

**PENGARUH GAJI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP MOTIVASI
KERJA KARYAWAN MENURUT PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM
PADA PT MNC SKY VISION TBK PALEMBANG**



Oleh :

Aditya Kusuma

NIM : 13190005

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN

Raden Fatah untuk memenuhi Salah Satu Syarat guna

Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Syariah

PALEMBANG

2017



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN FATAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM

ALAMAT: JL. PROF. K. H. ZAINAL ABIDIN FIKRI, TELEPON. : (0711) 354668, PALEMBANG 30126

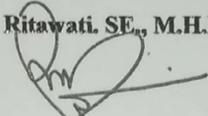
Formulir E.4

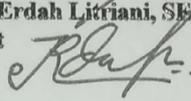
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI
PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM

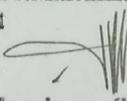
Nama : Aditya Kusuma
NIM/Jurusan : 13190005/Ekonomi Islam
Judul Skripsi : Pengaruh Gaji Dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Menurut Perspektif Ekonomi Islam Pada PT.MNC Sky Vision tbk Palembang.

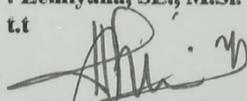
Telah diterima dalam ujian munaqasyah pada tanggal 05 September 2017

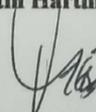
PANITIA UJIAN SKRIPSI

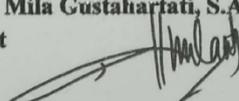
Tanggal Pembimbing Utama : R.A. Ritawati, SE., M.H.I
t.t 

Tanggal Pembimbing Kedua : Erdah Litriani, SE., M.Ec., Dev
t.t 

Tanggal Penguji Utama : Dr.Maftukhatusholikhah. M.Ag
t.t 

Tanggal Penguji Kedua : Lemiyana, SE., M.Si
t.t 

Tanggal Ketua : Titin Hartini, S.E, M.Si
t.t 

Tanggal Sekretaris : Mila Gustahartati, S.Ag., M.Hum
t.t 

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Aditya Kusuma
NIM : 13190005
jenjang : S1 Ekonomi Islam

Menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Palembang, 20 Agustus 2017

Saya yang menyatakan,



Aditya Kusuma
NIM. 13190005



KEMENTERIAN AGAMA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

UIN RADEN FATAH PALEMBANG

Jl. Prof. KH. Zainal Abidin Fikri, Kode Pos 30126 Kotak Pos : 54 Telp. (0711) 354668 KM. 3.5 Palembang

PENGESAHAN

**Skripsi berjudul : PENGARUH GAJI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
MOTIVASI KERJA KARYAWAN MENURUT PERSPEKTIF
EKONOMI ISLAM PADA PT.MNC SKY VISION TBK
PALEMBANG.**

Ditulis Oleh : Aditya Kusuma

NIM : 13190005

**Telah dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi
(SE)**

Palembang, Oktober 2017

Dekan,



Dr. Godariah Berkah, M.H.I
NIP. 197611261997032002

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dari Gaji dan Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT.MNC Sky Vision Tbk Palembang. Penelitian ini dilaksanakan dengan menyebarkan kuesioner kepada 40 Karyawan yang bekerja di PT.MNC Sky Vision Tbk Palembang pada bulan Juni 2017. Alat analisa yang digunakan untuk mengukur pengaruh Gaji dan Disiplin Kerja terhadap motivasi kerja karyawan adalah analisis regresi berganda.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa gaji dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Karena apabila gaji tidak terpenuhi dengan baik maka menyebabkan karyawan tidak termotivasi untuk bekerja dengan demikian disiplin kerja pun mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Pengaruh Gaji dan Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan dapat dilihat pada perhitungan koefisien determinasi, diketahui bahwa pengaruh variabel Gaji (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Motivasi Kerja (Y) yang ditunjukkan oleh Adjusted R^2 sebesar 0,865 atau 86,5% maka ini menunjukkan bahwa variabel Gaji dan Disiplin Kerja memberikan pengaruh yang positif sebesar 86,5% terhadap Motivasi Kerja Karyawan, sedangkan sisanya 13,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel bebas yang tidak diteliti. Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa Gaji dan Disiplin Kerja (variabel bebas) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Kerja (variabel terikat).

Kata kunci : Pengaruh Gaji, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja.

PEDOMAN TRANSLITERASI

A. Huruf Konsonan

ا	=	.	ز	=	z	ق	=	q
ب	=	b	س	=	s	ك	=	k
ت	=	t	ش	=	sy	ل	=	l
ث	=	ts	ص	=	\$	م	=	m
ج	=	j	ض	=	dh	ن	=	n
ح	=	h	ط	=	th	و	=	w
خ	=	kh	ظ	=	zh	ه	=	H
د	=	d	ع	=	'	ء	=	.
ذ	=	dz	غ	=	gh	ي	=	y
ر	=	r	ف	=	f			

B. Ta' Marbutah

1. Ta' marbutah sukun ditulis b contoh **بعبادة** ditulis bi'idabah.
2. Ta' marbutah sambung ditulis ب **بعبادة ر ب** ditulis bil'ibadatirabbih.

C. Huruf Vokal

1. Vokal Tunggal

- a. Fathah (----) = a
- b. Kasrah (----) = i
- c. Dhammah (----) = u

2. Vokal Rangka

- a. (اي) = ay
- b. (ي--) = iy

c. (او) = aw

d. (و---) = uw

3. Vokal Panjang

a. (ا----) = a

b. (ي---) = i

c. (و---) = u

D. Kata Sandang

Penulis al qamariyyah dan al syamsiyyah menggunakan al-:

1. Al qamariyyah contohnya : “ الحمد ” ditulis al-hamd.

2. Al syamsiyyah contohnya : “ النمل ” ditulis al-naml.

E. Daftar Singkatan

H = Hijriyah

M = Masehi

h. = halaman

swt. = subhanahuwata`ala

saw. = sall Allah `alaihwasallam

QS. = al-Qur`an Surat

HR = Hadis Riwayat

Terj. = terjemahan.

F. Lain-lain

Kata-kata yang sudah dibakukan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (seperti kata ijmak, nas, dll), tidak mengikuti pedoman transliterasi ini dan ditulis sebagaimana dalam kamus tersebut.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum warahmatullah wabarakatuh

Alhamdulillah, segala puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah Swt. karena dengan limpahan rahmat dan hidayah-Nya, penulis dapat memenuhi syarat kelulusan alih program studi S1 Ekonomi Islam UIN Raden Fatah Palembang dengan menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Gaji dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Menurut Perspektif Ekonomi Islam Pada PT.MNC Sky Vision tbk Palembang”**. *Sholawat ma'a salam* semoga tetap tercurahkan pada junjungan umat, Rasulullah saw. beserta keluarga, sahabat, dan orang-orang yang mengikuti jejaknya yang selalu istiqamah di jalan-Nya hingga akhir zaman.

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tuaku tercinta dan murobbiahku yang merupakan sumber inspirasi yang senantiasa memberikan cinta, kasih sayang, dukungan, bimbingan, nasehat, serta doa yang tiada hentinya kepada penulis.

Penulis menyadari keterbatasan kemampuan sebagai seorang peneliti yang masih pemula, yang tidak akan berhasil menyelesaikan skripsi ini tanpa bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang membantu. Karenaitu, padakesempatanini perkenankan penulis menghaturkan segenap ucapan terima kasih yang tiada batas kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Sirozi MA., Ph.d selaku Rektor UIN Raden Fatah Palembang, Wakil Raktor I, Wakil Rektor II, dan Wakil Rektor III, serta jajaran rektorak UIN Raden Fatah Palembang.
2. IbuDr. QodariahBarkah, M.H.I selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.
3. IbuTitinHartini, S.E, M.Si selaku Ketua Prodi Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.
4. IbuMismiwati, S.E, M.SiselakuSekretaris Prodi Ekonomi Islam FakultasEkonomidanBisnisIslam Universitas Islam NegeriRaden Fatah Palembang.
5. Bapak Mufti Fiandi M.Ag selaku Penasehat Akademik.
6. RA. Ritawati S.E.,M.H.Iselaku pembimbing I penulis yang telah banyak meluangkan waktu untuk membimbing serta memberi arahan, semangat dan motivasi dalam penyusunan skripsi ini.
7. Ibu ErdahLitriani, SE.,M.Ec.,Devselaku pembimbing II penulis yang telah banyak meluangkan waktu untuk membimbing serta memberi arahan, semangatdanmotivasidalam penyusunan skripsi ini.
8. Segenap dosen Prodi Ekonomi Islam FakultasEkonomidanBisnisIslam UIN Raden Fatah Palembang yang telahbanyak berperan aktif dalam menyumbangkan ilmu, wawasan, dan pengetahuan kepada penulis.

9. Bapak Eko Giatno selaku HR Officer pada PT MNC Sky Vision Tbk Palembang dan besertakaryawan lainnya yang telah memberikan waktu dan kemudahan bagi penulis untuk mengadakan penelitian.
10. Semuasaudara-saudaraku, keluarga besarku, terima kasih atas bantuan moril dan semangatnya.
11. Yang Menyayangiku Dan Sahabat-sahabat seperjuanganku: Fadilah, Andri, Bahar Irsyad, Anton Sanjaya, Ari Kuswibowo, Ardi Priono, Renaldodan teman-teman Ekonomi Islam lainnya terima kasih atas semangat dan kerjasamanya.
12. Serta Mega Pratiwi Dan Hendriansa terimakasih telah memberikan arahan, ilmunya serta motivasinya dalam penyusunan skripsi ini.

Semoga Allah Swt. Membalas budi baik semua dengan pahala dan berkah tiada tara. Dalam penulisan ini tentu masih banyak kekurangan di sana sini. Kritik dan saran yang membangun dari rekan-rekan pembaca sekalian sangat penulis harapkan demi kesempurnaan tulisan selanjutnya.

Akhirnya penulis berharap, semoga serpihan kecil ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan bernilai ibadah di sisi Allah Swt., aamiin.

Wassalamu'alaikumwarahmatullahwabarokatuh

Palembang, Agustus 2017
Penulis

Aditya Kusuma
NIM. 13190005

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

"Kesuksesan Hanya Dapat Diraih Dengan Segala Upaya Dan Usaha Yang Disertakan Dengan Doa Karena Sesungguhnya Nasib Seseorang Manusia Tidak Akan Berubah Sendirinya Tanpa Berusaha".

"Jadilah Seperti Karang Dilautan Yang Selalu Kuat Meskipun Terus Dihantam Ombak".

Kupersembahkan kepada:

- 1. Ayahku Muhammad Teguh (ALM) dan Ibuku Yasimah, yang senantiasa memberikan do'a yang tiada henti, motivasi, nasihat, serta memberi dana untuk kuliah.*
- 2. Seluruh pahlawan pendidikanku, guru dan dosen-dosenku yang telah mendidik dan memberikan ilmu dengan penuh ketulusan.*
- 3. Saudara-saudaraku tercinta, Lidya Kendra Dan Bella Sapira serta seluruh keluargaku yang selalumemotivasiku;*
- 4. Teman dari masa kecil sampai sekarang yang tiada henti memberikan semangat dan motivasinya.*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	ii
NOTA DINAS.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
ABSTRAK	v
PEDOMAN TRANSLITERASI	vi
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR GAMBAR.....	xix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Batasan Masalah.....	8
D. Tujuan	8
E. Manfaat Penelitian	9
F. Sistematika Penulisan.....	10
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Gaji.....	10
1. Pengertian Gaji.....	12
2. Gaji Menurut Perspektif Islam.....	13
B. Disiplin Kerja.....	15
1. Pengertian Disiplin Kerja.....	15
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	16
3. Indikator Disiplin Kerja.....	17
4. Disiplin Kerja Menurut Perspektif Ekonomi Islam.....	18
C. Motivasi Kerja	18
1. Pengertian Motivasi Kerja	18
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	19

3. Indikator Motivasi Kerja.....	21
4. Motivasi Kerja Menurut Perspektif Ekonomi Islam.....	23
D. Kerangka Pemikiran.....	24
E. PenelitianTerdahulu	25
F. Pengembangan Hipotesis	26

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Metodologi Penelitian.....	28
1. Lokasi Penelitian.....	28
2. Desain Dan Objek Penelitian.....	28
3. Populasi, Sampel Dan Teknik Sampling.....	28
B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	29
1. Variabel Penelitian.....	29
2. Definisi Operasional.....	30
C. Jenis Data	33
D. Teknik Pengumpulan Data	33
E. Teknik Analisis Data	34
1. Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas.....	34
a. Uji Validitas.....	34
b. Uji Reliabilitas.....	34
2. Uji Asumsi Klasik.....	35
a. Uji Normalitas.....	35
b. Uji Linieritas.....	35
c. Uji Multikolinieritas.....	36
d. Uji Heteroskedatisitas.....	36
F. Analisis Linier Berganda.....	37
G. Uji Hipotesis.....	38
a. Uji F.....	38
b. Uji T.....	39
c. Uji Determinasi (R^2).....	39

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan.....	41
1. Perusahaan.....	41
2. Visi Dan Misi Perusahaan.....	43
B. Hasil Penelitian	43
1. Karakteristik Responden.....	43
a. Jenis Kelamin Responden.....	43
b. Umur Responden.....	44
c. Pendidikan Responden.....	45
d. Deskripsi Data Penelitian.....	45
C. Hasil Pembahasan Analisis Penelitian.....	49
1. Uji Instrumen Penelitian.....	49
a. Uji Validitas.....	49
b. Uji Reliabilitas.....	50
2. Uji Asumsi Klasik.....	51
a. Uji Normalitas.....	51
b. Uji Linieritas.....	52
c. Uji Heterokedastisitas.....	53
d. Uji Multikolinieritas.....	54
D. Analisis Linier Berganda.....	55
E. Pengujian Hipotesis.....	57
1. Uji F.....	57
2. Uji T.....	58
F. Hasil Pembahasan Penelitian.....	60

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan	64
B. Saran	65

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 : <i>Research</i> Gap Gaji Terhadap Motivasi Kerja.....	6
Tabel 1.2 : <i>Research</i> Gap Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja.....	7
Tabel 2.1 : Ringkasan Penelitian Terdahulu	26
Tabel 3.1 : Tabel Variabel Operasional	32
Tabel 4.1 : Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	44
Tabel 4.2 : Profil Responden Berdasarkan Umur.	44
Tabel 4.3 : Profil Responden Berdasarkan Pendidikan	45
Tabel 4.4: Distribusi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Gaji.....	46
Tabel 4.5 : Distribusi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja	48
Tabel 4.6 : Distribusi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja	48
Tabel 4.7: Uji Validitas Variabel Gaji	49
Tabel 4.8: Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja	50
Tabel 4.9 : Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja	50
Tabel 4.10 : Uji Reliabilitas Variabel X Dan Y.....	51
Tabel 4.11 : Uji Linieritas Gaji Dan Motivasi Kerja	52
Tabel 4.12: Uji Linieritas Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja.....	53
Tabel 4.13 : Uji Multikolinieritas.....	54
Tabel 4.14: Hasil Perhitungan Regresi Linier Berganda	55
Tabel 4.15 : Analisis Koefisien Determinasi.....	56
Tabel 4.16 : Hasil Uji F.....	57
Tabel 4.17 : Hasil Uji T.....	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 :Skema Kerangka Pemikiran.....	24
Gambar4.1 :Hasil Uji Normalitas	51
Gambar4.2 :Hasil Uji Heterokedastisitas	54

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia pada hakikatnya merupakan asset utama dan bagian integral dari suatu organisasi maupun perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan hal yang penting bagi kelangsungan hidup organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan organisasi tersebut. Salah satu dari profesionalitas SDM adalah mampu bekerja dengan baik. Jika organisasi ingin berkembang dengan pesat, maka organisasi harus mempunyai sumber daya manusia yang mampu menampilkan kinerja yang baik.

