

**PENGARUH DISIPLIN DAN PENEMPATAN PEGAWAI
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA DINAS
PENDAPATAN UNIT PELAKSANA TEKNIS – 6
PEMERINTAH KOTA MEDAN**

SKRIPSI

OLEH :

**ARDI PRANATA
NPM : 10.832.0152**



**FAKULTAS EKONOMI
JURUSAN MANAJEMEN
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2016**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 7/2/20

Access From (repository.uma.ac.id)

**PENGARUH DISIPLIN DAN PENEMPATAN PEGAWAI
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA DINAS
PENDAPATAN UNIT PELAKSANA TEKNIS – 6
PEMERINTAH KOTA MEDAN**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi
Syarat Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi Manajemen**

Oleh :

ARDI PRANATA

NPM : 10.832.0152



**FAKULTAS EKONOMI
JURUSAN MANAJEMEN
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN**

2016

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 7/2/20

Access From (repository.uma.ac.id)

**JUDUL : PENGARUH DISIPLIN DAN PENEMPATAN PEGAWAI
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA DINAS
PENDAPATAN UNIT PELAKSANA TEKNIS – 6
PEMERINTAH KOTA MEDAN**

NAMA : ARDI PRANATA

NIM : 10 832 0152

JURUSAN : MANAJEMEN

Menyetujui :

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

(Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, MEd) (Ir. Muhammad Yamin Siregar, MM)

Mengetahui :

Ketua Jurusan

Dekan

(Adelina Lubis, SE, MSi)

(Dr. H. Ihsan Effendi, SE, MSi)

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : / /2016

ABSTRAK

ARDI PRANATA, 2016, “Pengaruh Disiplin Dan Penempatan Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pada Dinas Pendapatan Unit Pelaksana Teknis – 6 Pemerintah Kota Medan.”

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah disiplin dan penempatan pegawai berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada Dinas Pendapatan Unit Pelaksana Teknis – 6 Pemerintah Kota Medan dan sebagai masukan untuk meningkatkan produktivitas kerja perusahaan.

Populasi dalam penelitian ini merupakan pegawai Dinas Pendapatan Unit Pelaksana Teknis – 6 Pemerintah Kota Medan yang berjumlah 65 orang dan penelitian ini menggunakan sampel jenuh sehingga keseluruhan populasi menjadi sampel penelitian yaitu 65 orang.

Adapun teknik analisis data yang dipergunakan yaitu Uji Validitas dan Reliabilitas, Uji Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Asumsi Klasik dan Uji Hipotesis secara Parsial (Uji T), Uji Hipotesis secara Simultan (Uji F) serta Uji Koefisien Determinasi (R^2).

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah disajikan, maka penulis menarik kesimpulan bahwa berdasarkan analisis data dan pembahasan dalam penelitian ini maka diperoleh jawaban dari rumusan masalah yaitu disiplin berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, penempatan pegawai berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja serta disiplin dan penempatan pegawai secara bersama - sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada Dinas Pendapatan Unit Pelaksana Teknis – 6 Pemerintah Kota Medan.

Kata kunci : Disiplin, Penempatan Pegawai, Produktivitas Kerja.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Pengaruh Disiplin Dan Penempatan Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pada Dinas Pendapatan Unit Pelaksana Teknis - 6 Pemerintah Kota Medan**”. Serta tak lupa shalawat beriring salam kepada baginda Nabi Besar Muhammad SAW beserta keluarga dan sahabatnya.

Skripsi ini disusun untuk melengkapi persyaratan kurikulum dalam rangka ujian tingkat akhir guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area, Medan.

Penulisan skripsi ini tidak akan dapat terselesaikan tanpa dukungan dari banyak pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Teristimewa saya ucapkan terima kasih yang tak terhingga untuk kedua orang tua saya tercinta yang telah membesarkan dan memberi dukungan baik moril dan material serta selalu mendoakan penulis dalam menyelesaikan pendidikan ke perguruan tinggi dan keluarga besar Surbakti.
2. Terkhusus saya ucapkan terima kasih kepada istriku tercinta, Sartika Milala, S.Pd, yang telah setia mendampingi dan banyak membantu memberikan kasih sayang, motivasi, dukungan, Do'a untuk penyelesaian skripsi ini.

