

**PENGARUH KEDISIPLINAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
PRESTASI KERJA KARYAWAN BANK TABUNGAN PENSIONAN NEGARA
(BTPN) PALEMBANG**

SKRIPSI



Nama : Ahmad Tarmizi

Nim : 212012056

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2016

**PENGARUH KEDISIPLINAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
PRESTASI KERJA KARYAWAN BANK TABUNGAN PENSIUNAN NEGARA
(BTPN) PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



Nama : Ahmad Tarmizi

Nim : 212012056

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2016

PERYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ahmad Tarmizi

Nim : 212012056

Jurusan : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi dengan peraturan yang ada.

Palembang,

TOL
86BAEF024445554
6000
RUPIAH

Ahmad Tarmizi

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : **PENGARUH KEDISIPLINAN DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA BANK TABUNGAN
PENSIUNAN NEGARA (BTPN) PALEMBANG**

Nama : **Ahmad Tarnizi**
NIM : **212012056**
Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis**
Program Studi : **Manajemen**
Konsentrasi : **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal.....

Pembimbing,


Mismiwati Abdullah, S.E., M.P.
NIDN : 0227106802

Mengetahui
Dekan


u.b. Ketua Program Studi Manajemen

HJ. Maftuhah Nurrahmi S.E., M.Si
NIDN: 0216057001

MOTTO DAN PERSEMBAHAN:

“ Makes your past as your motivations and makes your future as your inspirations”

(Jadikan masalalumu sebagai motivasimu dan jadikan Masa Depanmu sebagai inspirasimu)

Kupersembahkan Untuk :

- ***Kedua Orang Tuaku:***
- ***M. Yusuf HS (Alm)***
- ***R.A. Fauziah. S.Pd***
- ***Saudara-saudaraku :***
 - M. Andi Ardiyansyah. S.pd***
 - M. Amirrudin S.E***
- ***Bapak / Ibu Dosen, Guru serta Semua Orang yang Mendidik dan Menasehatiku.***
- ***Sahabat-sahabat Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMP angkatan 2012 serta Teman-Teman KKN Posko 143 Kec. Payaraman Kabupaten Ogan Ilir***
- ***Almemater Tercinta***

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PRAKATA

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Dengan rahmat Allah SWT yang telah melimpahkan taufik dan hidayah-Nya, penulisan ini akhirnya dapat diselesaikan. Skripsi yang merupakan hasil pemikiran, kajian kepustakaan dan penelitian ini telah tersusun melalui proses yang cukup panjang dan mendapat banyak bantuan dan dukungan dari berbagai pihak.

Penulis juga ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua, Bapak (M. Yusuf HS (Alm) dan Ibu (R.A Fauziah) yang telah membesarkan, membimbing, mendukung serta mengajarkan segala sesuatu yang baik selama ini sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat meraih gelar sarjana.

Penulis menyadari akan keterbatasan pengetahuan dan wawasan, tanpa pertolongan dari Allah SWT serta bantuan dari berbagai pihak, sukar kiranya skripsi ini dapat penulis selesaikan. Untuk itu dengan kerendahan hati, izinkanlah penulis untuk menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E.,M.M sebagai Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Drs. Fauzi Ridwan S.E.,M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Mismiwati Abdullah, S.E.,M.P sebagai Dosen Pembimbing Skripsi, atas kesediannya membimbing penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

4. Ibu Hj. Maftuhah Nurrahmi.S.E.,M.Si sebagai Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
5. Bapak dan Ibu Dosen serta Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
6. Sahabat-sahabat Kepompongku Imam Sudrajat S.E, Debby Irianto S.E, Indra Kurniawan S.E, Adithia Maulana ,Nanda Tty Azuma, Rani Athiyah S.E, Putri Gading Cempaka S.E, Retno Wulandari S.E, Eva Tresa S.E dan Teman-Teman seperjuanganku M. Marwansyah S.E, Okta Piadi S.E, Dedy Sukma S.E, Enggi Nofan Saputra S.E, M. Septian Rivai S.E, Selamat Prayogi S.E, Randi Irdianto S.E, Anggara Zamzami, Gusti Randa S.E, Vriesca Dwi Oktananda, Melly Rosita S.E, Like Yolanda, Ade Pratiwi S.E, Elvy Ghina S.E, Tri Utami dan Rika Maisarah S.KM Serta Teman-teman KKN posko 143 Wawan Hadi Kurnia, Juliuz Hadi Saputra, Muhammad Almukarroma, Rahma Feby Fiona S.E, Purilia Lestari, Afrilia Ekayanti, Ratika. terima kasih atas bantuannya dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari masih banyak terdapat kekurangan sehingga penulis mengharapkan saran dan kritik yang dapat membangun demi penyempurnaan tugas akhir ini. Akhirnya dengan kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.Semoga amal ibadah yang telah dilakukan mendapat balasan dari Allah SWT.Aamiin. uusikum wanafsi bitaquallah.Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh.

Palembang,

Penulis



Ahmad Tarmizi

DAFTAR ISI

SAMPUL DEPAN.....	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO	v
HALAMAN PRAKATA	vi
HALAMAN DAFTAR ISI.....	vii
HALAMAN DAFTAR TABEL	viii
HALAMAN DAFTAR GAMBAR	ix
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	x
ABSTRAK.....	xi
ABSTRACK	xii
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II. KAJIAN PUSTAKA	
A. Penelitian Sebelumnya	7
B. Landasan Teori	8
C. Hipotesis.....	23

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Jenis penelitian	23
B. Lokasi Penelitian	24
C. Operasionalisasi Variabel	25
D. Populasi dan Sampel.....	27
E. Data yang digunakan	27
F. Metode Pengumpulan Data	28
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	29

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A Hasil Penelitian.....	34
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	41

BAB V. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan.....	59
B. Saran	60

DAFTAR PUSTAKA.....	61
---------------------	----

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel II.1	Penelitian Sebelumnya.....	7
Tabel III.1	Operasionalisasi Variabel.....	25
Tabel III.2	Populasi dan Sampel.....	26
Tabel IV.1	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	40
Tabel IV.2	Distribusi Responden Berdasarkan Usia	41
Tabel IV.3	Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan	42
Tabel IV.4	Hasil Uji Validitas Kedisiplinan	43
Tabel IV.5	Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja	44
Tabel IV.6	Hasil Uji Validitas Prestasi Kerja.....	45
Tabel IV.7	Hasil Uji Realibilitas.....	46
Tabel IV.8	Distribusi Jawaban Responden	47
Tabel IV.9	Distribusi Responden Tentang Sanksi Hukuman.....	48
Tabel IV.10	Distribusi Responden Tentang Keadilan.....	49
Tabel IV.11	Distribusi Responden Untuk Kesempatan Untuk Maju.....	50
Tabel IV.12	Distribusi Responden Tentang Keamanan Kerja	51
Tabel IV.13	Distribusi Responden Tentang Gaji	52
Tabel IV.14	Distribusi Responden Tentang Kemampuan	53
Tabel IV.15	Distribusi Tentang Kejelasan Peranan Seorang Pekerja	54
Tabel IV.16	Distribusi Responden Tentang Motivasi Kerja	55
Tabel IV.17	Analisis Linier Berganda.....	56
Tabel IV.18	Uji f.....	57
Tabel IV.19	Uji t.....	58
Tabel IV.20	Perbandingan Penelitian Terdahulu.....	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar IV.1 Struktur Organisasi Bank Tabungan Pensiunan Negara Palembang..... 38

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Penentuan Jumlah Sampel
- Lampiran 2 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 3 Rekapitulasi Jawaban Responden
- Lampiran 4 Frekuensi Jawaban Kuesioner
- Lampiran 5 Uji Validitas dan Reabilitas
- Lampiran 6 Regresi Linier Berganda
- Lampiran 7 Tabel f
- Lampiran 8 Tabel r
- Lampiran 9 Tabel t
- Lampiran 10 Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
- Lampiran 11 Surat Riset
- Lampiran 12 Sertifikat Toefl
- Lampiran 13 Sertifikat Hafalan Surat – Surat Pendek
- Lampiran 14 Sertifikat KKN
- Lampiran 15 Lembar Persetujuan Perbaikan Skripsi
- Lampiran 16 Biodata Penulis

ABSTRAK

Ahmad Tarmizi/212012056/2016/Pengaruh Kedisiplinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja karyawan Bank Tabungan Pensiunan Negara Palembang/Manajemen Sumber Daya Manusia

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh kedisiplinan dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan Bank Tabungan Pensiunan Negara Palembang. Tujuannya untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan Bank Tabungan Pensiunan Negara Palembang. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif yang bersifat menyatakan hubungan antara dua variabel atau lebih.

Sampel dalam penelitian ini berjumlah 83 responden yang disebar pada karyawan BTPN Palembang secara *Proportionate Stratified Random sampling*. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang berupa hasil kuesioner yang diisi oleh responden. Metode analisis data yang digunakan analisis kuantitatif, uji validitas dan uji reliabilitas, regresi linier berganda, uji F (uji silmutan), dan uji T (uji parsial).

Hasil penelitian menggunakan regresi linier berganda ada pengaruh antara kedisiplinan terhadap prestasi kerja. Uji F ada pengaruh antara kedisiplinan secara simultan terhadap prestasi kerja. Uji T uji parsial masing-masing variabel bebas, juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kedisiplinan dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja

Kata kunci : Kedisiplinan, Kepuasan Kerja, Prestasi Kerja

ABSTRAC

Ahmad Tarmizi/212012056/ effect of discipline and the satisfaction of work with in achivement of work on the emplyooes of Bank Tabungan Pensiunan Negara(BTPN) in Palembang/ Human Resources Management.

The formulation of problems on this research was what the effect of discipline and the satisfaction of work with in achivement of work on the emplyooes of Bank Tabungan Pensiunan Negara(BTPN) in Palembang. The main goal this research for know the effect on disciplines and the satisfaction of work on the employees of Bank Tabungan Pensiunan Negara(BTPN) in Palembang. This Research include within research associative which characteristically the relationship between two variables or more.

The samples on this research with amount 83 (eighty three) respondents who spreading to emplyooes of BTPN Palembang within Proportionate Stratified random sampling. The Data which used in this research was a primer's data which the result of questionnaires who filled by respondents. The data analysis method which used analysis quantitative. The validity test and reliability test, multi linear regressions, test f (simultaneous test) and test t(partial test)

The result of research used to multi linear regression with effect on between discipline within simultaneous to achivement of work. Test F that effect on between discipline within simultaneous to achivement of work. Test T partial test each a free of variables, take a positive's effect and significant on the discipline of variables and the satisfaction of work to the achivement of work

Keywords : discipline, the satisfaction of work , the achivement of work.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam menghadapi arus globalisasi Sumber daya manusia (SDM) Memegang peranan yang sangat dominan dalam aktivitas atau kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat penting tergantung pada kemampuan sumber daya manusia. Perusahaan perlu memikirkan bagaimana cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan Sumber daya manusia agar dapat mendorong kemajuan bagi perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mendorong kemajuan sumber daya manusia di dalam perusahaan agar memiliki produktivitas yang tinggi.

Prestasi kerja merupakan suatu catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Prestasi kerja merupakan tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencangkup pekerjaannya. Prestasi kerja karyawan sangat dibutuhkan untuk menunjang kualitas dan semangat kerja karyawan agar dapat bekerja lebih giat lagi dalam melakukan sebuah pekerjaan. Di Bank Tabungan Pensiunan Negara (BTPN) Palembang prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang karyawan dari cara dia bekerja dalam melaksanakan aktivitas kerja. Tingkat Motivasi kerja yang baik akan meningkatkan sebuah prestasi kerja yang baik. tinggi rendahnya prestasi kerja karyawan tidak diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang

panjang hal ini dapat menjadi dorongan bagi karyawan Bank BTPN agar dapat bekerja dengan maksimal supaya terciptanya karyawan-karyawan yang berkualitas atau handal didalam bidang-bidang pekerjaannya. Pentingnya prestasi kerja dalam kesejahteraan ekonomi dan suatu organisasi dan kelangsungan hidupnya diperlihatkan dengan banyaknya tema prestasi kerja yang diangkat dalam forum diskusi, seminar, loka karya dan sebagainya. Namun hasil kerjanya itu tidak akan optimal penuh muncul dari karyawan dan bermanfaat bagi perusahaan. Namun tanpa adanya laporan kondisi prestasi kerja karyawan, pihak organisasi atau perusahaan juga tidak cukup mampu membuat keputusan yang jernih mengenai karyawan mana yang patut diberi penghargaan atau karyawan mana pula yang harus menerima hukuman selaras dengan pencapaian tinggi rendahnya prestasi kerja karyawan. Nilai-nilai pekerjaan merupakan tujuan-tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan tugas pekerjaan yang ingin dicapai ialah nilai-nilai pekerjaan yang dianggap penting oleh individu.

