2.2	16	47.1	16	47.1	2	5.9					4.41
X2.3	8	23.5	18	52.9	6	17.6	2	5.9			3.94
X2.4	13	38.2	19	55.9	2	5.9					4.32
X2.5	9	26.5	18	52.9	7	20.6					4.05
Jumlah											21.07
Rata-Rata											4.21

Sumber : Data diolah tahun 2019

Keterangan Tabel:

- X2.1 Target yang harus dicapai dalam pekerjaan sudah jelas.
- X2.2 Jumlah karyawan saat ini sudah cukup untuk menangani pekerjaan.
- X2.3 Bapak/Ibu selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan tugas Anda.
- X2.4 Pada saat tertentu Bapak/Ibu menjadi sangat sangat sibuk dengan pekerjaan Anda.
- X2.5 Beban kerja Bapak/Ibu sudah sesuai dengan standar pekerjaan yang ditetapkan.

Hasil jawaban kuesioner variabel beban kerja yang diperoleh dari 34 orang responden pada Tabel 4.12 mengenai deskriptif analisis variabel beban kerja yaitu.

- a. Tanggapan responden pada pernyataan pertama yaitu “Target yang harus dicapai dalam pekerjaan sudah jelas.” yang menjawab sangat setuju sebanyak 15 responden, setuju sebanyak 16 responden, kurang setuju sebanyak 3responden. Hal ini penjelasan mengenai target yang harus dicapai dalam masing-masing pekerjaan sudah jelas.
- b. Tanggapan responden pada pernyataan kedua yaitu “Jumlah karyawan saat ini sudah cukup untuk menangani pekerjaan” yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 responden, setuju sebanyak 16 responden, kurang setuju sebanyak 2 responden.Hal ini menunjukkan bahwa jumlah karyawan di PT. Istana Hotel Makassar sudah cukup memadai.
- c. Tanggapan responden pada pernyataan ketiga yaitu “Bapak/Ibu selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan tugas Anda” yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 responden, setuju sebanyak 18 responden, kurang setuju sebanyak 6 responden, yang menjawab tidak setuju 2 responden. Hal ini disebabkan kurangnya inisiatif sebagian kecil karyawan dalam mengerjakan tugas yang sudah sesuai konsekuensi dalam bidang pekerjaannya.
- d. Tanggapan responden pada pernyataan keempat yaitu “Pada saat tertentu Bapak/Ibu menjadi sangat sangat sibuk dengan pekerjaan Anda” yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 responden, setuju sebanyak 19 responden, kurang setuju sebanyak 2responden. Hal ini disebabkan tingginya beban kerja pada saat tertentu yang diterima oleh karyawan .
- e. Tanggapan responden pada pernyataan kelima yaitu “Beban kerja Bapak/Ibu sudah sesuai dengan standar pekerjaan yang ditetapkan.” yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 responden, setuju sebanyak 18 responden, kurang setuju sebanyak 7 responden. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan sudah merasa jelas akan standar kerja yang didapatkan .

### **c. Analisis Statistik Deskriptif Kinerja Karyawan**

Tanggapan responden terhadap variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.13  
DESKRIPTIF VARIABEL KINERJA KARYAWAN

Indikator	SS		S		KS		TS		STS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y1	15	44.1	16	47.1	3	8.8					4.35
Y2	15	44.1	16	47.1	3	8.8					4.35
Y3	12	35.3	19	55.9	3	8.8					4.26
Y4	9	26.5	21	61.8	3	8.8	1	2.9			4.11
Y5	14	41.2	13	38.2	6	17.6	1	2.9			4.17
Y6	7	20.6	19	55.9	7	20.6	1	2.9			3.91
Y7	8	23.5	23	67.6	3	8.8					4.14
Jumlah											29.29
Rata-Rata											4.18

Sumber : Data diolah tahun 2019

Keterangan Tabel

Y1 Bapak/Ibu mampu mencapai target yang ditetapkan perusahaan.

Y2 Bapak/Ibu menyelesaikan kerja dengan tepat waktu dan benar.

