

**PENGARUH PENEMPATAN DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KEDISIPLINAN KARYAWAN  
PADA PT. SILKARGO**

**SKRIPSI**

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



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**Oleh :**

**NAMA : VINNY MENTARI SURYA**  
**NPM : 1505160117**  
**PROGRAM STUDI : MANAJANEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2019**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 09 Oktober 2019, pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

**MEMUTUSKAN**

Nama : VINNY MENTARI SURYA  
NPM : 1505160117  
Program Studi : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : **PENGARUH PENEMPATAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEDISIPLINAN KARYAWAN PADA PT. SILKARGO**

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

**Tim Penguji**

**Penguji I**

**Penguji II**

  
**(HAZMANAN KHAIR, SE, MBA, PhD)**

  
**(LILA BISMALA, ST, M.Si)**

**Pembimbing**

  
**(DODY SALDEN CHANDRA, SE, MM)**

**Panitia Ujian**

**Ketua**

**Sekretaris**

  
**(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si)**

  
**(ADE GUNAWAN, S.E., M.Si)**



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama Mahasiswa : VINNY MENTARI SURYA

NPM : 1505160117

Program Studi : MANAJEMEN

Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Judul Skripsi : PENGARUH PENEMPATAN DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KEDISIPLINAN KARYAWAN PADA PT.  
SILKARGO

Disetujui dan telah memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian  
Mempertahankan Skripsi.

Medan, September 2019

Pembimbing



DODY SALDEN CHANDRA, S.E., M.M

Diketahui/Disetujui

Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

Dekan  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU



JASMAN SARIPUDDIN, S.E., M.Si.



H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.



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

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

**Universitas/PTS** : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**Fakultas** : EKONOMI DAN BISNIS  
**Jenjang** : Strata Satu (S-1)

**Ketua Program Studi** : JASMAN SYARIFUDDIN, S.E., M.Si.  
**Dosen Pembimbing** : DODY SALDEN CHANDRA, S.E., M.M

**Nama Mahasiswa** : VINNY MENTARI SURYA  
**NPM** : 1505160117  
**Program Studi** : MANAJEMEN  
**Konsentrasi** : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
**Judul Skripsi** : PENGARUH PENEMPATAN DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KEDISIPLINAN KARYAWAN  
PADA PT. SILKARGO

TANGGAL	DESKRIPSI BIMBINGAN SKRIPSI	PARAF	KETERANGAN
18/9/19	Perbaiki tabel y Perbaiki isi tabel y Hasil spss diubah	DS	
25/9/19	lengkapi dengan Abstrak - daftar isi dll. jurnal di masukkan ke daftar pustaka perbaiki saran	DS	
28/9/19	ACC meja hijau	DS	

Dosen Pembimbing

DODY SALDEN CHANDRA, S.E., M.M

Medan, September 2019

Diketahui /Disetujui  
Ketua Program Studi Manajemen,

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

## SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Vinny Mentari  
NPM : 1505160117  
Konsentrasi : MSDM  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (~~Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi~~  
Pembangunan)  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya 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 data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, 18 Mei 2019  
Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

## ABSTRAK

### **Vinny Mentari Surya (1505160117) Pengaruh Penempatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kedisiplinan Karyawan Pada PT. Silkargo. Skripsi 2019.**

Kedisiplinan dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam itikad tidak baiknya terhadap kelompok. Disiplin berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respon yang dikehendaki. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap Kedisiplinan Karyawan pada karyawan PT. Silkargo. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap Kedisiplinan Karyawan pada karyawan PT. Silkargo. Untuk mengetahui penempatan kerja, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja terhadap Kedisiplinan Karyawan pada karyawan PT. Silkargo.

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan alat uji korelasi *product moment* dan korelasi berganda tetapi dalam praktiknya pengolahan data penelitian ini tidak diolah secara manual, namun menggunakan *software* statistik SPSS.

Berdasarkan hasil yang diperoleh variabel Penempatan (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau  $t_{hitung} = 4,962 > t_{tabel}$  hal ini menunjukkan secara parsial penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Variabel lingkungan (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau  $t_{hitung} = 5,446 > 1,988$ , hal ini menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Pada hasil uji F dalam penelitian ini diketahui nilai signifikansinya 0,000 lebih kecil dibandingkan dengan nilai alpha 5% (0,05) atau nilai  $F_{hitung} (19,996) > F_{tabel} 3,11$  dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan Penempatan dan lingkungan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Silkargo Medan.

**Kata Kunci : Penempatan, Lingkungan Kerja, Kedisiplinan**

## KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr.Wb

Puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT segala rahmat dan hidayah-Nya yang telah memberikan kekuatan, petunjuk dan kemudahan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan penyusunan skripsi ini dengan judul **“PENGARUH PENEMPATAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEDISIPLINAN KARYAWAN PADA PT. SILKARGO”**.

Penulis menyadari, bahwa sesungguhnya penulisan dan penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, nasehat serta pengarahan dari berbagai pihak, untuk itu dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ayahanda **Yan Surya Dharma** dan Ibunda **Sri Desriani** yang telah memberikan kasih dan sayang, serta do'a restu sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan dan penulisan skripsi ini.
2. Bapak **Dr.Agussani, M.AP**, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak **H. Januri, S.E., MM.Si**, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak **Jasman Syaripuddin, S.E., M.Si**, selaku ketua program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak **Dr. Jufrizen, S.E., M.Si**, selaku sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak **Dody Salden Chandra, S.E., M.M**, selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan yang banyak membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
7. Bapak/Ibu Dosen selaku staff pengajar yang tidak dapat penulis sebutkan namanya satu persatu, yang telah membekali penulis dengan berbagai ilmu pengetahuan.

8. Kepada Kakak tersayang **Lia Anggraini** dan seluruh keluarga besar yang telah memberikan dukungan kepada penulis sehingga terselesaikannya skripsi ini.
9. Sahabat-sahabat penulis beserta seluruh teman-teman Manajemen yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu dan mendukung penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Dengan selesainya penyusunan skripsi ini, penulis berharap dapat memberikan manfaat yang baik, serta menjadi arahan dalam perjalanan pengetahuan.

Penulis menyadari bahwa penyusunan ini masih jauh dari sempurna, maka penulis sangat berterimakasih apabila diantara pembaca ada yang memberikan saran atau kritik yang membangun guna memperluas wawasan penulis sebagai proses pembelajaran diri.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Medan,                      September 2019

Penulis

**Vinny Mentari Surya**

**NPM: 1505160117**



## DAFTAR ISI

### ABSTRAK

<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>vi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	3
C. Batasan dan Rumusan Masalah .....	3
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	4
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b> .....	<b>6</b>
A. Uraian Teoritis .....	6
1. Kedisiplinan Karyawan .....	6
a. Pengertian Kedisiplinan Karyawan.....	6
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan Karyawan	7
c. Indikator Kedisiplinan Karyawan .....	8
2. Penempatan Karyawan.....	9
a. Pengertian Penempatan Karyawan.....	9
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penempatan Karyawan ..	9
c. Indikator Penempatan Karyawan .....	11
3. Lingkungan Kerja .....	12
a. Pengertian Lingkungan Kerja .....	12

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	13
c. Indikator Lingkungan Kerja.....	13
B. Kerangka Konseptual .....	14
C. Hipotesis .....	17
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>18</b>
A. Pendekatan Penelitian.....	18
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	19
C. Populasi dan Sampel.....	20
D. Teknik Pengumpulan Data .....	21
F. Teknik Analisis Data .....	24
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>29</b>
A. Hasil Penelitian.....	29
B. Pembahasan .....	44
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>48</b>
A. Kesimpulan.....	48
B. Saran .....	49

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	Paradigma Penelitian .....	15
Gambar II.2	Paradigma Penelitian .....	16
Gambar II.3	Paradigma Penelitian .....	17
Gambar IV.1	Normal P-Plot .....	37
Gambar IV.2	Histogram .....	37
Gambar IV.3	Scatter Plot.....	39

## DAFTAR TABEL

Tabel III.1	Definisi Operasional .....	18
Tabel III.2	Jadwal Penelitian .....	20
Tabel III.3	Populasi Penelitian .....	20
Tabel III.4	Skala Likert .....	21
Tabel III.5	Hasil Uji Validitas Variabel Penempatan Kerja .....	22
Tabel III.6	Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja .....	23
Tabel III.7	Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja.....	23
Tabel III.8	Uji Reliabilitas.....	24
Tabel IV.1	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	29
Tabel IV.2	Distribusi Responden Berdasarkan Usia .....	30
Tabel IV.3	Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	30
Tabel IV.4	Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	30
Tabel IV.5	Tabulasi Jawaban Responden Variabel Penempatan Kerja.....	31
Tabel IV.6	Tabulasi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja.....	33
Tabel IV.7	Tabulasi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja .....	35
Tabel IV.8	Uji Multikolinearitas Coefficients .....	38
Tabel IV.9	Regresi Berganda.....	40
Tabel IV.10	Uji t Coefficients .....	42
Tabel IV.11	Uji F.....	43
Tabel IV.12	Koefisien Determinasi .....	44



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Peran manajemen sumber daya manusia sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan organisasi, tetapi untuk memimpin manusia merupakan hal yang cukup sulit. Tenaga kerja saling diharapkan mampu cakap dan terampil juga hendaknya berkemauan dan mempunyai kesungguhan untuk bekerja efektif dan efisien. Kemampuan dan kecakapan akan kurang berarti jika tidak diikuti oleh moral kerja dan kedisiplinan pegawai dalam mewujudkan tujuan (Sedarmayanti, 2010, hal.5).

Kedisiplinan dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam itikad tidak baiknya terhadap kelompok. Disiplin berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respon yang dikehendaki.

Kedisiplinan yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Masalah kedisiplinan yang umumnya ditimbulkan para karyawan yang bermasalah antara lain absensi, bolos, dan ketidakpatuhan

Kedisiplinan menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketepatan perusahaan. Faktor yang mempengaruhi Kedisiplinan Karyawan yaitu, gaji yang cukup, memperhatikan kebutuhan ekonomi, perlu menciptakan suasana santai, tempatkan karyawan pada

posisi yang tepat, perasaan aman dan masa depan, fasilitas yang memadai, penempatan dan rekan kerja.

Proses penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan karyawan yang kompeten yang dibutuhkan perusahaan, karena penempatan yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat akan dapat membantu perusahaan dalam menciptakan kedisiplinan karyawan dalam bekerja.

Prinsip penempatan karyawan yang tepat harus dilaksanakan secara konsekuen supaya karyawan dapat bekerja sesuai dengan spesialisasinya/keahliannya masing-masing. Dengan penempatan karyawan yang tepat, gairah kerja, mental kerja, dan prestasi kerja akan mencapai hasil yang optimal dari setiap karyawan selain moral kerja, kreativitas, serta prakarsanya akan berkembang

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai, jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana ia bekerja.

Dari hasil survey awal yang penulis lakukan terdapat permasalahan terjadi pada penurunan Kedisiplinan Karyawan. Permasalahan yang nampak adalah pelaksanaan penempatan karyawan bagian staff yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Selain itu lingkungan kerja karyawan juga belum memadai ini terlihat dari kurangnya kebersihan, kenyamanan ruangan, dan komunikasi antar karyawan. Ini terlihat dari sikap karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Berdasarkan latar belakang, penulis tertarik untuk melakukan penelitian

dengan judul **“Pengaruh Penempatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kedisiplinan Karyawan Pada PT. Silkargo.**

## **B. Identifikasi Masalah**

Adapun identifikasi masalah penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Penempatan karyawan bagian staf yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya.
2. Lingkungan kerja karyawan belum memadai, terlihat dari kurangnya kebersihan, kenyamanan ruangan
3. Tingkat kedisiplinan karyawan masih rendah.

