

**PENGARUH KOMITMEN DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
SEKRETARIAT DAERAH
KABUPATEN MAROS**

SKRIPSI



**NUR ANITA
1560302047**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUSLIM MAROS
MAROS
2019**

**PENGARUH KOMITMEN DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
SEKRETARIAT DAERAH
KABUPATEN MAROS**

SKRIPSI

Diajukan kepada Program Manajemen Fakultas Ekonomi
dan Bisnis Universitas Muslim Maros Untuk
memenuhi sebagian persyaratan
Guna melakukan penelitian

**NUR ANITA
1560302047**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUSLIM MAROS
MAROS
2019**

ABSTRAK

NUR ANITA, 2019. *Pengaruh Komitmen dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Maros.* (dibimbing oleh Dr. H. M. Ikram Idrus, M.S dan Abdul Hapid Burhami, SE., MM).

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi seberapa besar pengaruh Komitmen dan budaya organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Maros. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan januari sampai bulan juni. Populasi dalam penelitian ini digunakan sebanyak 68 responden. Tehnik pengumpulan data adalah dengan melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden dan adapun variabel penelitian adalah Komitmen (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Kinerja Pegawai (Y). Sedangkan metode analisis yang digunakan adalah metode Analisis Regresi Linear Berganda, Koefisien Korelasi, Koefisien Determinasi, uji validitas, Uji Reabilitas Uji t, Uji f simultan, Uji linearitas, Uji normalitas, Uji Autokorelasi. Dan penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS 25.

Berdasarkan hasil analisis maka dapat disimpulkan bahwa komitmen tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dimana nilai T hitung 1.308 lebih kecil dari T tabel 1.686 dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dimana nilai t-hitung 2.265 lebih besar dari t- tabel 1,686 dengan nilai signifikan $0,027 < 0,05$

Kata Kunci : Komitmen, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Puji syukur kepada Allah SWT atas segala Rahmat, Hidayah dan Karunia yang telah diberikannya kepada kita semua sehingga skripsi ini dapat selesai dengan tepat waktu, dengan judul “Pengaruh Komitmen dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Maros”. Penulisan skripsi ini disusun guna memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis program studi Manajemen Universitas Muslim Maros.

Sholawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, Karena atas perjuangan beliau kita dapat merasakan indahnya ukhuwah islamiah dan kehidupan yang lebih baik dengan kemajuan zaman yang Insya Allah penuh dengan tuntunan Al-Quran dan Hadist.

Penulisan skripsi ini penulis banyak menghadapi kendala namun atas bantuan banyak pihak yang berada di sekitar penulis, yang senantiasa memberikan masukan, dukungan, dan semangat sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, pada kesempatan ini izinkanlah penulis untuk mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Prof. Nurul Ilmi Idrus, M.Sc.,Ph.D. Selaku Rektor Universitas Muslim Maros
2. Bapak Dr. Dahlan, S.E.,MM. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muslim Maros
3. Ibu Nur Pratiwi, S.E, M.Sc. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muslim Maros
4. Bapak Dr. H. M. Ikram Idrus, M.S Selaku Dosen Pembimbing I dan Abdul Hafid Burhami, S.E., MM. Selaku Dosen Pembimbing II, yang telah meluangkan waktu dan memberikan bimbingan serta pengarahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Seluruh dosen Universitas Muslim Maros yang telah berkenan memberi kesempatan, membina, membimbing serta memberikan kemudahan kepada penulis dalam menimba ilmu pengetahuan sejak awal kuliah sampai dengan penyelesaian skripsi ini. Serta seluruh Staf Universitas Muslim Maros.
6. Kedua orang tua tercinta serta saudara-saudariku yang telah memberikan segala doa, kasih sayang, dan perhatiannya.
7. Bapak Bupati Kabupaten Maros Ir. H. M. Hatta Rahman, MM dan Bapak Wakil Bupati Maros Drs. H. A. Harmil Mattotorang, MM serta seluruh pegawai pemerintahan kantor Bupati Maros yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk melakukan penelitian di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Maros..

8. Kepada Teman-Teman Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muslim Maros Angkatan 2015, khususnya teman-teman satu bimbingan.
9. Kepada Irawati Ilham dan Marlina yang sudah seperti saudara bagi penulis, terima kasih atas dorongan semangat dan bantuannya selama ini, terima kasih sudah mengajarkan penulis arti sebuah persahabatan.
10. Semua pihak yang ikut terlibat dalam proses pembuatan tugas akhir ini yang tidak dapat di sebutkan satu persatu di sini.

Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan Bapak/Ibu/Saudara/i dan teman-teman sekalian, diharapkan skripsi ini bisa bermanfaat untuk semua pihak. Selain itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan dari para pembaca sekalian agar skripsi ini bisa lebih baik lagi.

Maros, Juli 2019

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
ABSTRAK.....	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
 BAB I PENDAHULUAN	 1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
 BAB II TINJAUAN TUSTAKA	 9
A. Manajemen Sumber Daya Manusia	9
B. Komitmen Organisasi.....	13
C. Budaya Organisasi.....	18
D. Kinerja Pegawai	24
E. Penelitian Terdahulu	35
F. Kerangka Pikir.....	36
G. Hipotesis	37
 BAB III METODE PENELITIAN	 39
A. Tempat dan Waktu Penelitian	39
B. Jenis dan Sumber Data.....	39
C. Teknik Pengumpulan Data	40
D. Populasi dan Sampel	41
E. Uji Instrumen Penelitian	44
F. Uji Asumsi Klasik.....	46
G. Analisis Data	47
H. Uji Hipotesis	48
I. Definisi Operasional Variabel	51
 BAB IV SEJARAH SINGKAT INSTANSI	 56
A. Sejarah Berdirinya Instansi	56
B. Visi dan Misi.....	59
C. Struktur Organisasi	59

BAB V HASIL PENELITIAN.....	62
A. Deskripsi Karakteristik Responden.....	62
B. Uji Asumsi Klasik.....	65
C. Uji Validitas	67
D. Uji Realibilitas	68
E. Deskripsi Variabel Hasil Penelitian.....	69
F. Pengaruh Komitmen dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai	78
G. Pembahasan.....	81
BAB VI PENUTUP	83
A. Kesimpulan	83
B. Saran	83
DAFTAR PUSTAKA.....	86
LAMPIRAN.....	88

DAFTAR TABEL

Nomor	Halaman
1. Penelitian terdahulu.....	35
2. Skala Liker	50
3. Interpretasi Koefisien Korelasi	51
4. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.....	63
5. Karakteristik responden berdasarkan usia.....	63
6. Karakteristik responden berdasarkan tingkat Pendidikan	64
7. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja.....	65
8. Uji linearitas.....	65
9. Uji normalitas	66
10. Autokorelasi	66
11. Uji validitas variabel komitmen (X1), budaya organisasi (X2), dan kinerja (Y).....	67
12. Uji reliabilitas variabel komitmen (X1), budaya organisasi (X2), dan kinerja (Y).....	68
13. Distribusi Jawaban Responden mengenai variabel komitmen organisasi (X1)	70
14. Komitmen Organisasi (X1)	72
15. Distribusi Jawaban Responden mengenai Pernyataan Budaya organisasi (X2)	73
16. Budaya Organisasi (X2)	75
17. Distribusi Jawaban Responden mengenai Pernyataan kinerja (Y).....	76
18. Kinerja Pegawai (Y).....	78
19. Koefisien regresi	78
20. Koefisien Korelasi.....	79
21. Uji simultan.....	81

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Halaman
1. Kerangka Pikir	37
2. Bagan Struktur Organisasi sekretariat daerah kabupaten maros	61

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawa ini :

Nama : Nur Anita
Nim : 1560302047
Jurusan/Program Studi : Sumber Daya Manusia/Manajemen S1

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

PENGARUH KOMITMEN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN MAROS

Adalah hasil karya ilmiah saya sendiri dari sepanjang pengetahuan saya didalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu 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 dikemudian hari ternyata didalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan dengan 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, 21 Agustus 2019

Yang Membuat Pernyataan



Nur Anita
Nur Anita

UNIVERSITAS MUSLIM MAROS

LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT

Kampus 1 : Jalan Dr. Ratulangi No.62 Maros Sulawesi Selatan, Telp. (0411) 8938018

e-mail : lppmummayapimmaros@gmail.com, Kode Pos 90511

Kampus 2 : Jalan Kokoa – Pamelakkang Je'ne Kelurahan Allepolea Kecamatan Lau Kabupaten Maros



Nomor : 33/LPPM-UMMA/IV/2019
Lampiran : 1 (satu) exemplar
Perihal : Permohonan Rekomendasi Izin Penelitian

Kepada yang terhormat :
Pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Maros

Di -
Maros

Assalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat

Dalam rangka penyelesaian studi akhir mahasiswa Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muslim Maros (FEB -UMMA) tahun akademik 2018/2019, maka kami mohon kiranya bapak dapat memberikan rekomendasi izin penelitian kepada mahasiswa kami.