Y3 Bapak/Ibu mencapai kualitas kerja sesuai dengan harapan.

Y4 Dalam menyelesaikan pekerjaan Bapak/Ibu memperhatikan efisiensi penggunaan sumber daya.

Y5 Bapak/Ibu dalam bekerja termasuk karyawan yang disiplin dalam bekerja.

Y6 Bapak/Ibu mempunyai tingkat ketelitian tinggi dalam bekerja.

Y7 Bapak/Ibu mempunyai hasil kerja sesuai dengan keinginan perusahaan.

Hasil jawaban kuesioner variabel kinerja karyawan yang diperoleh dari 34 orang responden pada Tabel 4.13 mengenai deskriptif analisis variabel kinerja karyawan yaitu.

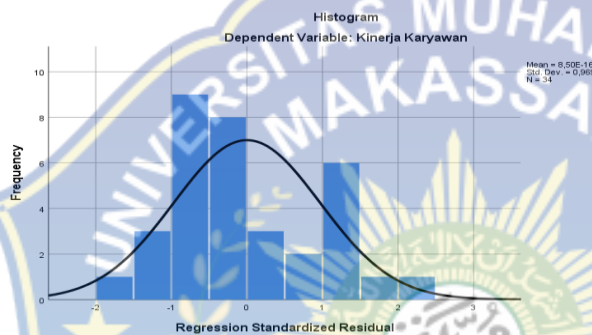
- b. Tanggapan responden pada pernyataan pertama yaitu “Bapak/Ibu mampu mencapai target yang ditetapkan perusahaan” yang menjawab sangat setuju sebanyak 15 responden, setuju sebanyak

- 16 responden, kurang setuju sebanyak 3 responden. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan mampu mencapai target yang ditetapkan perusahaan.
- c. Tanggapan responden pada pernyataan kedua yaitu “Bapak/Ibu menyelesaikan kerja dengan tepat waktu dan benar” yang menjawab sangat setuju sebanyak 15 responden, setuju sebanyak 16 responden, kurang setuju sebanyak 3 responden Hal ini membuktikan bahwa karyawan mampu menyelesaikan kerja tepat waktu dan benar.
- d. Tanggapan responden pada pernyataan ketiga yaitu “Bapak/Ibu mencapai kualitas kerja sesuai dengan harapan” yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 responden, setuju sebanyak 19 responden, kurang setuju sebanyak 3 responden. Hal ini membuktikan bahwa karyawan dapat mencapai kualitas sesuai dengan harapan.
- e. Tanggapan responden pada pernyataan keempat yaitu “Dalam menyelesaikan pekerjaan Bapak/Ibu memperhatikan efisiensi penggunaan sumber daya” yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 responden, setuju sebanyak 21 responden, kurang setuju sebanyak 3 responden. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan memperhatikan efisiensi sumber daya alam.
- f. Tanggapan responden pada pernyataan kelima yaitu “Bapak/Ibu dalam bekerja termasuk karyawan yang disiplin dalam bekerja” yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 responden, setuju sebanyak 13 responden, kurang setuju sebanyak 6 responden, yang menjawab tidak setuju 1 responden. Hal ini membuktikan bahwa karyawan dominan memiliki kedisiplinan dalam bekerja.
- g. Tanggapan responden pada pernyataan keenam yaitu “Bapak/Ibu mempunyai tingkat ketelitian tinggi dalam bekerja” yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 responden, setuju sebanyak 19 responden, netral sebanyak 7 responden, yang menjawab tidak setuju 1 responden. Hal ini membuktikan bahwa dominan karyawan mempunyai tingkat ketelitian tinggi dalam melakukan pekerjaannya.