## **C. Batasan dan Rumusan Masalah**

### **1. Batasan masalah**

Banyaknya faktor yang mempengaruhi Kedisiplinan Karyawan yaitu gaji yang cukup, memperhatikan kebutuhan ekonomi, perlu menciptakan suasana santai, tempatkan karyawan pada posisi yang tepat, perasaan aman, fasilitas yang memadai, penempatan dan rekan kerja, namun dalam penelitian ini membatasi pada penempatan dan lingkungan kerja sebagai faktor yang mempengaruhi Kedisiplinan Karyawan.

### **2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang maka perumusan masalah yang dijadikan objek penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Apakah ada pengaruh penempatan kerja terhadap Kedisiplinan Karyawan pada karyawan PT. Silkargo?
- b. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap Kedisiplinan Karyawan pada karyawan PT. Silkargo?
- c. Apakah ada pengaruh penempatan kerja, dan lingkungan kerja terhadap



Kedisiplinan Karyawan pada karyawan PT. Silkargo?

#### **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

##### **1. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah

- a. Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap Kedisiplinan Karyawan pada karyawan PT. Silkargo.
- b. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap Kedisiplinan Karyawan pada karyawan PT. Silkargo.
- c. Untuk mengetahui penempatan kerja, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja terhadap Kedisiplinan Karyawan pada karyawan PT. Silkargo

##### **2. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

###### a. Bagi Perusahaan

Untuk memberi saran dan masukan yang bermanfaat bagi instansi dalam memperbaiki penempatan agar prestasi kerja karyawan meningkat.

###### b. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan kesempatan yang baik bagi penulis untuk dapat menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama menjalani perkuliahan dan memperluas wahana berfikir ilmiah.

###### c. Bagi Pihak Lain

Sebagai referensi yang dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama yang akan datang.

d. Bagi Perpustakaan

Sebagai masukan dalam upaya meningkatkan kualitas koleksi perpustakaan khususnya bahan pustaka

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

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

##### **1. Kedisiplinan Karyawan**

###### **a. Pengertian Kedisiplinan Karyawan**

Kedisiplinan Karyawan sangat penting bagi karyawan yang bersangkutan maupun bagi organisasi karena Kedisiplinan Karyawan akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, karyawan merupakan motor penggerak utama dalam organisasi. Kedisiplinan Karyawan yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Sutrisno (2010, hal.86) menyatakan “Kedisiplinan menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketepatan perusahaan”. Selanjutnya, menurut Hamali (2018, hal.214) kedisiplinan adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku”.

Adapun menurut Fahmi (2017, hal.75) kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut. Menurut Siagian (2015, hal.305) kedisiplinan merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tindakan tuntutan berbagai ketentuan tersebut.

Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa Kedisiplinan Karyawan adalah suatu keadaan tertib dimana keadaan seseorang atau

sekelompok orang yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan-peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis dengan dilandasi kesadaran dan keinsyafan akan tercapainya suatu kondisi antara keinginan dan kenyataan dan diharapkan agar para karyawan memiliki sikap kedisiplinan yang tinggi dalam bekerja sehingga produktivitasnya meningkat.

### **b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan Karyawan**

Menurut Marsuki (2014, hal.1) Faktor-faktor yang mempengaruhi Kedisiplinan Karyawan adalah pendidikan, pelatihan, sikap, motivasi, masa kerja, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja dan sarana produksi.

Sedangkan menurut Waworuntu (2016, hal.82) faktor yang mempengaruhi kedisiplinani kerja adalah kebersihan, rasa tanggung jawab, kerja keras, koordinasi, ketekunan, bijaksana, penyesuaian diri, kepuasan terhadap gaji/insentif dan penempatan.

Menurut Sutrisno (2010, hal.89) faktor yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan adalah sebagai berikut :

- 1) Besar kecilnya pemberian insentif  
Besar kecilnya insentif dapat mempengaruhi tegaknya kedisiplinan. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya.
- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi.  
Peranan keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam organisasi, bahkan sangat dominan dibandingkan dengan semua faktor yang mempengaruhi kedisiplinan pegawai, karena pimpinan dalam suatu perusahaan masih menjadi panutan para pegawai. Para pegawai akan selalu meniru yang dilihatnya setiap hari. Apapun yang dibuat pimpinannya.
- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.  
Pembinaan kedisiplinan tidak akan dapat terlaksana dalam organisasi, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Kedisiplinan tidak mungkin ditegakkan bila

peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Bila ada seorang pegawai yang melanggar kedisiplinan, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran kedisiplinan, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua pegawai akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal serupa.

### c. Indikator Kedisiplinan Karyawan

Menurut Tobari (2014, hal.57) menyatakan bahwa indikator dari Kedisiplinan Karyawan adalah:

- 1) Mengecek daftar hadir  
Jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat kehadiran karyawan.
- 2) Bersifat sopan  
Aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
- 3) Oriesntasi hasil dan sistem kerja  
Mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.
- 4) Taat aturan  
Sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.
- 5) Tanggung jawab  
Kesediaan karyawan mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, saran dan prasaran yang dipergunakan serta pelaku kerjanya.

Menurut Sutrisno (2010, hal.86) menyatakan bahwa indikator dari Kedisiplinan Karyawan adalah:

- 1) Rasa kepedulian  
Rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujaun perusahaan.
- 2) Semangat kerja  
Tingginya semangat kerja karyawan dalam melakukan pekerjaan.
- 3) Besarnya rasa tanggun jawab  
Tanggung jawab para karyawan .
- 4) Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan  
Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan..

## **2. Penempatan Karyawan**

### **a. Pengertian Penempatan Karyawan**

Proses penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan karyawan yang kompeten yang dibutuhkan perusahaan, karena penempatan yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat akan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Penempatan karyawan pada posisi yang tepat merupakan suatu hal yang utama karena erat hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dalam memberikan manfaat yang besar bagi perusahaan.

Menurut Wijono (2017, hal.117) “penempatan merupakan salah satu fungsi terpenting dalam manajemen sumber daya manusia, tepat tidaknya seseorang ditempatkan pada satu posisi tertentu tergantung pada penempatan, jika fungsi penempatan tidak dilaksanakan dengan baik maka dengan sendirinya akan berakibat fatal terhadap pencapaian tujuan-tujuan organisasi.”

Menurut Soejipto (2013, hal.58) “penempatan karyawan adalah karyawan yang bekerja sesuai dengan latar belakang dan kedisiplinan ilmu yang diperoleh dan dapat langsung menerapkannya pada bidang tugas yang diberikan.” Menurut Fahmi (2017, hal.22) menyatakan bahwa: “Penempatan adalah karyawan yang memiliki kesesuaian dengan bidang pekerjaan yang menjadi tanggung jawab.

Berdasarkan definisi yang dikemukakan oleh para ahli tersebut, maka dapat di simpulkan bahwa penempatan adalah kebijaksanaan sumber daya manusia untuk menentukan posisi/jabatan seseorang.

### **b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penempatan Karyawan**

Kendala dalam penempatan karyawan yang dilaksanakan selalu ada dan perusahaan harus berusaha memahami pengaruh kendala-kendala tersebut. Kendala-kendala penempatan karyawan akan menghambat lancarnya

pelaksanaan pelatihan dan pendidikan sehingga sasaran yang tercapai kurang memuaskan.

Menurut Tobari (2014, hal.118) dalam melakukan penempatan karyawan hendaknya mempertimbangkan faktor-faktor sebagai berikut:

- 1) Informasi analisis jabatan  
Memberikan informasi mengenai jabatan dan standar-standar prestasi yang diisyaratkan pada setiap jabatan.
- 2) Rencana-rencana SDM  
Memberikan informasi tentang tersedianya tempat pekerjaan dalam organisasi.
- 3) Keberhasilan rekrutmen  
Menjamin manajer bahwa tersedia sekelompok yang akan dipilih

Selain itu Menurut Saydam (2010, hal.155) faktor-faktor yang harus dipertimbangkan dalam penempatan pegawai adalah sebagai berikut :

- 1) Faktor prestasi akademis  
Prestasi akademis yang dicapai oleh pegawai yang bersangkutan selama mengikuti jenjang pendidikan harus mendapatkan pertimbangan.
- 2) Faktor pengalaman  
Pengalaman bekerja pada pekerjaan yang sejenis dan telah dialami sebelumnya perlu mendapatkan pertimbangan dalam ranke penempatan pegawai tersebut
- 3) Faktor kesehatan fisik dan mental  
Dalam menempatak pegawai factor fisik dan mental periu dipertimbangkan karena pertimbangan yang matang maka hal-hal yang merugikan perusahaan tidak menutup kemungkinan akan terjadi
- 4) Faktor status perkawinan  
Mengenai status perkawinan pegawai adalah merupakan hal yang sangat penting selain untuk kepentingan ketenagakerjaan juga sebagai bahan pertimbangan dalam penempatan pegawai
- 5) Factor Usia  
Dalam menempatkan pegawai factor usia pada diri pegawai yang lulus dalam seleksi perlu mendapatkan pertimbangan. Hal tersebut dimaksudkan untuk menghindari rendahnya produktivitas kerja pegawai.

### c. Indikator Penempatan Karyawan

Sebelum proses penempatan yang dilakukan terlebih dahulu dilaksanakan proses seleksi. Penempatan tenaga kerja merupakan proses keempat dari fungsi manajemen tenaga kerja. Penempatan tersebut dilakukan setelah proses analisis pekerjaan, perekrutan dan seleksi tenaga kerja dilaksanakan, Penempatan tenaga kerja pada posisi yang tepat menjadi keinginan perusahaan dan tenaga kerja.

Adapun indikator – indikator dari penempatan karyawan Budihardjo (2015, hal.22) menyatakan sebagai berikut :

- 1) Gaya penempatan  
Kemampuan dalam memimpin suatu organisasi
- 2) Pengetahuan kerja  
Pengetahuan yang harus dimiliki oleh seorang karyawan dengan wajar yaitu pengetahuan kerja ini sebelum ditempatkan dan yang baru diperoleh pada waktu karyawan tersebut bekerja dalam pekerjaan tersebut.
- 3) Keterampilan kerja  
Kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang harus diperoleh dalam praktek, keterampilan kerja ini dapat dikelompokkan menjadi 3 (tiga) kategori yaitu:
  - a) Keterampilan mental, seperti menganalisa data, membuat keputusan dan lain-lain.
  - b) Keterampilan fisik, seperti membetulkan listrik, mekanik dan lain lain.
  - c) Keterampilan sosial, seperti mempengaruhi orang lain, menawarkan barang atau jasa dan lain-lain.
- 4) Pengalaman kerja  
Pengalaman seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan tertentu. Pengalaman kerja dapat menjadi bahan pertimbangan untuk :
  - a) Pekerjaan yang harus ditempatkan
  - b) Lamanya melakukan pekerjaan

Sedangkan menurut Hamali (2018, hal.31) indikator dalam pelaksanaan penempatan karyawan antara lain :

- 1) Pengetahuan  
Merupakan suatu kesatuan informasi terorganisir yang biasanya terdiri dari sebuah fakta atau prosedur yang diterapkan secara langsung terhadap produktivitas kerja. Sebuah fungsi pengetahuan seseorang dapat diperoleh melalui pendidikan formal, pendidikan



informal, membaca buku dan lain-lain. Pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai diharapkan dapat membantu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya, oleh karena itu pegawai dituntut untuk memiliki pengetahuan yang sesuai dengan pekerjaannya

2) Kemampuan

Kemampuan menunjukkan kesanggupan, kecakapan seseorang untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Setiap pekerjaan menuntut pengetahuan, ketrampilan dan sikap tertentu. Kemampuan sangat penting karena bertujuan untuk mengukur prestasi kerja pegawai, maksudnya dapat mengukur sejauh mana pegawai bisa sukses dalam melakukan tugas dan pekerjaannya.

