

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN CAFE COFFEE Q  
MEDAN**

**SKRIPSI**

Oleh:  
**EVA MARIA SITORUS  
13.832.0157**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2017**

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN CAFE  
COFFEE Q MEDAN**

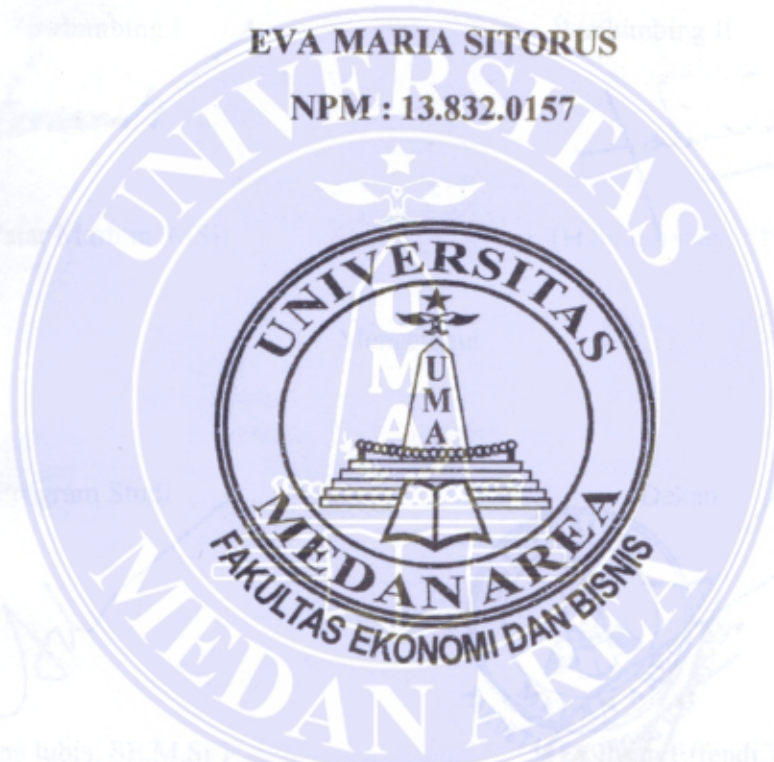
**SKRIPSI**

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas Akhir memenuhi syarat mencapai Gelar  
Sarjana Manajemen**

**OLEH :**

**EVA MARIA SITORUS**

**NPM : 13.832.0157**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

**MEDAN**

**2017**

ABSTRAK

Judul Skripsi : Pengaruh motivasi dan Disipline Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Café Coffee Q Medan

Nama Mahasiswa : Eva Maria Sitorus

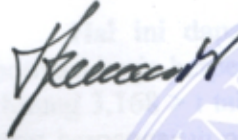
No . Stambuk : 13.832.0157

Program Studi : Manajemen

Menyetujui :

Komisi Pembimbing

Pembimbing I



(Drs. Patar Marbun, MSi)

Pembimbing II



(H.Syahriandy, SE.Msi)

Mengetahui :

Ketua Program Studi



( Adelina lubis, SE,M.Si )

Dekan



(Dionisaan Effendi, SE, M.Si)

Tanggal Lulus :

2017

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas yaitu Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2), sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja (Y). Jenis penelitian ini merupakan penelitian analisis asosiatif. Di dalam penelitian pada Cafe Coffee Q Medan, adapun teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode sensus. Dengan jumlah sampel sebanyak 44 responden. Uji validitas kuisioner dilakukan menggunakan korelasi *product moment*, sementara uji reliabilitas dilakukan menggunakan *alpha croanbach*. Hipotesis penelitian menyatakan motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk menguji kebenaran hipotesis dilakukan analisis regresi linear berganda dengan pengujian signifikan Uji Statistik dan Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>).

Hal ini dapat dilihat dari hasil SPSS 19 yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan hasil  $t$  hitung  $3,168 > t$  tabel  $2,01954$  dan nilai  $Sig$   $t$   $0,003 < Alpha$   $0,05$  dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan hasil  $t$  hitung  $6,612 > t$  tabel  $2,01954$  dan nilai  $Sig$   $t$   $0,000 < Alpha$   $0,05$ . Sedangkan pada uji F menunjukkan bahwa  $F$  hitung  $53,885 > F$  tabel  $3,23$  dan nilai  $Sig$   $F$   $0,000 < Alpha$   $0,05$ . Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada persamaan regresi adalah 72,4% sedangkan sisanya 27,6 % dipengaruhi variabel lainnya selain model yang diteliti. Maka hendaknya perusahaan lebih meningkatkan motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan karena terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Cafe Coffe Q Medan.

***Kata Kunci : Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja.***

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dalam bentuk maupun isinya yang sangat sederhana. Semoga skripsi ini dapat dipergunakan sebagai salah satu acuan, petunjuk maupun pedoman bagi pembaca dalam mendapatkan pengetahuan.

Adapun judul Skripsi **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cafe Coffee Q Medan”** adalah sebuah usaha kecil dan sederhana yang disusun penulis untuk memenuhi tugas akhir guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE.) pada Universitas Medan Area.

Skripsi ini tidak terlepas dari peranan berbagai pihak yang turut membantu, mendukung dan mendoakan penulis dalam penyelesaian skripsi ini. Untuk itu penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. A. Ya'kub Matondang, MA. Selaku Rektor Universitas Medan Area Medan.
2. Bapak Dr. Ihsan Effendi, SE, M.Si. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area Medan.
3. Ibu Adelina Lubis, SE, M.Si. Selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area Medan.

4. Bapak Drs. Patar Marbun, M.Si. Selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak membimbing dan meluangkan waktu serta mengarahkan penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
5. Bapak H. Syahriandy, SE, M.Si. Selaku Dosen Pembimbing II yang telah membimbing dan mengarahkan penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen, serta pegawai di Universitas Medan Area Medan yang telah memberikan bimbingan-bimbingan yang berharga selama perkuliahan.
7. Bapak Pimpinan serta seluruh karyawan Cafe Coffee Q Medan yang telah memberikan kesempatan pada penulis untuk melakukan pengambilan data di Cafe Coffee Q Medan.
8. Yang teristimewa ucapan terima kasih yang tidak terhingga kepada kedua orang tua tercinta yang telah memberikan doa dan kasih sayang, semangat, serta bantuan moral maupun materi dalam menyelesaikan perkuliahan dan penyusunan skripsi ini.
9. Terimakasih kepada sahabat-sahabat penulis yang memberikan dukungan dan membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan-kekurangan dalam penulisan skripsi ini, oleh sebab itu kritik dan saran yang membangun dari pembaca sangat diharapkan. Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua.

Medan, 2017  
Penulis  
EVA MARIA SITORUS

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>iv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>viii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah.....	3
C. Tujuan Penelitian .....	3
D. Manfaat Penelitian.....	4
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
A. Uraian Teoritis .....	5
1. Pengertian Motivasi .....	5
2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi .....	6
3. Teori Dan Prinsip Motivasi .....	9
4. Indikator Penilaian Motivasi .....	12
5. Pengertian Disiplin Kerja.....	13
6. Jenis-jenis Disiplin .....	14
7. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin .....	15
8. Indikator Disiplin Kerja .....	16
9. Pengertian Kinerja Karyawan .....	17

10. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	19
11. Indikator Kinerja Karyawan.....	19
B. Penelitian Terdahulu .....	21
C. Kerangka Konseptual.....	21
D. Hipotesis .....	22

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Jenis,Tempat,Waktu dan Penelitian.....	23
B. Populasi Dan Sampel.....	24
C. Definisi Operasional Variabel .....	25
D. Jenis Dan Sumber .....	26
E. Teknik Pengumpulan Data.....	26
F. Teknik Analisis .....	27
1. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	27
2. Uji Statistik.....	28
3. Uji Asumsi Klasik .....	28
4. Uji Hipotesis.....	29
5. Uji Koefisien Determinasi.....	31

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

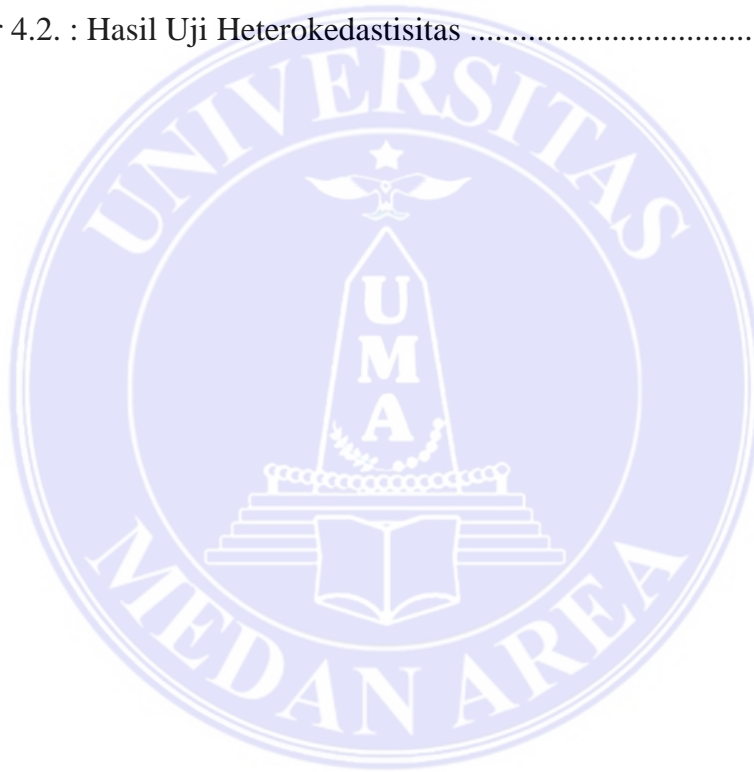
A. Hasil Penelitian .....	32
1. Sejarah Cafe Coffee Q Medan .....	32
2. Visi, Misi Perusahaan .....	32
3. Struktur Organisasi .....	33
4. Deskripsi Tugas .....	34