3. Terima kasih juga kepada sahabat – sahabat UMA Manajemen se angkatan 2010 & 2011, yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu yang telah membantu penulis baik selama perkuliahan maupun dalam penulisan skripsi ini.
4. Bapak Prof. Dr. H. Ali Ya'kub Matondang, MA. Selaku Rektor Universitas Medan Area.
5. Bapak Dr. H. Ihsan Effendi, SE, MSi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
6. Ibu Adelina Lubis, SE, MSi, selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Medan Area
7. Bapak Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE, MEc, selaku Dosen Pembimbing utama yang telah berkenan meluangkan waktunya untuk mengoreksi serta memberi bimbingan, saran, ilmu dan motivasi yang sangat bermanfaat guna penyusunan skripsi ini.
8. Bapak Ir. Muhammad Yamin Siregar, MM, selaku Dosen Pembimbing Pedamping yang penuh kesabaran telah memberikan bimbingan serta petunjuk hingga selesainya skripsi.
9. Keluarga besar Universitas Medan Area (UMA) terutama bg Hendrik, bg Yudi dan bg Arfan, atas bantuan dan bimbingan penulis dapat menyelesaikan pendidikan saat ini.
10. Bapak Pimpinan Dinas Pendapatan Unit Pelaksana Teknis – 6 Pemerintah Kota Medan yang telah mengizinkan penulis melakukan penelitian dan mendapatkan data yang diperlukan untuk penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan sehingga masih perlu dikaji dan dikembangkan lebih lanjut, kritik dan saran sangat penulis harapkan. Akhirnya hanya kepada Allah SWT penulis kembalikan segala urusan dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak, khususnya bagi penulis dan para pembaca pada umumnya. Semoga Allah SWT meridhoi dan menjadikan ini sebagai ibadah disisi-Nya, amin.

Medan, Februari 2016

Penulis

ARDI PRANATA
NPM: 10 832 0152

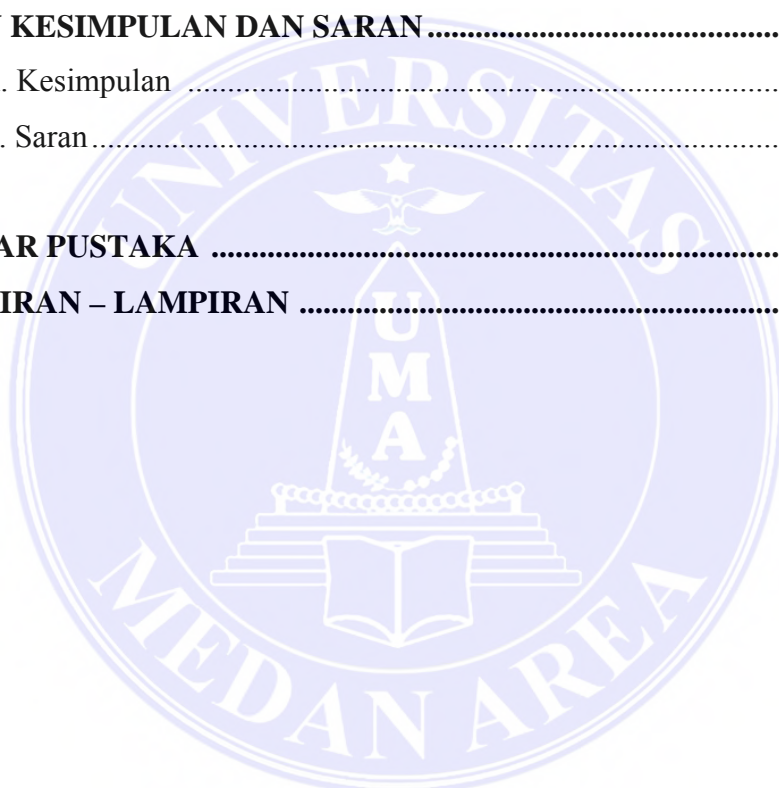


DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR TABEL	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian.....	4
BAB II LANDASAN TEORI	5
A. Disiplin.....	5
1. Pengertian Disiplin.....	5
2. Jenis-jenis Disiplin.....	6
3. Indikator Disiplin.....	7
B. Penempatan Pegawai	9
1. Pengertian Penempatan Pegawai.....	9
2. Bentuk – bentuk Penempatan Pegawai	9
3. Indikator Penempatan Pegawai.....	12
C. Produktivitas Kerja.....	13
1. Pengertian Produktivitas Kerja	13
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja	14
3. Manfaat Produktivitas Kerja	15
4. Indikator Produktivitas Kerja.....	15
D. Penelitian Terdahulu	16
E. Kerangka Konseptual	17
F. Hipotesis	18