3) Sikap

Kriteria selanjutnya yang harus dipenuhi dalam penempatan pegawai adalah sikap. Sikap merupakan pernyataan evaluatif yang baik dan menguntungkan, hal ini menyangkut mengenai obyek, orang atau peristiwa dimana sikap dapat mencerminkan bagaimana seseorang merasakan sesuatu (misalnya benar, salah, setuju, tidak setuju).

### **3. Lingkungan Kerja**

#### **a. Pengertian Lingkungan Kerja**

Faktor yang mendorong untuk melakukan suatu aktivitas tertentu adalah lingkungan kerja sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang untuk melakukan sesuatu kegiatan atau perubahan. Hamali (2018, hal.164) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai

Rahman (2017, hal.46) Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai, jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana ia bekerja. Sedangkan Mangkunegara (2017, hal.150) lingkungan kerja adalah pengaturan tempat kerja, pengontrolan terhadap suasana gaduh, pengaturan kebersihan, dan pengaturan tempat kerja. Sedarmayanti (2010, hal.47) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan

pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja secara optimal.

Setelah mengetahui pendapat-pendapat tersebut di atas maka dapat ditarik suatu pengertian bahwa lingkungan kerja merupakan keadaan dimana seseorang bekerja yang meliputi perlengkapan dan fasilitas, suasana kerja (lingkungan non fisik) maupun lingkungan fisik yang dapat mempengaruhi pekerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

### **b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Menurut Suparyadi (2015, hal.52) terdapat bermacam-macam faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja dimana kegiatan dilaksanakan, yaitu :

- 1) Bangunan tempat kerja
- 2) Ruang kerja yang lapang
- 3) Ventilasi udara yang baik
- 4) Tersedianya tempat ibadah
- 5) Tersedianya sarana angkutan

Menurut Robbin & Timothy (2015, hal.185) beberapa faktor yang mempengaruhi pembentukan perilaku yang berhubungan dengan kondisi lingkungan kerja adalah : warna, cahaya, udara, suara.

Dari uraian diatas maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah Perlengkapan dan fasilitas, suasana kerja (lingkungan non fisik), lingkungan tempat kerja (lingkungan fisik).

### **c. Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Arifin (2017, hal.52) indikator dari lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Hubungan  
Hubungan antar karyawan dalam satu perusahaan dapat mengukur kondisi lingkungan kerja perusahaan, semakin baik hubungan antar karyawan menunjukkan kondisi lingkungan kerja sudah baik

- 2) Pertumbuhan pribadi  
Pertumbuhan pribadi karyawan yang semakin baik disebabkan karena kondisi lingkungan organisasi yang sudah mendukung loyalitas kerja karyawan.
- 3) Perubahan.  
Dengan adanya perubahan lingkungan organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan agar tidak terjadinya kejenuhan dalam lingkungan organisasi
- 4) Perbaikan.  
Perbaikan terhadap lingkungan kerja yang sudah tidak rusak/tidak dapat dipakai kembali akan membantu karyawan untuk meningkatkannya loyalitas kerjanya.

Fahmi (2017, hal.50) indikator lingkungan kerja yaitu :

- 1) Suasana kerja  
Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut
- 2) Hubungan dengan rekan kerja  
Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.
- 3) Tersedianya fasilitas kerja  
Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

## **B. Kerangka Konseptual**

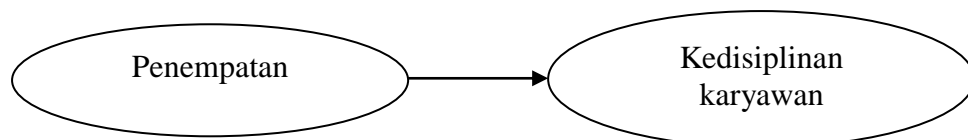
Kerangka konseptual merupakan unsur pokok dalam penelitian dimana konsep teoritis akan berubah kedalam defenisi operasional yang dapat menggambarkan rangkaian antara variabel yang diteliti. Salah satu cara untuk mendapatkan informasi yang berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya adalah melakukan penilaian atas tugas-tugas yang dilakukan. Kedisiplinan Karyawan merupakan hasil yang telah dicapai, dilakukan,

dikerjakan dan sebagainya sedangkan kerja diartikan sebagai perbuatan melakukan sesuatu dengan tujuan langsung atau pengorbanan jasa.

### **1. Pengaruh Penempatan terhadap Kedisiplinan Karyawan**

Menurut Soejipto (2013, hal.58) “penempatan karyawan adalah karyawan yang bekerja sesuai dengan latar belakang dan kedisiplinan ilmu yang diperoleh dan dapat langsung menerapkannya pada bidang tugas yang diberikan.” Hamali (2018, hal.33) menyatakan bahwa penempatan kerja secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

Pendapat diatas relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh : Ngaisah (2009) hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel penempatan mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap Kedisiplinan Karyawan. Hasil penelitian Kamal (2015) terdapat pengaruh yang signifikan antara penempatan terhadap Kedisiplinan Karyawan.



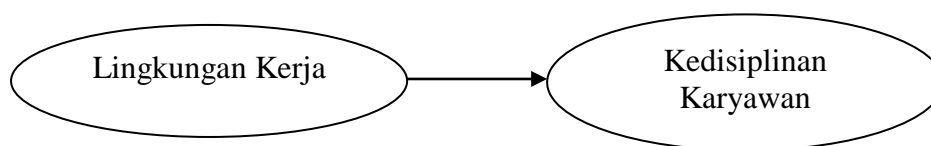
**Gambar II-1**  
**Paradigma Penelitian**

### **2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kedisiplinan**

Marsuki (2014, hal.164) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai

Pendapat diatas relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh

Hasil penelitian Purba (2010) lingkungan kerja berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan. Hasil penelitian Widi (2015) Lingkungan kerja karyawan berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan pada PT. LEC, hasil penelitian Ramadhani (2017) lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kedisiplinan Karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Agustina & Bismala (2014) Dampak lingkungan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan, artinya apabila lingkungan dapat ditingkatkan maka akan mempengaruhi tingkat disiplin karyawan yang semakin baik.



**Gambar II-2**

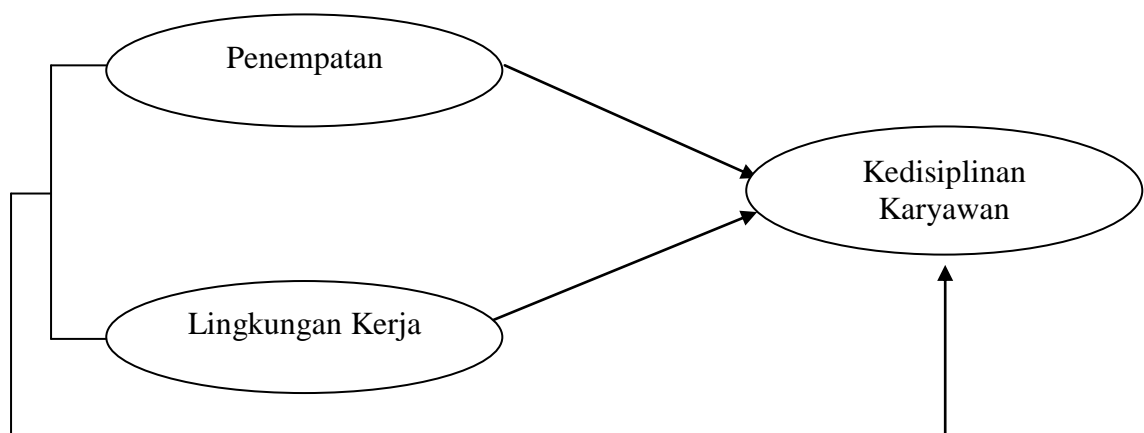
### **Paradigma Penelitian**

#### **3. Pengaruh Penempatan dan Lingkungan Kerja terhadap Kedisiplinan Karyawan**

Sedarmayanti (2010, hal.33) menyatakan bahwa penempatan kerja secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Sudarmanto (2015, hal.176) juga mengemukakan pendapatnya bahwa, “pengalaman kerja adalah lamanya seorang karyawan yang sudah bekerja untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan. Insentif merupakan hasil akhir dari gabungan komponen penilaian yang dinilai dan dikerjakan oleh perusahaan”. Suparyadi (2015, hal.64) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak

langsung akan berpengaruh terhadap pegawai

Penempatan dan insentif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kedisiplinan Karyawan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suhartono (2012) hasil penelitian berkesimpulan, bahwa penempatan, pengalaman dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kedisiplinan Karyawan.



**Gambar II.3**  
**Paradigma Penelitian**

### **C. Hipotesis**

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Ada pengaruh yang signifikan antara penempatan terhadap Kedisiplinan Karyawan pada karyawan PT. Silkargo
2. Ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap Kedisiplinan Karyawan pada karyawan PT. Silkargo
3. Ada pengaruh yang signifikan antara penempatan dan lingkungan kerja terhadap Kedisiplinan Karyawan pada karyawan PT. Silkargo

### BAB III METODE PENELITIAN

#### A. Pendekatan Penelitian

Pada penelitian ini penulis menggunakan pendekatan asosiatif untuk mengetahui hubungan setiap variabel. Sugiyono (2013, hal.51) mendefensikan bahwa penelitian asosiatif kuantitatif adalah penelitian yang dilakukan untuk menggabungkan antara dua variabel atau lebih. Melalui penelitian ini akan dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, dan mengontrol suatu fenomena.

#### B. Definisi operasional

Defenisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur untuk mengetahui buruknya defenisi pengukuran dari suatu penelitian, yang menjadi defenisi operasional adalah sebagai berikut :

**Tabel III.1  
Definisi Operasional**

Variabel	Definisi	Indikator	Sumber
Penempatan (X1)	Penempatan merupakan salah satu fungsi terpenting dalam manajemen sumber daya manusia, tepat tidaknya seseorang ditempatkan pada satu posisi tertentu tergantung pada penempatan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaya penempatan</li> <li>2. Pengetahuan kerja</li> <li>3. Keterampilan kerja</li> <li>4. Pengalaman kerja</li> </ol>	Budihardjo (2015, hal.22)
Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja terbentuk dari sikap ( <i>attitude</i> ) karyawan dalam	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hubungan</li> <li>2. Pertumbuhan pribadi</li> <li>3. Perubahan</li> </ol>	Sutrisno (2010, hal.52)

	menghadapi situasi kerja di perusahaan ( <i>situation</i> ). Lingkungan kerja adalah sesuatu yang pokok, yang menjadi dorongan seseorang untuk berkerja	4. Perbaikan	
Kedisiplinan (Y)	kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tingkat Kehadiran</li> <li>2. Tata Cara Kerja</li> <li>3. Ketaatan pada atasan</li> <li>4. Kesadaran bekerja</li> <li>5. Tanggung jawab</li> </ol>	Tobari (2014, hal.73)

### C. Tempat dan Waktu Penelitian

#### a. Tempat Penelitian

Peneliti melakukan penelitian di PT. Silkargo Medan Jalan Gabion Raya Medan Belawan

#### b. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini direncanakan pada bulan Mei 2019 sampai bulan Agustus 2019.