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu setiap Pimpinan dikatakan efektif dalam Kepemimpinannya jika para bawahannya berdisiplin

dengan baik. Seorang pemimpin perusahaan harus mempunyai kebijakan untuk para karyawannya kebijakan yang diberikan harus sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada. Perusahaan pada umumnya memiliki peraturan, keamanan dan kenyamanan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Di Bank Tabungan Pensiunan Negara ini disiplin sudah berjalan dengan cukup baik karena mereka sangat perlu melayani parah nasabah apabila karyawan tidak disiplin maka akan mendapatkan sanksi berupa teguran atau sebuah peringatan atau pemotongan biaya insentif, peran pemimpin dalam menegakkan kedisiplinan didalam sebuah perusahaan harus tegas jika tidak karyawan akan berdampak pada buruknya kualitas perusahaan. jadi karyawan di Bank Tabungan Pensiunan Negara (BTPN) ini harus mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan perusahaan agar kedepannya perusahaan dapat lebih meningkatkan kinerja karyawan di Bank Tabungan Pensiunan Negara (BTPN) lebih baik lagi.

Dengan begitu karyawan dapat mengerti adanya disiplin kerja yang baik, berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna, baik perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Oleh karena itu diperlukan kesadaran para karyawan dalam mematuhi aturan-aturan yang berlaku. Dengan begitu semangat kerja, moral kerja, efisiensi, dan efektifitas kerja karyawan akan meningkat. Hal ini akan membantu terciptanya tujuan perusahaan. Jadi tanpa adanya kedisiplinan di Bank Tabungan Pensiunan Negara (BTPN) Palembang karyawan sulit untuk melakukan kegiatan bekerja dengan baik karena kedisiplinan sangat berpengaruh bagi produktivitas kerja karyawan di Bank Tabungan Pensiunan Negara (BTPN) Palembang tersebut. Kepuasan kerja

juga berpengaruh pada tingkat kedisiplinan karyawan. Artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan maka kedisiplinan karyawan baik. Sebaliknya jika kepuasan kerja kurang tercapai dari pekerjaannya maka kedisiplinan karyawan rendah.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja, kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan respon efektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Kepuasan kerja merupakan sikap positif tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja, penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, Penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai suatu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Dengan adanya kepuasan kerja dapat membantu memperbaiki kualitas kerja karyawan agar mendapat kepuasan kerja yang diinginkan dari hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Kepuasan kerja sangat berpengaruh bagi prestasi kerja karyawan jika mereka bekerja dengan baik maka kualitas kerja mereka meningkat. Di Bank Tabungan Pensiunan Negara (BTPN) ini karyawan belum merasa puas dikarenakan perusahaan ini belum bisa melengkapi fasilitas kerja yang menunjang kepuasan kerja karyawan seperti, ruangan kerja yang nyaman, dan ruangan tempat karyawan beristirahat adanya fasilitas pendukung lain yang perlu ditambah seperti AC,

Komputer, CCTV, dan Wifi agar dapat membuat karyawan merasa nyaman pada saat melakukan pekerjaan, perusahaan juga perlu memberikan bonus tambahan seperti uang makan atau biaya lain agar karyawan merasa puas dan mencintai pekerjaannya sehingga Bank Tabungan Pensiunan Negara (BTPN) Palembang akan mendapatkan keuntungan apabila karyawannya sudah memperoleh kepuasan. Dan sebaliknya apabila karyawan tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi, sehingga dapat merugikan Bank Tabungan Pensiunan Negara (BTPN) Palembang. Maka dari itu karyawan merupakan salah satu aset penting perusahaan yang perlu di hargai agar merasa terpuaskan sehingga akan dapat bekerja dengan baik, perusahaan juga diharapkan dapat membantu memberikan kesempatan kepada karyawannya agar maju dan mampu bersaing sehingga dapat bersemangat dan berperan aktif, agar dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

Bedasarkan latar belakang masalah di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan kajian penelitian dengan judul **Pengaruh Kedisiplinan dan Kepuasan Kerja terhadap Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Bank Tabungan Negara (BTPN) Palembang**

B. Rumusan Masalah

Adakah pengaruh kedisiplinan dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja Karyawan Bank Tabungan Pensiunan Negara (BTPN) Palembang ?

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan Bank Tabungan Pensiunan Negara (BTPN) Palembang

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Dengan adanya penelitian ini memberikan pengetahuan yang lebih tentang apa itu kedisiplinan dan penilaian kinerja karyawan Bank Tabungan Pensiunan Negara (BTPN) Palembang agar kedepannya apa yang di dapat dari penelitian ini bisa menjadi tolak ukur pembelajaran untuk masuk ke dunia kerja.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini di harapkan dapat membuat perubahan pada Bank tabungan Pensiunan Negara (BTPN) Palembang agar lebih baik lagi dalam melakukan pekerjaan mereka dan memberikan dampak yang positif guna meningkatkan kualitas karyawan agar lebih baik lagi kedepannya.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi untuk menambah ilmu pengetahuan mahasiswa untuk melakukan sebuah penelitian, sehingga dapat menjadi sebuah kajian bagi penulis-penulis yang akan datang.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Sebelumnya

Tabel II.1
Jurnal Penelitian Sebelumnya

NO	KETERANGAN	Muhammad Arif (2012)	Sulistiyowati (2012)	Fajar Wali Haryo legowo (2013)
1	Judul	Pengaruh Disiplin kerja terhadap Prestasi kerja karyawan PT.Dharma Niaga Stell Palembang	Pengaruh Kompensasi dan Disiplin kerja terhadap Prestasi kerja CV. Putra Jaya Palembang	Pengaruh disiplin kerja dan Kepuasan kerja terhadap Prestasi kerja CV. JM (Jaya Moto) Semarang
2	Rumusan Masalah	Adakah Pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Dharma Niaga Stell Palembang	Adakah pengaruh Kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja CV. Putra Jaya Palembang	Adakah pengaruh disiplin kerja dan Kepuasan kerja disiplin kerja terhadap prestasi kerja CV JM(Jaya Moto) semarang
3	Jenis Penelitian	Asosiatif	Asosiatif	Asosiatif
4	Variabel dan Indikator	Disiplin kerja (Kemampuan Balas jasa, Kreativitas,tanggung jawab) Prestasi Kerja (Kondisi fisik, pendidikan pelatihan)	Kompensasi (tingkat biaya hidup, Tingkat kemampuan perusahaan, besar kecilnya tanggung jawab) Disiplin kerja (kemampuan balas jasa, kreativitas, tanggung jawab) Prestasi kerja (Kondisi fisik, pendidikan pelatihan)	Disiplin Kerja (Kemampuan Balas Jasa, kreativitas) Tanggung Jawab. Kepuasan kerja (Keamanan kerja,Gaji,Pengawasan) Prestasi kerja (Kondisi Fisik, Pendidikan,pelatihan)
5	Data yang digunakan	Primer dan Sekunder	Primer dan Sekunder	Primer dan Sekundeer
6	Teknik pengumpulan data	Analisi Linier Sederhana	Analisi Liniear sederhana	Analisi liniear Sederhana
7	Teknik Analisis	Regresi Linier Sederhana	Regresi Linier Berganda	Regresi Linier sederhana
8	Hasil Penelitian	Terdapat pengaruh yang signifikan Disiplin kerja terhadap Prestasi kerja karyawan PT. Dharma Niaga Stell Palembang.	Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan CV. Putra Jaya Palembang	Terdapat pengaruh yang signifikan positif antara disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan CV. JM (Jaya Moto).

Sumber : M. Arif (2012), Sulistiyowati (2012), dan Fajar Wali Haryo legowo (2013)

B. Landasan Teori

1. Prestasi Kerja

a. Definisi Prestasi Kerja

Edy Sutrisno (2009:149) mendefinisikan bahwa prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.

Sadili Samsudin (2010:162) mendefinisikan bahwa prestasi kerja penampilan hasil kerja SDM dalam suatu organisasi. Prestasi kerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja SDM.

b. Upaya untuk meningkatkan prestasi kerja Menurut Sadili Samsudin (2010: 161)

- 1) Menetapkan sasaran prestasi kerja yang realistik dan spesifik.
- 2) Mempekerjakan sumber daya manusia yang tepat untuk suatu jabatan atau pekerjaan.
- 3) Mengkomunikasikan dengan jelas sasaran-sasaran dan parameter kerja kepada para pekerja.
- 4) Melatih sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya untuk melakukan.

- 5) Memberikan sumber-sumber yang benar (waktu,materi,tenaga kerja, dan uang) untuk melakukan pekerjaan.
- 6) Memberikan umpan balik yang tepat untuk memperbaiki prestasi kerja.
- 7) Memberikan insentif yang cukup untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

c. Faktor – faktor yang mempengaruhi prestasi kerja Menurut Edy Sutrisno (2009:151)

- 1) Kemampuan, perangai, dan minat seorang pekerja.
- 2) Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja.
- 3) Tingkat Motivasi kerja.

d. Faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja Menurut Edy Sutrisno (2009:151)

- 1) Kondisi fisik
- 2) Peralatan
- 3) Waktu
- 4) Material
- 5) Pendidikan

- 6) Supervisi
- 7) Desain organisasi
- 8) Keberuntungan

e. Aspek-aspek kriteria pengukuran keberhasilan kerja menurut Edy sutrisno (2009:152)

- 1) Hasil kerja. Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
- 2) Pengetahuan pekerjaan. Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaannya yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja
- 3) Inisiatif. Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
- 4) Kecekatan mental. Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam hal menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada
- 5) Sikap. Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
- 6) Disiplin waktu dan absensi. Tingkat ketetapan waktu dan tingkat kehadiran.

2. Kedisiplinan

a. Definisi Kedisiplinan

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2008:193) Mendefinisikan Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku

Menurut Singodimedjo dalam Edy sutrisno (2009:86) mendefinisikan bahwa Kedisiplinan adalah sikap kesediaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan menurut Edy Sutrisno (2009:89)

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

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

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

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

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

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

6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian besar dari pimpinannya sendiri

7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Saling menghormati, bila ketemu di lingkungan pekerjaan.

Melontarkan pujian karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut

Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.

Memberitahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

c. Indikator-indikator kedisiplinan Menurut Malayu S.P Hasibuan (2008:194)

Adapun indikator-indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, sebagai berikut:

1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan

secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

2) Teladan Pimpinan

Tujuan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan.

3) Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan kerja dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya.

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5) Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan

langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

6) Sanksi Hukuman

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

7) Ketegasan

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

8) Hubungan kemanusiaan

Hubungan Kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan disiplin kerja yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan – hubungan yang bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship* dan *cross relationship* hendaknya harmonis.

3. Kepuasan Kerja

a. Definisi kepuasan kerja

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2008:202) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, Kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Menurut Edy Sutrisno (2009:74) mendefinisikan Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Menurut Sutarto Wijono (2010:119) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja adalah suatu hasil perkiraan individu terhadap pekerjaan atau pengalaman positif dan menyenangkan dirinya

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan kerja menurut EdySutrisno (2009:77)

- 1) Kesempatan untuk maju. Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
- 2) Keamanan kerja. Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. Keadaan yang aman

- 3) Gaji. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
- 4) Perusahaan dan manajemen. Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.
- 5) Pengawasan. Sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *turn over*
- 6) Faktor intrinsik dari pekerjaan. Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau ,mengurangi kepuasan.
- 7) Kondisi kerja. Termasuk di sini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran , kantin, dan tempat parkir.
- 8) Aspek sosial dalam pekerjaan. Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidaknya dalam kerja.
- 9) Komunikasi. Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya.
- 10) Fasilitas. Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

c. Faktor yang menimbulkan kepuasan kerja menurut Edy Sutrisno (2009:79)

1) Kedudukan

Umumnya manusia beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas dari pada mereka yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah.