BAB III METODE PENELITIAN	19
A. Jenis Penelitian	19
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	19
1. Lokasi Penelitian	19
2. Waktu Penelitian	19
C. Populasi dan Sampel	20
1. Populasi	20
2. Sampel	20
D. Definisi Operasional Variabel	21
E. Jenis dan Sumber Data	23
F. Teknik Pengumpulan Data	23
G. Teknik Analisis Data	24
1. Uji Kualitas Data	24
2. Uji Analisis Regresi Linier Berganda	24
3. Uji Asumsi Klasik	25
4. Uji Hipotesis	26
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	28
A. Hasil Penelitian	28
1. Gambaran Umum Perusahaan	28
2. Struktur Organisasi	30
3. Deskripsi Tugas Dinas Pendapatan UPT – 6 Pemerintah Kota Medan.....	32
B. Pembahasan	34
1. Identifikasi Responden	34
2. Jawaban Responden	36
3. Uji Kualitas Data	46
a. Uji Validitas	46
b. Uji Reliabilitas	48
4. Uji Analisis Regresi Linier Berganda	49

5. Uji Asumsi Klasik	50
a. Uji Normalitas	50
b. Uji Multikolinearitas	52
c. Uji Heterokedastisitas	53
6. Uji Hipotesis	54
a. Uji t (Parsial)	54
b. Uji F (Simultan)	55
c. Koefisien Determinasi	56
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	58
A. Kesimpulan	58
B. Saran	59
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN – LAMPIRAN	



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 : Kaitan usaha dan kemampuan pegawai dengan produktivitas.....	13
Gambar 2.2 : Kerangka Konseptual	18
Gambar 4.1 : Struktur Organisasi Perusahaan	31
Gambar 4.2 : Grafik Histogram	51
Gambar 4.3 : Grafik Normal Probability Plot	52
Gambar 4.4 : Uji Heteroskedastisitas.....	54



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 : Rincian Waktu Penelitian	20
Tabel 3.2 : Definisi Operasional Variabel	22
Tabel 3.3 : Skala Pengukuran Likert	23
Tabel 4.1 : Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	34
Tabel 4.2 : Identitas Responden Berdasarkan Usia.....	35
Tabel 4.3 : Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan.....	35
Tabel 4.4 : Pegawai mampu hadir tepat waktu dan bisa mentaati semua peraturan yang sudah ditentukan.....	36
Tabel 4.5 : Pimpinan datang tepat waktu dan berperilaku baik saat bekerja	36
Tabel 4.6 : Pegawai merasa cukup dengan gaji yang diterima.....	37
Tabel 4.7 : Setiap pegawai diperlakukan sama oleh pimpinan, dari segi tugas yang diberikan dan perlakuan pimpinan.....	37
Tabel 4.8 : Pimpinan selalu mengawasi cara kerja dan tingkah laku pegawai serta mengevaluasinya	38
Tabel 4.9 : Pimpinan atau instansi memberikan hukuman atau sanksi bagi pegawai yang melanggar peraturan kerja instansi	38
Tabel 4.10 : Pimpinan mampu bersikap tegas dalam mengambil keputusan, baik tentang pegawai maupun tugas dan tanggung jawabnya	39
Tabel 4.11 : Terdapat hubungan yang harmonis antar sesama pegawai, baik sesama rekan kerja maupun pimpinan dengan bawahan.....	39
Tabel 4.12 : Posisi atau jabatan pegawai ditentukan oleh keahlian yang diterima dari pendidikan formal pegawai sebelumnya	40
Tabel 4.13 : Kesehatan fisik dan mental pegawai akan di test saat akan menduduki jabatan atau posisi yang baru	40
Tabel 4.14 : Pengalaman kerja terdahulu pegawai menjadi tambahan penilaian pimpinan untuk menentukan posisi atau jabatan pegawai di instansi	41
Tabel 4.15 : Untuk suatu posisi atau jabatan tertentu, pimpinan melihat dan menentukan batas usia minimal dan maksimal pegawai.....	41

Tabel 4.16 : Terkadang pimpinan lebih memilih laki-laki daripada perempuan untuk suatu posisi atau jabatan yang memerlukan lebih banyak tenaga fisik.....	42
Tabel 4.17 : Posisi atau jabatan pegawai disesuaikan dengan kemampuan dan keterampilan kerja yang dimiliki oleh pegawai tersebut.....	42
Tabel 4.18 : Pimpinan selalu memeriksa secara teliti hasil kerja pegawai, apakah sesuai yang diharapkan	43
Tabel 4.19 : Hasil kerja yang di bawah kualitas standart akan dievaluasi pimpinan dan di perbaiki secepatnya	43
Tabel 4.20 : Jumlah hasil kerja yang mampu diselesaikan pegawai akan menjadi penilaian pimpinan	44
Tabel 4.21 : Setiap pegawai mempunyai target pekerjaan yang harus diselesaikan pegawai	44
Tabel 4.22 : Setiap tugas maupun pekerjaan mempunyai batas waktu atau <i>deadline</i> yang harus diselesaikan oleh pegawai	45
Tabel 4.23 : Pegawai yang mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu akan diberi <i>reward</i> oleh pimpinan	45
Tabel 4.24 : Hasil Uji Validitas Data	47
Tabel 4.25 : Hasil Uji Reliabilitas Data	48
Tabel 4.26 : Hasil Uji Regresi Linier Berganda	49
Tabel 4.27 : Uji Normalitas	51
Tabel 4.28 : Uji Multikolinearitas	53
Tabel 4.29 : Uji t (Parsial)	55
Tabel 4.30 : Uji F (Simultan)	56
Tabel 4.31 : Koefisien Determinasi	57