Dalam perkembangan suatu perusahaan maka jumlah aset akan terus bertambah dari tahun ketahun, *fixed asset* merupakan penunjang dalam setiap operasional, kerja sama, investasi dan perkembangan perusahaan dan juga aset merupakan barang yang tidak habis pakai yang memiliki umur lebih dari 12 bulan yang dimiliki perusahaan. Hal ini merupakan sumber manfaat terhadap perusahaan dan perkembangan bisnis di kemudian hari. Dimana aset merupakan penopang kelanjutan bagi setiap perusahaan.

Seiring tumbuh berkembangnya kepercayaan dan secara konsisten perusahaan PT MNC Sky vision menghadirkan saluran informasi edukatif dan berkualitas kepada seluruh masyarakat indonesia. Mampu disimak dan

dinikmati dengan baik oleh jutaan keluarga diseluruh wilayah di nusantara, mulai dari kota jayapura hingga kota banda aceh.

PT MNC Sky vision terus berbenah memperbaiki kualitas produk serta layanan konsumen. Sekaligus mendekatkan diri dengan pelanggannya dan daerah baru yang belum terjangkau dengan menghadirkan 85 kantor perwakilan diseluruh indonesia. Mengusung semangat tumbuh dan berkembang bersama lingkungan masyarakat disekitar operasional usaha. Memberikan pelayanan prima juga merupakan komitmen perusahaan sebagai penyelenggara televisi berlangganan atau berbayar pertama di indonesia untuk selalu menjadi yang terdepan dalam memberikan kontribusi positif untuk indonesia.

Sebagai perseroan televisi berbayar dengan jangkauan terluas, PT MNC Sky vision mengambil peran strategis bersama pemerintah dalam upaya menyebarkan informasi edukasi berkualitas. Partisipasi aktif itu diantaranya terjalin pada program desa untuk mempercepat pembanguan 120 desa informasi yang berada di daerah terpencil, khususnya di wilayah perbatasan.

Sejak awal tujuan suatu perusahaan adalah berorientasi untuk mendapatkan laba sebanyak-banyaknya. Untuk mencapai misinya perlu diberikan perhatian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya gaji, disiplin kerja dan motivasi kerja.¹

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karen itu motivasi sering kali diartikan

¹ https://id.wikipedia.org/wiki/Media_Nusantara_Citra. Diakses tanggal 31 April 2017

pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut.² Menurut Zainun (2002) menyatakan bahwa pada dasarnya motivasi menampakan diri dalam dua segi yang berbeda yaitu dari segi aktif atau dinamis, dalam arti motivasi tampak sebagai usaha positif dalam menggerakkan dan mengarahkan daya dan potensi tenaga kerja secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.³

Gaji menurut Soemarso menyatakan bahwa gaji adalah imbalan kepada pegawai yang diberikan atas tugas-tugas administrasi dan pimpinan yang jumlahnya biasanya tetap secara bulanan. Mulyadi menyatakan bahwa gaji umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh pegawai yang mempunyai jenjang jabatan manager. Mardi menyatakan bahwa gaji adalah sebuah bentuk pembayaran atau sebuah hak yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai. Dengan demikian, maka gaji merupakan suatu kompensasi yang dibayarkan oleh organisasi kepada pegawai sebagai balas jasa atas kinerja yang telah diberikan terhadap organisasi. Kompensasi tersebut biasanya diberikan bulanan kepada pegawai.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi karyawan. Bagi organisasi adanya

² Edy Sutrisno. *Managemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Kencana. 2009) Hlm109

³ Winarni. *Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Perpustakaan Dan Arsip Kota Salatiga Melalui Variabel Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*. STIE AMA Salatiga. Among Makarti Vol.6 No. 11, Juli2013.Diakses Tanggal6Mei2017

disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi. Jadi disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis⁴

Karyawan bekerja untuk mendapatkan uang, dalam hal ini berbentuk gaji. Gaji yang ditetapkan perusahaan merupakan salah satu sumber kinerja karyawan. Karyawan yang bekerja di perusahaan pada dasarnya mempunyai serangkaian kebutuhan yang harus dipenuhi. Gaji yang diterima setiap bulan dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan primer sehari-hari. Karyawan pada umumnya mengharapkan gaji yang ditetapkan secara adil dan memadai untuk mencukupi kebutuhan setiap bulannya. Tercukupinya kebutuhan primer tersebut akan berdampak pada rasa semangat dalam bekerja.

Motivasi kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu dilingkungan kerjanya. Menurut Robbins menyatakan bahwa motivasi adalah proses yang menunjukkan intensitas individu, arah dan ketekunan dari upaya

⁴ Edy Sutrisno Op.Cit.Hlm:88

menuju pencapaian tujuan.⁵ Seorang manajer juga dituntut agar memberikan suasana kerja yang baik dan menyenangkan, juga jaminan keselamatan kerja sehingga karyawan akan merasa terpuaskan.

Gaji merupakan faktor organisasi dari faktor individu yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Salah satu usaha yang dapat dilakukan perusahaan untuk menciptakn kondisi tersebut diantaranya melalui program insentif penyemangat kerja dalam arti sebagai pendorong untuk meningkatkan motivasi, kinerja, dan kepuasan karyawan, karena kinerja dan produktivitas perusahaan akan meningkat, hal tersebut akibat dari karyawan yang bekerja dengan optimal.⁶ Soemarso menyatakan bahwa gaji adalah imbalan kepada pegawai yang diberikan atas tugas-tugas administrasi dan pimpinan yang jumlahnya biasanya tetap secara bulanan.⁷

Menurut Singodimedjo, mengatakan disiplin adalah sikap kesendirian dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.⁸ Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan dan ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, makan karyawan

⁵ Robbins, *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (2006) Hlm: 201

⁶ Donni Juni Priansa. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. (Bandung ALFABETA. 2016). Hlm2010

⁷ Soemarso, *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (2009) Hlm: 335

⁸ Markum, Singodimedjo. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Surabaya: SMMAS. 2000) Hlm: 86

mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Sebagai salah satu data mengenai fenomena yang terjadi di PT MNC SKY Vision tbk Palembang melalui wawancara salah satu karyawan mengenai gaji yaitu gaji akan dibayarkan setiap tanggal 25, tergantung penjualan karyawan, dimana jika karyawan melakukan pemasangan TV berlangganan akan mendapatkan insentif dan jika karyawan tidak melakukan pemasangan TV berlangganan maka tidak dapat insentif dan pembayaran insentif dibayar setiap tanggal 15 perbulan tidak bersamaan dengan pemberian gaji

Permasalahan yang sering terjadi berkaitan dengan disiplin kerja pada PT MNC SKY Vision tbk Palembang yaitu seringnya terjadi keterlambatan yang dilakukan karyawan sedangkan fenomena motivasi kerja karyawan PT MNC SKY Vision tbk Palembang dapat mencapai target yang ditentukan perusahaan dan mendapatkan insentif yang besar.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, mengindikasikan adanya *research gap* dari 3 variabel independent yaitu gaji, disiplin kerja dan motivasi kerja karyawan yaitu sebagai berikut :

Table 1.1

Research gap gaji terhadap motivasi kerja

	Hasil peneliti	Peneliti
Pengaruh gaji	Terdapat pengaruh positif antara gaji terhadap motivasi kerja	Winarni (2013)

Hasil penelitian tentang pengaruh gaji terhadap motivasi kerja yang diteliti oleh Winarni menunjukkan bahwa gaji berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan.

Table 1.2

Research gap disiplin kerja terhadap motivasi kerja

	Hasil peneliti	Peneliti
Pengaruh disiplin kerja	Terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja terhadap motivasi kerja	Siti Hidayah dan Kukuh Pribadi
	Tidak terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap motivasi kerja	Rivai dan Jumiati Sasmita (2015)

Sumber : dikumpulkan dari berbagai sumber, 2017

Hasil dari penelitian tentang pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja yang diteliti oleh Siti Hidayah Dan Kukuh Pribadi menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Tetapi, hasil penelitian tersebut bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rivai dan Jumiatai Sasmita bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **“PENGARUH GAJI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN MENURUT PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM PADA PT MNC SKY VISION TBK PALEMBANG”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh gaji terhadap motivasi kerja karyawan pada PT MNC SKY Vision tbk Palembang ?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT MNC SKY Vision tbk Palembang ?
3. Bagaimana pengaruh gaji dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja karyawan menurut perspektif islam pada PT MNC SKY Vision tbk Palembang ?

C. Batasan Masalah

Untuk menjaga agar penulisan skripsi ini lebih terarah dan fokus serta menghindari pembahasan yang menyimpang dari rumusan masalah yang hendak diteliti, maka penulis membatasi masalah dengan hanya melakukan pengamatan pada PT.MNC Sky Vision tbk Palembang dan Responden yang dilibatkan dalam penelitian ini adalah responden yang berada dikota Palembang pada saat penyebaran kuisioner. Dasar pemilihan adalah untuk memudahkan proses pengumpulan data dan menjaga kehomogenan data.

D. Tujuan

1. Untuk mengetahui pengaruh gaji terhadap motivasi kerja karyawan pada PT MNC SKY Vision tbk Palembang

2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT MNC SKY Vision tbk palembang
3. Untuk mengetahui pengaruh gaji dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja karyawan menurut perspektif islam pada PT MNC SKY Vision tbk palembang

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Memberikan paparan yang jelas mengenai pengaruh gaji dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja karyawan menurut perspektif islam pada PT MNC SKY Vision tbk palembang
 - b. Sebagai salah satu acuan yang dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian penelitian dimasa yang akan datang

2. Manfaat Praktis

a. Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan pengalaman, serta mengetahui berbagai informasi mengenai pengaruh gaji dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja karyawan menurut perspektif islam pada PT MNC SKY Vision tbk palembang

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang bermanfaat bagi pelaksanaan program lain atau yang akan di laksanakan

oleh perusahaan dan juga dapat dijadikan salah satu bahan penelitian jika perusahaan berminat melakukan riset lebih lanjut.

c. Pihak Lain

Sebagai salah satu informasi dan pengetahuan yang dapat memberikan manfaat dan juga pihak-pihak lain yang menaruh minat terhadap penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan yang berguna.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan pada umumnya berisi uraian singkat mengenai pokok-pokok bahasan yang terdapat dalam setiap bab. Untuk memperoleh pembahasan yang sistematis maka penulis perlu menyusun sistematika sedemikian rupa sehingga hasil penelitian yang baik dan mudah dipahami. Adapun sistematika tersebut adalah sebagai berikut:

1. BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi uraian latar belakang permasalahan, permasalahan dan rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kontribusi penelitian dan sistematika penulisan.

2. BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Bagian ini mengkaji teori yang digunakan dalam penelitian untuk mengembangkan hipotesis dan menjelaskan fenomena hasil penelitian sebelumnya. Dengan menggunakan teori yang telah dikaji dan juga

penelitian-penelitian sebelumnya, hipotesis-hipotesis yang ada dapat dikembangkan.

3. BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bagian ini menjelaskan setting penelitian, desain penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel penelitian, tehnik pengumpulan data, variabel-variabel penelitian, instrumen penelitian (uji validitas dan reliabilitas) dan tehnik analisis data.

4. BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini terdiri dari gambaran umum objek penelitian, karakteristik responden, data deskriptif, analisis data (d disesuaikan dengan tehnik analisis yang digunakan), hasil pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian.

5. BAB V KESIMPULAN

Bab ini terdiri dari kesimpulan yang menunjukkan keberhasilan tujuan dari penelitian. Kesimpulan juga menunjukkan hipotesis mana yang didukung dan mana yang tidak didukung oleh data. Implikasi dari penelitian yang menunjukkan kemungkinan penerapannya, kelebihan dan kekurangan, saran-saran yang berisi keterbatasan dari penelitian yang telah dilakukan dan saran bagi penelitian yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Gaji

1. Pengertian Gaji

Menurut Soemarso menyatakan bahwa gaji adalah imbalan kepada pegawai yang diberikan atas tugas-tugas administrasi dan pimpinan yang jumlahnya biasanya tetap secara bulanan. Mulyadi menyatakan bahwa gaji umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh pegawai yang mempunyai jenjang jabatan manager.⁹ Mardi menyatakan bahwa gaji adalah sebuah bentuk pembayaran atau sebuah hak yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai. Dengan demikian, maka gaji merupakan suatu kompensasi yang dibayarkan oleh organisasi kepada pegawai sebagai balas jasa atas kinerja yang telah diberikan terhadap organisasi.¹⁰ Kompensasi tersebut biasanya diberikan bulanan kepada pegawai.

