

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KECERDASAN
SPIRITUAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. PERTANI**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat

Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)

Program Studi Manajemen



Oleh:

Nama : KHAIRUL AQLI

NPM : 1505160433

Program Studi : MANAJEMEN

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

MEDAN

2019



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, memperbaiki, dan seterusnya.

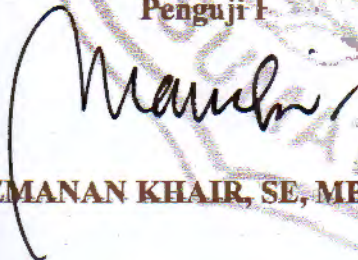
MEMUTUSKAN

Nama : **KHAIRUL AQLI**
NPM : **1505160433**
Program Studi : **MANAJEMEN**
Judul Skripsi : **PENGARUH KECERDASAN EMOSIGNAL DAN KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERTANI**

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

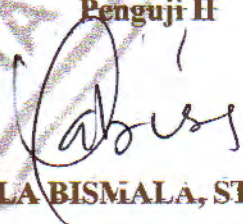
Tim Penguji

Penguji I



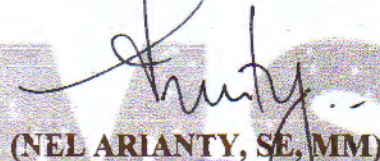
(HAZMANAN KHAIR, SE, MBA, PhD)

Penguji II



(LILA BISMALA, ST, M.Si)

Pembimbing



(NEL ARIANTY, SE, MM)

Panitia Ujian

Ketua



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

Sekretaris



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





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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : KHAIRUL AQLI
NPM : 1505160433
Jurusan : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN
KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. PERTANI

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan skripsi.

Medan, Oktober 2019

Pembimbing Skripsi

(NEL ARIANTY, S.E., M.M.)

Diketahui/Disetujui
Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

(JASMAN SARIFUDDIN, SE., M.Si.)

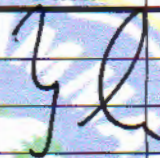
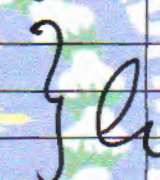
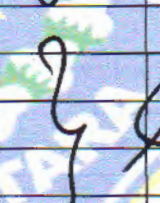
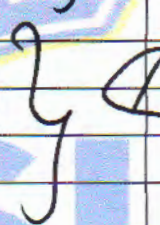
Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU



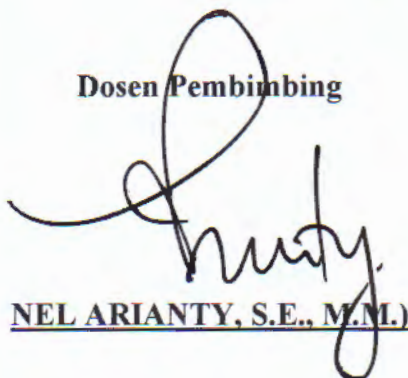
(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.)

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

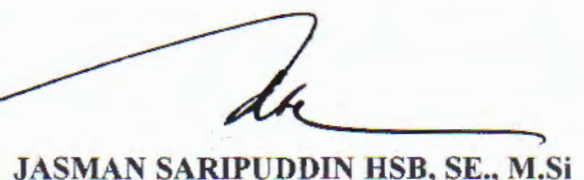
Nama Lengkap : KHAIRUL AQLI
 NPM : 1505160433
 Program Studi : MANAJEMEN
 Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 Judul Skripsi : PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERTANI

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Proposal	Paraf	Keterangan
20/9/2019	Uji Validitas dan Reliabilitas di bab 3		
25/9/2019	Kesimpulan & tabel, & tabel		
30/9/2019	Kesimpulan & Saran disederhanakan dan isi		
4/10/2019	Acc untuk sidang map. hijau		

Dosen Pembimbing


NEL ARIANTY, S.E., M.M.

Medan, September 2019
 Diketahui / Disetujui
 Ketua Program Studi Manajemen


JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE., M.Si



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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

NAMA MAHASISWA : KHAIRUL AQLI
NPM : 1505160433
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN
KECERDASAN SPRITUAL TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. PERTANI

TANGGAL	MATERI BIMBINGAN	PARAF	KETERANGAN
2/7 '2019	Identifikasi Masalah diperjelas	gh	
10/7 '2019	Batasan Masalah disesuaikan dengan Judul	gh	
20/7 '2019	Kerangka Konseptual masukkan Jurnal dan teori Papulasi karyawan tetap	gh	
4/8 '2019	Acc untuk Seminar Proposal	gh	

Medan, Agustus 2019

Diketahui/Disetujui
Ketua Program Studi

Pembimbing Skripsi


NEL ARIANTY SE., M.M


JASMAN SYARIFUDDIN, SE, M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : KHAIRUL AQLI
NPM : 1505160433
Konsentrasi : MSDM
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi Perpajakan/Manajemen/IESP)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

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

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, 2019

Pembuat Pernyataan



..... KHAIRUL AQLI

NB :

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

ABSTRAK

Khairul Aqli (1505160433) Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertani

Tanpa adanya Kinerja yang tinggi, mengakibatkan tugas-tugas pekerjaan yang diselesaikan kurang baik. Kurang baiknya pelaksanaan tugas yang dikerjakan oleh karyawan menunjukkan rendahnya Kinerja Karyawan yang akan mengganggu proses pencapaian tujuan organisasi, tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertani. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertani. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertani. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data asosiatif, 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. Secara parsial variabel Kecerdasan Emosional dengan nilai signifikan lebih kecil dibandingkan dengan alpha 5% atau $t_{hitung} > t_{tabel}$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_1 diterima H_0 ditolak untuk variabel Kecerdasan Emosional. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertani. Secara parsial variabel Kecerdasan spiritual dengan nilai signifikan lebih kecil dibandingkan alpha 5% atau $t_{hitung} > t_{tabel}$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_1 diterima H_0 ditolak untuk variabel Kecerdasan Spiritual berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertani hasil uji F dalam penelitian ini diketahui nilai signifikansinya lebih kecil dibandingkan dengan nilai alpha 5% atau nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertani.

Kata Kunci : Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr.Wb

Puji syukur kita panjatkan atas kehadiran Alla SWT, yang telah memberikan kesempatan dan kesehatan kepada kita khususnya penulis, serta shalawat dan salam kehadiran Nabi besar kita Nabi Muhammad SAW yang kita harapkan syafataanya di hari akhir nanti, sampai saat ini penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen dengan judul **“Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertani”**.

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, tulus dan ikhlas penulis mengucapkan terima kasih yang telah membantu dan memberi dorongan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Dan pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ayahanda **Alm Kamaruzzaman** dan Ibunda **Rasyimi** yang telah memberikan dukungan naik moril maupun material, serta do'a restu sangat bermanfaat sehingga Penulis dapat menyelesaikan 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. Ibu **Nel Aranty, 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. 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.

Akhir kata, Penulis mengucapkan banyak terima kasih. Skripsi ini tidak luput dari berbagai kekurangan, untuk itu Penulis mengucapkan saran dan kritik demi kesempurnaan dan perbaikannya sehingga akhirnya skripsi ini dapat memberikan manfaat yang banyak bagi semua pihak

Medan,

Agustus 2019

Penulis

KHAIRUL AQLI

NPM: 1505160433

DAFTAR ISI

ABSTRAK

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR GAMBAR	v
DAFTAR TABEL	vi
BAB IPENDAHULUAN	1
A. LatarBelakangMasalah	1
B. Identifikasi Masalah	3
C. Batasan dan RumusanMasalah	4
D. Tujuan danManfaatPenelitian.....	4
BAB IILANDASAN TEORI	6
A. Uraian Teoritis	6
1. Kecerdasan Emosional	6
a. Pengertian Kecerdasan Emosional.....	6
b. Faktor-Faktor yang MempengaruhiKecerdasanEmosional....	7
c. Indikator Kecerdasan Emosional	9
2. Kecerdasan Spiritual	11
a. Pengertian Kecerdasan Spiritual	11
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Spiritual.....	12
c. Indikator Kecerdasan Spiritual.....	13
3. KinerjaKaryawan.....	15
a. PengertianKinerjaKaryawan	15

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	16
c. Indikator Kinerja Karyawan.....	17
B. Kerangka Konseptual	19
C. Hipotesis	22
BAB III METODE PENELITIAN	23
A. Pendekatan Penelitian.....	23
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	25
C. Populasi dan Sampel.....	25
D. Teknik Pengumpulan Data	27
F. Teknik Analisis Data	30
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	36
A. Hasil Penelitian.....	36
B. Pembahasan	52
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	56
A. Kesimpulan.....	56
B. Saran	57

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	Paradigma Penelitian	20
Gambar II.2	Paradigma Penelitian	21
Gambar II.3	Paradigma Penelitian	22
Gambar IV.1	Normal P-Plot	45
Gambar IV.2	Scatter Plot.....	47

DAFTAR TABEL

Tabel III.1	Indikator Kecerdasan Emosional	23
Tabel III.2	Indikator Kecerdasan Spiritual	24
Tabel III.3	Indikator Kinerja	24
Tabel III.4	Pelaksanaan Penelitian	25
Tabel III.5	Populasi Penelitian	26
Tabel III.6	Sampel Penelitian	27
Tabel III.7	Skala Likert	28
Tabel III.8	Hasil Uji Validitas Kecerdasan Emosional	28
Tabel III.9	Hasil Uji Validitas Kecerdasan Spiritual.....	29
Tabel III.10	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	29
Tabel III.11	Uji Reliabilitas.....	30
Tabel IV.1	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	36
Tabel IV.2	Distribusi Responden Berdasarkan Usia	37
Tabel IV.3	Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	37
Tabel IV.4	Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja	38
Tabel IV.5	Tabulasi Jawaban Responden Kecerdasan Emosional.....	38
Tabel IV.6	Tabulasi Jawaban Responden Kecerdasan Spiritual	40
Tabel IV.7	Tabulasi Jawaban Responden Kinerja Karyawan	42
Tabel IV.8	Uji Multikolinearitas Coefficients	46
Tabel IV.9	Regresi Berganda.....	48
Tabel IV.10	Uji t Coefficients	50
Tabel IV.11	Uji F.....	51
Tabel IV.12	Koefisien Determinasi	52

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Karyawan dan organisasi merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan, karyawan memegang peran utama dalam menjalankan kegiatan organisasi. Setiap organisasi berusaha meningkatkan dan mengembangkan kinerja organisasi dengan membuat tujuan dan cara yang telah ditetapkan untuk mencapai peningkatan kinerja para karyawan. Untuk memperoleh kemajuan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, suatu organisasi perlu menggerakkan serta memantau karyawannya agar dapat mengembangkan seluruh kecerdasan emosional yang dimiliki untuk kemajuan organisasi karena SDM berperan penting dalam kinerja organisasi.

Sistem SDM terkait dengan kebijakan, praktik dan manajemen kinerja relevan dengan strateginya sistem SDM juga menyangkut kerja mendesain sistem SDM agar SDM dapat memaksimal dalam mencapai tujuan organisasi. Perilaku SDM merupakan *output* dari dan fungsi SDM. Perilaku sudah mencerminkan perilaku yang merupakan deskripsi dari perilaku kompetensi Sudarmanto (2015, hal.5).

Manajemen kinerja merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian terhadap pencapaian kinerja dan dikomunikasikan secara terus-menerus oleh pimpinan kepada karyawan, antara karyawan dengan atasannya Mangkunegara (2017, hal.19).