Tabel III – 2 : Pelaksanaan Penelitian

KEGIATAN PENELITIAN	WAKTU PENELITIAN																			
	Mei				Jun				Jul				Agt				Sep			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan judul		■																		
Pra riset			■	■	■	■	■	■												
Pembuatan proposal					■	■	■	■	■	■	■	■								
Seminar Proposal									■	■	■	■								
Pengumpulan Data										■	■	■	■	■	■	■				
Penyusunan Skripsi														■	■	■	■	■	■	■
Bimbingan Skripsi																	■	■	■	■
Sidang Meja Hijau																				■

#### D. Populasi dan Sampel

##### 1. Populasi

Menurut Juliandi & Irfan (2013, hal.120) Populasi penelitian merupakan seluruh elemen/unsur yang akan diamati atau teliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap di PT. Silkargo Medan khususnya pada beberapa seksi dengan perincian sebagai berikut:

Tabel III.3

#### Populasi Penelitian

Bagian	Jumlah
Seksi pengembangan Produksi	11 Orang
Seksi pengembangan SDM	10 Orang
Seksi pengembangan industri	10 Orang
Seksi promosi	11 Orang
Seksi pengembangan kontruksi	9 Orang
Seksi riset, edukasi, pengembangan	12 Orang
Seksi akses permodalan dan pemasaran	11 Orang
Seksi penyuluhan dan fasilitas	11 Orang
Total	85 Orang

Jadi populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 84 Karyawan PT.

Silkargo Medan Medan.

## 2. Sampel

Sugiyono (2013, hal.91) Sample adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penentuan jumlah sampel yang diambil dengan menggunakan sampling jenuh. Sampling jenuh merupakan teknik pengambilan sampel yang jumlah populasinya terlalu sedikit. Berdasarkan jumlah populasi maka sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 84 orang karyawan

### E. Teknik Pengumpulan Data

#### 1. Angket (*Questioner*)

Pengumpulan data dalam instrument ini menggunakan angket (*Questioner*), adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan atau pertanyaan tertulis dalam bentuk angket kepada responden untuk dijawabnya yang ditujukan kepada para karyawan Instansi PT. Silkargo dengan menggunakan *skala likert* dalam bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi sebagaimana terlihat pada table berikut ini :

**Tabel III – 4 : Skala Pengukuran Likert**

PERTANYAAN	BOBOT
Sangat setuju/SS	5
Setuju/S	4
Kuang Setuju/KS	3
Tidak Setuju/TS	2
Sangat Tidak setuju /STS	1

Sumber: Sugiyono (2013, hal.93-96)

Selanjutnya angket yang sudah diterima diuji dengan menggunakan validitas dan reliabilitas pertanyaan, yaitu :

## 2. Uji Validitas

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

Sugiyono (2013, hal.212)

Dimana :

n = banyak nya pasangan pengamatan

x = Skor-skor item instrument variabel-variabel bebas.

y = Skor-skor item instrument variabel-variabel terikat.

Untuk pengujian validitas peneliti menggunakan SPSS 16 dengan rumus *Correlate, Bivariate Correlations*, dengan memasukkan butir skor pernyataan dan totalnya pada setiap variabel.

**Tabel III.5**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Penempatan Kerja (X1)**

<b>Pernyataan</b>	<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Keterangan</b>
Pernyataan 1	0,392	0,2133	Valid
Pernyataan 2	0,445	0,2133	Valid
Pernyataan 3	0,663	0,2133	Valid
Pernyataan 4	0,472	0,2133	Valid
Pernyataan 5	0,464	0,2133	Valid
Pernyataan 6	0,439	0,2133	Valid
Pernyataan 7	0,659	0,2133	Valid
Pernyataan 8	0,749	0,2133	Valid
Pernyataan 9	0,636	0,2133	Valid
Pernyataan 10	0,686	0,2133	Valid

Sumber : Data diolah Dengan Menggunakan SPSS 24 (2019)

Berdasarkan tabel III.5 dimana nilai validitas pernyataan untuk kompensasi seluruhnya sudah valid karena nilai validitas seluruhnya lebih besar dari r<sub>tabel</sub> (n-2=85-2=83= 0,2113) dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.

**Tabel III.6**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan kerja (X2)**

<b>Pernyataan</b>	<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Keterangan</b>
Pernyataan 1	0,474	0,2113	Valid
Pernyataan 2	0,595	0,2113	Valid
Pernyataan 3	0,570	0,2113	Valid
Pernyataan 4	0,411	0,2113	Valid
Pernyataan 5	0,347	0,2113	Valid
Pernyataan 6	0,585	0,2113	Valid
Pernyataan 7	0,787	0,2113	Valid
Pernyataan 8	0,534	0,2113	Valid
Pernyataan 9	0,496	0,2113	Valid
Pernyataan 10	0,320	0,2113	Valid

Sumber : Data diolah Dengan Menggunakan SPSS 24 (2019)

Berdasarkan tabel III.6 dimana nilai validitas pernyataan untuk lingkungan kerja seluruhnya sudah valid karena nilai validitas seluruhnya lebih besar dari  $r_{tabel}$  ( $n-2=85-2=83= 0,2133$ ) dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.

**Tabel III.7**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (Y)**

<b>Pernyataan</b>	<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Keterangan</b>
Pernyataan 1	0,620	0,2133	Valid
Pernyataan 2	0,671	0,2133	Valid
Pernyataan 3	0,590	0,2133	Valid
Pernyataan 4	0,419	0,2133	Valid
Pernyataan 5	0,384	0,2133	Valid
Pernyataan 6	0,308	0,2133	Valid
Pernyataan 7	0,711	0,2133	Valid
Pernyataan 8	0,719	0,2133	Valid
Pernyataan 9	0,674	0,2133	Valid
Pernyataan 10	0,326	0,2133	Valid

Sumber : Data diolah Dengan Menggunakan SPSS 24 (2019)

Berdasarkan tabel III.7 dimana nilai validitas pernyataan untuk loyalitas kerja seluruhnya sudah valid karena nilai validitas seluruhnya lebih besar dari  $r_{tabel}$  ( $n-2=85-2=83= 0,2133$ ) dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.

### 3. Uji Reliabilitas

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Umam (2018, hal.85)

Dimana :

$\Sigma\sigma^2$  = Reliabilitas internal seluruh instrument

$\Sigma_t^2$  = korelasi product moment antara belahan pertama dan belahan ke dua.

Untuk pengujian validitas peneliti menggunakan SPSS 16 dengan rumus scale, realibility analisys dengan memasukkan butir skor pernyataan dan totalnya pada setiap variabel. Penelitian ini menggunakan *one shoot* dimana kuesioner diberikan hanya sekali saja kepada responden dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pernyataan lain untuk mengukur kolerasi antar jawaban pertanyaan. Pengukuran reliabilitasnya menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha*. “ suatu konstruk dinyatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60” (Sunyoto, 2009).

**Tabel III.8**  
**Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Penempatan	,785	10
Lingkungan Kerja	,703	10
Disiplin	,650	10

### F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka

dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan alat uji korelasi *product moment* dan korelasi berganda tetapi dalam praktiknya pengolahan data penelitian ini tidak diolah secara manual, namun menggunakan *software* statistik SPSS.

### 1. Regresi Berganda

Untuk menguji Hipotesis 1 dan 2 dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

$Y$  = Kedisiplinan Karyawan

$a$  = konstanta persamaan regresi

$b_1, b_2$  = koefisien regresi

$x_1$  = Penempatan

$x_2$  = Lingkungan kerja

$e$  = Error

Sugiyono (2013, hal.212)

### 2. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah model regresi linear berganda yang digunakan dalam melakukan analisis terjadi penyimpangan klasik, maka digunakan tiga model klasik untuk mendeteksi data ada tidaknya penyimpangan klasik tersebut yaitu:

#### a. Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel yang kecil. Ada dua cara untuk

mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik Ghozali (2013, hal.154).

b. Multikolineritas

Uji multikolineritas digunakan untuk menguji apakah ada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat dan tinggi diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolineritas, demikian juga sebaliknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol Ghozali (2013, hal.103).

b. Heterokedistitas

Menurut Juliandi & Irfan (2013, hal.161) heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda tersebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Berdasarkan seluruh data yang terkumpul, selanjutnya dianalisis sesuai dengan kebutuhan sehingga terjawabnya hipotesis yang diajukan dalam penelitian. Untuk melakukan analisis data penelitian dilakukan dengan menggunakan bantuan *Software SPSS (statistical product and Services Solution)*.

### 3. Uji Signifikansi “t”

Uji signifikansi yaitu untuk menguji apakah variable bebas mempunyai

pengaruh signifikan terhadap nilai variabel terikat dengan rumusan hipotesa sebagai berikut:

$H_0$  :  $b_1 = b_2 = 0$ , artinya variabel bebas secara parsial ( $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$ ) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

$H_a$  :  $b_1 = b_2 = 0$ , artinya variabel bebas secara parsial ( $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Adapun rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis ini adalah rumus uji “t” yaitu Sugiyono (2013, hal.250):

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

Keterangan

$r^2$  = Korelasi xy yang ditemukan

N = Jumlah sample

t = t hitung yang selanjutnya di konsultasikan dengan t table

$H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

$H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak jika  $t_{hitung} > t_{total}$  pada  $\alpha = 5\%$

Juliandi & Irfan (2013, hal.159)

#### 4. Uji Signifikansi “F”

Untuk menguji hipotesis yang diajukan digunakan rumusan hipotesa sebagai berikut:

$H_0$  :  $b_1 = b_2 = 0$ , artinya variabel bebas secara simultan ( $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$ ) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

$H_a$  :  $b_1 = b_2 = 0$ , artinya variabel bebas secara simultan ( $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Adapun rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis ini adalah dengan menggunakan rumus uji “F” yaitu:



$$Fh = \frac{R^2 \int k}{(1 - r^2) \int (n - k - 1)}$$

Dimana :

$R^2$  = Koefisien korelasi berganda

$k$  = Jumlah variabel bebas

$n$  = sampel

Sugiyono (2013, hal.192)

#### Kriteria Pengujian Uji F

Kriteria penerimaan / penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka terima  $H_0$  sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan terikat.
- b. Jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka tolak  $H_0$  sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan terikat. (Juliandi, *dkk*, 2015, hal. 159)

#### 5. Uji Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar persentase hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, digunakan rumus koefisien determinasi

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

Dimana:

$D$  = koefisien determinasi

$R^2$  = hasil kuadrat korelasi berganda

Sugiyono (2013, hal.208)

## BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil Penelitian

#### 1. Gambaran Umum Responden

Penyebaran angket yang peneliti lakukan terhadap 85 responden, tentu memiliki perbedaan karakteristik baik itu secara jenis kelamin, usia, banyaknya karyawan di PT. Silkargo Medan. Oleh karena itu perlu adanya pengelompokan untuk masing-masing identitas pribadi para responden.

Data kuesioner yang disebarkan diperoleh beberapa karakteristik responden, yakni jenis kelamin, usia, pendidikan dan pekerjaan. Tabel-tabel dibawah ini akan menjelaskan karakteristik responden penelitian.

**Tabel IV.1  
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

NO	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Wanita	14 orang	16%
2	Laki-Laki	71 orang	84%
Jumlah		85 orang	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa responden penelitian ini terdiri wanita 14 orang (16%) dan laki-laki 71 orang (84%). Persentase karyawan antara karyawan laki-laki dan karyawan perempuan memiliki jumlah yang hampir sama banyaknya. Hal ini berarti karakteristik berdasarkan jenis kelamin karyawan di PT. Silkargo Medan tidak didominasi jenis kelamin, tetapi setiap laki-laki maupun perempuan memiliki pendapat mengenai pengembangan karyawan, motivasi dan prestasi kerja.

**Tabel IV.2**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	25 -30 tahun	19 orang	22%
2	30 tahun ke atas	66 orang	78%
Jumlah		85 orang	100%

Tabel diatas menunjukkan bahwa karyawan PT. Silkargo Medan terdiri dari berbagai karakteristik usia yang berbeda-beda dari yang muda sampai yang tua. Hal ini berarti karyawan PT. Silkargo Medan tidak didominasi satu karakteristik usia tetapi dari yang muda sampai yang tua mempunyai keputusan yang sama untuk memiliki prestasi kerja.