Dalam siklus penggajian perusahaan terdiri dari jaringan prosedur sebagai berikut:

- a) Prosedur pencatatan waktu hadir dan waktu bekerja prosedur ini bertujuan untuk mencatat waktu hadir dan waktu kerja karyawan yang dipakai sebagai dasar perhitungan gaji.

⁹ Soemarso, *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (2009) Hlm: 335

¹⁰ Ibid Hlm336

- b) Prosedur pembuatan daftar gaji dan upah dalam prosedur ini, fungsi pembuat daftar gaji dan upah membuat daftar gaji dan upah karyawan.
- c) Prosedur pembayaran gaji dan upah prosedur pembiayaan gaji dan upah melibatkan fungsi pencatat utang dan fungsi pembayaran gaji dan upah
- d) Prosedur distribusi yang terkait dalam prosedur distribusi biaya gaji dan upah, biaya tenaga kerja didistribusikan kepada departemen-departemen yang menikmati manfaat tenaga kerja.¹¹

Variabel gaji tersebut diukur dengan indikator indikator¹²

- 1) Keadilan Internal
 - a) Keadilan internal kenaikan gaji
 - b) Keadilan internal tunjangan
 - c) Keadilan internal insentif
 - d) Keadilan internal gaji
- 2) Keadilan eksternal
 - a) Keadilan eksternal kenaikan gaji
 - b) Keadilan eksternal
 - c) Keadilan eksternal insentif
 - d) Keadilan eksternal gaji

2. Gaji Menurut Perspektif Islam

Islam menjamin dan melindungi mereka yang mau bekerja keras dan menyuruh para majikan untuk menghargai kerja keras orang yang mau bekerja padanya. Dalam sebuah hadist disebutkan yang artinya:

¹¹ Swastha, B. 1994. Pengantar Bisnis Modern. Yogyakarta: Pengerti Liberty. Hlm 147

¹² Fuad Mas'ud. *Survai Diagnosis Organization: Konsep dan Aplikasi*. (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. 2004). Hllm357

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

Artinya: Dari Ibnu 'Umar bahwa Nabi Saw. Berkata: berikanlah gaji pekerja sebelum keringatnya kering. (HR. Ibnu Majah).

Dari hadist diatas jelas bahwa seseorang yang bekerja wajib mendapatkan penghargaan atas apa yang telah dikerjakannya, dan seorang majikan wajib memberikan secepatnya setelah pekerjaannya selesai.

Afzalur rahman mengemukakan bahwa gaji merupakan harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan, dalam bahasa Al-Qur'an disebut dengan *ujrah*. Dimana *ujrah* merupakan sesuatu yang diberikan dalam bentuk imbalan pekerjaan dan diterima baik didunia maupun diakhirat sepenuhnya menjadi hak prerogative Allah yang dalam konteks ini disebut pahala.

Untuk menemukan standar upah yang adil dan batasan-batasan yang menunjukkan eksploitasi terhadap pekerja, islam mengajarkan bagaimana menetapkan upah/gaji yaitu dengan tidak melakukan kezaliman terhadap buruh atau dizalimi oleh buruh. Oleh karenanya, Yusuf Qardhawi dalam fatwa-fatwa mutakhir mengatakan bahwa gaji yang adil adalah gaji yang sepadan dengan pekerjaan yang dilakukannya. Tentu saja penetapan tersebut dengan mempertimbangkan situasi serta fakto-faktor yang berkaitan dengan nilai pekerjaan dan penetapan gaji yang sesuai, tanpa perlakuan zalim baik kepada pekerja maupun kepada majikan. Adapun berapa upah yang ideal itu sulit ditentukan. Namun terdapat beberapa hadis yang dapat diambil petunjuk nilai upah minimum dan ideal. Menurut rasulillah SAW, seprang pekerja mendapat hak setidaknya makanan dan

pakaian yang mencukupkan hanya dibebani dengan pekerjaan yang mampu ia lakukan.¹³

B. Disiplin Kerja

1. Pengertian disiplin kerja

Disiplin kerja adalah fungsi keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang penting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil optimal.¹⁴ Sedangkan menurut Singodimedjo menyatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memahami dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.¹⁵ Menurut Fathoni menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.¹⁶

¹³ Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam*, Jilid 2 (Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1995) Hlm.361

¹⁴ Hasibuan Melayu. S. P. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. (Jakarta: Aksara. . 2005) Hlm:193

¹⁵ Markum, Singadimedjo. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Edisi Ketiga. Cetakan Kedua*. (Yogyakarta: STIE YKPN. 2002) Hlm:45

¹⁶ Abdurrahmat, Fathoni. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Rineka Cipta. . 2006) Hlm:126

2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Menurut singodimedjo¹⁷, faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

a) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

b) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali karena dalam lingkungan perusahaan semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

c) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

d) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

¹⁷ Sutrisno, Edi. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. (Jakarta: Kencana. 2009) Hlm: 89-92

e) Ada tidak nya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan.

f) Ada tidak nya perhatian kepada para karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

g) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

3. Indikator disiplin kerja

Dede hasan merumuskan indikator disiplin kerja¹⁸ adalah sebagai berikut :

- a) Melaksanakan dan menyelesaikan tugas pada waktunya
- b) Bekerja dengan penuh kreatif dan inisiatif
- c) Bekerja dengan jujur, penuh semangat dan tanggung jawab
- d) Datang dan pulang tepat pada waktunya
- e) Bertingkah laku sopan

¹⁸ Dede Hasan. Kemampuan Manajerial Pimpinan Dalam Memotivasi Dan Mendisiplinkan Karyawan Dikaitkan Dengan Produktivitas Kerja. (Bandung:PPs UPI. Tesis.2002)

4. Disiplin Kerja Menurut Perspektif Ekonomi Islam

Pada dasarnya sikap disiplin bekerja pada karyawan yaitu bekerja dengan menaati aturan-aturan yang ada pada organisasi atau sistem kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dimana karyawan harus bisa bekerja sesuai aturan. Hal ini apabila dilihat dalam pandangan islam dimana seseorang yang bisa bekerja secara disiplin berarti sudah dapat melaksanakan amanah yang telah diberikan oleh orang banyak dengan baik. Dimana seseorang yang bekerja secara berorganisasi menghendaki akan perubahan dan mencapai tujuan yang telah direncanakan. Sesuai penjelasan isi Al-Qur'an surat Al-Yusuf Ayat 11 yang artinya:

“sesungguhnya Allah tidak akan merubah apa yang terdapat pada keadaan suatu kaum atau masyarakat, sehingga mereka mengubah apa yang terdapat dalam diri (sikap mental) mereka”.

C. Motivasi kerja

1. Pengerian motivasi

Motivasi berasal dari kata lain “movere” yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata “movere” dalam bahasa inggris sering disepadankan dengan “motivation” yang berarti pemberian motif, penimbulan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Secara harfiah motivasi dipahami sebagai pemberian motif. Pegawai bekerja karena memiliki motif. Motif tersebut terkait dengan maksud atau tujuan yang ingin

diraihnya. Pada umumnya, motif utama pegawai untuk bekerja adalah mencari penghasilan, mengembangkan potensi diri, aktualisasi, serta kebutuhan akan penghargaan.

Pengertian motivasi seperti dikemukakan oleh *Wexley* dan *Yukl* adalah pemberian atau penimbulkan motif atau dapat pula diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Jadi, motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan dalam Hasibuan tahun 1999.¹⁹

2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi motivasi

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.

a. Faktor Intern

Faktor intern dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

1) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini.

2) Keinginan untuk dapat memiliki

¹⁹ Edy Sutrisno. *Managemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Kencana. 2009) Hlm:111

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan

3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.

4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:

- a) Adanya penghargaan terhadap prestasi.
- b) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak.
- c) Pimpinan yang adil dan bijaksana.
- d) Perusahaan tempat bekerja dihargai masyarakat.

5) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja.

b. Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor faktor ekstern adalah:

1) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan

2) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya.

3) Suvervisi yang baik

Fungsi suvervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

4) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan.kalau yang bersangkutan merasa ada jamina karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

5) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja.

6) Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan.

3. Indikator motivasi kerja

Menurut Maslow yang dikutip Hasibuan, menjelaskan bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan

diri dan kebutuhan aktualisasi diri. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator indikator untuk mengetahui motivasi kerja karyawan, yaitu:

- a) Fisiologis atau kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus, uang makan, uang transportasi, fasilitas perumahan dan lain sebagainya.
- b) Keamanan, ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kesehatan, dan perlengkapan keselamatan kerja.
- c) Sosial ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
- d) Penghargaan ditunjukkan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuan, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya
- e) Aktualisasi diri, ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengerahkan kecakapannya, kemampuan, keterampilan, dan potensinya. Dalam

pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.²⁰

4. Motivasi kerja menurut perspektif ekonomi islam

Motivasi adalah kekuatan-kekuatan dari dalam diri individu yang menggerakkan individu untuk berbuat. Jadi suatu kekuatan atau keinginan yang datang dari dalam hati nurani manusia untuk melakukan suatu perbuatan tertentu.

Untuk mengetahui motivasi kerja dalam islam, kita perlu memahami terlebih dahulu fungsi dan kedudukan bekerja. Mencari nafkah dalam islam adalah sebuah kewajiban. Islam adalah agama fitrah, yang sesuai dengan kebutuhan manusia, diantaranya kebutuhan fisik. Dan, salah satu cara memenuhi kebutuhan fisik itu ialah dengan bekerja.²¹

Motivasi kerja dalam islam itu adalah mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Allah telah berjanji kepada orang yang beriman dan melakukan pekerjaan yang baik bagi mereka ampunan Allah dan ganjaran yang besar(QS.6-9). Ayat ini menunjukkan bahwa adanya motivasi kerja yang utuh dalam islam. Motivasi kerja untuk mendapatkan ampunan dan ganjaran Allah adalah motivasi terbesar bagi seorang muslim. Bekerja dalam islam tidak hanya mengejar bonus duniawi namun juga sebagai amal soleh manusia untuk menuju kepada kekekalan.

²⁰ Malayu Hasibuan. Managemen Sumber Daya Manusia. (Jakarta Bumi Aksara.2013).Hlm347

²¹ Anwar. Managemen Sumber Daya Manusia. (Bandung. Alfabeta 2010) Hlm98.

Al-Quran menyatakan : “Dan dilangit terdapat(sebab-sebab) rezekimu dan terdapat(pula) apa yang dijanjikan kepadamu” (QS. Adz-Dzariyat)

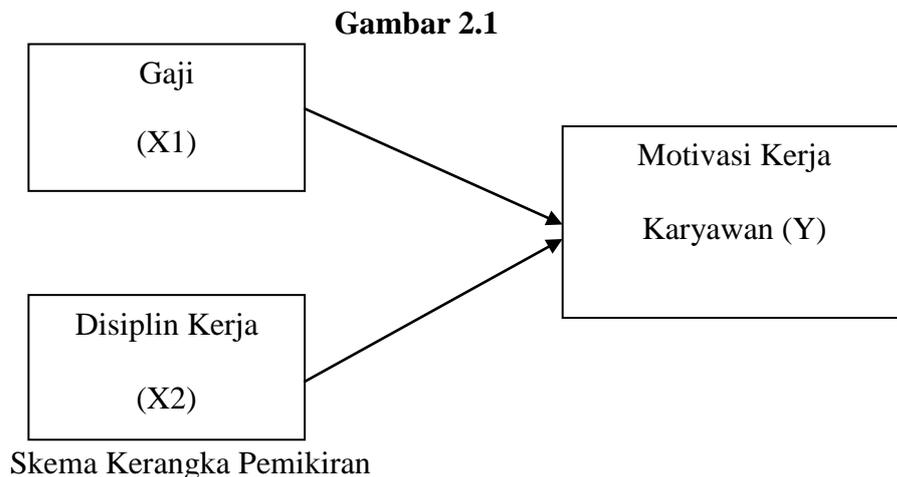
“Dan tidak ada suatu makhluk(daabbah) pun dibumi, melainkan Allah lah yang menjamin rezekinya” (QS.Huud)

“Dan berapa banyak binatang yang tidak dapat mencari rezekinya sendiri, Allah lah yang memberi rezeki kepadanya dan juga kepadamu” (QS. Al-Ankabut).

Dari ayat-ayat tersebut menunjukkan bahwa Allah menjamin rezeki tiap-tiap umatnya yang bekerja dijalan-Nya, bahkan dari sesuatu yang tidak pernah terfikir sekalipun.²²

D. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan pemikiran diatas, maka dapat digambarkan sebuah kerangka konseptual seperti dibawah ini :



²² Rahmat. *Managemen Sumber Daya Manusia Menurut Perspektif Islam*. (Yogyakarta2010) Hlm142.

E. Penelitian Terdahulu

Untuk mendukung materi dalam penelitian ini berikut akan dikemukakan beberapa hasil penelitian yang berhubungan dengan variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini.

Siti Hidayah dan Kukuh Pribadi dalam penelitiannya berjudul “*Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Dengan Mediasi Motivasi Kerja Karyawan*” menemukan bukti bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini dapat diketahui dari beta *standardized coefficients* sebesar 0,228 bertanda positif dan taraf signifikansi nya sebesar 0,011 masih jauh dibawah 0,05 ($0,011 < 0,05$), maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja diterima.

Sedangkan penelitian yang dilakukan Dannie Gunawan, Mukhlis Yunus dan Amri (2013) dalam judul “*pengaruh lingkungan organisasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja serta dampaknya terhadap kinerja pegawai kantor pertahanan kota banda aceh*” menemukan hasil penelitian bahwa semua variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja. Hasil penelitiannya.

Sedangkan menurut Winarni dan Hardi Utomo dalam penelitiannya yang berjudul “*pengaruh gaji terhadap kinerja pegawai kantor perpustakaan dan arsip kota salatiga*” melalui variabel motivasi kerja sebagai variabel intervening menemukan hasil.

Sedangkan menurut Bahri Kamal dan Hesti Widianti dalam penelitiannya yang berjudul “*pengaruh gaji terhadap motivasi kerja karyawan pada SPBN (stasiun pengisian bahan bakar nelayan) karya mina kota tegal*”.

Sedangkan menurut Betaria Gustina, Dini Pratiwi dan Hariyani(2015)dalam judul “*pengaruh gaji, insentif dan jaminan sosial terhadap motivasi kerja karyawan koperasi (study kasus pada pt telkomsel cabang pangkalpinang)*”.