Adapun data diri mahasiswa tersebut yaitu :

Nama	: NUR ANITA
Nim	: 1560302047
Fakultas	: Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Program Studi	: Manajemen SDM
Lokasi Penelitian	: Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Maros
Judul Penelitian	: Pengaruh Komitmen dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Maros.

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Maros, 4-April 2019
Ketua LPPM -UMMA,


Dr. Hj. Suhartina R. M. Hum.
NIDN: 0914017001

Tembusan Kepada Yth.:

1. Biro Administrasi Akademik
2. Dekan FEB UMMA
3. Yang Bersangkutan
4. Pertinggal File,-



PEMERINTAH KABUPATEN MAROS
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Jl. Asoka No. 1 Telp. (0411)373884 Kabupaten Maros
email : admin@dpmpptsp.maroskab.go.id Website : www.dpmpptsp.maroskab.go.id

IZIN PENELITIAN

Nomor: 327/VII/IP/DPMPTSP/2019

DASAR HUKUM :

1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 tahun 2002 tentang Sistem Nasional Penelitian, Pengembangan, dan Penerapan Ilmu Pengetahuan Teknologi;
2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2014 tentang Perubahan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian;
3. Rekomendasi Tim Teknis Izin Penelitian Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Maros Nomor : 325/VII/REK-IP/DPMPTSP/2019

Dengan ini memberikan Izin Penelitian Kepada :

N a m a : NUR ANITA
Nomor Pokok : 1560302047
Tempat/Tgl.Lahir : LAMBANDIA / 04 Juli 1997
Jenis Kelamin : Perempuan
Pekerjaan : MAHASISWA
Alamat : TANRALILI
Tempat Meneliti : SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN MAROS

Maksud dan Tujuan mengadakan penelitian dalam rangka Penulisan Skripsi dengan Judul :

**“PENGARUH KOMITMEN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA KANTOR SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN MAROS”**

Lamanya Penelitian : 01 Juli 2019 s/d 01 Agustus 2019

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Mentaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta menghormati Adat Istiadat setempat.
2. Penelitian tidak menyimpang dari maksud izin yang diberikan.
3. Menyerahkan 1 (satu) exemplar Foto Copy hasil penelitian kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Maros.
4. Surat Izin Penelitian ini dinyatakan tidak berlaku, bilamana pemegang izin ternyata tidak mentaati ketentuan-ketentuan tersebut diatas.

Demikian Izin Penelitian ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.



Maros, 09 Juli 2019

KEPALA DINAS,

ANDI ROSMAN, S. Sos, MM

Pangkat : Pembina Tk. I

Nip : 19721108 199202 1 001

Tembusan Kepada Yth.:

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap instansi atau pemerintahan memiliki berbagai sasaran yang akan diraih guna mencapai tujuan pemerintahan. Sasaran itu akan dapat tercapai melalui aktifitas dengan cara melibatkan aspek-aspek sumber daya yang terdapat dalam pemerintahan tersebut: misalnya modal, mesin gedung dan sumber daya manusia. Diantara aspek tersebut yang paling penting adalah aspek sumber daya manusia. Sumber daya manusia itu terdiri dari orang-orang yang ada dalam pemerintahan yang mempunyai kemampuan, bakat dan semangat untuk bekerja. Begitu pentingnya sumber daya manusia maka pemerintahan perlu memberikan semangat kerja kepada karyawan, sehingga dapat merangsang karyawan untuk dapat bekerja dengan giat dan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Hal ini akan meningkatkan produktifitas pegawai atau karyawan agar tercapainya tujuan instansi pemerintahan tersebut.

Kualitas sumber daya manusia dapat terpenuhi apabila salah satunya semangat kerja sebagai unsur yang berpengaruh terhadap kinerja dapat dibangun dengan baik dan sempurna dalam pemerintahan, apalagi pemerintahan yang mengutamakan pelayanan tentu saja memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional.

Sumber Daya Manusia merupakan elemen yang sangat penting dalam pengelolaan suatu organisasi, maka diperlukan pengelolaan-pengelolaan yang baik demi kelangsungan organisasi mencapai tujuan

yang diharapkan. Kekuatan sumber daya manusia dibentuk oleh sifat dan karakter yang melekat pada individu-individu serta lingkungan dimana ia berada. Dibentuk suatu organisasi tentunya mempunyai tujuan yang sudah ditetapkan dan merupakan kewajiban setiap anggota organisasi untuk mencapainya sebagaimana yang telah disepakati bersama.

Manajemen sumber daya manusia juga sebagai kebijakan dan pelatihan untuk memenuhi kebutuhan karyawan atau pegawai atau aspek-aspek yang terdapat dalam sumber daya manusia seperti posisi manajemen, pengadaan karyawan atau rekrutmen, penyarigan, pelatihan, kompensasi, dan penilaian prestasi kerja karyawan, Dessler (2010:4).

Hasil organisasi yang dicapai oleh organisasi berhubungan dengan kinerja pegawai yang ada didalamnya. Pada dasarnya kesuksesan suatu usaha sangat ditentukan oleh kemampuan seseorang dalam mengelola sumber daya yang dimiliki, terutama terhadap pengelolaan sumber daya manusia. Dengan tingkat keahlian sesuai dengan bidang yang dibutuhkan, seseorang akan mampu menjalankan operasional pemerintahan secara baik dan sesuai dengan rencana.

Secara sederhana kinerja dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai oleh seorang pegawai selama periode waktu tertentu pada bidang pekerjaan tertentu. Seorang pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh pemerintahan. Untuk dapat memiliki kinerja yang tinggi dan baik, seorang pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya mereka

harus memiliki keahlian dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang dimilikinya.

Prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada pegawai yang didasarkan atas kemampuan, kedisiplinan, kesungguhan kerja dan hasil kerja pegawai.

Lingkungan kerja yang baik, serta pemberian motivasi pada dasarnya adalah hak para pegawai yang merupakan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para pegawai dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Pada pemerintahan Sekretariat Daerah Kabupaten Maros mengalami peningkatan jumlah pegawai, tentunya harus diseimbangi dengan kinerja para pegawai yang lebih baik lagi. Dalam hal pelayanan semua pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Maros, oleh karena itu sumber daya manusia harus ditingkatkan dengan cara peningkatan produktivitas kerja pegawai dalam memberikan pelayan. Peningkatan produktivitas kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Maros harus lebih diperhatikan dalam peningkatannya dapat dilakukan melalui beberapa cara, yaitu dengan menanamkan komitmen maupun budaya organisasi yang optimal.

Kinerja pegawai dalam organisasi mengarah pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-

indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan. Sebagai hasilnya akan diketahui bahwa seorang pegawai masuk dalam tingkat tertentu, Dahlan (2018:6).

Dengan kata lain bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga baik. Kinerja pegawai atau karyawan akan baik bila ia mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja karena gaji, upah, dan insentif yang sesuai dengan perjanjian dan mempunyai harapan masa depan yang baik.

Kinerja pegawai yang baik tentunya bisa dijadikan salah satu faktor dasar tolok ukur keberhasilan perusahaan dalam hal ini kinerja pegawai mengambil peran yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Kenyataan saat ini produktifitas kinerja pegawai pada suatu pemerintahan tidak semuanya mencapai target. Hal tersebut tidak menutup kemungkinan terjadi di Sekretariat Daerah Kabupaten Maros. Penyebab utama instansi pemerintahan tidak tercapainya target yang diinginkan dikarenakan sumber daya manusia dan manajemen dalam pemerintahan yang kurang. Untuk pembagian tugas antara pegawai satu dengan pegawai lainnya tidak adil, sebagai contoh pegawai pada bidang tertentu begitu sibuk dengan pekerjaannya dan mungkin akan melakukan apa saja untuk menyelesaikan pekerjaannya, guna memenuhi target dan meningkatkan produktivitas pegawai.