2) Pangkat

Pada pekerjaan yang mendasarkan perbedaan tingkat atau golongan, sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Apabila ada kenaikan upah, maka sedikit banyaknya akan dianggap sebagai kenaikan pangkat, dan kebanggaan terhadap kedudukan yang baru itu akan mengubah perilaku dan perasaannya.

3) Jaminan finansial dan sosial

Finansial dan jaminan sosial kebanyakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

4) Mutu pengawasan

Hubungan antara karyawan dengan pihak pimpinan sangat penting artinya dalam menaikkan produktivitas kerja. Kepuasan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan

akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.

d. Dampak kepuasan dan ketidakpuasan kerja menurut Edy Sutrisno (2009: 80)

Dampak perilaku kepuasan dan ketidakpuasan kerja telah banyak diteliti dan dikaji. Beberapa hasil penelitian tentang dampak kepuasan kerja terhadap produktivitas, ketidakhadiran dan keluarnya karyawan dan dampak terhadap kesehatan.

1) Dampak terhadap produktivitas kerja

Pada mulainya orang berpendapat bahwa produktivitas dapat dinaikkan dengan menaikkan kepuasan kerja. Hubungan antara produktivitas dan kepuasan kerja sangat kecil. Produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja jika tenaga kerja mersepsikan bahwa ganjaran instrisik (misalnya, rasa lelah mencapai sesuatu) dan ganjaran ekstrinsik (misalnya, gaji) yang diterima kedua-duanya adil dan wajar dan diasosiasikan dengan prestasi kerja yang unggul.

2) Dampak terhadap ketidakhadiran dan keluarnya tenaga kerja

Ketidakhadiran dan berhenti bekerja merupakan jenis jawaban-jawaban yang secara kualitatif berbeda. Ketidakhadiran lebih spontan sifatnya dan dengan demikian kurang mencerminkan ketidakpuasan kerja. Lain hailnya dengan berhenti atau keluar dari pekerjaan. Perilaku ini karena akan mempunyai akibat-akibat

ekonomis yang besar, maka lebih besar kemungkinannya ia berhubungan dengan ketidakpuasan kerja.

3) Dampak terhadap kesehatan

Kepuasan kerja berhubungan dengan kesehatan, hubungan kausalnya masih tidak jelas. Diduga bahwa kepuasan kerja menunjang tingkat dari fungsi fisik dan mental dan kepuasan kerja menunjang tingkat dari fungsi fisik dan mental dan kepuasan sendiri merupakan tanda dari kesehatan.

e. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Sutarto Wijono (2010:128)

- 1) Faktor pribadi, di antaranya kepribadian, pendidikan, inteligensi dan kemampuan, usia, status, perkawinan, dan orientasi kerja.
- 2) Faktor sosial, di antaranya hubungan dengan rekan kerja, kelompok kerja dan norma-norma, kesempatan untuk berinteraksi, dan organisasi informal
- 3) Faktor budaya, di antaranya sikap-sikap yang mendasari, kepercayaan, dan nilai-nilai
- 4) Faktor organisasi, di antaranya sifat dan ukuran, struktur formal, kebijakan-kebijakan personalia dan prosedur-prosedur, relasi karyawan, sifat pekerjaa, teknologi dan organisasi kerja, supervisor dan gaya kepemimpinan, system manajemen, dan kondisi-kondisi kerja.

- 5) Faktor lingkungan, di antaranya ekonomi, sosial, teknik, dan pengaruh-pengaruh pemerintah.

f. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja Menurut Malayu SP Hasibuan (2008:202)

- 1) Balas jasa yang adil dan layak
- 2) Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
- 3) Berat-ringannya pekerjaan.
- 4) Suasana dan lingkungan pekerjaan
- 5) Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.
- 6) Sikap pimpinan dalam kepemimpinan
- 7) Sifat pekerjaan monoton atau tidak

g. Faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Sutarto Wijono (2010:130)

- 1) Frustasi dan pengasingan
- 2) Ciri- ciri teknologi
- 3) Kebermaknaan Kerja
- 4) Sifat- sifat supervisi
- 5) Pekerjaan dan kesejahteraan psikologis
- 6) Ketidaksesuaian peran dan konflik peran

h. Faktor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan kerja menurut Edy Sutrisno (2009:79)

- 1) Kebijakan perusahaan
- 2) Supervisor
- 3) Kondisi kerja
- 4) Gaji

C.Hipotesis

Adanya Pengaruh Kedisiplinan dan kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja karyawan Bank Tabungan Pensiunan Negara (BTPN) Palembang

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Sugiyono (2011:6) Jenis penelitian berdasarkan tingkat eksplanasi dapat dibedakan menjadi tiga jenis, yaitu:

1. Deskriptif

Deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih, tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan antara variabel satu dengan variabel yang lain.

2. Komparatif

Komparatif adalah suatu penelitian yang bersifat membandingkan, disini variabel masih sama dengan penelitian variabel mandiri tetap untuk sama yang lebih dari satu atau dalam waktu yang berbeda

3. Asosiatif

Asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian asosiatif, yaitu penelitian untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan dan kepuasan kerja

terhadap penilaian prestasi kerja karyawan Bank Tabungan Pensiunan Negara (BTPN) Palembang.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Bank Tabungan Pensiunan Negara (BPTN) Palembang Jl. Jendral Sudirman No. 16 Telp: 0711 361911

C. Operasionalisasi Variabel

Tabel III.1
Variabel, Definisi Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Kedisiplinan karyawan	Kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku di Bank Tabungan Pensiunan Negara (BPTN) Palembang	1).Teladan Pimpinan 2).Sanksi Hukuman 3).Keadilan
Kepuasan Kerja karyawan	Suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis di Bank Tabungan Pensiunan Negara (BTPN) Palembang	1).Kesempatan Untuk maju 2).Keamanan Kerja 3).Gaji
Prestasi Kerja Karyawan	Hasil upaya karyawan yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu di Bank Tabungan Pensiunan Negara (BPTN) Palembang	1).Kemampuan 2).Kejelasan peranan seorang pekerja 3).Tingkat Motivasi kerja

Sumber gagasan penulis berdasarkan teori, 2015

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2011:116) mendefinisikan bahwa populasi Adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja berdasarkan tingkat pendidikan di Bank Tabungan Pensiunan Negara (BTPN) Palembang 112 orang.

Tabel III.2

**Jumlah Karyawan Bank Tabungan Pensiunan Negara (BTPN)
Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Pegawai
1	S2	6
2	S1	58
3	D3	15
4	SMA	30
5	Tidak Selesai Sekolah	3
	Jumlah Keseluruhan	112

Sumber: Bank Tabungan Pensiunan Negara (BTPN) Palembang Tahun 2015

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2011:117) Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dan Isaac dan Michael dikutip oleh Sugiyono (2011: 126) penentuan jumlah sampel dari populasi ditentukan berdasarkan tingkat kesalahan 1%,5% dan 10%. Dalam penelitian itu menggunakan sampel berdasarkan tingkat kesalahan 10% maka sampelnya berjumlah 83 orang karyawan pada Bank BPTN Palembang (lampiran 1.)

Teknik pengambilan sampel menggunakan *Proportionate Stratified Random Sampling*. Menurut Sugiyono (2011:118) *Proportionate Stratified Random Sampling* adalah teknik sampling yang digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional.

E. Data yang Digunakan

Sugiyono (2011:193) berdasarkan data dapat dilihat dari pengambilan sumber datanya terdiri atas dua , yaitu antara lain:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang sumber langsung memberikan data kepada pengumpul data.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden. Data Sekunder dalam penelitian ini diperoleh melalui jumlah karyawan

F. Metode Pengumpulan Data

Menurut Husein Umar (2008:56), Metode pengumpulan data terdiri dari empat yaitu sebagai berikut:

1. Kuesioner

Kuesioner adalah pengambilan data dengan memberikan daftar pertanyaan yang telah diberi beberapa alternatif jawaban dan kemudian diisi oleh responden.

2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah suatu bentuk dalam pengumpulan data dengan melihat laporan buku, catatan dan Lain-lain

3. Observasi

Observasi adalah pengambilan data yang dilakukan secara langsung pada tempatnya

4. Wawancara

Wawancara adalah pengambilan data yang dilakukan dengan cara menemui narasumber secara langsung.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuesioner dan Dokumentasi yang berhubungan dengan indikator-indikator yang digunakan.

G. Analisis Data dan Teknik Analisis

1. Analisis Data

Menurut Sugiyono (2009: 13-14) analisis data terdiri dari:

a. Analisis Kualitatif

Analisis kualitatif yaitu suatu metode analisis dengan menggunakan data dengan menggunakan data yang berbentuk kata, kalimat, skema, dan gambar.

b. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif yaitu suatu metode analisis dengan menggunakan data berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis data kualitatif dan kuantitatif digunakan dengan menggunakan rumus-rumus statistik yang disesuaikan dengan penelitian untuk menilai hasil dari pengisian kuesioner tersebut diuji melalui pengujian statistik. Jawaban

dari setiap responden mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negative, yang berupa kata:

Sangat setuju	=	SS
Setuju	=	S
Kurang setuju	=	KS
Tidak setuju	=	TS
Sangat tidak setuju	=	STS

Kemudian untuk analisis kuantitatif, maka jawaban tersebut dapat diberi skor yaitu:

Sangat setuju	=	5
Setuju	=	4
Kurang setuju	=	3
Tidak setuju	=	2
Sangat tidak setuju	=	1

2. Uji Validitas dan Uji Reabilitas

a. Uji validitas

Menurut Sugiyono (2009:115) uji validitas yang digunakan adalah *Cronbach's Alpha*, yaitu analisis dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir dan melakukan koreksi terhadap nilai koefisien korelasi

yang *overestimated*. Pada metode *Cronbach's Alpha* nilai R-hitung diwakili oleh nilai *Corrected Item-Total Correlation*, dengan bantuan *SPSS for Windows Versi 21.00*.

Selanjutnya pengujian validitas data dengan menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikan 5%. Pengujian validitas ini dilakukan terhadap 30 responden, maka r-tabel $df = n-2$ dengan taraf signifikan 5%. Sedangkan kriteria pengujian menurut Sugiyono (2009:116) adalah sebagai berikut

- 1) Jika nilai *Corrected Item-Total Correlation* (r-hitung) \geq r-tabel, maka instrumen dikatakan valid
 - 2) Jika nilai *Corrected Item-Total Correlation* (r-hitung) $<$ r-tabel, maka instrumen tersebut dikatakan tidak valid.
- b. Uji reliabilitas

Menurut Sugiyono (2009:183) untuk mengetahui apakah instrumen penelitian menunjukkan konstruks yang sebenarnya dalam arti kuesioner sudah mengukur apa yang sebenarnya diukur.

Pengujian reabilitas data yang digunakan dalam penelitian ini, akan menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Menurut Sugiyono (2009:121) *Cronbach's Alpha* sangat cocok digunakan pada skor berbentuk skala (misal 1-4, 1-5) atau skor rentangan (misal 0-20, 0-50), untuk pengujian biasanya menggunakan batasan tertentu seperti 0,6. Reabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik.

3. Teknik Analisis

Menurut M.Iqbal Hasan (2003:269) teknis analisis terdiri dari:

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi dimana variable (Y) Prestasi kerja dihubungkan atau dijelaskan lebih dari satu variabel bebas (X1) Kedisiplinan (X2) Kepuasan Kerja namun masih menunjukkan diagram hubungan linier.

Dengan menggunakan rumus :

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

Dimana :

Y = Prestasi Kerja Karyawan

a = Bilangan Konstanta, bila X1 dan X2 = 0, maka Y = a

b = Koefisien Regresi

X₁ = Kedisiplinan

X₂ = Kepuasan Kerja

b₁b₂ = Koefisien masing-masing variable

e = Error

b. Uji F (Uji Silmutan)

Uji F digunakan untuk menguji variabel-variabel secara silmutan atau keseluruhan. Dengan menggunakan *SPSS For Windows*. Dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1) Menentukan Hipotesis

Ho: Tidak ada pengaruh Kedisiplinan dan Kepuasan Kerja terhadap Krestasi Kerja karyawan Bank Tabungan Pensiunan Negara (BTPN) Palembang.