Tabel 2.1

Ringkasan penelitian terdahulu

NO	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Siti Hidayah dan Kukuh Pribadi (2011)	analisi pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja dengan mediasi motivasi kerja karyawan	Sama-sama meneliti variabel motivasi kerja karyawan, dan sama menggunakan metode kuantitatif menggunakan analisis regresi linier berganda	Waktu dan objek penelitian berbeda, populasi berbeda, variabel (X1) disiplin kerja dan (X2) komunikasi motivasi kerja (Y)
2	Dannie Gunawan, Mukhlis Yunus dan Amri (2013)	pengaruh lingkungan organisasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja serta dampaknya terhadap kinerja pegawai kantor pertanahan kota banda aceh	Sama-sama meneliti variabel motivasi kerja karyawan dan sama-sama menggunakan metode kuantitatif, menggunakan analisis regresi linier berganda	Waktu dan objek penelitian berbeda dan populasi berbeda variabel Lingkungan (X1) Organisasi (X2) Kompensasi (X3) Disiplin Kerja (X4) Motivasi Kerja (Y)
3	Winarni dan Hardi Utomo	pengaruh gaji terhadap kinerja pegawai kantor perpustakaan dan arsip kota salatiga	meneliti tentang gaji terhadap kinerja pegawai melalui variabel motivasi kerja karyawan, menggunakan analisis	Waktu penelitian dan objek penelitian berbeda jumlah populasi penelitian berbeda variabel

			data metode regresi linier sederhana	Gaji (X1)
4	Bahri Kamal dan Hesti Widianti	Pengaruh gaji terhadap motivasi kerja karyawan pada SPBN (stasiun pengisian bahan bakar nelayan) karya mina kota tegal	Sama-sama meneliti variabel motivasi kerja karyawan dan sama menggunakan metode kuantitatif, menggunakan analisis regresi linier sederhana	Waktu penelitian dan objek penelitian berbeda jumlah populasi penelitian berbeda , variabel Gaji (X1) Motivasi kerja (Y)
5	Betaria Agustina, Dini Pratiwi, dan Hariyani (2015)	Pengaruh gaji, insentif dan jaminan sosial terhadap motivasi kerja karyawan koperasi (study kasus pada PT Telkomsel cabang pangkal pinang)	Sama-sama meneliti variabel motivasi kerja karyawan dan sama menggunakan metode kuantitatif, menggunakan analisis regresi linier berganda	Waktu penelitian dan objek penelitian berbeda, jumlah populasi penelitian berbeda, variabel Gaji (X1) Insentif (X2) Jaminan Sosial (X3) Motivasi Kerja (Y)

F. Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap pertanyaan-pertanyaan yang dikemukakan dalam rumusan masalah dan harus diuji kebenarannya atau ketidakbenarannya lewat pengumpulan dan penganalisaan dalam penelitian²³

H₀ : Ditolak, Karena Tidak Terdapat Pengaruh Antara Gaji Terhadap Motivasi

H₁ : Gaji Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan

H₂ : Disiplin Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan

²³ Sugiyono. Metode Penelitian Administrasi. (Bandung: ALFABETA. 2006). Hlm:70

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Metodologi Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini, lokasi yang dipilih sebagai tempat penelitian yaitu PT Mnc Sky Vision Tbk Palembang Jln. Kolonel H Burlian KM9 Ruko Kelapa Gading No 8-9 Kec Alang-Alang Lebar Palembang

2. Desain dan Objek Penelitian

Desain penelitian yang digunakan oleh penulis adalah desain survey deskriptif kuantitatif. Survey merupakan suatu metode pengumpulan data yang menggunakan kuisisioner atau angket.²⁴ Sedangkan objek penelitian ini yaitu karena karyawan pada PT MNC SKY VISION TBK PALEMBANG. Yang bekerja secara kontrak.

3. Populasi, Sample dan Teknik Sampling

a. Populasi

Populasi merupakan wilayah generasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.²⁵ Populasi dalam penelitian ini diambil dari data jumlah karyawan yang telah

²⁴ Sugiyono. *Statistika Untuk Penelitian*. (Bandung: ALFABETA.2007) Hlm:11

²⁵ Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. (Bandung: Alfabeta, CV. 2012). Hlm: 80

bekerja minimal 3 tahun di PT MNC SKY VISION TBK PALEMBANG yaitu berjumlah 100 karyawan.²⁶

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.²⁷ Menurut Suharsimi, sample adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti.²⁸ Pendekatan umum yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling purposive. Sampling purposive adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu dari pengertian diatas peneliti menetapkan sifat-sifat atau karakteristik yang digunakan dalam penelitian ini, dimana sampel yang akan diteliti memiliki ketentuan.²⁹ Yang bekerja minimal 3 tahun berjumlah 40 karyawan.

B. Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.³⁰ Secara umum variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi 2 kelompok utama yaitu:

²⁶ Hasil Wawancara Dengan Karyawan, Pada Tanggal 22 April 2017

²⁷ Ibid. Hlm81

²⁸ Suharsimi, Ari Kunto. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. (Jakarta: Rineka Cipta. 2002) Hlm:109

²⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta,2016) Hlm85

³⁰ Sugiyono. *Statistika Untuk Penelitian*. (Bandung: ALFABETA. 2007) Hlm:2

1) Variable Independen

Variable Independen adalah variabel yang mempengaruhi variable dependen, baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negative.³¹ Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah Gaji (X1) dan disiplin kerja (X2)

2) Variabel Dependen

Variable dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.³² Variabel dependen adalah variabel yang menjadi pusat perhatian utama peneliti. Hakikat sebuah masalah mudah terlihat dengan mengenali berbagai variabel dependen yang digunakan dalam sebuah model. *Variabilitas* dari atau atas faktor inilah yang berusaha untuk dijelaskan oleh seorang peneliti.³³ Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah Motivasi kerja karyawan (Y)

2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan bagian yang mendefinisikan sebuah konsep atau variabel agar dapat diukur dengan cara melihat pada dimensi (indikator) dari satu konsep atau variable. Dimensi (indikator)

³¹ Augusty, Ferdinan. *Metode Penelitian Manajemen : Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*. (Semarang: Badan Penerbit Diponogoro. 2006) Hlm:26

³² Lemiana. *Seminar Manajemen Keuangan. UIN Raden Fatah Palembang*³² Sugiyono. 2007. *Statistika Untuk Penelitian*. (Bandung: ALFABETA. 2016) Hlm:2

³² Augusti, Ferdina. *Metode Penelitian Manajemen : Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertai Ilmu Manajemen*. (Semarang: Badan Penerbit Diponogoro. 2006) Hlm: 26

³³ *Ibid.* Hlm:26

dapat berupa perilaku, aspek atau sifat atau karakteristik.³⁴ Berdasarkan pemaparan diatas maka operasional variabel dalam penelitian ini sebagai berikut:

1) Gaji(X_1)

Gaji adalah pembayaran yang diberikan oleh suatu organisasi kepada karyawan atas jasa yang diberikan oleh karyawan terhadap organisasi tersebut.

2) Disiplin Kerja (X_2)

Disiplin Kerja adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya ketaatan terhadap aturan kantor. Pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenalan/identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

3) Motivasi kerja (Y)

Motivasi kerja adalah suatu dorongan untuk memberikan semangat terhadap karyawan untuk bekerja.

³⁴ Sekaran, Umar. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. (Jakarta: Salemba Empat.2002)

Definisi operasional variabel penelitian dapat dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 3.1

Tabel Variabel Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Dimensi Variabel	Indikator	Sumber
Gaji (X₁)	Gaji adalah pembayaran yang diberikan oleh suatu organisasi kepada karyawan atas jasa yang diberikan oleh karyawan terhadap organisasi tersebut	Keadilan Internal: Keadilan eksternal:	-kenaikan gaji -tunjangan -insentif -gaji -kenaikan gaji -tunjangan -insentif -gaji	Fuad Mas'ud
Disiplin Kerja (X₂)	Disiplin Kerja adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain		1.Melaksanakan dan menyelesaikan tugas pada waktunya 2.Bekerja dengan penuh kreatif dan inisiatif 3.Bekerja dengan jujur, penuh semangat dan tanggung jawab 4.Datang dan pulang tepat pada waktunya 5.Bertingkah laku sopan	Dede Hasan

	serta meningkatkan prestasi kerjanya ketaatan terhadap aturan kantor.			
Motivasi Kerja (Y)	Motivasi kerja adalah suatu dorongan untuk memberikan semangat terhadap karyawan untuk bekerja.		-Fisiologis atau kebutuhan fisik - Keamanan - Sosial - Penghargaan -Aktualisasi diri,	Hasibuan

C. Jenis Data

Jenis penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari objek yang diteliti. Data primer diperoleh melalui penelitian lapangan berupa wawancara dan kuisioner. Sedangkan data sekunder yaitu data-data yang diperoleh berupa dokumen keuangan perusahaan serta bahan-bahan bacaan tertulis dari luar perusahaan yang mempunyai hubungan yang erat dengan masalah yang dibahas.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan cara penelitian lapangan yaitu penelitian secara langsung

ke tempat penelitian dengan maksud memperoleh data primer dan sekunder. Data primer ini diperoleh dengan cara kuisioner, yaitu proses data dengan cara pengumpulan data melalui daftar pertanyaan kepada responden yang menjadi sampel penelitian.

E. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a). Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrument, suatu instrument dianggap valid apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur, dengan kata lain mampu memperoleh data yang tepat dari variabel yang diteliti.³⁵ *Uji validitas* digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. suatu kuesioner dikatakan sah jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

b). Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan seberapa jauh alat ukur dapat menghasilkan nilai yang tetap walaupun dilakukan secara berulang-ulang.³⁶ *Uji reliabilitas* merupakan alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indicator dari variabel. Suatu kuisisioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap

³⁵ Simamora, Bilsom. *Riset Pemasaran, Cetakan Pertama*. (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama. . 2004) Hlm: 455

³⁶ Pabundu, Moh. *Metode Riset Bisnis, Cetakan Pertama*. (Jakarta: Salemba Empat. 2006) Hlm 71

pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji *statistic Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai $\alpha > 0,60$.³⁷

2. Uji Asumsi Klasik

a). Uji Normalitas

Sebelum memberikan intervensi pada hasil regresi, dilakukan pengujian asumsi *normalitas* sesuai dengan syarat analisis parametric. Apabila berdistribusi normal, maka analisis *parametric* seperti analisis regresi dapat dilanjutkan, sebaliknya apabila tidak berdistribusi normal, maka digunakan *statistika nonparametric* untuk menguji hipotesis. Pengujian normalitas ini menggunakan digram histogram untuk memprediksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak.³⁸

b). Uji linieritas

Salah satu asumsi dari analisis regresi adalah linieritas. Hal ini dimaksudkan apakah garis regresi antara X dan Y membentuk garis linear atau tidak. Uji ini ditentukan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas sebagai prediktor mempunyai hubungan linear atau tidak dengan variabel terikat. Menurut

³⁷ Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. 2005) Hlm: 42

³⁸ *Ibid.* Hlm: 84

sugiyono, kalau tidak linear maka analisis regresi tidak bisa dilanjutkan.³⁹

c). Uji Multikolinieritas

Pendekatan terhadap *multikolinieritas* dapat dilakukan dengan menilai (VIF) dari hasil regresi. Dikatan terjadi *multikolinieritas* jika koefisien korelasi antara variabel bebas (X_1 , X_2 , X_3 dan seterusnya) lebih besar dari 0,60 (pendapat lain : 0,50 dan 0,90). Dikatakan tidak terjadi *multikolinieritas* jika koefisien korelasi antara variabel bebas lebih kecil atau sama dengan 0,60 ($r \leq 0,60$). Jika nilai tolerance $< 0,10$ dan VIF > 10 maka terjadi gejala *multikolonieritas* yang tinggi.⁴⁰

d). Uji Heteroskedastisitas

Ini diuji dengan metode *glejser residual* dengan cara menyusun regresi antara nilai absolute residual dengan variabel bebas. Analisis uji *asumsi heteroskedastisitas* hasil output SPSS melalui grafik *scatterplot* antara 2 prediction (ZPRED) yang merupakan variabel bebas (sumbu X = Y hasil prediksi) dan nilai residualnya (SRESID) merupakan variabel terikat (sumbu Y = Y prediksi - Y rill). *Heteroskedastisitas* terjadi ketika pada scatterplot titik-titiknya mempunyai pola yang teratur, baik menyempit, melebar maupun bergelombang-gelombang.⁴¹

³⁹ Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2007) Hlm,265

⁴⁰ Sunyoto, Danang. *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*. (Yogyakarta: CAPS. 2011) Hlm:

⁴¹ *Ibid.* Hlm: 82

F. Analisis Linier Berganda

Teknik analisis ini yang akan dipakai adalah teknik analisis *linier* berganda untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai hubungan antara variabel satu dengan variabel lain. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh insentif dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Model hubungan nilai pelanggan dengan variabel-variabel tersebut dapat disusun dalam fungsi atau persamaan,⁴² sebagai berikut:

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

Y = motivasi kerja

a = Konstanta

b₁ = Koefisien regresi variabel X₁ (Gaji)

b₂ = Koefisien regresi variabel X₂ (disiplin kerja)

X₁ = Gaji

X₂ = Disiplin Kerja

e = *error* / variabel pengganggu

⁴² Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. 2005) Hlm: 82

G. Uji Hipotesis

a. Uji F

Dalam penelitian ini, Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (silmutan) terhadap variabel dependen.⁴³ Uji keseluruhan *koefisien regresi* secara bersama-sama :

- a) Menentukan hipotesis nol dan hipotesis alternative
- b) Menghitung nilai F
- c) Membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} yang tersedia pada α tertentu, misalnya 1 % : $df = K : n - (k + 1)$
- d) Mengambil keputusan apakah model regresi linier berganda dapat digunakan atau tidak sebagian model analisis. Dasar pengambilan keputusannya adalah dengan menggunakan aturan berikut :

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$: maka H_0 diterima

$F_{hitung} > F_{tabel}$: H_0 ditolak

Nilai $Pr > \alpha = 1\%$: Maka H_0 diterima

Nilai $Pr < \alpha = 1\%$: Maka H_0 ditolak

⁴³ Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: (Badan Penerbit Universitas Diponegoro.2005) Hlm: 84

b. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X1, dan X2 benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y secara terpisah atau parsial.⁴⁴

Langkah-langkahnya sebagai berikut :

- a. Merumuskan hipotesis nol dan hipotesis alternative
- b. Menghitung nilai t dengan rumus
- c. Membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} yang tersedia pada taraf nyata tertentu, misalnya 1 % : $df = (a/2 : n - (k + 1))$
- d. Mengambil keputusan dengan criteria berikut :

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

$t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$: maka H_0 ditolak

Nilai $Pr > a = 1\%$: Maka H_0 diterima

c. Uji Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan paling baik dalam analisa regresi, dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi antara nol dan satu. *Koefisien determinasi* nol variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila *koefisien determinasi* semakin mendekati satu, maka dapat

⁴⁴ Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. 2005) Hlm: 84

dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Selain itu koefisien determinasi dipergunakan untuk mengetahui presentase perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Perusahaan

PT MNC Sky vision Tbk didirikan dengan nama PT Malicak Nusa Semesta di Jakarta pada tanggal 8 Agustus 1988 berdasarkan akta pendirian no 80 dan telah mendapatkan pengesahan dari Menkumham berdasarkan surat keputusan C2-4952 tanggal 3 Juni 1989. Perseroan telah melakukan perubahan nama menjadi PT Matahari Lintas Cakrawala pada tahun 1989. Pada tanggal 3 Desember 2006, perseroan lalu berganti nama kembali menjadi PT MNC Sky vision.