Sementara itu dapat dilihat dari pekerjaan pegawai satu dengan yang lainnya tidak sama tetapi kompensasi atau gaji yang mereka terima sama. Selama survei pendahuluan, penulis memperhatikan budaya organisasi yang ada kurang maksimal dan berjalan kurang baik seperti tidak disiplinya pegawai untuk bekerja, sebagai contoh ketika jam kerja seharusnya pegawai mulai bekerja tapi sebaliknya mereka, mulai bersantai dan berbincang-bincang dengan yang lainnya.

Komitmen organisasi dapat terwujud apabila individu dalam organisasi, menjalankan hak dan kewajiban mereka sesuai tugas dan fungsinya masing-masing dalam organisasi, karena pencapaian tujuan organisasi merupakan hasil kerja semua anggota organisasi yang bersifat kolektif.

Organisasi harus memberi perhatian yang penuh dan membuat pegawai percaya terhadap organisasi, sehingga akan diperoleh komitmen pegawai. Jika komitmen pegawai telah diperoleh akan didapatkan pegawai yang setia, dan mampu bekerja sebaik mungkin untuk kepentingan organisasi. Keadaan ini sangat baik bagi pencapaian tujuan organisasi, karna organisasi dapat mendukung penuh dari anggotanya sehingga bisa berkonsentrasi secara penuh dari anggotanya sehingga bisa berkonsentrasi secara penuh pada tujuannya yang diprioritaskan.

Faktor yang tidak kalah penting pengaruhnya pada kinerja organisasi selain komitmen organisasi adalah budaya organisasi. Budaya organisasi yang baik tentunya akan mempengaruhi kualitas pelayanan

publik yang baik pula. Kualitas pelayanan sendiri sebenarnya dipengaruhi oleh banyak aspek salah satunya adalah budaya organisasi dan cara pengorganisasiannya. Dalam organisasi tentunya banyak faktor yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuannya, sedangkan jalannya organisasi dipengaruhi oleh perilaku banyak individu yang memiliki kepentingan masing masing. Oleh sebab itu, budaya organisasi sangat penting, karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang ada dalam organisasi. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja sebuah organisasi. Beberapa faktor yang diantaranya adalah komitmen organisasi dan budaya organisasi oleh karena itu penulis tertarik untuk memilih masalah tersebut yang terjadi di kantor Sekretariat Daerah yaitu dengan judul **“Pengaruh Komitmen dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Maros”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Pemerintahan Kabupaten Maros?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Pemerintahan Kabupaten Maros?
3. Apakah komitmen organisasi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Pemerintahan Kabupaten Maros?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang diterapkan dari penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Maros.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Maros.
3. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen organisasi dan Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Maros.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain:

1. Bagi Akademisi

Diharap dapat menambah wawasan pemikiran dalam hal manajemen sumber daya manusia khususnya pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai kantor Sekretariat Daerah.

2. Bagi Instansi Sekretariat Daerah

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat serta masukan yang berguna bagi instansi pemerintahan. Khususnya pemerintah Sekretariat Daerah dalam menerapkan kebijakannya sehingga pemerintah tersebut menjadi lebih baik.

3. Bagi pihak lain yang terkait dan Penelitian selanjutnya

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan masukan yang berguna bagi pihak-pihak lain yang bersangkutan, dan penelitian selanjutnya sebagai bahan acuan dan pustaka pemikiran mahasiswa dan pihak yang melakukan penelitian lebih lanjut mengenai komitmen organisasi, budaya organisasi dan kinerja pegawai, di seluruh Indonesia, dan kegunaan tersebut dapat berdampak baik bersifat teoritis dan praktis.

BAB II

TINJAUAN TUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Perkembangan manajemen Sumber Daya Manusia didorong oleh kemajuan-kemajuan peradaban, pendidikan dan pengetahuan dan tentunya daya saing produksi barang dan jasa yang dihasilkan, Bangun (2012:5). Untuk mendefinisikan manajemen sumber daya manusia perlu pemahaman pada dua fungsi, antara lain fungsi-fungsi manajerial (*managerial function*) dan oprasional (*operational functions*). Berdasarkan sumber daya manusia yang ada pada organisasi, maka manajemen dapat dibagi ke dalam manajemen sumber daya manusia, keuangan, opresi/produksi, dan pemasaran.

Menurut Kadarisma (2012:27) Pengembangan sumber daya manusia adalah untuk kepentingan jangka panjang dan merupakan bagian penting dalam suatu organisasi, melalui pengembangan karyawan atau pegawai yang ada, akan mengurangi ketergantungan organisasi pada penggunaan tenaga-tenaga ahli dari luar organisasi.

Sedangkan menurut Dessler (2010:4) Manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan pelatihan untuk memenuhi kebutuhan karyawan atau pegawai atau aspek-aspek yang terdapat dalam sumber daya manusia seeperti posisi manajemen, pengadaan karyawan atau

rekrutmen, penyarigan, pelatihan, kompensasi, dan penilaian prestasi kerja karyawan.

Penjelasan tersebut disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan atau pemerintahan dan dapat saling menggantungkan baik itu karyawan maupun pihak instansi agar kebutuhan masing-masing dapat terpenuhi.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari manajemen umum yang mengfokuskan diri pada Sumber Daya Manusia Rivai (2011:13).

Adapun fungsi-fungsi manajemen Sumber Daya Manusia seperti halnya fungsi manajemen umum, yaitu:

- a. Perencanaan (*planning*), Merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan membantu wujudnya tujuan.
- b. Pengorganisasian (*organization*), Kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan atau pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan kordinasi dalam bagian organisasi.
- c. Pengarahan (*directing*), Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif secara efisien dalam

membantu terwujudnya tujuan organisasi.

- d. Pengendalian (*controlling*), Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.
- e. Pengembangan (*development*), Proses peningkatan keteampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.
- f. Kompensasi (*compensation*), Pemberian balas jasa langsung (*indirect*) uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberi kepada perusahaan.

3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi. Tujuannya adalah memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif. Untuk mencapai tujuan ini Studi tentang manajemen personalia akan menunjukkan bagaimana seharusnya perusahaan mendapatkan pengembangan menggunakan mengevaluasi, dan memelihara karyawan atau pegawai dalam jumlah kuantitas dan tipe kualitas.

Adapun tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia terdiri dari empat tujuan, yaitu:

- a. Tujuan Organisasional, Ditunjukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektifitas organisasi.
- b. Tujuan Fungsional, Ditunjuk untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan tingkat kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.
- c. Tujuan Sosial, Ditunjukan secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimasi dampak negatif terhadap organisasi. Kegagalan organisasi dalam menggunakan sumber dayanya bagi keuntungan masyarakat dapat menyebabkan hambatan-hambatan.
- d. Tujuan Personal, Ditunjukan untuk membantu karyawan dalam mencapai tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi.

Meningkatnya peranan manajemen dalam suatu perusahaan meningkatkan bertambahnya perhatian terhadap pentingnya faktor sumber daya manusia dalam perusahaan. Sumber daya manusia selalu dibutuhkan oleh setiap perusahaan, baik itu perusahaan kecil maupun perusahaan besar.

Manajemen sumber daya manusia menurut beberapa ahli. Menurut Dessler (2010:4) Manajemen sumber daya manusia sebagai

kebijakan dan pelatihan untuk memenuhi kebutuhan pegawai atau karyawan atau aspek-aspek yang terdapat dalam sumber daya manusia seperti posisi manajemen, pengadaan karyawan atau rekrutmen, penyingkapan, pelatihan, kompensasi, dan penilaian prestasi kerja karyawan.

Menurut pendapat lain Mangkunegara (2007:2) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, penkoordinasian, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi.