Ha: Ada pengaruh antara Kedisiplinan dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan Bank Tabungan Pensiunan Negara (BTPN) Palembang.

2) Menentukan F_{tabel} dengan tingkat kesalahan 95%, tingkat kesalahan (α) = 5% = 0,05. Derajat kebebasan (df) = (n-k-1) dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel X1,X2 dan Y.

3) Menarik Kesimpulan

Ho diterima dan Ha ditolak jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

Ho ditolak dan Ha diterima apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$

c. Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk variabel-variabel secara parsial atau satu persatu dengan menggunakan *SPSS For Windows*. Dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1) Menentukan Hipotesis

Ho: Tidak ada Pengaruh Kedisiplinan dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bank Tabungan Pensiunan Negara (BTPN) Palembang.

Ha: Ada Pengaruh Kedisiplinan dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan Bank Tabungan Pensiunan Negara (BTPN) Palembang.

2) Menentukan Nilai f_{tabel}

Menentukan F_{tabel} dengan tingkat keyakinan 95%, tingkat kesalahan (α) = 5% = 0,05. Derajat kebebasan (df) = (n-k-1) dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel X_1, X_2 dan Y.

3) Menarik Kesimpulan

Ho diterima dan Ha ditolak Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$

Ho ditolak dan Ha diterima Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Objek penelitian

a. Sejarah Singkat Objek Penelitian

Bank Tabungan Pensiunan Nasional disingkat BTPN terlahir dari pemikiran 7 (tujuh) orang dalam suatu perkumpulan pegawai pensiunan militer pada tahun 1958 di Bandung. Ketujuh serangkai tersebut kemudian mendirikan perkumpulan Bank Pegawai Pensiunan Militer (selanjutnya disebut BAPEMIL) dengan status usaha sebagai perkumpulan yang menerima simpanan dan memberikan pinjaman kepada para anggotanya. BAPEMIL memiliki tujuan yang mulia yakni membantu meringankan beban ekonomi para pensiunan, baik Angkatan Bersenjata Republik Indonesia maupun sipil, yang ketika itu pada umumnya sangat kesulitan bahkan banyak yang terjerat rentenir.

Berkat kepercayaan yang tinggi dari masyarakat maupun mitra usaha, pada tahun 1986 para anggota perkumpulan BAPEMIL membentuk PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional dengan izin usaha sebagai Bank Tabungan dalam rangka memenuhi ketentuan Undang-undang Nomor 14 Tahun 1967 tentang Pokok-pokok perbankan untuk melanjutkan kegiatan usaha BAPEMIL.

Berlakunya Undang-undang Nomor 7 Tahun 1992 tentang Perbankan (sebagaimana selanjutnya diubah dengan Undang-undang Nomor 10 Tahun 1998) yang antara lain menetapkan bahwa status bank hanya ada dua yaitu: Bank Umum dan Bank Perkreditan Rakyat, maka pada tahun 1993 status Bank BTPN diubah dari Bank Tabungan menjadi Bank Umum melalui Surat Keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia No. 055/KM.17/1993 tanggal 22 Maret 1993. Perubahan status Bank Tabungan Pensiunan Negara tersebut telah mendapat persetujuan dari Bank Indonesia sebagaimana ditetapkan dalam surat Bank Indonesia No. 26/5/UPBD/PBD2/Bd tanggal 22 April 1993 yang menyatakan status Perseroan sebagai Bank Umum.

Sebagai Bank swasta Nasional yang semula memiliki status sebagai Bank Tabungan kemudian berganti menjadi Bank Umum pada tanggal 22 Maret 1993, Bank Tabungan Pensiunan Negara memiliki aktivitas pelayanan operasional kepada Nasabah, baik simpanan maupun pinjaman. Namun aktivitas utama Bank Tabungan Pensiunan Negara adalah tetap mengkhususkan kepada pelayanan bagi para pensiunan dan pegawai aktif, karena target market Bank Tabungan Pensiunan Negara adalah para pensiunan.

Dalam rangka memperluas kegiatan usahanya, Bank Tabungan Pensiunan Negara bekerja sama dengan PT. Taspen, sehingga Bank Tabungan Pensiunan Negara tidak saja dapat memberikan pinjaman dan pemotongan cicilan pinjaman, tetapi juga dapat melaksanakan "Tri

Program Taspen”, yaitu Pembayaran Tabungan Jamsostek dan Pembayaran Uang Pensiun.

Terhitung tanggal 12 Maret 2008 Bank Tabungan Pensiunan Negara telah listing di Bursa Efek Jakarta (BEJ), (sekarang Bursa Efek Indonesia) dan resmi meyanggah gelar Tbk (terbuka). Dan pada tanggal 14 Maret 2008, Texas Pacific Group (TPG) resmi mengakuisisi saham Bank Tabungan Pensiunan Negara sebesar 71,61%.

BTPN telah menempuh panjang sejak didirikan di Bandung Jawa Barat pada 1958, dan kemudian berubah nama pada 1986 menjadi Bank Tabungan Pensiunan Nasional. BTPN mulai tercatat di Bursa Efek Jakarta pada 2008 dan setahun kemudian menambah bisnis pembiayaan untuk usaha mikro melengkapi portofolio layanan perbankan pensiun.

Menyadari tantangan saat ini, bahwa perusahaan-perusahaan dituntut untuk mengubah cara berbisnis, kami memutuskan mengambil langkah lebih lanjut, dengan menciptakan dan meluncurkan “Daya” pada 2011. Berlandaskan filosofi bisnis “Peluang sekaligus panggilan”, Daya hadir dengan menawarkan kesempatan kepada seluruh *stakeholder* BTPN untuk berpartisipasi dalam misi memberdayakan jutaan *mass market* di Indonesia.

Bagaikan keping uang logam yang memiliki dua sisi yang tak terpisahkan, program pemberdayaan adalah elemen yang terintegrasi dengan model bisnis kami dalam seluruh produk serta aktivitas kami

senantiasa berusaha untuk menciptakan kesempatan tumbuh dan hidup yang lebih berarti bagi seluruh nasabah BTPN.

Di BTPN, kami percaya bahwa masyarakat dari seluruh lapisan memiliki keinginan untuk mencapai hidup yang lebih berarti. Melalui bisnis yang kami jalankan, kami menyediakan akses, informasi serta pelatihan yang dapat membantu mereka untuk meraih keinginan tersebut.

b. Visi Misi

Bank Tabungan Pensiunan Negara (BTPN) Palembang memiliki visi misi sebagai berikut:

1) Visi.

Visi BTPN Palembang dalam melaksanakan usahanya adalah Bersama, kita ciptakan kesempatan tumbuh dan hidup yang lebih berarti.

2) Misi.

Adapun misi BTPN Palembang sebagai Bank komersil adalah Menjadi Bank *Mass Market* terbaik, mengubah hidup berjuta rakyat Indonesia.

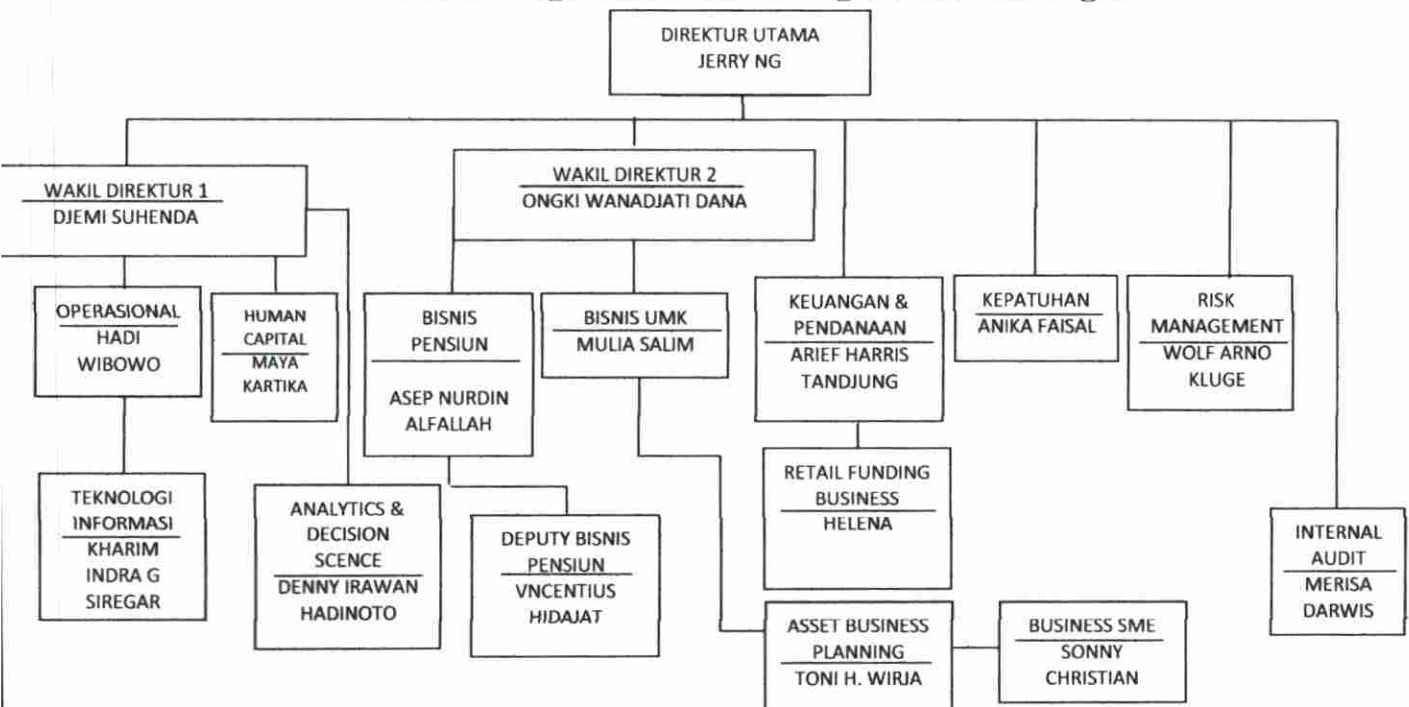
2. Struktur Organisasi

Dalam struktur organisasi suatu perusahaan akan dapat dilihat proses kelompok kegiatan yang menetapkan fungsi-fungsi dan tanggung jawab masing-masing pegawai dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Struktur organisasi menggambarkan suatu hubungan kerja, besar kecilnya wewenang dan tanggung jawab pegawai. Dengan struktur organisasi ini tugas dan hubungan antar bagian dapat dilihat dengan jelas. Karena struktur organisasi ini dapat digunakan sebagai landasan untuk melaksanakan kegiatan dalam organisasi. Adapun gambar struktur organisasi sebagai berikut:

Gambar IV.1

Struktur Organisasi Bank Tabungan Pensiunan Negara



Sumber: BTPN Palembang 2016

3. Gambaran Umum Responden

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jumlah responden, berdasarkan jenis kelamin diperoleh, data tentang jenis kelamin responden sebagaimana dapat dilihat dalam tabel berikut ini.

Tabel IV. 1

Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Laki-Laki	35	42,2
2	Perempuan	48	57,8
Total		83	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2016

Berdasarkan tabel IV.1 dapat dilihat bahwa jumlah responden berdasarkan jenis kelamin terdiri dari laki-laki sebanyak 35 (42,2%) sedangkan perempuan 48 responden (57,8%). Artinya Responden terbanyak adalah berjenis kelamin perempuan.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia

Jumlah responden, berdasarkan tingkat usia, diperoleh data tentang tingkat usia responden sebagaimana dapat dilihat dalam berikut ini.

Tabel IV. 2
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (Tahun)	Jumlah Responden	Persentase %
1	20 – 30	26	31,3
2	31 – 40	41	49,4
3	41 – 50	16	19,3
4	51 – 60	-	-
Total		83	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2016

Berdasarkan tabel IV.2 dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan usia, jumlah responden terbanyak yaitu berjumlah 31-40 tahun sebanyak 41 responden (49,4%).