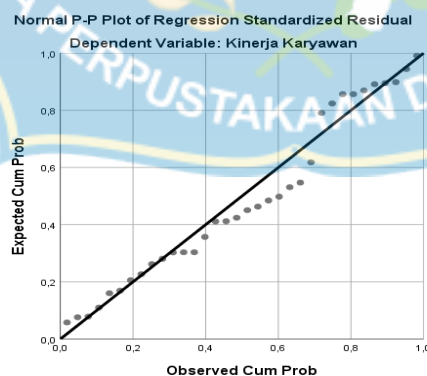
- h. Tanggapan responden pada pernyataan ketujuh yaitu “Bapak/Ibu mempunyai hasil kerja sesuai dengan keinginan perusahaan” yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 responden, setuju sebanyak 23 responden, kurang setuju sebanyak 3 responden. Hal ini membuktikan bahwa hasil kerja karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan.

## Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas



Disitribusi histogram mengikuti fungsi distribusi normal apabila berbentuk seperti bel. Secara visual, kita bisa mengatakan distribusi histogram mengikuti distribusi normal. Untuk lebih meyakinkan karena perbedaan visualisasi dalam pandangan, maka kita melihat grafik *Normal PP Plot of Regression Standardized Residual* berikut:



Gambar 4.3  
GRAFIK NORMAL PP PLOT

Pada Gambar 4.3 terlihat Error berdistribusi normal jika pencarian data terletak disekitar garis lurus miring sehingga dapat kita katakan bahwa asumsi ini terpenuhi.

**b. Uji Autokorelasi**

Tabel 4.9  
TABEL MODEL SUMMARY

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,726 <sup>a</sup>	,528	,497	2,450	2,494
a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Kompensasi					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber : Data diolah tahun 2019

Berdasarkan hasil tabel 4.9 ini, nilai Durbin Watson hitung adalah 1.864, sementara nilai Durbin Watson tabel dengan jumlah data  $n = 34$  adalah  $dL = 1.270$  dan  $du = 1.651$  oleh karena nilai Durbin Watson hitung ( $DW = 2.494$ ) lebih besar daripada batas atas nilai Durbin Watson tabel ( $du = 1.651$ ) dan nilai  $DW$  berada diantara  $du < DW < 4-du$  ( $1.651 < 2.494 < 1.647$ ), artinya tidak terdapat autokorelasi positif atau negatif pada penelitian ini.

**c. Uji Multikolinearitas**

Tabel 4.10  
TABEL VARIANCE INFLATION FACTOR (VIF)

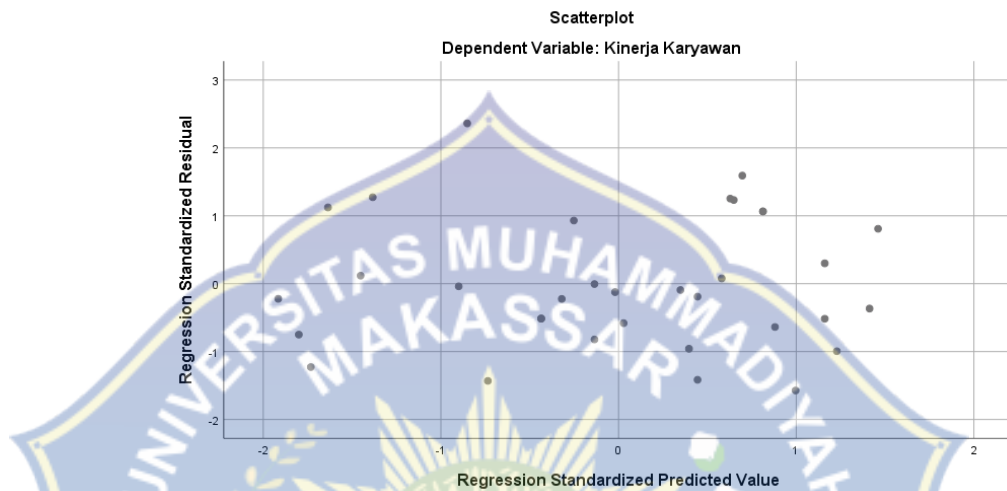
Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompensasi	,968	1,033
	Beban Kerja	,968	1,033

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah tahun 2019

Berdasarkan nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) pada tabel 4.10, variabel kompensasi (1.033) dan beban kerja (1.033) adalah semua nilai *tolerance* > 0,1 serta semua nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10, maka dapat disimpulkan tidak terdapat masalah multikolinearitas pada penelitian ini.