5. Analisis Data .....	40
6. Karakteristik Responden .....	41
7. Tanggapan Responden .....	43
8. Uji Validitas dan Realibilitas .....	47
9. Uji Statistik .....	52
10. Uji Asumsi Klasik .....	53
11. Uji Hipotesis .....	59
12. Uji Koefisien Determinasi .....	61
B. Pembahasan .....	61
<b>BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan .....	65
B. Saran .....	66
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. : Kerangka Pemikiran .....	22
Gambar 4.1. : Struktur Organisasi Cafe Coffee Q Medan .....	35
Gambar 4.2. : Histogram Normalitas .....	54
Gambar 4.3. : Normal P-P Plot Normalitas .....	55
Gambar 4.2. : Hasil Uji Heterokedastisitas .....	57



## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. : Penelitian Terdahulu .....	21
Tabel 3.1. : Waktu Penelitan .....	23
Tabel 3.2. : Definisi Operasional Variabel.....	25
Table 3.3. : Instrumen Skala Likert .....	27
Tabel 4.1. : Karakteristik Responden Berdasarkan Umur .....	41
Tabel 4.2. : Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	42
Tabel 4.3. : Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	42
Tabel 4.4. : Tanggapan Responden Untuk Variabel Motivasi (X1) .....	43
Tabel 4.5. : Tanggapan Responden Untuk Variabel Disiplin Kerja (X2) .....	44
Tabel 4.6. : Tanggapan Responden Untuk Variabel Kinerja (Y) .....	45
Tabel 4.7. : Hasil Uji Validitas Motivasi (X1) .....	48
Tabel 4.8. : Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2) .....	49
Tabel 4.9. : Hasil Uji Validitas Kinerja (Y) .....	50
Table 4.10. : Hasil Uji Realibilitas Motivasi (X1) .....	51
Table 4.11. : Hasil Uji Realibilitas Disiplin Kerja (X2) .....	51
Tabel 4.12. : Hasil Uji Realibilitas Kinerja (Y) .....	51
Tabel 4.13. : Hasil Uji Analisis Berganda .....	52
Tabel 4.14. : Hasil Uji Normalitas .....	54
Tabel 4.15. : Hasil Uji Multikolinearitas .....	56
Tabel 4.16. : Hasil Uji Heterokedastisitas .....	58
Tabel 4.17. : Hasil Uji t .....	59

Tabel 4.18. : Hasil Uji F ..... 60

Tabel 4.19. : Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2) ..... 61



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Di dalam suatu organisasi sumber daya manusia memegang peranan utama yang berpengaruh pada setiap kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh organisasi dan dianggap sebagai ujung tombak untuk menjalankan aktivitas organisasi sehari-hari. Betapa pun majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, namun tanpa sumber daya manusia, organisasi akan sulit untuk mencapai tujuannya. Walaupun organisasi memiliki tujuan perusahaan dan rencana organisasi yang baik, itu akan menjadi sia-sia belaka jika unsur sumber daya manusianya tidak diperhatikan apalagi ditelantarkan.

Organisasi harus dapat mengelola karyawan agar dapat meningkatkan kinerja di dalam organisasi tersebut. Mengelola karyawan sangat diperhatikan karena karyawan merupakan faktor yang sangat berarti dan berfungsi sebagai penggerak utama atas kelancaran usaha dan kinerja organisasi.

Dalam perkembangannya, Cafe Coffee Q Medan selalu memperhatikan kinerja karyawannya. Meski begitu tetap saja tidak mencapai hasil yang diharapkan. Untuk itu perusahaan harus mampu menaikkan kinerja karyawannya dari berbagai sisi. Karena dengan kinerja karyawan yang meningkat tentu akan meningkatkan kinerja organisasi/perusahaan agar dapat bertahan dan mencapai tujuannya.

Dalam pengamatan sementara, para karyawan Cafe Coffee Q Medan tidak begitu banyak mendapatkan motivasi dalam bekerja. Hal itu diduga karena kurangnya perhatian dari atasan baik dalam bentuk finansial maupun non finansial. Padahal motivasi sangat dibutuhkan karyawan dalam bekerja agar memberikan kinerja yang maksimal.

Selain motivasi, kedisiplinan juga memiliki peranan yang penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Manajemen Cafe Coffee Q Medan menerapkan kedisiplinan dengan cukup baik. Penerapan disiplin dilakukan dengan adanya sanksi yang diberikan apabila karyawan melakukan keterlambatan atau kelalaian dalam bekerja. Tetapi penerapan disiplin tersebut masih belum diterapkan secara maksimal. Begitupun dengan peraturan – peraturan sebagai upaya untuk menciptakan tata tertib yang belum sepenuhnya dipatuhi karyawan. Jika Tata tertib yang baik terjadi di perusahaan, maka semangat kerja, efektivitas kerja karyawan akan meningkat sehingga akan mendukung pencapaian kinerja yang maksimal.

Cafe Coffee Q Medan adalah salah satu perusahaan swasta yang bergerak dalam bidang kuliner. Seperti yang diketahui juga bahwa salah satu tugas pokok Cafe Coffee Q Medan adalah mencari laba dari penjualan produk dan pelayanan yang dilakukan. Tentu saja laba yang diperoleh juga berdasarkan hasil kinerja penjualan dan pelayanan yang dilakukan oleh karyawan. Logikanya adalah semakin bagus kinerja penjualan dan pelayanan yang dilakukan karyawan maka perusahaan akan diuntungkan dengan laba yang maksimal dan akan semakin bertambahnya konsumen yang akan datang.

Seharusnya dalam hal ini perusahaan harus mampu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan kepada latar belakang diatas serta fenomena yang terjadi dilingkungan Cafe Coffee Q Medan, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan menuangkannya dalam bentuk skripsi dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cafe Coffee Q Medan”**

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi dan batasan masalah maka rumusan masalahnya adalah :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Cafe Coffee Q medan ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Cafe Coffee Q medan ?
3. Apakah motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Cafe Coffee Q medan ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini dilakukan adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Cafe Coffee Q medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Cafe Coffee Q medan.

3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pada Cafe Coffee Q medan.

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

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi penulis

Sebagai tambahan ilmu pengetahuan dan wawasan mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Cafe Coffee Q Medan.

2. Bagi Cafe Coffee Q Medan

Sebagai bahan masukan bagi Cafe Coffee Q Medan dalam menentukan kebijakan yang akan datang, sehingga Cafe Coffee Q Medan dapat berkembang menjadi lebih baik lagi dan mampu bersaing dengan Cafe besar lainnya sesuai dengan yang diharapkan.

3. Bagi penelitian selanjutnya

Sebagai bahan masukan bagi peneliti selanjutnya untuk meneliti masalah yang sama dengan penelitian ini maupun berkaitan dengan masalah ini.

4. Bagi Akademik

Sebagai referensi bagi mahasiswa yang ingin melakukan kajian terhadap pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja.



## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Uraian Teoritis**

##### **1. Pengertian Motivasi**

Menurut Hasibuan (2008 : 141), Motivasi adalah hal yang menjadi penyebab, penyalurkan dan pendukung perilaku manusia atau individu agar mau bekerja dengan giat dan antusias demi mencapai hasil (kinerja) yang optimal.

Robins (1998 : 50) Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individu.

Menurut siagian dalam sutrisno (2009:110) menyatakan bahwa motif adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan, atau menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap, dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi. Oleh karena itu, manajer harus selalu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi pada karyawannya guna melaksanakan tugas-tugasnya. Sekaligus harus diakui bahwa motivasi bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi tingkat prestasi kerja seseorang ada pun faktor lain juga ikut memengaruh, seperti pengetahuan, sikap, kemampuan ,pengalaman, dan persepsi peranan.

## 2. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi

Menurut Sutrisno (2009:116) faktor-faktor motivasi dibagi 2 (dua), yaitu:

### 1. Faktor *intern*

Faktor *intern* yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

#### a. Keinginan untuk dapat hidup.

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, dan sebagainya. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk:

1. Memperoleh kompensasi yang memadai
2. Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai
3. Kondisi kerja yang aman dan nyaman

#### b. Keinginan untuk dapat memiliki.

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

#### c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan.

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang tinggi,

orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun harus bekerja keras.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan.

Keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:

1. Adanya penghargaan terhadap prestasi
2. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
3. Pimpinan yang adil dan bijaksana
4. Perusahaan tempat bekerja dihargain oleh masyarakat

e. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala.

2. Faktor *ekstern*

Faktor *ekstern* juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi seseorang. Faktor-faktor *ekstern* itu adalah:

a. Kondisi lingkungan

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini, meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan,

pencapaian, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan mereka bekerja tidak tenang, dari sini jelaslah bahwa besar kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan.

c. Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, bimbingan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan karyawan, dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

d. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka berkerja bukannya untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja

sampai tua cukup dalam suatu perusahaan saja, tidak usah sering kali pindah.

e. Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

f. Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan. Semua ini merupakan aturan main yang mengatur hubungan antara kerja karyawan dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban para karyawan, pemberian kompensasi, promosi, mutasi dan sebagainya. Oleh karena itu, biasanya peraturan bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi pada karyawan untuk bekerja lebih baik.

### **3. Teori Dan Prinsip Motivasi**

#### **1. Teori kebutuhan**

Menurut Abraham Maslow dalam Mangkunegara (2013:94) mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut :

- a. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling besar
- b. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
- c. Kebutuhan untuk rasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai
- d. Kebutuhan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.
- e. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide member penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

2. Teori *ERG* (*Existence, Relatedness, growth*) dari *Alderfer*

Teori *ERG* merupakan refleksi dari nama tiga dasar kebutuhan, yaitu:

- a. *Existence needs* , kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari eksistensi pegawai, seperti makan, minum, pakaian, bernapas, gaji, keamanan kondisi kerja, *fringe benefits*.
- b. *elatedness needs*, kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja.
- c. *Growth needs*, kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai.

### 3. Teori *insting*

Teori motivasi insting timbulnya berdasarkan teori evaluasi Charles Darwin. Darwin berpendapat bahwa tindakan yang *intelligent* merupakan *reflex* dan instingtif yang diwariskan.

### 4. Teori *drive*

Kata *drive* dijelaskan sebagai aspek motivasi dari tubuh yang tidak seimbang.