Seperti teori yang dikemukakan oleh Ravianto dalam Sutrisno (2010:209) bahwa produktivitas pegawai dapat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan (pengetahuan), keterampilan (kemampuan), disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, kesehatan, tingkat penghasilan (gaji) dan jaminan sosial, lingkungan kerja dan lain-lain. Sering datang terlambat saat masuk kerja dan penggunaan waktu istirahat yang berlebihan merupakan salah satu faktor kurangnya kedisiplinan pegawai yang akan menurunkan produktivitas kerja pegawai tersebut. Menurut Hasibuan (2003:193) disiplin diartikan sebagai suatu keadaan tertib dimana orang-orang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan yang telah ditetapkan dengan senang hati. Dan kegelisahan saat bekerja kemungkinan terjadi karena penempatan posisi kerja pegawai yang kurang tepat. Hasibuan (2003:71) juga menyatakan penempatan pegawai yang tepat merupakan salah satu kunci meraih produktivitas kerja yang optimal dari setiap pegawai.

Seperti yang penulis rasakan sebagai salah satu pegawai honorer yang bekerja di Dinas Pendapatan Unit Pelaksana Teknis – 6 Pemerintah Kota Medan. Dinas Pendapatan Unit Pelaksana Teknis – 6 Pemerintah Kota Medan merupakan unsur pelaksana Pemerintah Kota Medan dalam bidang pungutan pajak/retribusi daerah dan pendapatan daerah lainnya yang beralamat di Jalan Jenderal Abdul Haris Nasution No. 32 Medan. Penulis melihat dalam kegiatan kerja sehari-hari, terkadang beberapa pegawai yang bekerja di Dinas Pendapatan Unit Pelaksana Teknis – 6 Pemerintah Kota Medan datang terlambat, menggunakan waktu istirahat yang berlebihan, juga sering terlihat gelisah saat bekerja. Penulis menduga hal ini akan dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai dan juga

berakibat pada penurunan produktivitas operasional Dinas Pendapatan Unit Pelaksana Teknis – 6 Pemerintah Kota Medan.

Hal ini menimbulkan tentang adanya ketidakdisiplinan dan lingkungan kerja yang kurang tepat (penempatan pegawai), yang dapat mempengaruhi produktivitas pegawai pada Dinas Pendapatan Unit Pelaksana Teknis – 6 Pemerintah Kota Medan. Berdasarkan latar belakang masalah inilah, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada Dinas Pendapatan Unit Pelaksana Teknis – 6 Pemerintah Kota Medan dengan judul **“Pengaruh Disiplin Dan Penempatan Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pada Dinas Pendapatan Unit Pelaksana Teknis - 6 Pemerintah Kota Medan”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah disiplin berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada Dinas Pendapatan Unit Pelaksana Teknis - 6 Pemerintah Kota Medan?
2. Apakah penempatan pegawai berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada Dinas Pendapatan Unit Pelaksana Teknis - 6 Pemerintah Kota Medan?
3. Apakah disiplin dan penempatan pegawai berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada Dinas Pendapatan Unit Pelaksana Teknis - 6 Pemerintah Kota Medan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah disiplin berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada Dinas Pendapatan Unit Pelaksana Teknis - 6 Pemerintah Kota Medan?
2. Untuk mengetahui apakah penempatan pegawai berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada Dinas Pendapatan Unit Pelaksana Teknis - 6 Pemerintah Kota Medan?
3. Untuk mengetahui apakah disiplin dan penempatan pegawai berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada Dinas Pendapatan Unit Pelaksana Teknis - 6 Pemerintah Kota Medan?

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi penulis, menjadi bahan masukan untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh disiplin dan penempatan pegawai terhadap produktivitas kerja.
2. Bagi Dinas Pendapatan Unit Pelaksana Teknis - 6 Pemerintah Kota Medan, diharapkan menjadi bahan masukan dan pertimbangan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja pegawai yang lebih baik.
3. Bagi pihak lain, sebagai tambahan referensi informasi mengenai pengaruh disiplin dan penempatan pegawai terhadap produktivitas kerja.