Kinerja karyawan adalah catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada sebuah fungsi pekerjaan aktivitas selama periode tertentu yang berhubungan

dengan tujuan organisasi. Kinerja seseorang merupakan gabungan dari kecerdasan emosional, usaha dan kesempatan Umam (2018, hal.186).

Tanpa adanya Kinerja yang tinggi, mengakibatkan tugas-tugas pekerjaan yang diselesaikan kurang baik. Kurang baiknya pelaksanaan tugas yang dikerjakan oleh karyawan menunjukkan rendahnya Kinerja karyawan yang akan mengganggu proses pencapaian tujuan organisasi.

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan adalah faktor kecerdasan emosional (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan Mangkunegara (2017, hal.67) yang merumuskan bahwa *Human Performance = Ability + Motivation, Ability = Knowledge + Skill*.

Seseorang yang memiliki kecerdasan emosional berarti akan sanggup melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Seperti yang diungkapkan oleh Robbin dan Timothy (2015, hal.305) bahwa kecerdasan emosional (*ability*) adalah kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dari pendapat tersebut dapat dikatakan bahwa dengan kecerdasan emosional yang dimiliki oleh karyawan akan memudahkan dalam penyelesaian setiap pekerjaan secara efektif dan efisien tanpa adanya kesulitan sehingga akan menghasilkan suatu pekerjaan atau kinerja yang baik.

Hasil Penelitian Indriyani (2018) kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia. Tanpa adanya kecerdasan emosional, maka kinerja karyawan akan menjadi rendah.

Kecerdasan spiritual adalah imbalan yang diberikan kepada organisasi kepada anggotanya, baik sifatnya materi finansial, materi nonfinansial, maupun psikis dan non psikis. Wujud kecerdasan spiritual dapat berupa gaji pokok/upah dasar, gaji variabel, insentif, bonus prestasi, kesempatan karir Sudarmanto (2015,

hal.192)

Hasil penelitian Tarmizi (2012) kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja auditor Badan Pemeriksa Keuangan Wilayah Lampung, hal ini menunjukkan bahwa apabila karyawan memiliki kecerdasan spiritual yang baik maka kinerja yang dihasilkan oleh karyawan semakin baik juga.

Hasil observasi penelitian di PT. Pertani bahwa kecerdasan emosional kerja karyawan pada perusahaan tersebut beberapa karyawan masih memiliki kecerdasan emosional kerja yang belum optimal. Selain itu karyawan masih memiliki kecerdasan spiritual yang belum baik seperti kurangnya kesadaran dalam melakukan pekerjaan, beberapa karyawan belum memiliki inisiatif dalam melakukan pekerjaan. Sehingga hal ini berdampak pada karyawan yang sering datang terlambat. Selain itu kinerja kerja karyawan juga sangat rendah. Ini terlihat dari keseriusan dan ketekunan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.

Berdasarkan latar belakang, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertani”**.

B. Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Karyawan masih memiliki kecerdasan emosional yang belum optimal seperti kurangnya komunikasi antar karyawan dalam melakukan pekerjaan
2. Karyawan masih memiliki kecerdasan spiritual yang belum baik seperti kurangnya kesadaran dalam melakukan pekerjaan, beberapa karyawan belum memiliki inisiatif dalam melakukan pekerjaan
3. Karyawan kurang memiliki keseriusan dan ketekunan dalam

menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan seperti pekerjaan tidak terselesaikan dalam tepat waktu

C. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Karena banyaknya faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan maka penulis membatasi masalah hanya pada kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual sedangkan faktor lainnya tidak penulis teliti.

2. Rumusan Masalah

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

- a. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertani?
- b. Apakah kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertani?
- c. Apakah kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertani?

D. Tujuan Peneliti dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah

- a. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pada karyawan PT. Pertani.
- b. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja pada karyawan PT. Pertani.
- c. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan

spiritual terhadap kinerja pada karyawan PT. Pertani.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini merupakan kesempatan yang baik bagi penulis untuk dapat menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama menjalani perkuliahan dan memperluas pengetahuan mengenai kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kinerja karyawan.

b. Manfaat Praktis

Untuk memberi saran dan masukan yang bermanfaat bagi instansi dalam memperbaiki kecerdasan emosional agar kinerja karyawan meningkat.

c. Manfaat Akademis

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

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* prestasi yang dihasilkan oleh seseorang dalam melakukan pekerjaan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang Mangkunegara (2017). Kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Kinerja sebagai hasil, bukan karakter sifat dan perilaku Sudarmanto (2015). Kinerja adalah catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada sebuah fungsi pekerjaan aktivitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi Umam (2018).

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit* yang dihasilkan selama satu periode waktu Fahmi (2016, hal.127). Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku seseorang dalam suatu periode atau satu tahun. Dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian yang harus dipenuhi Kasmir (2018, hal. 18). Dalam melaksanakan kerjanya, pegawai menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama Jufrizen, (2018).

Kinerja merupakan suatu kegiatan atau proses kerja yang berdasarkan kemampuan untuk memperoleh hasil yang diharapkan. Kinerja mencerminkan keberhasilan yang diinginkan dan perilaku individu/karyawan dalam mencapai

tujuan organisasi Saripuddin, (2017). Kinerja merupakan hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama Arianty, (2015).

Dari beberapa pendapat diatas, penulis dapat memberikan kesimpulan bahwa Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor yang mempengaruhi pencapaian Kinerja karyawan adalah faktor kecerdasan emosional (*ability*) dan faktor Kinerja (*motivation*). Hal ini sesuai dengan yang merumuskan bahwa *Human Performance = Ability + Motivation*, *Ability = Knowledge + Skill*, berikut keterangannya Mangkunegara (2017) :

- 1) Faktor kecerdasan emosional
- 2) Faktor Kinerja

Berikut adalah penjelasan dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

- 1) Faktor kecerdasan emosional

Psikologis, kecerdasan emosional (*ability*) karyawan terdiri dari kecerdasan emosional potensi (IQ) dan kecerdasan emosional reality (*Knowledge + Skill*). Artinya, karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

2) Faktor Kinerja

Kinerja terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Kinerja merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Sudarmanto (2015) :

- 1) Faktor internal karyawan
- 2) Faktor Lingkungan Internal Organisasi
- 3) Faktor Lingkungan Eksternal Organisasi

Berikut adalah penjelasan dari faktor-faktor diatas :

1) Faktor internal karyawan

Faktor internal karyawan yaitu faktor-faktor dari dalam diri karyawan yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika karyawan itu berkembang.

2) Faktor Lingkungan Internal Organisasi

Karyawan dalam melaksanakan tugasnya memerlukan dukungan organisasi di tempatnya bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan, misalnya penggunaan teknologi.

3) Faktor Lingkungan Eksternal Organisasi

Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator Kinerja karyawan merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur. Dalam menetapkan indikator prestasi, harus dapat diidentifikasi suatu bentuk pengukuran yang akan menilai hasil yang diperoleh dari aktivitas yang dilaksanakan. Indikator Kinerja ini digunakan untuk menyajikan bahwa Kinerja hari demi hari karyawan membuat kemajuan menuju tujuan dan sasaran dalam rencana strategis.

Indikator Kinerja karyawan, yaitu Sutrisno (2011, hal.94):

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas kerja
- 3) Keandalan kerja
- 4) Sikap kerja

Dari pernyataan diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Kualitas kerja

Mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kecerdasan emosional dan nilai ekonomi.

- 2) Kuantitas kerja

Mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu unit kegiatan yang menghasilkan barang dari segi jumlah. Kuantitas kerja dapat diukur melalui penambahan nilai fisik dan barang dari hasil sebelumnya.

- 3) Keandalan kerja

Mencerminkan bagaimana seseorang itu menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan tingkat ketelitian, kemauan serta semangat tinggi.

4) Sikap kerja

Mencerminkan sikap yang menunjukkan tinggi kerja sama diantara sesama dan sikap terhadap atasan, juga terhadap karyawan dari organisasi lain.

Indikator kinerja karyawan Wijono (2017, hal.78), yaitu:

- 1) Efisiensi
- 2) Efektivitas
- 3) Ekonomi

Dari pernyataan diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1) Efisiensi

Hubungan antara input dan output, dimana penggunaan barang dan jasa dibeli oleh organisasi untuk mencapai output tertentu.

2) Efektivitas

Mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu unit kegiatan yang menghasilkan barang dari segi jumlah. Kuantitas kerja dapat diukur melalui penambahan nilai fisik dan barang dari hasil sebelumnya.

3) Ekonomi

Mencerminkan bagaimana seseorang itu menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan tingkat ketelitian, kemauan serta semangat tinggi.

Dari uraian diatas penulis menyimpulkan bahwa para karyawan diharapkan harus bisa meningkatkan kualitas dan kuantitas kerjanya, dapat tidaknya diandalkan, serta sikap terhadap organisasi karyawan lain serta

kerjasama diantara rekan kerja. Pimpinan juga dalam hal ini bisa memotivasi para karyawannya untuk meningkatkan Kinerjanya.

2. Kecerdasan Emosional

a. Pengertian Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. kecerdasan emosional seseorang merupakan perwujudan dari pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki. Oleh sebab itu, Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional tinggi dapat menunjang tercapainya visi dan misi organisasi untuk segera maju dan berkembang pesat, guna mengantisipasi kompetisi global. Kecerdasan emosional yang dimiliki seseorang akan membuatnya berbeda dengan yang mempunyai kecerdasan emosional rata-rata atau biasa saja.

Kecerdasan emosional adalah kemampuan emosi yang meliputi kemampuan untuk mengendalikan diri, memiliki daya tahan ketika menghadapi suatu masalah Bismala & Arianty (2015, hal.26). Kecerdasan emosional sebagai suatu kecerdasan sosial yang berkaitan dengan kemampuan individu dalam memantau baik emosi dirinya maupun emosi orang lain Kreitner (2010, hal.185). Kemampuan merasakan, memahami dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, emosi, koneksi dan pengaruh yang manusiawi Robbin & Timothy (2015, hal.50).

Dari beberapa uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan dan memahami secara lebih efektif terhadap daya kepekaan emosi yang mencakup kemampuan memotivasi diri sendiri atau orang lain, pengendalian diri, mampu memahami perasaan orang lain

dengan efektif, dan mampu mengelola emosi yang dapat digunakan untuk membimbing pikiran untuk mengambil keputusan yang terbaik.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional

Bismala, Dkk (2015, hal.26) faktor-faktor tersebut adalah:

1) Lingkungan keluarga

Kehidupan emosi yang dipupuk dalam keluarga sangat berguna bagi anak kelak di kemudian hari, sebagai contoh: melatih kebiasaan hidup disiplin dan bertanggung jawab, kemampuan berempati, kepedulian, dan sebagainya

2) Lingkungan non keluarga

Dalam hal ini adalah lingkungan masyarakat dan lingkungan penduduk. Kecerdasan emosi ini berkembang sejalan dengan perkembangan fisik dan mental. Pengembangan kecerdasan emosi dapat ditingkatkan melalui berbagai macam bentuk pelatihan diantaranya adalah pelatihan asertivitas, empati dan masih banyak lagi bentuk pelatihan yang lainnya.