Dari penjelasan serta pendapat-pendapat para ahli tentang definisi manajemen sumber daya manusia sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

B. Komitmen Organisasi

1. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen merupakan suatu janji pada diri sendiri atau pada orang lain yang tercermin dalam tindakan kita sendiri. Seseorang yang memiliki komitmen pada dirinya maka akan mempunyai pendirian yang baik. Sedangkan organisasi adalah suatu perkumpulan atau wadah untuk

sekelompok yang saling bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Jadi komitmen organisasi adalah suatu hubungan antara individu dengan organisasi, dimana individu mempunyai keyakinan diri terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, adanya suatu kerelaan secara bersungguh-sungguh demi kepentingan organisasi untuk mencapai tujuan tertentu. Suatu keberhasilan dalam pengelolaan organisasi sangatlah ditentukan oleh keberhasilan dalam pengelolaan sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi itu sendiri. Karena apabila memiliki karyawan atau pegawai yang tidak memiliki komitmen dalam organisasi atau kegiatan-kegiatan yang lainnya maka akan mempengaruhi organisasi memiliki komitmen dalam setiap pekerjaan atau tindakan yang dilakukan, maka akan lebih produktif.

Menurut Mayer (2009:110), Komitmen dapat juga berarti penerimaan yang kuat individu terhadap tujuan dan nilai organisasi, dan individu berupaya serta berkarya dan memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di organisasi tersebut.

Menurut Robbins (2008:100), Komitmen organisasional (*Organizational Commitment*) adalah suatu keadaan dimana seseorang karyawan/pegawai memiliki organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu kesepakatan atau janji yang telah disetujui oleh organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

2. Manfaat Komitmen Organisasi

Manfaat dengan adanya komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

- a. Para pekerja yang benar-benar menunjukkan komitmen tinggi terhadap organisasi mempunyai kemungkinan yang jauh lebih besar untuk menunjukkan tingkat partisipasi yang tinggi dalam organisasi.
- b. Memiliki keinginan yang lebih kuat untuk tetap bekerja pada organisasi yang sekarang dan dapat terus memberikan sumbangan bagi pencapaian tujuan.
- c. Sepenuhnya melibatkan diri pada pekerjaan mereka, karena pekerjaan tersebut adalah mekanisme kunci dan saluran individu untuk memberikan sumbaganya bagi pencapaian tujuan organisasi.

3. Tujuan Komitmen Organisasi

Adapun tujuan komitmen dalam organisasi adalah:

- a. Menciptakan rasa kepemilikan terhadap organisasi

Untuk menciptakan kondisi ini orang harus mengidentifikasi dirinya dalam organisasi, untuk mempercayai bahwa ada guna dan manfaatnya bekerja di organisasi, untuk merasakan kenyamanan didalamnya, untuk mendukung nilai-nilai visi dan misi organisasi dalam mencapai tujuannya.

Salah satu faktor terpenting dalam menciptakan rasa kepemilikan ini adalah meningkatkan perasaan seluruh anggota organisasi bahwa perusahaan (organisasi) ini adalah benar-benar merupakan milik mereka. Kepemilikan ini tidak sekedar dalam bentuk kepemilikan saham saja (meskipun kadang kala ini juga merupakan yang cukup membantu), namun lebih berupa meningkatkan kepercayaan diseluruh anggota organisasi bahwa mereka benar-benar (secara jujur) diterima oleh manajemen sebagai bagian dari organisasi. Banyak cara yang bisa dilakukan untuk itu mengajak mereka anggota organisasi untuk terlibat memutuskan penciptaan dan pengembangan produk baru, terlibat memutuskan perubahan rancangan kerja dan sebagainya. Bila mereka anggota organisasi merasa terlibat dan semua idenya dipertimbangkan maka muncul perasaan kalau mereka ikut berkontribusi terhadap pencapaian hasil.

b. Menciptakan semangat dalam bekerja

Cara ini dapat dilakukan dengan lebih mengkonsentrasikan pada pengelolaan faktor-faktor motifasi intrinsik dan menggunakan berbagai cara rancangan pekerjaan. Menciptakan semangat kerja bawahan bisa dengan cara membuat kualitas kepemimpinan yaitu menumbuhkan kemauan manajer dan supervisor untuk memperhatikan sepenuhnya motivasi dan komitmen bawahan melalui pemberian delegasi tanggung jawab pendayagunaan keterampilan bawahan.

c. Keyakinan dalam manajemen

Cara ini mampu dilakukan manakala organisasi benar-benar telah menunjukkan dan mempertahankan kesuksesan. Manajemen yang sukses menunjukkan kepada bawahan bahwa manajemen tahu benar kemana organisasi ini akan dibawa, tahu dengan benar bagaimana cara membawa organisasi mencapai keberhasilannya, bahkan sampai kepada kemampuan menterjemahkan rencana kedalam realitas. Pada konteks ini karyawan atau pegawai akan melihat bagaimana keterangan dan kekuatan perusahaan dalam mencapai tujuan hingga sukses, kesuksesan inilah yang membawa dampak kebanggaan pada diri karyawan, apalagi mereka sadar bahwa keterlibatan mereka dalam mencapai kesuksesan itu cukup besar dan sangat di hargai oleh manajemen.

4. Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Robbins (2008:100), Indikator Komitmen organisasi terdiri dari:

1. Penerimaan terhadap tujuan organisasi.
2. Keinginan untuk bekerja keras.
3. Hasrat untuk bertahan menjadi bagian dari organisasi.
4. Komitmen afektif/*affectif commitment*, yaitu perasaan emosional untuk organisasi dan *keyakinan* dalam nilai-nilainya. Orang-orang yang ingin terus bekerja untuk organisasi tersebut karna mereka sependapat dengan tujuan dan nilai-nilai dalam organisasi tersebut.

5. Komitmen Berkelanjutan/*continuance commitment*, yaitu nilai ekonomi yang dirasakan jika tetap bertahan didalam organisasi dibandingkan jika meninggalkan organisasi tersebut. Komitmen ini mengacu pada perasaan karyawan dimana mereka diwajibkan untuk tetap berada di organisasinya karena adanya perhitungan atau analisis tentang untung dan rugi dimana nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut.

C. Budaya Organisasi

1. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan suatu pola asumsi dasar yang dikemukakan atau dikembangkan oleh sekelompok orang tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan internal yang resmi dan terlaksana dengan baik.

Menurut Ivancevich (2008:44) Mengatakan bahwa budaya organisasi adalah apa yang dipersepsikan karyawan dan cara persepsi itu menciptakan suatu pola. Budaya organisasi menurut Dalimunthe (2009:19) adalah norma - norma dan kebiasaan yang diterima sebagai suatu kebenaran oleh semua orang dalam organisasi. Budaya organisasi menjadi acuan bersama diantara manusia dalam berinteraksi dalam organisasi.

Menurut pendapat lain yaitu Kusdi (2011:15) Budaya organisasi dilihat sebagai salah satu faktor penjelas bagi perilaku manusia didalam organisasi, dengan mengasumsikan, bahwa organisasi adalah kelompok

atau (*group*) yang cenderung berinteraksi secara regular dan berulang-ulang, sehingga memunculkan pula-pola keteraturan. Jalinan interaksi manusia didalam organisasi, dari sudut pandang ini, tidak beda dengan kelompok-kelompok masyarakat pada umumnya dimana mitos, simbol norma-norma tidak tertulis, ritual atau upacara, dan pahlawan memiliki perang yang tidak jarang lebih kuat dan dipercaya ketimbang aturan-aturan formal yang disusun organisasi.

Beberapa definisi tersebut terkandung unsur-unsur budaya organisasi sebagai berikut :

- a. Asumsi dasar, dalam budaya organisasi terdapat asumsi dasar yang dapat berfungsi sebagai pedoman bagi anggota maupun kelompok dalam organisasi dalam berperilaku.
- b. Keyakinan yang dianut, dalam budaya organisasi terdapat keyakinan yang dianut dan dilaksanakan oleh para anggota organisasi.
- c. Pemimpin atau kelompok, pencipta dan pengembangan budaya organisasi perlu diciptakan dan dikembangkan oleh pemimpin perusahaan dalam organisasi atau perusahaan tersebut.
- d. Pedoman mengatasi masalah, masalah-masalah yang sering muncul dalam organisasi dapat diatasi dengan asumsi dasar dan keyakinan yang dianut bersama anggota organisasi.
- e. Berbagai nilai, dalam budaya organisasi perlu berbagai nilai terhadap apa yang paling diinginkan atau yang berharga bagi seseorang.

- f. Pewarisan, asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota organisasi perlu diwariskan kepada anggota-anggota baru dalam organisasi sebagai pedoman untuk bertindak dan berperilaku dalam organisasi tersebut.
- g. Penyesuaian, perlu penyesuaian anggota kelompok terhadap peraturan dan norma yang berperilaku dalam kelompok atau organisasi.

Budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang diyakini oleh seluruh anggota organisasi dalam melakukan pekerjaan sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan masalah-masalah terkait sehingga akan menjadi sebuah nilai atau aturan dalam organisasi tersebut.

Budaya organisasi yang baik tentunya akan mempengaruhi kualitas pelayanan publik yang baik pula. Oleh sebab itu, budaya organisasi sangat penting, karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang ada dalam organisasi. Kebiasaan tersebut mengatur tentang norma-norma perilaku yang harus diikuti oleh para anggota organisasi, sehingga menghasilkan budaya yang produktif. Budaya yang produktif adalah budaya yang dapat menjadikan organisasi menjadi kuat dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Budaya Korporat atau budaya manajemen atau juga dikenal dengan istilah budaya kerja merupakan nilai-nilai dominan yang disebar

luaskan di dalam organisasi dan diacu sebagai filosofi kerja karyawan.

Karakteristik suatu budaya organisasi adalah sebagai berikut:

- a. *Individual initiative*, yaitu tingkat tanggung jawab, kebebasan, dan kemerdekaan yang dimiliki individu.
- b. *Risk tolerance*, yaitu suatu tingkatan dimana pekerja didorong mengambil resiko, menjadi agresif dan inofatif.
- c. *Direction*, yaitu kemampuan organisasi menciptakan tujuan yang jelas dan menetapkan harapan kinerja.
- d. *Integration*, yaitu tingkatan dimana unit dalam organisasi didorong untuk beroprasi dengan cara terkoodinasi.
- e. *Management support*, yaitu tingkatan dimana manajer atau pimpinan mengusahakan komunikasi yang jelas, bantuan dan dukugan pada bawahan.
- f. *Control*, yaitu jumlah aturan dan pengawasan langsung yang dipergunakan untuk melihat dan mengawasi perilaku pekerja.
- g. *Identity*, yaitu tingkatan dimana anggota mengidentifikasi bersama organisasi secara keseluruhan dari pada dengan kelompok kerja atau bidang keahlian professional tertentu.
- h. *Reward system*, yaitu tingkatan dimana alokasi reward, kenaikan gaji atau promosi,di dasarkan kriteria pekerja, dan bukan pada senioritas atau faforitisme.
- i. *Conflik tolerance*, yaitu suatu tingkatan dimana pekerja di dorong menyampaikan konflik dan kritik seara terbuka.

- j. *Communication patterns*, yaitu suatu tindakan dimana komunikasi organisasional dibatasi pada kewenangan hierarki formal.

2. Peran dan Fungsi Budaya Organisasi

Dalam suatu organisasi perlu budaya dalam mempengaruhi perilaku pegawai tampaknya semakin penting. Budaya organisasi dapat tercermin dari sistem yang meliputi besar kecilnya kesempatan berinovasi dan berkreasi bagi pegawai, pembentukan tim-tim kerja, kepemimpinan yang transparan dan tidak terlalu birokrasi.

Fungsi pada umumnya sukar dibedakan dengan fungsi budaya kelompok atau budaya organisasi, karena budaya merupakan gejala sosial. Berikut beberapa pendapat para ahli mengenai peran dan fungsi budaya organisasi.

Peran dan fungsi sebuah budaya di dalam sebuah organisasi Robbins (2011:8), adalah:

- a. Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan yang lainnya.
- b. Budaya membawa satu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
- c. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada suatu yang lebih luas dari pada kepentingan dari individual seseorang.
- d. Budaya merupakan perekat sosial yang mampu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan.

- e. Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang mampu membentuk sikap serta perilaku karyawan.

Sedangkan menurut pendapat lain Arifin (2014:39) fungsi budaya organisasi diantaranya : budaya menampilkan “perekat sosial” dan menghasilkan “perasaan kekamian” sehingga meniadakan proses *diferensiasi* yang merupakan bagian dari kehidupan organisasi yang tidak dapat dihindari. Budaya organisasi menawarkan suatu sistem bersama mengenai arti, dimana menjadi dasar komunikasi dan pemahaman bersama. Jika fungsi ini tidak direalisasikan dalam suatu cara yang banyak, budaya mungkin secara signifikan mengurangi efesiensi organisasi.

Fungsi budaya organisasi, Arifin (2014:39), diantaranya :

- a. Menjamin hasil kerja dengan kualitas terbaik.
- b. Membuka seluruh jaringan komunikasi, keterbukaan, kebersamaan, dan kekeluargaan.
- c. Lebih mudah untuk menemukan kesalahan.
- d. Cepat menyesuaikan diri dengan dunia luar.
- e. Mengurangi laporan berupa data dan informasi yang salah.
- f. Meningkatnya kepuasan dalam bekerja.
- g. Membuat pergaulan menjadi lebih akrab.
- h. Meningkatnya tingkat kedisiplinan didalam bekerja.
- i. Mengurangi pengawasan secara fungsional.
- j. Mengurangi tingkat absensi dan pemborosan.

3. Indikator Budaya Organisasi

Indikator budaya organisasi memiliki bentuk yang berbeda dilihat dari beberapa aspek, kesuksesan organisasi dapat dilihat dari beberapa indikator tersebut. Beberapa indikator budaya organisasi yang dikemukakan oleh Robbins (2008:167), yaitu:

- a. Inovasi dan pengambilan resiko, yaitu kadar seberapa jauh karyawan inovatif dan mengambil resiko.
- b. Orientasi hasil, yaitu kadar seberapa jauh pimpinan berfokus pada hasil dan bukannya pada cara mencapai hasil itu.
- c. Orientasi tim, yaitu kadar seberapa jauh pekerjaan disusun berdasarkan tim dan bukannya perorangan.
- d. Keagresifan, yaitu kadar seberapa jauh karyawan agresif dan bersaing.
- e. Kemantapan atau stabilitas, yaitu kadar seberapa jauh keputusan dan tindakan organisasi menekankan usaha untuk mempertahankan status kerja. Tanpa mengetahui indikator budaya organisasi maka kesuksesan organisasi tidak dapat mengetahui. Dengan demikian, budaya organisasi dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara lingkungan dengan budaya.

D. Kinerja

1. Pengertian kinerja

Menurut Dahlan (2018:6), kinerja pegawai dalam organisasi mengarah pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan

tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan. Sebagai hasilnya akan diketahui bahwa seorang pegawai masuk dalam tingkat tertentu. Dengan kata lain bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga baik. Kinerja pegawai atau karyawan akan baik bila ia mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja karena gaji, upah, dan insentif yang sesuai dengan perjanjian dan mempunyai harapan masa depan yang baik.

Sedangkan menurut Supriyono (2010:281), Mengemukakan bahwa kinerja ialah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesanggupan serta waktu.

Amirullah (2015:231) kinerja adalah seluruh hasil yang diperoduksi pada fungsi pekerjaan atau aktivitas khusus selama periode khusus. Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.

Menurut Dahlan (2018:54) mendefinisikan kinerja sebagai gabungan perilaku dengan prestasi apa yang diharapkan dan pilihannya atau bagian syarat-syarat yang ada pada masing-masing individu dalam organisasinya.

Sedangkan menurut Otman dalam Dahlan (2018:54); mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan seorang karyawan selama

periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar, target/ sasaran maupun kriteria yang telah di tentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Dahlan (2018:54) juga mengemukakan bahwa “kinerja” dengan asal kata “kerja” berarti aktifitas yang dilakukan oleh seseorang atau organisasi dalam menjalankan tugas yang menjadi pekerjaanya. Kinerja merupakan suatu pembuatan, suatu prestasi, atau penampilan umum dari keterampilan.

Secara garis besar kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, guna mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kinerja merupakan hasil kriteria efektifitas kemauan organisasi dalam ketaatan mencapai tujuan, guna memberikan keluaran yang diminta lingkungan. Untuk mengukur sejauh mana kinerja pegawai secara individu dengan menggunakan 5 kriteria yaitu antara lain:

- a. Kemampuan kerja sama
- b. Inisiatif
- c. Keandalan
- d. Kualitas
- e. Kuantitas

Keberhasilan atau kinerja pemerintah manakala dikaji dengan pendekatan akuntabilitas dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari pegawainya baik secara kelompok maupun secara individu, dimana asumsi kinerja pegawai semakin baik atau meningkat. Adanya penerapan kepemimpinan yang sesuai dengan motifasi kerja dalam diri pegawai diharapkan dapat memacu kinerja pegawai dalam memacu tujuan organisasi.

Menurut Fahmi (2011:2) Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertian dalam perumusan skema strategis (*strategic Planning*) suatu organisasi.

Menurut Colquitt dkk, (2011:183), Kinerja karyawan adalah nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif atau negative terhadap pemenuhan tujuan organisasi.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Menurut Simanjuntak (2011:11) kinerja dapat dipengaruhi dengan beberapa faktor yaitu:

- a. Faktor psikologis, Kinerja perusahaan dan kinerja setiap perorangan juga sangat tergantung pada kemampuan psikologis seperti persepsi, sikap dan motivasi, kemampuan dan keahlian.
- b. Kemampuan dan keterampilan individu, Kemampuan dan keterampilan individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja.

- c. Faktor dukungan kerja, Kondisi dan syarat kerja setiap orang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian penyediaan sarana dan prasarana kerja, serta kondisi dan syarat kerja.

Menurut Arifin (2014:62), Kinerja karyawan merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor, yaitu:

- a. Faktor-faktor lingkungan internal organisasi seperti kebijakan organisasi, teknologi, strategi organisasi, manajemen, kompensasi, budaya organisasi dan rekan kerja.
- b. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian atau situasi yang terkait dilingkungan eksternal organisasi, misalnya krisis ekonomi dan keuangan.
- c. Faktor internal karyawan, yaitu faktor-faktor dari dalam diri karyawan yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang.

3. Manfaat Penilaian Pekerja

Penilaian kinerja (*performance appraisals*) merupakan suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui sejauh mana karyawan telah melaksanakan pekerjaannya masing-masing secara keseluruhan, terdapat 7 manfaat dari penilaian kinerja, Dahlan (2018:56) antara lain:

- a. Meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan secara rutin
- b. Sebagai dasar perencanaan bidang personalia, khususnya pada penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.

- c. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin sehingga dapat diarahkan jenjang atau perencanaan kariernya, kenaikan pangkat, dan kenaikan jabatan.
- d. Mendorong adanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
- e. Mengakui kondisi perusahaan secara keseluruhan di bidang personalia, khususnya kinerja karyawan pada pekerjaannya.
- f. Secara pribadi bagi individu karyawan, dapat, mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan masing-masing sehingga dapat memacu perkembangan.
- g. Bagi atasan sebagai penilaian, akan lebih memperhatikan dan mengenal karyawan agar dapat membantu serta memotifasi karyawan dalam bekerja. Hasil penelitian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi proses penilaian dan pengembangan secara keseluruhan.

Faktor yang menjadi indikator maupun kriteria penilaian kinerja pegawai atau karyawan. Menurut Dahlan (2018:57), faktor penilaian kerja di antaranya sebagai berikut:

- a. Kuantitas kerja, indikator ini terdiri dari ketetapan, ketelitian, kerapian dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan, pemeliharaan alat-alat kerja dan kecakapan dalam melaksanakan tugas.
- b. Kuantitas Kerja, indikator ini memiliki output, bukan hanya output rutin tetapi juga seberapa cepat pekerjaan bisa diselesaikan.

- c. Keandalan merupakan pengukuran dari segi kemampuan atau keandalan karyawan dalam melaksanakan tugas, meliputi struktur, inisiatif, kehati hatian. Seperti dalam hal keandalan pelaksanaan prosedur, peraturan kerja disiplin dan lain-lain.
- d. Sikap merupakan sikap karyawan terhadap perusahaan, terhadap rekan kerja, pekerjaan, serta kerja sama dengan karyawan lain. Sedangkan, Kriteria penilaian kinerja antara lain:

- 1. Kualitas
- 2. Produktivitas (kualitas dan Efisiensi)
- 3. Pekerjaan dengan menggunakan ilmu pengetahuan yang terukur.

Berbagai macam jenis pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai atau karyawan, tentunya membutuhkan kriteria yang jelas, karena masing-masing jenis pekerjaan mempunyai standar yang berbeda-beda tentang pencapaian hasilnya. Makin rumit jenis pekerjaan, maka *Standard Operationg Procedure (SOP)* yang ditetapkan akan menjadi syarat mutlak yang harus dipatuhi.

Menurut Kasmir (2016:197), Tujuan diadakanya penilaian kinerja bagi perusahaan dan bagi seluruh karyawan antara lain yaitu:

- a. Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan.

Artinya dengan melakukan penilaian terhadap penilaian kinerja, maka manajemen perusahaan akan mengetahui dimana kelemahan karyawan dan system yang digunakanya.

b. Keputusan penempatan.

Bagi karyawan yang dinilai kinerjanya ternyata kurang mampu untuk menempati posisinya sekarang, maka perlu di pindahkan ke unit atau bagian lainnya.

c. Perencanaan dan pengembangan karier.

Hasil penilaian kinerja digunakan untuk menentukan jenjang karir seseorang.

d. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan.

e. Penyesuaian kompetensi.

f. *Inventori* kompetensi pegawai

g. Kesempatan kerja adil.

h. Komunikasi efektif antara atasan bawahan.

i. Budaya kinerja, Artinya dengan ada penilaian kinerja maka akan tercipta budaya yang menghargai kualitas kerja.

j. Menerapkan Sanksi, Disamping memberikan keuntungan karyawan, penilaian kinerja juga merupakan sarana untuk memberi hukuman atas kinerja karyawan yang menurun.

4. Standar Pengukuran Kinerja

Standar pengukuran kinerja menurut Sudarmanto (2014:11) dapat dilakukan dengan 4 hal yaitu:

a. Pengukuran kinerja dilakukan dengan mengukur hasil dari pekerjaan yang dicapai.

- b. Pengukuran kinerja dilakukan dengan mengukur perilaku atau tindakan-tindakan dalam mencapai hasil.
- c. Pengukuran kinerja dikaitkan dengan analisis pekerjaan, uraian pekerjaan.
- d. Pengukuran kinerja dilakukan dengan mengukur sifat atau karakter pribadi.

5. Penilaian Kinerja Pegawai

Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan oleh organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugasnya Menurut Bangun (2012:231).

Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai pegawai dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja yang diperoleh sampai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seorang pegawai termasuk dalam kategori baik. Demikian sebaliknya, seseorang pegawai yang hasil kerjanya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk pada kinerja yang tidak baik atau rendah.

Secara umum dari penilaian kinerja adalah memberikan timbal balik kepada pegawai dalam upaya memperbaiki kinerja dan untuk meningkatkan produktivitas organisasi. Secara khusus tujuan penilaian kinerja adalah sebagai pertimbangan kepuasan-kepuasan organisasi terhadap pegawainya mengenai promosi, mutasi, kenaikan gaji, pendidikan dan pelatihan ataupun kebijakan manajerial lainnya.

Menurut Fahmi (2011:66), Bagi pihak manajemen perusahaan ada banyak manfaat dengan dilakukan penilaian Kinerja yaitu:

- a. Mengelola operasi organisasi secara efektif efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum.
- b. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan seperti: promosi, transfer, dan pemberhentian.
- c. Mengidentifikasi penilaian kebutuhan dan pengembangan karyawan dan untuk mengembangkan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan dan untuk menyediakan criteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
- d. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
- e. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

6. Indikator Kinerja

Menurut Hasibuan (2011:9) mengemukakan bahwa terdapat beberapa indikator umum yang berkaitan dengan kinerja yaitu :

- a. Ketetapan kerja dan ketelitian kerja

Kemampuan individu untuk melakukan sesuatu dengan cara cepat, cermat serta teliti. Dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan artinya terdapat kesesuaian antara rencana kegiatan dengan sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan.