Sebagai bagian dari MNC Media yang merupakan group media terintegrasi yang terbesar di Indonesia, perseroan secara konsisten mengukuhkan kepemimpinannya di industri TV berlangganan dari waktu ke waktu. Untuk mewujudkan hal tersebut, perseroan senantiasa mengedepankan inovasi dalam seluruh aspek bisnisnya termasuk pengembangan produk dan layanan. Hal ini terbukti dari peluncuran merk Indovision sebagai merk TV berlangganan berbasis satelit pertama di Indonesia. Didukung satelit Indosiar 1 dan Indosiar 2 dengan frekuensi S-Band yang tahan terhadap perubahan cuaca, perseroan bisa menjamin

kualitas tayangan yang jernih dan optimal sepanjang waktu ke seluruh indonesia.⁴⁵

Selain itu, perseroan juga terus melakukan berbagai terobosan guna meningkatkan keunggulan kompetitifnya yang sejalan dengan komitmen perseroan untuk menghadirkan layanan TV yang lebih baik dengan jangkauan luas. Setelah sukses dengan merk TV berlangganan pertamanya yaitu indovision, perseroan pun mulai melancarkan strateginya dalam rangka memperluas penetrasi pasar dengan meluncurkan dua merk tambahan dengan segmentasi yang berbeda dari indovision yang menargetkan keluarga kelas menengah keatas. Kedua merk tersebut adalah TopTV dan OkeVision.

Pada tanggal 9 Juli 2012, MSKY resmi menjadi perusahaan publik dengan melakukan penawaran umum perdana di bursa efek indonesia (BEI) dengan kode MSKY. Hingga 31 desember 2013, perseroan masih menjadi yang terdepan di industri TV berlangganan dengan pangsa pasar hampir 74% dan jumlah pelanggan lebih dari 2,30 juta. Disamping itu, perseroan juga tercatat sebagai penyedia layanan TV berlangganan dengan distribusi dan cakupan layanan terluas dengan total 85 kantor cabang yang tersebar diseluruh penjuru indonesia.

⁴⁵ ⁴⁵ https://id.wikipedia.org/wiki/Media_Nusantara_Citra. Diakses tanggal 4 July 2017

2. Visi dan Misi

Visi Perusahaan

- a. Menyajikan tayangan-tayangan lokal dan internasional yang bermutu dan bersifat mendidik, tayangan-tayangan hiburan yang sehat dan tayangan-tayangan lainnya yang bermanfaat bagi seluruh keluarga.
- b. Mendukung pembangunan nasional di daerah-daerah yang tidak memperoleh akses informasi dan hiburan dengan menghadirkan layanan berkualitas di daerah tersebut.
- c. Menjadi pilihan pertama pelanggan televisi berlangganan karena reputasi yang terpercaya dan tayangan-tayangan bermanfaat.

Misi Perusahaan

- a. Menghadirkan sebanyak mungkin saluran eksklusif yang memberikan manfaat maksimal bagi keluarga indonesia.
- b. Memperluas jaringan layanan langsung diseluruh indonesia untuk memberikan manfaat diseluruh indonesia.
- c. Memanfaatkan perkembangan teknologi secara maksimal untuk memberikan nilai tambahan yang optimal bagi para pelanggan.

B. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

a. Jenis Kelamin Responden

Karakteristik yang dianalisis dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin. Hasil frekuensi jawaban responden berdasarkan jenis kelamin

karyawan pada PT.MNC Sky vision tbk Palembang ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 4.1
Profil Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Pria	31	77,5%
Wanita	9	22,5%
Total	40	100%

Sumber: Output data SPSS IBM 16, 2017

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 31 responden (77,5%) dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 9 responden (22,5%). Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata karyawan pada PT. MNC Sky vision tbk adalah laki-laki.

b. Umur Responden

Hasil frekuensi jawaban responden berdasarkan umur ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 4.2
Profil Responden berdasarkan Umur

Umur	Frekuensi	Persentase
20-25 Tahun	2	5,0%
26-30 Tahun	23	57,5%
31-35 Tahun	8	20,0%
36-40 Tahun	3	7,5%
>41 Tahun	4	10,0%
Total	40	100%

Sumber: Output SPSS IBM 16, 2017

Berdasarkan tabel diatas yakni deskripsi profil responden menurut umur yang menunjukkan bahwa responden yang terbesar dalam penelitian ini adalah persentase 57,5%. Jadi dapat disimpulkan bahwa

rata-rata yang menjadi karyawan PT.MNC Sky vision tbk adalah umur 26-30 Tahun.

c. Pendidikan Responden

Hasil frekuensi jawaban responden berdasarkan pendidikan yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.3
Profil Responden berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMP	0	0
SMA	7	17,5%
Diploma (D1,D2,D3)	6	15,0%
S1	27	67,5%
S2	0	0
Total	40	100%

Sumber: Output SPSS IBM 16, 2017

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa responden berdasarkan pendidikan terakhir yaitu pendidikan SMP dan S2 sebanyak 0 responden (0%) dan responden dengan pendidikan S1 sebanyak 27 responden (67,5%) serta responden dengan pendidikan Diploma sebanyak 6 responden (15,0%) dan responden dengan pendidikan SMA sebanyak 7 responden (17,5%) Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata pendidikan terakhir adalah S1.

d. Deskripsi Data Penelitian

Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari gaji dan disiplin kerja sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja.

Data variabel-variabel tersebut diperoleh dari hasil kuisioner yang telah disebar, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.4
Distribusi Tangaapan Responden Terhadap Variabel Gaji

NO ITEM	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		Total Jawaban	Total Responden	Rata- rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
1	12	27,9	23	53,5	5	11,6	0	0	0	0	167	40	4,17
2	15	34,9	17	39,5	8	18,6	0	0	0	0	167	40	4,17
3	20	46,5	12	27,9	8	18,6	0	0	0	0	172	40	4,3
4	16	37,2	16	37,2	8	18,6	0	0	0	0	168	40	4,2
5	13	30,2	19	44,2	8	18,6	0	0	0	0	165	40	4,12
6	21	48,8	12	27,9	4	9,3	3	7,0	0	0	171	40	4,27
7	18	41,9	14	32,6	8	18,6	0	0	0	0	170	40	4,25
8	19	44,2	15	34,9	6	14,0	0	0	0	0	173	40	4,32
Rata-rata Jawaban Responden											1353	320	4,22

Sumber: Hasil Data Primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.4 diatas memperlihatkan rata-rata variabel gaji sebesar 4,22. Dengan menggunakan kriteria ini mayoritas jawaban atas pertanyaan yang dipilih oleh responden adalah sangat setuju pada lampiran, jawaban sangat setuju memiliki frekuensi besar untuk setiap indikator dari variabel gaji dapat disimpulkan bahwa responden yang dalam ini adalah karyawan, sangat setuju dengan gaji yang diberikan oleh PT MNC Sky vision baik untuk keseluruhan, hasil yang didapat, serta perbandingan harap dan kenyataan.

Tabel 4.5

Distribusi Tangaapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja

NO ITEM	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		Total Jawaban	Total Responden	Rata- rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
1	16	37,2	15	34,9	9	20,9	0	0	0	0	167	40	4,17
2	15	34,9	16	37,2	9	20,9	0	0	0	0	166	40	4,15
3	22	51,2	11	25,6	7	16,3	0	0	0	0	175	40	4,37
4	21	48,8	13	30,2	6	14,0	0	0	0	0	175	40	4,37
5	13	30,2	20	46,5	7	16,3	0	0	0	0	166	40	4,15
6	15	34,9	19	44,2	6	14,0	0	0	0	0	169	40	4,22
7	21	48,8	12	27,9	7	16,3	0	0	0	0	174	40	4,35
8	12	27,9	20	46,5	8	18,6	0	0	0	0	164	40	4,1
Total Jawaban Responden											1356	320	4,23

Sumber: Hasil Data Primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.5 diatas memperlihatkan rata-rata variabel disiplin kerja sebesar 4,23. Dengan menggunakan kriteria ini mayoritas jawaban atas pertanyaan yang dipilih oleh responden adalah sangat setuju pada lampiran, jawaban sangat setuju memiliki frekuensi besar untuk setiap indikator dari variabel disiplin kerja dapat disimpulkan bahwa responden yang dalam ini adalah karyawan, sangat setuju dengan gaji yang diberikan oleh PT MNC Sky vision baik untuk keseluruhan, hasil yang didapat, serta perbandingan harap dan kenyataan

Tabel 4.6**Distribusi Tangapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja**

NO ITEM	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		Total Jawaban	Total Responden	Rata- rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
1	20	46,5	14	32,6	6	14,0	0	0	0	0	174	40	4,35
2	16	37,2	18	41,9	6	14,0	0	0	0	0	170	40	4,25
3	16	37,2	18	41,9	6	14,0	0	0	0	0	170	40	4,25
4	16	37,2	16	37,2	8	18,6	0	0	0	0	168	40	4,2
5	20	46,5	12	27,9	8	18,6	0	0	0	0	172	40	4,3
6	17	39,5	17	39,5	4	9,3	2	4,7	0	0	169	40	4,22
7	18	41,9	14	32,6	8	18,6	0	0	0	0	170	40	4,25
8	21	48,8	13	30,2	6	14,0	0	0	0	0	175	40	4,37
Total Jawaban Responden											1368	320	4,27

Sumber: Hasil Data Primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.6 diatas memperlihatkan rata-rata variabel motivasi kerja sebesar 4,27. Dengan menggunakan kriteria ini mayoritas jawaban atas pertanyaan yang dipilih oleh responden adalah sangat setuju pada lampiran, jawaban sangat setuju memiliki frekuensi besar untuk setiap indikator dari variabel motivasi kerja dapat disimpulkan bahwa responden yang dalam ini adalah karyawan, sangat setuju dengan gaji yang diberikan oleh PT MNC Sky vision baik untuk keseluruhan, hasil yang didapat, serta perbandingan harap dan kenyataan

2. Pembahasan Analisis Penelitian

a. Uji Instrument Penelitian

1) Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana skor/nilai/ukuran yang diperoleh benar-benar menyatakan hasil pengukuran/pengamatan yang ingin diukur. Nilai koefisien korelasi pada *Corrected Item Total Correlation* positif dan lebih besar dari 0,3 dengan demikian semua bentuk pertanyaan untuk pengaruh gaji dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja karyawan dinyatakan valid.

Tabel 4.7

Uji Validitas Variabel Gaji (X1)

No	r hitung	r tabel	Keterangan
1	.512	0,30	Valid
2	.808	0,30	Valid
3	.695	0,30	Valid
4	.802	0,30	Valid
5	.708	0,30	Valid
6	.851	0,30	Valid
7	.412	0,30	Valid
8	.768	0,30	Valid

Sumber: Output IBM Statistics 16, 2017

Tabel 4.8
Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

No	r hitung	r table	Keterangan
1	.829	0,30	Valid
2	.555	0,30	Valid
3	.857	0,30	Valid
4	.835	0,30	Valid
5	.542	0,30	Valid
6	.530	0,30	Valid
7	.844	0,30	Valid
8	.777	0,30	Valid

Sumber: Output IBM Statistics 16, 2017

Tabel 4.9
Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (Y)

No	r hitung	r tabel	Keterangan
1	.881	0,30	Valid
2	.841	0,30	Valid
3	.831	0,30	Valid
4	.658	0,30	Valid
5	.795	0,30	Valid
6	.564	0,30	Valid
7	.622	0,30	Valid
8	.815	0,30	Valid

Sumber: Output IBM Statistics 16, 2017

2) Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas menunjukkan bahwa sejauh mana pengukuran tersebut memberikan hasil yang relatif tidak berbeda dilakukan pengukuran kembali pada subjek yang sama. Uji reliabilitas yang dilakukan pada semua item pertanyaan kuesioner yang diberikan kepada 40 orang responden. Item pertanyaan dinyatakan reliabel jika

Cronbach's Alpha >0,6%. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.10
Uji Reliabilitas Variabel X dan Y

No	Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Gaji (X1)	0,902	0,6	Reliabel
2	Disiplin Kerja (X2)	0,915	0,6	Reliabel
3	Motivasi Kerja (Y)	0,925	0,6	Reliabel

Sumber: Out put IBM Statistics 16, 2017

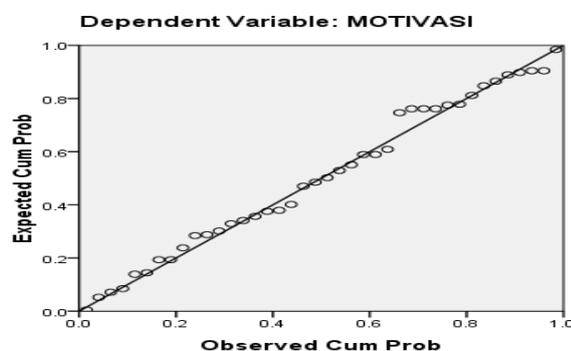
Berdasarkan Hasil Uji Reliabilitas pada tabel diatas, menunjukkan bahwa masing-masing nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari r tabel yaitu 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan item pertanyaan sudah reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* >0,6

b. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa *Normal P-P Plot* menunjukkan data menyebar disekitar garis dialog dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah data yang dianalisis berhubungan secara linier atau tidak. Uji linieritas dilihat dari nilai Sig. Linierity dan sig. Deviation from linearity. Jika $\text{Sig} < \alpha = 0,05$ maka model regresi adalah linier dan sebaliknya.