Sedangkan menurut Wijono (2017, hal.79) seseorang dapat dikatakan Kecerdasan emosional kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor sebagai berikut :

1) Fisik

Secara fisik bagian yang paling menentukan atau paling berpengaruh terhadap kecerdasan emosi seseorang adalah anatomi saraf emosinya. Bagian otak yang digunakan untuk berfikir yaitu konteks (kadang kadang disebut juga neo konteks)

2) Psikis

Kecerdasan emosi selain dipengaruhi oleh kepribadian individu, juga dapat dipupuk dan diperkuat dalam diri individu.

c. Indikator Kecerdasan Emosional

Menurut Rivai & Prawironegoro (2015, hal.290) indikator kecerdasan emosional adalah sebagai berikut sebagai berikut :

- a) Mengenali emosi diri
- b) Mengelola emosi
- c) Memotivasi diri sendiri
- d) Mengenali emosi orang lain
- e) Membina hubungan

berikut adalah penjelasan dari pernyataan diatas :

a) Mengenali emosi diri

kemampuan individu yang berfungsi untuk memantau perasaan dari waktu ke waktu, mencermati perasaan yang muncul. Ketidakmampuan untuk mencermati perasaan yang sesungguhnya menandakan bahwa orang berada dalam kekuasaan emosi.

b) Mengelola emosi,

kemampuan untuk menghibur diri sendiri, melepas kecemasan, kemurungan atau ketersinggungan dan akibatakibat yang timbul karena kegagalan ketrampilan emosi dasar.

c) Memotivasi diri sendiri

kemampuan untuk mengatur emosi merupakan alat untuk mencapai tujuan dan sangat penting untuk memotivasi dan menguasai diri

d) Mengenali emosi orang lain

kemampuan ini disebut empati, yaitu kemampuan yang bergantung pada kesadaran diri emosional, kemampuan ini merupakan ketrampilan dasar dalam bersosial.

e) Membina hubungan

Seni membina hubungan sosial merupakan keterampilan mengelola emosi orang lain, meliputi ketrampilan sosial yang menunjang popularitas.

Menurut Goleman (2015, hal.58) mengungkapkan lima indikator kecerdasan emosional yang dapat menjadi pedoman bagi individu untuk mencapai kesuksesan, yaitu :

- a) Kesadaran diri
- b) Pengaturan diri
- c) Motivasi
- d) Mengenali emosi orang lain
- e) Keterampilan sosial

Berikut adalah penjelasan dari indikator diatas :

a) Kesadaran diri

kemampuan individu yang berfungsi untuk memantau perasaan diri waktu ke waktu, mencermati perasaan yang muncul. Ketidak mampuan untuk mencermati perasaan yang sesungguhnya mendadak bahwa orang berada dalam kekuasaan emosi

b) Pengaturan diri

kemampuan untuk menghibur diri sendiri, melepas kecemasan, kemurungan atau ketersinggungan dan akibat akibat yang timbul karena kegagalan keterampilan emosi dasar. Seseorang yang

mempunyai kemampuan yang rendah dalam mengelola emosi akan terus menerus bernaung melawan perasaan murung. Sementara mereka yang memiliki tingkat pengelola emosi yang tinggi akan dapat bangkit lebih cepat dari kemurungannya. Kemampuan mengelola emosi meliputi kemampuan penguasaan diri dan kemampuan menenangkan diri.

c) Motivasi

kemampuan untuk mengatur emosi menjadi alat untuk mencapai tujuan dan menguasai diri. Seseorang yang memiliki keterampilan ini cenderung lebih produktif dan efektif dalam upaya apapun yang dikerjakannya. Kemampuan ini didasari oleh kemampuan mengendalikan emosi yaitu menahan diri terhadap kepuasan dan mengendalikan dorongan hati.

d) Mengenali emosi orang lain

kemampuan yang bergantung pada kesadaran, kemampuan ini merupakan keterampilan dasar dalam bersosial. seorang yang empati lebih mampu menangkap sinyal-sinyal social tersembunyi yang mengisyaratkan apa yang dibutuhkan atau dikehendaki orang lain.

e) Keterampilan sosial

keterampilan mengelola emosi orang lain, mempertahankan hubungan dengan orang lain melalui keterampilan social, kepemimpinan dan keberhasilan hubungan antar pribadi.

3. Kecerdasan spiritual

a. Pengertian Kecerdasan spiritual

Fahmi (2016, hal.35) “sebagai kecerdasan untuk menghadapi dan

memecahkan persoalan makna dan nilai, yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup manusia dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya”. Kecerdasan spiritual juga disebut kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibanding dengan yang lain.

Menurut Moorhead & Griffin (2013, hal.157) “kecerdasan spiritual adalah aktualisasi diri (tahap spiritual) yakni ketika individu dapat mencurahkan kreativitasnya dengan santai, senang, toleran dan merasa terpanggil untuk membantu orang lain mencapai tingkat kebijaksanaan dan kepuasan seperti yang telah dialaminya”.

Sudarmanto (2015, hal.192) “Kecerdasan spiritual adalah kecerdasan jiwa yang dapat membantu manusia menyembuhkan dan membangun diri manusia secara utuh. Hal ini harus diraih dalam suatu lingkungan yang sarat dengan cinta dan kepedulian”. Robbins & Timothy (2015, hal.170) “kecerdasan spiritual adalah kecerdasan jiwa yang dapat membantu manusia menyembuhkan dan membangun diri manusia secara utuh”.

Dari teori diatas dapat disimpulkan bahwa kecerdasan spiritual adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan spiritual

Umam (2018, hal.35) dalam pemberian kecerdasan spiritual, terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhinya. Secara garis besar faktor-faktor tersebut terbagi dua, yaitu :

- 1) Sel saraf otak
- 2) Titik Tuhan (God spot)

Berikut adalah penjelasan dari faktor-faktor yang mempengaruhi

Kecerdasan spiritual :

1) Sel saraf otak

Otak menjadi jembatan antara kehidupan bathin dan lahiriah kita. Ia mampu menjalankan semua ini karena bersifat kompleks, luwes, adaptif dan mampu mengorganisasikan diri.

2) Titik Tuhan (*God spot*)

adanya bagian dalam otak,0 yaitu lobus temporal yang meningkat ketika pengalaman religius atau spiritual berlangsung. Dia menyebutnya sebagai titik Tuhan atau *God Spot*. Titik Tuhan memainkan peran biologis yang menentukan dalam pengalaman spiritual.

c. Indikator Kecerdasan spiritual

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kecerdasan spiritual menurut Sudarmanto (2015, hal.197) adalah sebagai berikut :

- 1) Kesadaran diri
- 2) Kemampuan untuk melakukan perubahan yang lebih baik
- 3) Perenungan akan setiap perbuatan
- 4) Menghormati pendapat atau pilihan orang lain

Berikut adalah penjelasan dari indikator spiritual diatas :

1) Kesadaran diri

Kemampuan diri dalam menyadari situasi, konsekwensi dan reaksi yang ditimbulkan oleh diri

2) Kemampuan untuk melakukan perubahan yang lebih baik

Ini akan menuntut kita memikirkan secara jujur apa yang harus kita tanggung demi perubahan itu dalam bentuk energi dan pengorbanan.

3) Perenungan akan setiap perbuatan

Dengan ini akan membuat diri kita lebih mengenali, menghargai sesuatu dan menjadikan motivasi untuk lebih baik

4) Menghormati pendapat atau pilihan orang lain

Kemampuan dalam memberikan kesempatan orang lain berpendapat, menerima pendapat orang lain dengan lapang dada, dan melaksanakan apa yang telah disepakati walaupun itu pendapat orang lain.

Menurut Zohar (2015, hal.54) indikator dari kecerdasan spiritual

adalah sebagai berikut :

- 1) Kemampuan bersikap fleksibel
- 2) Tingkat kesadaran yang tinggi.
- 3) Kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan.
- 4) Kemampuan untuk menghadapi dan melampaui rasa sakit.

Dari indikator spiritual diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Kemampuan bersikap fleksibel
menyesuaikan diri secara spontan dan aktif untuk mencapai hasil yang baik.
- 2) Tingkat kesadaran yang tinggi.
Bagian terpenting dari kesadaran diri ini mencakup usaha untuk mengetahui batas wilayah yang nyaman untuk dirinya sendiri, banyak tahu tentang dirinya
- 3) Kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan.
Mampu menanggapi dan menentukan sikap ketika situasi yang menyakitkan atau tidak menyenangkan datang.

- 4) Kemampuan untuk menghadapi dan melampaui rasa sakit.

Mampu memandang kehidupan yang lebih besar sehingga mampu menghadapi dan memanfaatkan serta melampaui, kesengsaraan dan rasa sehat serta memandangnya sebagai suatu visi dan mencari makna dibalikinya.

B. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan unsur pokok dalam penelitian dimana konsep teoritis akan berubah kedalam definisi operasional yang dapat menggambarkan rangkaian antara variabel yang diteliti.

Salah satu cara untuk mendapatkan informasi yang berkaitan dengan kecerdasan emosional karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya adalah melakukan penilaian atas tugas-tugas yang dilakukan. Prestasi merupakan hasil yang telah dicapai, dilakukan, dikerjakan dan sebagainya sedangkan kerja diartikan sebagai perbuatan melakukan sesuatu dengan tujuan langsung atau pengorbanan jasa.

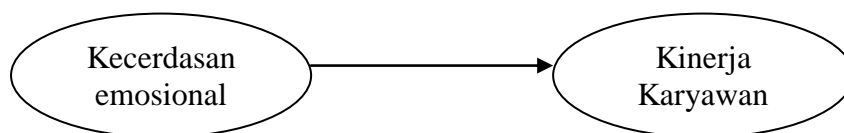
1. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan

Seseorang yang memiliki kecerdasan emosional berarti akan sanggup melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Seperti yang diungkapkan oleh Robbins & Timothy (2015, hal.85) bahwa kecerdasan emosional (*ability*) adalah “kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dari pendapat tersebut dapat dikatakan bahwa dengan kecerdasan emosional yang dimiliki oleh karyawan akan memudahkan dalam penyelesaian setiap pekerjaan secara efektif dan efisien”.

Pendapat diatas relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh:

Hazmanan, (2018) yang berkesimpulan kecerdasan emosional kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan Negeri Sipil Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana, artinya jika semakin tinggi kecerdasan emosional kerja karyawan meningkat, maka kinerja karyawan akan ikut meningkat juga.

Hasil penelitian Kamal, (2015) Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja adalah positif dan signifikan. Kecerdasan emosional atau *Emotional Quotient* (EQ) mempunyai peran penting dalam menciptakan kemampuan dan keterampilan untuk produktif dan berhasil.



Gambar II-1
Paradigma Penelitian

2. Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan

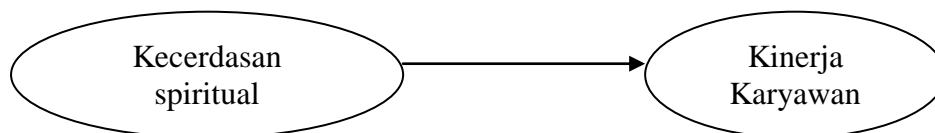
Kecerdasan spiritual penting bagi kinerja karyawan sebagai individu karena besarnya kecerdasan spiritual mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Kemudian program kecerdasan spiritual juga penting bagi perusahaan, karena hal itu mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumberdaya manusia atau dengan kata lain agar karyawan mempunyai loyalitas dan komitmen yang tinggi pada perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2017, hal.93), “kecerdasan spiritual adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri karyawan yang perlu dipenuhi agar karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya”.

Pendapat diatas relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh :

Wijayanti (2016) Kecerdasan spiritual berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pemberian kecerdasan spiritual secara terus menerus terhadap karyawan, maka akan berdampak pada semakin meningkatnya kinerja karyawan pada Divisi Penjualan PT. United Motors Center Suzuki Ahmad Yani, Surabaya.