### 5. Teori lapangan

Teori ini merupakan pendekatan kognitif untuk mempelajari perilaku dan motivasi.

Prinsip-Prinsip Dalam Motivasi Kerja Pegawai Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja pegawai :

#### 1. Prinsip partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

#### 2. Prinsip komunikasi

Pimpinan mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya

#### 3. Prinsip mengakui anda bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan ( pegawai ) mempunyai anda di dalam usaha pencapaian tujuan.

#### 4. Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpinan yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin

#### 5. Prinsip memberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin

#### **4. Indikator Penilaian Motivasi**

Menurut Maslow dalam Robbins (2006:167), menjelaskan bahwa didalam diri semua manusia ada lima jenjang kebutuhan , yaitu:

1. Fisiologis, antara lain rasa lapar, haus, perlindungan dan seks kebutuhan jasmani lainnya.
2. Keamanan, antara lain keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
3. Sosial, mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima baik, dan persahabatan.
4. Penghargaan, mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi, dan prestasi, serta faktor penghormatan dai luar seperti misalnya status, pengakuan dan perhatian.



5. Aktualisasi diri, dorongan untuk menjadi seseorang/ sesuatu sesuai ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri

## **5. Pengertian Disiplin Kerja**

Hasibuan (2005:129) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku seseorang, kelompok masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan, norma yang berlaku dalam masyarakat.

Siagian (2007 : 305) mengemukakan bahwa: “Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan perusahaan/organisasi.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2009:86), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Dari beberapa pendapat itu dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap ketaatan dan kesetiaan seseorang/sekelompok orang pada peraturan tertulis/tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Tujuan disiplin baik kolektif maupun perorangan yang sebenarnya adalah untuk mengarahkan tingkah laku pada realita yang harmonis. Untuk menciptakan kondisi tersebut, terlebih dahulu harus diwujudkan keselarasan antara hak dan kewajiban pegawai/karyawan.

## 6. Jenis-jenis disiplin kerja

Menurut Handoko (2003:130) jenis-jenis didisiplin kerja dibagi 2 (dua), yaitu:

### 1. *Self discipline*

Disiplin ini timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan telah menjadi bagian dari organisasi, sehingga orang akan tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela mematuhi segala peraturan yang berlaku.

### 2. *Command discipline*

Disiplin ini tumbuh bukan dari persaan ikhlas, akan tetapi timbul karena Adanya paksaan/ancaman orang lain. Dalam setiap organisasi, yang diinginkan pastilah jenis disiplin yang pertama, yaitu datang karena kesadaran. Akan tetapi kenyataan selalu menunjukkan bahwa disiplin itu lebih banyak disebabkan adanya semacam paksaan dari luar.

Disiplin mengacu pada pola tingkah dengan cirri-ciri sebagai berikut:

1. Adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etika yang berlaku.
2. Adanya prilaku yang terkendali.
3. Adanya ketaatan.

Untuk mengetahui ada atau tidaknya disiplin kerja seseorang pegawai/karyawan dapat dilihat dari:

1. Kepatuhan karyawan/pegawai terhadap peraturan yang berlaku, termasuk tepat waktu dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.
2. Bekerja sesuai prosedur yang ada.

3. Pemeliharaan sarana dan perlengkapan kantor dengan baik.

### **7. Faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja**

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2009:89), faktor yang memengaruhi disiplin pegawai adalah :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat memengaruhi tegaknya disiplin.

2. Adanya tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

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

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

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

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada Pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai.

6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

- a. Saling menghormati, bila ketemu di lingkungan pekerjaan.
- b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- c. Sering mengikut sertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- d. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa.

### **8. Indikator Disiplin Kerja**

Dengan diterapkan tata tertib diharapkan dapat menegakkan disiplin pegawai. Namun, untuk mengetahui apakah pegawai tetap bersikap disiplin atau belum perlu diketahui kriteria yang menunjukannya. Umumnya, disiplin kerja dapat terlihat apabila pegawai datang ke kantor teratur dan tepat waktu, berpakaian rapi ditempat kerja, menggunakan perlengkapan kantor dengan hati-hati, menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan dengan mengikuti cara kerja yang telah ditentukan oleh organisasi dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Menurut Singodimedjo (2005:12) indikator disiplin kerja tentang peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin antara lain:

### 1. Mentaati peraturan

Mentaati peraturan dengan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.

### 2. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu dalam hal ini adalah ketepatan waktu saat masuk jam kerja dan jam pulang kerja yang telah ditentukan oleh pimpinan

### 3. Tanggung jawab

Tanggung jawab dalam hal ini pembagian tugas masing-masing yang telah diberikan atasannya baik itu yang bekerja di dalam kantor maupun dilapangan.

### 4. Menjaga sarana dan prasarana

Pimpinan selalu memberikan arahan pada seluruh karyawan agar menjaga peralatan kantor demi kelangsungan kinerja yang baik.

Dalam pelaksanaan disiplin kerja, peraturan dan ketepatan organisasi hendaknya masuk akal dan bersifat adil bagi seluruh pegawai. Selain itu, hendaknya peraturan tersebut juga dikomunikasikan sehingga para pegawai mengetahui apa yang menjadi larangan dan apa yang tidak.

## **9. Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2005:67) kinerja adalah pelaksanaan tanggung jawab karyawan dengan pencapaian hasil kerja sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang ada didalam perusahaan.

Rivai (2008:14) mendefinisikan bahwa kinerja adalah penilaian terhadap seseorang (karyawan) selama periode tertentu, penilaian dapat berupa

penilaian hasil pelaksanaan tugas, pemenuhan target kerja dan hal itu telah disepakati bersama.

Menurut Sutrisno (2010:172) kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi, yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas adalah menerangkan tentang jumlah ketepatan dan kesalahan dalam melakukan tugas, juga tentang disiplin.
2. Kuantitas adalah hasil yang dapat dihitung, sejauh mana seseorang mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan menghasilkan produk dan jasa.
3. Waktu kerja adalah mengenai jumlah absen yang dilakukan, keterlambatan lama masa kerja yang dijalani individu dalam tahun yang telah dijalani.
4. Kerja sama adalah menerangkan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.

Menurut Mahsun (2009:25) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning*.

Kinerja bisa juga dikatakan sebagai hasil kerja (*output*) dari suatu proses (konversi) tertentu yang dilakukan oleh seluruh komponen organisasi terhadap sumber-sumber daya (*resources*), data dan informasi, kebijakan dan waktu tertentu yang digunakan disebutkan sebagai masukan (*input*)

## **10. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Daves dalam mangkunegara (2009:67) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah:

### **1. Faktor kemampuan**

Secara psikologis, kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (pengetahuan dan keahlian), artinya karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan harus ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

### **2. Faktor motivasi**

Motivasi terbentuk dari sikap seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Seseorang pegawai harus siap secara psikis ( mental, fisik, memahami tujuan dan situasi), artinya seseorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

## **11. Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Sutrisno (2010:172) kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi, adapun indikator kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

### 1. Prestasi kerja

Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan

### 2. Peraturan kepegawaian

Mentaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, serta melaksanakan perintah-perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berhak. Melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya serta memberikan pelayanan yang baik terhadap masyarakat sesuai dengan bidang tugasnya.

### 3. Pengembangan kreativitas

Kemampuan menganalisis dengan menilai suatu yang dapat mengembangkan ide-ide tergantung pada tugasnya, terkadang lebih baik mempergunakan kemampuan sintetis untuk mengembangkan alternatif yang siap untuk dianalisa

### 4. Berinteraksi satu sama lainnya.

Sesama karyawan saling berinteraksi satu sama lainnya dalam satu wadah sehingga menciptakan keharmonisan dalam melakukan kinerja.

### 5. Kesanggupan beban dalam melaksanakan tugas.

Beban tugas yang diberikan pimpinan pada bawahan sesuai dengan standart operasional kerja. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan yang tertuang dalam *strategic planning*.



## B. Penelitian Terdahulu

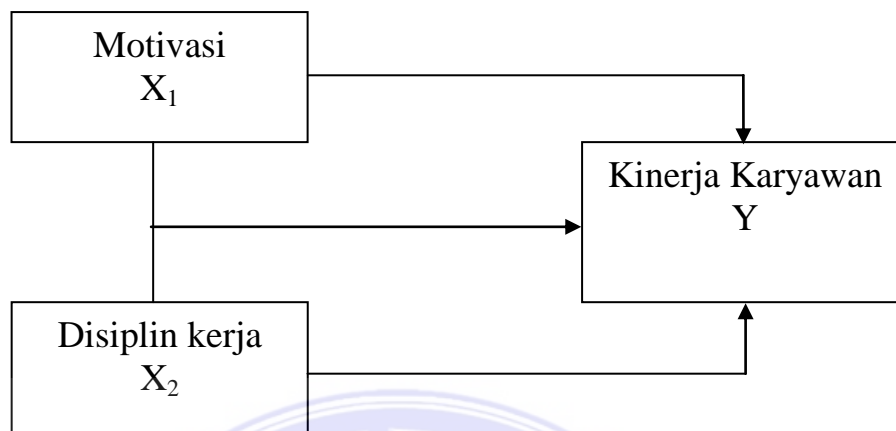
Tabel 2.1  
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Hasil Penelitian
1.	Kiki Cahaya Setiawan (2015)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi PT. PUSRI Palembang	Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pada karyawan level pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang.
2.	Hendri Azwar (2015)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Grand Inna Muara Padang	Terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grand Inna Muara Padang sebesar 6,8% dan 93,2% dipengaruhi oleh faktor lain
3.	Iga Mawarni Marpaung, Djamhur Hamid, Mohammad Iqbal (2014)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto)	Variabel motivasi mempunyai pengaruh secara parsial (positif) dengan menunjukkan hasil yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.  Variabel Disiplin Kerja (X2) menunjukkan adanya pengaruh positif antara variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).  Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan menggunakan hasil uji F yang signifikan

## C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan model tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Dapat menjelaskan tentang adanya hubungan atau pengaruh variabel bebas yang terdiri dari motivasi dan disiplin terhadap variabel yang tidak bebas yaitu kinerja karyawan. Dengan demikian dalam kerangka penelitian ini dikemukakan variabel yang akan diteliti sebagai berikut:

Gambar 2.1  
Kerangka Pemikiran



#### D. Hipotesis

Sugiyono (2014:99) menyatakan : “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat”. Relevan dengan kerangka konseptual sebelumnya, penulis merumuskan hipotesis dari penelitian ini, yaitu :

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan pada cafe coffee Medan.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan pada cafe coffee Q Medan.
3. Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan simultan Terhadap Kinerja Karyawan pada cafe coffee Q Medan.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Jenis ,Tempat dan Waktu Penelitian

##### 1. Jenis Penelitian

Jenis Penelitian ini adalah asosiatif, menurut Sugiyono (2012) penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dan seberapa eratnya berpengaruh atau hubungan itu serta berarti atau tidaknya hubungan kedua variabel tersebut.