Tabel 4.11

Hasil Uji Linieritas Gaji Dan Motivasi

			Sig.
MOTIVASI * GAJI	Between Groups	(Combined)	.000
		Linearity	.000
		Deviation from Linearity	.513
Within Groups			
Total			

Sumber: lampiran output SPSS 16, 2017

Berdasarkan tabel 4.11 diatas diperoleh nilai sig. Linierity sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$ artinya regresi linier dapat dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh antara variabel gaji dan motivasi

Tabel 4.12
Hasil Uji Linieritas Disiplin Dan Motivasi

			Sig.
MOTIVASI *	Between Groups	(Combined)	.000
DISIPLIN		Linearity	.000
		Deviation from Linearity	.185
	Within Groups		
	Total		

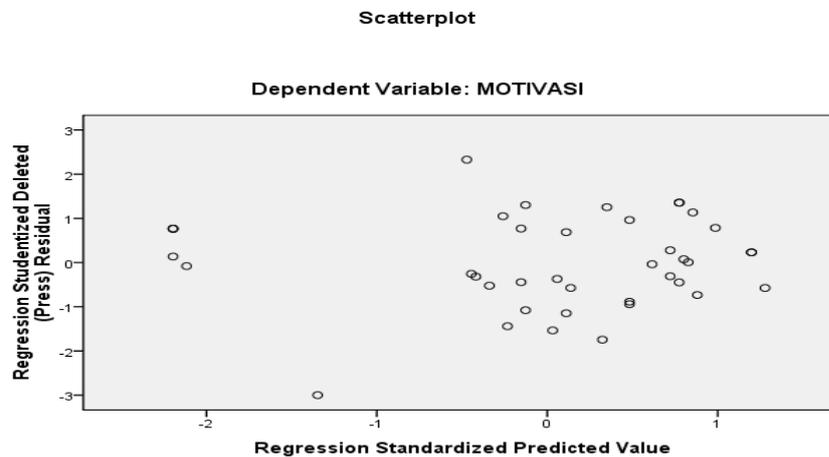
Sumber: lampiran output SPSS 16, 2017

Berdasarkan tabel 4.12 diatas diperoleh nilai sig. Linierity sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$ artinya regresi linier dapat dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh antara variabel disiplin dan motivasi

3. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika ada pola tertentu pada grafik plot yang membentuk lingkaran, mengumpul seperti bola, semakin membesar semakin mengecil, dan membesar-membesar kemudian mengecil atau sebaliknya. Jika grafik plot menyebar atau tidak membentuk pola tertentu seperti yang disebutkan diatas, maka model regresi yang digunakan dapat dinyatakan heteroskedastisitas.

Gambar 4.2
Hasil Uji Heterokedastisitas



Berdasarkan gambar diatas terlihat data tersebut tersebar disekitas angka 0 pada sumbu Y dan tidak terdapat pola yang jelas. Dengan demikian tidak terdapat heteroskedastisitas

4. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan pada analisis regresi linear berganda karena variabel independennya lebih dari satu dalam satu model regresi.

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.360	.251		1.435	.160		
GAJI	.348	.109	.381	3.192	.003	.242	4.140
DISIPLIN	.579	.119	.583	4.877	.000	.242	4.140

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.360	.251		1.435	.160		
GAJI	.348	.109	.381	3.192	.003	.242	4.140
DISIPLIN	.579	.119	.583	4.877	.000	.242	4.140

a. Dependent Variable: MOTIVASI

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* kedua variabel lebih dari 0,1 dan VIF 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas

b. Analisis Regresi linier Berganda

Berdasarkan hasil pengelolaan data dengan menggunakan *SPSS IBM Statistics 16*, diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 4.14
Hasil Perhitungan Regresi LinierBerganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.360	.251		1.435	.160		
GAJI	.348	.109	.381	3.192	.003	.242	4.140
DISIPLIN	.579	.119	.583	4.877	.000	.242	4.140

a. Dependent Variable: MOTIVASI

Persamaan regresi sederhana dapat ditulis:

$$Y=0,360 + 0,348 X_1 +0,579 X_2$$

Nilai konstanta sebesar 0,360 artinya jika gaji dan disiplin nilainya 0, maka motivasi 0,360. Nilai koefisien regresi variabel Gaji bernilai positif, yaitu 0,348, artinya setiap peningkatan Gaji (b_1) sebesar 1 satuan, maka akan mengalami peningkatan disiplin sebesar 0,348, satuan dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap. Nilai koefisien regresi variabel Disiplin bernilai positif, yaitu 0,579 artinya setiap peningkatan Disiplin (b_2) sebesar 1 satuan, maka akan mengalami peningkatan disiplin sebesar 0,579, satuan dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.

Tabel 4.15
Analisis Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.934 ^a	.872	.865	.21446

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN, GAJI

b. Dependent Variable: MOTIVASI

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabilitas variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen yang ditunjukkan oleh nilai Adjusted R square, yaitu sebesar 0,865 artinya presentase pengaruh variabel gaji dan disiplin kerja terhadap motivasi sebesar 86,5 sedangkan sisanya 13,5 dipengaruhi oleh variabel lain.

c. Pengujian Hipotesis

1. Uji F

Uji F yaitu uji koefisien regresi secara bersama-sama untuk mengkaji signifikansi pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05.

Tabel 4.16
Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.632	2	5.816	126.452	.000 ^a
	Residual	1.702	37	.046		
	Total	13.334	39			

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN, GAJI

b. Dependent Variable: MOTIVASI

Hipotesis

H₀ = Gaji dan Disiplin secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap motivasi karyawan

H_a = Gaji dan Disiplin secara bersama-sama berpengaruh terhadap motivasi karyawan

Angka F hitung sebesar 126,269 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. tabel dapat dilihat pada tabel statistik pada tingkat signifikansi 0,05 dengan $df_2 = (n-k-1)$ atau $40-2-1 = 37$, F tabel sebesar 3,25 (lihat pada lampiran f tabel).

Kriteria Pengujian

Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima.

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak.

Keputusan

$F_{hitung} > F_{tabel}$ ($126.452 > 3,25$) dan signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,000$), maka H_0 ditolak. Jadi, dapat disimpulkan bahwa gaji dan disiplin secara bersama-sama berpengaruh terhadap motivasi karyawan.

2. Uji T

Tabel 4.17
Hasil Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.360	.251		1.435	.160		
	GAJI	.348	.109	.381	3.192	.003	.242	4.140
	DISIPLIN	.579	.119	.583	4.877	.000	.242	4.140

a. Dependent Variable: MOTIVASI

Hipotesis gaji

H_0 = Gaji secara parsial tidak berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan

H_a = Gaji secara parsial berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan.

Angka T hitung sebesar 3.192 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. T tabel dapat dilihat di tabel statistik pada tingkat signifikansi $0,05/2 = 0,025$

dengan $df_2 = (n-k-1)$ atau $40-2-1 = 37$, T tabel sebesar 2,026 (lihat pada lampiran t tabel).

Kriteria Pengujian

Jika $t \text{ hitung} \leq t \text{ kritis}$ jadi H_0 diterima

Jika $t \text{ hitung} > t \text{ kritis}$ jadi H_0 ditolak

Berdasarkan signifikansi :

Jika signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima.

Jika signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak.

Keputusan:

Nilai T hitung $> T$ kritis ($3.192 > 2,026$) artinya H_0 ditolak, dan signifikansi $< 0,05$ ($0,003 < 0,05$) maka H_0 ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa gaji berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Hipotesis Disiplin

H_0 = Disiplin Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan.

H_a = Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Angka T hitung sebesar 4.877 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. T tabel dapat dilihat di tabel statistik pada tingkat signifikansi $0,05/2 = 0,025$ dengan $df_2 = (n-k-1)$ atau $40-2-1 = 37$, T tabel sebesar 2,026 (lihat pada lampiran t tabel).

Kriteria Pengujian

Jika $t \text{ hitung} \leq t \text{ kritis}$ jadi H_0 diterima

Jika $t \text{ hitung} > t \text{ kritis}$ jadi H_0 ditolak

Berdasarkan signifikansi :

Jika signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima.

Jika signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak.

Keputusan

Nilai $T \text{ hitung} > T \text{ kritis}$ ($4.877 > 2,026$) dan signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin secara parsial dan signifikan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan

3. Hasil Pembahasan Penelitian

Pembahasan dalam penelitian ini pengaruh gaji dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT.MNC Sky Vision tbk Palembang.

1. Pengaruh gaji terhadap motivasi kerja karyawan pada PT.MNC Sky Vision tbk Palembang.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan P.T. MNC Sky Vision Tbk Palembang. Nilai $T \text{ hitung Gaji} > T \text{ kritis}$ ($3.192 > 2,026$) artinya H_0 ditolak, dan signifikansi $< 0,05$ ($0,003 < 0,05$) maka H_0 ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa gaji berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Hal ini didukung oleh teori Mulyadi dan Mardi yang menyatakan bahwa gaji umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh pegawai yang mempunyai jenjang jabatan manager.⁴⁶ Mardi menyatakan bahwa gaji adalah sebuah bentuk pembayaran atau sebuah hak yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai. Dengan demikian, maka gaji merupakan suatu kompensasi yang dibayarkan oleh organisasi kepada pegawai sebagai balas jasa atas kinerja yang telah diberikan terhadap organisasi⁴⁷

Hasil penelitian yang ini didukung oleh Betaria Gustina, Dini Pratiwi yang berjudul “Pengaruh Gaji, Disiplin dan Jaminan Sosial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Koperasi(Study Kasus Pada PT Telkomsel Cabang Pangkalpinang)”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaji berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan.

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT.MNC Sky Vision tbk palembang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan P.T. MNC Sky Vision tbk palembang, Sedangkan nilai T hitung disiplin $>$ T kritis ($4.877 > 2,026$) dan signifikansi $< 0,05(0,000 < 0,05)$ maka H_0 ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin secara parsial dan signifikan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.

⁴⁶ Soemarso, *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (2009) Hlm: 335

⁴⁷ Ibid Hlm336

Dan mendukung teori Hasibuan yang menyatakan bahwa Disiplin kerja adalah fungsi keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang penting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil optimal.⁴⁸

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Dannie Gunawan, Mukhlis Yunus dan Amri dengan judul “Pengaruh Lingkungan Hidup, Gaji dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pegawai Kantor Pertahanan Kota Banda Aceh”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

3. Pengaruh gaji dan disiplin kerja terhadap motivasi karyawan menurut perspektif ekonomi islam pada PT MNC Sky Vision tbk Palembang.

Dari hasil penelitian yang ditunjukkan dari hasil Uji T Gaji dan Hasil Uji T Disiplin kerja bahwasannya ada pengaruh positif terhadap motivasi kerja pada PT MNC Sky Vision tbk Palembang. Hal ini berarti menunjukkan bahwa pengaruh gaji pada PT MNC Sky Vision tbk Palembang telah sesuai dengan perspektif ekonomi islam yaitu gaji merupakan harga yang dibayarkan sesuai ketetapan dengan tidak melakukan kezaliman terhadap pekerja atas jasa-jasanya.

⁴⁸ Hasibuan Melayu. S. P. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. (Jakarta: Aksara. . 2005) Hlm:193

Hal yang sama ditunjukkan dari variabel disiplin kerja bahwa ada pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja pada PT MNC Sky Vision Tbk Palembang telah sesuai dengan perspektif ekonomi Islam yaitu dimana seseorang yang bisa bekerja secara disiplin berarti sudah dapat melaksanakan amanah yang telah diberikan oleh orang banyak dengan baik. Sedangkan motivasi kerja itu sendiri menurut perspektif ekonomi Islam bukan hanya memenuhi nafkah semata tetapi sebagai kewajiban beribadah kepada Allah setelah ibadah fardhu lainnya.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil pengelolaan SPSS 16 Dapat disimpulkan, variabel gaji dan disiplin kerja secara simultan dengan menggunakan uji F dari dua variabel independen dan satu variabel dependen diperoleh F hitung sebesar 126.452 dengan nilai signifikan sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara gaji dan disiplin kerja secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan.