Hasil penelitian Husnurrosyidah (2015) kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja karyawan STAIN Kudus dan UNISNU Jepara. Hal ini berarti semakin tinggi kecerdasan spiritual karyawan, semakin tinggi pula kinerja karyawan.



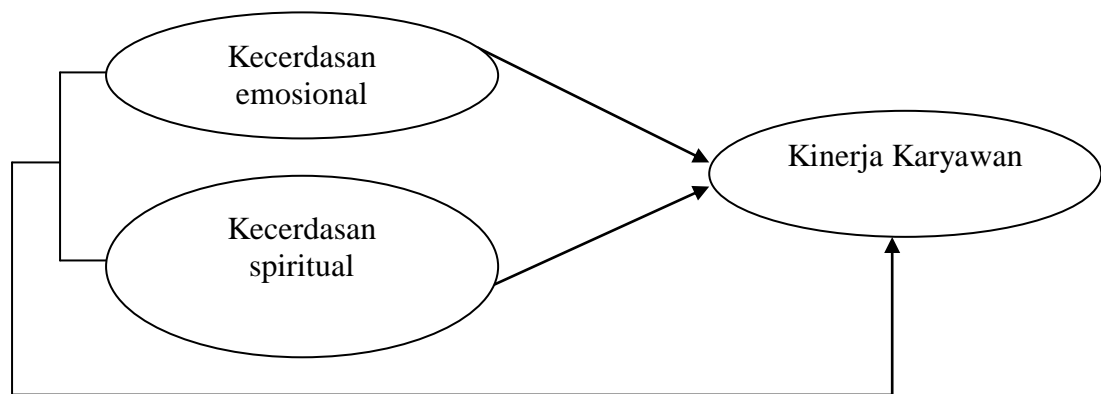
Gambar II-2
Paradigma Penelitian

3. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan

kecerdasan spiritual yang didasarkan pada keterampilan memberikan tekanan kepada input meliputi keterampilan dan kompetensi dari diri karyawan. Manajemen yang baik mampu memanfaatkan reward ini untuk mendukung dan mendorong perubahan perilaku yang diperlukan. Reward yang diberikan berdasarkan keterampilan ini dapat meningkatkan kinerja karyawan, namun bagi mereka yang merasa tidak memiliki keterampilan dan tidak mempunyai kecerdasan emosional untuk meningkatkan keterampilannya, maka sistem pemberian kompensasi ini dapat mengakibatkan karyawan tersebut frustrasi.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang diteliti oleh Junedi (2016) yang

berjudul pengaruh kecerdasan spiritual, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kesyahbandaran dan otoritas pelabuhan Pantoloan, yang terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai pada kantor Kesyahbandaran dan otoritas pelabuhan Pantoloan.



Gambar II.3
Paradigma Penelitian

C. Hipotesis

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Ada pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT.Pertani
2. Ada pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan pada PT.Pertani
3. Ada pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan pada PT.Pertani

BAB III

METEDOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pada penelitian ini penulis menggunakan pendekatan asosiatif untuk mengetahui hubungan setiap variabel. Sugiyono (2013, hal.101) mendefensikan bahwa penelitian asosiatif 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 opsional

Defenisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur untuk mengetahui buruknya defenisi pengukuran dari suatu penelitian. Yang menjadi defenisi operasional adalah :

1. Kecerdasan Emosional (X1)

Kecerdasan emosional menunjukkan ciri luas dan karakteristik tangguinig jawab yang stabil pada tingkat prestasi yang maksimal berlawanan dengan kecerdasan emosional mental dan fisik. kecerdasan emosional dapat diukur sebagai berikut:

Tabel III.1
Indikator Kecerdasan Emosional

No	Indikator	Item Pernyataan
1	Kesadaran diri	1,2,3
2	Pengaturan diri	4,5,6
3	Motivasi	7,8,9
4	Mengenali emosi orang lain	10,11,12
5	Keterampilan social	13,14,15

Sumber : Goleman (2015, hal.58)

2.Kecerdasan Spiritual (X2)

Menurut Mangkunegara (2017, hal.93), “kecerdasan spiritual adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri karyawan yang perlu dipenuhi agar karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya”. Adapun indikator yang digunakan dalam kecerdasan spiritual adalah sebagai berikut :

Tabel III.2
Indikator Kecerdasan spiritual

No	Indikator	Item Pernyataan
1	Kemampuan bersikap fleksibel	1,2,3
2	Tingkat kesadaran yang tinggi	4,5,6
3	Kemampuan untuk menghadapi penderitaan	7,8,9
4	Kemampuan untuk menghadapi dan melampaui rasa sakit	10,11,12

Sumber : Zohar (2015, hal.54)

2. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan yang tinggi dari setiap karyawan merupakan hal yang sangat diinginkan untuk perusahaan. Mangkunegara (2017, hal.75), menyebutkan bahwa indikator Kinerja karyawan, yaitu “kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan dan sikap kerja”.

Tabel III.3
Indikator Kinerja

No	Indikator	Item Pernyataan
1	kualitas kerja	1,2,3
2	kuantitas kerja	4,5,6
3	keandalan	7,8,9
4	sikap kerja	10,11,12

Sumber : Sutrisno (2010, hal.104)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

a. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Pertani Jalan Letj. S. Parman No. 75.

b. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini direncanakan pada bulan Juli 2019 sampai bulan November 2019.

Tabel III – 4 :Pelaksanaan Penelitian

KEGIATAN PENELITIAN	WAKTU PENELITIAN 2018-2019																	
	Jul		Agt				Sept				Okt				Nov			
	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan judul	■																	
Pra riset		■																
Pembuatan proposal			■	■	■	■												
Bimbingan Proposal			■	■	■	■	■											
Seminar Proposal							■											
Pengumpulan Data								■	■									
Penyusunan Skripsi										■	■							
Bimbingan Skripsi											■	■	■	■				
Sidang Meja Hijau															■			

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono, (2013, hal.48), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Tabel III.5
Populasi Penelitian

No	Bagian / Departmen	Populasi
1	Bagian sektor perusahaan	9
2	Bagian sistem pengendalian intern	9
3	Bagian perencanaan	11
4	Bagian Package	9
5	Bagian pengelolaan	9
6	Bagian teknik	9
7	Bagian Keuangan	9
8	Bagian akuntansi	10
9	Bagian pemasaran	7
10	Bagian pengembangan usaha	7
11	Bagian informasi	4
12	Bagian sumber daya manusia	19
13	Bagian umum	7
14	Bagian hukum	8
15	Bagian logistik	10
16	Bagian pembinaan lingkungan	10
Jumlah		147 orang

Penelitian ini menetapkan target populasi yaitu karyawan PT. Pertani yang bekerja di organisasi itu selama minimal 2 tahun yang berjumlah 147 orang.

2. Sampel

Sample adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penentuan jumlah sampel yang diambil sebagai responden dengan menggunakan rumus *Slovin* dalam Sugiyono (2013, hal.158) sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :N = Jumlah elemen/anggota populasi

n = Jumlah elemen/anggota sampel

e = Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolelir atau diinginkan.

Dengan rumus diatas dapat dilakukan perhitungan sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{N \cdot e^2 + 1}$$

$$\frac{147}{147 \cdot 0,1^2 + 1}$$

$$n = 59,5$$

Berdasarkan perhitungan *Slovin* diatas maka, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 60 orang karyawan pada PT. Pertani.

Tabel III.6
Sampel Penelitian

No	Bagian / Departmen	Sampel
1	Bagian sektor perusahaan	6
2	Bagian sistem pengendalian intern	6
3	Bagian perencanaan	7
4	Bagian tanaman	6
5	Bagian pengelolaan	6
6	Bagian teknik	6
7	Bagian Keuangan	6
8	Bagian akuntansi	8
9	Bagian sumber daya manusia	9
Jumlah		60 orang

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Angket (*Questioner*)

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

Tabel III – 7 :Skala Pengukuran Likert

PERTANYAAN	BOBOT
Sangat setuju/SS2	5
Setuju/ST	4
Kuang Setuju/KS	3
Tidak Setuju/TS	2
Sangat tidak setuju /STS	1

Sumber: Sugiyono, (2013, hal.169)

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.211)

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 24 dengan rumus *Correlate, Bivariate Correlations*, dengan memasukkan butir skor pernyataan dan totalnya pada setiap variabel.

Berikut adalah hasil dari uji validitas :

Tabel III.8
Hasil Uji Validitas Kecerdasan Emosional

Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,536	0,254	Valid
Pernyataan 2	0,630	0,254	Valid
Pernyataan 3	0,596	0,254	Valid
Pernyataan 4	0,502	0,254	Valid
Pernyataan 5	0,488	0,254	Valid
Pernyataan 6	0,439	0,254	Valid
Pernyataan 7	0,358	0,254	Valid

Pernyataan 8	0,281	0,254	Valid
Pernyataan 9	0,270	0,254	Valid
Pernyataan 10	0,335	0,254	Valid
Pertanyaan 11	0,293	0,254	Valid
Pertanyaan 12	0,325	0,254	Valid
Pertanyaan 13	0,415	0,254	Valid
Pertanyaan 14	0,346	0,254	Valid
Pertanyaan 15	0,596	0,254	Valid

Sumber : Data Pengolahan (SPSS 24)

Tabel III.9
Hasil Uji Validitas Kecerdasan Spiritual

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,668	0,254	Valid
Pernyataan 2	0,649	0,254	Valid
Pernyataan 3	0,629	0,254	Valid
Pernyataan 4	0,440	0,254	Valid
Pernyataan 5	0,326	0,254	Valid
Pernyataan 6	0,517	0,254	Valid
Pernyataan 7	0,708	0,254	Valid
Pernyataan 8	0,523	0,254	Valid
Pernyataan 9	0,588	0,254	Valid
Pernyataan 10	0,668	0,254	Valid
Pertanyaan 11	0,649	0,254	Valid
Pertanyaan 12	0,629	0,254	Valid

Sumber : Data Pengolahan (SPSS 24)

Tabel III.10
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,522	0,254	Valid
Pernyataan 2	0,668	0,254	Valid
Pernyataan 3	0,644	0,254	Valid
Pernyataan 4	0,627	0,254	Valid
Pernyataan 5	0,447	0,254	Valid
Pernyataan 6	0,300	0,254	Valid
Pernyataan 7	0,281	0,254	Valid
Pernyataan 8	0,280	0,254	Valid
Pernyataan 9	0,522	0,254	Valid
Pernyataan 10	0,668	0,254	Valid
Pertanyaan 11	0,644	0,254	Valid
Pertanyaan 12	0,627	0,254	Valid

Sumber : Data Pengolahan (SPSS 24)

3. Uji Reliabilitas

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

Sugiyono, (2013, hal.216)

Dimana :

ri = Reliabilitas internal seluruh instrument

rb = korelasi product moment antara belahan pertama dan belahan ke dua.

Untuk pengujian validitas peneliti menggunakan SPSS 24 dengan rumus scale, realibility analisys dengan memasukkan butir skor pernyataan dan totalnya pada setiap variabel.

Kriteria pengujian reliabilitas menurut Sugiyono, (2013, hal.42) adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai koefisien reliabilitas > 0,50 maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik.
- 2) Jika nilai koefisien reliabilitas < 0,50 maka instrumen memiliki reliabilitas yang kurang baik.

