

SKRIPSI

PENGARUH TUNJANGAN KINERJA DAN DISPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA BALAI PENELITIAN TANAMAN SERELIA MAROS

**DEWI SUYANTI
NIM : 1661201215**



**PROGRAM STUDI STRATA I MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUSLIM MAROS
MAROS
2019**

SKRIPSI

PENGARUH TUNJANGAN KINERJA DAN DISPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA BALAI PENELITIAN TANAMAN SERELIA MAROS

Sebagai salah satu persyaratan untuk
Gelar Sarjana Ekonomi

Disusun dan diajukan oleh

DEWI SUYANTI
NIM : 1661201215

Kepada

**PROGRAM STUDI STRATA I MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUSLIM MAROS
MAROS
2019**

KATA PENGANTAR



Segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT atas berkah, rahmat dan hidayah-Nya yang senantiasa dilimpahkan kepada penulis, sehingga bisa menyelesaikan skripsi dengan judul **“PENGARUH TUNJANGAN KINERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA BALAI PENELITIAN TANAMAN SEREALIA MAROS”** sebagai syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Muslim Maros.

Dalam penyusunan skripsi ini banyak hambatan serta rintangan yang penulis hadapi namun pada akhirnya dapat melaluinya berkat adanya bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak baik secara moral maupu spiritual. Untuk itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Bapak Drs. H. M. Ikram Idrus,. MS, selaku Ketua Yayasan Perguruan Islam Maros.
2. Ibu Prof. Nurul Ilmi Idrus, MSc., PHd, selaku Rektor Universitas Muslim Maros.
3. Bapak Dahlan, SE.,MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Maros

4. Bapak Dr. H.M. Islah Idrus, SE., M.Si dan Bapak Drs. H. Hasanuddin T, MM selaku pembimbing saya, Ucapan terima kasih atas waktu dan kesempatannya memberikan bimbingan kepada saya, banyak hal ilmu yang saya dapatkan dari Bapak.
5. Bapak pimpinan Balitsereal Kabupaten Maros yang memberikan izin untuk melaksanakan penelitian ini.
6. Suami yang tercinta yang telah memberikan semangat, Perhatian, dengan penuh keikhlasan dan kasih sayang yang begitu besar dan nyata, senantiasa diberikan kesehatan, atas semua tanggung jawab dan semua hal yang begitu sangat berarti yang telah dilakukan oleh beliau.
7. Para dosen dan Staf Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Yayasan Perguruan Islam Maros yang tak sempat penulis sebutkan satu persatu atas jasa-jasanya selama ini kepada penulis.
8. Rekan-rekan dan sahabatku yang tak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan motivasi dan dukungan dalam penulisan skripsi ini semoga segala bantuan yang diberikan mendapat pahala yang berlipat ganda.

Penulis menyadari, masih banyak kekurangan yang ditemukan dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan masukan yang sifatnya membangun. Selanjutnya apabila terdapat kesalahan baik dalam materi yang tersaji maupun dalam teknik penyelesaiannya, penulis mohon maaf yang sebesar-besarnya. Dan

dengan segala kerendahan hati, semoga apa yang terdapat dalam skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang memerlukan.

Maros, Juli 2019

Penulis

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dewi Suyanti

NIM : 1661201215

Jurusan/Program Studi : Manajemen/SDM

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi ini yang berjudul :

**PENGARUH TUNJANGAN KINERJA DAN DISPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA BALAI
PENELITIAN TANAMAN SEREALIA MAROS**

Adalah hasil karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70)

Maros, 19 Agustus 2019

Yang membuat pernyataan

Dewi Suyanti

ABSTRAK

DEWI SUYANTI. *Pengaruh Tunjangan Kinerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Balai Penelitian Tanaman Serealia Maros(dibimbing oleh H.Muhammad Ishlah dan H.Hanasuddin T)*

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Tunjangan Kinerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Balai Penelitian Tanaman Serealia Maros.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Balai Penelitian Tanaman Serealia Maros yang berjumlah 173 orang pegawai. Rumus Slovin digunakan untuk menentukan jumlah sample sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 121 responden.

Metode analisis yang di gunakan pada penelitian adalah uji kuisioner terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linier berganda, uji determinasi, uji parsial (t), uji simultan (f).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Balai Penelitian Tanaman Serealia Maros. Hal ini terbukti dari hasil uji t yang memperoleh sebesar $t_{hitung} = 5,712 > t_{tabel} = 1,65776$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ diterima pada taraf signifikansi 5%. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Balai Penelitian Tanaman Serealia Maros. Hal ini terbukti dari hasil uji t yang memperoleh sebesar $t_{hitung} = 6,482 > t_{tabel} = 1,65776$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ diterima pada taraf signifikansi 5%. Dan secara simultan atau bersama-sama tunjangan kinerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Balai Tanaman Serealia Maros. Hal ini terbukti dari hasil uji f yang memperoleh sebesar $f_{hitung} = 97,549 > f_{tabel} = 3,07$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ diterima pada taraf signifikansi 5%

Kata kunci : Tunjangan Kinerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
KATA PENGANTAR	iv
PERNYATAAN KEASLIAAN	v
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Tunjangan Kinerja.....	7
1. Pengertian Insentif.....	7
2. Bentuk –bentuk Insentif	11
3. Indikator – indikator Insentif.....	12
B. Disiplin kerja	15
1. Pengertian Disiplin Kerja	15
2. Bentuk – bentuk Disiplin Kerja.....	16
3. Faktor – faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja	17
4. Indikator – indikator Disiplin Kerja	18
C. Kinerja Pegawai	20
1. Pengertian Kinerja.....	20
2. Tujuan Penilaian Kinerja.....	21
3. Manfaat Penilaian Kinerja.....	21
4. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	23
5. Indikator – indikator Kinerja Pegawai	24
D. Penelitian Terdahulu	25
E. Kerangka Fikir.....	27
F. Hipotesis	27
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Tempat dan Waktu Penelitian.....	28
B. Jenis dan Sumber Data.....	28
C. Teknik Pengumpulan Data.....	29
D. Populasi dan Sampel	30
E. Metode Penelitian.....	32
F. Definisi Operasional Variabel.....	36
BAB IV PELAKSANAAN PENELITIAN	
A. Sejarah Balitsereal.....	38
B. Visi dan Misi.....	39

C. Struktur Organisasi	41
D. Keadaan Geografis	42
E. Topografi.....	41
F. Administrasi Kantor.....	41
G. Keadaan Penduduk	43
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Karakteristik Responden.....	45
B. Deskripsi Variabel	47
C. Analisis Data	54
D. Pembahasan	65
BAB VI SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan.....	68
B. Saran	68
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1. Penelitian Terdahulu	25
Tabel 2. Interpretasi Koefisien Korelasi	35
Tabel 3. Frekuensi dan Presentase Umur Responden Pegawai	45
Tabel 4. Frekuensi dan Presentasi Tingkat Pendidikan Pegawai	46
Tabel 5. Frekuensi dan Presentase Jenis Kelamin Pegawai	47
Tabel 6. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Tunjangan Kinerja..	48
Tabel 7. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Displin Kerja.....	50
Tabel 8. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kinerja.....	52
Tabel 9. Hasil Perhitungan Uji Validitas	54
Tabel 10. Hasil Pengujian Uji Reliabilitas.....	56
Tabel 11. Hasil Uji Normalitas	57
Tabel 12. Hasil Uji Multikolinieritas	58
Tabel 13. Hasil Uji Regresi Linier Berganda	59
Tabel 14. Hasil Uji Korelasi.....	60
Tabel 15. Interpretasi Koefisien Korelasi	60
Tabel 16. Hasil Uji Korelasi Tunjangan Kinerja.....	61
Tabel 17. Hasil Uji Korelasi Disiplin Kerja	61
Tabel 18. Uji t (Uji Persial)	63
Tabel 19. Uji F (Uji Simultan)	64

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Skema Kerangka Pikir.....	27
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	41

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Unsur utama dalam kemajuan organisasi adalah sumber daya manusia, sebagai motor penggerak, inspirasi dan juga sebagai otak berjalannya suatu instansi atau perusahaan, sumber daya manusia memberikan pengaruh yang sangat besar. Semakin baik sumber daya manusia yang dimiliki oleh instansi maka akan semakin baik kinerja dari suatu organisasi itu sendiri, sebaliknya, semakin rendah kualitas mutu sumber daya manusia yang dimiliki akan menjadi kinerja menurun dan pada akhirnya akan mengakibatkan instansi atau perusahaan hancur.

Pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya adalah peningkatan kerja pegawai yang mencerminkan kemampuan anggota organisasi dalam bekerja, artinya kinerja masing-masing pegawai di nilai dan di ukur menurut kriteria yang sudah di tentukan oleh organisasi. Berkaitan dengan hal tersebut, maka setiap organisasi pemerintah maupun swasta akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai.

Berbagai cara akan di tempuh untuk meningkatkan kinerja pegawai, misal dengan memberikan kompensasi berupa tunjangan kinerja dan meningkatkan disiplin kerjanya. Setiap organisasi sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan organisasi

yang telah di tentukan. Untuk mencapai tujuan tersebut maka suatu organisasi memerlukan pemimpin yang mampu mengelola sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi yaitu pegawai untuk meningkatkan efisien, efektifitas, dan produktifitas kerja organisasi.

Mencapai tujuan organisasi maka pemimpin atau manajer akan membagi tugas pada setiap pegawai sesuai dengan fungsi dan jabatan masing-masing dalam organisasi. Tugas yang di berikan pemimpin bagi pegawai merupakan sebuah tanggungjawab yang harus di laksanakan secara tulus dan dengan sungguh-sungguh agar tercapai tujuan organisasi yang telah di tentukan.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan masalah yang sangat penting bagi setiap instansi atau organisasi, dan kinerja yang tinggi diperlukan dalam usaha untuk mencapai tujuan organisasi.

Penilaian kinerja memberikan informasi yang sangat membantu dalam mendorong dan memimpin pengembangan pegawai menjadi lebih produktif dan inovatif. Pegawai dituntut untuk mempunyai rasa kompetitif yang tinggi. Kinerja pegawai yang tinggi dapat memberikan produktivitas yang tinggi kepada organisasi dan begitupun sebaliknya. Untuk mencapai kinerja pegawai yang maksimal, maka pihak organisasi harus memberikan tunjangan kinerja agar dapat merangsang dalam bekerja.

Tunjangan kinerja adalah salah satu faktor eksternal yang berpengaruh terhadap upaya peningkatan kinerja pegawai. Tunjangan kinerja merupakan salah satu implementasi pemberian kompensasi atau imbalan yang layak atas kinerja atau prestasi kerja. Atau dengan kata lain tunjangan kinerja adalah penghargaan berupa tambahan penghasilan yang diberikan kepada pegawai atas kinerjanya dengan tujuan untuk meningkatkan semangat kerja pegawai.

Pemberian tunjangan kinerja menurut Peraturan Pemerintah Nomor 17 Permentan Tahun 2019 tentang tata cara pemberian tunjangan kinerja pada pegawai di lingkungan Kementerian Pertanian. Tunjangan Kinerja diberikan kepada pegawai negeri sipil dan calon pegawai negeri sipil. Pemberian tunjangan kinerja kepada setiap pegawai diharapkan dapat mewujudkan penegakan disiplin kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan adanya kesadaran yang tinggi dalam melaksanakan aturan-aturannya yang diwujudkan dalam disiplin kerja yang tinggi, maka suatu produktivitas kerja juga akan tercapai dan secara tidak langsung kinerja yang baik oleh pegawai pun telah dimiliki. Kedisiplinan bukan hanya indikasi adanya semangat dan kegairahan kerja, melainkan dapat mempengaruhi efektivitas dan efisiensi pencapaian

tujuan suatu organisasi serta memberikan pelayanan kepada instansi dan masyarakat serta dapat meningkatkan kesejahteraan bagi pegawai negeri sipil di lingkungan Balai Penelitian Tanaman Serealia (BALITSEREAL) Maros.

Artinya tunjangan kinerja yang baik, serta disiplin pegawai yang masih lemah di sebabkan oleh disebabkan tunjangan kinerja yang tidak merata, disisi lain motivasi yang dimiliki oleh pegawai yang senior dengan masa kerja yang lama mulai menurun karena sudah tidak mungkin untuk mencapai jabatan yang lebih tinggi lagi.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti merasa layak untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Balai Penelitian Tanaman Serealia Maros”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah tunjangan kinerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Balai Penelitian Tanaman Serealia Maros ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Balai Penelitian Tanaman Serealia Maros ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Balai Penelitian Tanaman Serealia Maros
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Balai Penelitian Tanaman Serealia Maros

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

a. Bagi Dunia Pendidikan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi yang berkaitan dengan pendidikan ataupun refrensi dan pengetahuan bagi peneliti yang melakukan pengembangan penelitian selanjutnya.

- a. Memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti yaitu pengaruh tunjangan kinerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
- b. Memberikan bukti empiris mengenai pengaruh tunjangan kinerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. sehingga dapat membantu manajemen dalam mengambil keputusan dimasa yang datang

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Sebagai refrensi dan bahan pertimbangan khususnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan upaya meningkatkan kinerja pegawai.

b. Bagi Instansi

Sebagai bahan informasi dan masukan bagi instansi dalam meningkatkan disiplin kerja serta tunjangan kinerja dan menentukan kebijakan secara tepat guna mencapai kinerja pegawai yang baik.

c. Bagi Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi dengan refrensi bacaan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sejenis.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tunjangan Kinerja

1. Pengertian Insentif

Menurut Rivai dan Sagala (2013 : 767) memberikan definisi insentif (tunjangan kinerja) diartikan sebagai bentuk imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Sistem ini merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap yang disebut sistem kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*).