##### 2. Tempat Penelitian

Penelitian akan dilakukan di Cafe Coffee Q Medan yaitu salah satu perusahaan yang bergerak dibidang kuliner tepatnya berada di jalan Jamin Ginting KM.12,5 perumahan Residence Villa Zeqita, Medan.

##### 3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dari bulan januari sampai dengan bulan mei 2017.

Tabel 3.1  
Tabel Waktu peneltian

No	Kegiatan	Tahun 2017				
		Jan	Feb	Mar	Apr	Mei
1	Bimbingan Proposal					
2	Seminar Proposal					
3	Pengumpulan Data					
4	Penulisan Skripsi					
5	Bimbingan Skripsi					

## **B. Populasi dan Sampel**

### **1. Populasi**

Menurut Nisfiannoor (2009:5) populasi adalah keseluruhan dari jumlah yang akan diamati atau teliti. Populasi bukan hanya orang (manusia), tetapi juga bisa makhluk hidup lain ataupun benda-benda alam yang lain. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan cafe coffee Q medan yang berjumlah 44 orang.

### **2. Sampel**

Menurut Nisfiannoor (2009:6) sampel adalah sebagian yang diambil dari suatu populasi. Mengingat jumlah populasi yang tersedia dalam penelitian ini kecil, maka penelitian ini mengobservasi semua anggota jadi semua populasi dijadikan sampel penelitian. Hal ini dipertegas dengan pendapat Arikunto, (2002:120) yang menyatakan bahwa untuk sekedar ancer-ancer apabila subyeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *Sampling Jenuh atau Total Sampling* yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2011:68). Sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Coffe Q Medan berjumlah 44 orang.

### C. Defenisi Operasional Variabel

Penelitian ini membahas tentang *variabel independent* (variabel bebas), yaitu Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2). Variabel *dependent* (variabel terikat), yaitu Kinerja Karyawan(Y).

Table 3.2  
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Motivasi (X1)	Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.	Maslow : 2006 1. Fisiologis 2. Keamanan 3. Sosial 4. Penghargaan 5. Aktualisasi	<i>Likert</i>
Disiplin Kerja (X2)	Disiplin adalah suatu sikap ketaatan seseorang terhadap aturan/ketentuan yang berlaku dalam organisasi.	Singodimedjo : 2005 1. Mentaati peraturan 2. Ketepatan 3. Tanggung jawab 4. Menjaga sarana dan prasarana	<i>Likert</i>
Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi	Sutrisno : 2010 1. Prestasi 2. Peraturan kepegawaian 3. Pengembangan kreatifitas 4. Berintegrasi satu sama lainnya 5. Kesanggupan beban dalam melaksanakan tugas	<i>Likert</i>

#### **D. Jenis Dan sumber**

Dalam penelitian ini untuk memperoleh data atau informasi keterangan-keterangan yang diperlukan penulis menggunakan sumber data sebagai berikut :

##### **1. Data Primer**

Yaitu pengumpulan data yang dilakukan secara langsung ke lokasi penelitian.

##### **2. Data Sekunder**

Yaitu pengumpulan data yang diperoleh melalui studi dokumentasi, baik dari buku, jurnal, dan situs internet yang mendukung.

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

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Metode Kuesioner (Angket) yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya Sugiyono (2012:142).
2. Observasi sebagai teknik pengumpulan data dengan pengamatan langsung objek penelitian dengan mencatat gejala-gejala yang ditemukan dilapangan untuk melengkapi data-data yang diperlukan sebagai acuan yang berkenaan dengan topik penelitian. Menurut Sutrisno dalam Sugiyono (2012:145) mengemukakan bahwa observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu poses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua di antara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.

Studi dokumentasi yaitu pengumpulan data yang diperoleh melalui pengkajian dan penelaahan terhadap catatan tertulis maupun dokumen-dokumen yang berkaitan dengan masalah yang diteliti dengan instansi terkait.

Tabel 3.3  
Instrumen Skala Likert

No	Skala	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2012:93)

## F. Teknik Analisis Data

### 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

#### a. Uji Validitas

Menurut jogiyanto (2004:120) validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas berhubungan dengan ketepatan alat ukur untuk melakukan tugasnya mencapai sasarnya. Validitas berhubungan dengan kenyataan (*actuality*). Validitas juga berhubungan dengan tujuan dari pengukuran. Uji validitas ini menggunakan bantuan program SPSS (*Statistic Product and Service Solution*) Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut.

Dimana kriterianya adalah sebagai berikut:

1. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka pertanyaan dinyatakan valid

2. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid

### **b. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas hanya dilakukan terhadap variabel yang valid saja. Parulian (2011,3-2) metode yang sering digunakan dalam penelitian untuk mengujian realibilitas adalah metode Cronbach's alpha. Kriteria pengujiannya

1. Jika nilai Cronbach's Alpha  $>$   $r$  table, maka instrument reliabel
2. Jika nilai Cronbach's Alpha  $<$   $r$  table, maka instrument tidak reliabel

### **2. Uji Statistik**

Uji statistik yaitu hubungan atau pengaruh terhadap variabel terikat. Peneliti menggunakan bantuan program SPSS (*Statistic Product and Service Solution*) agar hasil yang diperoleh lebih terarah. Persamaan yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

Y = Kinerja karyawan  
 a = Konstanta  
 $b_1, b_2$  = Koefisien Regresi  
 $X_1$  = Motivasi  
 $X_2$  = Disiplin Kerja

Perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana  $H_0$  ditolak), sebaliknya disebut tidak signifikan bila nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana  $H_0$  diterima.

### **3. Uji Asumsi Klasik**

Pengujian asumsi klasik untuk mengetahui model penelitian layak atau tidak, maka harus memenuhi syarat asumsi klasik yaitu:



a. Uji Normalitas Residual

Uji normalitas residual digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel bebas, variabel terikat, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model yang paling baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal Iman Ghozali (2009,86). Uji ini dilakukan melalui analisis kolmogorov Smirnov.

b. Uji Multikolinearitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model sebuah regresi ditemukan adanya korelasi variabel bebas. Jika terjadi korelasi, maka dikatakan terdapat masalah multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Uji ini menggunakan kriteria *variance inflation factor*(VIP) dengan ketentuan bila  $VIF > 5$  terdapat masalah multikolinearitas yang serius sebaliknya bila  $VIF < 5$  tidak terdapat masalah multikolinearitas yang serius Imam Ghozali (2009,86)

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas Imam Ghozali (2009,87). Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji ini dapat menggunakan Uji Gletjser Test

#### 4. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah suatu prosedur yang akan menghasilkan suatu keputusan, yaitu keputusan dalam menerima atau menolak hipotesis.

Dalam setiap pengujian keputusan yang dibuat mengandung ketidakpastian artinya keputusan bisa benar atau salah hasan,(2004:34) Ciri-ciri hipotesis yang baik adalah :

Suatu hipotesis dianggap baik apabila memenuhi beberapa kriteria seperti berikut Hasan(2004:31):

1. Hipotesis harus menyatakan hubungan
2. Hipotesis harus sesuai dengan fakta
3. Hipotesis harus sesuai dengan ilmu, tumbuh dengan ilmu pengetahuan
4. Hipotesis harus dapat diuji
5. Hipotesis harus sederhana

Untuk mengetahui dan menguji apakah hipotesis yang diajukan ditolak atau diterima peneliti menggunakan uji T, uji F, dan uji  $R^2$ .

#### **a. Uji Parsial / Individual (Uji t)**

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara parsial (individual) menerangkan variasi variabel dependen. Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut:

1.  $H_0 : b_1 = 0$ , artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.
2.  $H_a : b_1 \neq 0$ , artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

- 1)  $H_0$  diterima jika  $-t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$
- 2)  $H_a$  diterima jika  $-t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

### b. Uji Simultan / Serempak (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan (serempak) terhadap variabel terikat. Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut :

- a.  $H_0 : b_1=b_2 = 0$ , artinya secara serempak tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.
- b.  $H_a : b_1=b_2 \neq 0$ , artinya secara serempak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat

Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

1.  $H_0$  diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$
2.  $H_a$  diterima jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

### 5. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan koefisien determinasi  $R^2$  ( $R^2$  adjusted) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menesrangkan terhadap variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya. Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 sampai 1, dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik

## DAFTAR PUSTAKA

- Handoko,T Hani, (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Hasan, Iqbal, (2004). *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu, (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar Kunci Keberhasilan*, Haji Masagung, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu, (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Jogiyanto, (2004). *Metodologi Penelitian Bisnis*, BPFE, Yogyakarta.
- Imam Ghozali (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*.Universitas Diponegoro, Semarang
- Mahsun, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remadja Rosda Karya.
- Mangkunegara, A.Anwar Prabu, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Muhammad, Nisfiannoor, (2009). *Pendekatan Statistik Modern Untuk Ilmu Sosial* .Salemba Humanika, Jakarta
- Rivai, Veithzal dan Achmad Fawzi. (2008). *Performance Appraisal System Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins P, Stephen. (2006). *Essentials Of Organizational Behavior*. New jersey , Prentice-hall
- Siagian, Sondang P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sinambela, L. P, (2012). *Kinerja Pegawai : Teori Pengukuran dan Implikasi*. Graha Ilmu. Yogyakarta

- Singodimedjo dan Sutrisno, (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Sugiyono, (2010). *Statistik Untuk Penelitian Dan Aplikasinya Dengan SPSS 10.00 For Windows*, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono , (2012). *Metode Penelitian Kuantatif Kualitatif Dan R&D*, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, (2012). *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, Edy, (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi offset, Yogyakarta.
- Kiki Cahaya Setiawan, (2015), *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi PT. PUSRI Palembang*, PSIKIS-Jurnal Psikologi Islami Vol. 1 No. 2, Fakultas Ushuluddin dan Pemikiran Islam Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.
- Hendri Azwar, (2015), *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Grand Inna Muara Padan*, *Jurnal Manajemen Perhotelan* Vol. 2 No. 2, Fakultas Teknik Universitas Negeri Padang.
- Iga Mawarni Marpaung, Djamhur Hamid, Mohammad Iqbal , (2014), *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto)*, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 15 No. 2, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.