- b. Hasil kerja yang dihasilkan dan standar

Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Standar mempunyai arti penting karna memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.

c. Kehadiran

Salah satu tola ukur untuk mengetahui kedisiplinan karyawan semakin tinggi kehadirannya maka karyawan tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

Kesejahteraan karyawan dan kelangsungan usaha bersama meningkatkan kesejahteraan karyawan dan kelangsungan usaha perusahaan.

d. Bekerja sama dan komunikasi

Suatu usaha bersama antara orang perorangan atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Kerja sama merupakan interaksi yang paling penting karena pada hakekatnya manusia tidaklah bisa hidup sendiri tanpa orang lain sehingga ia senantiasa membutuhkan orang lain. Kerja sama dapat berlangsung manakala individu-individu yang bersangkutan memiliki kepentingan yang sama guna mencapai kepentingan mereka.

Komunikasi merupakan kunci berhasil atau tindakan proses interaksi. Dalam dunia kerja, dimana lancarnya komunikasi akan berdampak pada lancarnya arus komunikasi antara atasan, bawahan dan

sesama rekan kerja maupun pihak lain yang terkait dalam suatu pekerjaan akan sangat berdampak pada kinerja semua unsur yang ada di lingkungan kerja tersebut. Oleh karena itu untuk memasuki dunia kerja, seseorang harus memahami pentingnya efektivitas komunikasi dalam menjalin hubungan yang harmonis di lingkungan kerja.

e. Peran Serta

Para karyawan ikut ambil dalam suatu kegiatan perusahaan yang secara aktif bekerja sama untuk memajukan perusahaan.

E. Penelitian Terdahulu

Pencantuman penelitian terdahulu disini adalah untuk turut menunjang penelitian skripsi ini agar dapat terlihat hasil penelitian sebelumnya berupa pensesuain dan perbedaanya serta menjadi perbandingan yang memudahkan peneliti dalam menentukan langkah-langkah sistematis dan bermakna.

Jadi selain sebagai acuan kompetensi dasar sangat Penting sebagai dasar kebijakan penelitian ini untuk mencantumkan inspirasi baru atau temuan hal-hal yang berbeda.

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu

NO	Nama Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Wahyudin (2018)	Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada	Variabel Independen: Komitmen Organisasi dan Kompetensi Variabel Devendent	Komitmen Organisasi dan Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Semen

		PT.Semen Tonasa Kabupaten Pangkep.	Kinerja karyawan	Tonasa Kabupaten Pangkep.
2	Dedi Firman (2013)	Pengaruh Komitmen Dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi kerja karyawan pada kantor Kecamatan Balocci Kabupaten Pangkep. karyawan.	Variabel Independen: Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi. Variabel Devendent Kinerja	Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan Balocci Kabupaaten Pangkep
3	Akbar (2018)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Bosowa Maros Kabupaten Maros.	Variabel Independen: Komitmen Organisasi dan lingkungan kerja. Variabel Devendent Produktivitas Kerja karyawan.	Komitmen Organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Bosowa Maros Kabupaten Maros.

F. Kerangka Pikir

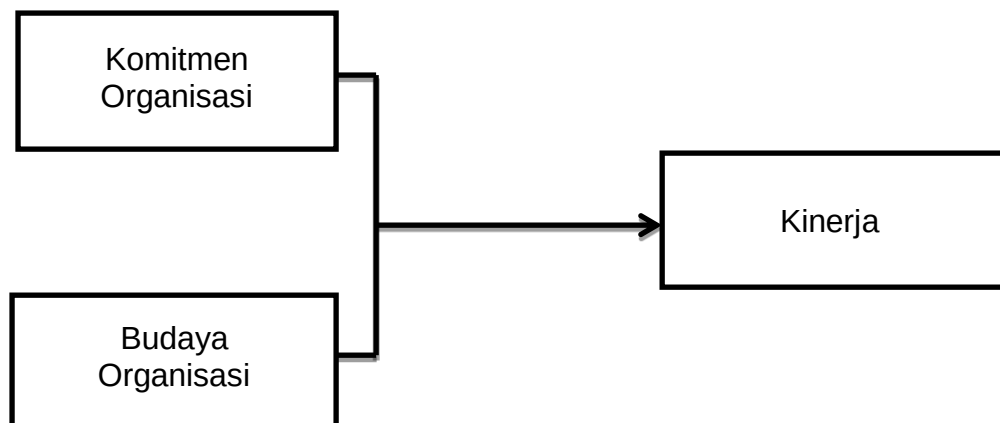
Informasi kinerja pegawai instansi pemerintah merupakan hal yang sangat penting untuk mengukur seberapa jauh keberhasilan dalam mengelola instansi. Kinerja pegawai memberikan gambaran umum mengenai instansi tersebut dan menunjukkan ukuran kinerja yang telah dicapai oleh pemerintahan Sekretariat Daerah Kabupaten Maros.

Adanya banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya adalah komitmen organisasi dan budaya organisasi. Faktor-

faktor ini dinilai cenderung dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pemerintah.

Komitmen akan mencerminkan tingkat kesungguhan pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebab, adanya komitmen yang tinggi akan memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Ketika komitmen seorang pegawai telah tinggi maka kepuasan kerja pegawai secara umum akan meningkat. Karena komitmen organisasi merupakan bagian kunci dalam manajemen sumber daya manusia. Sehingga dapat memberikan efek positif terhadap kepuasan kerja secara menyeluruh.

Jadi intinya adalah untuk lebih memahami pengaruh atau keterkaitan komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Seperti yang ditunjukkan dalam gambar berikut:



Gambar 2.1. Kerangka pikir

G. Hipotesis

Berdasarkan pada rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka diajukan suatu hipotesis tinjauan dan teori sebagai berikut:

1. Diduga bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Maros.
2. Diduga bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kerhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Maros.
3. Diduga bahwa Variabel Komitmen dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat penelitian

Yang perlu diperhatikan dalam menetapkan lokasi penelitian adalah Tempat pelaku dan kegiatan. Guna memperoleh data dari informasi secara akurat yang diperlukan dalam rencana penulisan ini, maka penulis memilih lokasi yakni di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Maros, tepat di Jalan Jendral Sudirman Jendral Sudirman No.01 Kelurahan Pattuadde Kecamatan Turikale Kabupaten Maros.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan Januari Sampai dengan Juni 2019.

B. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Adapun jenis dan sumber data menurut Indriantoro dan Supomo (2009:184)

a. Data kualitatif

Data kualitatif yaitu, data yang tidak dihitung atau data yang berupa bukan angka-angka, meliputi gambaran umum instansi.

b. Data kuantitatif

Data kuantitatif yaitu, data yang dapat dihitung atau data yang berupa angka-angka yaitu data dari setiap responden.

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Data Primer

Berupa data yang diperoleh dari subjek dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner disebar dengan mendatangi satu-persatu calon responden, menilai apakah calon responden memenuhi persyaratan responden (subjek penelitian), lalu meminta kesediaanya untuk mengisi kuesioner.

b. Data Sekunder

Data yang diolah atau data yang diperoleh dari dokumentasi atau laporan tertulis pegawai lainnya yang dipandang relevan dengan penelitian. Misalnya sejarah berdirinya, struktur organisasi uraian tugas dan tanggung jawab. Data sekunder tersusun dalam arsip yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan.

C. Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini digunakan metode studi kasus, pengumpulan data melalui penelitian sebagai berikut :

1. Penelitian kepustakaan (*Library Research*)

Yaitu, metode pengumpulan data dengan jalan mengutip dari buku-buku yang ada kaitanya dengan obyek yang sedang diteliti oleh penulis.

2. Penelitian lapangan (*Field Research*)

yaitu pengumpulan data lapangan dengan cara sebagai berikut :

a. Observasi

Observasi yaitu melakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian dan pengumpulan data yang diperlukan.

b. Wawancara

Wawancara yaitu, melakukan tanya jawab dengan pimpinan dan karyawan perusahaan untuk mendapatkan data yang diperlukan.

c. Kuesioner

Kuesioner yaitu penelitian yang dilakukan dengan menyebarkan angket pertanyaan kepada seluruh responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2015:610) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai pemerintahan Sekretariat Daerah Kabupaten Maros yang berjumlah sebesar (213) pegawai.

Penelitian ini dilakukan dengan mengambil data dari setiap responden. Data yang diambil adalah data dari sampel yang mewakili keseluruhan populasi, maka sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul mewakili.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi dan harus bersifat representatif/mewakili, menurut sugiyono (2015:149). Dengan demikian sampel adalah bagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki, dan bisa mewakili keseluruhan dari populasinya sehingga jumlahnya lebih sedikit dari populasi.