Tabel 3.1.
Rencana Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Jan - Feb				Mar - Apr				Mei - Juni				Juli - Agus				Sep - Okt				Nop - Des				Jan - Feb			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penyusunan Proposal																												
2	Seminar Proposal																												
3	Pengumpulan & analisis data																												
4	Penulisan Skripsi																												
5	Bimbingan Skripsi																												
6	Seminar Hasil																												
7	Sidang Meja Hijau																												

Sumber : Dikembangkan penulis untuk penelitian ini (2016)

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2010:115) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pendapatan Unit Pelaksana Teknis – 6 Pemerintah Kota Medan yang berjumlah 65 orang.

2. Sampel

Sugiyono (2010:116) mengatakan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Namun karena jumlah populasi hanya 65 orang maka penulis menggunakan sampel jenuh atau sensus. Sugiyono (2010:121) mengatakan sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, sehingga sampel dalam penelitian ini adalah 65 orang.

D. Definisi Operasional Variabel

1. Defenisi Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2010:59) 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. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua macam variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

2. Variabel Bebas

Sugiyono (2010:59) mengatakan variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah:

- a. Disiplin (variabel X_1)
- b. Penempatan pegawai (variabel X_2)

3. Variabel Terikat

Sugiyono (2010:59) mengatakan variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah:

- a. Produktivitas kerja (variabel Y)

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel dan Indikatornya

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
Disiplin (X_1)	Menurut Hasibuan (2003:193) disiplin adalah keadaan tertib dimana orang-orang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan yang telah ditetapkan dengan senang hati.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan pegawai 2. Teladan pimpinan 3. Balas jasa 4. Keadilan 5. Pengawasan melekat 6. Sanksi hukuman 7. Ketegasan 8. Hubungan kemanusiaan 	Likert
Penempatan pegawai (X_2)	Menurut Sastrohadiwiryo (2003:162) penempatan pegawai adalah proses pemberian tugas dan wewenang kepada pegawai untuk dilaksanakan, dan dipertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan yang terjadi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Latar belakang pendidikan 2. Kesehatan jasmani dan rohani 3. Pengalaman kerja 4. Usia 5. Jenis kelamin 6. Keterampilan kerja 	Likert
Produktivitas kerja (Y)	Sutrisno (2010:208) menjelaskan produktivitas mengarah kepada pencapaian untuk kerja yang maksimal yaitu target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Ketepatan waktu 	Likert

Sumber : Dikembangkan penulis untuk penelitian ini (2016)

E. Jenis dan Sumber Data

Sugiyono (2010:193) bila dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan data primer, yaitu data yang langsung diperoleh oleh peneliti dari responden atau pihak pertama. seperti hasil wawancara dan jawaban kuesioner tentang variabel dan masalah penelitian.

F. Teknik Pengumpulan Data

Sugiyono (2010:193) teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview (wawancara), kuesioner (angket) dan observasi (pengamatan). Namun karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka penulis hanya melakukan kuesioner (angket) sebagai teknik pengumpulan data. Sugiyono (2010:199) mengatakan kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Skala yang digunakan ada 5 tingkatan dimana 5 opsi sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.3
Instrumen Skala Likert

NO	Item Instrumen	Skor
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Kurang Setuju	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber Data : Sugiyono (2010 : 86)

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

a. Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Imam Ghozali, 2005). Uji validitas dianalisis dengan cara membandingkan nilai r hitung (pada kolom *Correlated Item-Total Correlation*) dengan r tabel ($df = n-k$). Jika r hitung $>$ r tabel, maka dinyatakan valid, dan jika r hitung $<$ r tabel, maka dinyatakan tidak valid.

b. Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Imam Ghozali, 2005 : 41). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel, jika nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0,60 (Imam Ghozali, 2005).

2. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan untuk menguji hubungan pengaruh antara satu variabel terhadap variabel lain. Variabel yang dipengaruhi disebut variabel tergantung atau dependen, sedangkan variabel yang mempengaruhi disebut variabel bebas atau variabel independet (Nugroho, 2005). Uji Regresi Linier Berganda :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Produktivitas Kerja

X₁ = Disiplin

X₂ = Penempatan Pegawai

b₁,b₂, = Koefisien regresi

a = Konstanta

e = Error

Dalam analisis ini teknik mencari regresi berganda dengan menggunakan out put program SPSS (*statistical package for social sciences*) pada tabel *coefficients*.