No.	Jawaban Responden Variabel Motivasi (X1)					Skor Total
	1	2	3	4	5	
1.	4	4	4	4	3	19
2.	4	4	3	3	3	17
3.	4	4	3	3	3	17
4.	4	4	4	3	3	18
5.	4	4	4	3	3	18
6.	4	4	4	3	3	18
7.	4	3	3	3	3	16
8.	4	4	3	3	3	17
9.	5	4	4	3	3	19
10.	4	4	4	3	3	18
11.	4	4	3	3	3	17
12.	4	4	4	3	3	18
13.	4	4	4	3	3	18
14.	4	3	3	3	3	16
15.	4	4	4	3	3	18
16.	4	4	4	3	3	18
17.	4	4	4	3	3	18
18.	4	4	4	3	3	18
19.	4	4	4	4	3	19
20.	4	4	4	3	3	18
21.	4	4	4	3	3	18
22.	4	4	4	3	3	18
23.	4	4	3	3	3	17
24.	4	4	4	3	3	18
25.	4	4	4	3	3	18
26.	4	4	3	3	3	17
27.	4	4	4	3	3	18
28.	4	4	3	3	3	17
29.	4	4	4	4	3	19
30.	4	4	4	3	3	18
31.	4	4	3	3	3	17
32.	4	4	4	3	3	18
33.	4	4	3	3	3	17
34.	4	4	4	3	3	18
35.	4	4	4	3	3	18
36.	4	4	3	3	3	17
37.	4	4	4	3	3	18
38.	4	4	3	3	3	17
39.	4	4	4	4	4	20
40.	4	4	4	3	3	18
41.	4	4	3	3	3	17
42.	4	4	4	3	3	18
43.	4	4	3	3	3	17
44.	3	4	3	3	3	16

No.	Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X2)					Skor Total
	1	2	3	4	5	
1.	4	4	4	4	4	20
2.	3	4	3	3	3	16
3.	4	3	3	4	3	17
4.	3	4	3	3	3	16
5.	4	4	3	4	4	19
6.	4	4	3	3	3	17
7.	4	4	3	4	4	19
8.	4	3	3	4	3	17
9.	4	4	4	4	4	20
10.	3	4	3	3	3	16
11.	4	4	3	3	3	17
12.	4	4	3	3	4	18
13.	3	4	3	4	3	17
14.	4	4	3	3	3	17
15.	4	4	3	4	4	19
16.	4	4	3	4	3	18
17.	4	4	3	4	4	19
18.	4	4	3	4	3	18
19.	4	4	4	4	4	20
20.	4	4	3	4	4	19
21.	4	4	3	4	3	18
22.	4	4	3	4	4	19
23.	4	4	3	3	3	17
24.	4	3	3	4	3	17
25.	4	4	3	4	3	18
26.	4	4	3	4	3	18
27.	4	4	3	4	4	19
28.	4	4	3	4	3	18
29.	5	4	4	4	3	20
30.	4	4	3	4	3	18
31.	4	4	3	4	3	18
32.	4	4	3	4	4	19
33.	4	4	3	4	3	18
34.	4	4	3	3	3	17
35.	4	4	3	3	4	18
36.	4	4	3	4	3	18
37.	4	4	3	3	4	18
38.	4	4	3	4	3	18
39.	5	4	4	4	3	20
40.	4	4	3	3	4	18
41.	4	4	3	4	3	18
42.	4	4	3	3	4	18
43.	4	4	3	4	3	18
44.	4	4	3	3	3	17

No.	Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)					Skor Total
	1	2	3	4	5	
1.	4	4	4	4	4	20
2.	4	4	3	3	3	17
3.	4	4	3	3	4	18
4.	4	3	3	3	3	16
5.	4	4	3	4	4	19
6.	4	4	3	3	4	18
7.	4	4	3	4	4	19
8.	4	4	3	3	4	18
9.	5	4	4	4	4	21
10.	4	4	3	3	3	17
11.	4	4	3	3	4	18
12.	4	4	3	4	4	19
13.	4	4	3	3	4	18
14.	3	3	3	2	3	14
15.	4	4	3	4	4	19
16.	4	4	4	3	4	19
17.	4	4	3	4	4	19
18.	4	4	4	3	4	19
19.	4	4	4	4	4	20
20.	4	4	3	4	4	19
21.	4	4	3	3	4	18
22.	4	4	3	4	4	19
23.	4	4	3	3	4	18
24.	4	3	3	3	3	16
25.	4	4	3	4	4	19
26.	4	4	3	3	4	18
27.	4	4	3	4	4	19
28.	4	4	3	3	4	18
29.	5	4	4	4	4	21
30.	4	4	3	4	4	19
31.	4	4	3	3	4	18
32.	4	4	3	4	4	19
33.	4	4	3	3	4	18
34.	4	3	3	3	3	16
35.	4	4	3	4	4	19
36.	4	4	3	3	4	18
37.	4	4	3	4	4	19
38.	4	4	3	3	4	18
39.	5	4	4	4	4	21
40.	4	4	3	4	4	19
41.	4	4	3	3	4	18
42.	4	4	3	4	4	19
43.	4	4	3	3	4	18
44.	4	3	3	3	3	16



## A. Tanggapan Responden

### 1. Variabel Motivasi (X1)

#### Statistics

Pertanyaan\_1

N	Valid	44
	Missing	0
Mean		4,00
Median		4,00
Minimum		3
Maximum		5

#### Pertanyaan\_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	2,3	2,3	2,3
	Setuju	42	95,5	95,5	97,7
	Sangat Setuju	1	2,3	2,3	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

#### Statistics

Pertanyaan\_2

N	Valid	44
	Missing	0
Mean		3,95
Median		4,00
Minimum		3
Maximum		4

#### Pertanyaan\_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	4,5	4,5	4,5
	Setuju	42	95,5	95,5	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

**Statistics**

Pertanyaan\_3

N	Valid	44
	Missing	0
Mean		3,64
Median		4,00
Minimum		3
Maximum		4

**Pertanyaan\_3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	16	36,4	36,4	36,4
	Setuju	28	63,6	63,6	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

**Statistics**

Pertanyaan\_4

N	Valid	44
	Missing	0
Mean		3,09
Median		3,00
Minimum		3
Maximum		4

**Pertanyaan\_4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	40	90,9	90,9	90,9
	Setuju	4	9,1	9,1	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

**Statistics**

Pertanyaan\_5

N	Valid	44
	Missing	0
Mean		3,02
Median		3,00
Minimum		3
Maximum		4

**Pertanyaan\_5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	43	97,7	97,7	97,7
	Setuju	1	2,3	2,3	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

2. Variabel Disiplin Kerja (X2)

**Statistics**

Pertanyaan\_1

N	Valid	44
	Missing	0
Mean		3,95
Median		4,00
Minimum		3
Maximum		5

**Pertanyaan\_1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	4	9,1	9,1	9,1
	Setuju	38	86,4	86,4	95,5
	Sangat Setuju	2	4,5	4,5	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

**Statistics**

Pertanyaan\_2

N	Valid	44
	Missing	0
Mean		3,93
Median		4,00
Minimum		3
Maximum		4

**Pertanyaan\_2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	6,8	6,8	6,8
	Setuju	41	93,2	93,2	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

**Statistics**

Pertanyaan\_3

N	Valid	44
	Missing	0
Mean		3,11
Median		3,00
Minimum		3
Maximum		4

**Pertanyaan\_3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	39	88,6	88,6	88,6
	Setuju	5	11,4	11,4	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

**Statistics**

Pertanyaan\_4

N	Valid	44
	Missing	0
Mean		3,68
Median		4,00
Minimum		3
Maximum		4

**Pertanyaan\_4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	14	31,8	31,8	31,8
	Setuju	30	68,2	68,2	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

**Statistics**

Pertanyaan\_5

N	Valid	44
	Missing	0
Mean		3,36
Median		3,00
Minimum		3
Maximum		4

**Pertanyaan\_5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	28	63,6	63,6	63,6
	Setuju	16	36,4	36,4	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

### 3. Variabel Kinerja (Y)

#### Statistics

Pertanyaan\_1

N	Valid	44
	Missing	0
Mean		4,05
Median		4,00
Minimum		3
Maximum		5

Pertanyaan\_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	2,3	2,3	2,3
	Setuju	40	90,9	90,9	93,2
	Sangat Setuju	3	6,8	6,8	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

#### Statistics

Pertanyaan\_2

N	Valid	44
	Missing	0
Mean		3,89
Median		4,00
Minimum		3
Maximum		4

Pertanyaan\_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	5	11,4	11,4	11,4
	Setuju	39	88,6	88,6	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

**Statistics**

Pertanyaan\_3

N	Valid	44
	Missing	0
Mean		3,16
Median		3,00
Minimum		3
Maximum		4

**Pertanyaan\_3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	37	84,1	84,1	84,1
	Setuju	7	15,9	15,9	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

**Statistics**

Pertanyaan\_4

N	Valid	44
	Missing	0
Mean		3,43
Median		3,00
Minimum		2
Maximum		4

**Pertanyaan\_4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2,3	2,3	2,3
	Kurang Setuju	23	52,3	52,3	54,5
	Setuju	20	45,5	45,5	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

