

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SYARIAH INDONESIA (BSI)  
KCP MEDAN RINGROAD**

**SKRIPSI**

*Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat Untuk  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)  
Program Studi Manajemen*



**Oleh :**

**N a m a           : Riski Ananda**  
**N P M            : 1805160272**  
**Program Studi   : Manajemen**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2022**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 12 September, Pukul 08:30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

M

MEMUTUSKAN

Nama : RISKI ANANDA  
N P M : 1805160272  
Program Studi : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. BANK SYARIAH INDONESIA (BSI) MEDAN

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

(Assoc. Prof. Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si)

Penguji II

(LINZZY PRATAMI PUTRI, S.E., M.M)

Pembimbing

(MUTIA ARDA, S.E, M.Si)

PANITIA UJIAN

Ketua

(H. JANURA, S.E., M.M., M.Si)

Sekretaris

(Assoc. Prof. Dr. ADI GUNAWAN, S.E., M.Si)







MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama Lengkap : RISKI ANANDA  
N.P.M : 1805160272  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Penelitian : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENGALAMAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.  
BANK SYARIAH INDONESIA (BSI) MEDAN

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Agustus 2022

Pembimbing

MUTIA ARDA, SE., M.Si

Diketahui/Disetujui

Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

JASMAN SYARIFUDDIN HSB, S.E., M.Si

Dekan Fakultas  
Ekonomi dan Bisnis

H. JANURI SE, M.M, M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jl. Kapten Mochtar Basri No.3 (061) 6624567 Medan 20238

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama : RISKI ANANDA  
N P M : 1805160272  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Nama Dosen Pembimbing : MUTIA ARDA S.E., M.Si  
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENGALAMAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK SYARIAH  
INDONESIA (BSI) KCP MEDAN RINGROAD

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	OK		R
Bab 2	OK		R
Bab 3	nilai r- tabel diperbaiki		R
Bab 4	Perbaiki nilai t- tabel, cari mencari di p. dan di 2. serta pembahasan ditambahkan hasil statisku deskriptifnya		R
Bab 5	Perbaiki saran sesuai dengan hasil gambar responden		R
Daftar Pustaka	Masukkan semua sumber buku dan jurnal ke dalam daftar pustaka		R
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Ace bidang meji hijau		R

Medan, Agustus 2022

Diketahui Oleh  
Ketua Program Studi

(JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si)

Disetujui Oleh  
Dosen Pembimbing

(MUTIA ARDA S.E., M.Si)



## SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Riski Ananda  
NPM : 1805160272  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Manajemen)  
Judul : Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) Medan

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
  - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
  - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, 07 September 2022  
Pembuat Pernyataan



**RISKI ANANDA**

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SYARIAH INDONESIA (BSI) MEDAN**

**RISKI ANANDA**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238  
Email : [adellalub27@gmail.com](mailto:adellalub27@gmail.com)

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) Medan baik secara parsial maupun secara simultan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) Medan. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh berjumlah 32 orang karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) Medan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara, studi dokumentasi, observasi, dan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Analisis Regresi Liner Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS (*Statistic Package for the Social Sciens*) versi 24.00. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial dan simultan disiplin kerja dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) Medan

**Kata Kunci : Disiplun Kerja, Pengalaman Kerja Dan Kinerja**

## ABSTRACT

### *EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND WORK EXPERIENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. BANK INDONESIA SHARIA (BSI) MEDAN*

*RISKI ANANDA*

*faculty of Economics and Business*

*Muhammadiyah University of North Sumatra*

*Jl. Captain Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Medan 20238*

*Email : [adellalab27@gmail.com](mailto:adellalab27@gmail.com)*

*The purpose of this study was to determine and analyze the effect of work discipline and work experience on performance at PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) Medan either partially or simultaneously. The approach used in this study is an associative approach. The population in this study were all employees of PT. Indonesian Islamic Bank (BSI) Medan. The sample in this study used a saturated sample of 32 employees at PT. Indonesian Islamic Bank (BSI) Medan. Data collection techniques in this study used interview techniques, documentation studies, observation, and questionnaires. The data analysis technique in this study uses Multiple Linear Regression Analysis Test, Hypothesis Testing (t Test and F Test), and Coefficient of Determination. The data processing in this study used the SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) software program version 24.00. The results of this study prove that partially and simultaneously work discipline and work experience have a significant effect on employee performance at PT. Indonesian Islamic Bank (BSI) Medan*

*Keywords: Work Discipline, Work Experience and Performance*

## KATA PENGANTAR



*Assalamu'alaikum Wr.Wb*

Alhamdulillahirabbil'alamin. Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya. Shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW teladan hidup bagi penulis. Serta penulis ucapkan terima kasih kepada Ayahanda Rustam Effendi dan Ibunda Hj. Iriani yang selalu memberikan motivasi dan nasehat sehingga penulis masih diberikan kesehatan dan keselamatan dalam menyelesaikan skripsi penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) Medan”**. Dan laporan ini disusun untuk memenuhi syarat guna menyelesaikan program pendidikan S1 Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara khususnya program Studi Manajemen Ekonomi dan Bisnis.

Penulis menyadari bahwa dalam menyelesaikan skripsi ini masih banyak kekurangan. Oleh sebab itu, saya mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya untuk membangun kedepannya.

Pada kesempatan ini, penulis banyak menerima bantuan dan bimbingan yang sangat berharga dari segala pihak. Untuk itu penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar- besarnya kepada :



1. Kedua orang tua saya, Ibu Hj. Iriani dan ayah Rustam Effendi yang telah memberikan segala kasih sayangnya kepada saya, berupa besarnya perhatian, bimbingan serta doa yang tulus kepada saya,.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP., selaku rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, SE, MM,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Jufrizen, SE.,M.Si, Selaku sekretaris program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Ibu Mutia Arda, SE., M.Si selaku Selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktunya untuk penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu Dosen serta pegawai Tata Usaha Biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Novri Rurysun selaku Branch Manager pada PT Bank Syariah Indonesia (BSI) kcp Medan Ringroad.
9. Serta seluruh staff dan karyawan PT Bank Syariah Indonesia (BSI) kcp Medan Ringroad yang telah membantu saya untuk mendapatkan ilmu pengetahuan tentang magang ini.
10. Sahabat-sahabat Penulis Shafira, Rahayu, Nurul, Senja, Alvina, Poppy beserta seluruh teman-teman Manajemen C-Malam Stambuk 2018 yang

tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah banyak membantu dan mendukung penulis dalam menyelesaikan skripsi penelitian ini.

11. Muhammad Rafif Nasution, selaku menjadi *support system*.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu, semoga amal dan kebaikan yang telah diberikan semua pihak kepada penulis mendapatkan balasan dari Allah SWT.

Wassalamu'alaikum,Wr.Wb.

Medan, Juni 2022

Penulis

Riski Ananda

NPM. 1805160272

## DAFTAR ISI

<b>ANSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>vii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	5
1.3 Batasan dan Rumusan Masalah.....	5
1.4 Maksud dan Tujuan Penelitian .....	6
1.5 Manfaat Penelitian.....	6
<b>BAB II LANDASAN TEORITIS .....</b>	<b>8</b>
2.1 Kajian Pustaka .....	8
2.1.1 Kinerja Karyawan.....	8
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	8
2.1.1.2 Manfaat Kinerja.....	9
2.1.1.3 Tujuan Kinerja.....	9
2.1.1.4 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan ....	10
2.1.1.5 Indikator Kinerja Karyawan.....	11
2.1.2 Disiplin Kerja .....	13
2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	13
2.1.2.2 Jenis-jenis Disiplin.....	14
2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.	15

2.1.2.4 Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja .....	16
2.1.2.5 Indikator Disiplin Kerja .....	17
2.1.3 Pengalaman Kerja.....	21
2.1.3.1 Pengertian Pengalaman Kerja .....	21
2.1.3.2 Pengukuran Pengalaman Kerja .....	22
2.1.3.3 Faktor Yang Pengalaman Kerja Karyawan.....	23
2.1.3.4 Indikator Pengalaman Kerja.....	23
2.2 Kerangka Konseptual .....	25
2.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ..	26
2.2.2 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	27
2.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	28
2.3 Hipotesis .....	29
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>30</b>
3.1 Objek Penelitian.....	30
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian .....	30
3.2.1 Tempat Penelitian .....	30
3.2.2 Waktu Penelitian .....	30
3.3 Metode Penelitian .....	31
3.3.1 Desain Penelitian .....	31
3.3.2 Operasionalisasi Variabel .....	32
3.3.3 Sumber dan Teknik Penentuan Data.....	34
3.3.3.1 Sumber Data .....	34
3.3.3.2 Teknik Penentuan Data.....	34
3.3.3.3 Teknik Pengumpulan Data .....	35



3.4 Skala Pengukuran.....	36
3.5 Uji Instrumen .....	37
3.5.1 Uji Validitas .....	37
3.5.2 Uji Reliabilitas .....	38
3.6 Teknik Analisis Data.....	39
3.6.1 Rancangan Analisi.....	39
3.6.2 Analisa Regresi Linier Berganda .....	40
3.6.3 Analisis Koefisien Determinasi.....	41

#### **BAB 4 HASIL PENELITIAN**

4.1 Deskripsi Data.....	51
4.2 Analisis Data .....	58
4.2.1 Uji Asumsi Klasik.....	58
4.2.2 Regresi Linier Berganda.....	61
4.2.3 Pengujian Hipotesis.....	62
4.2.4 Uji Koefisien Determinasi ( <i>R-Square</i> ).....	65
4.2.5 Pembahasan.....	66

#### **BAB 5 PENUTUP**

5.1 Kesimpulan .....	73
5.2 Saran .....	73
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	74

#### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Target dan Output Perusahaan periode Januari-Agustus 2021 .....	4
Tabel 3.1 Waktu Penelitian .....	31
Tabel 3.2 Indikator Disiplin Kerja .....	32
Tabel 3.3 Indikator Pengalaman Kerja .....	33
Tabel 3.4 Indikator Kinerja Karyawan .....	33
Tabel 3.5 Data Populasi Penelitian .....	34
Tabel 3.6 Instrument Skala Linkert .....	37
Tabel 3.7 Interpretasi Skor .....	40
Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Kinerja.....	44
Tabel 3.9 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja.....	44
Tabel 3.10 Hasil Uji Validitas Pengalaman Kerja .....	44
Tabel 3.11 Hasil Uji Reabilitas .....	45
Tabel 4.1 Kriteria Jawaban Responden.....	51
Tabel 4.2 Karakteristik Responden .....	52
Tabel 4.3 Persentase Jawaban Responden Variabel Kinerja .....	52
Tabel 4.4 Persentase Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja.....	54
Tabel 4.5 Persentase Jawaban Responden Variabel Pengalaman Kerja .....	56
Tabel 4.6 Hasil Uji Multikolinearitas .....	60
Tabel 4.7 Hasil Regresi Liner Berganda.....	61
Tabel 4.8 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	63
Tabel 4.9 Hasil Uji Simultan (Uji F) .....	65
Tabel 4.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	66

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	27
Gambar 2.2 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	28
Gambar 2.3 Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	29
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T .....	48
Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F .....	49
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas .....	59
Gambar 4.2 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	61
Gambar 4.3 Kriteria Pengujian Uji T .....	63
Gambar 4.4 Kriteria Pengujian Uji T .....	64
Gambar 4.5 Kriteria Pengujian Uji F .....	65

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi organisasi, karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat di butuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya. Kinerja suatu organisasi tidak terlepas dari kinerja individu dan para anggotanya, apabila kinerja individu membaik maka secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan dengan kinerja yang baik akan membawa kemajuan dalam organisasi yang lebih baik, sehingga dapat berkembangnya jiwa profesionalisme kerja yaitu dengan cara peningkatan kapasitas sumber daya manusia dan peningkatan disiplin kerja.