**Tabel IV.3**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan**

NO	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMP	0 orang	0%
2	SMA	0 orang	0%
3	Diploma	8 orang	9%
4	S1	75 orang	88%
5	S2	2 orang	3%
<b>JUMLAH</b>		<b>85 orang</b>	<b>100%</b>

Dari tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah S1 yaitu sebanyak 75 orang (88%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Silkargo Medan lebih banyak berpendidikan S1. Dengan demikian bahwa karyawan PT. Silkargo Medan memiliki karakteristik pendidikan cukup tinggi.

**Tabel IV.4**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja**

NO	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1	2-3 Tahun	55 orang	65%
2	4-6 Tahun	25 orang	29%
3	> 6 Tahun	5 orang	6%
<b>JUMLAH</b>		<b>85 orang</b>	<b>100%</b>

Dari tabel di atas diketahui bahwa sebagian masa kerja responden adalah 2-3 tahun yaitu sebanyak 55 orang (65%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Silkargo Medan lebih banyak masa kerjanya 2-3 tahun. Dengan demikian bahwa karyawan PT. Silkargo Medan memiliki loyalitas terhadap perusahaan.

Sehingga diharapkan mampu memahami variabel-variabel dalam penelitian ini. Berikut adalah hasil jawaban responden :

**Tabel IV.5**

**Tabulasi Jawaban Responden Variabel Penempatan Kerja (X1)**

No pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	15	18	54	64	12	14	2	2	2	2	85	100
2	21	25	44	52	14	16	6	7	0	0	85	100
3	15	18	54	64	13	15	3	4	0	0	85	100
4	8	9	52	61	21	25	3	4	1	1	85	100
5	38	45	42	49	3	4	2	2	0	0	85	100
6	27	32	32	38	18	21	8	9	0	0	85	100
7	20	24	32	38	19	22	12	14	2	2	85	100
8	4	5	36	42	29	34	12	14	4	5	85	100
9	14	16	48	56	19	22	4	5	0	0	85	100
10	27	32	46	54	11	13	1	1	0	0	85	100

Berdasarkan tabel IV.5 dapat dijelaskan jawaban responden sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang Perusahaan menempatkan saya sesuai dengan pengetahuan kerja yang saya miliki, responden menjawab setuju 64%.
2. Jawaban responden tentang Semakin banyak pengetahuan maka saya akan lebih memahami tugas-tugas pekerjaan, responden menjawab setuju 52%.

3. Jawaban responden tentang Posisi saya sudah sesuai dengan latar belakang kemampuan yang dimiliki responden menjawab setuju 64%.
4. Jawaban responden tentang Saya merasa bahwa pendidikan yang diperoleh dapat membantu saya melakukan pekerjaan, responden menjawab setuju 61%.
5. Jawaban responden tentang Saya merasa bahwa karakteristik pekerjaan saat ini sudah sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, responden menjawab setuju 49%.
6. Jawaban responden tentang Saya mampu mengoperasikan setiap peralatan yang digunakan dalam bekerja secara teknis, responden menjawab setuju 38%.
7. Jawaban responden tentang Saya ditempatkan sesuai dengan keterampilan yang saya miliki, responden menjawab setuju 38%.
8. Jawaban responden tentang Saya memiliki keterampilan secara konseptual dan mampu mengaplikasikannya dalam pekerjaan saya, responden menjawab setuju 42%.
9. Jawaban responden tentang Pengalaman kerja Saya sebelum di perusahaan ini sudah sesuai dengan pekerjaan dan tugas Saya, responden menjawab setuju 56%.
10. Jawaban responden tentang Pengalaman kerja yang saya miliki, membantu mengurangi kesalahan saya lakukan, responden menjawab sangat setuju 54%.

**Tabel IV.6**  
**Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X2)**

No pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	14	16	46	54	19	22	2	2	4	5	85	100
2	12	14	55	65	14	16	4	5	0	0	85	100
3	18	21	54	64	10	12	2	2	1	1	85	100
4	15	18	55	65	15	18	0	0	0	0	85	100
5	24	28	45	53	3	4	8	9	5	6	85	100
6	20	24	39	46	21	25	4	5	1	1	85	100
7	32	38	37	44	11	13	3	4	2	2	85	100
8	12	14	40	47	19	22	9	11	5	6	85	100
9	12	14	42	49	25	29	6	7	0	0	85	100
10	7	8	34	40	27	32	14	16	3	4	85	100

Berdasarkan tabel IV.6 dapat dijelaskan jawaban responden sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang Kondisi hubungan kerja antar karyawan sudah baik, responden menjawab sangat setuju 16%, setuju 54%, kurang setuju 22%, tidak setuju 2%.
- 2) Jawaban responden tentang Rekan kerja membantu saya apabila sedang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan, responden menjawab sangat setuju 14%, setuju 65%, kurang setuju 16%, tidak setuju 5%
- 3) Jawaban responden tentang Dengan kondisi lingkungan kerja yang memadai dapat meningkatkan kinerja menjawab sangat setuju 21%, setuju 64%, kurang setuju 12% , tidak setuju 2%.

- 4) Jawaban responden tentang Saya dapat meningkatkan pertumbuhan hasil kerja dengan lingkungan kerja yang mendukung responden menjawab sangat setuju 18%, setuju 65%, kurang setuju 18% , tidak setuju 0%
- 5) Jawaban responden tentang Saya tidak akan bosan dalam bekerja apabila adanya perubahan tata letak di ruangan saya bekerja, responden menjawab sangat setuju 28%, setuju 53% , kurang setuju 4% , tidak setuju 9%.
- 6) Jawaban responden tentang Perusahaan sering melakukan perubahan lingkungan kerja dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan, responden menjawab sangat setuju 24% , setuju 46% , kurang setuju 25% , tidak setuju 5%.
- 7) Jawaban responden tentang Perusahaan selalu memperhatikan kondisi fasilitas kerja karyawan, responden menjawab sangat setuju 38% , setuju 44% , kurang setuju 13% , tidak setuju 4%.
- 8) Jawaban responden Dengan adanya perbaikan dari peralatan kerja saya dapat mengoptimalkan kinerja, responden menjawab, sangat setuju 14% , setuju 47% , kurang setuju 22% , tidak setuju 11% .
- 9) Jawaban responden Fasilitas yang disediakan perusahaan telah sesuai dengan pekerjaan yang Saya lakukan, responden menjawab sangat setuju 14% , setuju 49% , kurang setuju 29% , tidak setuju 7% .
- 10) Jawaban responden Saya merasa nyaman dengan suasana kerja yang ada diperusahaan, responden menjawab sangat setuju 8% , setuju 40% , kurang setuju 32% , tidak setuju 16%.

**Tabel IV.7**  
**Tabulasi Jawaban Responden Disiplin kerja (Y)**

No pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	17	20	48	56	15	18	3	4	2	2	85	100
2	29	34	42	49	7	8	7	8	0	0	85	100
3	18	21	59	69	5	6	2	2	1	1	85	100
4	11	13	47	55	22	26	3	4	2	2	85	100
5	28	33	47	55	7	8	3	4	0	0	85	100
6	21	25	40	47	19	22	4	5	1	1	85	100
7	29	34	37	44	11	13	6	7	2	2	85	100
8	12	14	56	66	10	12	6	7	1	1	85	100
9	12	14	42	49	25	29	6	7	0	0	85	100
10	7	8	34	40	27	32	14	16	3	4	85	100

Berdasarkan tabel IV.7 dapat dijelaskan jawaban responden sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang Selama Bapak/Ibu bekerja tidak pernah terlambat untuk hadir di kantor, responden menjawab setuju 56%.
2. Jawaban responden tentang Saya selalu mengisi absen pada saat hadir di kantor, responden menjawab setuju 49%.
3. Jawaban responden tentang Pada waktu bekerja saya selalu berada ditempat responden menjawab setuju 69%.
4. Jawaban responden tentang Sebelum waktunya pulang saya tidak akan pulang dan tetap akan bekerja sampai waktunya, responden menjawab setuju 55%.
5. Jawaban responden tentang Sebelum pekerjaan selesai saya tidak akan meninggalkan pekerjaan saya, responden menjawab setuju 55%.



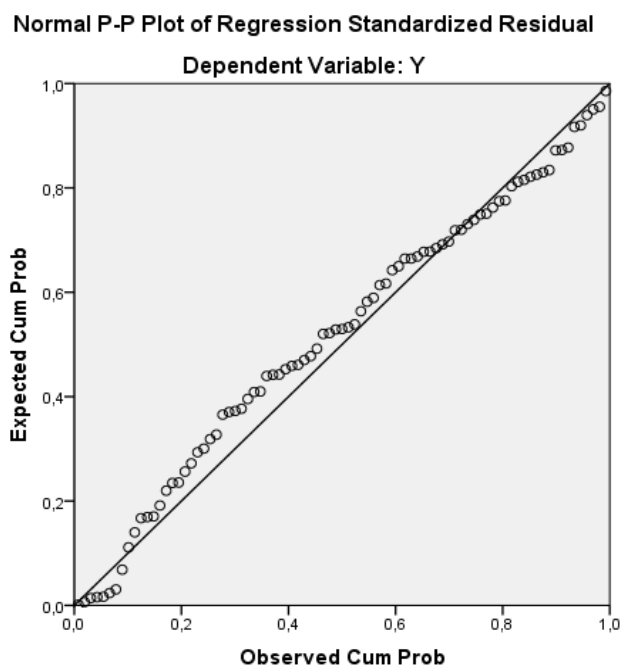
6. Jawaban responden tentang Saya merasa disiplin sudah memperhatikan dasar penghargaan bagi pegawai, responden menjawab setuju 47%.
7. Jawaban responden tentang Penerapan sanksi disiplin pegawai hanya diberlakukan untuk pegawai rendah, responden menjawab setuju 44%.
8. Jawaban responden tentang Penerapan sanksi pegawai hendaknya tidak pandang bulu, responden menjawab setuju 66%.
9. Jawaban responden tentang saya selalu berpakaian sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan, responden menjawab setuju 49%.
10. Jawaban responden tentang Saya tidak pernah lupa dalam memakai atribut dari perusahaan, responden menjawab setuju 40%.

## **2. Analisis Data**

### **a. Uji Asumsi Klasik**

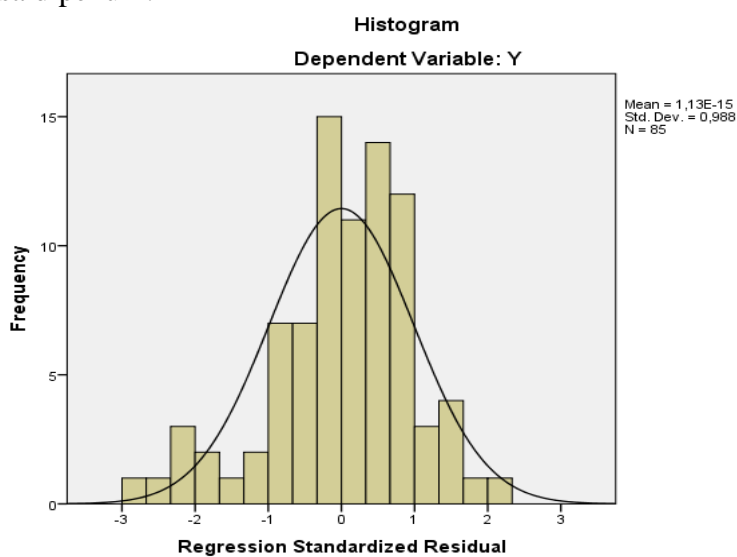
#### **1) Uji Normalitas Data**

Sebelum dilakukan pengolahan data dengan menggunakan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan uji normalitas data. Uji normalitas data dilakukan untuk menganalisis apakah syarat persamaan regresi sudah dipenuhi atau belum dengan melihat gambar P-Plot. *Output* dari uji normalitas data adalah berupa gambar visual yang menunjukkan jauh dekatnya titik-titik pada gambar tersebut dengan garis diagonal. Jika data berasal dari distribusi normal, maka nilai-nilai sebaran data yang tercermin dalam titik-titik pada *output* akan terletak di sekitar garis diagonal. Sebaliknya, jika data berasal dari distribusi yang tidak normal maka titik-titik tersebut tersebar tidak di sekitar garis diagonal (terpencar jauh dari garis diagonal). Berikut adalah gambar P-Plot hasil dari olahan SPSS versi 24



**Gambar IV.1**  
**Hasil Uji Normalitas**

Gambar IV.1 di atas menunjukkan bahwa sebaran data pada gambar di atas dikatakan tersebar di sekeliling garis diagonal (tidak terpenjar jauh dari garis diagonal). Hasil ini menunjukkan bahwa data yang akan diregresi dalam penelitian ini berdistribusi normal atau dapat dikatakan bahwa persyaratan normalitas data bisa dipenuhi.