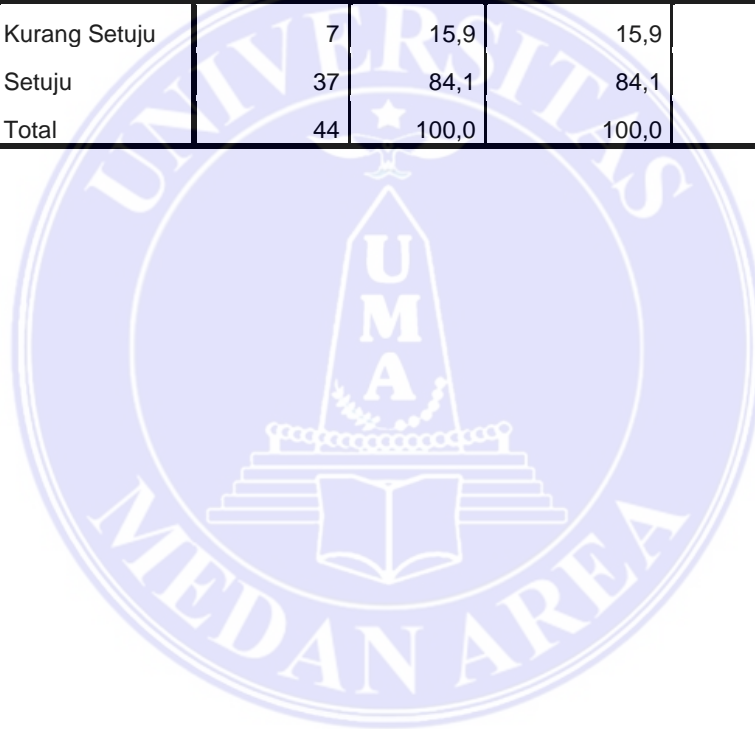
**Statistics**

Pertanyaan\_5

N	Valid	44
	Missing	0
Mean		3,84
Median		4,00
Minimum		3
Maximum		4

**Pertanyaan\_5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	7	15,9	15,9	15,9
	Setuju	37	84,1	84,1	100,0
	Total	44	100,0	100,0	





## B. Uji Instrumen

### 1. Uji Validitas

#### a. Variabel Motivasi (X1)

		Correlations					
		Pertanyaan _1	Pertanyaan _2	Pertanyaan _3	Pertanyaan _4	Pertanyaan _5	Skor_Total
Pertanyaan _1	Pearson	1	,000	,222	,000	,000	,393**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)		1,000	,148	1,000	1,000	,008
	N	44	44	44	44	44	44
Pertanyaan _2	Pearson	,000	1	,289	,069	,033	,457**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	1,000		,057	,656	,830	,002
	N	44	44	44	44	44	44
Pertanyaan _3	Pearson	,222	,289	1	,239	,115	,828**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,148	,057		,118	,456	,000
	N	44	44	44	44	44	44
Pertanyaan _4	Pearson	,000	,069	,239	1	,482**	,600**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	1,000	,656	,118		,001	,000
	N	44	44	44	44	44	44
Pertanyaan _5	Pearson	,000	,033	,115	,482**	1	,430**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	1,000	,830	,456	,001		,004
	N	44	44	44	44	44	44
Skor_Total	Pearson	,393**	,457**	,828**	,600**	,430**	1
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,008	,002	,000	,000	,004	
	N	44	44	44	44	44	44

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

b. Variabel Disiplin Kerja (X2)

Correlations

		Pertanyaan _1	Pertanyaan _2	Pertanyaan _3	Pertanyaan _4	Pertanyaan _5	Skor_Total
Pertanyaan _1	Pearson	1	-,034	,435**	,315*	,094	,646**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)		,829	,003	,037	,545	,000
	N	44	44	44	44	44	44
Pertanyaan _2	Pearson	-,034	1	,097	-,185	,204	,366
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,829		,532	,230	,183	,082
	N	44	44	44	44	44	44
Pertanyaan _3	Pearson	,435**	,097	1	,245	,176	,657**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,003	,532		,110	,253	,000
	N	44	44	44	44	44	44
Pertanyaan _4	Pearson	,315*	-,185	,245	1	,009	,579**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,037	,230	,110		,953	,000
	N	44	44	44	44	44	44
Pertanyaan _5	Pearson	,094	,204	,176	,009	1	,589**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,545	,183	,253	,953		,000
	N	44	44	44	44	44	44
Skor_Total	Pearson	,646**	,266	,657**	,579**	,589**	1
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,000	,082	,000	,000	,000	
	N	44	44	44	44	44	44

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

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

c. Variabel Kinerja (Y)

Correlations

		Pertanyaan _1	Pertanyaan _2	Pertanyaan _3	Pertanyaan _4	Pertanyaan _5	Skor_Total
Pertanyaan _1	Pearson	1	,295	,559**	,443**	,275	,693**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)		,052	,000	,003	,071	,000
	N	44	44	44	44	44	44
Pertanyaan _2	Pearson	,295	1	,156	,420**	,823**	,733**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,052		,313	,005	,000	,000
	N	44	44	44	44	44	44
Pertanyaan _3	Pearson	,559**	,156	1	,228	,189	,573**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,000	,313		,137	,219	,000
	N	44	44	44	44	44	44
Pertanyaan _4	Pearson	,443**	,420**	,228	1	,464**	,783**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,003	,005	,137		,002	,000
	N	44	44	44	44	44	44
Pertanyaan _5	Pearson	,275	,823**	,189	,464**	1	,762**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,071	,000	,219	,002		,000
	N	44	44	44	44	44	44
Skor_Total	Pearson	,693**	,733**	,573**	,783**	,762**	1
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	44	44	44	44	44	44

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

## 2. Uji Reliabilitas

### a. Variabel Motivasi Kerja (X1)

		N	%
Cases	Valid	44	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	44	100,0

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

Cronbach's Alpha	N of Items
,748	5

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pertanyaan_1	13,70	,585	,141	,448
Pertanyaan_2	13,75	,564	,220	,410
Pertanyaan_3	14,07	,251	,390	,281
Pertanyaan_4	14,61	,475	,295	,350
Pertanyaan_5	14,68	,594	,264	,408

### b. Variabel Disiplin Kerja (X2)

		N	%
Cases	Valid	44	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	44	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,727	5

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pertanyaan_1	14,09	,782	,368	,265
Pertanyaan_2	14,11	1,080	,030	,470
Pertanyaan_3	14,93	,809	,430	,244
Pertanyaan_4	14,36	,795	,171	,424
Pertanyaan_5	14,68	,780	,167	,432

## c. Variabel Kinerja (Y)

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	44	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	44	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,737	5

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pertanyaan_1	14,32	1,385	,548	,684
Pertanyaan_2	14,48	1,325	,591	,667
Pertanyaan_3	15,20	1,422	,346	,744
Pertanyaan_4	14,93	,995	,525	,707
Pertanyaan_5	14,52	1,232	,604	,653

## C. Uji Statistik

### 1. Uji Analisis Berganda

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

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin_Kerja, Motivasi <sup>a</sup>	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,851 <sup>a</sup>	,724	,711	,734

a. Predictors: (Constant), Disiplin\_Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	58,084	2	29,042	53,885	,000 <sup>a</sup>
	Residual	22,098	41	,539		
	Total	80,182	43			

a. Predictors: (Constant), Disiplin\_Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients<sup>a</sup>

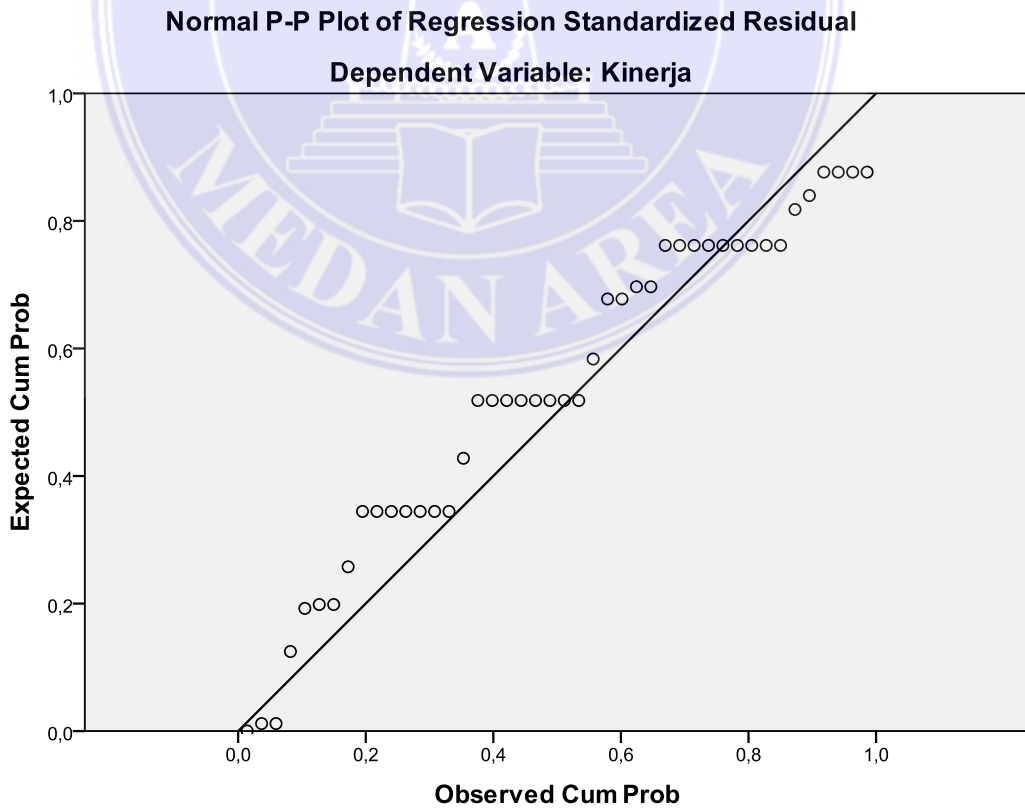
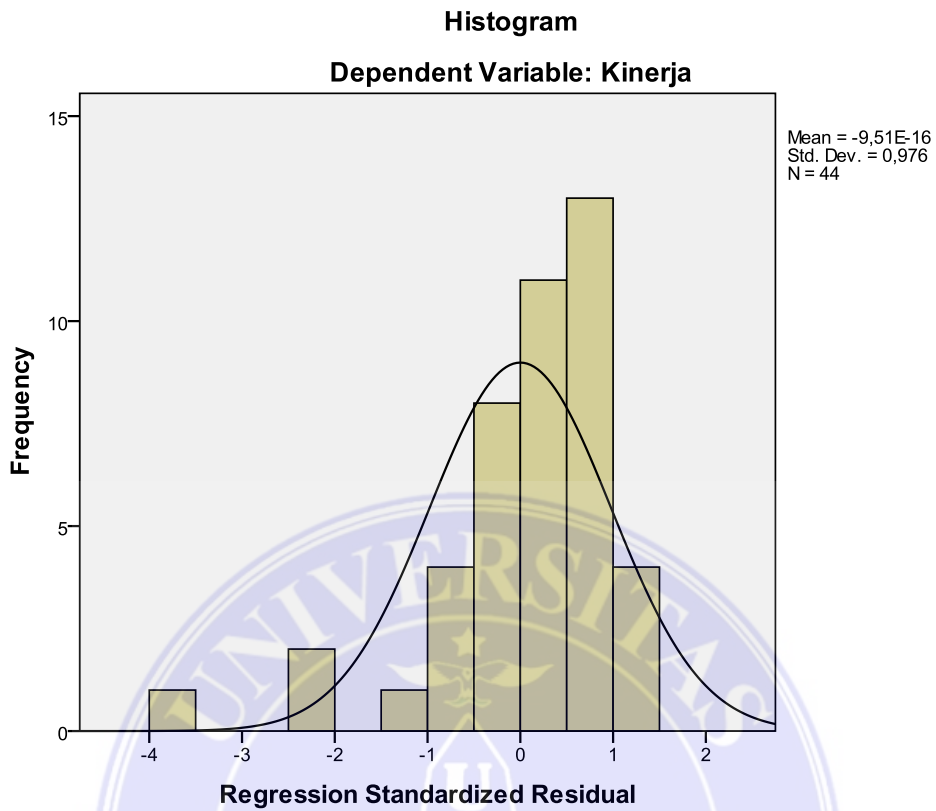
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5,425	2,505		-2,166	,036
	Motivasi	,512	,162	,309	3,168	,003
	Disiplin_Kerja	,816	,123	,644	6,612	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