2. Sedangkan dilihat dari secara parsial gaji berpengaruh positif dan signifikan, bisa dilihat pada tabel t yang menunjukkan hasil t hitung pada variabel gaji sebesar 3,192 dengan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang artinya variabel gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

3. Sedangkan dilihat secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan, bisa dilihat pada tabel t hitung sebesar 4,877 dengan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang artinya variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan tersebut maka dapat disampaikan beberapa saran yaitu :

1. Berdasarkan hasil analisis, diketahui Gaji, dan disiplin kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan pada terhadap motivasi kerja karyawan di PT.MNC SKY. Oleh karena itu hendaknya perusahaan tetap memperhatikan gaji, dan disiplin pada karyawan agar karyawan tetap loyal, termotivasi dan memberikan kinerja yang baik untuk perusahaan.
2. Bagi penelitian selanjutnya yang berkeinginan meneliti mengenai pengaruh gaji, dan disiplin terhadap motivasi keryawan diharapkan dapat menambah variabel independen lainnya untuk mengetahui variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi dan memperkuat atau memperlemah variabel dependen. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan untuk memperluas populasi dan sampel penelitian, dengan maksud sampel yang digunakan benar-benar mencerminkan kondisi dan realita yang ada atau terjadi.
3. Bagi PT.MNC Sky Vision tbk palembang hendaknya untuk menyesuaikan gaji dan meningkatkan disiplin kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat, Fathoni. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: RinekaCipta. 2006).
- Augusty, Ferdinan. *Metode Penelitian Manajemen : Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*. (Semarang: Badan Penerbit Diponegoro. 2006).
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.2005).
- Hasibuan Melayu. S. P. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. (Jakarta: Aksara. . 2005).
- Hasibuan, Malayu. *Managemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta Bumi Aksara.2013).
- Hasan, Dede. *Kemampuan Manajerial Pimpinan Dalam Memotivasi Dan Mendisiplinkan Karyawan Dikaitkan Dengan Produktivitas Kerja*. (Bandung:PPs UPI. Tesis.2002).
- https://id.wikipedia.org/wiki/Media_Nusantara_Citra. Diakses tanggal4July2017.
- Lemiana. *Seminar Manajemen Keuangan. UIN Raden Fatah Palembang¹ Sugiyono. 2007. Statistika Untuk Penelitian*.(Bandung: ALFABETA.2016).
- Markum, Singodimedjo. *ManajemenSumberDayaManusia*. (Surabaya: SMMAS.2000).
- Mas'ud, Fuad. *Survai Diagnosis Organization: Konsep dan Aplikasi*. (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. 2004).
- Melayu, Hasibuan. S. P. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. (Jakarta: Aksara. . 2005).
- Markum, Singadimedjo. *ManajemenSumberDayaManuisa (MSDM). EdisiKetiga. CetakanKedua*. (Yogyakarta: STIE YKPN. 2002).
- Pabundu, Moh. *Metode Riset Bisnis, Cetakan Pertama*. (Jakarta: Salemba Empat.2006).
- Rahman, Afzalur, *Doktrin Ekonomi Islam, Jilid 2*(Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf, (1995).
- Robbins, *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (2006).

- Soemarso, *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (2009).
- Swastha, B. 1994. *Pengantar Bisnis Modern*. Yogyakarta: Pengerti Liberty.
- Sutrisno, Edi. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. (Jakarta: Kencana. 2009).
- Sugiyono. *Metode Penelitian Administrasi*. (Bandung: ALFABETA. 2006).
- Sugiyono. *Statistika Untuk Penelitian*. (Bandung: ALFABETA. 2007).
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. (Bandung: Alfabeta, CV. 2012).
- Suharsimi, Ari Kunto. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. (Jakarta: Rineka Cipta. 2002).
- Sekaran, Umar. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. (Jakarta: Salemba Empat. 2002)
- Simamora, Bilsom. *Riset Pemasaran, Cetakan Pertama*. (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.. 2004).
- Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2007).
- Sunyoto, Danang. *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*. (Yogyakarta: CAPS. 2011).
- Soemarso, *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (2009).



PT. MNC Sky Vision tbk Palembang

Jln. Kolonel H Burlian KM 9 Ruko Kelapa Gading No 8-9

Kec Alang-Alang Lebar Palembang

Phone : (62-21)582 8000, Fax : (62-21)583 02426 / 583 02427

Nomor : 01/MNC-Plg/P/I/2017

Palembang, 28 Agustus 2017

Lampiran :-

Perihal : Balasan Izin Penelitian

Kepada,

**Yth, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Raden Fatah Palembang**

di-

Palembang

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarokatuh

Segala puji dan syukur kita panjatkan kehadiran Allah SWT. Shalawat dan salam selalu tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW beserta keluarganya, sahabat dan penikutnya hingga akhir zaman.

Berkaitan dengan surat yang diajukan kepada PT.MNC Sky Vision tbk Palembang tanggal 03 Mei 2017 dengan nomor surat B.651/Un.09/V1.1/PP.009/05/2017 tentang izin untuk pengambilan data PT.MNC Sky Vision tbk Palembang memutuskan untuk memberikan data/keterangan selama tidak menyangkut rahasia PT.MNC Sky Vision tbk Palembang, yaitu atas,

Nama : Aditya Kusuma

Nim : 13190005

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Islam

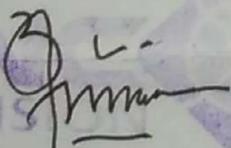
Jurusan : Ekonomi Islam

Judul Penelitian : Pengaruh Gaji Dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Menurut
Perspektif Ekonomi Islam Pada PT.MNC Sky Vision tbk Palembang

Demikianlah surat balasan ini dapat saudara maklum Atas Kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Palembang, 28 Agustus 2017
PT.MNC Sky Vision tbk Palembang


Eko Giatno

HR Officer KPU Palembang





PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

DAFTAR KONSULTASI

Nama : Aditya Kusuma
Nim : 13190005
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam/Ekonomi Islam
Pembimbing I : RA Ritawati, SE., M.H.I

NIP. 197206172007102004

Judul skripsi : Pengaruh Gaji Dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja
Karyawan Menurut Perspektif Ekonomi Islam Pada PT MNC
SKY VISION TBK PALEMBANG

No.	Hari/Tanggal	Hal yang dikonsultasikan	Paraf
1.	26-04-2017	Acc Perbaikan Bab I	
2.	28-04-2017	Acc Bab I lanjut Bab II	
3.	05-05-2017	Perbaikan Bab II	
4.	23-05-2017	Perbaikan Bab II. Penelitian Terdahulu	
5.	30-05-2017	Acc setelah perbaikan Bab II dan III. lanjut Bab IV dan V	
6.	12-07-2017	Acc Bab II dan III	
7.	9-08-2017	Acc Bab IV dan V	

Lanjut ke Sidang
Munagasyah!

9/2017.
08



PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

DAFTAR KONSULTASI

Nama : Aditya Kusuma
 Nim : 13190005
 Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam/Ekonomi Islam
 Pembimbing II : Erdah Litriani, SE, Mec, Dev
 NIK.
 Judul skripsi : Pengaruh Gaji Dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Menurut Perspektif Ekonomi Islam Pada PT MNC SKY VISION TBK PALEMBANG

No.	Hari/Tanggal	Hal yang dikonsultasikan	Paraf
	04 April 2017	1. Halaman 2. Research Gap 3. penelitian terdahulu 4. Margin	<i>Erdah</i>
	07 April 2017	Acc bab I, lanjut bab II	<i>Erdah</i>
	13 April 2017	Acc Bab II, lanjut bab III	<i>Erdah</i>
	18 April 2017	Acc Bab I - II Acc ke pembimbing I.	<i>Erdah</i>
	10 Mei 2017	-Perbaiki kuisisioner sesuai dengan Indikator / TEORI -Penambahan uji Linieritas	<i>Erdah</i>
	18 Mei 2017	Perbaiki kuisisioner	<i>Erdah</i>
	19 Mei 2017	Acc kuisisioner + Acc ke pembimbing I	<i>Erdah</i>
	21 Juli 2017	-Tambahkan dasar hukum menurut Perspektif ekonomi Islam	<i>Erdah</i>

- Perbaiki Urutan penulisan Pengujian di Bab II
- Perbaiki Hipotesis
- Perbaiki dan tambah Analisis di pembahasan

No.	Hari/Tanggal	Hal yang dikonsultasikan	Paraf
	03 / Agustus 2017	Perbaiki Pembahasan	R. Duf.
	07 / Agustus 2017	Perbaiki pembahasan	R. Duf.
	08 / Agustus 2017	Perbaiki Pembahasan	R. Duf.
	9 / 8 2017	Aca bab 1-V Aca Munasosyah.	R. Duf.



PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

Alamat: Jl. Prof. K. H. Zainal Abidin Fikri, Telepon. : (0711) 354668, Palembang 30126

Formulir D.2

Hal : **Mohon Izin Penjilidan Skripsi**

Kepada Yth.
Wakil Dekan I
Fakultas Ekonomi Bisnis Islam
UIN Raden Fatah Palembang

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Dengan ini kami menyatakan bahwa mahasiswa:

Nama Mahasiswa : Aditya Kusuma
NIM/Jurusan : 13190005/Ekonomi Islam
Judul Skripsi : Pengaruh Gaji Dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Menurut Perspektif Ekonomi Islam Pada PT.MNC Sky Vision tbk Palembang.

Telah selesai melakukan perbaikan, terhadap skripsinya sesuai dengan arahan dan petunjuk dari para penguji. Selanjutnya, kami mengizinkan mahasiswa tersebut untuk menjilid skripsinya agar dapat mengurus ijazahnya.

Demikianlah surat ini kami sampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Penguji Utama

Dr. Maftukhatusholikhah, M.Ag
NIP. 197509282006042001

Palembang, Oktober 2017.

Penguji Kedua

Lemiyana, SE.,M.Si
NIK. 1605061761

**Mengetahui,
Wakil Dekan I**

Dr. Maftukhatusholikhah, M.Ag
NIP. 197509282006042001

Titik Persentase Distribusi t (dk = 1 –50)

Pr df	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
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	2.02108	2.42326
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

Titik Persentase Distribusi t (dk = 51 –100)

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	
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789	
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451	
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127	
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815	
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515	
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226	
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948	
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680	
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421	
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171	
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930	
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696	
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471	
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253	
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041	
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837	
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639	
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446	
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260	
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079	
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903	
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733	
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567	
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406	
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249	
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096	
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948	
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804	
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663	
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526	
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392	
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262	
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135	
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011	
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890	
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772	
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657	
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544	
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434	
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327	
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222	
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119	
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019	
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921	
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825	
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731	
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639	
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549	
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460	
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374	

Catatan: Probabilitas 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.

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth. Bapak/ Ibu/ Saudara/ I

Di Tempat

Dengan Hormat,

Kuesioner ini ditujukan untuk membantu pengumpulan data penelitian guna menyusun skripsi yang berjudul “Pengaruh Gaji dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT MNC Sky vision tbk Palembang”. Sebagai salah satu syarat bagi peneliti untuk dapat menyelesaikan studi program S1 Jurusan Ekonomi Islam di Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.

Untuk itu saya memohon kesediaan Bapak/ Ibu/ Saudara / I untuk bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini. Atas perhatian dan bantuannya saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

(Aditya Kusuma)

NIM: 13190005

Assalamualaikum, wr.wb

Bersama ini saya memohon kesediaan Bapak/ Ibu/ Saudara/ I untuk mengisi daftar kuisisioner yang diberikan. Informasi yang anda berikan merupakan bantuan yang sangat berarti dalam menyelesaikan penelitian ini. Atas bantuan dan perhatiannya saya ucapkan Terimakasih.

I. Identitas Responden

Nama :
Jenis Kelamin : A. Laki-Laki
B. Perempuan
Usia : A. 20-25 Tahun C. 31-35 Tahun E. > 41 Tahun
B. 26-30 Tahun D. 36-40 Tahun
Pendidikan : A. SMP C. Diploma (D1, D2, D3) E. S-2
B. SMA D. S-1

II. Petunjuk Pengisian

Peneliti Menginginkan pendapat anda tentang gaji dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja karyawan Pada PT MNC Sky vision tbk Palembang. petunjuk pengisian yaitu;

- a. Isilah semua nomor dalam angket ini dan sebaiknya jangan ada yang terlewatkan
- b. Pengisian jawaban cukup dengan memberi tanda (X atau √) pada pertanyaan yang dianggap sesuai dengan pendapat responden. (satu jawaban dalam setiap kuisisioner)
- c. Pilihan jawaban:
 1. Sangat Setuju (SS)
 2. Setuju (S)
 3. Kurang Setuju (KS)
 4. Tidak Setuju (TS)
 5. Sangat Tidak Setuju (STS)
- d. Kuisisioner ini diisi oleh karyawan PT MNC Sky vision tbk Palembang.

1. Variabel Gaji (X1)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Keadilan Internal Kenaikan Gaji					
1	Kenaikan gaji saya adalah adil dibandingkan dengan kenaikan gaji karyawan lain didalam organisasi					
	Keadilan Internal Tunjangan					
2	Tunjangan yang saya terima adil dibandingkan dengan karyawan lain yang setingkat					
	Keadilan Internal Insentif					
3	Saya merasa diberi peluang yang sama sebagaimana rekan lain untuk berpartisipasi dengan program insentif					
	Keadilan Internal Gaji					
4	Setelah mempertimbangkan semuanya gaji saya termaksud adil dibandingkan dengan apa yang diterima oleh rekan sekerja saya					
	Keadilan Eksternal Kenaikan Gaji					
5	Kenaikan gaji saya adalah adil dibandingkan dengan kenaikan yang diberikan oleh perusahaan lain					
	Keadilan Eksternal Tunjangan					
6	Perusahaan lain pada industri yang sama memberikan tunjangan yang lebih baik dari pada perusahaan saya					
	Keadilan Eksternal Insentif					
7	Imbalan insentif yang saya terima adalah adil dibandingkan dengan imbalan insentif yang diberikan oleh perusahaan lain					
	Keadilan Eksternal Gaji					
8	Perusahaan lain dalam industri yang sama memberikan gaji tahunan yang tidak lebih baik dari perusahaan ini					

2. Variabel Disiplin (X2)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya selalu melaksanakan tugas tepat pada waktunya					
2	Saya selalu menyelesaikan tugas tepat pada waktunya					
3	Saya dapat bekerja dengan jujur					
4	Datang dan pulang tepat pada waktunya					
5	Saya dapat bekerja dengan penuh kreatif					
6	Saya dapat bekerja penuh semangat dan tanggung jawab					
7	Saya dapat bekerja dengan penuh inisiatif					
8	Bertingkah laku sopan					

3. Motivasi Kerja Karyawan (X3)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya merasa bahwa kebutuhan dasar seperti untuk makan secara wajar sudah terpenuhi					
2	Saya merasa bahwa dengan bekerja diperusahaan ini kebutuhan perumahan yang wajar sudah terpenuhi					
3	Saya merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan kesehatan dari perusahaan ini					
4	Bekerja pada perusahaan ini dapat menjamin kehidupan saya di hari tua					
5	Saya merasa senang karena karyawan di perusahaan ini bisa menerima saya sebagai partner yang baik					
6	Saya merasa senang bila pengabdian saya selama bekerja di perusahaan ini diakui oleh atasan					
7	Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih mau					
8	Saya merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan					

IDENTITAS RESPONDEN

NO	NAMA	JENIS KELAMIN	USIA	PENDIDIKAN
1	ILYAS	Laki-Laki	20-25 Tahun	S-1
2	NUGRAH	Laki-Laki	20-25 Tahun	S-1
3	MARTIN	Laki-Laki	20-25 Tahun	S-1
4	EDWIN	Laki-Laki	20-25 Tahun	S-1
5	BINTANG	Laki-Laki	20-25 Tahun	S-1
6	IKSAN	Laki-Laki	20-25 Tahun	S-1
7	KIYAI	Laki-Laki	20-25 Tahun	S-1
8	MADON	Laki-Laki	20-25 Tahun	S-1
9	GILANG	Laki-Laki	20-25 Tahun	S-1
10	AWAL	Laki-Laki	20-25 Tahun	S-1
11	TOTOK	Laki-Laki	20-25 Tahun	S-1
12	DITOK	Laki-Laki	20-25 Tahun	S-1
13	DEDI	Laki-Laki	20-25 Tahun	S-1
14	DAYANG	Laki-Laki	20-25 Tahun	SMA
15	WENI	Laki-Laki	20-25 Tahun	SMA
16	TSAR	Laki-Laki	20-25 Tahun	SMA
17	LENI	Perempuan	20-25 Tahun	SMA
18	MONIK	Perempuan	31-35 Tahun	S-1
19	AYU	Perempuan	31-35 Tahun	S-1
20	LINDA	Perempuan	36-40 Tahun	S-1
21	DESI	Perempuan	36-40 Tahun	S-1
22	ERLANGGA	Laki-Laki	26-30 Tahun	Diploma
23	JONI	Laki-Laki	26-30 Tahun	Diploma
24	AGUS	Laki-Laki	31-35 Tahun	Diploma
25	RANDA	Laki-Laki	36-40 Tahun	S-1
26	DEF	Laki-Laki	36-40 Tahun	S-1
27	HUSEN	Laki-Laki	>41 Tahun	S-1
28	RAHMAN	Laki-Laki	>41 Tahun	S-1

29	RAHMAT	Laki-Laki	26-30 Tahun	SMA
30	TENDIT	Laki-Laki	26-30 Tahun	SMA
31	RIO	Laki-Laki	20-25 Tahun	Diploma
32	BOWO	Laki-Laki	20-25 Tahun	Diploma
33	TEDI	Laki-Laki	26-30 Tahun	S-1
34	DERI	Laki-Laki	20-25 Tahun	SMA
35	HADI	Laki-Laki	20-25 Tahun	S-1
36	WAWAN	Laki-Laki	20-25 Tahun	S-1
37	MARYAM	Perempuan	26-30 Tahun	S-1
38	ROS	Perempuan	26-30 Tahun	Diploma
39	PIPIT	Perempuan	20-25 Tahun	S-1
40	SEPTI	Perempuan	26-30 Tahun	S-1

HASIL HITUNG DATA KUESIONER

PERTANYAAN GAJI								PERTANYAAN DISIPLIN								PERTANYAAN MOTIVASI KERJA								
1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	7	8	
4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	5.0	4.0	4.0	5.0	4.0	4.0	5.0	4.0	5.0	4.0	5.0	5.0	5.0	
4.0	4.0	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	5.0	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	5.0	5.0	5.0	
5.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	5.0	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	5.0	4.0	5.0	5.0	
4.0	5.0	5.0	5.0	4.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	
4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	
4.0	5.0	5.0	5.0	4.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	5.0	5.0	4.0	4.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	5.0	5.0	4.0	5.0	
5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	4.0	4.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	5.0	5.0	4.0	4.0	
4.0	4.0	5.0	3.0	3.0	3.0	4.0	5.0	3.0	4.0	5.0	5.0	4.0	4.0	5.0	3.0	4.0	5.0	4.0	4.0	3.0	3.0	5.0	5.0	
5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	5.0
4.0	3.0	5.0	3.0	4.0	3.0	4.0	5.0	3.0	5.0	5.0	5.0	4.0	4.0	5.0	3.0	4.0	4.0	4.0	4.0	3.0	3.0	5.0	5.0	
4.0	5.0	5.0	5.0	4.0	5.0	5.0	5.0	5.0	3.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	
5.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	5.0	4.0	4.0	3.0	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	5.0	4.0	4.0	3.0	4.0	
5.0	4.0	5.0	5.0	4.0	5.0	4.0	5.0	4.0	3.0	4.0	4.0	5.0	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	3.0	4.0	4.0	5.0	4.0	
4.0	4.0	4.0	5.0	4.0	5.0	5.0	4.0	4.0	5.0	4.0	5.0	4.0	4.0	5.0	4.0	5.0	4.0	5.0	5.0	4.0	4.0	3.0	5.0	
4.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	5.0	5.0	4.0	4.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	3.0	5.0	5.0	5.0	5.0	
5.0	4.0	4.0	4.0	5.0	5.0	4.0	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	5.0	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0	
4.0	5.0	5.0	4.0	4.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	4.0	5.0	4.0	4.0	5.0	5.0	4.0	5.0	
4.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	4.0	5.0	4.0	5.0	5.0	4.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	
4.0	5.0	4.0	4.0	4.0	5.0	4.0	4.0	5.0	4.0	5.0	5.0	4.0	4.0	5.0	4.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	5.0	
5.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	5.0	4.0	4.0	4.0	5.0	4.0	5.0	5.0	4.0	4.0	5.0	4.0	4.0	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0	
4.0	4.0	5.0	4.0	5.0	4.0	5.0	4.0	4.0	5.0	5.0	4.0	5.0	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	5.0	4.0	4.0	4.0	
4.0	4.0	5.0	4.0	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	5.0	4.0	5.0	4.0	4.0	5.0	5.0	4.0	
4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	5.0	5.0	4.0	4.0	4.0	

Titik Persentase Distribusi F

Probabilita = 0.05

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

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

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

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

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

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
132	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
133	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
134	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
135	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
136	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74
137	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
138	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
139	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
140	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
141	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
142	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
143	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
144	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
145	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
146	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.74
147	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
148	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
149	3.90	3.06	2.67	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
150	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
151	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
152	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
153	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
154	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
155	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
156	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
157	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
158	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
159	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
160	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
161	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
162	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
163	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
164	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
165	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
166	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
167	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
168	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
169	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
170	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
171	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
172	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
173	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
174	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
175	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
176	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
177	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
178	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
179	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
180	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
181	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
182	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
183	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
184	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
185	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72
186	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72
187	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
188	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
189	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
190	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
191	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
192	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
193	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
194	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
195	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
196	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
197	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
198	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
199	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
200	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
201	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
202	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
203	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
204	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
205	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
206	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
207	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.71
208	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
209	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
210	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
211	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
212	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
213	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
214	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
215	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
216	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
217	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
218	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
219	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
220	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
221	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
222	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
223	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
224	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
225	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71

TABEL r UNTUK df = 1-100

df = (N-2)	Tingkat Signifikansi Untuk Uji Satu Arah				
	0,05	0,025	0,01	0,005	0,0005
	Tingkat Signifikansi Untuk Uji Dua Arah				
	0,1	0,05	0,02	0,01	0,001
1	0,9877	0,9969	0,9995	0,9999	1,0000
2	0,9000	0,9500	0,9800	0,9900	0,9990
3	0,8054	0,8783	0,9343	0,9587	0,9911
4	0,7293	0,8114	0,8822	0,9172	0,9741
5	0,6694	0,7545	0,8329	0,8745	0,9509
6	0,6215	0,7067	0,7887	0,8343	0,9249
7	0,5822	0,6664	0,7498	0,7977	0,8983
8	0,5494	0,6319	0,7155	0,7646	0,8721
9	0,5214	0,6021	0,6851	0,7348	0,8470
10	0,4973	0,5760	0,6581	0,7079	0,8233
11	0,4762	0,5529	0,6339	0,6835	0,8010
12	0,4575	0,5324	0,6120	0,6614	0,7800
13	0,4409	0,5140	0,5923	0,6411	0,7604
14	0,4259	0,4973	0,5742	0,6226	0,7419
15	0,4124	0,4821	0,5577	0,6055	0,7247
16	0,4000	0,4683	0,5425	0,5897	0,7084
17	0,3887	0,4555	0,5285	0,5751	0,6932
18	0,3783	0,4438	0,5155	0,5614	0,6788
19	0,3687	0,4329	0,5034	0,5487	0,6652
20	0,3598	0,4227	0,4921	0,5368	0,6524
21	0,3515	0,4132	0,4815	0,5256	0,6402
22	0,3438	0,4044	0,4716	0,5151	0,6287
23	0,3365	0,3961	0,4622	0,5052	0,6178
24	0,3297	0,3882	0,4534	0,4958	0,6074
25	0,3233	0,3809	0,4451	0,4869	0,5974
26	0,3172	0,3739	0,4372	0,4785	0,5880
27	0,3115	0,3673	0,4297	0,4705	0,5790
28	0,3061	0,3610	0,4226	0,4629	0,5703
29	0,3009	0,3550	0,4158	0,4556	0,5620
30	0,2960	0,3494	0,4093	0,4487	0,5541
31	0,2913	0,3440	0,4032	0,4421	0,5465
32	0,2869	0,3388	0,3972	0,4357	0,5392
33	0,2826	0,3338	0,3916	0,4296	0,5322
34	0,2785	0,3291	0,3862	0,4238	0,5254
35	0,2746	0,3246	0,3810	0,4182	0,5189
36	0,2709	0,3202	0,3760	0,4128	0,5126
37	0,2673	0,3160	0,3712	0,4076	0,5066
38	0,2638	0,3120	0,3665	0,4026	0,5007
39	0,2605	0,3081	0,3621	0,3978	0,4950
40	0,2573	0,3044	0,3578	0,3932	0,4896
41	0,2542	0,3008	0,3536	0,3887	0,4843
42	0,2512	0,2973	0,3496	0,3843	0,4791

43	0,2483	0,2940	0,3457	0,3801	0,4742
44	0,2455	0,2907	0,3420	0,3761	0,4694
45	0,2429	0,2876	0,3384	0,3721	0,4647
46	0,2403	0,2845	0,3348	0,3683	0,4601
47	0,2377	0,2816	0,3314	0,3646	0,4557
48	0,2353	0,2787	0,3281	0,3610	0,4514
49	0,2329	0,2759	0,3249	0,3575	0,4473
50	0,2306	0,2732	0,3218	0,3542	0,4432
51	0,2284	0,2706	0,3188	0,3509	0,4393
52	0,2262	0,2681	0,3158	0,3477	0,4354
53	0,2241	0,2656	0,3129	0,3445	0,4317
54	0,2221	0,2632	0,3102	0,3415	0,4280
55	0,2201	0,2609	0,3074	0,3385	0,4244
56	0,2181	0,2586	0,3048	0,3357	0,4210
57	0,2162	0,2564	0,3022	0,3328	0,4176
58	0,2144	0,2542	0,2997	0,3301	0,4143
59	0,2126	0,2521	0,2972	0,3274	0,4110
60	0,2108	0,2500	0,2948	0,3248	0,4079
61	0,2091	0,2480	0,2925	0,3223	0,4048
62	0,2075	0,2461	0,2902	0,3198	0,4018
63	0,2058	0,2441	0,2880	0,3173	0,3988
64	0,2042	0,2423	0,2858	0,3150	0,3959
65	0,2027	0,2404	0,2837	0,3126	0,3931
66	0,2012	0,2387	0,2816	0,3104	0,3903
67	0,1997	0,2369	0,2796	0,3081	0,3876
68	0,1982	0,2352	0,2776	0,3060	0,3850
69	0,1968	0,2335	0,2756	0,3038	0,3823
70	0,1954	0,2319	0,2737	0,3017	0,3798
71	0,1940	0,2303	0,2718	0,2997	0,3773
72	0,1927	0,2287	0,2700	0,2977	0,3748
73	0,1914	0,2272	0,2682	0,2957	0,3724
74	0,1901	0,2257	0,2664	0,2938	0,3701
75	0,1888	0,2242	0,2647	0,2919	0,3678
76	0,1876	0,2227	0,2630	0,2900	0,3655
77	0,1864	0,2213	0,2613	0,2882	0,3633
78	0,1852	0,2199	0,2597	0,2864	0,3611
79	0,1841	0,2185	0,2581	0,2847	0,3589
80	0,1829	0,2172	0,2565	0,2830	0,3568
81	0,1818	0,2159	0,2550	0,2813	0,3547
82	0,1807	0,2146	0,2535	0,2796	0,3527
83	0,1796	0,2133	0,2520	0,2780	0,3507
84	0,1786	0,2120	0,2505	0,2764	0,3487
85	0,1775	0,2108	0,2491	0,2748	0,3468
86	0,1765	0,2096	0,2477	0,2732	0,3449
87	0,1755	0,2084	0,2463	0,2717	0,3430
88	0,1745	0,2072	0,2449	0,2702	0,3412
89	0,1735	0,2061	0,2435	0,2687	0,3393
90	0,1726	0,2050	0,2422	0,2673	0,3375

91	0,1716	0,2039	0,2409	0,2659	0,3358
92	0,1707	0,2028	0,2396	0,2645	0,3341
93	0,1698	0,2017	0,2384	0,2631	0,3323
94	0,1689	0,2006	0,2371	0,2617	0,3307
95	0,1680	0,1996	0,2359	0,2604	0,3290
96	0,1671	0,1986	0,2347	0,2591	0,3274
97	0,1663	0,1975	0,2335	0,2578	0,3258
98	0,1654	0,1966	0,2324	0,2565	0,3242
99	0,1646	0,1956	0,2312	0,2552	0,3226
100	0,1638	0,1946	0,2301	0,2540	0,3211

BIODATA PENULIS

IDENTITAS DIRI

Nama : Aditya Kusuma

Tempat, Tanggal Lahir : Palembang, 04 July 1993

Jenis Kelamin : Laki-laki

Alamat : Jln. Mayjend Yusuf Singadekane Lrg Hj Daisyah
RT.003 RW.002 Kelurahan Karya Jaya Kecamatan
Kertapati Palembang.

Agama : Islam

Kewarganegaraan : Indonesia

Orang tua

 Ayah : Muhammad Teguh (ALM)

 Ibu : Yasimah

Status Dalam Keluarga : Anak Kedua Dari besaudara

No. Hp : 081271719202

Email : Adit2137@gmail.com

RIWAYAT PENDIDIKAN

SD Negeri 93 Palembang : 1999-2005

SMP Negeri 31 Palembang : 2005-2008

SMA Negeri 9 Palembang : 2008-2011

UIN Raden Fatah Palembang : 2013-2017