Menurut (A. P. Mangkunegara, 2016) yang berpendapat kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Fenomena yang terjadi di Bank Syariah Indonesia KCP Medan Ringroad terkait kinerja karyawan adalah menurunnya produktivitas dalam bekerja. Menurunnya produktivitas bukan berarti malas bekerja tetapi karena beban kerja yang terlalu berat bagi karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin adalah salah satu kunci seseorang atau sebuah perusahaan dalam mencapai sukses. Disiplin yang diterapkan dengan baik membangun kinerja yang



optimal pada diri seseorang. Selain disiplin kerja ada juga pengalaman kerja yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Pengalaman kerja sangat penting dalam menjalankan usaha suatu organisasi. Dengan memperoleh pengalaman kerja, maka tugas yang dibebankan dapat dikerjakan dengan baik.

Menurut (Hartatik, 2014), Disiplin kerja adalah suatu alat atau sarana bagi organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Dengan disiplin yang tinggi, para pegawai akan menaati semua peraturan yang ada, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

Jika seorang karyawan memiliki disiplin yang tinggi, berarti telah memiliki moral yang baik untuk melaksanakan pekerjaannya, yang berakibat pula pada peningkatan kinerja yang lebih tinggi.

Dengan disiplin kerja yang tinggi, akan mampu mencapai kinerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Hal ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rinoldy, 2013), Mohammad Iman, Peggy A, Mekel & Greis M. Sendow (2014), menyatakan bahwa adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan masih banyaknya karyawan yang belum menyadari berapa pentingnya tingkat kedisiplinan di dalam suatu organisasi agar tercipta suasana kerja yang kondusif.

Fenomena yang terjadi di Bank Syariah Indonesia KCP Medan Ringroad terkait disiplin kerja adalah kurangnya pendisiplinan dilakukan secara pribadi. Salah satunya seperti telat datang ke kantor atau tidak tepat waktu. Hal ini terkadang terjadi bagi para karyawan.

Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah salah satunya pengalaman kerja. Pengalaman adalah proses belajar yang mempengaruhi perubahan dalam perilaku seseorang individu.

Menurut (Marwansyah, 2015) pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengembang tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya.

Fenomena yang terjadi pada Bank Syariah KCP Medan Ringroad terkait pengalam kerja adalah lama waktu/masa kerja para karyawan. Salah satunya seperti lamanya waktu masa kerja di pekerjaan yang sebelumnya atau lebih tepatnya sebelum kerja di Bank Syariah Indonesia KCP Medan Ringroad.

Salah satu faktor yang mempengaruhi pengalam kerja adalah kinerja Karyawan.

PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Medan Ringroad ini dulunya adalah Bank Syariah Mandiri yang sekarang sudah merger menjadi Bank Syariah Indonesia (BSI). PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) adalah gabungan dari 3 Bank Syariah BUMN, yaitu BNI Syariah, Bank Mandiri Syariah, BRI Syariah. Bank Syariah Indonesia (BSI) kini mengoperasikan lebih dari 1.300 kantor cabang di seluruh Indonesia.

PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Medan Ringroad adalah kantor cabang pembantu untuk daerah Ringroad dan sekitarnya. Oleh karena itu para karyawan PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Medan Ringroad sebagai salah satu komponen utama kegiatan operasional perusahaan harus memiliki kedisiplinan yang baik dan pengalaman yang cukup guna mendukung kinerja karyawan tersebut.

**Tabel 1.1**  
**Target dan output perusahaan periode Januari – Agustus 2021**

No.	Bagian	Target	Output	
			Sesuai Deadline	Tidak sesuai Deadline
1.	Pawning Staff	3	2	1
2.	Consumer Business Staff	3	3	-
3.	Teller	5	4	1
4.	Customer Service	5	5	-

*Sumber : BSI KCP Medan Ringroad (2022)*

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas, dapat disimpulkan bahwa target dan output Bank Syariah Indonesia KCP Medan Ringroad tidak banyak yang mengalami kendala deadline. Walaupun masih ada beberapa karyawan yang masih belum sepenuhnya menyelesaikan target/tugas mereka sesuai *deadline*. Akan tetapi, para karyawan tetap harus menyelesaikan deadline nya seperti yang sudah ditetapkan. Salah satunya seperti *Consumer Business Staff* (CBS), pada bagian ini mereka memiliki salah satu target seperti harus mendapatkan NOA per bulannya minimal 5 (lima). Apa itu NOA? NOA dalam perbankan adalah Number of Account (NOA). Dalam istilah perbankan berarti jumlah rekening yang ada di suatu Bank. Maka dari itu bagian CBS harus mencapai target tersebut sebelum habisnya deadline.

Sumber daya manusia adalah sebagai human asset bagi perusahaan atau perusahaan berdasarkan disiplin kerja dan pengalaman kerjanya. Manusia dinilai sebagai modal fisik yang merupakan bagian dari human capital. Rendahnya disiplin dan pengalaman kerja seorang karyawan akan mengganggu jalannya keefektifan dan keefisienan sebuah perusahaan. Akibatnya ada indikasi kinerja karyawan akan menurun sebagai reaksi yang terjadi karena kurangnya disiplin kerja dan pengalaman kerja yang dimiliki.

## **1.2 Identifikasi masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dalam penelitian mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kinerja karyawan belum sesuai karena masih adanya karyawan yang tidak efektif dalam menjalankan tugasnya dan ketepatan waktu para karyawan belum sesuai dalam menyelesaikan pekerjaannya.
2. Masih adanya karyawan yang datang terlambat masuk kantor pada PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Medan Ringroad.
3. Pengalaman kerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Medan Ringroad rata-rata mempunyai masa kerja lebih dari 3 tahun sehingga memiliki tingkat pengetahuan atau keterampilan sesuai dengan pekerjaan yang dibebankan kepadanya, namun tingkat kinerja karyawan tersebut belum maksimal.

## **1.3 Batasan dan Rumusan Masalah**

### **1.3.1 Batasan Masalah**

Agar peneliti lebih fokus dan tidak meluas dari pembahasan penelitian ini membahas mengenai disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Medan Ringroad.

### **1.3.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Medan Ringroad.
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Medan Ringroad.
3. Apakah disiplin kerja dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja



karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesian (BSI) KCP Medan Ringroad.

## **1.4 Maksud dan Tujuan Penelitian**

### **1.4.1 Maksud Penelitian**

Maksud penelitian ini adalah untuk mengumpulkan berbagai data dan informasi terkait dengan disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

### **1.4.2 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja pada PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Medan Ringroad.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengalaman kerja pada PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Medan Ringroad.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Medan Ringroad.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Manfaat Praktis**

1. Bagi Penulis
  - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan yang luas, terutama tentang disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan secara teori maupun praktek pada perusahaan.
  - b. Memperoleh pengalaman bagaimana bekerja yang sebenarnya.

## 2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan mengenai disiplin kerja dan pengalaman kerja sebagai dasar peningkatan kinerja karyawan.

## 3. Bagi Karyawan

Sebagai informasi bagi karyawan sehingga dapat dijadikan peningkatan kinerja melalui disiplin kerja dan pengalaman kerja serta memberikan feedback dan bahan pertimbangan atau lainnya yang mungkin digunakan untuk penelitian lebih lanjut khususnya tentang disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

## **BAB 2**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

##### **2.1.1 Kinerja Karyawan**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. (Sadat et al., 2020) Kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seorang karyawan yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam sebuah perusahaan dalam jangka waktu tertentu. (Jufrizen & Hadi, 2021) Kinerja adalah suatu pekerjaan yang dilakukan seseorang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam suatu perusahaan agar mencapai tujuan organisasi. Moeheriono dalam Ma'rif Abdullah (2014:3) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi, dan misi organisasi yang dituang melalui perencanaan strategi suatu organisasi, indikator dari kinerja adalah Efektifitas, efisien, kualitas dan ketepatan waktu. (Gultom & Arif, 2017) Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup suatu perusahaan. (Kurnia & Daulay, 2021) pengukuran kinerja merupakan sub dari manajemen kinerja

Menurut (A. P. Mangkunegara, 2004) yang berpendapat kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. (Saripuddin & Handayani, 2017) Kinerja merupakan suatu

kegiatan atau proses kerja yang berdasarkan kemampuan untuk memperoleh hasil yang diharapkan.

Menurut (E, 2019) “Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.”

Menurut (Fahmi, 2017) “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.”

Menurut (Torang, 2014) “Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi”.

Dari teori-teori yang diketahui diatas maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan melalui beberapa aspek yang harus dilalui serta memiliki tahapan-tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

#### **2.1.1.2 Manfaat Kinerja**

Menurut (Veithzal, 2014) manfaat kinerja pada dasarnya meliputi :

- a. Perbaikan prestasi, dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan prestasi karyawan.
- b. Keputusan penempatan, membantu dalam promosi, perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya.
- c. Sebagai perbaikan kinerja pegawai.
- d. Sebagai latihan dan pengembangan pegawai.



- e. Umpan balik sumber daya manusia. Prestasi yang baik atau buruk diseluruh perusahaan mengidentifikasi seberapa baik Sumber Daya Manusianya berfungsi.

#### **2.1.1.3 Tujuan Kinerja**

(Veithzal, 2014) tujuan kinerja pada dasarnya meliputi :

- a. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan.
- b. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji pokok dan intensif uang.
- c. Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
- d. Meningkatkan motivasi kerja.
- e. Meningkatkan etos kerja.
- f. Sebagai pembeda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya.
- g. Memperkuat hubungan karyawan melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
- h. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan sumber daya manusia dan karir.
- i. Membantu penempatan karyawan sesuai dengan pencapaian hasil kerjanya.
- j. Sebagai alat untuk tingkatan kinerja.

#### **2.1.1.4 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut (Karisma, 2020) yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya meliputi :

1. Kemampuan dan Keahlian
2. Kepribadian

3. Motivasi kerja
4. Budaya organisasi
5. Kepuasan kerja
6. Lingkungan kerja
7. Komitmen
8. Loyalitas

#### **2.1.1.5 Indikator Kinerja Karyawan**

Sedangkan Indikator untuk mengukur kinerja karyawan (Moehariono, 2012) adalah sebagai berikut:

1. Efektif, indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan.
2. Efisien, indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin.
3. Kualitas, indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
4. Ketepatan waktu, indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu.
5. Produktivitas, indikator ini mengukur tingkat efektivitas suatu organisasi.