Tabel III.11
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	R _{tabel}	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,721	0,254	Reliabel
Kecerdasan Emosional	0,698	0,254	Reliabel
Kecerdasan Spiritual	0,822	0,254	Reliabel

Sumber : Data Pengolahan (SPSS 24)

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. Uji Regresi Linier Berganda

Untuk menguji Hipotesis 1 dan 2 dengan

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

Y = Kinerja karyawan

a = konstanta persamaan regresi

b_1, b_2 = koefisien regresi

x_1 = Kecerdasan emosional

x_2 = Kecerdasan spiritual

e = Error

Sugiyono, (2013, hal.298)

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. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Metode yang dapat dipakai untuk normalitas antara lain:

Analisis grafik dan analisis statistik. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara analisis grafik. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat

histogram dari residualnya: Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal (menyerupai lonceng), regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Gejala Multikolinearitas

Masalah-masalah yang mungkin akan timbul pada penggunaan persamaan regresi berganda adalah *multikolinearitas*, yaitu suatu keadaan yang variabel bebasnya berkorelasi dengan variabel bebas lainnya atau suatu variabel bebas merupakan fungsi linier dari variabel bebas lainnya. Adanya *Multikolinearitas* dapat dilihat dari *tolerance value* atau nilai *variance inflation faktor* (VIF). Jika nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) tidak lebih dari 10 maka model terbebas dari multikolinearitas.

c. Uji Gejala Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Metode yang dapat dipakai untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas antara lain: metode grafik, park glejser, rank spearman dan barlett.

Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot

antara ZPRED dan SRESID dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang terletak di Studentized ketentuan tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Jika ada titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur maka mengidentifikasi telah terjadi heterokedasitas.

Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedasitas.

3. Uji Hipotesis

a. Uji 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 dan X_2) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

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

Adapun rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis ini adalah rumus uji “t” yaitu Sugiyono, (2013, hal.300):

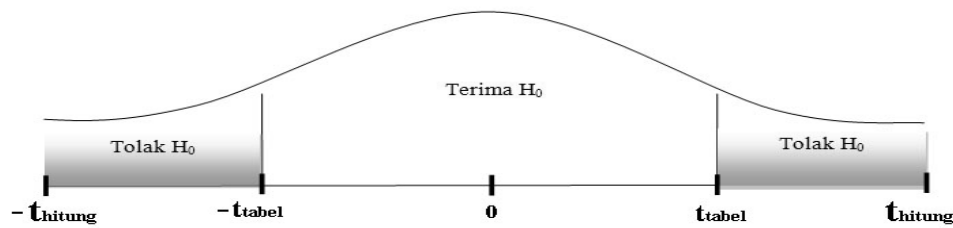
$$t = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

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_1 ditolak jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_1 diterima dan H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{total}$ pada $\alpha = 5\%$

b. Uji 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 dan X_2) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

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

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

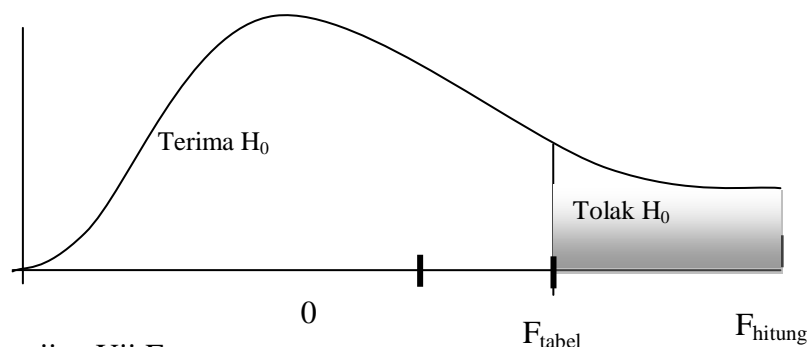
$$F_h = \frac{R^2 \int k}{(1 - r^2) \int (n - k - 1)}$$

Dimana :

R = Koefisien korelasi berganda

K = Jumlah variabel bebas

N = sampel



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.

4. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar persentase hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, digunakan rumus uji Determinasi

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

Dimana:

D = koefisien determinasi

R^2 = hasil kuadrat korelasi berganda

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Responden

Penyebaran angket yang peneliti lakukan terhadap 60 responden, tentu memiliki perbedaan karakteristik baik itu secara jenis kelamin, usia, banyaknya karyawan di PT. Pertani. 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	23%
2	Laki-Laki	46 orang	77%
Jumlah		60 orang	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa responden penelitian ini terdiri wanita 14 orang (23%) dan laki-laki 46 orang (77%). 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. Pertani tidak didominasi jenis kelamin, tetapi setiap laki-laki maupun perempuan memiliki pendapat mengenai kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kinerja karyawan.

Tabel IV.2
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	25 -30 tahun	24 orang	40%
2	30 tahun ke atas	36 orang	60%
Jumlah		60 orang	100%

Tabel diatas menunjukkan bahwa karyawan PT. Pertani terdiri dari berbagai karakteristik usia yang berbeda-beda dari yang muda sampai yang tua. Hal ini berarti karyawan PT. Pertani 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	5 orang	8%
4	S1	54 orang	90%
5	S2	1 orang	2%
JUMLAH		60 orang	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah S1 yaitu sebanyak 54 orang (90%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Pertani lebih banyak berpendidikan S1. Dengan demikian bahwa karyawan PT. Pertani memiliki karakteristik pendidikan cukup tinggi.

Tabel IV.4
Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

NO	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1	2-3 Tahun	5 orang	8%
2	4-6 Tahun	50 orang	83%
3	> 6 Tahun	5 orang	9%
JUMLAH		60 orang	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa sebagian masa kerja responden adalah 4-6 tahun yaitu sebanyak 50 orang (83%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Pertani lebih banyak masa kerjanya 2-3 tahun. Dengan demikian bahwa karyawan PT. Pertani 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 Kecerdasan emosional (X1)

No pernya Taan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	28	47	29	48	2	3	1	2	0	0	60	100
2	19	32	20	33	14	23	7	12	0	0	60	100
3	9	15	24	40	15	25	10	17	2	3	60	100
4	1	2	20	33	27	45	11	18	1	2	60	100
5	7	12	33	55	17	28	3	5	0	0	60	100
6	16	27	33	55	10	17	1	2	0	0	60	100
7	26	43	26	43	4	7	4	7	0	0	60	100
8	11	18	44	73	2	3	2	3	1	2	60	100
9	9	15	32	53	14	23	3	5	2	3	60	100
10	23	38	28	47	7	12	2	3	0	0	60	100
11	18	30	29	48	9	15	3	5	1	2	60	100
12	30	50	26	43	4	7	0	0	0	0	60	100
13	12	20	27	45	11	18	5	8	5	8	60	100

14	1	2	36	60	13	22	5	8	5	8	60	100
15	9	15	24	40	15	25	10	17	2	3	60	100

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

1. Jawaban responden tentang Saya tidak bisa membuat keputusan sendiri tanpa bantuan orang lain, responden menjawab setuju 48%.
2. Jawaban responden tentang Saya percaya akan berhasil jika memaksimalkan potensi dengan bakat yang saya punya, responden menjawab setuju 33%.
3. Jawaban responden tentang Saya mampu mengontrol pikiran dan tindakan dalam situasi apapun responden menjawab setuju 40%.
4. Jawaban responden tentang Saya dapat bersikap tenang dan mengontrol diri ketika berada pada situasi yang sulit, responden menjawab setuju 33%.
5. Jawaban responden tentang Saya senang menghadapi tantangan untuk memecahkan masalah, responden menjawab setuju 55%.
6. Jawaban responden tentang Saya berperan serta dalam berbagai informasi dan gagasan, responden menjawab setuju 55%.
7. Jawaban responden tentang Saya bekerja lebih baik karena untuk memenuhi kebutuhan hidup saya, responden menjawab setuju 43%.
8. Jawaban responden tentang Dengan adanya rekan kerja yang saling membantu dapat memberikan semangat saya dalam bekerja, responden menjawab setuju 73%.
9. Jawaban responden tentang Pimpinan yang adil dan bijak membuat saya lebih giat lagi dalam mencapai prestasi kerja, responden menjawab setuju 53%.

10. Jawaban responden tentang Saya biasanya dapat mengetahui bagaimana perasaan orang lain terhadap saya, responden menjawab sangat setuju 47%.
11. Jawaban responden tentang Saya membantu rekan kerja yang sedang kesulitan dalam menyelesaikan beban kerja, responden menjawab sangat setuju 48%.
12. Jawaban responden tentang Saya sadar dalam menyelesaikan pekerjaan setelah melihat pimpinan dalam melakukan pengawasan, responden menjawab sangat setuju 43%.
13. Jawaban responden tentang Saya dapat bergaul dengan rekan-rekan kerja tanpa melihat jabatan ataupun divisi mereka ditempatkan, responden menjawab sangat setuju 45%.
14. Jawaban responden tentang Saya dapat menerima kritik dengan pikiran terbuka dan menerimanya bila hal itu dapat dibenarkan, responden menjawab sangat setuju 60%.
15. Jawaban responden tentang Saya mampu mengorganisasi dan memotivasi suatu kelompok, responden menjawab sangat setuju 40%.

Tabel IV.6
Jawaban Responden Variabel Kecerdasan spiritual (X2)

No pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	10	17	37	62	9	15	2	3	2	3	60	100
2	9	15	37	62	10	17	4	7	0	0	60	100
3	11	18	35	58	12	20	2	3	0	0	60	100
4	5	8	38	63	15	25	2	3	0	0	60	100
5	28	47	29	48	2	3	1	2	0	0	60	100
6	19	32	20	33	14	23	7	12	0	0	60	100

7	9	15	24	40	15	25	10	17	2	3	60	100
8	1	2	20	33	27	45	11	18	1	2	60	100
9	7	12	33	55	17	28	3	5	0	0	60	100
10	10	17	37	62	9	15	2	3	2	3	60	100
11	9	15	37	62	10	17	4	7	0	0	60	100
12	11	18	35	58	12	20	2	3	0	0	60	100

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

- 1) Jawaban responden tentang Saya mampu beradaptasi baik di kecerdasan spiritual kerja maupun di rumah, responden menjawab sangat setuju 62%,
- 2) Jawaban responden tentang Saya tidak suka membuang-buang waktu dan selalu menyelesaikan setiap tugas dan kewajiban, responden menjawab sangat setuju 62%
- 3) Jawaban responden tentang Dalam berkomunikasi saya dapat menyesuaikan antara komunikasi dengan pimpinan dan rekan kerja responden menjawab sangat setuju 58%
- 4) Jawaban responden Saya sering merasa bingung ketika memulai berintraksi dengan teman dan kecerdasan spiritual kerja responden menjawab sangat setuju 63%
- 5) Jawaban responden tentang Saya sering meminta bantuan teman untuk menyelesaikan tugas karena saya sadar dengan sendiri tidak dapat terselesaikan, responden menjawab sangat setuju 48%.
- 6) Jawaban responden tentang Saya sadar dengan beradaptasi dengan kecerdasan spiritual kerja dapat meningkatkan pengalaman dan pengetahuan tentang pekerjaan, responden menjawab sangat setuju 33%