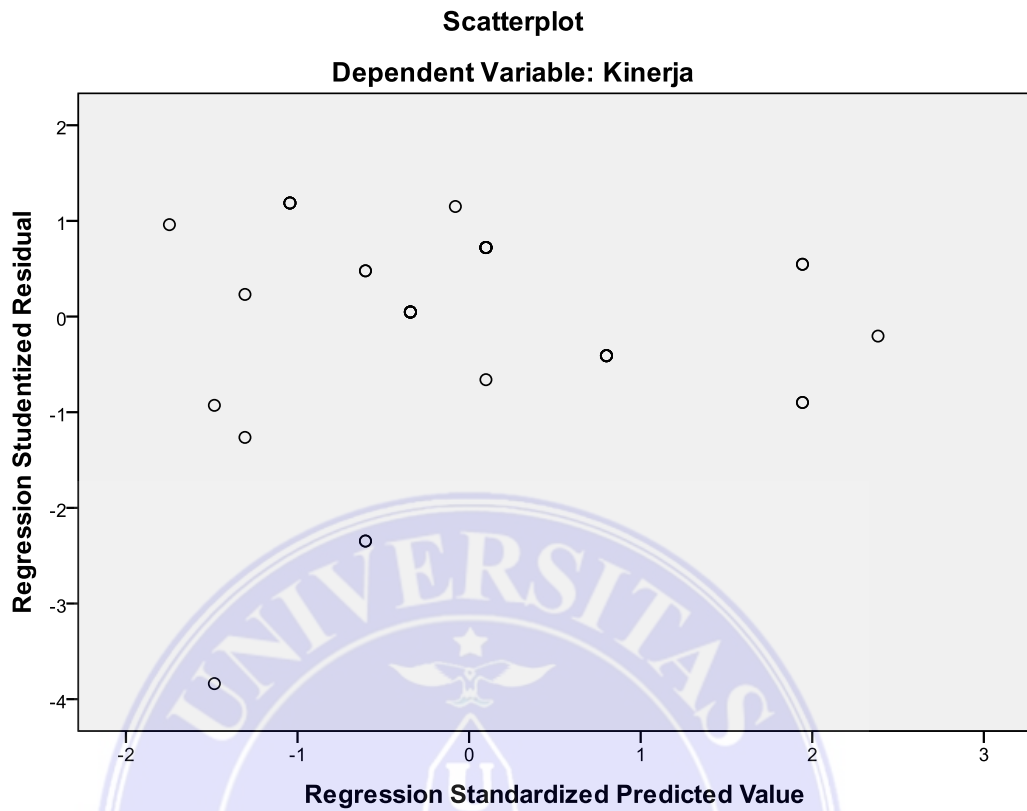
Residuals Statistics<sup>a</sup>

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	16,33	21,13	18,36	1,162	44
Std. Predicted Value	-1,747	2,383	,000	1,000	44
Standard Error of Predicted Value	,122	,370	,181	,063	44
Adjusted Predicted Value	16,25	21,17	18,37	1,156	44
Residual	-2,638	,850	,000	,717	44
Std. Residual	-3,593	1,158	,000	,976	44
Stud. Residual	-3,837	1,187	-,005	1,025	44
Deleted Residual	-3,008	,978	-,008	,791	44
Stud. Deleted Residual	-4,735	1,193	-,032	1,122	44
Mahal. Distance	,207	9,948	1,955	2,236	44
Cook's Distance	,000	,689	,036	,108	44
Centered Leverage Value	,005	,231	,045	,052	44

a. Dependent Variable: Kinerja







#### D. Uji Asumsi Klasik

##### 1. Uji Normalitas

###### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,71686625
Most Extreme Differences	Absolute	,159
	Positive	,118
	Negative	-,159
Kolmogorov-Smirnov Z		1,055
Asymp. Sig. (2-tailed)		,215

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

## 2. Uji Multikolinearitas

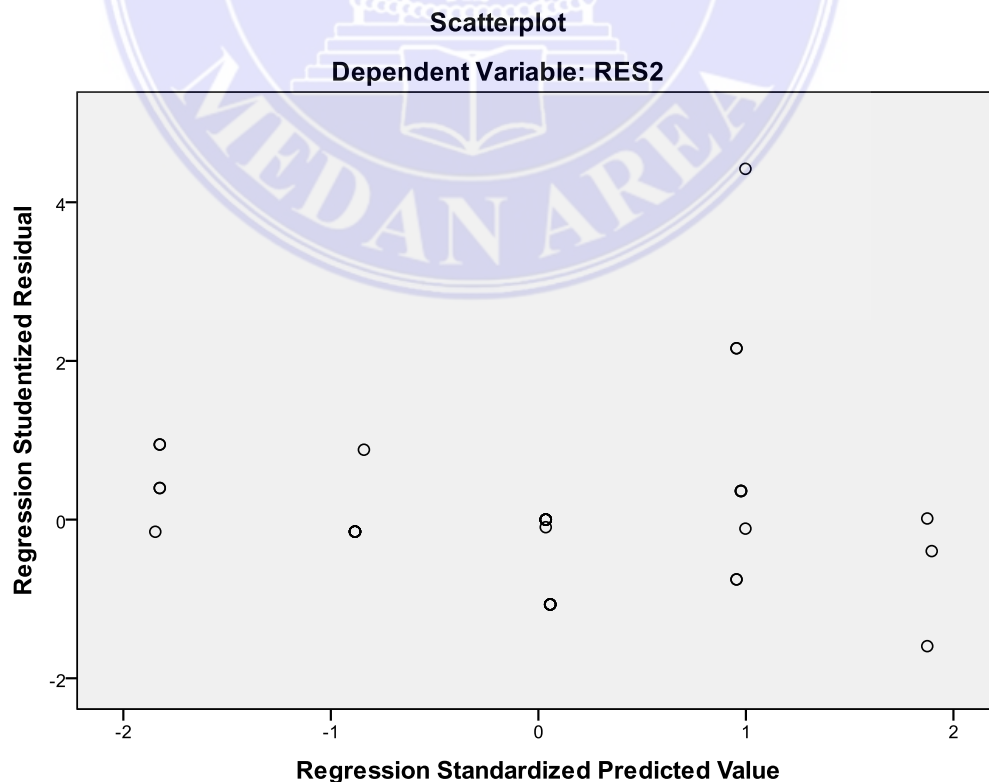
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-5,425	2,505		-2,166	,036		
Motivasi	,512	,162	,309	3,168	,003	,709	1,411
Disiplin_Kerja	,816	,123	,644	6,612	,000	,709	1,411

a. Dependent Variable: Kinerja

## 3. Uji Heterokedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3,443	1,607		2,142	,038		
Motivasi	-,004	,104	-,006	-,036	,972	,709	1,411
Disiplin_Kerja	-,159	,079	-,348	-2,002	,052	,709	1,411

a. Dependent Variable: RES2



## E. Uji Hipotesis

### 1. Uji t (Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5,425	2,505		-2,166	,036
	Motivasi	,512	,162	,309	3,168	,003
	Disiplin_Kerja	,816	,123	,644	6,612	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

### 2. Uji F (Bersama-sama)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	58,084	2	29,042	53,885	,000 <sup>a</sup>
	Residual	22,098	41	,539		
	Total	80,182	43			

a. Predictors: (Constant), Disiplin\_Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

## F. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,851 <sup>a</sup>	,724	,711	,734

a. Predictors: (Constant), Disiplin\_Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja



## KUISIONER

Identitas Responden

Jenis Kelamin : Lk / Pr

Usia :

Pendidikan Terakhir :

Status Karyawan : Tetap / Kontrak

Pilihlah salah satu jawaban dengan memberikan tanda lingkaran / tanda silang (x).