**Gambar IV.2**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

## 2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah suatu keadaan dimana antar variabel bebas saling mempengaruhi sangat kuat. Persamaan regresi ganda yang baik adalah persamaan yang bebas dari multikolinearitas. Ada tidaknya masalah multikolinearitas dalam sebuah model regresi dapat dideteksi dengan nilai VIF (*variance inflactor factor*) dan nilai toleransi (*tolerance*). Suatu model regresi dikatakan bebas dari masalah multikolinearitas jika nilai VIF lebih kecil dari 10 dan mempunyai nilai *tolerance* di atas 0,1. Dalam model regresi ini, hasil multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel IV.8**  
**Uji Multikolinearitas**  
**Coefficients(a)**

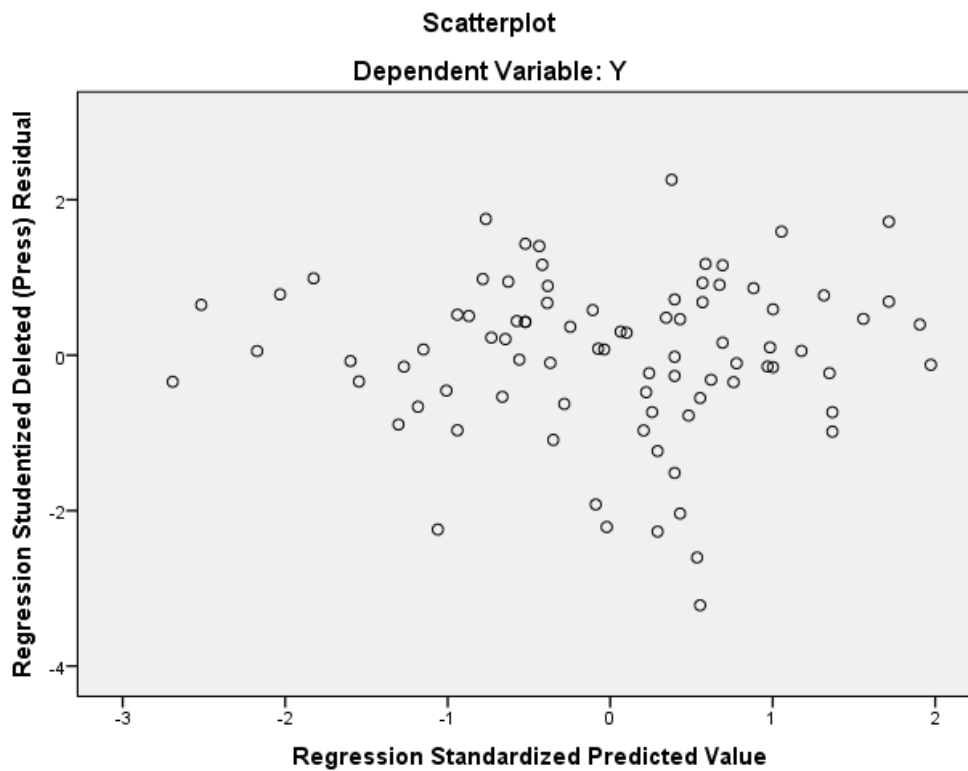
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Penempatan	,979	1,001
	Lingkungan	,979	1,001

Berdasarkan hasil pengolahan pada tabel IV.8 menunjukkan nilai VIF dan *tolerance* semua variabel dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinearitas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai VIF kedua variabel tersebut yang besarnya kurang dari 10 dan nilai *tolerance* jauh melebihi 0,1. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dalam model regresi ini seluruh variabel bebas tidak terjadi masalah multikolinearitas.

## 3) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi kesamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke

pengamatan lainnya. Jika ada pola teratur, maka telah terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar tidak teratur maka tidak terjadi heterokedastisitas. Hasil dari pelaksanaan uji heterokedastisitas terlihat pada gambar IV.2



**Gambar IV.3**

### Hasil Uji Heterokedastisitas

Gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heterokedastisitas, dengan perkataan lain variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homokedastisitas.

## 2. Regresi Linier Berganda

Hasil dari interpretasi analisis regresi yang diperoleh dengan bantuan

*software* SPSS Versi 24 menggunakan bentuk persamaan, dimana persamaan atau model tersebut berisi konstantan dan koefisien-koefisien regresi yang didapat dari hasil pengolahan data yang telah dilakukan sebelumnya. Persamaan regresi yang telah dirumuskan kemudian dengan bantuan program SPSS dilakukan pengolahan data sehingga didapat persamaan akhir sebagai berikut :

**Tabel IV.9**  
**Regresi Berganda**  
**Coefficients(a)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,691	5,950		4,822	,000
	X1	,216	,110	,212	4,962	,000
	X2	,465	,134	,248	5,446	,000

Berdasarkan tabel IV.9 di atas maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 4,691 + 0,216X_1 + 0,465X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Disiplin kerja

a = konstanta

X1 = Penempatan

X2 = lingkungan

1. Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar 4,691 dapat diartikan jika variabel bebas dalam model diasumsikan sama dengan nol, secara rata-rata variabel diluar model tetap akan meningkatkan disiplin kerja sebesar 4,691 satu-satuan atau dengan kata lain jika variabel

Penempatan dan lingkungan tidak ditingkatkan, maka disiplin kerja masih sebesar 4,691.

2. Nilai koefisien regresi  $b_1$  sebesar 0,216 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel Penempatan ( $X_1$ ) memiliki hubungan yang positif terhadap disiplin kerja pada PT. Silkargo Medan. Hal ini menunjukkan bahwa ketika Penempatan mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan disiplin kerja sebesar 0,216.
3. Nilai koefisien regresi  $b_2$  sebesar 0,465 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel lingkungan ( $X_2$ ) memiliki hubungan yang positif terhadap disiplin kerja pada PT. Silkargo Medan. Hal ini menunjukkan bahwa ketika lingkungan mengalami peningkatan sebesar satu-satuan, maka akan meningkatkan disiplin kerja sebesar 0,465.

### **3. Uji Hipotesis**

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

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen yang terdiri Penempatan dan lingkungan dan terhadap variabel dependen yaitu disiplin kerja. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- 1) Bila  $Sig > 0.05$ , maka  $H_0 =$  diterima, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.
- 2) Bila  $sig < 0.05$ , maka  $H_0 =$  ditolak, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.
- 3) Bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0 =$  ditolak sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.

- 4) Bila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0 =$  diterima sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.

**Tabel IV.10**  
**Uji t**  
**Coefficients(a)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,691	5,950		4,822	,000
	X1	,216	,110	,212	4,962	,000
	X2	,465	,134	,248	5,446	,000

Berdasarkan tabel IV.10 di atas diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Nilai signifikansinya untuk variabel Penempatan (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau  $t_{hitung} = 4,962 > t_{tabel}$  ( $n-k=85-2=83$ ) 1,988. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka  $H_a$  diterima untuk variabel Penempatan. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel Penempatan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Silkargo Medan.
2. Nilai signifikansinya untuk variabel lingkungan (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau  $t_{hitung} = 5,446 > t_{tabel}$  ( $n-k=85-2=83$ ) 1,988. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka  $H_a$  diterima untuk variabel lingkungan. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel lingkungan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Silkargo Medan.

## 2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas. Tahapan uji F sebagai berikut:

1). Merumuskan hipotesis

$H_0$  : tidak ada pengaruh Penempatan dan lingkungan secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan

$H_a$  : ada pengaruh Penempatan dan lingkungan secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan

2). Membandingkan hasil  $F_{sig}$  dengan nilai probabilitas  $\alpha$  0,05 dengan kriteria sebagai berikut:

Jika  $F_{sig} > \alpha$  0,05 berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  Ditolak

Jika  $F_{sig} \leq \alpha$  0,05 berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  Diterima

**Tabel IV.11**  
**Uji F**

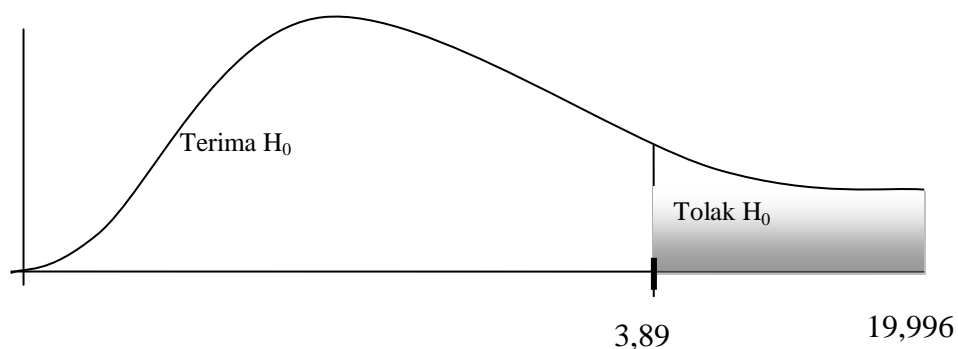
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	66,691	2	33,345	19,996	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1370,086	82	16,708		
	Total	1436,776	84			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data Pengolahan (SPSS 16)

Pada hasil uji F dalam penelitian ini diketahui nilai signifikansinya 0,000 lebih kecil dibandingkan dengan nilai alpha 5% (0,05) dan  $n-k-1$  ( $85-2-1=82$ ) nilai  $F_{hitung}$  (19,996)  $>$   $F_{tabel}$  3,11. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan Penempatan dan lingkungan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Silkargo Medan.





### 3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Berikut adalah hasil dari koefisien determinasi pada penelitian ini :

**Tabel IV.12**  
**Koefisien Determinasi**  
**Model Summary(b)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,922 <sup>a</sup>	,846	,823	2,08759

Berdasarkan tabel IV.12 diperoleh hasil sebagai berikut :

1. R menunjukkan nilai regresi korelasi sebesar 0,922, artinya kontribusi Penempatan dan lingkungan sebesar 92,2% untuk mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada PT. Silkargo Medan.
2. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh nilai 0,846 (84,6%) artinya 84,6% variabel Penempatan (X1) dan lingkungan (X2) dapat menjelaskan variabel disiplin kerja (Y) sedangkan sisanya 15,4% dijelaskan oleh variabel lain di luar peneliti.
3. Untuk nilai *adjust R Square* sebesar 0,823 (82,3%), sehingga dapat dikatakan bahwa 82,3% variasi variabel independen yaitu Penempatan dan lingkungan dapat menjelaskan disiplin kerja karyawan sedangkan sisanya 17,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

## B. Pembahasan

### 1. Pengaruh Penempatan Terhadap Disiplin kerja

Variabel Penempatan lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka  $H_a$  diterima untuk variabel Penempatan.

Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel Penempatan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Silkargo Medan.