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Jumlah responden yang menjawab pertanyaan, berdasarkan pendidikan diperoleh data tentang pendidikan terakhir responden sebagaimana dapat dilihat dalam tabel berikut ini.

Tabel IV. 3

Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	SMP	-	-
2	SMA	8	9,6
3	D1/D2/D3	12	14,5
4	Sarjana	63	75,9
Total		83	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2016

Berdasarkan tabel IV.3, dapat dilihat bahwa jumlah responden berdasarkan pendidikan, yang terbanyak adalah pendidikan sarjana, yaitu sebanyak 63 responden (75,9 %).

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Pengujian validitas data dengan menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikan 5%. Pengujian validitas ini dilakukan terhadap 30 responden, maka $r_{\text{tabel}} = df = n - 2$ dengan taraf signifikan 5%, Sedangkan kriteria pengujian menurut Sugiyono (2009:116) adalah sebagai berikut

- 1) Jika nilai *Corrected Item-Total Correlation* r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , maka instrumen dikatakan valid
- 2) Jika nilai *Corrected Item-Total Correlation* r_{hitung} lebih kecil r_{tabel} , maka instrumen tersebut dikatakan tidak valid.

a) Variabel Kedisiplinan (X_1)

Hasil pengolahan data untuk mengetahui variabel yang diteliti valid atau tidak. Berikut pengujian validitas pada variable Kedisiplinan (X_1). Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV. 4

Hasil Uji Validitas Kedisiplinan.

No	Keterangan	<i>Corrected Item – Total Correlation</i>	r_{tabel} ($\alpha = 10\%$)	Hasil Validitas
1	$X_1. P_1$	0,424	0,1818	Valid
2	$X_1. P_2$	0,496	0,1818	Valid
3	$X_1. P_3$	0,255	0,1818	Valid

Sumber: Pengolahan data Primer, 2016

Dari hasil analisis didapat nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) antara skor item dengan skor total. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai r_{tabel} , r_{tabel} dicari pada signifikansi 0,10 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 83, maka didapat r_{tabel} sebesar 0,1818 Berdasarkan hasil analisis didapat nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) untuk semua item lebih besar dari 0,1818 maka dapat disimpulkan bahwa indikator yang digunakan oleh masing-masing variabel Kedisiplinan, Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

b) Variabel Kepuasan Kerja (X_2)

Hasil pengolahan data untuk mengetahui variable yang diteliti valid atau tidak. Berikut pengujian validitas pada variable Kepuasan Kerja (X_2). Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV. 5

Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

No	Keterangan	<i>Corrected Item – Total Correlation</i>	r_{tabel} ($\alpha = 10\%$)	Hasil Validitas
1	$X_2. P_1$	0,379	0,1818	Valid
2	$X_2. P_2$	0,498	0,1818	Valid
3	$X_2. P_3$	0,382	0,1818	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan data primer, 2016

Dari hasil analisis didapat nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) antara skor item dengan skor total. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai r_{tabel} , r_{tabel} dicari pada signifikansi 0,10 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 83, maka didapat r_{tabel} sebesar 0,1818. Berdasarkan hasil analisis didapat nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) untuk semua item lebih besar dari 0,1818 maka dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut berkorelasi signifikan dengan skor total (dinyatakan valid). Tingkat Kevalidan indikator atau kuesioner dapat ditentukan apabila $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ artinya Valid dan $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ artinya Tidak Valid

3) Variabel Prestasi Kerja (Y)

Hasil pengolahan data untuk mengetahui variabel yang diteliti valid atau tidak. Berikut pengujian validitas pada variable Prestasi Kerja (Y).

Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV. 6

Hasil Uji Validitas Prestasi Kerja

No	Keterangan	<i>Corrected Item – Total Correlation</i>	r_{tabel} ($\alpha = 10\%$)	Hasil Validitas
1	Y ₁ . P ₁	0,301	0,1818	Valid
2	Y ₁ . P ₂	0,458	0,1818	Valid
3	Y ₁ . P ₃	0,349	0,1818	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2016

Dari hasil analisis didapat nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) antara skor item dengan skor total. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai r_{tabel} , r_{tabel} dicari pada signifikansi 0,10 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 83, maka didapat r_{tabel} sebesar 0,1818. Berdasarkan hasil analisis didapat nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) untuk semua item lebih besar dari 0,1818 maka dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut berkorelasi signifikan dengan skor total (dinyatakan valid) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrument tersebut valid. Tingkat kevalidan indikator atau kuesioner dapat ditentukan, apabila $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ artinya valid dan $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ artinya Tidak Valid

b. Uji Realibilitas

Metode pengujian reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Cronbach Alpha* standar yang digunakan dalam menentukan reliable atau tidaknya suatu instrumen penelitian adalah perbandingan antara nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} pada taraf signifikansi 10%. Apabila dilakukan pengujian realibilitas dengan metode *cronbach, Alpha* maka nilai r_{hitung} diwakili oleh nilai *Alpha*. Artinya suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai $\alpha > 0,6$. Hasil pengelolaan data tersebut dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel IV. 7

Hasil Uji Reliabilitas

Item	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar reliabilitas	Hasil Relibilitas
X ₁	0,676	0,60	Reliable
X ₂	0,699	0,60	Reliable
Y	0,656	0,60	Reliable

Sumber: Hasil pengolahan data primer 2016

Berdasarkan tabel diatas bahwa seluruh nilai *Cronbach's alpha* variabel X₁ = 0,676, X₂ = 0,699 dan Y = 0,656 melebihi standar reliabilitas. Karena nilai seluruh *cronbach's alpha* sama dengan 0,60 artinya dapat disimpulkan indikator yang menyangkut variabel kedisiplinan, kepuasan kerja dan prestasi kerja semua dinyatakan reliable atau dapat dipercaya sebagai alat ukur

2. Gambaran Umum Jawaban Responden

a. Variabel Kedisiplinan (X_1)

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

Tabel IV. 8

Distribusi Jawaban Responden Variabel Kedisiplinan.

No	Item Pertanyaan	Ss	%	S	%	Rr	%	Ts	%	Sts	%	Σ	%
1	Pimpinan Menjadi Teladan Yang Baik Bagi Setiap Karyawan	23	(27,71%)	40	(48,19%)	16	(19,27%)	3	(3,61%)	1	(1,20%)	83	100
2	Pimpinan Memberikan Sanksi Kepada Setiap Karyawan Yang Tidak Disiplin	28	(33,73%)	32	(38,75%)	19	(22,89%)	1	(1,20%)	3	(3,61%)	83	100
3	Setiap Karyawan Bersalah Diberi Hukuman Sesuai Tingkat Kesalahan	12	(14,45%)	34	(40,96%)	32	(38,55%)	5	(6,02%)	0	(0%)	83	100

Sumber: Hasil Pengolahan data primer 2016

1) Pimpinan menjadi teladan yang baik bagi setiap karyawan

Tabel IV.8 menjelaskan bahwa responden paling banyak menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 63 karyawan (75,9%). Terdapat 16 karyawan yang menjawab ragu-ragu (19,27%) , dan 4 karyawan yang menjawab tidak setuju (4,81%). Artinya karyawan sudah menganggap bahwa pimpinan BTPN Palembang telah menjadi teladan yang baik dalam hal disiplin bagi setiap karyawan

- 2) Pimpinan memberikan sanksi kepada setiap karyawan yang tidak disiplin

Diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 60 karyawan (67,48%). Sedangkan terdapat sebanyak 19 karyawan (22,89) yang menjawab Ragu-ragu. Dan 4 (4,81%) karyawan menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Artinya karyawan sudah menganggap bahwa pimpinan akan memberikan sanksi kepada setiap karyawan BTPN Palembang yang tidak disiplin

- 3) Setiap karyawan diberi hukuman sesuai dengan tingkat kesalahan

Diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak sebanyak 46 karyawan (55,41%).

Terdapat 32 karyawan (40,96%) yang menjawab ragu-ragu, dan 5 karyawan (6,02%) menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju. Artinya setiap karyawan yang bersalah akan diberikan hukuman sesuai dengan tingkat kesalahan. Apabila pelanggaran itu ringan sanksi berupa surat peringatan yang diberikan BTPN Palembang

b. Variabel Kepuasan Kerja (X_2)

Kepuasan Kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja. Kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Tabel IV. 9

Distribusi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja.

No	Item Pertanyaan	Ss	%	S	%	Rr	%	Ts	%	Sts	%	Σ	%
1	Pimpinan Memberikan Kesempatan karyawan untuk berprestasi	25	(30,12%)	50	(60,24%)	7	(8,43%)	0	(0%)	1	(20%)	83	100
2	Pimpinan Memberikan Jaminan bekerja kepada setiap para karyawan	28	(33,73%)	32	(38,55%)	19	(22,89%)	1	(1,20%)	3	(3,61%)	83	100
3	Pembayaran gaji sesuai dengan tingkat pendidikan	12	(14,45%)	34	(40,96%)	32	(38,55%)	5	(6,02%)	0	(0%)	83	100

Sumber: Hasil Pengolahan data primer, 2016

1) Pimpinan memberikan kesempatan karyawan untuk berprestasi

Tabel IV.9 menjelaskan bahwa karyawan menjawab sangat setuju sebanyak 75 karyawan (90,36%). Terdapat 7 karyawan (8,43%) yang menjawab ragu-ragu dan 1 karyawan (20%) menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Artinya pimpinan telah memberikan kesempatan kepada setiap karyawan BTPN Palembang untuk berprestasi dalam melakukan pekerjaan.

2) Pimpinan memberikan jaminan bekerja kepada setiap para karyawan diketahui bahwa responden menjawab pertanyaan sangat setuju dan setuju sebanyak 60 karyawan (72,28%). Terdapat 19 karyawan (22,89%) yang menjawab ragu-ragu. Dan 4 karyawan (4,81%) yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Artinya pimpinan perusahaan telah memberikan jaminan bekerja yang merata kepada setiap karyawan BTPN Palembang.

3) Pembayaran gaji sesuai dengan tingkat pendidikan

Diketahui bahwa responden menjawab pertanyaan sangat setuju dan setuju sebanyak 46 karyawan (55,41%). Sedangkan 32 karyawan (38,55%) menjawab ragu-ragu. Dan 5 karyawan (6,02%) menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Artinya perusahaan telah memberikan pembayaran gaji yang sesuai dengan tingkat pendidikan karyawan BTPN Palembang

b. Variabel Prestasi Kerja (Y)

Prestasi Kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.

Tabel IV. 10

Distribusi Jawaban Responden Variabel Prestasi Kerja.

No	Item Pertanyaan	Ss	%	S	%	Rr	%	Ts	%	Sts	%	Σ	%
1	Pimpinan menempatkan karyawannya sesuai dengan kemampuan yang dimiliki	17	(20,48%)	39	(46,98%)	24	(28,91%)	3	(3,61%)	0	(0%)	83	100
2	Pimpinan harus menyeleksi karyawan sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan	20	(24,09%)	38	(45,78%)	22	(26,50%)	2	(2,40%)	1	(1,2%)	83	100
3	Pimpinan memberikan bonus kepada karyawan berprestasi	17	(24,09%)	36	(43,37%)	23	(27,71%)	6	(7,22%)	1	(1,20%)	83	100

Sumber: Hasil Pengolahan data primer, 2016

- 1) Pimpinan menempatkan karyawannya sesuai dengan kemampuan yang dimiliki

Tabel IV.10 menjelaskan bahwa responden menjawab pertanyaan setuju dan sangat setuju sebanyak 56 karyawan (67,46%). Sedangkan terdapat 24 karyawan (28,91%) menjawab ragu-ragu. Dan 3 karyawan (3,61%) menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Artinya Pimpinan telah menempatkan karyawan BTPN Palembang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

- 2) Pimpinan harus menyeleksi karyawan sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan

Diketahui bahwa responden menjawab pertanyaan setuju dan sangat setuju adalah 58 karyawan (69,87%).

Sedangkan 22 karyawan (26,50%) menjawab ragu-ragu. Dan 3 karyawan (3,6%) menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Artinya pimpinan perusahaan harus menyeleksi karyawan sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan BTPN Palembang.