- 7) Jawaban responden tentang Dengan penuh kesabaran dan tawaqal saya dapat menghadapi semua masalah pekerjaan, responden menjawab sangat setuju 40%
- 8) Jawaban responden Saya meyakini bahwa Tuhan yang mampu menolong di setiap kesulitan yang saya hadapi, responden menjawab sangat setuju 33%
- 9) Jawaban responden Masalah pekerjaan yang saya hadapi selalu dapat terselesaikan dengan baik karena adanya dukungan dari pimpinan dan rekan kerja, responden menjawab sangat setuju 55%
- 10) Jawaban responden Walaupun kondisi fisik yang fit saya dapat menyelesaikan pekerjaan, responden menjawab sangat setuju 62%
- 11) Jawaban responden Dengan adanya perhatian dan dorongan dari pimpinan dan rekan kerja saya kembali bersemangat dalam melakukan pekerjaan, responden menjawab sangat setuju 62%
- 12) Jawaban responden Saya tetap pulang tepat waktu disaat tubuh saya sedang tidak fit, responden menjawab sangat setuju 58%

Tabel IV.7
Tabulasi Jawaban Responden Kinerja (Y)

No pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	16	27	33	55	10	17	1	2	0	0	60	100
2	26	43	26	43	4	7	4	7	0	0	60	100
3	11	18	44	73	2	3	2	3	1	2	60	100
4	9	15	32	53	14	23	3	5	2	3	60	100
5	23	38	28	47	7	12	2	3	0	0	60	100
6	18	30	29	48	9	15	3	5	1	2	60	100

7	30	50	26	43	4	7	0	0	0	0	60	100
8	12	20	27	45	11	18	5	8	5	8	60	100
9	16	27	33	55	10	17	1	2	0	0	60	100
10	26	43	26	43	4	7	4	7	0	0	60	100
11	11	18	44	73	2	3	2	3	1	2	60	100
12	9	15	32	53	14	23	3	5	2	3	60	100

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

1. Jawaban responden tentang Tugas dan tanggung jawab diberikan sesuai dengan kemampuan, responden menjawab setuju 55%.
2. Jawaban responden Hasil pekerjaan selalu dinilai baik oleh pimpinan, responden menjawab setuju 43%.
3. Jawaban responden tentang Mengerjakan tugas diluar tugas pokok responden menjawab setuju 73%.
4. Jawaban responden tentang Dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang sudah ditentukan, responden menjawab setuju 53%
5. Jawaban responden tentang Tanggap dalam memberikan solusi terhadap permasalahan di perusahaan, responden menjawab setuju 47%.
6. Jawaban responden tentang Menyukai pekerjaan yang menuntut pemikiran dan tantangan kerja, responden menjawab setuju 48%.
7. Jawaban responden tentang Komitmen terhadap perusahaan akan tetap loyal setelah saya ditempatkan sesuai dengan kemampuan saya., responden menjawab setuju 43%.
8. Jawaban responden tentang Kejujuran dan Ketepatan kerja pegawai sangat di utamakan dan mendapat perhatian dari pemimpin, responden menjawab setuju 45%.

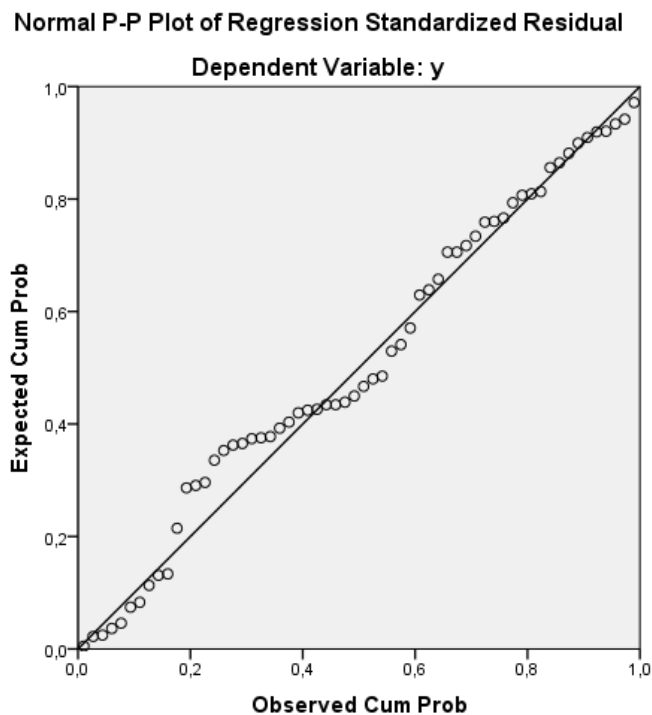
9. Jawaban responden tentang Saya dapat diandalkan pimpinan dalam memecahkan masalah yang terjadi di perusahaan, responden menjawab setuju 55%.
10. Jawaban responden tentang Saya selalu besar hati apabila pendapat saya tidak diterima oleh pimpinan, responden menjawab setuju 43%.
11. Jawaban responden tentang Saya selalu bertanya kepada pimpinan apabila menghadapi masalah pekerjaan, responden menjawab setuju 73%.
12. Jawaban responden tentang Walaupun jabatan saya tidak sesuai dengan pendidikan saya dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut, responden menjawab setuju 53%.

2. Analisis Data

a. Uji Asumsi Klasik

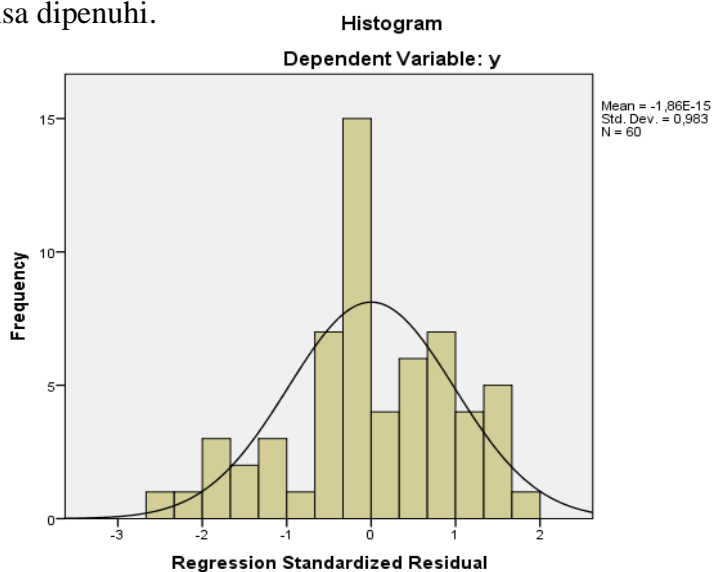
1) Uji Normalitas Data

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 inflator 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
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients(a)

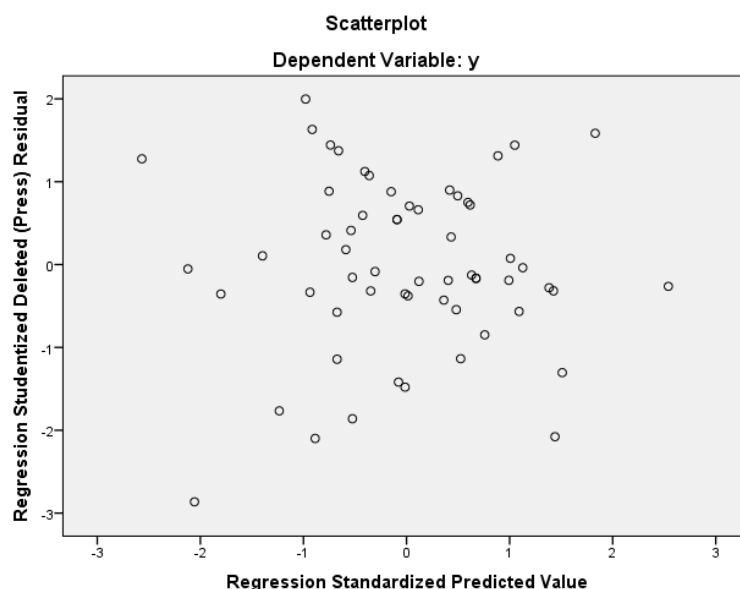
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	x1	,707	1,414
	x2	,707	1,414

Berdasarkan tabel IV.7 diatas dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel kecerdasan emosional sebesar 1,414 dan variabel kecerdasan spiritual sebesar 1,414 .Dari masing-masing variabel independen memiliki nilai yang besarnya kurang dari 10.demikian juga ini *tolerance* pada variabel kecerdasan emosional 0,707 dan kecerdasan spiritual 0,707.Dari masing-masing variabel nilai *tolerance* yang besarnya kurangnya dari 0,1 .Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas

antara variabel independen yang di ndikasi dari nilai *tolerance* setiap variabel independen lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

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.2

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)	19,348	6,013		3,217	,002
	x1	,861	,122	,808	7,030	,000
	x2	,454	,101	,518	4,508	,000

Berdasarkan tabel IV.8 di atas maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 19,348 + 0,861x_1 + 0,454x_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja

a = konstanta

X1 = Kecerdasan emosional

X2 = kecerdasan spiritual

1. Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar 19,348 dapat diartikan jika variabel bebas dalam model diasumsikan sama dengan

nol, secara rata-rata variabel diluar model tetap akan meningkatkan Kinerja sebesar 19,348 satu-satuan atau dengan kata lain jika variabel Kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual tidak ditingkatkan, maka Kinerja masih sebesar 19,348.

2. Nilai koefisien regresi b_1 sebesar 0,861 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel Kecerdasan emosional (X_1) memiliki hubungan yang positif terhadap Kinerja pada PT. Pertani. Hal ini menunjukkan bahwa ketika Kecerdasan emosional mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan Kinerja sebesar 0,861.
3. Nilai koefisien regresi b_2 sebesar 0,454 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel kecerdasan spiritual (X_2) memiliki hubungan yang positif terhadap Kinerja pada PT. Pertani. Hal ini menunjukkan bahwa ketika kecerdasan spiritual mengalami peningkatan sebesar satu-satuan, maka akan meningkatkan Kinerja sebesar 0,454.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen yang terdiri Kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual dan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja. 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)	19,348	6,013		3,217	,002
	x1	,861	,122	,808	7,030	,000
	x2	,454	,101	,518	4,508	,000

Berdasarkan tabel IV.9 di atas diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Nilai signifikansinya untuk variabel Kecerdasan emosional (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 7,030 > t_{tabel}$ ($n-k=60-2=58$) 2,00172. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_a diterima untuk variabel Kecerdasan emosional. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Pertani.
2. Nilai signifikansinya untuk variabel kecerdasan spiritual (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 4,508 > t_{tabel}$ ($n-k=60-2=58$) 2,00172. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_a diterima untuk variabel kecerdasan spiritual. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Pertani.

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

H₀ : tidak ada pengaruh Kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara simultan terhadap Kinerja karyawan

H_a : ada pengaruh Kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara simultan terhadap Kinerja karyawan

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

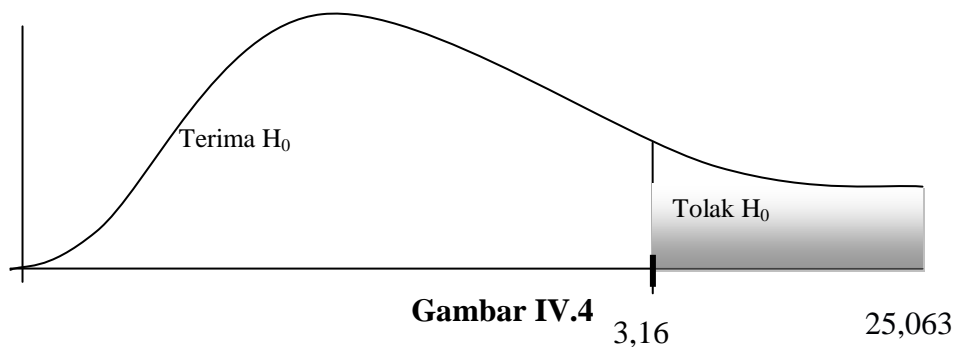
Jika $F_{sig} > \alpha$ 0,05 berarti H₀ diterima dan H_a Ditolak

Jika $F_{sig} \leq \alpha$ 0,05 berarti H₀ ditolak dan H_a Diterima

Tabel IV.11
Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	670,680	2	335,340	25,063	,000 ^b
	Residual	762,654	57	13,380		
	Total	1433,333	59			
a. Dependent Variable: y						
b. Predictors: (Constant), x2, x1						

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} (25,063) > F_{tabel} 3,16 ($df_2 = n - k = 60 - 2 - 1 = 57$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan Kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Pertani.