Menurut Soejipto (2013, hal.58) “penempatan karyawan adalah karyawan yang bekerja sesuai dengan latar belakang dan kedisiplinan ilmu yang diperoleh dan dapat langsung menerapkannya pada bidang tugas yang diberikan.” Hamali (2018, hal.33) menyatakan bahwa penempatan kerja secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

Pendapat diatas relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ngaisah (2009) hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel penempatan mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap Kedisiplinan Karyawan. Hasil penelitian Kamal (2015) terdapat pengaruh yang signifikan antara penempatan terhadap Kedisiplinan Karyawan.

## **2. Pengaruh Lingkungan Terhadap Disiplin kerja**

Variabel lingkungan lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka  $H_a$  diterima untuk variabel lingkungan. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel lingkungan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Silkargo Medan. Marsuki (2014, hal.164) “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai”.

Pendapat diatas relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh hasil penelitian Purba (2010) lingkungan kerja berpengaruh terhadap

kedisiplinan karyawan. Hasil penelitian Widi (2015) Lingkungan kerja karyawan berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan pada PT. LEC, hasil penelitian Ramadhani (2017) lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kedisiplinan Karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Agustina & Bismala (2014) Dampak lingkungan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan, artinya apabila lingkungan dapat ditingkatkan maka akan mempengaruhi tingkat disiplin karyawan yang semakin baik.

### **3. Pengaruh Penempatan dan Lingkungan Terhadap Disiplin kerja**

Pada hasil uji F dalam penelitian ini diketahui nilai signifikansinya lebih kecil dibandingkan dengan nilai alpha . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan Penempatan dan lingkungan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Silkargo Medan.

Sedarmayanti (2010, hal.33) menyatakan bahwa penempatan kerja secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Sudarmanto (2015, hal.176) juga mengemukakan pendapatnya bahwa, “pengalaman kerja adalah lamanya seorang karyawan yang sudah bekerja untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan. Insentif merupakan hasil akhir dari gabungan komponen penilaian yang dinilai dan dikerjakan oleh perusahaan”. Suparyadi (2015, hal.64) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak

langsung akan berpengaruh terhadap pegawai

Penempatan dan insentif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kedisiplinan Karyawan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suhartono (2012) hasil penelitian berkesimpulan, bahwa penempatan, pengalaman dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kedisiplinan Karyawan.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Setelah dilakukan penelitian dari judul “Pengaruh Penempatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kedisiplinan Karyawan Pada PT. Silkargo” maka dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang di lakukan pada PT. Silkargo, maka dapat di simpulkan bahwa Penempatan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kedisiplinan Karyawan.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Silkargo, maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kedisiplinan Karyawan.
3. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Silkargo, maka dapat disimpulkan bahwa Penempatan dan Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kedisiplinan Karyawan.

## **B. Saran**

Adapun saran yang peneliti berikan adalah sebagai berikut :

1. Hendaknya perusahaan mengevaluasi kembali sumber daya manusia pada setiap hasil kerja karyawan dan memberikan pelatihan atau Penempatan agar dapat menciptakan Disiplin dan Penempatan yang baik bagi karyawan sehingga dapat meningkatkan hasil kerja yang baik bagi karyawan pada PT. Silkargo Medan
2. Agar perusahaan lebih baik lagi dalam menata lingkungan kerja diperusahaan agar dapat menghasilkan suasana kerja yang kondusif demi mencapai tujuan perusahaan.
3. Sebaiknya perusahaan dalam melakukan penempatan kerja karyawan sesuai dengan kemampuan kerja karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang baik untuk dapat menciptakan disiplin kerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, W., & Bismala, L. (2014). Dampak Lingkungan Dan Kepuasan Kerja Dalam Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 14(1), 125–136.
- Arifin, R. (2015). *Budaya Perilaku Organisasi*. Medan : Press
- Budihardjo, M. (2015). *Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2013). *Analisis Multivariete IBM SPSS 23*. Yogyakarta: Undip.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Juliandi, A., & Irfan. (2013). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Medan: Umsu Pers.
- Kamal, M. B. (2015). Pengaruh Penempatan Dan Lingkungan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 61–70.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Marsuki. (2014). *Iq-GPM Kualitas Kecerdasan Intelektual*. Malang: UB Press.
- Ngaisah, S. (2009). Pengaruh Lingkungan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Ujung Kota Parepare. *Jurnal Pemikiran Ilmiah*, 1(2), 115–122.
- Rahman, A. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Grafindo
- Robbin, Stpehen P., & Timothy, A. Judge. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Saydam, G (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djaribatan.
- Saripuddin, J. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Penempatan Terhadap Disiplin Kerja Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen UMSU*, 3(2), 109–118.
- Sedarmayanti. (2010). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, cetakan kedua*. Bandung: Mandar Maju.

- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soejipto. (2013). *Perencanaan Karir*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Sudarmanto. (2015). *Kedisiplinan dan Pengembangan Kompetensi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenamedia.
- Tim Penyusun. (2009). *Pedoman Penulisan Skripsi*. Medan: FE UMSU.
- Tobari. (2014). *Membangun Budaya Organisasi Pada Instansi Pemerintah*. Yogyakarta: Deepublish.
- Umam, K. (2018). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Waworuntu, B. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Yayasan Pustaka Obor.
- Wijono, S. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Kencana: Jakarta.



## Correlations

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6
X1.1	Pearson Correlation	1	.213	.233	.151	-.029	-.132
	Sig. (2-tailed)		.050	.032	.168	.794	.229
	N	85	85	85	85	85	85
X1.2	Pearson Correlation	.213	1	.539	.171	.059	.246
	Sig. (2-tailed)	.050		.000	.117	.592	.023
	N	85	85	85	85	85	85
X1.3	Pearson Correlation	.233	.539	1	.245	.296	.393
	Sig. (2-tailed)	.032	.000		.024	.006	.000
	N	85	85	85	85	85	85
X1.4	Pearson Correlation	.151	.171	.245	1	-.018	.046
	Sig. (2-tailed)	.168	.117	.024		.870	.679
	N	85	85	85	85	85	85
X1.5	Pearson Correlation	-.029	.059	.296	-.018	1	.143
	Sig. (2-tailed)	.794	.592	.006	.870		.193
	N	85	85	85	85	85	85
X1.6	Pearson Correlation	-.132	.246	.393	.046	.143	1
	Sig. (2-tailed)	.229	.023	.000	.679	.193	
	N	85	85	85	85	85	85
X1.7	Pearson Correlation	.337	.185	.209	.430	.105	.283
	Sig. (2-tailed)	.002	.089	.055	.000	.338	.009
	N	85	85	85	85	85	85
X1.8	Pearson Correlation	.221	.134	.424	.227	.688	.250
	Sig. (2-tailed)	.042	.220	.000	.037	.000	.021
	N	85	85	85	85	85	85
X1.9	Pearson Correlation	-.083	-.106	-.014	.150	-.201	-.145
	Sig. (2-tailed)	.448	.336	.896	.172	.065	.185
	N	85	85	85	85	85	85
X1.10	Pearson Correlation	-.081	-.101	-.090	.103	-.241	-.029
	Sig. (2-tailed)	.462	.360	.415	.349	.026	.794
	N	85	85	85	85	85	85
Total_X1	Pearson Correlation	.392	.445	.663	.472	.464	.439
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85

Correlations

		X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Total_X1
X1.1	Pearson Correlation	.337	.221	-.083	-.081	.392
	Sig. (2-tailed)	.002	.042	.448	.462	.000
	N	85	85	85	85	85
X1.2	Pearson Correlation	.185	.134	-.106	-.101	.445
	Sig. (2-tailed)	.089	.220	.336	.360	.000
	N	85	85	85	85	85
X1.3	Pearson Correlation	.209	.424	-.014	-.090	.663
	Sig. (2-tailed)	.055	.000	.896	.415	.000
	N	85	85	85	85	85
X1.4	Pearson Correlation	.430	.227	.150	.103	.472
	Sig. (2-tailed)	.000	.037	.172	.349	.000
	N	85	85	85	85	85
X1.5	Pearson Correlation	.105	.688	-.201	-.241	.464
	Sig. (2-tailed)	.338	.000	.065	.026	.000
	N	85	85	85	85	85

	N	85	85	85	85	85
X1.6	Pearson Correlation	.283	.250	-.145	-.029	.439
	Sig. (2-tailed)	.009	.021	.185	.794	.000
	N	85	85	85	85	85
X1.7	Pearson Correlation	1	.479*	-.038	.054	.659*
	Sig. (2-tailed)		.000	.731	.626	.000
	N	85	85	85	85	85
X1.8	Pearson Correlation	.479*	1	-.067	-.138	.749*
	Sig. (2-tailed)	.000		.540	.208	.000
	N	85	85	85	85	85
X1.9	Pearson Correlation	-.038	-.067	1	.404**	.636
	Sig. (2-tailed)	.731	.540		.000	.135
	N	85	85	85	85	85
X1.10	Pearson Correlation	.054	-.138	.404**	1	.686
	Sig. (2-tailed)	.626	.208	.000		.088
	N	85	85	85	85	85
Total_X1	Pearson Correlation	.659*	.749*	.164	.186	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.135	.088	
	N	85	85	85	85	85

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

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

## Correlations

Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6
X2.1	Pearson Correlation	1	.425*	.234	.004	.147
	Sig. (2-tailed)		.000	.031	.972	.178
	N	85	85	85	85	85
X2.2	Pearson Correlation	.425*	1	.326*	.269	-.025
	Sig. (2-tailed)	.000		.002	.013	.820
	N	85	85	85	85	85
X2.3	Pearson Correlation	.234	.326*	1	.285*	.141
	Sig. (2-tailed)	.031	.002		.008	.198
	N	85	85	85	85	85
X2.4	Pearson Correlation	.004	.269	.285*	1	.025
	Sig. (2-tailed)	.972	.013	.008		.820
	N	85	85	85	85	85
X2.5	Pearson Correlation	.147	-.025	.141	.025	1
	Sig. (2-tailed)	.178	.820	.198	.820	
	N	85	85	85	85	85
X2.6	Pearson Correlation	.133	.083	.175	.089	.383*
	Sig. (2-tailed)	.225	.448	.109	.417	.000
	N	85	85	85	85	85
X2.7	Pearson Correlation	.221	.472*	.319	.377*	.110
	Sig. (2-tailed)	.042	.000	.003	.000	.317
	N	85	85	85	85	85
X2.8	Pearson Correlation	.096	.220	.336*	.004	.043
	Sig. (2-tailed)	.380	.043	.002	.973	.698
	N	85	85	85	85	85
X2.9	Pearson Correlation	.220	.157	.125	.080	.041
	Sig. (2-tailed)	.043	.152	.256	.469	.707

	N	85	85	85	85	85	85
X2.10	Pearson Correlation	.003	.100	.117	.063	.075	.057
	Sig. (2-tailed)	.976	.363	.285	.570	.496	.603
	N	85	85	85	85	85	85
Total_X2	Pearson Correlation	.474**	.595**	.570**	.411**	.347**	.585**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000
	N	85	85	85	85	85	85

### Correlations

		X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	Total_X2
X2.1	Pearson Correlation	.221	.096	.220	.003	.474**
	Sig. (2-tailed)	.042	.380	.043	.976	.000
	N	85	85	85	85	85
X2.2	Pearson Correlation	.472**	.220	.157	.100	.595**
	Sig. (2-tailed)	.000	.043	.152	.363	.000
	N	85	85	85	85	85
X2.3	Pearson Correlation	.319	.336	.125	.117	.570**
	Sig. (2-tailed)	.003	.002	.256	.285	.000
	N	85	85	85	85	85
X2.4	Pearson Correlation	.377	.004	.080	.063	.411**
	Sig. (2-tailed)	.000	.973	.469	.570	.000
	N	85	85	85	85	85
X2.5	Pearson Correlation	.110	.043	.041	.075	.347**
	Sig. (2-tailed)	.317	.698	.707	.496	.001
	N	85	85	85	85	85
X2.6	Pearson Correlation	.500**	.240	.182	.057	.585**
	Sig. (2-tailed)	.000	.027	.095	.603	.000
	N	85	85	85	85	85
X2.7	Pearson Correlation	1	.398**	.248	.192	.787**
	Sig. (2-tailed)		.000	.022	.079	.000
	N	85	85	85	85	85
X2.8	Pearson Correlation	.398**	1	.284**	-.055	.534**
	Sig. (2-tailed)	.000		.008	.619	.000
	N	85	85	85	85	85
X2.9	Pearson Correlation	.248	.284**	1	.281**	.496**
	Sig. (2-tailed)	.022	.008		.009	.000
	N	85	85	85	85	85
X2.10	Pearson Correlation	.192	-.055	.281**	1	.320**
	Sig. (2-tailed)	.079	.619	.009		.003
	N	85	85	85	85	85
Total_X2	Pearson Correlation	.787**	.534**	.496**	.320**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.003	
	N	85	85	85	85	85