3) Pimpinan memberikan bonus kepada karyawan berprestasi

Diketahui bahwa responden menjawab pertanyaan setuju dan sangat setuju 53 karyawan (67,46%). Sedangkan 23 karyawan (27,71%) menjawab ragu-ragu. Dan 7 karyawan (8,42%) menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Artinya Pimpinan perusahaan memberikan bonus kepada setiap karyawan BTPN Palembang yang berprestasi.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi linear berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel prestasi kerja dan kedisiplinan terhadap kepuasan kerja Hasil analisis tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV. 17

Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1,253	,368	
	KEDISIPLINAN	,182	,109	,192
	KEPUASAN KERJA	,490	,116	,483

Berdasarkan tabel IV. 17 tersebut diperoleh nilai Konstanta sebesar 1,253 menyatakan bahwa jika mengabaikan kedisiplinan dan kepuasan kerja, maka skor prestasi kerja adalah 1,253.

Dari hasil perhitungan tabel diatas melalui program SPSS, diperoleh persamaan regresi berganda dapat dituliskan sebagai berikut :

$$Y = 1,253 + 0,182X_1 + 0,490X_2$$

Bedasarkan persamaan regresi tersebut nilai Koefisien regresi Kedisiplinan (X_1) sebesar 0,182 bernilai positif menyatakan bahwa setiap penambahan satuan skor kedisiplinan (X_1) akan meningkatkan skor Prestasi kerja (Y) sebesar 0,182 satuan dengan asumsi kepuasan kerja (X_2) tetap/konstan. Begitu juga sebaliknya, jika ada penurunan kedisiplinan (X_1), maka akan berakibat penurunan prestasi kerja (Y), dengan asumsi Kepuasan Kerja tetap.

Nilai Koefisien regresi Kepuasan Kerja (X_2) sebesar 0,490 bernilai positif menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor kepuasan kerja (X_2) akan meningkatkan skor Prestasi kerja (Y) sebesar 1,253 satuan dengan asumsi Kedisiplinan (X_1) tetap/konstan. Begitu juga sebaliknya, jika ada penurunan Kepuasan Kerja (X_2), maka akan berakibat penurunan Prestasi Kerja(Y), dengan asumsi Kedisiplinan tetap.

4. Uji Hipotesis

a. Pengujian secara bersama atau simultan (Uji F)

1) Menentukan hipotesis

Ho: Tidak ada pengaruh antara Kedisiplinan dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan Bank Tabungan Pensiunan Negara (BTPN) Palembang.

Ha: Ada pengaruh antara Kedisiplinan dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan Bank Tabungan Pensiunan Negara (BTPN) Palembang.

2) Menentukan F_{tabel} dengan tingkat kesalahan 95%, tingkat kesalahan $(\alpha) = 5\% = 0,05$. Derajat kebebasan $(df) = (n-k-1)$ dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel X_1, X_2 dan Y .

3) Menarik Kesimpulan

Ho diterima dan Ha ditolak jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

Ho ditolak dan Ha diterima apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$

Tabel IV. 18
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12,130	2	6,065	25,454	,000 ^b
	Residual	19,062	80	,238		
	Total	31,191	82			

Berdasarkan tabel ANOVA, dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 25,454 dan tabel dengan tingkat keyakinan 95% = 5% $DF = k - 1 (5 - 1) = 4$ dan $df = n - k (82 - 2) = 80$, maka diperoleh F tabel sebesar 3,96, Hal ini berarti F hitung (25,454) > F tabel (3,96) dan sig 0,00 < 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa Kedisiplinan dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara silmultan terhadap Prestasi kerja

b. Pengujian Secara parsial (Uji t)

1) Menentukan Hipotesis

Ho: Tidak ada pengaruh antara Kedisiplinan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bank Tabungan Pensiunan Negara (BTPN) Palembang.

Ha: Ada pengaruh antara Kedisiplinan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bank Tabungan Pensiunan Negara (BTPN) Palembang.

Ho: Tidak ada pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bank Tabungan Pensiunan Negara (BTPN) Palembang.

Ha: Ada pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bank Tabungan Pensiunan Negara (BTPN) Palembang.

2) Menentukan Nilai t_{tabel}

Menentukan t_{tabel} dengan tingkat keyakinan 95%, tingkat kesalahan (α) = 5% = 0,05. Derajat kebebasan (df) = (n-k-1) dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel X_1, X_2 dan Y.

3) Menarik Kesimpulan

Ho diterima dan Ha ditolak Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$

Ha ditolak dan Ha diterima Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$

Tabel IV. 19
Hasil Uji t (parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,253	,368		3,400	,001
	KEDISIPLINAN	,182	,109	,192	1,675	,098
	KEPUASAN KERJA	,490	,116	,483	4,218	,000

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa t_{hitung} pada variabel independen $> t_{tabel}$ (1,664) hal ini dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Untuk Variable Kedisiplinan (X_1) didapat H_0 ditolak dan H_a diterima apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ (1,675>1,664) dan sig t 0,01 < 0,05 artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara kedisiplinan (X_1) terhadap Prestasi Kerja (Y)
- 2) Untuk Variabel Kepuasan kerja (X_2) didapat H_0 ditolak dan H_a diterima apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ (4,218>1,664) dan sig t 0,98 < 0,05, artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara Kepuasan kerja (X_2) terhadap Prestasi kerja (Y)

5. Perbandingan Penelitian Terdahulu

Tabel IV. 20

Perbandingan Penelitian Terdahulu

NO	KETERANGAN	Muhammad Arif (2012)	Sulistiyowati (2012)	Fajar Wali Haryo legowo (2013)	Ahmad tarmizi (2016)
1	Judul	Pengaruh Disiplin kerja terhadap Prestasi kerja karyawan PT. Dharma Niaga Stell Palembang	Pengaruh Kompensasi dan Disiplin kerja terhadap Prestasi kerja CV. Putra Jaya Palembang	Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Prestasi kerja CV. JM (Jaya Moto)	Pengaruh kedisiplinan dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan BTPN Palembang
2	Rumusan Masalah	Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Dharma Niaga Stell Palembang	Adakah pengaruh Kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja CV. Putra Jaya Palembang	Adakah pengaruh Kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja CV. JM (Jaya Moto)	Adakah pengaruh kedisiplinan dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan BTPN Palembang
3	Jenis Penelitian	Asosiatif	Asosiatif	Asosiatif	Asosiatif
4	Variabel dan Indikator	Disiplin Kerja (Kemampuan, Balas Jasa, Kreativitas, tanggung jawab)	Disiplin kerja (kemampuan balas jasa, kreativitas, tanggung jawab) Prestasi kerja (Kondisi fisik, pendidikan pelatihan)	Disiplin Kerja (Kemampuan Balas Jasa, kreativitas) Tanggung Jawab. Prestasi kerja (Kondisi Fisik, Pendidikan, pelatihan)	Kedisiplinan (X_1), Kepuasan (X_2) dan Prestasi Kerja
5	Data yang digunakan	Primer dan Sekunder	Primer dan Sekunder	Primer dan Sekunder	Primer dan sekunder
6	Teknik pengumpulan data	Analisis Linier Sederhana dan Uji t	Kuesioner dan Dokumentasi, teknik analisis menggunakan Analisis Linier Berganda Uji f dan Uji t	Uji validitas, Uji Realibilitas, regresi Linier sederhana, Uji t dan Uji f	Kuesioner dan Dokumentasi, teknik analisis menggunakan Analisis Linier Berganda Uji f dan Uji t
7	Teknik Analisis	Regresi Linier Sederhana	Regresi Linier Berganda	Regresi Linier Sederhana	Regresi Linier Berganda
8	Hasil Penelitian	Terdapat pengaruh yang signifikan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Dharma Niaga Stell Palembang.	Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan CV	Terdapat pengaruh yang signifikan positif antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan CV. JM (Jaya Moto).	Terdapat Pengaruh Yang Signifikan Antara Kedisiplinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan BTPN Palembang.

Sumber : M. Arif (2012), Sulistiyowati (2012), dan Fajar Wali Haryo legowo (2013) Ahmad Tarmizi (2016)

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dihasilkan persamaan $Y = 1,253 + 0,182 X_1 + 0,490 X_2$ Hasil pengujian hipotesis menunjukkan $F_{hitung} (25,454) > F_{table} (3,96)$. Artinya H_0 di tolak dan H_a diterima. Artinya secara simultan ada pengaruh antara Kedisiplinan dan Kepuasan kerja terhadap Prestasi kerja karyawan BTPN Palembang.

Sedangkan berdasarkan hasil uji t di peroleh hasil bahwa variabel yang berpengaruh terhadap prestasi kerja adalah variabel Kedisiplinan dan kepuasan kerja, keduanya ada pengaruh. Secara rinci hasil uji t sebagai berikut: Pengaruh Kedisiplinan terhadap prestasi kerja $t_{hitung} (1,675) > t_{tabel} (1,664)$. H_a diterima H_0 ditolak. Berarti ada pengaruh antara kedisiplinan dan prestasi kerja karyawan. Pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja $t_{hitung} (4,218) > t_{tabel} (1,664)$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap prestasi kerja.

B. Saran

Berdasarkan simpulan, penulis mencoba memberikan saran kepada Bank Tabungan Pensiunan Negara (BTPN) Palembang. Dalam meningkatkan Prestasi Kerja karyawan, Bank Tabungan Pensiunan Negara (BTPN) Palembang harus terus berusaha meningkatkan Kepuasan Kerja dan Kedisiplinan. Peningkatan Kepuasan Kerja, artinya pimpinan BTPN Palembang harus meningkatkan fasilitas-fasilitas yang ada. Fasilitas tersebut adalah memberikan ruangan kerja yang aman dan nyaman AC, Komputer serta CCTV agar dapat membantu menjaga ketertiban di kantor, serta menyediakan tempat ibadah seperti mushola di lingkungan BTPN Palembang. Pimpinan juga harus memberikan bonus tambahan kepada karyawan bila karyawan tersebut berprestasi dalam bekerja seperti memberikan uang insentif yang lebih dan membantu pendidikan kepada karyawan yang ingin melanjutkan pendidikan lebih lanjut. Pimpinan juga perlu memberikan jaminan kepada karyawan yang berprestasi seperti melakukan promosi jabatan kepada karyawan Bank Tabungan Pensiunan Negara (BTPN) Palembang. Sehingga dapat memberikan dampak positif guna meningkatkan Prestasi Kerja karyawan agar lebih baik kedepannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arif, Muhammad. (2012). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Dharma Niaga Putera Stell Palembang*. Skripsi Tidak Diterbitkan. Palembang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Hasan, M. Iqbal. (2003). *Pokok-pokok materi Statistik I dan II*, Edisi kedua Cetakan Jakarta: PT. Bumi Askara.
- Hasibuan, Malayu SP. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Askara.
- Legowo, Fajar WS. (2013) *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan kerja Terhadap Prestasi Kerja. CV. JM (Jaya Motor)*. Skripsi Tidak di Terbitkan. Semarang: Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro Semarang.
- Program Strata Satu. (2014). *Pedoman Penulisan Usulan Penelitian dan skripsi*. Palembang: Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Samsudin, Sadili (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia
- Sugiyono. (2009a). *Statistik Non Paramentis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2011b). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sulistiyowati. (2012) *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin kerja terhadap Prestasi kerja CV. Palembang*. Skripsi Tidak Diterbitkan. Palembang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Sutrisno, Edy.(2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Umar, Husein. (2008). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wijono, Sutarto (2010). *psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.

lampiran 1

Penentuan jumlah sampel dari populasi tertentu dengan taraf kesalahan 1%,5%, dan 10%

N	S			N	S			N	S		
	1%	5%	10%		1%	5%	10%		1%	5%	10%
10	10	10	10	280	197	155	138	2800	537	310	247
15	15	14	14	290	202	158	140	3000	543	312	248
20	19	19	19	300	207	161	143	3500	558	317	251
25	24	23	23	320	216	167	147	4000	569	320	254
30	29	28	27	340	225	172	151	4500	578	323	255
35	33	32	31	360	234	177	155	5000	586	326	257
40	38	36	35	380	242	182	158	6000	598	329	259
45	42	40	39	400	250	186	162	7000	606	332	261
50	47	44	42	420	257	191	165	8000	613	334	263
55	51	48	46	440	265	195	168	9000	618	335	263
60	55	51	49	460	272	198	171	10000	622	336	263
65	59	55	53	480	279	202	173	15000	635	340	266
70	63	58	56	500	285	205	176	20000	642	342	267
75	67	62	59	550	301	213	182	30000	649	344	268
80	71	65	62	600	315	221	187	40000	563	345	269
85	75	68	65	650	329	227	191	50000	655	346	269
90	79	72	68	700	341	233	195	75000	658	346	270
95	83	75	71	750	352	238	199	100000	659	347	270
100	87	78	73	800	363	243	202	150000	661	347	270
110	94	84	78	850	373	247	205	200000	661	347	270
120	102	89	83	900	382	251	208	250000	662	348	270
130	109	95	88	950	391	255	211	300000	662	348	270
140	116	100	92	1000	399	258	213	350000	662	348	270
150	122	105	97	1100	414	265	217	400000	662	348	270
160	129	110	101	1200	427	270	221	450000	663	348	270
170	135	114	105	1300	440	275	224	500000	663	348	270
180	142	119	108	1400	450	279	227	550000	663	348	270
190	148	123	112	1500	460	283	229	600000	663	348	270
200	154	127	115	1600	469	286	232	650000	663	348	270
210	160	131	118	1700	477	289	234	700000	663	348	270
220	165	135	122	1800	485	292	235	750000	663	348	271
230	171	139	125	1900	492	294	237	800000	663	348	271
240	176	142	127	2000	498	297	238	850000	663	348	271
250	182	146	130	2200	510	301	241	900000	663	348	271
260	187	149	133	2400	520	304	243	950000	663	348	271
270	192	152	135	2600	529	307	245	1000000	664	349	272

DAFTAR PERTANYAAN KUESIONER

Mohon Bantuan Bapak/Ibu/Saudara untuk mengisi dan menjawab kuesioner Pengaruh Kedisiplinan dan Kepuasan kerja terhadap Prestasi kerja karyawan Bank Tabungan Pensiunan Negara (BTPN) Palembang.

1. Setiap pertanyaan sesuai dengan kenyataan yang ada
2. Identitas Peneliti

Nama : Ahmad Tarmizi

Nim : 21 2012 056

Jurusan : Ekonomi manajemen

3. Petunjuk Pengisian

Mohon responden memberikan tanda (√) pada kotak jawaban yang telah disediakan dengan jawaban yang dianggap sesuai dengan keadaan yang ada
keterangan

pSS = Sangat Setuju (5) TS = Tidak setuju (2)

S = Setuju (4) STS = Sangat Tidak Setuju (1)

N = Netral (3)

A. Identitas Responden

a. No responden

b. Jenis Kelamin : () laki-laki () Perempuan

c. Usia : a. 20-30 thn b. 31-40 thn c. 41-50 d. 51-60

d. Pendidikan : a. SMP b. SMA c. Diploma d. Sarjana

KUESIONER

Kedisiplinan (X1)

NO	PERNYATAAN	SS	S	R	TS	STS
1	Pimpinan menjadi teladan yang baik bagi setiap karyawan					
2	Pimpinan memberikan sanksi kepada setiap karyawan yang tidak disiplin					
3	Setiap karyawan bersalah diberi hukuman sesuai tingkat kesalahan					

Kepuasan Kerja (X2)

NO	PERNYATAAN	SS	S	R	TS	STS
1	Pimpinan memberikan kesempatan karyawan untuk berprestasi					
2	Pemimpin memberikan jaminan bekerja kepada setiap para karyawan					
3	Pembayaran gaji sesuai dengan tingkatan pendidikan					

Prestasi Kerja (Y)

NO	PERNYATAAN	SS	S	R	TS	STS
1	Pimpinan menempatkan karyawannya sesuai dengan kemampuan yang dimiliki					
2	Pimpinan harus menyeleksi karyawan sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan					
3	Pimpinan memberikan bonus kepada karyawan berprestasi					

Rekapitulasi Jawaban Responden

resp	prestasi kerja			Rat-rata
	1	2	3	
1	4	2	2	2,667
2	3	4	3	3,333
3	3	3	4	3,333
4	3	3	4	3,333
5	4	3	5	4
6	4	4	3	3,667
7	3	3	3	3
8	4	4	3	3,667
9	4	3	4	3,667
10	3	4	3	3,333
11	4	3	3	3,333
12	4	4	4	4
13	3	4	3	3,333
14	4	1	4	3
15	5	5	5	5
16	3	3	3	3
17	4	5	2	3,667
18	3	4	3	3,333
19	5	5	4	4,667
20	5	5	3	4,333
21	4	5	5	4,667
22	4	3	3	3,333
23	4	4	5	4,333
24	4	5	4	4,333
25	3	4	3	3,333
26	3	3	3	3
27	4	4	3	3,667
28	4	4	4	4
29	4	5	5	4,667
30	3	4	4	3,667
31	3	4	3	3,333
32	5	5	4	4,667
33	4	3	4	3,667
34	4	3	2	3
35	2	4	4	3,333
36	4	4	3	3,667
37	4	5	4	4,333
38	5	5	4	4,667
39	5	3	2	3,333
40	2	4	3	3
41	5	5	3	4,333
42	2	1	5	2,667

kedisiplinan			Rata-rata
1	2	3	
4	5	3	4
3	3	4	3,333
3	3	3	3
4	3	3	3,333
4	4	5	4,333
3	4	3	3,333
4	3	3	3,333
5	4	3	4
4	4	5	4,333
4	4	3	3,667
4	3	4	3,667
4	4	4	4
4	4	3	3,667
4	4	2	3,333
4	4	5	4,333
4	4	3	3,667
4	4	3	3,667
4	4	3	3,667
4	3	3	3,333
5	4	3	4
4	5	5	4,667
4	2	3	3
4	5	4	4,333
5	4	4	4,333
4	2	4	3,333
3	3	3	3
4	3	3	3,333
4	4	4	4
5	5	4	4,667
3	4	5	4
4	3	3	3,333
4	3	3	3,333
5	4	4	4,333
4	4	3	3,667
4	3	4	3,667
5	5	2	4
5	5	4	4,667
4	3	4	3,667
4	5	2	3,667
5	2	3	3,333
4	3	4	3,667
4	1	2	2,333

kepuasan kerja			Rata-rata
1	2	3	
4	4	2	3,333
4	4	3	3,667
3	3	4	3,333
3	3	3	3
4	4	5	4,333
3	4	4	3,667
3	3	3	3
5	4	5	4,667
3	4	3	3,333
3	3	4	3,333
4	5	4	4,333
4	4	4	4
3	3	3	3
4	2	4	3,333
5	4	4	4,333
3	3	3	3
4	5	5	4,667
3	4	3	3,333
5	3	3	3,667
3	3	4	3,333
4	3	4	3,667
3	3	2	2,667
4	3	3	3,333
4	5	5	4,667
4	3	4	3,667
3	4	3	3,333
4	3	4	3,667
4	4	3	3,667
5	5	4	4,667
3	4	4	3,667
5	4	2	3,667
4	4	5	4,333
4	4	4	4
5	4	4	4,333
5	4	3	4
4	4	3	3,667
3	3	5	3,667
5	5	4	4,667
4	4	4	4
3	3	4	3,333
5	2	2	3

Rekapitulasi Jawaban Responden

43	5	5	4	4,667
44	4	4	3	3,667
45	5	3	4	4
46	4	5	5	4,667
47	4	5	4	4,333
48	4	5	4	4,333
49	5	4	3	4
50	5	4	4	4,333
51	4	5	5	4,667
52	4	3	3	3,333
53	4	4	5	4,333
54	4	5	4	4,333
55	4	4	4	4
56	3	3	3	3
57	4	4	3	3,667
58	1	1	2	1,333
59	4	5	5	4,667
60	3	3	3	3
61	3	4	3	3,333
62	5	5	4	4,667
63	4	3	4	3,667
64	4	3	4	3,667
65	4	4	3	3,667
66	3	4	4	3,667
67	4	4	3	3,667
68	5	5	4	4,667
69	5	4	4	4,333
70	5	5	3	4,333
71	5	5	3	4,333
72	4	4	5	4,333
73	5	5	4	4,667
74	4	4	3	3,667
75	5	3	4	4
76	4	5	5	4,667
77	4	5	4	4,333
78	4	5	4	4,333
79	5	4	3	4
80	5	4	4	4,333
81	5	5	4	4,667
82	5	4	4	4,333
83	5	5	3	4,333

5	5	4	4,667
5	4	4	4,333
4	4	3	3,667
4	5	4	4,333
5	5	4	4,667
4	4	3	3,667
5	4	4	4,333
5	4	3	4
4	5	5	4,667
4	2	3	3
4	5	4	4,333
5	4	4	4,333
4	4	4	4
3	3	3	3
4	3	3	3,333
1	1	1	1
5	5	4	4,667
3	3	4	3,333
4	3	3	3,333
4	3	3	3,333
5	4	4	4,333
4	4	3	3,667
4	4	4	4
5	5	4	4,667
5	5	3	4,333
4	3	4	3,667
4	5	4	4,333
5	2	3	3,333
4	3	4	3,667
4	4	3	3,667
5	5	4	4,667
5	4	4	4,333
4	4	3	3,667
4	5	4	4,333
5	5	4	4,667
4	4	3	3,667
5	4	4	4,333
5	4	3	4
4	3	4	3,667
4	5	4	4,333
5	2	3	3,333

4	4	4	4
3	5	3	3,667
4	5	3	4
4	5	4	4,333
4	5	5	4,667
4	4	5	4,333
3	4	3	3,333
4	4	3	3,667
4	3	4	3,667
3	3	2	2,667
4	3	3	3,333
4	5	5	4,667
4	4	4	4
3	4	3	3,333
4	3	4	3,667
2	1	1	1,333
5	5	4	4,667
3	4	4	3,667
5	4	2	3,667
2	5	4	3,667
4	4	5	4,333
4	4	4	4
5	4	4	4,333
5	4	4	4,333
4	4	3	3,667
3	3	5	3,667
5	5	5	5
4	4	4	4
3	3	4	3,333
5	5	5	5
4	4	4	4
5	5	4	4,667
4	5	3	4
4	5	4	4,333
4	5	5	4,667
4	4	5	4,333
3	4	3	3,333
4	4	3	3,667
3	3	5	3,667
5	5	5	5
4	4	4	4

Frekuensi Jawaban Kuesioner

Statistics

		X1.1	X1.2	X1.3
N	Valid	83	83	83
	Missing	0	0	0

Frequency Table

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,2	1,2	1,2
	Tidak Setuju	3	3,6	3,6	4,8
	Netral	16	19,3	19,3	24,1
	Setuju	40	48,2	48,2	72,3
	Sangat Setuju	23	27,7	27,7	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	3,6	3,6	3,6
	Tidak Setuju	1	1,2	1,2	4,8
	Netral	19	22,9	22,9	27,7
	Setuju	32	38,6	38,6	66,3
	Sangat Setuju	28	33,7	33,7	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	6,0	6,0	6,0
	Netral	32	38,6	38,6	44,6
	Setuju	34	41,0	41,0	85,5
	Sangat Setuju	12	14,5	14,5	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Frekuensi Jawaban Kuesioner

Statistics

		X2.1	X2.2	X2.3
N	Valid	83	83	83
	Missing	0	0	0

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,2	1,2	1,2
	Netral	7	8,4	8,4	9,6
	Setuju	50	60,2	60,2	69,9
	Sangat Setuju	25	30,1	30,1	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2,4	2,4	2,4
	Tidak Setuju	6	7,2	7,2	9,6
	Netral	21	25,3	25,3	34,9
	Setuju	34	41,0	41,0	75,9
	Sangat Setuju	20	24,1	24,1	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,2	1,2	1,2
	Tidak Setuju	4	4,8	4,8	6,0
	Netral	36	43,4	43,4	49,4
	Setuju	36	43,4	43,4	92,8
	Sangat Setuju	6	7,2	7,2	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Frekuensi Jawaban Kuesioner