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	,684 ^a	,468	,449	3,65785

Berdasarkan tabel IV.15 diperoleh hasil sebagai berikut :

1. R menunjukkan nilai regresi korelasi sebesar 0,684, artinya kontribusi Kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual sebesar 68,4% untuk mempengaruhi Kinerja karyawan pada PT. Pertani.
2. Koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai 0,468 (46,8%) artinya 46,8% variabel Kecerdasan emosional (X1) dan kecerdasan spiritual (X2) dapat menjelaskan variabel Kinerja (Y) sedangkan sisanya 53,2% dijelaskan oleh variabel lain di luar peneliti.
3. Untuk nilai *adjust R Square* sebesar 0,449 (44,9%), sehingga dapat dikatakan bahwa 44,9% variasi variabel independen yaitu Kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual dapat menjelaskan Kinerja karyawan sedangkan sisanya 55,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Kecerdasan emosional Terhadap Kinerja

Variabel Kecerdasan emosional lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_a diterima untuk variabel Kecerdasan emosional. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Pertani.

Arianty, (2015) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi. Sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Seseorang yang memiliki kecerdasan emosional berarti akan sanggup melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Seperti yang diungkapkan oleh Robbins & Timothy (2015, hal.85) bahwa kecerdasan emosional (*ability*) adalah “kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dari pendapat tersebut dapat dikatakan bahwa dengan kecerdasan emosional yang dimiliki oleh karyawan akan memudahkan dalam penyelesaian setiap pekerjaan secara efektif dan efisien”.

Pendapat diatas relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh: Hazmanan, (2018) yang berkesimpulan kecerdasan emosional kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan Negeri Sipil Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana, artinya jika semakin tinggi kecerdasan emosional kerja karyawan meningkat, maka kinerja karyawan akan ikut meningkat juga.

2. Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja

Variabel kecerdasan spiritual lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_a diterima untuk variabel kecerdasan spiritual. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Pertani.

Marsuki, (2014, hal.164) “Kecerdasan spiritual 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 Wijayanti (2016) Kecerdasan spiritual berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pemberian kecerdasan spiritual secara terus menerus terhadap karyawan, maka akan berdampak pada semakin meningkatnya kinerja karyawan pada Divisi Penjualan PT. United Motors Center Suzuki Ahmad Yani, Surabaya.

Hasil penelitian Husnurrosyidah (2015) kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja karyawan STAIN Kudus dan UNISNU Jepara. Hal ini berarti semakin tinggi kecerdasan spiritual karyawan, semakin tinggi pula kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kecerdasan emosional dan Kecerdasan spiritual Terhadap Kinerja

Pada hasil uji F dalam penelitian ini diketahui nilai signifikansinya lebih kecil dibandingkan dengan nilai alpha . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan Kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Pertani.

Ruslan, (2016) juga mengemukakan pendapatnya bahawa, “kecerdasan spiritual adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan. Kecerdasan spiritual merupakan hasil akhir dari gabungan komponen penilaian yang dinilai dan dikerjakan oleh perusahaan”.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh : Arda, (2017) hasil penelitian berkesimpulan, bahwa kecerdasan emosional, pengalaman dan kecerdasan spiritual memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan temuan dari hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka secara umum menyimpulkan :

1. Secara parsial variabel Kecerdasan emosional dengan nilai signifikansi lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% atau $t_{hitung} > t_{tabel}$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_a diterima H_0 ditolak untuk variabel Kecerdasan emosional. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Pertani.
2. Secara parsial variabel kecerdasan spiritual dengan nilai signifikansi lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% atau $t_{hitung} > t_{tabel}$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_a diterima H_0 ditolak untuk variabel kecerdasan spiritual. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Pertani.
3. Hasil uji F dalam penelitian ini diketahui nilai signifikansinya lebih kecil dibandingkan dengan nilai alpha 5% atau nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Pertani.

B. Saran

Adapun saran yang peneliti berikan adalah sebagai berikut :

1. Hendaknya perusahaan lebih mengevaluasi sumber daya manusia pada setiap hasil pekerjaan karyawan dan memberikan pendidikan atau Kecerdasan emosional agar dapat menciptakan kecerdasan spiritual dan Kecerdasan emosional yang baik bagi karyawan sehingga dapat meningkatkan Kinerja karyawan pada PT. Pertani
2. Agar perusahaan lebih baik lagi dalam menyusun sistem yang ada diperusahaan agar dapat menghasilkan kecerdasan spiritual yang baik bagi perusahaan demi mencapai tujuan perusahaan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya penelitian menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi Kinerja karyawan yang tidak dibahas dalam penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 46–50.
- Arianty, N. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Tools*, 5(1) 400-410.
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2015). *Perilaku Organisasi*. Medan: UMSU Pers.
- Fahmi, I. (2016). *Perilaku Organisasi Teori Dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Goleman, D. (2015). *Kecerdasan Emosional Pemimpin Transformasional*. Surabaya: Pustaka Ilmu.
- Husnurrosyida, H. (2015). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual Terhadap Pemahaman Akuntansi Syariah dan Kecerdasan Adversitas Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus pada Mahasiswa Ekonomi Syariah STAIN Kudus dan UNISNU Jepara). *Jurnal Ekonomi Syariah*, 13(05), 200–219.
- Indriyani, D. S. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Pemahaman Akuntansi Syariah Dan Kecerdasan Adversitas Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus pada Mahasiswa Ekonomi Syariah STAIN Kudus dan UNINUS Jepara). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 59(1), 59–70.
- Jufrizen, J. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya: Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*. 1(1). 9-25.
- Junedi, J. (2016). Pengaruh Kecerdasan Spiritual, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Pantoloan. *Jurnal Katalogis*, 4(3), 215–226.
- Kamal, M. B. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 61–70.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Kreitner, R., & Angelo, K. (2010). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat.

- Mangkunegara, A.A.A.P (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Marsuki. (2014). *Kualitas Kecerdasan Intelektual*. Malang: UB Press.
- Moorhead, G., & Ricky W, G. (2013). *Perilaku Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, A., & Prawironegoro, D. (2015). *Manajemen Strategis*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Robbins, S. P., & Timothy, S. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ruslan, M. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spritual Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Ekonomi*, 7(4), 90–99.
- Saripuddin, J. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ekonomi UMSU*, 3(2), 109–118.
- Siagian, S. T., & Hazmanan, K. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkunga Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Sudarmanto. (2015a). *Kedisiplinan dan Pengembangan Kompetensi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Sudarmanto. (2015b). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis (8th ed)*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenamedia.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tarmizi, R. (2012). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spritual Terhadap Kinerja Auditor Kantor Badan Pemeriksa Keuangan Wilayah Lampung. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 3(1), 39–54.
- Umam, K. (2018). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Wijayanti, D. T. (2016). Pengaruh Kecerdasan Spritual dan Motivasi Terhadap

Kinerja Karyawan(Studi Pada Divisi Penjualan PT. United Motors Center Suzuki Ahmad Yani, Surabaya). *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 5(2), 73–83.

Wijono, S. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Kencana.

Zohar. (2015). *Spiritual Intelligence The Ultimate Intelligence*. Bandung: Mizan Media Utama.

Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10
X1.1 Pearson Correlation	1	.330**	.146	-.020	.302*	.126	.074	.155	-.122	-.129
Sig. (2-tailed)		.010	.267	.881	.019	.337	.572	.236	.351	.326
N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.2 Pearson Correlation	.330**	1	.566**	.282*	.290*	.038	-.275*	-.017	-.290*	-.265*
Sig. (2-tailed)	.010		.000	.029	.025	.773	.033	.900	.025	.041
N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.3 Pearson Correlation	.146	.566**	1	.522**	.363**	.140	-.143	-.157	-.108	-.262*
Sig. (2-tailed)	.267	.000		.000	.004	.287	.276	.230	.409	.043
N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.4 Pearson Correlation	-.020	.282*	.522**	1	.474**	.012	-.152	-.098	-.011	-.186
Sig. (2-tailed)	.881	.029	.000		.000	.928	.246	.455	.936	.155
N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.5 Pearson Correlation	.302*	.290*	.363**	.474**	1	.328*	-.089	.050	.089	.006
Sig. (2-tailed)	.019	.025	.004	.000		.011	.500	.706	.501	.964
N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.6 Pearson Correlation	.126	.038	.140	.012	.328*	1	.254*	.230	.109	.098
Sig. (2-tailed)	.337	.773	.287	.928	.011		.050	.077	.406	.455
N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.7 Pearson Correlation	.074	-.275*	-.143	-.152	-.089	.254*	1	.462**	.462**	.108
Sig. (2-tailed)	.572	.033	.276	.246	.500	.050		.000	.000	.413
N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.8 Pearson Correlation	.155	-.017	-.157	-.098	.050	.230	.462**	1	.357**	.202
Sig. (2-tailed)	.236	.900	.230	.455	.706	.077	.000		.005	.121
N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.9 Pearson Correlation	-.122	-.290*	-.108	-.011	.089	.109	.462**	.357**	1	.058
Sig. (2-tailed)	.351	.025	.409	.936	.501	.406	.000	.005		.660
N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.10 Pearson Correlation	-.129	-.265*	-.262*	-.186	.006	.098	.108	.202	.058	1
Sig. (2-tailed)	.326	.041	.043	.155	.964	.455	.413	.121	.660	
N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.11 Pearson Correlation	-.175	-.206	.018	.024	-.077	.106	-.110	-.106	-.083	.532**
Sig. (2-tailed)	.180	.115	.892	.858	.559	.421	.401	.422	.528	.000
N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.12 Pearson Correlation	-.102	-.030	-.212	.003	-.040	.049	-.163	-.148	-.019	.028
Sig. (2-tailed)	.438	.821	.104	.979	.763	.712	.215	.258	.885	.831
N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.13 Pearson Correlation	-.078	-.155	-.067	.029	-.088	-.008	-.128	.017	-.111	.185
Sig. (2-tailed)	.555	.237	.610	.823	.503	.950	.330	.900	.400	.156

	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.14	Pearson Correlation	-.140	-.251	-.062	.099	-.186	-.013	-.069	.006	-.105	.121
	Sig. (2-tailed)	.284	.053	.639	.452	.154	.921	.602	.966	.423	.358
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.15	Pearson Correlation	.146	.566**	1.000**	.522**	.363**	.140	-.143	-.157	-.108	-.262*
	Sig. (2-tailed)	.267	.000	.000	.000	.004	.287	.276	.230	.409	.043
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Total_X1	Pearson Correlation	.236	.330**	.596**	.502**	.488**	.439**	.158	.281*	.176	.199
	Sig. (2-tailed)	.070	.010	.000	.000	.000	.000	.227	.030	.178	.127
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