3. Uji Asumsi Klasik

a) Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal.

b) Multikolinearitas

Uji multikolinearitas variabel independen yang satu dengan yang lain dalam model regresi berganda tidak saling berhubungan secara sempurna atau mendekati sempurna. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan melalui program SPSS.

c) Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas berarti varians variabel independen adalah konstan atau sama untuk setiap nilai tertentu variabel independen (homokedastisitas). Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas diuji dengan menggunakan kurva *scatterplot* nilai residual variabel dependen. Pengambilan kesimpulan diketahui dari memperlihatkan sebaran plot data.

4. Uji Hipotesis

a) Uji Secara Parsial (Uji t)

Ghozali (2005) mengatakan uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independent (bebas) secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependent (terikat).

Dengan alat bantu SPSS statistic 21.0 for windows, kriteria pengujian melihat tabel One-Sample Test. Melihat nilai t dan nilai sig (2-tailed) untuk mengetahui nilai t hitung dan nilai (sig). Ho diterima jika $\text{sig} < 0,05$ atau Ho ditolak jika $\text{sig} > 0,05$.

b) Uji Secara Simultan (Uji F)

Ghozali (2005) mengatakan uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independent (bebas) secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependent (terikat).

Dengan alat bantu SPSS statistic 21.0 for windows, kriteria pengujian melihat tabel ANOVA. Melihat berapa nilai F hitung, dengan menggunakan tingkat keyakinan 95 % (taraf signifikan 5%), df1 dan df2,

maka akan diperoleh nilai F tabel. Ho diterima bila F hitung > F tabel dan Ho ditolak bila F hitung < F tabel.

c) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Ghozali (2005) mengatakan koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independent. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol satu.

Nilai koefisien determinasi yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependent amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependent.

Dengan alat bantu SPSS statistic 21.0 for windows, kriteria pengujian melihat tabel Model Summary. Melihat nilai R.Square (Koefisien determinasi). Jika nilai R^2 mendekati 1 atau > 0,5 maka variabel-variabel independent dianggap mampu menjelaskan variasi variabel dependent. Bila nilai R^2 jauh dari 1 atau < 0,5 maka variabel-variabel independent dianggap belum mampu menjelaskan tentang variasi dependent.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Perusahaan

a. Sejarah Umum Perusahaan

Dinas Pendapatan Unit Pelaksana Teknis – 6 Pemerintah Kota Medan adalah salah satu unit pelaksana tugas dari Dinas Pendapatan Daerah Kota Medan dalam bidang pungutan pajak, retribusi dan pendapatan daerah lainnya.

Dinas Pendapatan Unit Pelaksana Teknis – 6 Pemerintah Kota Medan terletak di Jalan Bunga Cempaka No. 58 Pasar III Kec. Medan Selayang II. Adapun wilayah-wilayah yang menjadi wilayah kerja Dinas Pendapatan Unit Pelaksana Teknis – 6 Pemerintah Kota Medan adalah Kec. Medan Selayang, Kec. Medan Johor dan Kec. Medan Tuntungan.

Dinas Pendapatan Unit Pelaksana Teknis – 6 Pemerintah Kota Medan mempunyai fungsi yaitu:

- a. Merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis dibidang pendapatan daerah.
- b. Melakukan pembukuan dan pelaporan atas pekerjaan penagihan pajak daerah, retribusi daerah dan penerimaan asli daerah lainnya, serta penagihan pajak bumi dan bangunan.
- c. Melaksanakan koordinasi dibidang pendapatan daerah dengan instansi terkait dalam rangka penetapan besarnya pajak dan retribusi.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari analisis dan pembahasan pada penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan :

1. Disiplin berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada Dinas Pendapatan Unit Pelaksana Teknis – 6 Pemerintah Kota Medan. Berdasarkan hasil regresi linear berganda dapat diketahui bahwa variabel disiplin (X_1) memberikan nilai koefisien sebesar 0.397 dengan tingkat signifikansi $0.00 < 0.05$. Hasil uji signifikansi parameter individual (Uji statistik t) menunjukkan t hitung disiplin sebesar 6.261. Diketahui untuk nilai t tabel ($df=65$, $\alpha = 0,05$) sebesar 1.998. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai t hitung $>$ t tabel.
2. Penempatan pegawai berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada Dinas Pendapatan Unit Pelaksana Teknis – 6 Pemerintah Kota Medan. Berdasarkan hasil linear berganda dapat diketahui bahwa variabel penempatan pegawai (X_2) memberikan nilai koefisien 0.415 dengan tingkat signifikansi $0.00 < 0,05$. Hasil uji signifikansi parameter individual (Uji statistik t) menunjukkan t hitung kepuasan kerja sebesar $5.262 > 1.998$.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P, 2005, *Manajemen Bisnis*, Cetakan Ketiga, Rhineka Cipta, Jakarta.
- Ghozali, I, 2005, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Edisi Kedua, Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gomes, F.C, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit ANDI, Yogyakarta.
- Handoko, T.H, 2001, *Manajemen Edisi Revisi*, BPFE, Universitas Gajah Mada Press, Yogyakarta.
- Hariandja, M.T.E, 2007, *Manajemen SDM*, Cetakan Keempat, PT.Grasindo, Jakarta.
- Hasibuan, M.S.P, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Jalil, A, 2008, *Teologi Buruh*, LKIS Pelangi Aksara Yogyakarta, Yogyakarta.
- Mathis, Robert L. & Jackson, J.H, 2006, *Human Resources Management*, Edisi sepuluh, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Parulian, 2011, *Analisis Data dengan SPSS Laboratorium Komputer Fakultas Ekonomi*, Modul Praktikum Komputer Universitas Medan Area, Medan.
- Sastrohadiwiryo, B.S, 2003, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, edisi 2, Bumi Aksara, Jakarta.
- Siagian, S.P, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, H, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ke-3, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sinungan, M, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono, 2010, *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*, Cetakan Ke-15, Alfabeta, Bandung.

Lampiran 1 : Kuesioner

KUISIONER PENELITIAN
PENGARUH DISIPLIN DAN PENEMPATAN PEGAWAI TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA PADA DINAS PENDAPATAN UNIT
PELAKSANA TEKNIS – 6 PEMERINTAH KOTA MEDAN
(Studi kasus pada pegawai Dinas Pendapatan UPT-6 Medan)

Yth. Bapak/Ibu

di Tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka penyusunan skripsi untuk menyelesaikan program studi Strata 1 (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area, saya mengharapkan kesediaan dan partisipasi bapak/ibu untuk mengisi kuisisioner ini sesuai dengan keadaan sebenarnya di Dinas Pendapatan Unit Pelaksana Teknis – 6 Pemerintah Kota Medan dan sejujurnya tanpa paksaan dari pihak manapun. Kerahasiaan identitas bapak/ibu akan dijaga sesuai dengan kode etik penelitian.

Atas perhatian dan kerjasama bapak/ibu dalam pengisian kuisisioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Peneliti

Ardi Pranata

I. Petunjuk Pengisian

- a. Dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan ini, tidak ada jawaban yang salah. Oleh karena itu, usahakanlah agar tidak ada jawaban yang dikosongkan.
- b. Berilah tanda (√) pada kolom yang tersedia dan pilih sesuai keadaan yang sebenarnya.

- c. Ada lima alternatif jawaban yaitu:

Sangat Setuju (SS) : diberi skor 5

Setuju (S) : diberi skor 4

Ragu-ragu (R) : diberi skor 3

Tidak Setuju (TS) : diberi skor 2

Sangat Tidak Setuju (STS) : diberi skor 1

II. Karakteristik Responden

- a. Usia : tahun
- b. Jenis kelamin : Laki-laki / Perempuan
- c. Tingkat Pendidikan : SMA / Diploma / Sarjana / Pascasarjana

III. Daftar Pernyataan Variabel Bebas X₁ (Disiplin)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Pegawai mampu hadir tepat waktu dan bisa mentaati semua peraturan yang sudah ditentukan.					
2	Pimpinan datang tepat waktu dan berperilaku baik saat bekerja.					
3	Pegawai merasa cukup dengan gaji yang diterima.					
4	Setiap pegawai diperlakukan sama oleh pimpinan, dari segi tugas yang diberikan dan perlakuan pimpinan.					
5	Pimpinan selalu mengawasi cara kerja dan tingkah laku pegawai serta mengevaluasinya.					
6	Pimpinan atau instansi memberikan hukuman atau sanksi bagi pegawai yang melanggar peraturan kerja instansi.					
7	Pimpinan mampu bersikap tegas dalam mengambil keputusan, baik tentang pegawai maupun tugas dan tanggung jawabnya.					
8	Terdapat hubungan yang harmonis antar sesama pegawai, baik sesama rekan kerja maupun pimpinan dengan bawahan.					