### *Variabel Motivasi*

1. Saya mendapatkan imbalan gaji yang sesuai dengan pekerjaan saya

a. Sangat Setuju b. Setuju c. Kurang Setuju d. Tidak Setuju e. Sangat Tidak Setuju

2. Saya mendapatkan keamanan dalam bekerja.

a. Sangat Setuju b. Setuju c. Kurang Setuju d. Tidak Setuju e. Sangat Tidak Setuju

3. Saya mendapatkan perhatian dari atasan saya.

a. Sangat Setuju b. Setuju c. Kurang Setuju d. Tidak Setuju e. Sangat Tidak Setuju

4. Saya mendapatkan penghargaan dari atasan saya.

a. Sangat Setuju b. Setuju c. Kurang Setuju d. Tidak Setuju e. Sangat Tidak Setuju

5. Saya mendapatkan dukungan moril dari atasan saya.

a. Sangat Setuju b. Setuju c. Kurang Setuju d. Tidak Setuju e. Sangat Tidak Setuju

## KUISIONER

Identitas Responden

Jenis Kelamin : Lk / Pr

Usia :

Pendidikan Terakhir :

Status Karyawan : Tetap / Kontrak

Pilihlah salah satu jawaban dengan memberikan tanda lingkaran / tanda silang (x).

### *Variabel Disiplin Kerja*

1. Saya mentaati peraturan yang berlaku di perusahaan.

a. Sangat Setuju b. Setuju c. Kurang Setuju d. Tidak Setuju e. Sangat Tidak Setuju

2. Saya datang tepat waktu saat masuk jam kerja

a. Sangat Setuju b. Setuju c. Kurang Setuju d. Tidak Setuju e. Sangat Tidak Setuju

3. Saya pulang tepat waktu saat pulang jam kerja.

a. Sangat Setuju b. Setuju c. Kurang Setuju d. Tidak Setuju e. Sangat Tidak Setuju

4. Saya bertanggung jawab atas pekerjaan saya.

a. Sangat Setuju b. Setuju c. Kurang Setuju d. Tidak Setuju e. Sangat Tidak Setuju

5. Saya menjaga fasilitas yang disediakan perusahaan.

a. Sangat Setuju b. Setuju c. Kurang Setuju d. Tidak Setuju e. Sangat Tidak Setuju

## KUISIONER

Identitas Responden

Jenis Kelamin : Lk / Pr

Usia :

Pendidikan Terakhir :

Status Karyawan : Tetap / Kontrak

Pilihlah salah satu jawaban dengan memberikan tanda lingkaran / tanda silang (x).

### *Variabel Kinerja*

1. Saya selalu mencapai target pekerjaan yang dibebankan perusahaan.

a. Sangat Setuju b. Setuju c. Kurang Setuju d. Tidak Setuju e. Sangat Tidak Setuju

2. Saya mematuhi peraturan-peraturan tentang pekerjaan dalam perusahaan.

a. Sangat Setuju b. Setuju c. Kurang Setuju d. Tidak Setuju e. Sangat Tidak Setuju

3. Saya mampu memanfaatkan ide-ide saya dalam bekerja.

a. Sangat Setuju b. Setuju c. Kurang Setuju d. Tidak Setuju e. Sangat Tidak Setuju

4. Saya berhubungan baik dengan karyawan lain.

a. Sangat Setuju b. Setuju c. Kurang Setuju d. Tidak Setuju e. Sangat Tidak Setuju

5. Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan perusahaan.

a. Sangat Setuju b. Setuju c. Kurang Setuju d. Tidak Setuju e. Sangat Tidak Setuju

# 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 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Tabel r untuk df = 51 - 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
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



Tabel r untuk df = 101 - 150

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
101	0.1630	0.1937	0.2290	0.2528	0.3196
102	0.1622	0.1927	0.2279	0.2515	0.3181
103	0.1614	0.1918	0.2268	0.2504	0.3166
104	0.1606	0.1909	0.2257	0.2492	0.3152
105	0.1599	0.1900	0.2247	0.2480	0.3137
106	0.1591	0.1891	0.2236	0.2469	0.3123
107	0.1584	0.1882	0.2226	0.2458	0.3109
108	0.1576	0.1874	0.2216	0.2446	0.3095
109	0.1569	0.1865	0.2206	0.2436	0.3082
110	0.1562	0.1857	0.2196	0.2425	0.3068
111	0.1555	0.1848	0.2186	0.2414	0.3055
112	0.1548	0.1840	0.2177	0.2403	0.3042
113	0.1541	0.1832	0.2167	0.2393	0.3029
114	0.1535	0.1824	0.2158	0.2383	0.3016
115	0.1528	0.1816	0.2149	0.2373	0.3004
116	0.1522	0.1809	0.2139	0.2363	0.2991
117	0.1515	0.1801	0.2131	0.2353	0.2979
118	0.1509	0.1793	0.2122	0.2343	0.2967
119	0.1502	0.1786	0.2113	0.2333	0.2955
120	0.1496	0.1779	0.2104	0.2324	0.2943
121	0.1490	0.1771	0.2096	0.2315	0.2931
122	0.1484	0.1764	0.2087	0.2305	0.2920
123	0.1478	0.1757	0.2079	0.2296	0.2908
124	0.1472	0.1750	0.2071	0.2287	0.2897
125	0.1466	0.1743	0.2062	0.2278	0.2886
126	0.1460	0.1736	0.2054	0.2269	0.2875
127	0.1455	0.1729	0.2046	0.2260	0.2864
128	0.1449	0.1723	0.2039	0.2252	0.2853
129	0.1443	0.1716	0.2031	0.2243	0.2843
130	0.1438	0.1710	0.2023	0.2235	0.2832
131	0.1432	0.1703	0.2015	0.2226	0.2822
132	0.1427	0.1697	0.2008	0.2218	0.2811
133	0.1422	0.1690	0.2001	0.2210	0.2801
134	0.1416	0.1684	0.1993	0.2202	0.2791
135	0.1411	0.1678	0.1986	0.2194	0.2781
136	0.1406	0.1672	0.1979	0.2186	0.2771
137	0.1401	0.1666	0.1972	0.2178	0.2761
138	0.1396	0.1660	0.1965	0.2170	0.2752
139	0.1391	0.1654	0.1958	0.2163	0.2742
140	0.1386	0.1648	0.1951	0.2155	0.2733
141	0.1381	0.1642	0.1944	0.2148	0.2723
142	0.1376	0.1637	0.1937	0.2140	0.2714
143	0.1371	0.1631	0.1930	0.2133	0.2705
144	0.1367	0.1625	0.1924	0.2126	0.2696
145	0.1362	0.1620	0.1917	0.2118	0.2687
146	0.1357	0.1614	0.1911	0.2111	0.2678
147	0.1353	0.1609	0.1904	0.2104	0.2669
148	0.1348	0.1603	0.1898	0.2097	0.2660
149	0.1344	0.1598	0.1892	0.2090	0.2652
150	0.1339	0.1593	0.1886	0.2083	0.2643

Tabel r untuk df = 151 - 200

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
151	0.1335	0.1587	0.1879	0.2077	0.2635
152	0.1330	0.1582	0.1873	0.2070	0.2626
153	0.1326	0.1577	0.1867	0.2063	0.2618
154	0.1322	0.1572	0.1861	0.2057	0.2610
155	0.1318	0.1567	0.1855	0.2050	0.2602
156	0.1313	0.1562	0.1849	0.2044	0.2593
157	0.1309	0.1557	0.1844	0.2037	0.2585
158	0.1305	0.1552	0.1838	0.2031	0.2578
159	0.1301	0.1547	0.1832	0.2025	0.2570
160	0.1297	0.1543	0.1826	0.2019	0.2562
161	0.1293	0.1538	0.1821	0.2012	0.2554
162	0.1289	0.1533	0.1815	0.2006	0.2546
163	0.1285	0.1528	0.1810	0.2000	0.2539
164	0.1281	0.1524	0.1804	0.1994	0.2531
165	0.1277	0.1519	0.1799	0.1988	0.2524
166	0.1273	0.1515	0.1794	0.1982	0.2517
167	0.1270	0.1510	0.1788	0.1976	0.2509
168	0.1266	0.1506	0.1783	0.1971	0.2502
169	0.1262	0.1501	0.1778	0.1965	0.2495
170	0.1258	0.1497	0.1773	0.1959	0.2488
171	0.1255	0.1493	0.1768	0.1954	0.2481
172	0.1251	0.1488	0.1762	0.1948	0.2473
173	0.1247	0.1484	0.1757	0.1942	0.2467
174	0.1244	0.1480	0.1752	0.1937	0.2460
175	0.1240	0.1476	0.1747	0.1932	0.2453
176	0.1237	0.1471	0.1743	0.1926	0.2446
177	0.1233	0.1467	0.1738	0.1921	0.2439
178	0.1230	0.1463	0.1733	0.1915	0.2433
179	0.1226	0.1459	0.1728	0.1910	0.2426
180	0.1223	0.1455	0.1723	0.1905	0.2419
181	0.1220	0.1451	0.1719	0.1900	0.2413
182	0.1216	0.1447	0.1714	0.1895	0.2406
183	0.1213	0.1443	0.1709	0.1890	0.2400
184	0.1210	0.1439	0.1705	0.1884	0.2394
185	0.1207	0.1435	0.1700	0.1879	0.2387
186	0.1203	0.1432	0.1696	0.1874	0.2381
187	0.1200	0.1428	0.1691	0.1869	0.2375
188	0.1197	0.1424	0.1687	0.1865	0.2369
189	0.1194	0.1420	0.1682	0.1860	0.2363
190	0.1191	0.1417	0.1678	0.1855	0.2357
191	0.1188	0.1413	0.1674	0.1850	0.2351
192	0.1184	0.1409	0.1669	0.1845	0.2345
193	0.1181	0.1406	0.1665	0.1841	0.2339
194	0.1178	0.1402	0.1661	0.1836	0.2333
195	0.1175	0.1398	0.1657	0.1831	0.2327
196	0.1172	0.1395	0.1652	0.1827	0.2321
197	0.1169	0.1391	0.1648	0.1822	0.2315
198	0.1166	0.1388	0.1644	0.1818	0.2310
199	0.1164	0.1384	0.1640	0.1813	0.2304
200	0.1161	0.1381	0.1636	0.1809	0.2298

# Titik Persentase Distribusi t

d.f. = 1 - 200



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

**Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)**

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

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

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

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

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

**Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)**

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

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

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

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

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

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

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

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