#### d. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.4

#### TABEL DIAGRAM PENCAR (SCATTERPLOT)

Pada Gambar 4.4 dari pengujian metode grafik terlihat bahwa pencaran data bersifat acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu dapat disimpulkan tidak ada masalah heteroskedastisitas pada penelitian ini.

## Uji Hipotesis

Tabel 4.14  
HASIL KOEFISIEN REGRESI

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,644	7,127		-,231	,819
	Kompensasi	,291	,175	,209	1,663	,106
	Beban Kerja	1,044	,178	,734	5,851	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.14 Hasil koefisien Regresi dapat diperoleh hasil persamaan regresi untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = -1.644 + 0.291X_1 + 1.044X_2$$

Dari persamaan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

- Konstanta (a) = -1.644, di mana jika nilai variabel Independen bernilai konstan/tetap, maka diperoleh nilai kinerja karyawan sebesar -1.644.
- Koefisien  $X_1$  ( $b_1$ ) = 0.291, menunjukkan bahwa variabel kompensasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan kata lain, jika variabel kompensasi ditingkatkan dan nilai variabel lain konstan/tetap maka hal ini akan menyebabkan kinerja karyawan meningkat sebesar 0.291.
- Koefisien  $X_2$  ( $b_2$ ) = 1.044, menunjukkan bahwa variabel beban kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan kata lain, jika variabel beban kerja ditingkatkan dan nilai variabel lain konstan/tetap maka hal ini akan menyebabkan kinerja karyawan sebesar 1.044.



Tabel 4.15  
HASIL KOEFISIEN DETERMINANASI

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,726 <sup>a</sup>	,528	,497	2,450	2,494
a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Kompensasi					

Sumber: Data diolah tahun 2019

Nilai Adjusted R Square menjelaskan mengenai tipe hubungan antar variabel, semakin besar nilai tersebut berarti hubungan semakin erat. Nilai Adjusted R Square sebesar 0.528 berarti hubungan (*relation*) antara kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan, artinya ada hubungan yang sedang.

Menurut Sugiono (2008) koefisien korelasi yang diteliti berada di interval koefisien 0.40 – 0.599 tingkat hubungannya sedang.

Hubungan yang sedang antarkompensasi dan beban kerja terhadap keputusan kinerja karyawan disebabkan perusahaan terus berbenah untuk memperbaiki sistem pemberian kompensasi dan pembagian beban kerja.

Diketahui nilai koefisien determinasi ( $R_{\text{Square}}$ ) sebesar 0.528 menunjukkan bahwa hubungan (*relation*) antara kompensasi dan beban kerja sebagai variabel independent, mampu menjelaskan kinerja karyawan sebagai variabel dependent sebesar 52.8% sedangkan sisanya sebesar 47.2% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian.

#### Uji Parsial (Uji t)

TABEL 4. 17  
HASIL PENGUJIAN SECARA TERPISAH ATAU PARSIAL

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,644	7,127		-,231	,819
	Kompensasi	,291	,175	,209	1,663	,106
	Beban Kerja	1,044	,178	,734	5,851	,000

Sumber: Data diolah tahun 2019

Nilai  $t_{tabel}$  dalam penelitian ini adalah 2.039. Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan antara nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai  $t_{tabel}$  kriteria keputusan adalah jika  $t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$   $H_1$  diterima, dan jika  $t_{tabel} > t_{hitung} > t_{tabel}$   $H_0$  ditolak.