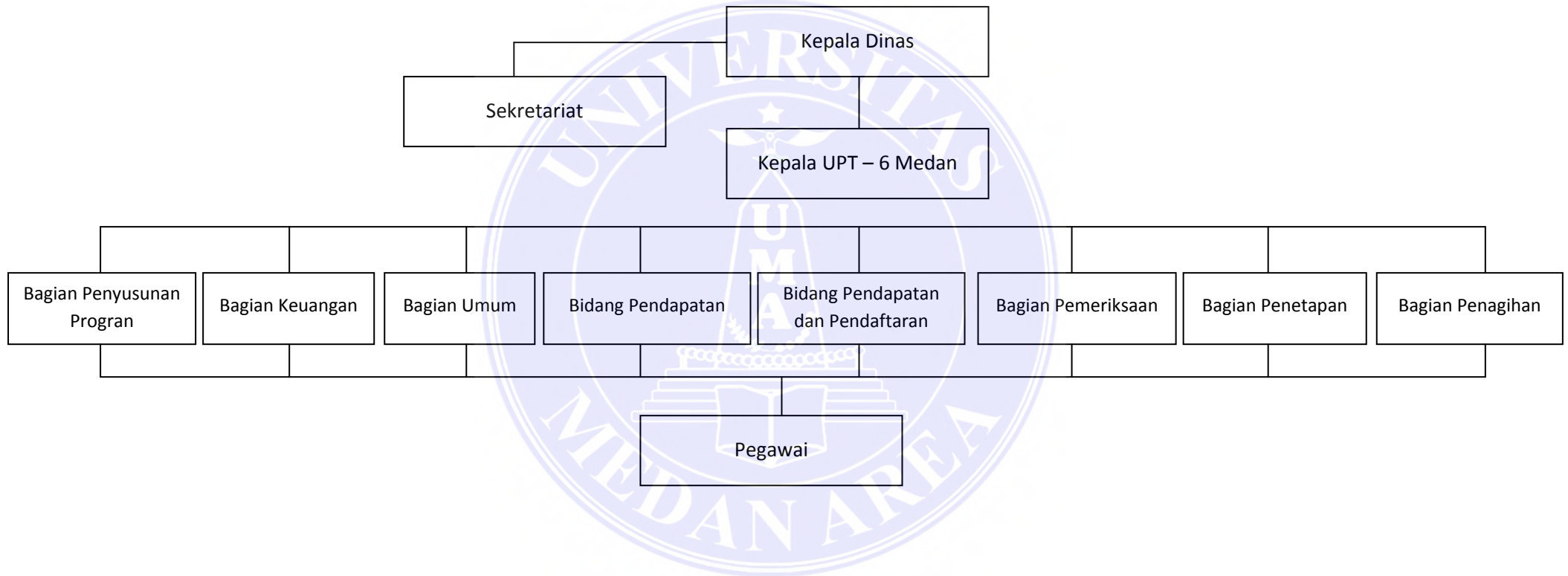
IV. Daftar Pernyataan Variabel Bebas X₂ (Penempatan Pegawai)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Posisi atau jabatan pegawai ditentukan oleh keahlian yang diterima dari pendidikan formal pegawai sebelumnya.					
2	Kesehatan fisik dan mental pegawai akan di test saat akan menduduki jabatan atau posisi yang baru.					
3	Pengalaman kerja terdahulu pegawai menjadi tambahan penilaian pimpinan untuk menentukan posisi atau jabatan pegawai di instansi.					
4	Untuk suatu posisi atau jabatan tertentu, pimpinan melihat dan menentukan batas usia minimal dan maksimal pegawai.					
5	Terkadang pimpinan lebih memilih laki-laki daripada perempuan untuk suatu posisi atau jabatan yang memerlukan lebih banyak tenaga fisik.					
6	Posisi atau jabatan pegawai disesuaikan dengan kemampuan dan keterampilan kerja yang dimiliki oleh pegawai tersebut.					

V. Daftar Pernyataan Variabel Terikat Y (Produktivitas Kerja)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Pimpinan selalu memeriksa secara teliti hasil kerja pegawai, apakah sesuai yang diharapkan.					
2	Hasil kerja yang di bawah kualitas standart akan dievaluasi pimpinan dan di perbaiki secepatnya.					
3	Jumlah hasil kerja yang mampu diselesaikan pegawai akan menjadi penilaian pimpinan.					
4	Setiap pegawai mempunyai target pekerjaan yang harus diselesaikan pegawai.					
5	Setiap tugas maupun pekerjaan mempunyai batas waktu atau <i>deadline</i> yang harus diselesaikan oleh pegawai.					
6	Pegawai yang mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu akan diberi <i>reward</i> oleh pimpinan					

Struktur Organisasi Dinas Pendapatan Unit Pelaksana Teknis – 6
Pemerintah Kota Medan



Gambar 4.1.
Struktur Organisasi Dinas Pendapatan Unit Pelaksana Tugas – 6 Pemerintah Kota Medan
Sumber : Dinas Pendapatan UPT – 6 Pemerintah Kota Medan (2016)

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

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

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

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

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