Menurut (Sedarmayanti, 2014) ada beberapa syarat indikator kinerja, yaitu sebagai berikut:

1. Spesifikasi dan jelas, sehingga dapat dipahami dan tidak ada kemungkinan kesalahan interpretasi.

2. Dapat diukur secara obyektif, baik yang bersifat kuantitatif maupun kualitatif, yaitu: dua atau lebih yang mengukur indikator kinerja mempunyai kesimpulan sama.
3. Relevan, harus melalui aspek obyektif yang relevan.
4. Dapat dicapai, penting dan harus berguna untuk menunjukkan keberhasilan input, output, hasil, manfaat, dan dampak serta proses.
5. Harus fleksibel dan sensitif terhadap perubahan/penyesuaian, pelaksanaan dan hasil pelaksanaan kegiatan.
6. Efektif, data/informasi yang berkaitan dengan indikator kinerja yang bersangkutan dapat dikumpulkan, diolah dan dianalisis dengan biaya yang tersedia.

Menurut (Kasmir, 2016), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada enam, yaitu:

1. Kualitas (mutu), Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.
2. Kuantitaas (jumlah), Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.
3. Waktu (jangka waktu), Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.

4. Kerja sama antar karyawan, Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.
5. Penekanan biaya, Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.
6. Pengawasan, Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

## **2.1.2 Disiplin Kerja**

### **2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi, tindakan disiplin digunakan oleh organisasi untuk memberikan sanksi terhadap pelanggaran dari aturan-aturan kerja atau dari harapan-harapan. Sedang keluhan-keluhan digunakan oleh karyawan yang merasa hak-haknya telah dilanggar oleh organisasi. Dengan kata lain, disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja. (Saripuddin & Handayani, 2017) disiplin kerja adalah

kepatuhan atau ketaatan karyawan pada aturan yang berlaku. (Radiman, 2019) disiplin kerja adalah adanya kesadaran yang tumbuh dari diri seseorang dalam memenuhi tanggung jawab dan mentaati peraturan-peraturan sesuai tempat dia bekerja. (Azhar, 2020) disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut

Menurut (Arda, 2017) kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. (Jufrizen, 2018a) disiplin (discipline) adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. (Arif, 2020) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi.

Menurut (Hartatik, 2014), Disiplin kerja adalah suatu alat atau sarana bagi organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Dengan disiplin yang tinggi, para karyawan akan menaati semua peraturan yang ada, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Selanjutnya menurut (M. S. Hasibuan, 2014), menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi (A. A. P. Mangkunegara, 2013)

Menurut (M. Hasibuan, 2016) “Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai

dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan”.

(Sutrisno, 2019) berpendapat “Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi”.

### **2.1.2.2 Jenis – Jenis Disiplin**

#### **1. Disiplin Preventif**

Disiplin yang bersifat preventif adalah tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola, sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para pegawai berperilaku negatif. Keberhasilan penerapan disiplin preventif terletak pada pribadi para anggota organisasi.

#### **2. Disiplin Korektif**

Disiplin yang bersifat korektif adalah jika karyawan yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disipliner.

### **2.1.2.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan salah satu hal terpenting agar dapat meningkatkan kinerja guru. Agar disiplin kerja di sebuah sekolah dapat berjalan dengan baik maka perlu adanya kondisi iklim kerja yang nyaman. Selain itu banyak lagi faktor

yang memengaruhi disiplin kerja. Menurut (Edy, 2016) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yakni:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
4. Keberanian Pimpinan Dalam Mengambil Tindakan.
5. Ada Tidaknya Pengawasan Pimpinan.
6. Ada Tidaknya Perhatian Kepada Para Pegawai .
7. Diciptakan Kebiasaan-Kebiasaan Yang Mendukung Tegaknya Disiplin

#### **2.1.2.4 Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja**

Menurut (Sinambela, 2016) menyatakan bahwa "tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku karyawan konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi".

Menurut (Sinambela, 2016) menguraikan bahwa maksud dan sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti:

1. Tujuan umum disiplin kerja

Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif organisasi bagi yang bersangkutan baik hari ini, maupun hari esok.

2. Tujuan khusus disiplin kerja

Tujuan khusus antara lain:

- a) Untuk para karyawan menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan, serta kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta

melaksanakan perintah manajemen.

- b) Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, serta mampu memberikan servis yang maksimum pada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya
- c) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya
- d) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan
- e) Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

#### **2.1.2.6 Indikator Disiplin Kerja**

Menurut (M. S. . Hasibuan, 2017) Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi diantaranya:

##### **1. Tujuan dan kemampuan**

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal, serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

##### **2. Teladan pimpinan**

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan



karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, seperti berdisiplin, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan baik. Sebaliknya, apabila teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin) maka para bawahan pun akan kurang disiplin.

### 3. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Artinya, semakin besar balas jasa maka semakin baik kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil maka kedisiplinan karyawan menjadi rendah. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

### 4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Seorang manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya.

Dengan keadilan yang baik, akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan agar kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, semangat kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerja untuk mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Waskat lebih efektif dalam merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasannya.

6. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat maka karyawan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani

bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

#### 8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya berjalan harmonis. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal diantara semua karyawannya. Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

Menurut (Octored, 2015) disiplin kerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

- 1) Ketepatan waktu datang ke tempat kerja.
- 2) Ketepatan jam pulang ke rumah.
- 3) Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku.
- 4) Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan.
- 5) Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas.
- 6) Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya.

Indikator untuk mengukur disiplin kerja menurut Putra (2016), meliputi:

1. Aturan kerja dan dengan indikator,
  - (a) tingkat kehadiran karyawan dengan standar kehadiran yang telah ditetapkan perusahaan,
  - (b) ketentuan jam kerja,
  - (c) intruksi dari atasan,
  - (d) bekerja dengan cara mengikuti cara kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan.
2. Etika kerja dengan indicator
  - (a) tingkah laku karyawan terhadap atasan dan rekan kerja,
  - (b) kejujuran karyawan dalam bekerja dan,
  - (c) tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan

### **2.1.3 Pengalaman Kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Pengalaman Kerja**

Menurut (Marwansyah, 2015) pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki karyawan untuk mengembang tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya.

Menurut (M. Hasibuan, 2016) , orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai. Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi.

(Heidjrachman, Ranupandojo dan Husnan, 2012) mengatakan bahwa pengalaman kerja dan produktivitas sangat berhubungan karena ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang terlihat ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

Menurut (Handoko, 2014), Pengalaman kerja merupakan penguasaan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang diukur dari lama masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan.

(Manulang, 2013) pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.

### **2.1.3.2 Pengukuran Pengalaman Kerja**

Pengukuran pengalaman kerja sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong efisiensi dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Menurut (Basari, 2012) Ada beberapa hal yang digunakan untuk mengukur pengalaman kerja seseorang adalah :

1. Gerakannya mantap dan lancar

Setiap karyawan yang berpengalaman akan melakukan gerakan yang mantap dalam bekerja tanpa disertai keraguan.

2. Gerakannya berirama

Artinya terciptanya dari kebiasaan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari.

3. Lebih cepat menanggapi tanda – tanda

Artinya tanda – tanda seperti akan terjadi kecelakaan kerja.

4. Dapat menduga akan timbulnya kesulitan

Sehingga lebih siap menghadapinya karena didukung oleh pengalaman kerja dimilikinya maka seorang karyawan yang berpengalaman dapat menduga akan adanya kesulitan dan siap menghadapinya.

5. Bekerja dengan tenang

Seorang karyawan yang berpengalaman akan memiliki rasa percaya diri yang cukup besar.

### **2.1.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman kerja Karyawan**

Selain itu ada juga beberapa faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja karyawan. Beberapa faktor lain mungkin yang berpengaruh dalam kondisi kondisi tertentu menurut (Basari, 2012) adalah sebagai berikut :

1. Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu.
2. Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang.
3. Sikap dan kebutuhan (attitudes dan needs) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
4. Kemampuan-kemampuan analisis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan. Keterampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan dalam aspek-aspek teknik pekerjaan.

### **2.1.3.4 Indikator pengalaman Kerja**

Menurut (Amiwarni, 2015) yaitu :

1. Lama waktu/ masa bekerja

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan.

3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

Menurut (Sedarmayanti, 2013) indikator pengalaman kerja yaitu:

- 1) Lama waktu/masa kerja, ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas dengan baik dan mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik.
- 2) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.
- 3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan yang mampu dalam melaksanakan pekerjaannya dengan adanya pengalaman.

Menurut Situmeang (2017) mengemukakan beberapa indikator pengalaman kerja antara lain, yaitu:

1. Lama waktu / masa kerja.
2. Penerapan informasi pada pekerjaan.
3. Metode pekerjaan.

## 2.2 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual pada dasarnya merupakan kerangka yang menghubungkan antara variabel-variabel bebas (independen variabel) dengan variabel terikat (dependen variabel) bertujuan untuk menilai atau mengukur hubungan antara variabel dalam suatu penelitian, dimana disiplin kerja dan pengalaman kerja sebagai variabel bebas (X1, X2) dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y).

Disiplin kerja dan pengalaman kerja dalam penulisan ini merupakan variabel bebas yang mempengaruhi variabel kinerja karyawan. Para pegawai sebenarnya mempunyai disiplin kerja yang beragam, bukan hanya disiplin korektif saja tetapi juga mempunyai disiplin kerja prevektif, tetapi disiplin kerja juga mempunyai peran penting dalam mewujudkan tujuan organisasi karena mempunyai pengaruh dalam meningkatkan kinerja seorang karyawan. Jadi disiplin kerja merupakan suatu kondisi yang harus selalu diperhatikan dalam mencapai tujuan organisasi.

Pengalaman kerja merupakan suatu hal yang penting dalam setiap organisasi, baik itu dalam perusahaan maupun dalam sektor informal. Karena dengan pengalaman kerja, maka pekerjaan akan dapat berjalan dengan lancar. Semakin lancar suatu usaha mengakibatkan usaha tersebut mengalami kemajuan dan perkembangan. Maka seorang pegawai yang mempunyai pengalaman kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja dirinya sendiri dan kinerja perusahaan, sehingga semua pekerjaan dapat berjalan dengan lancar.



### **2.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

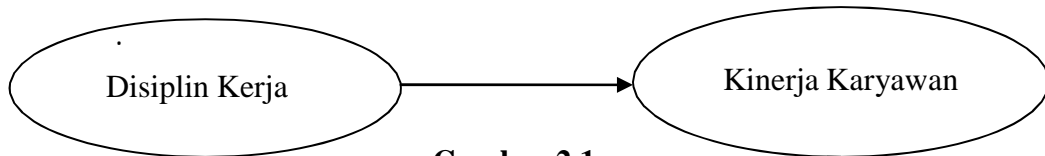
Pentingnya peranan disiplin kerja terhadap kinerja/produktivitas karyawan dikemukakan oleh (Arda, 2017) yang berpendapat bahwa : “Disiplin juga tidak kalah pentingnya dengan prinsip-prinsip yang lainnya, artinya disiplin setiap karyawan selalu mempengaruhi hasil prestasi kerja. Oleh sebab itu dalam setiap organisasi perlu ditegaskan disiplin pegawai-pegawainya. Melalui disiplin yang tinggi produktivitas kerja karyawan pada pokoknya dapat ditingkatkan. Oleh sebab itu perlu ditanamkan kepada setiap pegawai disiplin yang sebaik-baiknya”.

Menurut (Arianty, 2016) menyatakan bahwa “Kedisiplinan merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut”.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Seseorang dikatakan mempunyai disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat asas, bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan disiplin kerja yang tinggi akan dapat membantu meningkatkan kinerja.

Hal tersebut dikarenakan keterkaitan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dikemukakan oleh (Edy, 2016) yaitu semakin baik disiplin kerja seorang karyawan, maka semakin tinggi hasil kerja (kinerja) yang akan dicapai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 2.1**

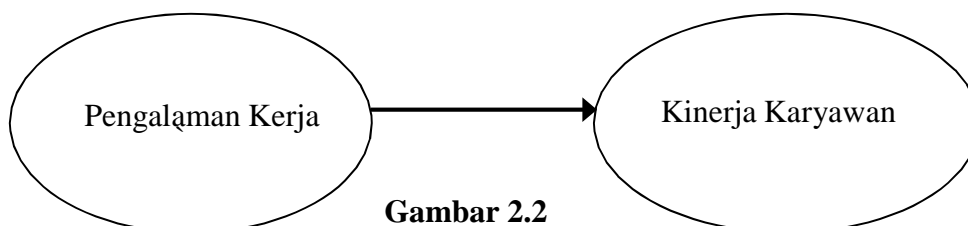
### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

#### **2.2.2 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Pengalaman kerja sangat berperan dalam meningkatkan Kinerja Karyawan. Karyawan akan lebih mudah dan cepat dalam melaksanakan pekerjaan atau tugasnya, karena mempunyai pengalaman yang lebih dalam pekerjaannya. Sehingga ini akan meningkatkan kinerjanya dan juga meningkatkan kinerja perusahaan.

Adanya pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan didukung oleh pendapat dari (Robbins, Stephen P dan Judge, 2013) menyatakan bahwa: “Bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam bekerja yang tampaknya menjadi sebuah dasar perkiraan yang baik atas kinerja karyawan”.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 2.2**

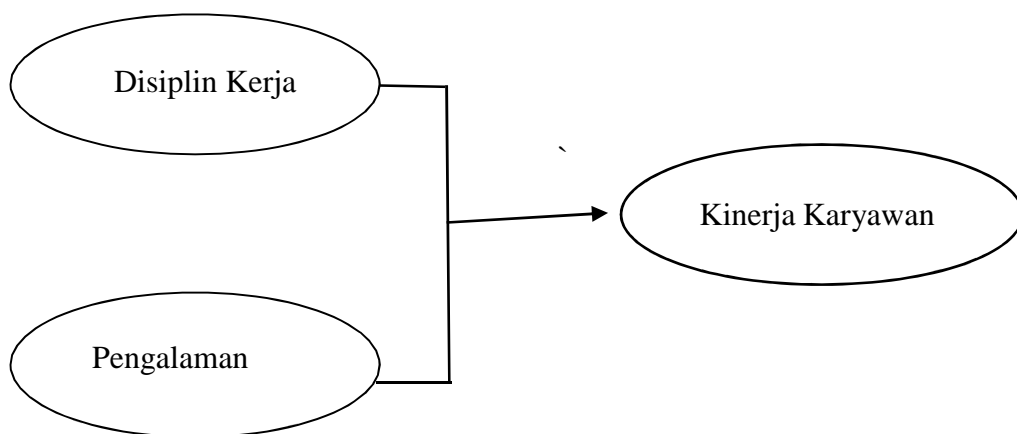
### **Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

### 2.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Bagi organisasi yang sedang meningkatkan disiplin kerja, faktor pengalaman kerja sangat dibutuhkan sebagai salah satu elemen suksesnya disiplin kerja. Jika organisasi berhasil menggabungkan antara disiplin kerja yang baik dan pengalaman kerja yang tinggi tentunya akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan dalam organisasi tersebut.

Adanya pengaruh disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan didukung oleh pendapat (Sigit, 2012) menyatakan bahwa: “Secara tidak langsung disiplin kerja dan pengalaman kerja mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan.”

Dari keterangan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja dan juga pengalaman kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan. Apabila tanggungjawab karyawan terhadap pekerjaannya tinggi dan didukung juga oleh pengalaman kerja yang cukup sehingga produktivitas dan tujuan perusahaan akan dapat dicapai dengan baik.



**Gambar 2.3**  
**Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

### 2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan pada kerangka konseptual diatas maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Medan Ringroad.
2. Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Medan Ringroad.
3. Disiplin kerja dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesian (BSI) KCP Medan Ringroad

## BAB 3

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Objek Penelitian

Berdasarkan pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwa objek penelitian merupakan sasaran yang ingin dicapai oleh peneliti untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang suatu hal. Objek penelitian ini adalah disiplin kerja, pengalaman kerja, dan kinerja karyawan.

#### 3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

##### 3.2.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Medan Ringroad.

##### 3.2.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian dimulai dari bulan mei 2022 sampai dengan bulan September 2022.

**Tabel 3.1**  
**Waktu Penelitian**

No	Kegiatan	Tahun 2021 dan Tahun 2022																			
		Mei				Juni				Juli				Agustus				September			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Penelitian Pendahuluan																				
2.	Pengajuan Judul																				
3.	Penyusunan Proposal																				
4.	Seminar Proposal																				
5.	Riset																				
6.	Pengolahan Data																				
7.	Sidang Skripsi																				

Sumber : Diolah Peneliti (2022)

### **3.3 Metode Penelitian**

Metode yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif karena penulis ingin mendeskripsikan pengaruh disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

#### **3.3.1 Desain Penelitian**

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Mencari dan menetapkan fenomena yang terjadi pada PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Medan Ringroad dan selanjutnya menetapkan judul penelitian, Mengidentifikasi yang terjadi pada PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Medan Ringroad. Merumuskan masalah penelitian termasuk membuat spesifikasi dari tujuan dan hipotesis untuk diuji. Masalah yang diteliti dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja (variabel X1) dan Pengalaman Kerja (Variabel X2) serta Kinerja Karyawan (Variabel Y), menetapkan tujuan penelitian yang dilakukan oleh penulis pada Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Medan Ringroad, menetapkan hipotesis penelitian sesuai dengan fenomena yang terjadi pada PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Medan Ringroad berdasarkan teori, Memilih serta memberi definisi terhadap setiap pengeluaran variabel. Pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengukuran dengan skala ordinal karena data yang diukurnya berupa tingkatan. Pada skala ini, urutan simbol atau kode berupa angka yang mempunyai arti urutan jenjang yang dimulai dari yang positif sampai yang paling negatif dan sebaliknya, Menetapkan data-data mengenai Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Medan Ringroad, melakukan analisis mengenai Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada

PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Medan Ringroad. Menyimpulkan penelitian, sehingga akan diperoleh penjelasan dan jawaban atas identifikasi masalah dalam penelitian.

### 3.3.2 Operasionalisasi Variabel

Sesuai dengan judul yang diambil penulis yaitu, “Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” maka variabel dalam penelitian ini terdiri dari:

#### 1) Disiplin Kerja (variabel X1)

Disiplin kerja adalah bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Pada hakikatnya, pendisiplinan merupakan tindakan yang dilakukan karyawan dengan sikap tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan, menekankan timbulnya masalah sekecil mungkin, dan mencegah berkembangnya kesalahan yang mungkin terjadi.

**Tabel 3.2**  
**Indikator Disiplin Kerja**

No.	Indikator
1.	Ketepatan waktu datang ke tempat kerja
2.	Ketepatan jam pulang ke rumah
3.	Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku
4.	Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan
5.	Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas
6.	Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya

*Sumber : (Octored, 2015)*

#### 2) Pengalaman Kerja (variabel X2)

Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja

dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya telah dipahami dan dikuasai dengan baik.

**Tabel 3.3**  
**Indikator Pengalaman Kerja**

No.	Indikator
1.	Lama Waktu/Masa Kerja
2.	Tingkat Pengetahuan & Keterampilan
3.	Penguasaan Terhadap Pekerjaan

*Sumber* : (Amiwarni, 2015)

### 3) Kinerja Karyawan (Variabel Y)

Kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah tentang bagaimana mengelola kegiatan dalam suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan, keberhasilan dan kesuksesan kinerja suatu organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya.

**Tabel 3.4**  
**Indikator Kinerja Karyawan**

No.	Indikator
1.	Efektifitas
2.	Efisien
3.	Kualitas
4.	Ketepatan Waktu
5.	Produktivitas

*Sumber* : (Moeheriono, 2012)

### 3.3.3 Sumber dan Teknik Penentuan Data

#### 3.3.3.1 Sumber Data

Berdasarkan penjelasan di atas, maka sumber data dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan data sekunder, di mana data yang diperoleh penulis merupakan data yang diperoleh dari pengolahan kuisioner menggunakan data secara tidak langsung.



### 3.3.3.2 Teknik Penentuan Data

#### 1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Medan Ringroad yang berjumlah sebanyak 32 orang karyawan tetap, dimana terbagi dalam 2 bagian, sebagaimana dilihat pada tabel 3.5.

**Tabel 3.5**  
**Data Populasi Penelitian**

<b>Seksi</b>	<b>Sampel</b>
Manajer & staf	22
Teknisi	10
<b>Jumlah</b>	<b>32</b>

*Sumber : BSI KCP Medan Ringroad (2022)*

#### 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi (sebagian atau wakil populasi yang diteliti). Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Adapun penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah dengan metode sensus berdasarkan ketentuan yang dikemukakan oleh Menurut (Sugiyono, 2017), yang mengatakan bahwa : “pengertian dari sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 32, atau penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil”.

Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh atau sampel sensus. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel.

### **3.3.3.3 Teknik Pengumpulan Data**

#### **1. Wawancara atau interview**

Menurut (Sugiyono, 2016) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam. Dalam teknik wawancara ini, peneliti melakukan tanya jawab kepada pemilik perusahaan secara tatap muka. Melalui wawancara ini, peneliti akan mengetahui lebih dalam mengenai aktivitas proses kerja perusahaan PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Medan Ringroad. (Sugiyono, 2016) mengemukakan bahwa dengan wawancara, maka peneliti akan mengetahui hal-hal yang lebih mendalam tentang partisipan dalam menginterpretasikan situasi dan fenomena yang terjadi, dimana hal ini tidak dapat ditemukan melalui observasi.

#### **2. Kuesioner**

Menurut (Sugiyono, 2014), kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara peneliti memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan yang tertulis untuk dijawab oleh responden. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan pembagian kuesioner secara langsung

#### **3. Dokumentasi**

Menurut (Sugiyono, 2016) Teknik dokumentasi merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif. Melalui teknik ini, peneliti dapat mengetahui seluruh kondisi gudang dari lingkungan kerja, kondisi meja kerja, dan kebersihan ruang kerja.