Statistics

		Y1	Y2	Y3
N	Valid	83	83	83
	Missing	0	0	0

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	3,6	3,6	3,6
	Netral	24	28,9	28,9	32,5
	Setuju	39	47,0	47,0	79,5
	Sangat Setuju	17	20,5	20,5	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,2	1,2	1,2
	Tidak Setuju	2	2,4	2,4	3,6
	Netral	22	26,5	26,5	30,1
	Setuju	38	45,8	45,8	75,9
	Sangat Setuju	20	24,1	24,1	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,2	1,2	1,2
	Tidak Setuju	6	7,2	7,2	8,4
	Netral	23	27,7	27,7	36,1
	Setuju	36	43,4	43,4	79,5
	Sangat Setuju	17	20,5	20,5	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Validitas dan Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	83	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	83	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,676	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1.1	3,98	,855	83
X1.2	3,98	,975	83
X1.3	3,64	,805	83

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	7,61	2,020	,424	,617
X1.2	7,61	1,606	,496	,682
X1.3	7,95	2,485	,255	,647

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
11,59	3,781	1,945	3

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	83	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	83	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,699	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X2.1	4,18	,683	83
X2.2	3,77	,979	83
X2.3	3,51	,755	83

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	7,28	2,105	,379	,647
X2.2	7,69	1,267	,498	,662
X2.3	7,95	1,949	,382	,636

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
11,46	3,324	1,823	3

Scale: ALL VARIABLES**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	83	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	83	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,656	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y1	3,84	,788	83
Y2	3,89	,841	83
Y3	3,75	,909	83

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	7,64	2,112	,301	,648
Y2	7,59	1,708	,458	,706
Y3	7,73	1,758	,349	,688

UJI REGRESI dan HIPOTESIS

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,624 ^a	,389	,374	,48813

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, KEDISIPLINAN

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12,130	2	6,065	25,454	,000 ^b
	Residual	19,062	80	,238		
	Total	31,191	82			

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

b. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, KEDISIPLINAN

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,253	,368		3,400	,001
	KEDISIPLINAN	,182	,109	,192	1,675	,098
	KEPUASAN KERJA	,490	,116	,483	4,218	,000

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	1,253	,368	
	KEDISIPLINAN	,182	,109	,192
	KEPUASAN KERJA	,490	,116	,483

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
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
136	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74
137	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
138	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
139	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
140	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
141	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
142	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
143	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
144	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
145	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
146	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.74
147	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
148	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
149	3.90	3.06	2.67	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
150	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
151	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
152	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
153	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
154	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
155	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
156	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
157	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
158	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
159	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
160	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
161	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
162	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
163	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
164	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
165	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
166	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
167	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
168	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
169	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
170	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
171	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
172	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
173	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
174	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
175	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
176	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
177	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
178	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
179	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
180	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

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

Tabel r untuk df = 1 - 50

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

Tabel r untuk df = 51 - 100

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

Tabel r untuk df = 101 - 150

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

Tabel r untuk df = 151 - 200

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

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

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

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

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

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

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

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)

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

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

Titik Persentase Distribusi t (df = 121 –160)

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

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

Titik Persentase Distribusi t (df = 161 –200)

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

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



بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

KARTU AKTIVITAS BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA MAHASISWA : Ahmad Tarmizi	PEMBIMBING
NIM : 21 2012 056	KETUA Mismiwati Abdullah, S.E, M.P
PROGRAM STUDI : Manajemen SDM	ANGGOTA :
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KEDISIPLINAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN BANK TABUNGAN PENSIUNAN NEGARA (BTPN) PALEMBANG	

NO.	TGL/BLN/TH KONSULTASI	MATERI YANG DIBAHAS	PARAF PEMBIMBING		KETERANGAN
			KETUA	ANGGOTA	
1	19-03-2016	Skrripsi	MS		Pshatika penomoran sesuai buku pedoman.
2					
3	28-03-2016	Bab I, II, III	MS		Perozin. Lihat buku pedoman.
4	30-03-2016	Bab I, II, III	MS		Revisi → teknis penulisan
5	01-04-16	Bab I & III			ACC
6		Bab II			Teknis penomoran.
7		Bab IV			Revisi
8	04-04-16	Bab IV			Revisi
9	07-04-16	Bab IV			Revisi
10		Bab IV			Revisi
11					
12	24-05-16	Bab I - V			ACC MS → Siap Ujian
13					
14					
15					
16					

CATATAN :

Mahasiswa diberikan waktu menyelesaikan skripsi, 6 bulan terhitung sejak tanggal ditetapkan

Dikeluarkan di : Palembang

Pada tanggal : / /

a.n. Dekan



Muray

Hj. Malfiah Nurrahmi, S.E, M.Si

SURAT KETERANGAN

Dengan Hormat,

Kami yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan dengan sesungguhnya bahwa :


Nama : Ahmad Tarmizi
NIM : 212012056
Program Studi : Manajemen SDM

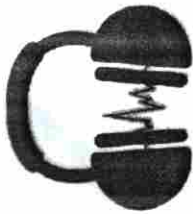
Nama tersebut diatas adalah benar telah melakukan penelitian di PT Bank BTPN Tbk, Pada Tanggal 11 Mei 2016 s/d 13 Mei 2016 untuk memenuhi persyaratan menyelesaikan studi dalam mata kuliah sesuai surat Universitas Muhammadiyah Palembang Fakultas Ekonomi No.1702/H-5/FEB-UMP/I/2016.

Demikian surat keterangan ini diperbuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Palembang, 2 Juni 2016




Irwan Damona
Relationship Manager



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
LEMBAGA BAHASA

Jalan Jenderal Ahmad Yani 13 Ulu Palembang 30263
Telp. (0711) 512637 - Fax. (0711) 512637
email. lembagabahasaump@yahoo.co.id



TEST OF ENGLISH ABILITY SCORE RECORD

Name : Ahmad Tarmizi
Place/Date of Birth : Palembang, January 05th 1995
Test Times Taken : +3
Test Date : December 26th, 2015

Scaled Score

Listening Comprehension : 49
Structure Grammar : 37
Reading Comprehension : 49
OVERALL SCORE : 450

No. 797/TEA FE/LB/UMP/XII/2015

2015 CERTIFICATE

Palembang, December 28th, 2015
Head of Language Institute

Rini Susanti, S.Pd., M.A

NBM/NIDN. 1164932/0210098402

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

Unggul dan Tolami

sertifikat



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

DIBERIKAN KEPADA :

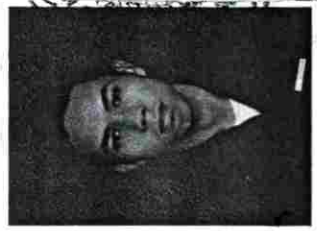
NAMA : AHMAD TARMIZI
NIM : 212012056
PROGRAM STUDI : Manajemen

Yang dinyatakan HAFAL / TAHFIDZ (22) Surat Juz Amma
di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang

Palembang, 17/10/2015

air Dekan

Wakil Dekan IV



Dr. Antonia, M.H.I.





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
STATUS TERAKREDITASI



LPKKN

No. 086/H-4/LPKKN/UMP/III/2016

Lembaga Pengelola Kuliah Kerja Nyata (LPKKN) Universitas Muhammadiyah Palembang menerangkan kepada:

Nama : AHMAD TARMIZI
Nomor Pokok Mahasiswa : 212012056
Fakultas : EKONOMI
Tempat Tgl. Lahir : PALEMBANG, 05-01-1995
Telah mengikuti Kuliah Kerja Nyata Tematik Posdaya Angkatan ke-10 yang dilaksanakan dari tanggal 20 Januari sampai dengan 3 Maret 2016 bertempat di:

Kelurahan/Desa : Sri Kembang I
Kecamatan : Payaraman
Kota/Kabupaten : Ogan Ilir
Dinyatakan : Lulus



Mengetahui

Rektor

Dr. Abid Djauli, S.E., M.M.



Ketua LPKKN,
F. Alhanannasir, M.Si.



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

AKREDITASI

INSTITUSI PERGURUAN TINGGI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI (S1)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN PEMASARAN (D3)

Nomor : 027/SK/BAN-PT/Akred/PT/1/2014 (B)
Nomor : 044/SK/BAN-PT/Akred/S/1/2014 (B)
Nomor : 044/SK/BAN-PT/Ak-XIII/S1/II/2011 (B)
Nomor : 005/BAN-PT/Ak-X/Dpl-III/VI/2010 (B)

Website: fe.umpalembang.ac.id

Email: febumplg@umpalembang.ac.id

Alamat : Jalan Jenderal Ahmad Yani 13 Ulu Palembang 30263 Telp. (0711) 511433 Faximile (0711) 518018

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBARAN PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI

Hari / Tanggal : Selasa, 23 Agustus 2016
Pukul : 08:00 s/d 12:00 wib
Nama : Ahmad Tarmizi
NIM : 21 2012 056
Program Studi : Manajemen
Bidang Skripsi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kedisiplinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bank Tabungan Pensiunan Negara (BTPN) Palembang.

**TELAH MEMPERBAIKI DAN MENSETUJUI OLEH PIHAK TIM PENGUJI DAN
PEMBIMBING SKRIPSI DAN DIPERKENANKAN
UNTUK MENGIKUTI WISUDA**

NO	NAMA DOSEN	JABATAN	TANGGAL PERSETUJUAN	TANDA TANGAN
1	Mismiwati Abdullah, S.E., M.P	Pembimbing	07-09-2016	
2	Hj. Kholilah, S.E., M.Si	Ketua Penguji	6/9-2016	
3	Arniza Nilawati, S.E., M.Si	Penguji 1	1/9-2016	
4	Mismiwati Abdullah, S.E., M.P	Penguji 2	07-09-2016	

Palembang, 7 September 2016
Dekan,
u.b Ketua Program Studi Manajemen



Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si
NIDN : 0216057001

BIODATA PENULIS

Nama : Ahmad Tarmizi

Jenis Kelamin : Laki-laki

Tempat/Tanggal Lahir : Palembang, 5 Januari 1995

Kewarganegaraan : Indonesia

Agama : Islam

Alamat Lengkap : JL. PDAM TIRTA MUSI BUKIT LAMA RT 70
RW 03 NO. 093 Kel. Bukit lama Kec. Ilir Barat I
Palembang

Telepon : 081377535191

Email : Tarmizicityzen05@gmail.com



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

AKREDITASI

INSTITUSI PERGURUAN TINGGI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI (S1)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN PEMASARAN (D3)

Nomor : 027/SK/BAN-PT/Akred/PT/1/2014 (B)
Nomor : 044/SK/BAN-PT/Akred/S/1/2014 (B)
Nomor : 044/SK/BAN-PT/Ak-XIII/S1/II/2011 (B)
Nomor : 005/BAN-PT/Ak-X/Dpl-III/VI/2010 (B)

ite: fe.umpalembang.ac.id

Email : febumplg@umpalembang.ac.id

Alamat : Jalan Jenderal Ahmad Yani 13 Ulu Palembang 30263 Telp. (0711) 511433 Faximile (0711) 518018

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBARAN PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI

Hari / Tanggal : Selasa, 23 Agustus 2016
Pukul : 08:00 s/d 12:00 wib
Nama : Ahmad Tarmizi
NIM : 21 2012 056
Program Studi : Manajemen
Bidang Skripsi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kedisiplinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bank Tabungan Pensiunan Negara (BTPN) Palembang.

TELAH MEMPERBAIKI DAN MENSETUJUI OLEH PIHAK TIM PENGUJI DAN PEMBIMBING SKRIPSI DAN DIPERKENANKAN UNTUK MENGIKUTI WISUDA

NO	NAMA DOSEN	JABATAN	TANGGAL PERSETUJUAN	TANDA TANGAN
1	Mismiwati Abdullah, S.E., M.P	Pembimbing	07-09-2016	
2	Hj. Kholilah, S.E., M.Si	Ketua Penguji	6/9-2016	
3	Arniza Nilawati, S.E., M.Si	Penguji 1	1/0-2016	
4	Mismiwati Abdullah, S.E., M.P	Penguji 2	07-09-2016	

Palembang, 7 September 2016
Dekan,
u.b Ketua Program Studi Manajemen

Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si
NIDN : 0216057001