Model hipotesis yang digunakan adalah:

1.  $H_0 : b_i = 0$ , artinya kompensasi dan beban kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.  $H_1 : b_i \neq 0$ , artinya kompensasi dan beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan berdasarkan perhitungan pada tabel 4.17 diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel kompensasi sebesar 1.663 lebih kecil dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  2.039 dan nilai signifikan sebesar 0.106 ( $0.106 > 0.05$ ). Dengan demikian karena probabilitas lebih besar dari 0.05 maka  $H_1$  ditolak. Hal ini menunjukkan kompensasi secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel beban kerja sebesar 5.851 lebih besar dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  2.039 dan nilai signifikan sebesar 0.000 ( $0.000 < 0.05$ ). Dengan demikian karena probabilitas lebih kecil dari 0.05 maka  $H_0$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan nilai *standardized coefficient* variabel beban kerja adalah 0.734, yang merupakan variabel bebas dengan nilai *standardized coefficient* tertinggi. Dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan variabel lain yang diteliti.

## **Pembahasan Penelitian**

### **1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa variabel kompensasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Dengan kata lain, jika variabel kompensasi ditingkatkan dan nilai variabel lain konstan/tetap maka hal ini akan menyebabkan kinerja karyawan meningkat sebesar 0.291., nilai positif menunjukkan bahwa kompensasi searah dengan kinerja karyawan, bila perusahaan memiliki kompensasi yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai  $t_{hitung}$  1.663 signifikan sebesar 0.106 (melebihi nilai probabilitas 0.05) artinya kompensasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa jika kompensasi ditingkatkan akan tidak berpengaruh secara berkesinambungan atau nyata terhadap kinerja karyawan pada PT. Istana Hotel Makassar.

Dalam dunia kerja, karyawan sangat dipengaruhi oleh kompensasi dan beban kerja yang diberikan perusahaan. Berbagai upaya dilakukan perusahaan dalam meningkatkan kualitas pelayanan jasa hotel dengan cara memberikan kompensasi yang layak tetapi diseimbangkan dengan beban kerja dalam suatu pekerjaan.

Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian Darnita Leoni Saputri (2018) dengan judul "Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan *Food And Beverage Department* Di Hotel Grand Central Pekanbaru" variabel kompensasi mempunyai hubungan positif dan signifikan antara kompensasi dengan kinerja karyawan Di Hotel Grand Central Pekanbaru.

### **2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa variabel beban kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Dengan kata lain, jika variabel beban kerja ditingkatkan dan nilai variabel lain konstan/tetap maka hal ini akan menyebabkan kinerja karyawan sebesar 1.044. Nilai  $t_{hitung}$  5.851 signifikan sebesar 0.000 artinya beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan jika pemberian beban kerja disesuaikan berpengaruh secara berkesinambungan atau nyata terhadap kinerja karyawan pada PT. Istana Hotel Makassar.

Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian Kadek Ferrania Paramitadewi (2017) dengan judul "Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan" variabel beban kerja negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan.

## PENUTUP

### Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Istana Hotel Makassar. Hal ini menunjukkan bahwa jika kompensasi ditingkatkan akan tidak berpengaruh secara berkesinambungan atau nyata terhadap kinerja karyawan pada PT. Istana Hotel Makassar.
2. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Istana Hotel Makassar. Hal ini menunjukkan jika pemberian beban kerja disesuaikan berpengaruh secara berkesinambungan atau nyata terhadap kinerja karyawan pada PT. Istana Hotel Makassar.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan, maka diberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Sebaiknya PT. Istana Hotel Makassar meningkatkan kompensasi karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan secara tidak langsung karena adanya motivasi berupa kompensasi .
2. Diharapkan pihak PT. Istana Hotel Makassar dapat menyesuaikan beban kerja yang diberikan kepada karyawan karena dapat berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Asdi Mahasatya
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Brahmasari. 2008. *Pengertian Kinerja*. (Online), <http://repository.uksw.edu> (diakses pada tanggal 15 April 2019)
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Flippo, Edwin B. 2013. *Personal Management (Manajemen Personalia)*, Edisi VII Jilid II, Terjemahan Alponso S. Jakarta: Erlangga
- Gurajati, Damodar. 1995. *Ekonomotrika Dasar, Alih Bahasa Sumarno Zain*. Jakarta: Erlangga
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen*, Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Junaidi.2010. r, t ,dan dw tabel. (Online), <http://junaidichaniago.wordpress.com> (diakses pada tanggal 25 Agustus 2019)

- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Kasiram, Moh. 2008. *Metodologi Penelitian*. Malang: UIN-Malang Pers
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mathis, R.L. dan Jackson, J.H. 2006. *Human Resources Management. Manajemen Sumber Daya Manusia* Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat
- Mathis dan Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama. Bandung: Alfabeta
- Menpan. 1997. *Definisi Beban Kerja*. (Online), <https://www.kajianpustaka.com> (diakses pada tanggal 19 April 2019)
- Moekijat. 1995. *Analisis Pekerjaan. Menpan*. (Online), <https://id.shvoong.com/social-sciences/economics/1995558-bebankerja/#ixzzlalDgigaJ> (diakses pada tanggal 18 April 2019)
- Munandar, A.S. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Depok: UI Pers
- Nainggolan, N.P. 2018. *Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ex Batam Indonesia*. Tesis tidak diterbitkan. Batam. Universitas Putera Batam
- Ningsih, Setia. 2017. *Pengaruh Disiplin, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Mega Finance Cabang Pekanbaru*. Tesis tidak diterbitkan. Pekanbaru. Universitas Riau

Paramitadewi, K. F. 2017. *Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan*. Tesis tidak diterbitkan. Tabanan. Universitas Udayana Bali

Permendagri No.12/2008. (Online), <https://www.kajianpustaka.com> (diakses pada tanggal 19 April 2019)

Puspitasari, Khusnul D. A. 2018. *Pengaruh Beban Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Lestari Di Nganjuk*. Tesis tidak diterbitkan. Nganjuk. Universitas Negeri Surabaya

Putra, A.S. 2012. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok*. Tesis tidak diterbitkan. Bogor. Institut Pertanian Bogor

Rivai. 2008. *Pengertian Motivasi*. (Online), <https://library.binus.ac.id> (diakses pada tanggal 10 April 2019)

Riyadi, Slamet. 2011. *Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur*. Tesis tidak diterbitkan. Surabaya

Saputri, D. L. .2018. *Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan Food And Beverage Department Di Hotel Grand Central Pekanbaru*. Tesis tidak diterbitkan. Pekanbaru. Universitas Riau

Santoso, Singgih. 2000. *Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: Gramedia

Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju

Sekaran, Uma. 2006. *Research Methods for Bussiness (Metodologi Penelitian Untuk Bisnis)*. Edisi keempat. Jakarta: Salemba Empat

Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN

Skala Likert. (Online), [https://id.m.wikipedia.org/wiki/Skala\\_Likert](https://id.m.wikipedia.org/wiki/Skala_Likert) (diakses pada tanggal 22 Juli 2019)

Snell dan Bohlander. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Online), <http://www.pengetahuan.com> (diakses pada tanggal 12 April 2019)

Suntoyo, Danang. 2013. *Teori, kuesioner, dan analisis data sumber daya manusia*. Cetakan 2. CAPS (Center Academic Publishing Service): Yogyakarta

Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D*. Bandung: ALFABETA

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta

Syarifuddin, Alwi. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis*. Yogyakarta: BPFE

Tarwaka. 2011. *Ergonomi Industri, Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi Di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press

Undang-Undang Kesehatan No. 36 Tahun 2009. (Online), <https://www.sanitasi.net/undang-undang-no-36-tahun-2009-tentang-kesehatan.html> (diakses pada tanggal 18 April 2019)

Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 77 (1) Tahun 2003. (Online), <https://www.lampung.tribunnews.com> (diakses pada tanggal 18 April 2019)

Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Pasal 90(1). (Online), <https://m.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/lt5118a676ad68c/bolehkah-menyetujui-upah-di-bawah-upah-minimum> (diakses pada tanggal 18 April 2019)

Wibowo. 2010. *Pengertian Kinerja Pegawai*.(Online), <https://www.academia.edu> (diakses pada tanggal 15 April 2019)

Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia :Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat