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

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

### Correlations

#### Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6
Y.1	Pearson Correlation	1	.450**	.279**	.090	.092	.127
	Sig. (2-tailed)		.000	.010	.412	.404	.246
	N	85	85	85	85	85	85
Y.2	Pearson Correlation	.450**	1	.448**	.337**	.087	-.065

	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.002	.430	.553
	N	85	85	85	85	85	85
Y.3	Pearson Correlation	.279	.448	1	.351	.190	-.146
	Sig. (2-tailed)	.010	.000		.001	.082	.182
	N	85	85	85	85	85	85
Y.4	Pearson Correlation	.090	.337	.351	1	.041	-.040
	Sig. (2-tailed)	.412	.002	.001		.709	.714
	N	85	85	85	85	85	85
Y.5	Pearson Correlation	.092	.087	.190	.041	1	.461
	Sig. (2-tailed)	.404	.430	.082	.709		.000
	N	85	85	85	85	85	85
Y.6	Pearson Correlation	.127	-.065	-.146	-.040	.461	1
	Sig. (2-tailed)	.246	.553	.182	.714	.000	
	N	85	85	85	85	85	85
Y.7	Pearson Correlation	.368	.764	.334	.337	.116	.124
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.002	.002	.290	.257
	N	85	85	85	85	85	85
Y.8	Pearson Correlation	.290	.401	.675	.228	.212	.079
	Sig. (2-tailed)	.007	.000	.000	.036	.051	.470
	N	85	85	85	85	85	85
Y.9	Pearson Correlation	.089	-.114	.060	-.249	-.012	-.113
	Sig. (2-tailed)	.420	.298	.585	.021	.913	.301
	N	85	85	85	85	85	85
Y.10	Pearson Correlation	.221	-.052	-.089	-.006	-.134	.056
	Sig. (2-tailed)	.042	.640	.417	.954	.220	.612
	N	85	85	85	85	85	85
Total_Y	Pearson Correlation	.620	.671	.590	.419	.384	.308
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.004
	N	85	85	85	85	85	85

#### Correlations

		Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Total_Y
Y.1	Pearson Correlation	.368	.290	.089	.221	.620
	Sig. (2-tailed)	.001	.007	.420	.042	.000
	N	85	85	85	85	85
Y.2	Pearson Correlation	.764	.401	-.114	-.052	.671
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.298	.640	.000
	N	85	85	85	85	85
Y.3	Pearson Correlation	.334	.675	.060	-.089	.590
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.585	.417	.000
	N	85	85	85	85	85
Y.4	Pearson Correlation	.337	.228	-.249	-.006	.419
	Sig. (2-tailed)	.002	.036	.021	.954	.000
	N	85	85	85	85	85
Y.5	Pearson Correlation	.116	.212	-.012	-.134	.384
	Sig. (2-tailed)	.290	.051	.913	.220	.000
	N	85	85	85	85	85
Y.6	Pearson Correlation	.124	.079	-.113	.056	.308
	Sig. (2-tailed)	.257	.470	.301	.612	.004
	N	85	85	85	85	85
Y.7	Pearson Correlation	1	.607	-.211	-.037	.711
	Sig. (2-tailed)		.000	.052	.734	.000
	N	85	85	85	85	85
Y.8	Pearson Correlation	.607	1	.041	.082	.719

	Sig. (2-tailed)	.000		.711	.457	.000
	N	85	85	85	85	85
Y.9	Pearson Correlation	-.211	.041	1	.404**	.674
	Sig. (2-tailed)	.052	.711		.000	.112
	N	85	85	85	85	85
Y.10	Pearson Correlation	-.037	.082	.404**	1	.326*
	Sig. (2-tailed)	.734	.457	.000		.002
	N	85	85	85	85	85
Total_Y	Pearson Correlation	.711**	.719**	.174	.326*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.112	.002	
	N	85	85	85	85	85

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

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

## Reliability

### Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	85	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	85	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.785	10

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	34.3059	14.310	.175	.582
X1.2	34.1765	14.361	.292	.555
X1.3	34.0471	12.998	.541	.499
X1.4	34.0588	14.461	.346	.549
X1.5	34.1765	13.457	.211	.578
X1.6	34.2000	14.043	.241	.564
X1.7	33.9529	12.307	.496	.493
X1.8	34.5294	11.109	.594	.451
X1.9	34.3529	15.969	-.034	.623
X1.10	34.7294	15.866	-.054	.641

## Reliability

### Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	85	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	85	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.703	10

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	34.8706	15.733	.312	.689
X2.2	34.8471	14.750	.446	.666
X2.3	34.8353	15.425	.446	.670
X2.4	35.0471	16.283	.256	.697
X2.5	34.4235	16.771	.199	.704
X2.6	34.8706	14.447	.407	.673
X2.7	35.1294	12.281	.657	.613
X2.8	35.5059	14.920	.349	.684
X2.9	34.9412	15.699	.346	.684
X2.10	34.6235	16.904	.165	.709

**Reliability**

**Scale: ALL VARIABLES**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	85	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	85	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.650	10

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	34.8471	13.464	.467	.592
Y2	34.6353	13.044	.528	.578
Y3	34.6588	14.227	.465	.601
Y4	35.0000	14.929	.236	.641
Y5	34.5529	15.322	.221	.643
Y6	34.8353	15.639	.102	.669
Y7	34.7294	12.271	.557	.564
Y8	34.8824	13.010	.604	.566
Y9	35.0235	16.595	-.020	.687
Y10	35.4000	15.433	.096	.676

## Regression

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

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja, Penempatan <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Kedisiplinan Karyawan

b. All requested variables entered.

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.922 <sup>a</sup>	.846	.823	2.08759

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Penempatan

b. Dependent Variable: Kedisiplinan Karyawan

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

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	66.691	2	33.345	19,996	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1370,086	82	16.708		
	Total	1436.776	84			

a. Dependent Variable: Kedisiplinan Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Penempatan

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.691	5.950		4.822	.000
	Penempatan	.216	.110	.212	4.962	.000
	Lingkungan Kerja	.465	.134	.248	5.446	.000



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

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Penempatan	.979	1.001
	Lingkungan Kerja	.979	1.001

a. Dependent Variable: Kedisiplinan Karyawan

**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Penempatan	Lingkungan Kerja
1	1	2.984	1.000	.00	.00	.00
	2	.012	15.839	.00	.45	.52
	3	.004	28.412	1.00	.55	.48

a. Dependent Variable: Kedisiplinan Karyawan

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	36.3306	40.4873	38.7294	.89103	85
Std. Predicted Value	-2.692	1.973	.000	1.000	85
Standard Error of Predicted Value	.456	1.329	.737	.217	85
Adjusted Predicted Value	36.1896	40.5283	38.7197	.90251	85
Residual	-12.22209	8.93388	.00000	4.03863	85
Std. Residual	-2.990	2.186	.000	.988	85
Stud. Residual	-3.048	2.204	.001	1.002	85
Deleted Residual	-12.70250	9.08296	.00975	4.15805	85
Stud. Deleted Residual	-3.217	2.258	-.003	1.020	85
Mahal. Distance	.057	7.887	1.976	1.877	85
Cook's Distance	.000	.122	.010	.017	85
Centered Leverage Value	.001	.094	.024	.022	85

a. Dependent Variable: Kedisiplinan Karyawan



# Titik Persentase Distribusi F

## Probabilita = 0.05

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

**Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05**

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

**Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05**

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

**Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05**

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

**Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05**

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

**Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05**

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



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

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

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

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

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

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

**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

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

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

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

Tabel r untuk df = 1 - 50

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

**Tabel r untuk df = 51 - 100**

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

**Tabel r untuk df = 101 - 150**

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



Tabel r untuk df = 151 - 200

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
151	0.1335	0.1587	0.1879	0.2077	0.2635
152	0.1330	0.1582	0.1873	0.2070	0.2626
153	0.1326	0.1577	0.1867	0.2063	0.2618
154	0.1322	0.1572	0.1861	0.2057	0.2610
155	0.1318	0.1567	0.1855	0.2050	0.2602
156	0.1313	0.1562	0.1849	0.2044	0.2593
157	0.1309	0.1557	0.1844	0.2037	0.2585
158	0.1305	0.1552	0.1838	0.2031	0.2578
159	0.1301	0.1547	0.1832	0.2025	0.2570
160	0.1297	0.1543	0.1826	0.2019	0.2562
161	0.1293	0.1538	0.1821	0.2012	0.2554
162	0.1289	0.1533	0.1815	0.2006	0.2546
163	0.1285	0.1528	0.1810	0.2000	0.2539
164	0.1281	0.1524	0.1804	0.1994	0.2531
165	0.1277	0.1519	0.1799	0.1988	0.2524
166	0.1273	0.1515	0.1794	0.1982	0.2517
167	0.1270	0.1510	0.1788	0.1976	0.2509
168	0.1266	0.1506	0.1783	0.1971	0.2502
169	0.1262	0.1501	0.1778	0.1965	0.2495
170	0.1258	0.1497	0.1773	0.1959	0.2488
171	0.1255	0.1493	0.1768	0.1954	0.2481
172	0.1251	0.1488	0.1762	0.1948	0.2473
173	0.1247	0.1484	0.1757	0.1942	0.2467
174	0.1244	0.1480	0.1752	0.1937	0.2460
175	0.1240	0.1476	0.1747	0.1932	0.2453
176	0.1237	0.1471	0.1743	0.1926	0.2446
177	0.1233	0.1467	0.1738	0.1921	0.2439
178	0.1230	0.1463	0.1733	0.1915	0.2433
179	0.1226	0.1459	0.1728	0.1910	0.2426
180	0.1223	0.1455	0.1723	0.1905	0.2419
181	0.1220	0.1451	0.1719	0.1900	0.2413
182	0.1216	0.1447	0.1714	0.1895	0.2406
183	0.1213	0.1443	0.1709	0.1890	0.2400
184	0.1210	0.1439	0.1705	0.1884	0.2394
185	0.1207	0.1435	0.1700	0.1879	0.2387
186	0.1203	0.1432	0.1696	0.1874	0.2381
187	0.1200	0.1428	0.1691	0.1869	0.2375
188	0.1197	0.1424	0.1687	0.1865	0.2369
189	0.1194	0.1420	0.1682	0.1860	0.2363
190	0.1191	0.1417	0.1678	0.1855	0.2357
191	0.1188	0.1413	0.1674	0.1850	0.2351
192	0.1184	0.1409	0.1669	0.1845	0.2345
193	0.1181	0.1406	0.1665	0.1841	0.2339
194	0.1178	0.1402	0.1661	0.1836	0.2333
195	0.1175	0.1398	0.1657	0.1831	0.2327
196	0.1172	0.1395	0.1652	0.1827	0.2321
197	0.1169	0.1391	0.1648	0.1822	0.2315
198	0.1166	0.1388	0.1644	0.1818	0.2310
199	0.1164	0.1384	0.1640	0.1813	0.2304
200	0.1161	0.1381	0.1636	0.1809	0.2298