Menurut Hasibuan (2001 : 117) mengemukakan bahwa insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

Menurut Siagian (2010 : 268) mengemukakan bahwa insentif diberikan guna mendorong produktifitas kerja yang lebih tinggi bagi karyawannya. Jadi menurut pendapat-pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan, bahwa insentif atau tunjangan kinerja adalah dorongan pada seseorang agar mau bekerja dengan baik dan agar dapat mencapai prestasi kerja yang tinggi sehingga dapat membangkitkan gairah kerja dan motivasi seorang pegawai.

Pengertian tunjangan kinerja sesuai peraturan menteri PAN-RB No. 63 Tahun 2011 tentang Pedoman Penataan Sistem Tunjangan Kinerja

Pegawai Negeri, menjelaskan bahwa tunjangan kinerja adalah fungsi dari keberhasilan pelaksanaan reformasi birokrasi atas dasar kinerja yang telah dicapai oleh seorang individu pegawai. Kinerja individu pegawai harus sejalan dengan kinerja yang dicapai oleh instansinya.

Tunjangan kinerja dalam dunia kementerian khususnya pada Kementerian Pertanian telah diatur dan ditetapkan dalam bentuk Keputusan Menteri Pertanian No. 17 Permentan 2019 tentang Pedoman Pemberian Tunjangan Kinerja Bagi Pekerja Di Lingkungan Kementerian Pertanian yang telah dijelaskan pada Pasal 1 ayat 4 bahwa tunjangan kinerja adalah tunjangan yang diberikan kepada pegawai yang merupakan fungsi dari keberhasilan pelaksana reformasi birokrasi dan didasarkan pada capaian kinerja pegawai tersebut yang sejalan dengan capaian kinerja organisasi dimana pegawai tersebut bekerja. Berdasarkan Surat Keputusan Menteri Pertanian ayat 2 dijelaskan bahwa tunjangan kinerja diberikan kepada pegawai yang mempunyai tugas/pekerjaan/jabatan tertentu di lingkungan pertanian.

Berdasarkan Peraturan Kementerian Pertanian No. 17 Permentan 2019 tentang Pedoman Pemberian Tunjangan Kinerja Bagi Pekerja Di Lingkungan Kementerian Pertanian pasal 5 yang dimana tunjangan kinerja sebagaimana dimaksud dalam ayat 2, tidak diberikan kepada:

- a. Pegawai yang tidak mempunyai tugas/pekerjaan/jabatan tertentu,
- b. Pegawai yang diberhentikan sementara atau dinonaktifkan berdasarkan peraturan perundang-undangan,

- c. Pegawai yang diberhentikan dari jabatan negeri karena menjadi pejabat Negara berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku,
- d. Pegawai yang diberhentikan dengan hormat dari jabatan negeri dan mendapatkan uang tunggu,
- e. Pegawai yang dipekerjakan atau diperbantukan pada instansi atau lembaga lain di luar lingkungan Kementerian Pertanian,
- f. Pegawai yang menjalani Masa Persiapan Pensiun atau Bebas Tugas,
- g. Pegawai yang menjalani cuti di luar tanggungan Negara,
- h. Pegawai yang dikenakan hukuman disiplin Perberhentian Dengan Hormat Tidak Atas Permintaan Sendiri (PDHTAPS), Perberhentian Tidak Dengan Hormat (PTDH) atau dalam proses keberatan atas kedua hukuman disiplin tersebut ke Badan Pertimbangan Kepegawaian atau mengajukan gugatan tersebut ke Badan Pertimbangan Kepegawaian atau mengajukan gugatan kepada Pengadilan Tata Usaha Negara,
- i. Pegawai pada Badan Layanan Umum yang mendapat remunerasi sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Tunjangan kinerja pegawai dapat meningkat atau menurun sejalan dengan peningkatan atau penurunan kinerjanya. Adanya hubungan erat antara tunjangan kinerja dan kinerja pegawai, maka dapat dikatakan juga jika tunjangan kinerja adalah suatu proses pemberian imbalan yang

diberikan kepada pegawai sesuai dengan hasil kerja yang dicapai pegawai. Pemberian tunjangan kinerja pegawai dilaksanakan secara adil dan layak yang sesuai dengan bobot pekerjaan dan tanggung jawabnya untuk memacu produktivitas serta menjamin kesejahteraan pegawai. K/L yang telah menerima tunjangan kinerja harus memiliki kinerja yang terukur, melalui penerapan sasaran kerja pegawai (SKP).

Pengukuran tunjangan kinerja dalam Peraturan Kementerian Pertanian Republik Indonesia Nomor 17/Permentan/2019 Tentang Pedoman Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Pertanian Republik Indonesia, menjelaskan komponen penentu besaran tunjangan kinerja yang berdasarkan tiga komponen yaitu :

- a. Tingkat pencapaian kinerja pegawai
- b. Tingkat kehadiran menurut hari dan jam kerja
- c. Ketaatan pada kode etik dan disiplin pegawai.

Adanya kaitan erat antara tunjangan kinerja dan kinerja, maka pengukuran tunjangan kinerja disesuaikan dengan indikator kinerja. Capaian kinerja pegawai dilihat dari kualitas kerja, kuantitas kerja dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan kerja (target waktu). Menurut Bernardin dan Russel (Kaswan, 2012:187) menjelaskan kriteria utama yang digunakan untuk mengukur kinerja diantaranya yaitu kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu.

Kualitas diartikan sebagai seberapa jauh atau baik proses atau hasil menjalankan aktivitas mendekati kesempurnaan, ditinjau dari kesesuaian dengan cara ideal menjalankan suatu kegiatan atau memenuhi tujuan yang dikendaki oleh suatu aktivitas. Kuantitas diartikan sebagai jumlah yang dihasilkan, atau jumlah siklus kegiatan yang telah diselesaikan. Sedangkan ketepatan waktu diartikan sebagai seberapa jauh/baik sebuah aktivitas diselesaikan.

2. Jenis - jenis Insentif

Insentif dalam suatu perusahaan, harus dituangkan secara jelas sehingga dapat diketahui oleh karyawan, dan oleh perusahaan tersebut dapat dijadikan kontribusi yang baik untuk dapat menambah gairah kerja bagi karyawan yang bersangkutan. Insentif digolongkan menjadi 3 bagian Menurut Hasibuan (2013 : 201) diantaranya adalah :

- a. Insentif materil atau financial Insentif materil atau finansial adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang atau barang.
- b. Insentif non materil atau non financial Insentif non materil atau non finansial adalah perangsang yang diberikan kepada karyawan yang berbentuk penghargaan atau pengukuhan berdasarkan prestasi kerjanya, seperti piagam, piala, medali dan sebagainya yang nilainya tidak terkira.
- c. Insentif sosial Insentif sosial adalah perangsang pada karyawan yang diberikan berdasarkan prestasi kerjanya berupa fasilitas dan

kesempatan untuk mengembangkan kemampuannya, seperti promosi, mengikuti pendidikan, naik haji dan sebagainya.

3. Indikator Pemberian Insentif

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat insentif karyawan suatu organisasi. Menurut Rivai (2010 : 768) indikator tersebut di antaranya:

a. Kinerja

Sistem insentif dengan cara ini langsung mengkaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan. Berarti besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja pegawai. Cara ini dapat diterapkan apabila hasil kerja diukur secara kuantitatif, memang dapat dikatakan bahwa dengan cara ini dapat mendorong pegawai yang kurang produktif menjadi lebih produktif dalam bekerjanya. Di samping itu juga sangat menguntungkan bagi pegawai yang dapat bekerja cepat dan berkemampuan tinggi. Sebaliknya sangat tidak favourable bagi pegawai yang bekerja lamban atau pegawai yang sudah berusia agak lanjut.

b. Lama Kerja

Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya pegawai melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu ataupun per bulan. Umumnya cara yang diterapkan apabila ada

kesulitan dalam menerapkan cara pemberian insentif berdasarkan kinerja.

c. Senioritas

Sistem insentif ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas pegawai yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikirannya adalah pegawai senior, menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari pegawai yang bersangkutan pada organisasi di mana mereka bekerja. Semakin senior seorang pegawai semakin tinggi loyalitasnya pada organisasi, dan semakin mantap dan tenangnya dalam organisasi. Kelemahan yang menonjol dari cara ini adalah belum tentu mereka yang senior ini memiliki kemampuan yang tinggi atau menonjol, sehingga mungkin sekali pegawai muda (junior) yang menonjol kemampuannya akan dipimpin oleh pegawai senior, tetapi tidak menonjol kemampuannya. Mereka menjadi pimpinan bukan karena kemampuannya tetapi karena masa kerjanya.

d. Kebutuhan

Cara ini menunjukkan bahwa insentif pada pegawai didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari pegawai. Hal ini berarti insentif yang diberikan adalah wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi sebagian kebutuhan pokok, tidak berlebihan namun tidak berkekurangan

e. Keadilan dan Kelayakan

1) Keadilan

Dalam sistem insentif keadilan bukanlah harus sama rata tanpa pandang bulu, tetapi harus terkait pada adanya hubungan antara pengorbanan (input) dengan (output), makin tinggi pengorbanan semakin tinggi insentif yang diharapkan, sehingga oleh karenanya yang harus dinilai adalah pengorbanannya yang diperlukan oleh suatu jabatan. Input dari suatu jabatan ditunjukkan oleh spesifikasi yang harus dipenuhi oleh orang yang memangku jabatan tersebut. Oleh karena itu semakin tinggi pula output yang diharapkan. Output ini ditunjukkan oleh insentif yang diterima para pegawai yang bersangkutan, dimana di dalamnya terkandung rasa keadilan yang sangat diperhatikan sekali oleh setiap pegawai penerima insentif tersebut.

2) Kelayakan

Di samping masalah keadilan dalam pemberian insentif tersebut perlu pula diperhatikan masalah kelayakan. Layak pengertiannya membandingkan besarnya insentif dengan perusahaan lain yang bergerak dalam bidang usaha sejenis. Apabila insentif di dalam perusahaan yang bersangkutan lebih rendah dibandingkan dengan perusahaan lain, maka perusahaan/instansi akan mendapat kendala yakni berupa menurunnya kinerja pegawai yang dapat diketahui dari berbagai bentuk akibat ketidakpuasan pegawai mengenai insentif tersebut.

f. Evaluasi Jabatan

Evaluasi jabatan adalah suatu usaha untuk menentukan dan membandingkan nilai suatu jabatan tertentu dengan nilai jabatan-jabatan lain dalam suatu organisasi. Ini berarti pula penentuan nilai relatif atau harga dari suatu jabatan guna menyusun rangking dalam penentuan insentif

B. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Sedarmayanti (2010 : 381) disiplin merupakan bentuk pengendalian agar pelaksanaan pekerjaan pegawai selalu berada dalam kondisi perundang-undangan yang berlaku atau bagian dari kondisi untuk melakukan koreksi atau hukuman pegawai yang melanggar ketentuan atau prosedur yang telah ditetapkan organisasi.

Menurut Hasibuan (2012 : 193) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2011 : 129) disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Dari beberapa pengertian disiplin kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesadaran, kerelaan dan kesedian seseorang dalam

mematuhi dan menaati peraturan dan norma - norma sosial yang berlaku di lingkungan sekitarnya.

2. Bentuk – bentuk Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2011 : 129) ada 2 (dua) bentuk disiplin kerja yaitu sebagai berikut :

- a. Disiplin prevektif adalah suatu upaya untuk mengerakan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturanaturan yang telah ditentukan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri.
- b. Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada instansi tersebut.

Menurut Rivai & Sagala (2013 : 825-826) terdapat empat prespektif daftar yang menyangkut disiplin kerja Keempat prespektif tersebut antara lain :

- a. Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*) yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
- b. Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*) yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakun-perilaku yang tidak tepat.

- c. Perspektif hak-hak individu (*Individual Rights Perspective*) yaitu berusaha melindungi hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
- d. Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perspective*) yaitu berfokus pada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

3. Faktor-faktor Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2011 : 86) bahwa hal yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah :

- a. 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 dikorbankan untuk perusahaan.

- b. 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 sendiri ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

- c. 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.

d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

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

e. 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.

f. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

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

4. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2012 : 197) indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai diantaranya :

a. Tujuan dan kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai

b. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan penting dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya

c. Balas jasa

Balas jasa sangat berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan pegawai

d. Keadilan

Keadilan merupakan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik

e. Pengawasan Melekat (Waskat)

Pengawasan melekat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai

f. Sanksi Hukum

Sanksi hukum berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai

g. Hubungan kemanusiaan

Pimpinan harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal ataupun horizontal diantara semua pegawai

h. Ketegasan

Ketegasan diperlukan seorang pimpinan menegur dan menghukum setiap pegawai yang tidak disiplin.

C. Kinerja Pegawai

1. Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2010 : 67) kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Robbins (2007 : 34) kinerja adalah sebagai fungsi dan interaksi antar kemampuan dan motivasi yaitu prestasi kerja. Di samping motivasi perlu juga dipertimbangkan (kecerdasan dan keterampilan) untuk menjelaskan dan menilai kinerja pegawai.

Menurut Rivai dan Sagala (2009 : 269-272) kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Sedangkan

Berdasarkan beberapa pendapat ahli, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu tertentu.

2. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2015 : 262) menjelaskan bahwa tujuan penilaian kinerja adalah:

- a. Meningkatkan kinerja karyawan dengan cara membantu mereka agar menyadari dan menggunakan seluruh potensi mereka dalam mewujudkan tujuan organisasi.
- b. Memberikan informasi kepada karyawan dan pimpinan sebagai dasar untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan.

3. Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Yani (2012 : 121) mengemukakan manfaat penilaian kinerja yaitu sebagai berikut :

- a. Posisi tawar

Untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang objektif dan rasional dengan serikat buruh atau karyawan langsung.

- b. Perbaikan Kinerja

Umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi karyawan, manajer dan spesialis personil dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan.

- c. Penyesuaian Kompensasi

Penilaian kinerja membantu pengambilan keputusan dalam penyesuaian laba atau rugi, menentukan siapa yang perlu dinaikan upah dan bonusnya atau kompensasi lainnya.

- d. Keputusan Penempatan

Membantu dalam promosi, keputusan penempatan dan pemindahan serta penurunan pangkat pada umumnya didasarkan pada masa lampau atau mengantisipasi kinerja.

e. Pelatihan dan pengembangan

Kinerja yang buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan.

f. Perencanaan dan pengembangan karir

Umpan balik penilaian kinerja dapat digunakan sebagai panduan dalam perencanaan dan pengembangan karier karyawan, penyusunan program pengembangan karier yang tepat dapat menyelaraskan antara kebutuhan karyawan dengan kepentingan karyawan.

g. Evaluasi proses *staffing*

Prestasi kerja yang baik atau buruk mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur *staffing* departemen SDM.

h. Defisiensi proses penempatan karyawan

Kinerja yang baik atau buruk mengisyaratkan kekuatan atau kelemahan dalam prosedur penempatan karyawan di departemen SDM.

i. Ketidakakuratan informasi

Kinerja lemah menandakan adanya kesalahan di dalam informasi analisis pekerjaan, perencanaan SDM atau sistem informasi SDM.

j. Kesalahan dalam merancang pekerjaan.

Kinerja yang lemah mungkin merupakan gejala dari rancangan pekerjaan yang kurang tepat.

k. Kesempatan kerja yang adil

Penilaian kinerja yang akurat terkait dengan pekerjaan dapat memastikan bahwa keputusan penempatan internal tidak bersifat diskriminatif.

4. Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Mahmudi (2005 : 21) faktor faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu :

- a. Faktor personal (Individu), meliputi pengetahuan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- b. Faktor kepemimpinan, meliputi kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan pimpinan atau *team leader*.
- c. Faktor *team*, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, keserataan dan kekompakan anggota tim.
- d. Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja, atau infrastruktur yang diberikan organisasi, proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi.

5. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Fadel (2009 : 195) mengemukakan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai yaitu :

a. Pemahaman atas tupoksi

Dalam menjalankan tupoksi, bawahan harus terlebih dahulu paham tentang tugas pokok dan fungsi masing-masing serta mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya.

b. Inovasi

Memiliki inovasi yang positif dan menyampaikan pada atasan serta mendiskusikanya pada rekan kerja tentang pekerjaan.

c. Kecepatan kerja

Dalam menjalankan tugas kecepatan kerja harus diperhatikan dengan menggunakan mengikuti metode kerja yang ada.

d. Keakuratan kerja

Tidak hanya cepat, namun dalam menyelesaikan tugas karyawan juga harus disiplin dalam mengerjakan tugas dengan teliti dalam bekerja dan melakukan pengecekan ulang

e. Kerjasama

Kemampuan dalam bekerjasama dengan rekan kerja lainnya seperti bisa menerima dan menghargai pendapat orang lain.

D. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel yang diteliti saat ini, yaitu sebagai berikut :

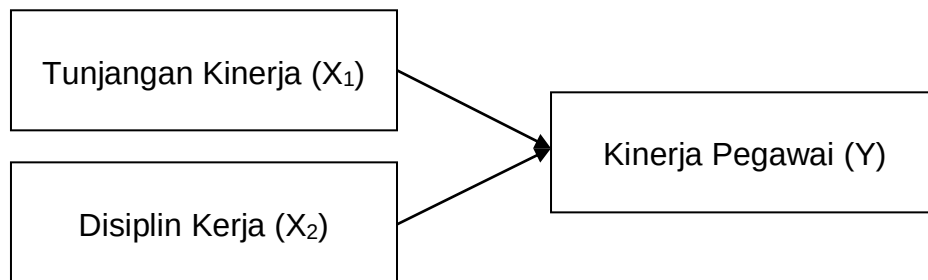
Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No	Nama & Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Liza Hardani, Ahmad Alim bahri, Dahniar (2016)	Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Karantina Pertanian Kelas I Banjarmasin	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Tunjangan kinerja daerah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Karantina Pertanian Kelas I Banjarmasin. Hal ini terbukti dari hasil uji t yang memperoleh sebesar $t_{hitung} = 2.191 > t_{tabel} = 1,669$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ diterima pada taraf signifikansi 5%. Disiplin kerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Karantina Pertanian Kelas I Banjarmasin. Hal ini terbukti dari hasil uji t yang memperoleh sebesar $t_{hitung} = 11,636 > t_{tabel} = 1,669$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ diterima pada taraf signifikansi 5%. Dan secara simultan atau bersama-sama tunjangan kinerja daerah dan disiplin kerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Karantina Kelas I Banjasrmasin. Hal ini terbukti dari hasil uji f yang memperoleh sebesar $f_{hitung} = 12,9987 > f_{tabel} = 3,15$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ diterima pada taraf signifikansi 5%

No	Nama & Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
2	Jecqueli Freritzie Najoan, Lyndon (2018)	Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Minahasa	Tunjangan kinerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Minahasa. Hal ini terbukti dari hasil uji t yang memperoleh sebesar $t_{hitung} = 6.137 > t_{tabel} = 1,096$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ diterima pada taraf signifikansi 5%.
3	Rosandi, Zulian Decky (2017)	Pengaruh Tunjangan Kinerja Daerah dan Disiplin Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Tunjangan kinerja daerah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau. Hal ini terbukti dari hasil uji t yang memperoleh sebesar $t_{hitung} = 9,204 > t_{tabel} = 1,660$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ diterima pada taraf signifikansi 5%. Disiplin kerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lubuklinggau Barat I Kota Lubuklinggau. Hal ini terbukti dari hasil uji t yang memperoleh sebesar $t_{hitung} = 8,525 > t_{tabel} = 1,660$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ diterima pada taraf signifikansi 5%. Dan secara simultan atau bersama-sama tunjangan kinerja daerah dan disiplin kerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terbukti dari hasil uji f yang memperoleh sebesar $f_{hitung} = 109,097 > f_{tabel} = 3,087$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ diterima pada taraf signifikansi 5%.

E. Kerangka Fikir

Berdasarkan landasan teori yang telah dipaparkan, kerangka pikir secara sistematis dalam penulisan ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1 Skema Kerangka Fikir

F. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka pikir sebelumnya dan untuk menjawab identifikasi masalah, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Diduga bahwa tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pegawai Negeri Sipil pada Balai Penelitian Tanaman Serealia Maros.
2. Diduga pula bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Balai Penelitian Tanaman Serealia Maros.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan secara langsung di Kantor Balai Penelitian Tanaman Serealia Maros. yang beralokasi di Jl. DR. Ratulangi No. 274, Allepolea, Lau, Kabupaten Maros, Sulawesi Selatan 90512.

2. Waktu Penelitian

Waktu yang digunakan selama melakukan penelitian hingga rampungnya penyusunan skripsi ini diperkirakan kurang lebih 6 bulan lamanya mulai dari bulan Maret sampai dengan Agustus 2019.

B. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

- a. Primer yaitu data yang diperoleh melalui hasil penelitian secara langsung terhadap obyek yang diteliti serta mengadakan wawancara dengan para pegawai Balai Penelitian Tanaman Serealia Maros melalui kuesioner yang disebarakan kepada sejumlah responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini.
- b. Sekunder yaitu data yang diperoleh dari berbagai sumber dokumen-dokumen, atau literatur dan karya tulis lainnya yang ada hubungannya dengan penelitian ini.

2. Sumber Data

- a. Data Internal adalah data dari dalam suatu organisasi yang menggambarkan keadaan Balai Penelitian Tanaman Serealia Maros.
- a. Data Eksternal: data eksternal adalah data dari luar suatu organisasi yang dapat menggambarkan faktor-faktor yang mungkin mempengaruhi hasil kerja suatu organisasi..

C. Teknik Pengumpulan Data

1. Penelitian Lapangan (*field research*)

a. Observasi

Teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui hasil pengamatan secara langsung pada obyek penelitian dan variabel penelitian, variabel penelitian ini yaitu tunjangan kinerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai.

b. Interview

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan melakukan wawancara dan tanya jawab secara langsung dengan beberapa bagian yang terkait dan sejumlah pegawai Kantor Pertanian Balitsereal Maros.

c. Kuesioner

Kuesioner (angket) yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan menyebarkan kuesioner atau daftar pertanyaan yang diberikan pada masing-masing pegawai pada Kantor Pertanian Balitsereal Maros.

Menurut Sugiyono (2013 : 132) skala *likert* adalah digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Sebelum mengetahui teknik analisis pada penelitian ini, kita harus mengetahui terlebih dahulu cara pengukuran

jawaban dari responden . cara pengukuranya adalah menggunakan skala likert dengan menghadapkan seorang responden dengan pertanyaan dan kemudian di minta memberi jawaban dengan indikator skala likert. Indikator-indikator skala Likert memiliki lima tingkat preferensi jawaban yang masing-masing mempunyai skor 1-5 dengan rincian sebagai berikut :

Sangat Setuju	= 5
Setuju	= 4
Ragu – Ragu	= 3
Tidak Setuju	= 2
Sangat Tidak Setuju	= 1

2. Penelitian Pustaka (*library research*)

Penelitian pustaka (*library research*) adalah dokumen-dokumen yang mendukung tentang pelaksanaan penelitian, biasanya berasal dari perusahaan atau objek penelitian atau berasal dari buku-buku referensi pendukung penelitian.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2010:117) 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. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan

benda-benda alam yang lain. Sedangkan populasi yang digunakan pada peneliti ini adalah jumlah keseluruhan pegawai sebanyak 173 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2010 : 118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik untuk menghitung penentuan jumlah sampel dari populasi tertentu yang dikembangkan, maka digunakan rumus *slovin* sebagai berikut:

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

Keterangan:

n = Ukuran sampel atau jumlah responden

N = Ukuran populasi

e = Tingkat kesalahan (catatan : umumnya digunakan 1% atau 0,01, 5% atau 0,05 dan 10% atau 0,1) catatan dapat dipilih oleh peneliti.

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 173 orang karyawan, sehingga presentase kelonggaran yang digunakan sebesar 5%. Dan hasil perhitungan dapat dibulatkan untuk mencapai kesesuaian. Maka untuk mengetahui sampel penelitian dengan perhitungan sebagai berikut :

$$= \frac{173}{1 + (98 \cdot 0,05^2)}$$

$$\frac{173}{1 + (173 \cdot 0,0025)}$$

$$\frac{173}{1 + 0,4325}$$

$$\frac{173}{1,4325} = 120,767 \text{ atau } 121 \text{ orang responden (sampel)}$$

Jadi, dari anggota populasi yang diambil sebagai sampel adalah sebanyak 121 orang responden.

E. Metode Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Metode analisis deskriptif adalah metode deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri) tanpa membuat perbandingan dan mencari hubungan variabel itu dengan variabel yang lain.

2. Uji Kuisisioner

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah penentuan layak atau tidaknya suatu item yang digunakan biasanya dilakukan uji signifikan, artinya dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap total, atau jika melakukan penilaian langsung jika batas minimal korelasi > 0.30 .

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang konsisten, sehingga kesungguhan jawaban dapat dipercaya, dengan batas minimal korelasi > 0.60 .

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan pengujian yang bertujuan untuk memastikan bahwa data yang diperoleh dapat dianalisis dengan metode analisis regresi. Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikoleniaritas

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel penelitian memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan uji normalitas Kolmogorov smirnov. dengan dasar pengambilan keputusan :

1. Jika nilai signifikan (Sig). lebih besar dari pada 0,05 maka data penelitian tersebut normal
2. sebaliknya, Jika nilai signifikan (Sig). lebih kecil dari pada 0,05 maka data penelitian tidak berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah ada korelasi di antara variabel bebas (independen). Jika antarvariabel independen saling berkorelasi maka variabel-variabel ini tidak ortogonal sehingga tidak bisa diuji menggunakan model regresi. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas di antara variabel independen dapat dilihat dari nilai toleran maupun varian inflation factor (VIF). Kriteria pengambilan keputusan penggunaan nilai toleran dan VIF tersebut menurut Ghazali (2016: 104) adalah jika nilai toleran $> 0,10$ atau nilai

VIF < 10 maka tidak ada multikoleniaritas di antara variabel independen. Sebaliknya, jika nilai toleran $\leq 0,10$ atau nilai VIF ≥ 10 maka ada multikoleniaritas di antara variabel independen.

4. Uji Regresi

a. Regresi Berganda

Menurut Sugiyono (2014 : 277) bahwa analisis regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel *dependen* (kriterium), bila dua atau lebih variabel *independen* sebagai faktor prediator dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2.

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

Dimana:

a = Konstanta

e = *error*

b_1, b_2 = Koefisien Regresi

Y = Kinerja Pegawai

X_1 = Tunjangan Kinerja

X_2 = Disiplin Kerja

5. Uji Hipotesis

a. Uji t (persial)

Menurut Ghozali (2013 : 98) uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05 ($\alpha=5\%$). uji dua pihak dan dk = n - 2, kriteria sebagai berikut :

H_0 diterima bila $t_{hitung} > t_{tabel}$

H_0 ditolak bila $t_{hitung} < t_{table}$

b. Uji F (simultan)

Menurut Ghozali (2013 : 98) Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Untuk menguji kedua hipotesis ini digunakan uji statistik F sebagai berikut:

- 1) *Quick look* : bila nilai F lebih besar daripada 4 maka H_0 dapat ditolak pada derajat kepercayaan 5%, dengan kata lain kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.
- 2) Membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F menurut tabel.
Bila nilai F_{hitung} lebih besar daripada nilai F_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

6. Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui hubungan antara tunjangan kinerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, maka digunakan koefisien korelasi (r).

Tabel 2. Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.80 – 1.000	Sangat Kuat
0.60 – 0.799	Kuat
0.40 – 0.599	Sedang
0.20 – 0.399	Rendah
0.00 – 0.199	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2014 : 250)

7. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi (KD) merupakan kuadrat dari koefisien korelasi sebagai ukuran untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian.

$$KD = r^2 \cdot 100\%$$

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

Pengolahan angket atau data penelitian, maka digunakan program statistik software SPSS.

F. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan informasi ilmiah yang sangat membantu peneliti lain yang ingin melakukan penelitian dengan

menggunakan variabel yang sama. Ada jenis definisi variabel operasional penelitian ini adalah, sebagai berikut :

1. Insentif atau tunjangan kinerja adalah dorongan pada seseorang untuk mau bekerja dengan baik dan dapat mencapai prestasi kerja yang tinggi sehingga dapat membangkitkan gairah kerja dan motivasi seorang pegawai.
2. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan.
3. Kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu tertentu.

BAB IV GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN

A. Sejarah Balai Penelitian Tanaman Serealia Maros

Balai Penelitian Tanaman Serealia Maros merupakan salah satu Unit Pelaksana Teknis di Bawah Badan Litbang Pertanian yang beralokasi di Jl. DR. Ratulangi No. 274, Allepolea, Lau, Kabupaten Maros, Sulawesi Selatan 90512 yang mempunyai tugas melaksanakan penelitian tanaman serealia (jagung, sorgum, gandum dan sereal potensial lainnya. Struktur organisasi Balai Penelitian Tanaman Serealia (*Indonesian Cereals Research Institute*) ditetapkan sesuai dengan SK Mentan Nomor.80/Kpts/OT.210/1/2002 .Sebelum berganti nama menjadi Balai Penelitian Tanaman Serealia, dulunya balai ini dikenal dengan nama Balai Penelitian Tanaman Pangan Maros (*Maros Research Institute for Food Crops*) tahun 1981- 1995 dan Balai Penelitian Tanaman Jagung dan Serealia Lain (Balitjas) tahun 1995-2002. Pada Tahun 2004 Balai Penelitian Tanaman Jagung dan Serealia Lain berganti nama menjadi Balai Penelitian Tanaman Serealia. Adapun fokus penelitian Balai Penelitian Tanaman Serealia adalah komoditas serealia non padi, seperti jagung, gandum, sorgum, millet.

Balitsereal dipimpin oleh seorang Kepala, yang dalam tugas sehari-harinya dibantu oleh tiga pejabat eselon empat yaitu Ka. Sub Bagian Tata Usaha, Ka. Seksi Pelayanan Teknik dan Ka. Seksi Jasa Penelitian serta dibantu Kelompok Penelitian dan Jabatan Fungsional lain.

B. Visi dan Misi Balai Penelitian Tanaman Serealia Maros

1. Visi

“Menjadi lembaga Penelitian Tanaman Serealia selain padi terdepan di dunia dalam mewujudkan sistem pertanian-bioindustri berkelanjutan”.

2. Misi

Rumusan visi tersebut diharapkan menjadi acuan dalam menentukan arah prioritas kegiatan di Balitsereal. Untuk mencapai visi tersebut, misi yang harus dilaksanakan adalah:

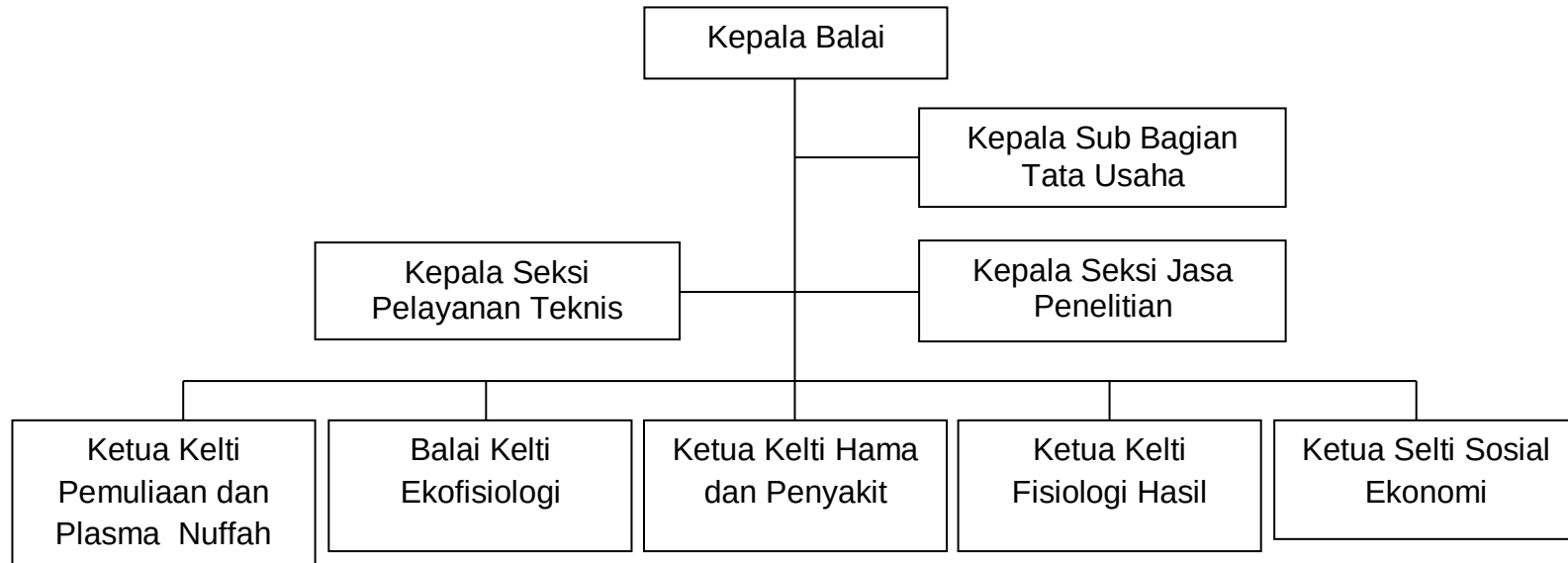
- a. Mewujudkan inovasi teknologi pertanian bio industri serealia unggul yang berdaya saing berbasis *advanced* teknologi dan *biocience*, bioengineering, teknologi *responsif* terhadap dinamika perubahan iklim, dan peningkatan *scientific recognition*.
- b. Mewujudkan spektrum diseminasi multi *channel* (SDMC) untuk mengoptimalkan pemanfaatan inovasi pertanian bioindustri serealia serta peningkatan *impact recognition*.

C. Struktur Organisasi

Untuk menjalankan suatu perusahaan diperlukan organisasi dan manajemen yang dapat membuat aktivitas perusahaan berjalan sesuai dengan apa yang diinginkan. Sedangkan untuk menjalankan organisasi tersebut sesuai dengan apa yang diinginkan, maka dibutuhkan suatu pengolahan yang baik. Pengolahan yang baik dari suatu organisasi

membutuhkan adanya struktur organisasi yang baik juga, dimana struktur itu dapat membedakan tugas dan fungsi dari setiap bagian organisasi tersebut, sehingga dapat menunjang tercapainya tujuan utama dari organisasi yang bersangkutan.

Struktur organisasi adalah penggambaran bagian-bagian, posisi-posisi, tugas serta tanggung jawab dari perorangan dalam suatu organisasi yang berbentuk bagan atau kerangka. Pentingnya struktur organisasi suatu badan usaha, karena dengan struktur organisasi yang baik maka wewenang dan tanggung jawab masing-masing bagian dari suatu badan usaha menjadi lebih jelas dan hal ini akan memperlancar pelaksanaan kegiatan organisasi sehingga tujuan yang ingin dicapai dapat terwujud. Demikian juga hal nya dengan struktur organisasi Balai Penelitian Tanaman Serealia Maros yang menggambarkan bentuk wewenang dan tanggung jawab masing-masing bagian yang ada didalam organisasi tersebut. Berikut adalah struktur organisasi Balai Penelitian Tanaman Serealia Maros sebagai berikut :

STRUKTUR ORGANISASI

Gambar 2. Struktur Organisasi

D. Keadaan Geografis

Balitsereal merupakan salah satu unit Pelaksanaan Teknik Badan Penelitian dan Pengembangan Pertanian yang bertanggungjawab langsung pada Pusat penelitian dan Pengembangan Tanaman Pangan di bawah Kementrian Pertanian.

1. Luas Wilayah

Balitsereal terletak di Kabupaten Maros, dengan total luas 145 hektar.

2. Batas Wilayah

Adapun Batas Wilayah Kantor Balitsereal adalah

Batas Barat : Dusun Bonto Kapetta

Batas Selatan : Dusun Bonto Mairo

Batas Timur : Dusun Bonto Manai

Batas Utara : Dusun Maccini Baji

E. Topografi

Balitsereal terletak di Jalan Dr. Ratulangi No. 274 Kabupaten Maros, Provinsi Sulawesi Selatan. Kantor terletak di bagian depan sementara area pertanian berada di belakang kantor.

F. Administrasi Kantor

Struktur organisasi dalam kantor dibagi menjadi 4 Kelompok Peneliti (Kelti), yaitu: Kelti Ekofisiologi, Kelti Hama Pengakit, Kelti Fisiologi Hasil dan Kelti Pemuliaan. Dalam lingkup Kantor Balitsereal, terdapat

Kompleks Perumahan Balitsereal (RT. Balitsereal) yang terdiri atas rumah. Juga terdapat sawah di belakang kantor BALITSEREAL dengan luas 76 ha, yang dibagi atas 12 Blok Sawah dengan kelompok tani yang dibentuk adalah 8 kelompok tani.

G. Keadaan Penduduk

1. Masyarakat Balitsereal dalam hal ini pegawai balisereal dan kelompok tani binaan Balitsereal.

a. Jabatan Pegawai Balitsereal mencakup :

- 1) PNS
- 2) Honorer
- 3) Teknisi

b. Pekerjaan Lain Anggota Kelompok Tani:

- 1) PNS
- 2) Honorer
- 3) Teknisi
- 4) Polisi
- 5) Tentara
- 6) Pedagang

c. Pendidikan

Pendidikan Masyarakat BALITSEREAL beragam, yaitu:

- 1) SD
- 2) SMP
- 3) SMA

4) S1

5) S2

6) S3

2. Komposisi Masyarakat

Jumlah PNS Balisereal yaitu 173 orang, jumlah tenaga honorer 25 orang, jumlah teknisi Balitsereal yaitu 30 orang, jumlah kelompok tani yaitu 8 kelompok tani, dengan anggota 12 orang tiap kelompok tani

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian Kantor Balai Penelitian Tanaman Serealia Maros, maka peneliti mengelompokkan karakteristik responden yang dimaksudkan untuk mengungkapkan keadaan dalam penelitian ini, penelitian ini mengambil sampel 121 orang dari keterwakilan populasi sebanyak 173 orang. Pada prinsipnya, responden memiliki karakteristik yang heterogen, terutama jika dilihat dari perbedaan faktor umur, jenis kelamin dan pendidikan. Adapun karakteristik pegawai yang dijadikan sebagai sampel berdasarkan :

a. Responden Berdasarkan Umur

Responden yang berdasarkan umur pegawai Kantor Balai Penelitian Tanaman Serealia Maros sebagai berikut :

Tabel 3. Frekuensi dan presentase umur responden pegawai Kantor Balai Penelitian Tanaman Serealia

Umur	Responden (n)	Presentase (%)
20 s/d 30	6	4,9
31 s/d 40	26	21,5
41 s/d 50	49	40,5
51 Tahun keatas	40	33,1
Total	121 orang	100

Sumber: Data setelah diolah 2019

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa karakteristik umur terbesar terkonsentrasi pada umur 41 sampai dengan 50 tahun dengan

jumlah sebanyak 49 orang atau sebesar 40,5% dan pada umur 51 keatas sebanyak 40 orang atau sebesar 33,1% pada rentang usia 31 sampai dengan 40 tahun sebanyak 26 orang responden atau sebesar 21,5% sedangkan usia 20 sampai 30 tahun sebanyak 6 orang atau sebesar 4,9%.

b. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan adalah jenjang yang ditamati oleh responden sesuai dengan latar belakang pendidikan pegawai Kantor Balai Penelitian Tanaman Serealia Maros, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini, sebagai berikut :

Tabel 4. Frekuensi dan presentasi tingkat pendidikan pegawai Kantor Balai Penelitian Tanaman Serealia Maros.

Tingkat Pendidikan	Responden (n)	Presentase (%)
Tingkat SMA	50	41,3
Tingkat Strata Satu	31	25,6
Tingkat Megister	32	26,5
Tingkat Doktor	8	6,6
Total	121 orang	100

Sumber: Data setelah diolah 2019

Dari tabel di atas, diperoleh tingkat pendidikan responden pada tingkat SMA sebanyak 50 orang atau sebesar 41,3% dan pada tingkat Strata Satu sebanyak 31 orang atau sebesar 25,6% dan pada tingkat Megister sebanyak 32 orang atau sebesar 26,5% sedangkan pada tingkat Doktor sebanyak 8 orang atau sebesar 6,6%. Ini artinya bahwa karaktristik

tingkat pendidikan yang paling dominan yaitu SMA sebanyak 50 orang atau sebesar 41,3% sedangkan yang paling terendah adalah tingkat Doktor sebanyak 6 orang atau sebesar 6,6%.

c. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin pegawai yang diambil sebagai sampel pada penelitian ini dapat dilihat pada sebagai berikut :

Tabel 5. Frekuensi dan presentase jenis kelamin pegawai Kantor Balai Penelitian Tanaman Serealia Maros.

Jenis kelamin	Responden (n)	Presentase (%)
Laki-laki	37	30,6
Perempuan	84	69,4
Total	121 orang	100

Sumber: Data setelah diolah 2019

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat jumlah sampel yaitu pegawai laki – laki sebanyak 37 orang atau sebesar 30,6% sedangkan pegawai perempuan sebanyak 84 orang atau sebesar 69,4%.

B. Deskripsi Variabel

1. Tunjangan Kinerja

Distribusi jawaban responden mengenai variabel Tunjangan Kinerja dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 6
Distribusi Jawaban Responden Mengenai Tunjangan Kinerja

Item	SS		S		RR		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	37	30.6	80	66.1	4	3.3	0	0	0	0	121	100 %
2	34	28.1	80	66.1	7	5.8	0	0	0	0	121	100%
3	28	23.1	89	73.6	4	3.3	0	0	0	0	121	100%
4	32	26.4	83	68.5	6	4.9	0	0	0	0	121	100%
5	32	26.4	84	69.4	5	4.2	0	0	0	0	121	100%
6	31	25.6	86	71.1	4	3.3	0	0	0	0	121	100%

Sumber : Data Kuesioner 2019

- 1) Balai memberi Tunjangan jika saya mampu mencapai kinerja yang diharapkan.

Berdasarkan tabel di atas responden menyatakan sangat setuju sebanyak 30.6% atau 37 orang, setuju sebanyak 66.1% atau 80 orang, dan ragu-ragu sebanyak 3.3% atau 4 orang.

- 2) Saya merasa nyaman bekerja disini karena banyaknya peluang untuk maju dan mengembangkan karir

Berdasarkan tabel di atas responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 28.1% atau 34 orang, dan setuju sebanyak 66,1% atau 80 orang, dan ragu-ragu sebanyak 5.8% atau 7 orang

- 3) Besarnya tunjangan ditentukan atas dasar banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja pegawai.

Berdasarkan tabel di atas responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 23.1% atau 28 orang, setuju sebanyak 73.6% atau 89 orang, dan kurang setuju sebanyak 3.3% atau 4 orang.

- 4) Sistem tunjangan ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas pegawai

Berdasarkan tabel di atas responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 26.4% atau 32 orang, setuju sebanyak 68.6% atau 83 orang, dan ragu-ragu sebanyak 4.9% atau 6 orang,

- 5) Pemberian tunjangan kepada pegawai sudah sesuai dengan tingkat kebutuhan pegawai

Berdasarkan tabel di atas responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 26.4% atau 32 orang, setuju sebanyak 69.4% atau 84 orang, dan ragu-ragu sebanyak 4.2% atau 5 orang

- 6) Pemberian tunjangan berdasarkan hasil evaluasi kerja pegawai

Berdasarkan tabel di atas responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 25.6% atau 31 orang, setuju sebanyak 71.1% atau 86 orang, dan ragu-ragu sebanyak 3.3% atau 4 orang

Kesimpulan untuk keseluruhan item pernyataan untuk variabel tunjangan kinerja (X1) responden dalam penelitian ini dominan menjawab setuju.

2. Displin Kerja

Distribusi jawaban responden mengenai variabel Displin Kerja dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 7
Distribusi Jawaban Responden Mengenai Displin Kerja

Item	SS		S		RR		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	32	26.4	84	69.4	5	4.2	0	0	0	0	121	100%
2	33	27.3	81	66.9	7	5.8	0	0	0	0	121	100%
3	34	28.1	82	67.8	5	4.1	0	0	0	0	121	100%
4	33	27.3	79	65.3	9	7.4	0	0	0	0	121	100%
5	28	23.1	87	71.9	6	5	0	0	0	0	121	100%
6	34	28.1	82	67.8	5	4.1	0	0	0	0	121	100%

Sumber : Data Kuesioner 2019

- 1) Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai

Berdasarkan tabel di atas responden menyatakan sangat setuju sebanyak 26.4% atau 32 orang, setuju sebanyak 69.4% atau 84 orang, dan ragu-ragu sebanyak 4.2% atau 5 orang.

- 2) Teladan pimpinan sangat berperan penting dalam menentukan kedisiplinan pegawai

Berdasarkan tabel di atas responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 27.3% atau 33 orang, dan setuju sebanyak 66,9% atau 81 orang, dan ragu-ragu sebanyak 5.8% atau 7 orang

- 3) Balas jasa sangat berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan pegawai

Berdasarkan tabel di atas responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 28.1% atau 34 orang, setuju sebanyak 67.8% atau 82 orang, dan kurang setuju sebanyak 4.1% atau 5 orang.

- 4) Pengawasan melekat suatu tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai

Berdasarkan tabel di atas responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 27.3% atau 33 orang, setuju sebanyak 65.3% atau 79 orang, dan kurang setuju sebanyak 7.4% atau 9 orang.

- 5) Sanksi hukum berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai pegawai sudah sesuai dengan tingkat kebutuhan pegawai

Berdasarkan tabel di atas responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 23.1% atau 28 orang, setuju sebanyak 71.9% atau 87 orang, dan ragu-ragu sebanyak 5% atau 6 orang

- 6) Pimpinan harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat

Berdasarkan tabel di atas responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 28.1% atau 34 orang, setuju sebanyak 67.8% atau 82 orang, dan ragu-ragu sebanyak 4.1% atau 5 orang

Kesimpulan untuk keseluruhan item pernyataan untuk variabel disiplin kerja (X2) responden dalam penelitian ini dominan menjawab setuju.

3. Kinerja Pegawai

Distribusi jawaban responden mengenai variabel Kinerja Pegawai dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 8
Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kinerja Pegawai

Item	SS		S		RR		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	31	25.6	82	67.8	8	6.4	0	0	0	0	121	100 %
2	31	25.6	83	68.5	7	5.9	0	0	0	0	121	100%
3	30	24.8	86	71.1	5	4.1	0	0	0	0	121	100%
4	29	23.9	82	67.8	10	8.3	0	0	0	0	121	100%
5	31	25.6	84	69.4	6	5	0	0	0	0	121	100%
6	31	25.6	86	71.1	4	3.3	0	0	0	0	121	100%

Sumber : Data Kuesioner 2019

- 1) Seorang pegawai terlebih dahulu paham tentang tugas pokok dan fungsi masing-masing

Berdasarkan tabel di atas responden menyatakan sangat setuju sebanyak 25.6% atau 31 orang, setuju sebanyak 67.8% atau 82 orang, dan ragu-ragu sebanyak 6.4% atau 8 orang.

- 2) Mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya.

Berdasarkan tabel di atas responden menyatakan sangat setuju sebanyak 25.6% atau 31 orang, setuju sebanyak 68.5% atau 83 orang, dan ragu-ragu sebanyak 5.9% atau 7 orang.

- 3) Memiliki inovasi yang positif dan menyampaikan pada atasan serta mendiskusikanya pada rekan kerja tentang pekerjaan.

Berdasarkan tabel di atas responden menyatakan sangat setuju sebanyak 24.8% atau 30 orang, setuju sebanyak 71.1% atau 86 orang, dan ragu-ragu sebanyak 4.1% atau 5 orang.

- 4) Dalam menjalankan tugas kecepatan kerja harus diperhatikan dengan menggunakan mengikuti metode kerja yang ada.

Berdasarkan tabel di atas responden menyatakan sangat setuju sebanyak 23.9% atau 29 orang, setuju sebanyak 67.8% atau 82 orang, dan ragu-ragu sebanyak 8.3% atau 10 orang.

- 5) Tidak hanya cepat, namun dalam menyelesaikan tugas karyawan juga harus disiplin dalam mengerjakan tugas dengan teliti dalam bekerja dan melakukan pengecekan ulang.

Berdasarkan tabel di atas responden menyatakan sangat setuju sebanyak 25.6% atau 31 orang, setuju sebanyak 69.4% atau 86 orang, dan ragu-ragu sebanyak 5% atau 6 orang.

- 6) Kemampuan dalam bekerjasama dengan rekan kerja lainnya seperti bisa menerima dan menghargai pendapat orang lain.

Berdasarkan tabel di atas responden menyatakan sangat setuju sebanyak 25.6% atau 31 orang, setuju sebanyak 71.1% atau 86 orang, dan ragu-ragu sebanyak 3.3% atau 4 orang.

Kesimpulan untuk keseluruhan item pernyataan untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) responden dalam penelitian ini dominan

menjawab setuju.

C. Analisis Data

1. Uji Validitas

Dari hasil penyebaran kuisisioner serta hasil olah data kuesioner yaitu tunjangan kinerja dan disiplin kerja sebagai variabel independen (bebas) sedangkan kinerja pegawai sebagai variabel dependen (terikat), hasil penyebaran kuisisioner tersebut diperoleh data langsung dari pegawai yang dijadikan sampel sebanyak 121 orang. Dari hasil penyebaran angket tersebut, maka kuisisioner perlu diuji dengan berdasarkan uji validitas dengan bantuan aplikasi SPSS. Kuesioner penelitian dengan variabel tunjangan kinerja (X_1) disiplin kerja (X_2) dan kinerja pegawai (Y) terdiri atas 6 item pernyataan masing – masing variabel.

Untuk mencari nilai validitas di sebuah item mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika ada item yang tidak memenuhi syarat, maka item tersebut tidak akan diteliti lebih lanjut. Adapun syarat dalam uji validitas apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item tersebut dinyatakan valid dengan signifikan 0,05%. Hasil pengujian dari validitas dari setiap variabel dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 9. Hasil perhitungan uji validitas tunjangan kinerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai

Variabel	Indikator	r_{hitung}	r_{tabel} (0,05)	Keterangan
Tunjangan Kinerja (X_1)	P1	0.777	0.1502	Valid
	P2	0.560	0.1502	Valid
	P3	0.599	0.1502	Valid
	P4	0.567	0.1502	Valid
	P5	0.635	0.1502	Valid
	P6	0.784	0.1502	Valid
Disiplin Kerja (X_2)	P1	0.640	0.1502	Valid
	P2	0.537	0.1502	Valid
	P3	0.699	0.1502	Valid
	P4	0.520	0.1502	Valid
	P5	0.594	0.1502	Valid
	P6	0.699	0.1502	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	P4	0.821	0.1502	Valid
	P5	0.557	0.1502	Valid
	P6	0.496	0.1502	Valid
	P4	0.594	0.1502	Valid
	P5	0.639	0.1502	Valid
	P6	0.817	0.1502	Valid

Sumber : Data telah diolah 2019

Hasil uji validitas tersebut menunjukkan bahwa semua indikator variabel yang digunakan untuk mengukur variabel tunjangan kinerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga semua variabel pada penelitian ini dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk melanjutkan penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana keandalan suatu alat pengukur dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Suatu

variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0.60.

Hasil pengujian reliabilitas setiap variabel dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 10. Hasil pengujian uji reliabilitas tunjangan kinerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Tunjangan Kinerja (X_1)	0.730	Reliabel
Disiplin Kerja (X_2)	0.667	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.731	Reliabel

Sumber : Data telah diolah 2019

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 sehingga dapat dikatakan bahwa semua konsep pengukur masing – masing variabel dan kuesioner adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal (dapat diandalkan).

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel penelitian memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan uji normalitas Kolmogorov smirnov. dengan dasar pengambilan keputusan :

1. Jika nilai signifikan (Sig). lebih besar dari pada 0,05 maka data penelitian tersebut normal
2. Sebaliknya, Jika nilai signifikan (Sig). lebih kecil dari pada 0,05 maka data penelitian tidak berdistribusi normal. Adapun hasil uji normalitas sebagai berikut :

Tabel 11. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		121
Normal	Mean	.0000000
Parameters ^a	Std. Deviation	1.25061751
Most Extreme	Absolute	.171
Differences	Positive	.089
	Negative	-.171
Kolmogorov-Smirnov Z		1.877
Asymp. Sig. (2-tailed)		.002

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan pada Tabel 11 output uji normalitas disimpulkan bahwa nilai *residual* berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Kriteria pengambilan keputusan penggunaan nilai toleran dan VIF tersebut adalah jika nilai toleran $> 0,10$ atau nilai VIF < 10 maka tidak ada multikoleniaritas di antara variabel independen. Sebaliknya, jika nilai toleran $\leq 0,10$ atau nilai VIF ≥ 10 maka ada multikoleniaritas di antara variabel independen. Adapun hasil uji multikolinieritas pada SPSS sebagai berikut :

Tabel 12. hasil uji multikolinieritas

Coefficients^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1,999	1,664		1,202	,232		
Tunjangan Kinerja	,421	,074	,411	5,712	,000	,617	1,620
Disiplin Kerja	,494	,076	,466	6,482	,000	,617	1,620

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data telah diolah 2019

Melihat hasil pada diatas, hasil perhitungan nilai *Tolerance* tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *Tolerance* kurang dari 0.10 dengan nilai *Tolerance* masing-masing variabel independen X_1 (tunjangan kinerja) sebesar 0.617 dan X_2 (disiplin kerja) sebesar 0.617. Sementara itu hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan hal serupa yaitu tidak adanya nilai VIF dari variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10 dengan nilai VIF masing-masing variabel X_1 (tunjangan kinerja) sebesar 1,620 dan X_2 (disiplin kerja) sebesar 1,620. Merujuk hasil perhitungan nilai *Tolerance* dan VIF dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

4. Uji Regresi

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 13. Hasil uji regresi linier berganda tunjangan kinerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,999	1,664		1,202	,232
	Tunjangan Kinerja	,421	,074	,411	5,712	,000
	Disiplin Kerja	,494	,076	,466	6,482	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah 2019

Dari tabel tersebut, maka kita dapat memperhatikan angka yang berada pada kolom *unstandardized coefficient beta*, maka dapat disusun persamaan regresi berganda.

$$Y = 1,999 + 0,421 (X_1) + 0,494 (X_2)$$

Dari persamaan regresi di atas maka dapat diinterpretasikan beberapa hal, antara lain :

- b. Nilai konstanta di atas adalah sebesar 1,999 . Angka tersebut menunjukkan tingkat kinerja pegawai pada Kantor Balai Penelitian Tanaman Serealia Maros, apabila variabel tunjangan dan disiplin kerja diabaikan atau 0.
- c. Variabel tunjangan kinerja memiliki nilai koefisien regresi yang positif yaitu sebesar 0.421. Nilai koefisien positif menunjukkan bahwa variabel tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif. Hal ini menggambarkan bahwa jika terjadi kenaikan sebesar 1% tingkat keterampilan, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan

sebesar 0.421 dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan.

- d. Variabel disiplin kerja memiliki nilai koefisien regresi yaitu sebesar 0,494. Nilai koefisien yang positif ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti setiap kenaikan sebesar 1% tingkat disiplin kerja, maka tingkat kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0.494 dengan asumsi bahwa variabel independen yang lain dianggap konstan.

5. Analisis Korelasi

1. Analisis korelasi tunjangan kinerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Balai Penelitian Tanaman Serealia Maros.

Tabel 14. Hasil uji korelasi tunjangan kinerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,789 ^a	,623	,617	1,261

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Tunjangan Kinerja

Sumber : Data diolah 2019

Tabel 15. Interpretasi Koefisien Korelasi

Interpretasi Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Lemah
0,20 - 0,399	Lemah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2014:250)

Berdasarkan data dari tabel 14 dapat diketahui bahwa nilai dari $R = 0,789$ yang artinya bahwa tingkat kekuatan hubungan antara variabel bebas (tunjangan kinerja dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) yaitu dalam posisi “kuat” yang berada pada interpretasi koefisien $0,60 - 0,799$ pada tabel interpretasi koefisien korelasi.

2. Analisis tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai

Tabel 16. Hasil uji korelasi tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,699^a	,489	,485	1,462

a. Predictors: (Constant), Tunjangan Kinerja

Sumber : Data diolah 2019

Berdasarkan data dari tabel 16 dapat diketahui nilai dari $R = 0,699$ artinya bahwa tingkat kekuatan hubungan antara variabel bebas X_1 (tunjangan kinerja) dengan variabel Y (kinerja pegawai) yaitu “kuat” yang berada pada interpretasi koefisien korelasi $0,60 - 0,799$ pada tabel interpretasi koefisien korelasi.

3. Analisis disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Tabel 17. Hasil uji korelasi disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,720^a	,519	,515	1,419

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber : Data diolah 2019

Berdasarkan data dari table 17 dapat diketahui nilai dari $R = 0,720$ artinya bahwa tingkat kekuatan hubungan antara variabel bebas X_2 (disiplin kerja) dengan variabel Y (kinerja pegawai) yaitu “kuat” yang berada pada interpretasi koefisien korelasi $0,60 - 0,799$ pada tabel interpretasi koefisien korelasi.

6. Koefisien Determinasi (R^2)

- 1) Koefisien determinasi tunjangan kinerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan data dari tabel 14 dapat dilihat pula bahwa secara bersama-sama X_1 (tunjangan kinerja) dan X_2 (disiplin kerja) memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar $0,623$. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar $62,3\%$ dan sisanya $37,7\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

- 2) Koefisien determinasi tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan data dari tabel 16 dapat dilihat pula bahwa X_1 (tunjangan kinerja) memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar $0,489$. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar $48,9\%$ dan sisanya $51,1\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

- 3) Koefisien determinasi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Balai Penelitian Tanaman Serealia Maros.

Berdasarkan data dari tabel 17 dapat dilihat pula bahwa X_2 (disiplin kerja) memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,519. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 51,9% dan sisanya 48,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

7. Uji Hipotesis

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji t adalah untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen digunakan uji parsial atau uji t. Dengan melakukan uji t dapat diketahui apakah masing-masing variabel independen (tunjangan kinerja dan disiplin kerja) secara parsial mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (kinerja pegawai).

Tabel 18. Uji t (Uji Parsial) pengaruh tunjangan kinerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,999	1,664		1,202	,232
Tunjangan Kinerja	,421	,074	,411	5,712	,000
Disiplin Kerja	,494	,076	,466	6,482	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah 2019

1) Pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai

Pada pengujian parsial ini digunakan taraf signifikan (α) = 0,05%, dan $df = (n - 1 - k) = 121 - 2 = 119$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1,65776. Dari hasil

perhitungan dengan paket program SPSS yang terlihat pada tabel diatas, dihasilkan nilai hipotesis X_1 adalah sebesar $t_{hitung} 5,712 > t_{tabel} 1,65776$ dengan nilai signifikan menunjukkan (0,00) ini artinya hipotesis X_1 diterima dan signifikan.

2) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Pada pengujian parsial ini digunakan taraf signifikan (α) = 0,05%, dan $df = (n - k - 2) = 119$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1,65776. Dari hasil perhitungan dengan paket program SPSS yang terlihat pada tabel tersebut, dihasilkan t_{hitung} sebesar $6,482 > t_{tabel} 1,65776$ dengan nilai signifikan menunjukkan (0,000) ini artinya hipotesis X_1 dan X_2 yang diajukan pada penelitian diterima dan berpengaruh secara signifikan

b. Uji F (Uji Simultan)

Untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan yaitu antara tunjangan kinerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, maka digunakan uji F. Hasil perhitungan uji F adalah sebagai berikut:

Tabel 19. Uji F (Uji Simultan) dengan menggunakan program SPSS Statistics Versi 22

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	310,315	2	155,157	97,549	,000^b
Residual	187,685	118	1,591		
Total	498,000	120			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Tunjangan Kinerja

Sumber : Data diolah 2019

Untuk taraf signifikan (α) = 5% dengan penarikan nilai F_{tabel} melalui (df pembilang $k - 1$, dan df penyebut $n - k$) atau df maka $df\ 3 - 1 = 2$ dan $df\ 121 - 3 = 118$, maka F_{tabel} sebesar 3.07. Dari tabel diatas diketahui bahwa secara bersama-sama variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai F_{hitung} sebesar 97,549 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,07 atau $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ ($97,549 > 3,07$), Dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$ ini berarti bahwa tunjangan kinerja dan disiplin kerja secara bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Balai Penelitian Tanaman Serealia Maros.

D. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka dapat diuraikan hasil uji kuisisioner bahwa variabel pada penelitian ini dinyatakan valid dan terbukti karena menunjukkan nilai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, sehingga semua variabel pada penelitian ini dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk melanjutkan penelitian. Sedangkan Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 , sehingga dapat dikatakan bahwa semua konsep pengukur masing – masing variabel dan kuesioner adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal (dapat diandalkan) dan dilanjutkan penelitian.

Hasil penelitian berdasarkan uji regresi adalah nilai konstanta di atas adalah sebesar 1,999. Angka tersebut menunjukkan tingkat kinerja pegawai pada Kantor Balai Penelitian Tanaman Serealia Maros, apabila variabel keterampilan dan disiplin kerja diabaikan atau 0. Variabel tunjangan kinerja memiliki nilai koefisien regresi yang positif yaitu sebesar 0,421. Nilai koefisien positif menunjukkan bahwa variabel tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif. Hal ini menggambarkan bahwa jika terjadi kenaikan sebesar 1% tingkat keterampilan, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,421 dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan. Sedangkan variabel disiplin kerja memiliki nilai koefisien regresi yaitu sebesar 0,494. Nilai koefisien yang positif ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti setiap kenaikan sebesar 1% tingkat disiplin kerja, maka tingkat kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,494 dengan asumsi bahwa variabel independen yang lain dianggap konstan.

Pada pengujian parsial pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai ini digunakan taraf signifikan (α) = 0,05%, dan $df = (n - 1 - k) = 119$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1,65776. Dari hasil perhitungan dengan paket program SPSS yang terlihat pada tabel di atas, dihasilkan nilai hipotesis X_1 adalah sebesar $t_{\text{hitung}} 5,712 > t_{\text{tabel}} 1,65776$ dengan nilai signifikan menunjukkan (0,000) ini artinya hipotesis X_1 diterima dan signifikan. Sedangkan Pada pengujian parsial pengaruh disiplin kerja

terhadap kinerja pegawai ini digunakan taraf signifikan (α) = 0,05%, dan $df = (n - 1 - k - 2) = 119$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1,65776. Dari hasil perhitungan dengan paket program SPSS yang terlihat pada tabel tersebut, dihasilkan t_{hitung} sebesar 6,482 > t_{tabel} 1,65776 dengan nilai signifikan menunjukkan (0,000) ini artinya hipotesis X_2 diterima dan signifikan. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis X_1 diterima demikian pula hipotesis X_2 diterima.

Sedangkan tunjangan kinerja dan disiplin kerja berpengaruh pada kinerja pegawai dapat dibuktikan dengan hasil uji F yaitu taraf signifikan (α) = 5% dengan penarikan nilai F_{tabel} melalui (df pembilang $k - 1$, dan df penyebut $n - k$) atau df maka df $k = 2$ dan df $n = 121$, maka F_{tabel} sebesar 3,07. Dari tabel diatas diketahui bahwa secara bersama-sama variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai F_{hitung} sebesar 97,549 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,07 atau $F_{hitung} > F_{tabel}$ 97,549 > 3,07, Dengan taraf signifikansi 0,000 < 0,05 ini berarti bahwa tunjangan kinerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Balai Penelitian Tanaman Serealia Maros.

BAB VI SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh tunjangan kinerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, maka peneliti dapat menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Hipotesis pertama yang diajukan oleh peneliti variabel tunjangan kinerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Balai Penelitian Tanaman Serealia Maros.
2. Hipotesis kedua yang diajukan oleh peneliti variabel disiplin kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Balai Penelitian Tanaman Serealia Maros .
3. Secara simultan tunjangan kinerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Balai Penelitian Tanaman Serealia Maros .

B. Saran

Berdasarkan hasil simpulan mengenai hasil pada penelitian, maka peneliti menyarankan sebagai berikut :

1. Pihak Balitsereal Maros sebaiknya lebih memperhatikan pegawainya dari segi tunjangan, agar rasa puas atas hasil pengabdianya itu dihargai. Hal ini dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai dalam meningkatkan kinerjanya agar lebih baik lagi.

2. Harus tetap mempertahankan atau bahkan meningkatkan mutu kedisiplinan pegawai agar mampu memiliki daya saing dalam menjalankan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Fadel, Muhammad. 2009. *Reinventing Government (Pengalaman Dari Daerah)*. Penerbit PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Melayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Jecqueli Freritzie Najoan, Lyndon, 2018. Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Minahasa, Jurnal Agro- Sosio Universitas Sam Ratulangi, Manado
- Kaswan, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk keunggulan Bersaing Organisasi*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Liza Hardani, Ahmad Alim bahri, Dahniar, 2016. Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Karantina Pertanian Kelas I Banjarmasin, Jurnal Wawasan Manajemen, Universitas Lambung Mangkurat, Kalimantan Selatan.
- Mangkunegara. 2010. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT Refika Aditama. Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung
- Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. UPP AMP YKPN. Yogyakarta.
- Rivai dan Sagala 2009. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Rivai, Veitzal. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*. Edisi Kedua. Cetakan Kelima. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta
- Robbins, Stephen. 2007. *Perilaku Organisasi (Organizational Behaviour)*. Penerbit PT. Prehalindo, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Repulasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, PT. Refika Adimata, Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Kencana. Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&B*, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Zulian, 2018. Pengaruh Tunjangan Kinerja Daerah dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Lubuklinggau Barat I Lubuklinggau, Tesis Program Magister Manajemen, Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka Jakarta.
- , 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- , 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- , 2018. Laporan Kinerja Balai Penelitian Tanaman Serealia Maros
- , 2010. Peraturan Pemerintah Nomor 53 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Jakarta.
- , 2011. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 63 tentang Pedoman Penataan Sistem Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri.
- , 2019 Peraturan Menteri Pertanian Nomor 17 Tentang Pedoman Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Kinerja Bagi Pegawai di Lingkungan Kementerian Pertanian.

LAMPIRAN

KUISIONER

Jenis Kelamin : L () P ()
 Tingkat Pendidikan :
 Tingkat SMA : ()
 Tingkat Strata Satu : ()
 Tingkat Magister : ()
 Tingkat Doktor : ()
 Umur Responden :
 20 s/d 30 : ()
 31 s/d 40 : ()
 41 s/d 50 : ()
 51 Tahun Keatas: ()

A. Tunjangan Kinerja (insentif)

- Jawablah setiap pertanyaan sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu.
- Pilihlah jawaban dengan memberi tanda checklist (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu. Adapun alternatif jawaban adalah sebagai berikut:

SS = Sangat Setuju (5)
 S = Setuju (4)
 RR = Ragu – Ragu (3)
 TS = Tidak Setuju (2)
 STS = Sangat Tidak Setuju (1)

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1	Balai memberi Tunjangan jika saya mampu mencapai kinerja yang diharapkan					
2	Saya merasa nyaman bekerja disini karena banyaknya peluang untuk maju dan mengembangkan karir					
3	Besarnya tunjangan ditentukan atas dasar banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja pegawai.					
4	Sistem tunjangan ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas pegawai					
5	Pemberian tunjangan kepada pegawai sudah sesuai dengan tingkat kebutuhan pegawai					
6	Pemberian tunjangan berdasarkan hasil evaluasi kerja pegawai					

B. Disiplin Kerja

1. Jawablah setiap pertanyaan sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu.
2. Pilihlah jawaban dengan memberi tanda checklist (✓) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu. Adapun alternatif jawaban adalah sebagai berikut:

SS = Sangat Setuju (5)
S = Setuju (4)
RR = Ragu – Ragu (3)
TS = Tidak Setuju (2)
STS = Sangat Tidak Setuju (1)

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1	Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai					
2	Teladan pimpinan sangat berperan penting dalam menentukan kedisiplinan pegawai					
3	Balas jasa sangat berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan pegawai					
4	Pengawasan melekat suatu tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai					
5	Sanksi hukum berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai					
6	Pimpinan harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat					

C. Kinerja Pegawai

1. Jawablah setiap pertanyaan sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu.
2. Pilihlah jawaban dengan memberi tanda checklist (✓) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu. Adapun alternatif jawaban adalah sebagai berikut:

SS = Sangat Setuju (5)
S = Setuju (4)
RR = Ragu – Ragu (3)
TS = Tidak Setuju (2)
STS = Sangat Tidak Setuju (1)

No	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
1	Seorang pegawai terlebih dahulu paham tentang tugas pokok dan fungsi masing-masing					
2	Mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya.					
3	Memiliki inovasi yang positif dan menyampaikan pada atasan serta mendiskusikanya pada rekan kerja tentang pekerjaan.					
4	Dalam menjalankan tugas kecepatan kerja harus diperhatikan dengan menggunakan mengikuti metode kerja yang ada.					
5	Tidak hanya cepat, namun dalam menyelesaikan tugas karyawan juga harus disiplin dalam mengerjakan tugas dengan teliti dalam bekerja dan melakukan pengecekan ulang					
6	Kemampuan dalam bekerjasama dengan rekan kerja lainnya seperti bisa menerima dan menghargai pendapat orang lain.					

TABULASI KUISIONER
PENGARUH TUNJANGAN KINERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI

N	Pernyataan 1	Pernyataan 2	Pernyataan 3	Pernyataan 4	Pernyataan 5	Pernyataan 6	Total
	Tunjangan Kinerja						
1	4	5	5	4	5	5	28
2	5	4	4	4	4	4	25
3	5	5	5	5	4	5	29
4	4	4	4	5	4	4	25
5	5	5	5	5	5	5	30
6	4	4	4	4	5	4	25
7	5	4	5	4	4	5	27
8	4	4	4	4	4	4	24
9	4	4	4	4	4	4	24
10	5	5	4	4	5	4	27
11	4	4	4	4	5	4	25
12	5	4	4	4	5	4	26
13	4	4	4	4	4	4	24
14	4	4	4	4	4	4	24
15	4	4	4	4	4	4	24
16	4	4	4	4	4	4	24
17	4	5	4	5	4	4	26
18	5	4	5	4	4	5	27
19	5	4	5	4	4	5	27
20	4	5	4	5	4	4	26
21	5	5	5	4	4	5	28
22	5	4	5	4	5	5	28
23	4	4	4	4	4	4	24
24	4	4	5	5	5	5	28
25	4	4	4	4	4	4	24
26	5	4	5	4	5	5	28
27	5	4	4	5	5	4	27
28	4	4	4	4	3	4	23
29	5	4	5	4	4	5	27
30	4	4	4	4	4	4	24
31	4	3	4	4	4	4	23
32	4	4	4	5	4	4	25
33	4	3	4	4	4	4	23
34	4	3	5	5	5	5	27
35	4	4	4	3	4	4	23
36	4	4	4	4	4	4	24
37	4	4	4	4	4	4	24

38	4	4	4	3	4	4	23
39	4	4	4	3	4	4	23
40	4	4	4	4	4	4	24
41	4	4	4	3	4	4	23
42	4	4	4	4	4	4	24
43	4	4	4	5	4	4	25
44	4	5	4	4	4	4	25
45	4	5	4	4	4	4	25
46	4	3	4	4	4	4	23
47	4	4	4	4	4	4	24
48	4	4	4	4	4	4	24
49	4	4	4	4	4	4	24
50	4	3	5	3	4	5	24
51	5	5	4	5	4	4	27
52	5	5	4	5	5	4	28
53	5	4	4	4	4	4	25
54	4	4	4	4	4	4	24
55	5	5	5	4	5	5	29
56	4	5	4	4	5	4	26
57	5	5	4	5	5	4	28
58	5	5	4	5	4	4	27
59	5	5	4	5	4	5	28
60	5	4	4	4	4	5	26
61	4	4	4	4	4	4	24
62	5	5	5	4	4	5	28
63	4	5	4	4	4	4	25
64	4	5	4	4	4	4	25
65	4	4	4	4	4	4	24
66	4	4	4	4	4	4	24
67	4	4	4	4	4	4	24
68	4	4	4	4	4	4	24
69	5	4	5	4	5	5	28
70	4	5	4	5	4	4	26
71	4	5	4	5	4	4	26
72	5	4	5	4	5	5	28
73	4	5	5	5	4	4	27
74	4	5	4	5	4	4	26
75	4	4	4	4	4	4	24
76	4	5	4	5	5	4	27
77	4	4	4	4	4	4	24
78	4	5	4	5	4	4	26
79	4	5	4	4	5	4	26

80	4	3	4	3	4	4	22
81	4	5	4	5	4	4	26
82	4	4	4	4	4	4	24
83	4	4	3	4	4	4	23
84	5	4	4	4	5	5	27
85	4	4	3	4	4	4	23
86	5	5	3	5	5	5	28
87	3	4	4	4	3	3	21
88	4	4	4	4	4	4	24
89	4	4	4	4	4	4	24
90	3	4	4	4	3	3	21
91	3	4	4	4	3	3	21
92	4	4	4	4	4	4	24
93	3	4	4	4	3	3	21
94	4	5	4	5	4	4	26
95	5	4	4	4	5	5	27
96	4	4	3	4	4	4	23
97	4	4	4	4	4	4	24
98	4	4	4	4	4	4	24
99	5	5	4	5	4	5	28
100	4	4	5	4	5	4	26
101	4	4	5	4	5	4	26
102	5	5	4	5	4	5	28
103	5	4	5	5	5	5	29
104	4	4	5	4	5	4	26
105	4	4	5	5	4	5	27
106	5	4	5	5	4	5	28
107	4	5	5	4	5	5	28
108	5	4	4	4	4	4	25
109	5	5	5	5	4	5	29
110	4	4	4	5	4	4	25
111	5	5	5	5	5	5	30
112	4	4	4	4	5	4	25
113	5	4	5	4	4	5	27
114	4	4	4	4	4	4	24
115	4	4	4	4	4	4	24
116	5	5	4	4	5	4	27
117	4	4	4	4	5	4	25
118	5	4	4	4	5	4	26
119	4	4	4	4	4	4	24
120	4	4	4	4	4	4	24
121	4	4	4	4	4	4	24

n	Pernyataan 1	Pernyataan 2	Pernyataan 3	Pernyataan 4	Pernyataan 5	Pernyataan 6	Total
	Disiplin Kerja						
1	4	4	5	5	4	5	27
2	5	4	5	5	4	5	28
3	4	5	5	4	5	5	28
4	5	4	4	4	4	4	25
5	5	5	5	5	4	5	29
6	4	4	4	5	4	4	25
7	5	5	5	5	5	5	30
8	4	4	4	4	5	4	25
9	5	4	5	4	4	5	27
10	4	4	4	4	4	4	24
11	4	4	4	4	4	4	24
12	5	5	4	4	5	4	27
13	4	4	4	4	5	4	25
14	5	4	4	4	5	4	26
15	4	4	4	4	4	4	24
16	4	4	4	4	4	4	24
17	4	4	4	4	4	4	24
18	4	4	4	4	4	4	24
19	4	5	4	5	4	4	26
20	5	4	5	4	4	5	27
21	5	4	5	4	4	5	27
22	4	5	4	5	4	4	26
23	5	5	5	4	4	5	28
24	5	4	5	4	5	5	28
25	4	4	4	4	4	4	24
26	4	4	5	5	5	5	28
27	4	4	4	4	4	4	24
28	5	4	5	4	5	5	28
29	5	4	4	5	5	4	27
30	4	4	4	4	3	4	23
31	5	4	5	4	4	5	27
32	4	4	4	4	4	4	24
33	4	3	4	4	4	4	23
34	4	4	4	5	4	4	25
35	4	3	4	4	4	4	23
36	4	3	5	5	5	5	27
37	4	4	4	3	4	4	23
38	4	4	4	4	4	4	24
39	4	4	4	4	4	4	24

40	4	4	4	3	4	4	23
41	4	4	4	3	4	4	23
42	4	4	4	4	4	4	24
43	4	4	4	3	4	4	23
44	4	4	4	4	4	4	24
45	4	4	4	5	4	4	25
46	4	3	4	4	4	4	23
47	4	4	4	4	4	4	24
48	4	4	4	4	4	4	24
49	4	4	4	4	4	4	24
50	4	3	5	3	4	5	24
51	5	5	4	5	4	4	27
52	5	5	4	5	5	4	28
53	5	4	4	4	4	4	25
54	4	4	4	4	4	4	24
55	5	5	5	4	5	5	29
56	4	5	4	4	5	4	26
57	5	5	4	5	5	4	28
58	5	5	4	5	4	4	27
59	5	5	4	5	4	4	27
60	5	4	4	4	4	4	25
61	4	4	4	4	4	4	24
62	5	5	5	4	4	5	28
63	4	5	4	4	4	4	25
64	4	5	4	4	4	4	25
65	4	4	4	4	4	4	24
66	4	4	4	4	4	4	24
67	4	4	4	4	4	4	24
68	4	4	4	4	4	4	24
69	5	4	5	4	5	5	28
70	4	5	4	5	4	4	26
71	4	5	4	5	4	4	26
72	5	4	5	4	5	5	28
73	4	5	5	5	4	5	28
74	4	5	4	5	4	4	26
75	4	4	4	4	4	4	24
76	4	5	4	5	5	4	27
77	4	4	4	4	4	4	24
78	4	5	4	5	4	4	26
79	4	5	4	4	5	4	26
80	4	3	4	3	4	4	22
81	4	5	4	5	4	4	26

82	4	4	4	4	4	4	24
83	4	4	3	4	4	3	22
84	5	4	4	4	5	4	26
85	4	4	3	4	4	3	22
86	5	5	3	5	5	3	26
87	3	4	4	4	3	4	22
88	4	4	4	4	4	4	24
89	4	4	4	4	4	4	24
90	3	4	4	4	3	4	22
91	3	4	4	4	3	4	22
92	4	4	4	4	4	4	24
93	3	4	4	4	3	4	22
94	4	5	4	5	4	4	26
95	5	4	4	4	5	4	26
96	4	4	3	4	4	3	22
97	4	4	4	4	4	4	24
98	4	3	4	4	4	4	23
99	4	4	5	4	5	5	27
100	4	5	4	4	4	4	25
101	3	4	4	3	4	4	22
102	4	4	5	5	4	5	27
103	4	4	4	4	4	4	24
104	4	4	4	4	4	4	24
105	4	5	4	5	4	4	26
106	4	4	5	4	4	5	26
107	4	4	5	4	5	5	27
108	4	4	4	5	5	4	26
109	4	4	5	3	5	5	26
110	4	4	5	4	4	5	26
111	4	4	4	5	4	4	25
112	4	4	5	3	4	5	25
113	5	4	5	4	4	5	27
114	4	4	4	4	3	4	23
115	4	5	5	4	4	5	27
116	5	4	3	4	4	3	23
117	4	5	5	4	5	5	28
118	4	5	5	4	5	5	28
119	5	4	5	5	4	5	28
120	5	4	5	5	4	5	28
121	4	5	5	5	4	5	28

n	Pernyataan 1	Pernyataan 2	Pernyataan 3	Pernyataan 4	Pernyataan 5	Pernyataan 6	Total
	Kinerja Pegawai						
1	4	4	5	5	4	4	26
2	5	4	5	5	4	5	28
3	4	5	5	4	5	4	27
4	5	4	4	4	4	5	26
5	5	5	5	5	4	5	29
6	4	4	4	5	4	4	25
7	5	5	5	5	5	5	30
8	4	4	4	4	5	4	25
9	5	4	5	4	4	5	27
10	4	4	4	4	4	4	24
11	4	4	4	4	4	4	24
12	5	5	4	4	5	5	28
13	4	4	4	4	5	4	25
14	5	4	4	4	5	5	27
15	4	4	4	4	4	4	24
16	4	4	4	4	4	4	24
17	4	4	4	4	4	4	24
18	4	4	4	4	4	4	24
19	4	5	4	5	4	4	26
20	5	4	5	4	4	5	27
21	5	4	5	4	4	5	27
22	4	5	4	5	4	4	26
23	5	5	5	4	4	5	28
24	5	4	5	4	5	5	28
25	4	4	4	4	4	4	24
26	4	4	5	5	5	4	27
27	4	4	4	4	4	4	24
28	5	4	5	4	5	5	28
29	5	4	4	5	5	5	28
30	4	4	4	4	3	4	23
31	5	4	5	4	4	5	27
32	4	4	4	4	4	4	24
33	4	3	4	4	4	4	23
34	4	4	4	5	4	4	25
35	4	3	4	4	4	4	23
36	4	3	5	5	5	4	26
37	4	4	4	3	4	4	23
38	4	4	4	4	4	4	24
39	4	4	4	4	4	4	24

40	4	4	4	3	4	4	23
41	4	4	4	3	4	4	23
42	4	4	4	4	4	4	24
43	4	4	4	3	4	4	23
44	4	4	4	4	4	4	24
45	4	4	4	5	4	4	25
46	4	3	4	4	4	4	23
47	4	4	4	4	4	4	24
48	4	4	4	4	4	4	24
49	4	4	4	4	4	4	24
50	4	3	5	3	4	4	23
51	5	5	4	5	4	5	28
52	5	5	4	5	5	5	29
53	5	4	4	4	4	5	26
54	4	4	4	4	4	4	24
55	5	5	5	4	5	5	29
56	4	5	4	4	5	4	26
57	5	5	4	5	5	5	29
58	5	5	4	5	4	5	28
59	5	5	4	5	4	5	28
60	5	4	4	4	4	5	26
61	4	4	4	4	4	4	24
62	5	5	5	4	4	5	28
63	4	5	4	4	4	4	25
64	4	5	4	4	4	4	25
65	4	4	4	4	4	4	24
66	4	4	4	4	4	4	24
67	4	4	4	4	4	4	24
68	4	4	4	4	4	4	24
69	5	4	5	4	5	5	28
70	4	5	4	5	4	4	26
71	4	5	4	5	4	4	26
72	5	4	5	4	5	5	28
73	4	5	5	5	4	4	27
74	4	5	4	5	4	4	26
75	4	4	4	4	4	4	24
76	4	5	4	5	5	4	27
77	4	4	4	4	4	4	24
78	4	5	4	5	4	4	26
79	4	5	4	4	5	4	26
80	4	3	4	3	4	4	22
81	4	5	4	5	4	4	26

82	4	4	4	4	4	4	24
83	4	4	3	4	4	4	23
84	5	4	4	4	5	5	27
85	4	4	3	4	4	4	23
86	5	5	3	5	5	5	28
87	3	4	4	4	3	3	21
88	4	4	4	4	4	4	24
89	4	4	4	4	4	4	24
90	3	4	4	4	3	3	21
91	3	4	4	4	3	3	21
92	4	4	4	4	4	4	24
93	3	4	4	4	3	3	21
94	4	5	4	5	4	4	26
95	5	4	4	4	5	5	27
96	4	4	3	4	4	4	23
97	4	4	4	4	4	4	24
98	4	4	4	4	4	4	24
99	5	5	4	5	4	5	28
100	4	4	5	4	5	4	26
101	4	4	5	4	5	4	26
102	5	5	4	5	4	5	28
103	5	4	5	5	5	5	29
104	4	4	5	4	5	4	26
105	4	4	4	4	4	4	24
106	4	4	5	4	5	4	26
107	4	4	4	4	4	4	24
108	4	4	5	4	5	4	26
109	4	4	5	4	4	4	25
110	4	4	3	4	3	4	22
111	4	4	5	4	5	4	26
112	4	4	4	4	4	4	24
113	3	4	4	3	4	4	22
114	4	5	4	4	4	4	25
115	3	4	4	3	4	4	22
116	3	5	5	3	5	4	25
117	4	3	4	4	4	4	23
118	4	4	4	4	4	4	24
119	4	4	5	4	5	4	26
120	4	4	4	4	4	4	24
121	3	4	4	3	4	4	22

1. Tunjangan Kinerja

CORRELATIONS

```
/VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 TT
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/STATISTICS DESCRIPTIVES
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

Notes		
Output Created		23-JUL-2019 08:15:12
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	121
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 TT /PRINT=TWOTAIL NOSIG /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00,33
	Elapsed Time	00:00:00,34

[DataSet0]

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Tunjangan Kinerja	4,27	,516	121
Tunjangan Kinerja	4,24	,533	121
Tunjangan Kinerja	4,20	,476	121
Tunjangan Kinerja	4,21	,520	121
Tunjangan Kinerja	4,22	,508	121
Tunjangan Kinerja	4,22	,491	121
Total	25,37	1,988	121

Correlations

		Tunjangan Kinerja	Tunjangan Kinerja	Tunjangan Kinerja	Tunjangan Kinerja	Tunjangan Kinerja	Tunjangan Kinerja	Total
Tunjangan Kinerja	Pearson Correlation	1	,275**	,354**	,246**	,465**	,711**	,777**
	Sig. (2-tailed)		,002	,000	,007	,000	,000	,000
	N	121	121	121	121	121	121	121
Tunjangan Kinerja	Pearson Correlation	,275**	1	,041	,505**	,170	,144	,560**
	Sig. (2-tailed)	,002		,655	,000	,062	,115	,000
	N	121	121	121	121	121	121	121
Tunjangan Kinerja	Pearson Correlation	,354**	,041	1	,096	,298**	,628**	,599**
	Sig. (2-tailed)	,000	,655		,297	,001	,000	,000
	N	121	121	121	121	121	121	121
Tunjangan Kinerja	Pearson Correlation	,246**	,505**	,096	1	,132	,202*	,567**
	Sig. (2-tailed)	,007	,000	,297		,147	,026	,000
	N	121	121	121	121	121	121	121
Tunjangan Kinerja	Pearson Correlation	,465**	,170	,298**	,132	1	,433**	,635**
	Sig. (2-tailed)	,000	,062	,001	,147		,000	,000
	N	121	121	121	121	121	121	121
Tunjangan Kinerja	Pearson Correlation	,711**	,144	,628**	,202*	,433**	1	,784**
	Sig. (2-tailed)	,000	,115	,000	,026	,000		,000
	N	121	121	121	121	121	121	121
Total	Pearson Correlation	,777**	,560**	,599**	,567**	,635**	,784**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	121	121	121	121	121	121	121

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

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

RELIABILITY

```

/VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6
/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=MEANS .

```

Reliability

Notes

Output Created		23-JUL-2019 08:15:42
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	121
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=MEANS.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,01

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	121	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	121	100,0

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

Reliability Statistics

	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	
Cronbach's Alpha		N of Items
,730	,732	6

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4,229	4,198	4,273	,074	1,018	,001	6

2. Disiplin Kerja

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 TT
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/STATISTICS DESCRIPTIVES
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

Notes

Output Created	23-JUL-2019 08:17:13	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	121
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 TT /PRINT=TWOTAIL NOSIG /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00,20
	Elapsed Time	00:00:00,31

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Disiplin Kerja	4,22	,508	121
Disiplin Kerja	4,21	,536	121
Disiplin Kerja	4,24	,517	121
Disiplin Kerja	4,20	,557	121
Disiplin Kerja	4,18	,500	121
Disiplin Kerja	4,24	,517	121
Total	25,30	1,922	121

Correlations

		Disiplin Kerja	Disiplin Kerja	Disiplin Kerja	Disiplin Kerja	Disiplin Kerja	Disiplin Kerja	Total
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	,190*	,271**	,225*	,429**	,271**	,640**
	Sig. (2-tailed)		,037	,003	,013	,000	,003	,000
	N	121	121	121	121	121	121	121
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	,190*	1	,053	,443**	,195*	,053	,537**
	Sig. (2-tailed)	,037		,562	,000	,032	,562	,000
	N	121	121	121	121	121	121	121
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	,271**	,053	1	,036	,249**	1,000**	,699**
	Sig. (2-tailed)	,003	,562		,694	,006	,000	,000
	N	121	121	121	121	121	121	121
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	,225*	,443**	,036	1	,109	,036	,520**
	Sig. (2-tailed)	,013	,000	,694		,235	,694	,000
	N	121	121	121	121	121	121	121
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	,429**	,195*	,249**	,109	1	,249**	,594**
	Sig. (2-tailed)	,000	,032	,006	,235		,006	,000
	N	121	121	121	121	121	121	121
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	,271**	,053	1,000**	,036	,249**	1	,699**
	Sig. (2-tailed)	,003	,562	,000	,694	,006		,000
	N	121	121	121	121	121	121	121
Total	Pearson Correlation	,640**	,537**	,699**	,520**	,594**	,699**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	121	121	121	121	121	121	121

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).
 **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

RELIABILITY

```
/VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=MEANS.
```

Reliability

Notes

Output Created Comments		23-JUL-2019 08:18:08	
Input	Active Dataset	DataSet0	
	Filter	<none>	
	Weight	<none>	
	Split File	<none>	
Missing Value Handling	N of Rows in Working Data File	121	
	Matrix Input		
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.	
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.	
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=MEANS.	
Resources	Processor Time	00:00:00,02	
	Elapsed Time	00:00:00,01	

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	121	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	121	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,667	,671	6

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4,216	4,182	4,240	,058	1,014	,001	6

3. Kinerja Pegawai

CORRELATIONS

```
/VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 TT
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/STATISTICS DESCRIPTIVES
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

Notes

Output Created	23-JUL-2019 08:19:40	
Comments		
Input	Active Dataset Filter	DataSet0 <none>

Missing Value Handling	Weight	<none>
	Split File	<none>
Syntax	N of Rows in Working Data File	121
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Resources	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,06

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Pegawai	4,19	,537	121
Kinerja Pegawai	4,20	,526	121
Kinerja Pegawai	4,21	,499	121
Kinerja Pegawai	4,16	,548	121
Kinerja Pegawai	4,21	,515	121
Kinerja Pegawai	4,22	,491	121
Total	25,18	2,037	121

Correlations

		Kinerja Pegawai	Kinerja Pegawai	Kinerja Pegawai	Kinerja Pegawai	Kinerja Pegawai	Kinerja Pegawai	Total
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	1	,249**	,257**	,379**	,399**	,943**	,821**
	Sig. (2-tailed)		,006	,004	,000	,000	,000	,000
	N	121	121	121	121	121	121	121
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	,249**	1	,001	,469**	,155	,279**	,557**
	Sig. (2-tailed)	,006		,989	,000	,090	,002	,000
	N	121	121	121	121	121	121	121
Kinerja	Pearson Correlation	,257**	,001	1	,033	,416**	,286**	,496**

Pegawai	Sig. (2-tailed)	,004	,989		,721	,000	,001	,000
	N	121	121	121	121	121	121	121
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	,379**	,469**	,033	1	,120	,271**	,594**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,721		,189	,003	,000
	N	121	121	121	121	121	121	121
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	,399**	,155	,416**	,120	1	,442**	,639**
	Sig. (2-tailed)	,000	,090	,000	,189		,000	,000
	N	121	121	121	121	121	121	121
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	,943**	,279**	,286**	,271**	,442**	1	,817**
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,001	,003	,000		,000
	N	121	121	121	121	121	121	121
Total	Pearson Correlation	,821**	,557**	,496**	,594**	,639**	,817**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	121	121	121	121	121	121	121

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

RELIABILITY

```

/VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=MEANS.

```

Reliability

Notes

Output Created		23-JUL-2019 08:19:48
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	121
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.

Syntax	RELIABILITY /VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=MEANS.		
Resources	Processor Time	00:00:00,00	
	Elapsed Time	00:00:00,02	

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	121	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	121	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,731	,732	6

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4,197	4,157	4,223	,066	1,016	,001	6

```

REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X1 X2.

```

Regression

Notes		
Output Created		23-JUL-2019 08:22:48
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	121
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y /METHOD=ENTER X1 X2.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,05
	Memory Required	1636 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

[DataSet0]

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin Kerja, Tunjangan Kinerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,789 ^a	,623	,617	1,261

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Tunjangan Kinerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,699 ^a	,489	,485	1,462

a. Predictors: (Constant), Tunjangan Kinerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,720 ^a	,519	,515	1,419

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	310,315	2	155,157	97,549	,000 ^b
	Residual	187,685	118	1,591		
	Total	498,000	120			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Tunjangan Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,999	1,664		1,202	,232
	Tunjangan Kinerja	,421	,074	,411	5,712	,000
	Disiplin Kerja	,494	,076	,466	6,482	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

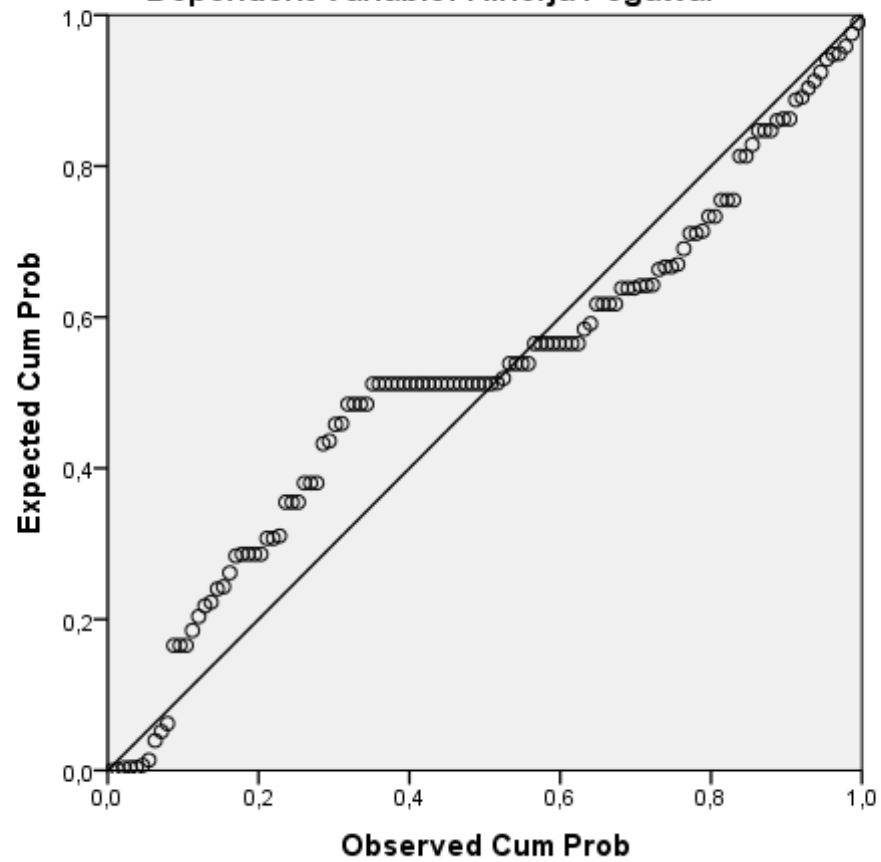
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,999	1,664		1,202	,232		
	Tunjangan Kinerja	,421	,074	,411	5,712	,000	,617	1,620
	Disiplin Kerja	,494	,076	,466	6,482	,000	,617	1,620

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja Pegawai



Tabel r untuk df = 1 - 50

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

Tabel r untuk df = 51 - 100

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

Tabel r untuk df = 101 - 150

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

Tabel r untuk df = 151 - 200

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

Titik Persentase Distribusi t

d.f. = 1 - 200

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

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

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)

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
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)

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
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)

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
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)

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
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

Titik Persentase Distribusi F

Probabilita = 0.05

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

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

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

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

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

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

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

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

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

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

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