Correlations

		X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	Total_X1
X1.1	Pearson Correlation	-.175	-.102	-.078	-.140	.146	.536
	Sig. (2-tailed)	.180	.438	.555	.284	.267	.070
	N	60	60	60	60	60	60
X1.2	Pearson Correlation	-.206	-.030	-.155	-.251	.566**	.630
	Sig. (2-tailed)	.115	.821	.237	.053	.000	.010
	N	60	60	60	60	60	60
X1.3	Pearson Correlation	.018	-.212	-.067	-.062	1.000	.596**
	Sig. (2-tailed)	.892	.104	.610	.639	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60
X1.4	Pearson Correlation	.024	.003	.029	.099	.522**	.502**
	Sig. (2-tailed)	.858	.979	.823	.452	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60
X1.5	Pearson Correlation	-.077	-.040	-.088	-.186	.363**	.488**
	Sig. (2-tailed)	.559	.763	.503	.154	.004	.000
	N	60	60	60	60	60	60
X1.6	Pearson Correlation	.106	.049	-.008	-.013	.140	.439**
	Sig. (2-tailed)	.421	.712	.950	.921	.287	.000
	N	60	60	60	60	60	60
X1.7	Pearson Correlation	-.110	-.163	-.128	-.069	-.143	.358
	Sig. (2-tailed)	.401	.215	.330	.602	.276	.227
	N	60	60	60	60	60	60
X1.8	Pearson Correlation	-.106	-.148	.017	.006	-.157	.281*
	Sig. (2-tailed)	.422	.258	.900	.966	.230	.030
	N	60	60	60	60	60	60
X1.9	Pearson Correlation	-.083	-.019	-.111	-.105	-.108	.270
	Sig. (2-tailed)	.528	.885	.400	.423	.409	.178
	N	60	60	60	60	60	60
X1.10	Pearson Correlation	.532**	.028	.185	.121	-.262*	.335
	Sig. (2-tailed)	.000	.831	.156	.358	.043	.127
	N	60	60	60	60	60	60
X1.11	Pearson Correlation	1	.061	.196	.270	.018	.293
	Sig. (2-tailed)		.646	.134	.037	.892	.023
	N	60	60	60	60	60	60
X1.12	Pearson Correlation	.061	1	.507**	.197	-.212	.325
	Sig. (2-tailed)	.646		.000	.132	.104	.262
	N	60	60	60	60	60	60
X1.13	Pearson Correlation	.196	.507**	1	.741	-.067	.415
	Sig. (2-tailed)	.134	.000		.000	.610	.001
	N	60	60	60	60	60	60

X1.14	Pearson Correlation	.270 [*]	.197	.741 ^{**}	1	-.062	.346 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.037	.132	.000		.639	.007
	N	60	60	60	60	60	60
X1.15	Pearson Correlation	.018	-.212	-.067	-.062	1	.596 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.892	.104	.610	.639		.000
	N	60	60	60	60	60	60
Total_X1	Pearson Correlation	.293	.147	.415 ^{**}	.346 ^{**}	.596 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.023	.262	.001	.007	.000	
	N	60	60	60	60	60	60

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

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

Correlations

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8
X2.1	Pearson Correlation	1	.513**	.253	.180	.233	.150	.267*	.009
	Sig. (2-tailed)		.000	.051	.170	.073	.253	.039	.948
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.2	Pearson Correlation	.513**	1	.320*	.170	-.049	.037	.282*	.235
	Sig. (2-tailed)	.000		.013	.194	.711	.780	.029	.071
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.3	Pearson Correlation	.253	.320*	1	.321*	.110	.146	.299*	.376**
	Sig. (2-tailed)	.051	.013		.012	.404	.265	.020	.003
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.4	Pearson Correlation	.180	.170	.321*	1	.024	.206	.413**	.102
	Sig. (2-tailed)	.170	.194	.012		.853	.115	.001	.440
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.5	Pearson Correlation	.233	-.049	.110	.024	1	.330**	.146	-.020
	Sig. (2-tailed)	.073	.711	.404	.853		.010	.267	.881
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.6	Pearson Correlation	.150	.037	.146	.206	.330**	1	.566**	.282*
	Sig. (2-tailed)	.253	.780	.265	.115	.010		.000	.029
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.7	Pearson Correlation	.267*	.282*	.299*	.413**	.146	.566**	1	.522**
	Sig. (2-tailed)	.039	.029	.020	.001	.267	.000		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.8	Pearson Correlation	.009	.235	.376**	.102	-.020	.282*	.522**	1
	Sig. (2-tailed)	.948	.071	.003	.440	.881	.029	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.9	Pearson Correlation	.258*	.263*	.182	.081	.302*	.290*	.363**	.474**
	Sig. (2-tailed)	.047	.042	.164	.539	.019	.025	.004	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.10	Pearson Correlation	1.000**	.513**	.253	.180	.233	.150	.267*	.009
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.051	.170	.073	.253	.039	.948
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.11	Pearson Correlation	.513**	1.000**	.320*	.170	-.049	.037	.282*	.235
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.013	.194	.711	.780	.029	.071
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.12	Pearson Correlation	.253	.320*	1.000**	.321*	.110	.146	.299*	.376**
	Sig. (2-tailed)	.051	.013	.000	.012	.404	.265	.020	.003
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
Total_X 2	Pearson Correlation	.668**	.649**	.629**	.440**	.326*	.517**	.708**	.523**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.011	.000	.000	.000

Y.2	Pearson Correlation	.254 [*]	1	.462 ^{**}	.462 ^{**}	.108	-.110	-.163	-.128
	Sig. (2-tailed)	.050		.000	.000	.413	.401	.215	.330
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.3	Pearson Correlation	.230	.462 ^{**}	1	.357 ^{**}	.202	-.106	-.148	.017
	Sig. (2-tailed)	.077	.000		.005	.121	.422	.258	.900
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.4	Pearson Correlation	.109	.462 ^{**}	.357 ^{**}	1	.058	-.083	-.019	-.111
	Sig. (2-tailed)	.406	.000	.005		.660	.528	.885	.400
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.5	Pearson Correlation	.098	.108	.202	.058	1	.532 ^{**}	.028	.185
	Sig. (2-tailed)	.455	.413	.121	.660		.000	.831	.156
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.6	Pearson Correlation	.106	-.110	-.106	-.083	.532 ^{**}	1	.061	.196
	Sig. (2-tailed)	.421	.401	.422	.528	.000		.646	.134
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.7	Pearson Correlation	.049	-.163	-.148	-.019	.028	.061	1	.507 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.712	.215	.258	.885	.831	.646		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.8	Pearson Correlation	-.008	-.128	.017	-.111	.185	.196	.507 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.950	.330	.900	.400	.156	.134	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.9	Pearson Correlation	1.000 ^{**}	.254 [*]	.230	.109	.098	.106	.049	-.008
	Sig. (2-tailed)	.000	.050	.077	.406	.455	.421	.712	.950
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.10	Pearson Correlation	.254 [*]	1.000 ^{**}	.462 ^{**}	.462 ^{**}	.108	-.110	-.163	-.128
	Sig. (2-tailed)	.050	.000	.000	.000	.413	.401	.215	.330
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.11	Pearson Correlation	.230	.462 ^{**}	1.000 ^{**}	.357 ^{**}	.202	-.106	-.148	.017
	Sig. (2-tailed)	.077	.000	.000	.005	.121	.422	.258	.900
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.12	Pearson Correlation	.109	.462 ^{**}	.357 ^{**}	1.000 ^{**}	.058	-.083	-.019	-.111
	Sig. (2-tailed)	.406	.000	.005	.000	.660	.528	.885	.400
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
Total_Y	Pearson Correlation	.522 ^{**}	.668 ^{**}	.644 ^{**}	.627 ^{**}	.447 ^{**}	.252	.168	.280 [*]
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.052	.199	.030
	N	60	60	60	60	60	60	60	60

Correlations

		Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Total_Y
Y.1	Pearson Correlation	1.000	.254	.230	.109	.522
	Sig. (2-tailed)	.000	.050	.077	.406	.000
	N	60	60	60	60	60
Y.2	Pearson Correlation	.254	1.000	.462	.462	.668

	Sig. (2-tailed)	.050	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60
Y.3	Pearson Correlation	.230	.462*	1.000**	.357*	.644**
	Sig. (2-tailed)	.077	.000	.000	.005	.000
	N	60	60	60	60	60
Y.4	Pearson Correlation	.109	.462*	.357*	1.000**	.627*
	Sig. (2-tailed)	.406	.000	.005	.000	.000
	N	60	60	60	60	60
Y.5	Pearson Correlation	.098	.108	.202	.058	.447*
	Sig. (2-tailed)	.455	.413	.121	.660	.000
	N	60	60	60	60	60
Y.6	Pearson Correlation	.106	-.110	-.106	-.083	.300
	Sig. (2-tailed)	.421	.401	.422	.528	.052
	N	60	60	60	60	60
Y.7	Pearson Correlation	.049	-.163	-.148	-.019	.281
	Sig. (2-tailed)	.712	.215	.258	.885	.199
	N	60	60	60	60	60
Y.8	Pearson Correlation	-.008	-.128	.017	-.111	.280
	Sig. (2-tailed)	.950	.330	.900	.400	.030
	N	60	60	60	60	60
Y.9	Pearson Correlation	1	.254	.230	.109	.522*
	Sig. (2-tailed)		.050	.077	.406	.000
	N	60	60	60	60	60
Y.10	Pearson Correlation	.254	1	.462*	.462*	.668**
	Sig. (2-tailed)	.050		.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60
Y.11	Pearson Correlation	.230	.462*	1	.357*	.644**
	Sig. (2-tailed)	.077	.000		.005	.000
	N	60	60	60	60	60
Y.12	Pearson Correlation	.109	.462*	.357*	1	.627*
	Sig. (2-tailed)	.406	.000	.005		.000
	N	60	60	60	60	60
Total_Y	Pearson Correlation	.522*	.668**	.644**	.627*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60

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

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

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.698	15

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	53.33	20.395	.099	.495
X1.2	53.88	19.325	.119	.496
X1.3	54.27	16.707	.417	.411
X1.4	54.58	18.315	.356	.442
X1.5	54.00	18.610	.354	.446
X1.6	53.67	19.006	.303	.457
X1.7	53.50	20.864	-.026	.524
X1.8	53.70	20.044	.131	.490
X1.9	54.02	20.729	-.019	.525
X1.10	53.53	20.558	.032	.509
X1.11	53.73	19.758	.101	.498
X1.12	53.30	20.925	.013	.508
X1.13	54.13	18.287	.179	.482
X1.14	54.35	19.214	.142	.489
X1.15	54.27	16.707	.417	.411

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.822	12

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	41.75	25.852	.569	.801
X2.2	41.75	26.631	.560	.802
X2.3	41.68	27.000	.541	.804
X2.4	41.83	28.785	.340	.819
X2.5	41.20	29.620	.219	.827
X2.6	41.75	26.733	.368	.822
X2.7	42.13	24.321	.594	.798
X2.8	42.45	27.506	.408	.814
X2.9	41.87	27.507	.458	.810
X2.10	41.75	25.852	.569	.801
X2.11	41.75	26.631	.560	.802
X2.12	41.68	27.000	.541	.804

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.721	12

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	44.27	21.148	.405	.698
Y2	44.10	19.414	.554	.674
Y3	44.30	20.281	.546	.681
Y4	44.62	19.529	.494	.682
Y5	44.13	21.473	.308	.709
Y6	44.33	22.870	.071	.743
Y7	43.90	23.651	.043	.735
Y8	44.73	22.436	.048	.761
Y9	44.27	21.148	.405	.698
Y10	44.10	19.414	.554	.674
Y11	44.30	20.281	.546	.681
Y12	44.62	19.529	.494	.682

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