### **3.4 Skala Pengukuran**

Dalam skala pengukuran ini penelitian ini menggunakan Skala Likert

merupakan alat yang biasanya digunakan untuk mengukur sikap pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2014) Dengan menggunakan skala likert ini, variabel yang akan diukur, dijabarkan menjadi indikator dalam variabel. Kemudian variabel-variabel tersebut akan dijadikan sebagai tolak ukur dalam penyusunan instrument yang dapat berupa sebagai pernyataan yang berisikan dengan pilihan yang berjenjang. Jawaban setiap item dalam instrumen yang menggunakan skala likert ini mempunyai gradasi dari yang positif sampai yang negative.

Data tersebut akan diolah dengan jawaban atas pertanyaan dalam penelitian ini akan menggunakan skor yang paling tinggi sampai yang rendah (1-5) yang akan menunjukkan setuju atau tidak setuju dari pernyataan yang diberikan oleh responden. Berikut adalah table skala likert yang digunakan dalam penelitian ini.

**Tabel 3.6**  
**Instrument Skala Likert**

No.	Pernyataan	Simbol	Skor
1	Sangat setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Ragu – Ragu	R	3
4	Tidak setuju	TS	2
5	Sangat tidak setuju	STS	1

*Sumber:* (Sugiyono, 2014)

Semakin tinggi skor penilaian yang diperoleh, maka semakin tinggi pula tingkat penilaian responden terhadap variabel yang diuji.

### **3.5 Uji Instrumen**

#### **3.5.1 Uji Validitas**

Menurut (Priyatno, 2017), Uji validitas untuk mengetahui seberapa cermat suatu item dalam mengukur apa yang ingin diukur pada

kuesioner tersebut.

Dan rumus untuk menguji validitas adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

- N = banyaknya pasangan pengamat  
 $\sum x_i$  = jumlah pengamatan variabel X  
 $\sum y_i$  = jumlah pengamatan variabel Y  
 $\sum x_i^2$  = jumlah kuadrat pengamatan variabel X  
 $\sum y_i^2$  = jumlah kuadrat pengamatan variabel Y  
 $(\sum x_i)^2$  = kuadrat jumlah pengamatan variabel X  
 $(\sum y_i)^2$  = kuadrat jumlah pengamatan variabel Y  
 $\sum x_i y_i$  = jumlah hasil kali variabel X dan Y  
 $r_{xy}$  = besarnya korelasi kedua variabel X dan Y

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut :

1. Tolak  $H_0$  jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung  $\geq$  nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed  $\geq \alpha 0,05$ )
2. Terima  $H_0$  jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung nilai probabilitas yang di tetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed  $\leq \alpha 0,05$ )

**Tabel 3.7**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)**

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
<b>Kinerja (Y)</b>	Y1.1	0.745 > 0,338	0.000 < 0,05	Valid
	Y1.2	0.825 > 0,338	0.000 < 0,05	Valid
	Y1.3	0.826 > 0,338	0.000 < 0,05	Valid
	Y1.4	0.838 > 0,338	0.000 < 0,05	Valid
	Y1.5	0.730 > 0,338	0.000 < 0,05	Valid
	Y1.6	0.831 > 0,338	0.000 < 0,05	Valid
	Y1.7	0.753 > 0,338	0.000 < 0,05	Valid
	Y1.8	0.767 > 0,338	0.000 < 0,05	Valid
	Y1.9	0.714 > 0,338	0.000 < 0,05	Valid
	Y1.10	0.537 > 0,338	0.002 < 0,05	Valid

Sumber : SPSS. 24.00

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

**Tabel 3.8**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1)**

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
<b>Disiplin Kerja (X1)</b>	X1.1	0.825 > 0,338	0.000 < 0,05	Valid
	X1.2	0.726 > 0,338	0.000 < 0,05	Valid
	X1.3	0.747 > 0,338	0.000 < 0,05	Valid
	X1.4	0.755 > 0,338	0.000 < 0,05	Valid
	X1.5	0.799 > 0,338	0.000 < 0,05	Valid
	X1.6	0.805 > 0,338	0.000 < 0,05	Valid
	X1.7	0.777 > 0,338	0.000 < 0,05	Valid
	X1.8	0.770 > 0,338	0.000 < 0,05	Valid
	X1.9	0.580 > 0,338	0.000 < 0,05	Valid
	X1.10	0.426 > 0,338	0.000 < 0,05	Valid
	X1.11	0.767 > 0,338	0.000 < 0,05	Valid
	X1.12	0.663 > 0,338	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : SPSS. 24.00

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

**Tabel 3.9**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Pengalaman kerja (X2)**

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
Pengalaman Kerja (X2)	X2.1	0.878 > 0,338	0.000 < 0,05	Valid
	X2.2	0.888 > 0,338	0.009 < 0,05	Valid
	X2.3	0.868 > 0,338	0.000 < 0,05	Valid
	X2.4	0.850 > 0,338	0.000 < 0,05	Valid
	X2.5	0.838 > 0,338	0.000 < 0,05	Valid
	X2.6	0.923 > 0,338	0.000 < 0,05	Valid

**Sumber : SPSS 24.00**

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

### 3.5.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan (konsisten). Untuk melihat andal tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui koefisien reliabilitas dan apabila koefisien reliabilitasnya lebih besar dari 0,06 maka secara keseluruhan pernyataan tersebut dinyatakan andal atau reliable (Sugiyono, 2019).

Pengujian reliabilitas dilakukan terhadap karyawan PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Medan Ringroad sebanyak 32 orang. Hasil dari pengujian ini akan dihitung dengan menggunakan alat bantu perangkat lunak SPSS (Statistical Package For Sosial Scieeces). Berikut adalah rumus untuk uji reliabilitas :

$$r_n = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum \alpha_b^2}{\alpha^2_t} \right)$$

Di mana:

$r_n$  = Reliabilitas instrumen

$k$  = Banyaknya butir pernyataan

$\sum \alpha_b^2$  = Jumlah varian butir

$\alpha^2_t$  = Varian total

**Tabel 3.10**  
**Hasil Uji Reabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	R Tabel	Keterangan
Kinerja (Y)	0.917	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X1)	0.911		Reliabel
Pengalaman Kerja (X2)	0.938		Reliabel

Sumber : SPSS 24.00

Dari data diatas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas instrument menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai karena semua variabel > 0,60. Dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari setiap variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti atau dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya

### 3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif. Menurut (Juliandi et al., 2015) data kuantitatif adalah analisis data terhadap data-data yang mengandung angka-angka atau *numeric* tertentu. Kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumusan dibawah ini:

#### 3.6.1 Metode regresi linear berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

(Juliandi et al., 2015)

Keterangan:

Y = Kinerja  
X1 = Disiplin Kerja

$X_2$	= Pengalaman Kerja
$\beta_1, \beta_2$	= besaran koefisien dari masing-masing variabel
$e$	= Error Terms

Suatu perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistik berada dalam daerah signifikan secara statistik, apabila nilai uji statistik berada dalam daerah kritis (daerah dimana  $H_0$  ditolak). Sebaliknya, disebut signifikan bila uji statistik berada dalam daerah  $H_0$  diterima.

### 3.6.2 Asumsi klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari :

#### 3.6.2.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel terikat atau bebasnya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi et al., 2015). Adapun pengujian normalitas data dengan menggunakan cara kolmogorov smirnov. Kriteria untuk menentukan normal atau tidaknya data, maka dapat dilihat pada nilai probabilitasnya. Data adalah normal, jika nilai kolmogorov smirnov adalah tidak signifikan (Asymp. Sig (2-tailed)  $> \alpha 0,05$ ). (Juliandi et al., 2015).

#### 3.6.2.2 Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen (Juliandi et al., 2015). Jika variabel Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflation Factor*) antar variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan



adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* < 0,10 atau sama dengan VIF > 10.

### 3.6.2.3 Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas (Juliandi et al., 2015) Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah :

1. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

### 3.6.3 Pengujian Hipotesis

#### 3.6.3.1 Uji T

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

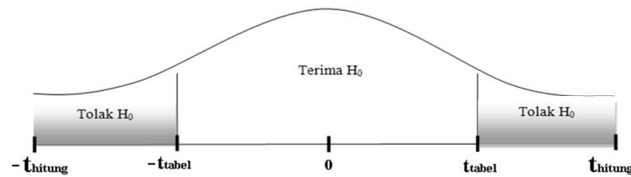
$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

(Sugiyono, 2018)

Keterangan :

t = t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel

$r$  = korelasi parsial yang ditemukan  
 $n$  = jumlah sampel  
 Pengujian hipotesis :



**Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis uji T**

Kriteria pengujian:

1.  $H_0: r_1 = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
2.  $H_0: r \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

### 3.6.3.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi koefisien korelasi ganda yang dihitung dengan rumus :

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

(Sugiyono, 2018)

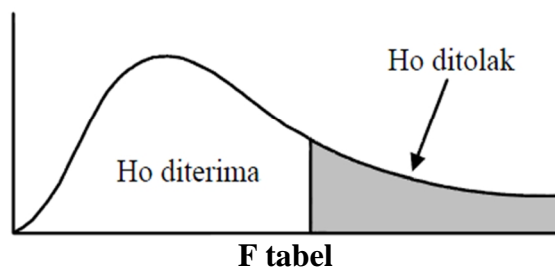
Keterangan :

$R$  = koefisien korelasi ganda

$k$  = jumlah variabel independen

$n$  = jumlah anggota sampel

$F$  = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel



**Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis uji F**

### 3.6.4 Koefisien Determinasi (*R-Square*)

Koefisien determinasi (*R-Square*) menurut (Juliandi, *dkk*, 2015) digunakan dalam penelitian ini untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$D = R^2 \times 100\%$$

(Juliandi et al., 2015)

Keterangan :

D = Determinasi

R<sup>2</sup> = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase Kontribusi

## **BAB 4**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **4.1 Deskripsi Data**

##### **4.1.1 Deskripsi Data Variabel Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 12 pernyataan untuk variabel doso[lin kerja (X1), 6 pernyataan untuk variabel pengalaman kerja (X2) dan 10 pernyataan untuk variabel kinerja (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 32 orang pegawai PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) Medan responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan bobot -penelitian sebagai berikut:

**Tabel 4.1**  
**Skala Likert**

Pernyataan	BOBOT
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: (Sugiyono, 2018)

Berdasarkan ketentuan penelitian skala likert dari tabel diatas dapat dipahami bahwa ketentuan diatas berlaku baik didalam menghitung variable. Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian, maka skor tertinggi diberikan beban nilai 5 dan skor terendah diberikan nilai 1.

#### 4.1.2 Karakteristik Responden

Hasil tabulasi karakteristik 32 responden diolah menggunakan program SPSS yang menghasilkan deskripsi statistik responden dalam penelitian adalah sebagai berikut :

##### 1. Jenis Kelamin

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan jenis kelamin dari 32 responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.2**  
**Deskriptif Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Uraian</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
<b>Jenis Kelamin :</b>		
Pria	18	56,25
Wanita	14	43,75
<b>Jumlah</b>	<b>32</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa mayoritas jenis kelamin responden yaitu laki-laki yaitu 18 orang atau 56,25%, perempuan sebanyak 14 orang atau 43,75%. Dari data di atas mayoritas responden laki-laki yaitu berjumlah 18 orang karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) Medan mayoritas memiliki jabatan bagian *Consumer Business Staff* yang bekerja untuk mencapai NOA per bulannya.

##### 2. Usia

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan usia dari 32 responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.3**  
**Deskriptif Responden Berdasarkan Usia**

Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
<b>Usia:</b>		
<30 tahun	10	31.25
30-39 tahun	12	37.50
40-49 tahun	7	21.88
>50 tahun	3	9.37
<b>Jumlah</b>	<b>32</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Diolah Tahun 2022

Berdasarkan table diatas, diketahui bahwa mayoritas usia responden yaitu pada usia <30 tahun yaitu 10 orang atau 31.25%, usia antara 30-39 tahun yaitu 12 orang atau 37.50%, usia antara 40-50 tahun yaitu 7 orang atau 21.88%, usia >50 tahun yaitu 3 orang atau 9,37%. Dari data diatas mayoritas responden usia 30-39 tahun yaitu berjumlah 12 orang. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai dengan usia 30-39 tahun akan lebih semangat dan lebih produktif dalam melakukan pekerjaannya. Dengan dominannya usia produktif pegawai pada PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) Medan akan berdampak pada terselenggaranya lebih maksimal pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya masing-masing.

### 3. Pendidikan

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan pendidikan dari 32 responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.4**  
**Deskriptif Responden Berdasarkan Pendidikan**

Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
<b>Pendidikan</b>		
SMA	8	25
D3	3	9,38
S1	17	53,12
S2	4	12,50
<b>Jumlah</b>	<b>32</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Diolah Tahun 2022

Berdasarkan table diatas, diketahui bahwa mayoritas pendidikan responden yaitu pada tamatan SMA yaitu 8 orang atau 25%, tamatan D3 yaitu 3 orang atau 9,8%, tamatan S1 yaitu 17 orang atau 53,12%, tamatan S2 yaitu 4 orang atau 12,50%. Dari data diatas mayoritas responden tamatan S1 tahun yaitu berjumlah 17 orang. dimana dengan pendidikan karyawan pada pada PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) Medan yang mayoritas sarjana menunjukkan bahwa kompetensi pegawai dalam melakukan pekerjaan cukup tinggi.

### 4.1.3 Jawaban Responden

#### 4.1.3.1 Kinerja

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel kinerja yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

**Tabel 4.5**  
**Skor Angket Untuk Variabel Kinerja (Y)**

No.	Jawaban (Y)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	32	%
1	4	15,5	8	25,0	9	28,1	7	21,9	4	12,5	32	100%
2	6	18,8	9	28,1	6	18,8	5	15,6	6	18,8	32	100%
3	3	9,4	10	31,3	9	28,1	6	18,8	4	12,5	32	100%
4	6	18,8	6	18,8	7	21,9	9	28,1	4	12,5	32	100%
5	3	9,4	4	12,5	14	43,8	10	31,3	1	3,1	32	100%
6	8	25,0	7	21,9	6	18,8	7	21,9	4	12,5	32	100%
7	7	21,9	8	25,0	8	25,0	8	25,0	1	3,1	32	100%
8	6	18,8	10	31,3	8	25,0	6	18,8	2	6,3	32	100%
9	9	28,1	7	21,9	9	28,1	5	15,6	2	6,3	32	100%
10	5	15,6	9	28,1	9	28,1	7	21,9	2	6,3	32	100%

**Sumber : Data Diolah 2022**

Dari tabel 4.5 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, mayoritas responden menjawab “kurang setuju” sebanyak 9 orang dengan persentase 28.1%.
2. Jawaban responden tentang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 9 orang dengan persentase 28.1%.
3. Jawaban responden tentang mampu menyelesaikan suatu pekerjaan dengan rapi, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 10 orang dengan persentase 31.3%.
4. Jawaban responden tentang mampu meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab “tidak setuju” sebanyak 9 orang dengan persentase 28.1%.
5. Jawaban responden tentang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja, mayoritas responden menjawab “kurang setuju” sebanyak 14 orang dengan persentase 43.8%.
6. Jawaban responden tentang Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 8 orang dengan persentase 25.0%.
7. Jawaban responden tentang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 8 orang dengan persentase 25.0%.
8. Jawaban responden tentang mampu memenuhi target pekerjaan yang telah saya rencanakan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 10 orang dengan persentase 31.3%.



9. Jawaban responden tentang mempunyai kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, mayoritas responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 9 orang dengan persentase 28.1%.
10. Jawaban responden tentang berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 9 orang dengan persentase 28.1%.

#### 4.1.3.2 Disiplin Kerja

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel disiplin kerja yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut

**Tabel 4.6**  
**Skor Angket Untuk Variabel Disiplin Kerja (X1)**

No.	Jawaban X1											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	2	6.3	9	28.1	8	25.0	7	21.9	6	18.8	32	100%
2	4	12.5	4	12.5	12	37.5	7	21.9	5	15.6	32	100%
3	4	12.5	5	15.6	10	31.3	2	6.3	11	34.4	32	100%
4	5	15.6	8	25.0	6	18.8	7	21.9	6	18.8	32	100%
5	2	6.3	3	9.4	11	34.4	10	31.3	6	18.8	32	100%
6	2	6.3	6	18.8	10	31.3	7	21.9	7	21.9	32	100%
7	5	15.6	4	12.5	11	34.4	6	18.8	6	18.8	32	100%
8	2	6.3	10	31.3	9	28.1	8	25.0	3	9.4	32	100%
9	8	25.0	13	40.6	6	18.8	2	6.3	3	9.4	32	100%
10	6	18.8	6	18.8	14	43.8	2	6.3	4	12.5	32	100%
11	9	28.1	7	21.9	10	31.3	5	15.6	1	3.1	32	100%
12	5	15.6	10	31.3	7	21.9	7	21.9	3	9.4	32	100%

Sumber : SPSS Versi 24.00

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang selalu datang ke kantor sebelum waktu masuk mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 9 orang 28.1%

2. Jawaban responden selalu datang sesuai dengan waktu yang telah ditentukan mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 12 orang 37.5%
3. Jawaban responden tentang pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 10 orang 31.3%
4. Jawaban responden selalu pulang kerja sesuai dengan jam pulang mayoritas responden menjawab tidak setuju sebanyak 7 orang 21.9%
5. Jawaban responden melaksanakan semua peraturan yang ditetapkan perusahaan mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 11 orang 34.4%
6. Jawaban responden tentang selalu menaati semua peraturan yang berlaku tujuan mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 10 orang 31.3%
7. Jawaban responden selalu memakai seragam kerja sesuai dengan yang telah ditentukan mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 11 orang 34.4%
8. Jawaban responden tentang selalu memakai pakaian yang rapi mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 10 orang 31.3%
9. Jawaban responden tentang melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab, mayoritas menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 13 orang dengan jumlah persentase sebesar 40.6%.
10. Jawaban responden tentang memiliki hubungan pekerjaan yang baik dengan divisi lainnya, mayoritas menjawab “Kurang Sangat Setuju” sebanyak 13 orang dengan jumlah persentase sebesar 43.8%.

11. Jawaban responden tentang selalu mengerjakan pekerjaan sampai selesai, mayoritas menjawab “Kurang Setuju” sebanyak 10 orang dengan jumlah persentase sebesar 31.3%.

12. Jawaban responden tentang apabila pekerjaan saya belum selesai maka saya akan lembur, mayoritas menjawab “Setuju” sebanyak 10 orang dengan jumlah persentase sebesar 31.3%.

#### 4.1.3.3 Pengalaman Kerja

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel pengalaman kerja yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

**Tabel 4.7**  
**Skor Angket Untuk Variabel Pengalaman Kerja (X2)**

No.	Jawaban X2											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	7	21.9	10	31.3	5	15.6	4	12.5	6	18.8	32	100%
2	4	12.5	14	43.8	3	9.4	3	9.4	8	25.0	32	100%
3	5	15.6	8	25.0	8	25.0	4	12.5	7	21.9	32	100%
4	7	21.9	7	21.9	8	25.0	4	12.5	6	18.8	32	100%
5	3	9.4	12	37.5	5	15.6	7	21.9	5	15.6	32	100%
6	7	21.9	7	21.9	6	18.8	4	12.5	8	25.0	32	100%

Sumber : Data Diolah 2022

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang lama waktu saya bekerja diperusahaan ini memudahkan saya dalam bekerja, mayoritas menjawab “Setuju” sebanyak 10 orang dengan jumlah persentase sebesar 31.3 %.
2. Jawaban responden tentang semakin lama saya bekerja akan meningkatkan pengalaman saya, mayoritas menjawab “Setuju” sebanyak 14 orang dengan jumlah persentase sebesar 43.8%.

3. Jawaban responden tentang p memiliki pengetahuan tentang pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, mayoritas menjawab “Setuju” sebanyak 8 orang dengan jumlah persentase sebesar 25.0%.
4. Jawaban responden tentang memiliki ketrampilan tentang pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, mayoritas menjawab “Kurang Setuju” sebanyak 8 orang dengan jumlah persentase sebesar 25.0%.
5. Jawaban responden tentang sudah menguasai pekerjaan, mayoritas menjawab “Setuju” sebanyak 12 orang dengan jumlah persentase sebesar 37.5 %.
6. Jawaban responden tentang sudah menguasai peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan, mayoritas menjawab “Sangat Tidak Setuju” sebanyak 8 orang dengan jumlah persentase sebesar 25.0%.

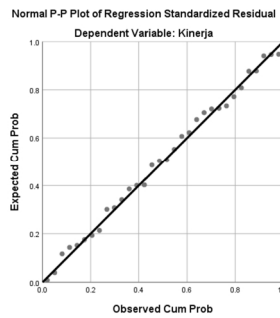
## **4.2 Analisis Data**

### **4.2.1 Uji Asumsi Klasik**

Sebelum melakukan analisis regresi berganda terlebih dahulu dilakukan uji lolos kendala liner atau uji asumsi klasik. Tujuan dilakukannya uji asumsi klasik adalah untuk mengetahui Apakah suatu variabel bormal atau tidak. Normal disini dalam arti mempunyai distribusi data yang normal. Normal atau tidaknya data berdasarkan patokan distribusi normal data dengan *mean* dan standar deviasi yang sama. Jadi asumsi klasik pada dasarnya memiliki kriteria-kriteria sebagai berikut.

#### **4.2.1.1 Uji Normalitas**

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui Apakah variabel dalam sebuah model regresi, yaitu variabel terikat dan variabel bebas berdistribusi secara normal atau tidak.



Sumber: Data diolah SPSS versi 24.0

**Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas**

Pada grafik normal p-plot terlihat pada gambar diatas bahwa pola grafik normal terlihat dari titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

#### 4.2.1.2 Uji Multikolonieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen (bebas). Model regresi yang baik seharusnya bebas multikolinieritas atau tidak terjadi korelasi antara variabel independen (bebas). Uji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Varians Inflation Factor* (VIF) yang tidak melebihi 4 atau 5.

Berikut ini merupakan hasil pengujian dengan menggunakan Uji Multikolinieritas pada data yang telah diolah berikut ini :

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Multikolonieritas**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Disiplin Kerja	.425	2.351
	Pengalaman	.425	2.351

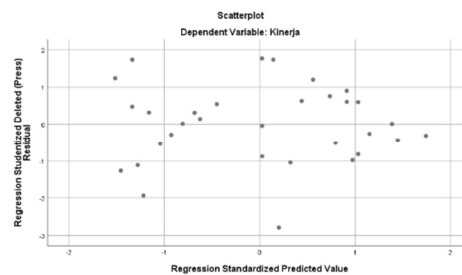
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah SPSS versi 24.00

Dari tabel 4.8 dapat dilihat bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai tolerance sebesar  $0.425 > 0.10$  dan nilai VIF sebesar  $2.351 < 5$ . Variabel pengalaman kerja memiliki nilai tolerance sebesar  $0.425 > 0.10$  dan nilai VIF sebesar  $2.351 < 5$ . Variabel. Dari masing-masing variabel memiliki nilai tolerance  $> 0.1$  dan nilai VIF  $< 5$ , dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam penelitian ini.

#### 4.2.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Ada beberapa cara untuk menguji ada atau tidaknya situasi heteroskedastisitas dalam varian *error terms* untuk model regresi. Dalam penelitian ini akan digunakan metode *chart* (Diagram *Scatterplot*).



Sumber: Data diolah SPSS versi 24.00

**Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan gambar 4.2 diatas, dapat diketahui bahwa data (titik-titik) menyebar secara merata diatas dan dibawah garis nol, tidak berkumpul di satu tempat, serta tidak membentuk satu pola tertentu sehingga dapat disimpulkan bahwa pada uji regresi ini tidak terjadi heterokedastisitas.

#### 4.2.2 Regresi Linier Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh hubungan antara variabel-variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Penelitian ini memiliki dua variabel independen, yaitu disiplin kerja, pengalaman kerja dan satu variabel dependen yaitu kinerja.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.878	2.313		1.677	.104
	Disiplin Kerja	.515	.094	.581	5.455	.000
	Pengalaman	.511	.134	.405	3.804	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah SPSS versi 24.00

Dari tabel 4.9 diatas diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

1. Konstanta = 3.878
2. Disiplin kerja = 0,515
3. Pengalaman kerja = 0,511

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut :

$$Y = 3.878 + 0,515_1 + 0,511_2$$

Jadi persamaan diatas bermakna jika :

1. Konstanta sebesar 3.878 menunjukkan bahwa apabila semua variabel independen disiplin kerja dan pengalaman kerja diasumsikan bernilai nol, maka nilai dari kinerja adalah sebesar 3.878.

2. Nilai koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,515 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel disiplin kerja meningkat, maka kinerja meningkat sebesar 0,515 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol
3. Nilai koefisien regresi pengalaman kerja sebesar 0,511 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel pengalaman kerja meningkat, maka kinerja meningkat sebesar 0,511 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol.

### 4.2.3 Pengujian Hipotesis

#### 4.2.3.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen. Alasan lain uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara parsial atau individual mempunyai hubungan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji t**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.878	2.313		1.677	.104
	Disiplin Kerja	.515	.094	.581	5.455	.000
	Pengalaman	.511	.134	.405	3.804	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

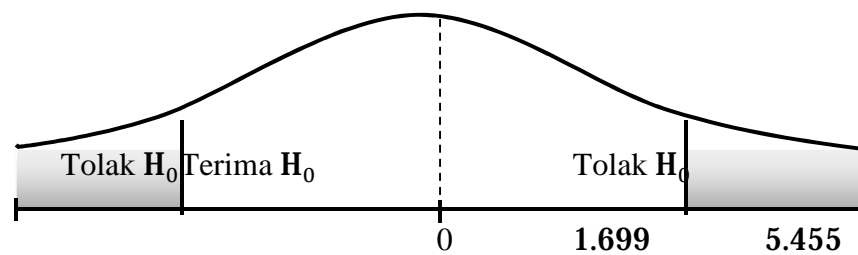
**Sumber : SPSS 24.00**

Hasil pengujian statistik pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### 1. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja. Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat  $\alpha = 0,05$  dengan nilai t untuk  $n = 32 - 3 = 29$  adalah 1.699  $t_{hitung} = 5.455$  dan  $t_{tabel} = 1.699$





**Gambar 4.3 Kriteria Pengujian Uji t**

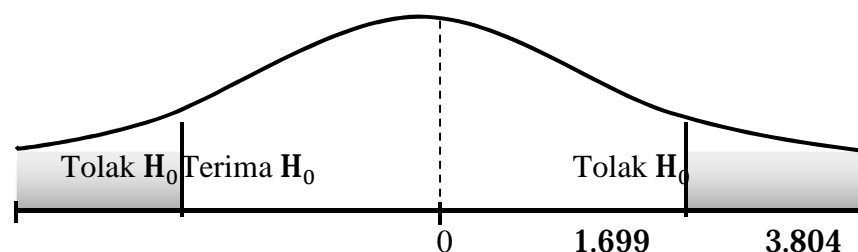
$H_0$  diterima jika :  $-1.699 \leq t_{hitung} \leq 1.699$  pada  $\alpha = 5\%$

$H_0$  ditolak jika :  $t_{hitung} > 1.699$  atau  $-t_{hitung} < -1.699$

Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel disiplin kerja adalah 2.482 dan  $t_{tabel}$  dengan  $\alpha = 5\%$  diketahui sebesar 1.699 dengan demikian  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dan nilai signifikan disiplin kerja sebesar  $0.000 < 0.05$  artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) Medan.

## 2. Pengaruh Pengalaman Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah pengalaman kerja berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja. Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat  $\alpha = 0,05$  dengan nilai t untuk  $n = 32 - 3 = 29$  adalah 1.699  $t_{hitung} = 3.804$  dan  $t_{tabel} = 1.699$



**Gambar 4.4 Kriteria Pengujian Uji t**

$H_0$  diterima jika :  $-1.699 \leq t_{hitung} \leq 1.699$  pada  $\alpha = 5\%$

$H_0$  ditolak jika :  $t_{hitung} > 1.699$  atau  $-t_{hitung} < -1.699$

Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel disiplin kerja adalah 3.804 dan  $t_{tabel}$  dengan  $\alpha = 5\%$  diketahui sebesar 1.699 dengan demikian  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dan nilai signifikan pengalaman kerja sebesar  $0.001 < 0.05$  artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima) menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) Medan.

#### 4.2.3.2 Uji F (Uji Signifikan Simultan)

Uji statistik F dilakukan untuk menguji apakah variable bebas (X) secara simultan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variable terikat (Y). Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 24 maka diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji F**

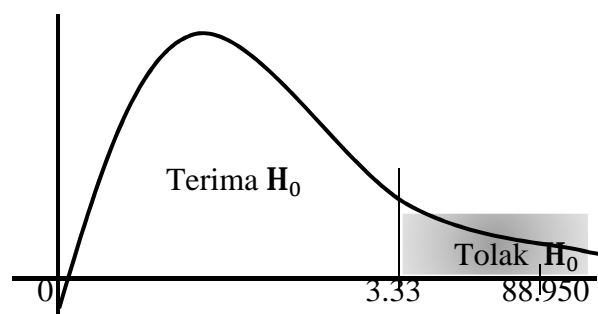
ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2336.925	2	1168.463	88.950	.000 <sup>b</sup>
	Residual	380.950	29	13.136		
	Total	2717.875	31			

a. Dependent Variable: Kinerja  
b. Predictors: (Constant), Pengalaman, Disiplin Kerja

Sumber : SPSS versi 24.00

$$F_{tabel} = 32 - 3 = 29$$

$$F_{hitung} = 88.950 \text{ dan } F_{tabel} = 3.33$$



**Gambar 4.5 Kurva Uji F**

Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 88.950 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000. Sedangkan nilai  $F_{tabel}$  diketahui sebesar 3.33 berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa  $f_{hitung} > f_{tabel}$  ( $88.950 > 3.22$ ) artinya  $H_0$  ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) Medan

#### 4.2.4 Uji Koefisien Determinasi (*R-square*)

Nilai R-square dari koefisien determinasi digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh nilai variabel bebas. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Apabila nilai R-square semakin mendekati satu maka semakin besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut hasil pengujian statistiknya :

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.927 <sup>a</sup>	.860	.850	3.62439
a. Predictors: (Constant), Pengalaman, Disiplin Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber: SPSS versi 24

$$D = R^2 \times 100\%$$

$$D = 0.860 \times 100\%$$

$$= 86\%$$

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai dari R square sebesar 0.860 yang berarti 86% dan hal ini menyatakan bahwa variabel disiplin kerja dan pengalaman kerja sebesar 86% untuk mempengaruhi variabel kinerja. Selanjutnya selisih  $100\% - 86\% = 14\%$ . hal ini menunjukkan 14% tersebut adalah variabel lain

yang tidak berkontribusi terhadap penelitian kinerja seperti kompensasi, motivasi kerja dan lain sebagainya.

#### **4.2.5 Pembahasan**

Hasil temuan dalam penelitian ini adalah mengenai hasil temuan penelitian ini terhadap kesesuaian teori, pendapat maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal-hal tersebut. Berikut ini ada tiga bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

##### **1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja**

Berdasarkan penelitian yang diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel disiplin kerja adalah 2.482 dan  $t_{tabel}$  dengan  $\alpha = 5\%$  diketahui sebesar 1.699 dengan demikian  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dan nilai signifikan disiplin kerja sebesar  $0.000 < 0.05$  artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) Medan.

Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) Medan, dimana dengan tingka disiplin yang dimiliki oleh karyawan maka pegawai akan taat terhadap peraturan yang di buat sehingga karyawan akan lebih semangat dalam melakukan pekerjaanya dengan demikian maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yangsesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurunnya kedisiplinan karyawan dapat membuat target yang telah ditetapkan perusahaan

tidak tercapai. Hal ini mengindikasikan bahwa belum optimalnya kinerja karyawan disebabkan karena faktor disiplin.

Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas tugas yang diberikan kepada karyawan. Karena dengan semakin berkembangnya suatu organisasi/perusahaan dan semakin tingginya teknologi yang digunakan oleh perusahaan, menyebabkan sering terjadinya perubahan serta semakin luasnya pekerjaan yang akan diemban oleh tenaga kerja, sehingga perlu diadakan pendisiplinan agar tujuan organisasi/perusahaan dapat tercapai (Tanjung, 2015).

Berdasarkan distribusi jawaban responden diketahui bahwa indikator yang paling dominan mempengaruhi kinerja adalah ketepatan waktu. Hal ini ditunjukkan melalui perilaku karyawan PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) Medan yang selalu berupaya untuk menyesuaikan sesuai dengan deadline yang dibuat perusahaan agar terhambat dari sanksi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Jatilaksono & Indartono, 2016); (Arif et al., 2019); (Jufrizen, 2018b); (Yusnandar et al., 2020); (Jufrizen, 2016); (Arda, 2017); (Hasibuan & Silvya, 2019); (Jufrizen & Hadi, 2021) dan (Wahyudi, 2019) yang menyatakan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

## **2. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja**

Berdasarkan penelitian yang diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel disiplin kerja adalah 3.804 dan  $t_{tabel}$  dengan  $\alpha = 5\%$  diketahui sebesar 1.699 dengan demikian  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dan nilai signifikan pengalaman kerja sebesar  $0.001 < 0.05$  artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa  $H_0$

ditolak ( $H_a$  diterima) menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) Medan.

Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) Medan, dengan meningkatnya pengalaman yang dimiliki karyawan yang cukup terhadap pekerjaan yang dimiliki karyawan maka karyawan akan lebih mudah untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan demikian maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Pengalaman kerja sangat berperan dalam meningkatkan Kinerja Karyawan. Karyawan akan lebih mudah dan cepat dalam melaksanakan pekerjaan atau tugasnya, karena mempunyai pengalaman yang lebih dalam pekerjaannya. Sehingga ini akan meningkatkan kinerjanya dan juga meningkatkan kinerja perusahaan.

Adanya pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di dukung oleh pendapat dari (Robbins, Stephen P dan Judge, 2013) menyatakan bahwa: “Bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam bekerja yang tampaknya menjadi sebuah dasar perkiraan yang baik atas kinerja karyawan”.

Berdasarkan distribusi jawaban responden diketahui bahwa indikator yang paling dominan mempengaruhi kinerja adalah Lama Waktu/Masa Kerja. Hal ini ditujukan melalui perilaku karyawan PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) Medan yang jarang keluar masuk perusahaan sehingga dengan waktu bekerja karyawan

yang lama maka karyawan akan memiliki pengalaman yang baik terkait dengan pekerjaan perbankan.

### **3. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja**

Berdasarkan penelitian yang diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 88.950 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000. Sedangkan nilai  $F_{tabel}$  diketahui sebesar 3.33 berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa  $f_{hitung} > f_{tabel}$  ( $88.950 > 3.22$ ) artinya  $H_0$  ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) Medan.

Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan pengalaman kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) Medan dimana dengan karyawan yang selalu mengikuti peraturan yang telah dibuat dan selalu datang tepat waktu serta pegawai yang memiliki pengalaman dengan pekerjaan yang dimilikinya maka pegawai tersebut akan lebih mudah untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan demikian maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Bagi organisasi yang sedang meningkatkan disiplin kerja, faktor pengalaman kerja sangat dibutuhkan sebagai salah satu elemen suksesnya disiplin kerja. Jika organisasi berhasil menggabungkan antara disiplin kerja yang baik dan pengalaman kerja yang tinggi tentunya akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan dalam organisasi tersebut.

Adanya pengaruh disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan didukung oleh pendapat (Sigit, 2012) menyatakan bahwa: “Secara tidak langsung disiplin kerja dan pengalaman kerja mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan.”

Berdasarkan distribusi jawaban responden diketahui bahwa indikator yang paling dominan mempengaruhi kinerja adalah Lama Waktu/Masa Kerja. Hal ini ditunjukkan melalui perilaku karyawan PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) Medan yang jarang keluar masuk perusahaan sehingga dengan waktu bekerja karyawan yang lama maka karyawan akan memiliki pengalaman yang baik terkait dengan pekerjaan perbankan.

Berdasarkan distribusi jawaban responden diketahui bahwa indikator yang paling dominan kinerja adalah ketepatan waktu. Hal ini ditunjukkan melalui perilaku karyawan PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) Medan yang selalu mencapai target yang telah ditentukan perusahaan hal ini terkhusus kepada karyawan bagian *Consumer Business Staff* (CBS), dimana bagian ini mereka memiliki salah satu target seperti harus mendapatkan NOA per bulannya. Selain itu untuk bagian Teller dan Customer Service karyawan telah mampu melayani nasabah dengan baik dan selalu sigap dan tepat waktu.



## **BAB 5**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai Pengaruh Disiplin kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) Medan adalah sebagai berikut.

1. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) Medan.
2. Secara parsial pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) Medan.
3. Secara simultan disiplin kerja dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) Medan.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) Medan KCP Medan Ringroad pimpinan agar lebih meningkatkan pengawasannya sehingga pegawai selalu disiplin selain itu pimpinan dapat melakukan kepada karyawan yang belum disiplin dalam bekerja dapat diberikan hukuman (*Punishment*) berupa teguran, peringatan, bahkan tindakan tegas guna menghalangi terjadinya pengulangan tingkah laku yang tidak

diharapkan, mendidik karyawan dan memperkuat motivasi untuk menghindari diri dari tingkah laku yang tidak diharapkan.

2. Untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) Medan KCP Medan Ringroad pimpinan agar dalam pemberian tugas dan penempatan posisi karyawan agar memperhatikan kemampuan dan pengalaman yang dimiliki setiap pegawainya.
3. Untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) Medan KCP Medan Ringroad khususnya mencapai target efisiensi kerja, karyawan sebaiknya membuat jadwal (manajemen waktu) serta mempunyai prioritas pekerjaan. Hal ini bertujuan agar karyawan PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) Medan KCP Medan Ringroad memiliki efisiensi dalam mencapai pekerjaan.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Dalam faktor mempengaruhi kinerja hanya menggunakan stress disiplin kerja dan pengalaman kerja sedangkan masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.
2. Adanya keterbatasan peneliti dalam memperoleh sampel yang peneliti gunakan hanya 32 orang responden PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Medan Ringroad sedangkan masih banyak karyawan PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) Medan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amiwarni, S. (2015). Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Pengalaman Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Asset daerah Kota Palu. *E-Jurnal Manajemen*.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097>
- Arianty, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelindo Cabang Belawan. *Jurnal Manajemen Perpajakan*, 4(2), 400–410.
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 106–119.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Mitra Abadi Setiacargo - Medan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 46–60.
- Basari, I. (2012). *Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Centra Multi Karya Bandung*.
- Edy, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Ghozali, I. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19. In *Edisi Kelima*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gultom, D. K., & Arif, M. (2017). Kontribusi Nilai-Nilai Islam Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepemimpinan: Studi Pada Pegawai Biro Universitas Islam Swasta Di Kota Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(3), 97–102. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1048900>
- Handoko. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Hartatik. (2014). *Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Laksana.

- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Cetakan keempatbelas*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. . (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heidjrachman, Ranupandojo dan Husnan, S. (2012). Manajemen Personalialia. *Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta*.
- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405–424.
- Karisma. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasional terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT Coca-Cola Distribution Indonesia*. 5 (2), 94–103.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kurnia, E., & Daulay, R. (2021). Analisis Dampak Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Proceding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 301–306.
- Mangkunegara, A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Manulang, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (B. Citapustaka (ed.)). Media Perintis.
- Marwansyah. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jakarta: Alfabeta*.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Octored, A. P. M. dan T. R. (2015). Effect Of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment In The Company. *Universal Journal Of Management*, 3(8), 318–328.
- Priyatno, D. (2017). *Panduan Praktis Olah data Menggunakan SPSS*. Yogyakarta : Andi.
- Rinoldy, Z. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Peternakan Perikanan Dan Kehutanan.

*Jurnal Dinamika Manajemen*, 1(1), 48–63. <http://online-journal.unja.ac.id/index.php/jmbp/article/view/1419>

Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3649>

Robbins, Stephen P dan Judge, T. A. (2013). Organizational Behavior, Terjemahan Ratna Saraswati dan Fabriella Sirait. In *Edition 16*. Jakarta, Salemba Empat.

Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 9(1), 23. <https://doi.org/10.32832/inovator.v9i1.3014>

Saripuddin, J., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Kemasindo Cepat Nusantara Medan Jasman Saripuddin Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Rina Handayani Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 2(1), 420–429.

Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.

Sigit, S. (2012). *pengaruh disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Centra Multi Karya Bandung*.

Sinambela. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabet.

Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. PRENADAMEDIA GROUP.

Torang, D. S. (2014). *Organisasi dan Manajemen* (Alfabeta).

Veithzal, R. (2014). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada.

# KUESIONER PENELITIAN

---

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya Rizki Ananda memohon kesediaan Bapak / Ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada program Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan judul **“Pengaruh Disiplin kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) Medan”**.

Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian data penelitian. Atas bantuan Bapak / Ibu saya ucapkan terima kasih.

## A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pertanyaan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pertanyaan dengan memberi **tanda checklist** (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:

- |        |                       |                 |
|--------|-----------------------|-----------------|
| a. SS  | : Sangat Setuju       | : dengan Skor 5 |
| b. S   | : Setuju              | : dengan Skor 4 |
| c. KS  | : Kurang Setuju       | : dengan Skor 3 |
| d. TS  | : Tidak Setuju        | : dengan Skor 2 |
| e. STS | : Sangat Tidak Setuju | : dengan Skor 1 |

## B. Identitas Responden

No. Responden :

Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan

Pendidikan Terakhir :  SMA  D3  S1  S2

Usia :  >30 Tahun  30-39 tahun  
 40-50 Tahun  <50 tahun

### Disiplin Kerja (X1)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
<b>Ketepatan waktu datang ke tempat kerja</b>						
1	Saya selalu datang ke kantor sebelum waktu masuk					
2	Saya selalu datang sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					
<b>Ketepatan jam pulang ke rumah</b>						
3	Saya pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					
4	Saya selalu pulang kerja sesuai dengan jam pulang					
<b>Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku</b>						
5	Saya melaksanakan semua peraturan yang ditetapkan perusahaan					
6	Saya selalu menaati semua peraturan yang berlaku					
<b>Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan</b>						
7	Saya selalu memakai seragam kerja sesuai dengan yang telah ditentukan					
8	Saya selalu memakai pakaian yang rapi					
<b>Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas</b>						
9	Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab saya					
10	Saya memiliki hubungan pekerjaan yang baik dengan divisi lainnya					
<b>Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya</b>						
11	Saya selalu mengerjakan pekerjaan sampai selesai					
12	Apabila pekerjaan saya belum selesai maka saya akan lembur					



### Pengalaman Kerja (X2)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Lama Waktu/Masa Kerja						
1	Lama waktu saya bekerja diperusahaan ini memudahkan saya dalam bekerja					
2	Semakin lama saya bekerja akan meningkatkan pengalaman saya					
Tingkat Pengetahuan & Keterampilan						
3	Saya memiliki pengetahuan tentang pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan					
4	Saya memiliki ketrampilan tentang pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan					
Penguasaan Terhadap Pekerjaan						
5	Saya sudah menguasai pekerjaan saya					
6	Saya sudah menguasai peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan					

### Kinerja (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Efektifitas						
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan					
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi.					
Efisien						
3	Saya mampu menyelesaikan suatu pekerjaan dengan rapi.					
4	Saya mampu meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan.					
Kualitas						
5	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya					
6	Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan.					
Ketepatan Waktu						
7	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.					
8	Saya mampu memenuhi target pekerjaan yang telah saya rencanakan					
Produktivitas						
9	Saya mempunyai kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan					
10.	Saya berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai					

ik 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

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 (df = 1 – 40)**

df	Pr 0.50	0.25 0.20	0.10 0.10	0.05 0.050	0.025 0.02	0.01 0.010	0.005 0.002	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)**

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

<b>Pr</b> <b>df</b>	<b>0.25</b> <b>0.50</b>	<b>0.10</b> <b>0.20</b>	<b>0.05</b> <b>0.10</b>	<b>0.025</b> <b>0.050</b>	<b>0.01</b> <b>0.02</b>	<b>0.005</b> <b>0.010</b>	<b>0.001</b> <b>0.002</b>
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