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Maros yang berjumlah (213) Pegawai. Dalam penelitian ini peneliti mempersempit populasi yaitu jumlah seluruh Pegawai Negeri Sipil Sebanyak (213) Pegawai dengan menghitung ukuran sampel yang mewakili populasi, penentuan jumlah sampel dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana yaitu dengan menggunakan rumus slovin. Peneliti ini mengambil sampel dengan menggunakan rumus Slovin (sugiyono 2012:54) sebagai berikut:

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

Keterangan :

n = Ukuran Sampel/jumlah responden

N = Ukuran populasi

e^2 = Nilai kritis

Sampel yang masih bisa ditolerir; $e=0,1$

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak (213) karyawan, sehingga presentase kelongaran yang digunakan adalah 10%

dari hasil perhitungan dapat dibulatkan untuk mencapai kesesuaian. Maka untuk mengetahui sampel penelitian, dengan perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{213}{1 + 213 \cdot (0,1)^2}$$

$$n = \frac{213}{3,13} = 68,05$$

Hasil perhitungan 68,05 dibulatkan menjadi 68, maka jumlah sampel yang dibutuhkan adalah 68 responden dengan metode simple random sampling.

Berdasarkan perhitungan diatas sampel yang menjadi 68 orang dari seluruh total pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Maros, hal ini dilakukan untuk mempermudah dalam pengelolaan data dan untuk hasil pengujian yang lebih baik. Sampel yang diambil berdasarkan teknik probability sampling, simple random sampling, dimana peneliti memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi (pegawai) untuk dipilih menjadi sampel yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu sendiri.

Pengambilan sampel ini dilakukan dengan tehnik insindenmal, seperti yang dikemukakan Sugiyono (2011:285), bahwa sampling insidental adalah penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan/insidental bertemu dengan peneliti maka dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data.

E. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Instrumen

Instrumen dalam penelitian ini akan diukur dengan menggunakan skala likers.

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu pengukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Sebuah instrument dikatakan valid jika mampu mengukur yang diinginkan oleh peneliti serta dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Teknik analisis data *product moment* dengan angka kasar digunakan untuk menemukan pengaruh dan Komitmen dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor pemerintahan Sekretariat Daerah Kabupaten Maros. Tidaknya suatu item instrument dapat diketahui dengan membandingkan indeks *Korelasi Produc Moment* atau r hitung dengan nilai kritisnya. Menurut Ghozali (2009:193), menyatakan bahwa suatu kuesioner dinyatakan valid jika pernyataan pada kuessioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur untuk kuesioner tersebut.

Uji validitas menurut Sugiyono (2009:172) adalah suatu alat ukur yang menunjukkan kesesuaian alat ukur tersebut yaitu item-item pertanyaan dalam kuesioner, den gan apa yang ingin diukur. Oleh karena itu semua item pertanyaan yang telah digunakan dalam penelitian sebelumnya.

Sugiyono (2012:212) Menyatakan bahwa valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk mencari nilai validitas disebuah item mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika ada item yang tidak memenuhi syarat, maka item tersebut tidak akan diteliti lebih lanjut. Menurut Sugiyono (2012:133) yang harus dipenuhi yaitu harus memiliki kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika $r > 0,3$ maka item-item tersebut dinyatakan valid.
- 2) Jika $r < 0,3$ maka item-item tersebut dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui ketetapan suatu instrument (alat ukur) didalam mengukur gejala yang sama walaupun dalam waktu yang berbeda.

Menurut Sugiyono (2014:348) Reliabilitas instrument yaitu suatu instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, maka akan menghasilkan data yang sama, instrument penelitian dikatakan reliabel apabila nilai cornbach alpha lebih besar dari (0,60). Hasil pengukuran yang dimiliki tingkat reliabilitas yang tinggi akan mampu memberikan hasil yang terpercaya. Tinggi rendahnya reliabilitas instrument ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut koefisien reliabilitas. Jika suatu instrument dipake dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuranya yang diperoleh konsisten, instrument itu reliabel.

F. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah ketiga variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Untuk melakukan uji linearitas digunakan program SPSS dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika nilai probabilitas $> 0,05$, maka hubungan antar variabel X dengan Y adalah linear.
- b. Jika nilai probabilitas $< 0,05$, maka hubungan antara variabel X dengan variabel Y adalah tidak linear.

2. Uji Normalitas

Selain uji asumsi klasik multikolinieritas dan heteroskedastisitas, uji asumsi klasik yang lain adalah uji normalitas yang dimana akan menguji data variabel bebas X dan data variabel terikat Y pada persamaan regresi yang dihasilkan. Berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai data variabel bebas dan data variabel terikat berdistribusi mendekati normal atau normal sama sekali.

Uji normalitas data biasa juga dilakukan dengan menggunakan Test *Normality Kolmogoro-Smirnof*. Dasar pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan probabilitas (Asymptotic Significance), yaitu:

- a. Jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah normal.
- b. Jika probabilitas $< 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal.

3. Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah sebuah analisis statistik yang dilakukan untuk mengetahui adakah korelasi variabel yang ada di dalam model prediksi dengan perubahan waktu. Oleh karena itu apabila asumsi autokorelasi terjadi pada sebuah model prediksi, maka nilai disturbance tidak lagi berpasangan secara bebas, melainkan berpasangan secara autokorelasi.

G. Analisis Data

Untuk membuktikan hipotesis yang ada pada penelitian ini digunakan metode analisis, yaitu: Regresi linear berganda, koefisien determinasi, uji validitas, uji reliabilitas uji F dan uji T dengan menggunakan program statistic package of to the sosial siance SPSS.

1. Uji Regresi Linear Berganda

Regresi linear adalah metode statistik yang berfungsi untuk mengukur sejauh mana hubungan sebab akibat antara variabel faktor penyebab terhadap faktor akibat. Faktor penyebab umumnya dilambangkan dengan X sedangkann variabel akibat dilambangkan Y. Bentuk umum regresi linear berganda adalah :

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

Keterangan :

Y	: Kinerja
a	: Konstanta
b1 dan b2	: koefisien Regresi
X1	: Komitmen Organisasi
X2	: Budaya Organisasi
e	: Error

2. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terkait. Adjusted R square yang sudah disesuaikan dengan derajat masing-masing jumlah kuadrat yang tercakup dalam perhitungan Adjusted R square. Nilai koefisien determinasi adalah nol atau satu. Nilai Adjusted R square yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dengan sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen-independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk mempersiapkan variasi dependen.

H. Uji Hipotesis

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, baik secara bersama-sama maupun secara sendir-sendiri digunakan uji-f, uji-t dan koefisien determinasi (R) dan secara parsial (r^2). Untuk menguji hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

1. Uji t (Uji Persial)

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis diterima.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka hipotesis ditolak

Uji t dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara persial. Patokan yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai signifikan yang dihasilkan dengan alpha 0,05.

Uji-t digunakan untuk menguji secara persial masing-masing Variable. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel *Coefficients* pada kolom sig (*significance*). Jika probabilitas nilai atau signifikansi $< 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variable bebas terhadap variabel terikat secara persial.

Namun, jika probabilitas nilai atau signifikansi $> 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara masing-masing variabel terhadap variabel terkait.

2. Uji f (Uji Simultan)

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka hipotesis diterima

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka hipotesis ditolak

Uji kelayakan model dilakukan dengan menggunakan uji F. Uji F dapat dilihat dari nilai signifikanya dari tabel anova dengan bantuan program SPSS. Bila nilai signifikan daari anova atau P value $> \alpha = 0,05$ maka variabel mampu mempengaruhi kinerjs pegawai serta model

regresi yang digunakan dianggap layak uji. Apabila $P \text{ value} < \alpha = 0,05$ maka variabel bebas tidak mampu menjelaskan variabel terkait.

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi. Penggunaan tingkat signifikansinya beragam, tergantung keinginan peneliti, yaitu 0,05 (5%) ; dan 0,10 (10%).

Hasil uji F dilihat dalam tabel ANOVA dalam kolom sig. Sebagai contoh, jika menggunakan taraf signifikansi 5% (0,05) jika nilai probabilitas $< 0,05$ maka dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terkait.

3. Skala Liker

Dalam penelitian ini untuk memudahkan responden dalam menjawab kuesioner, maka skala penilaiannya sebagai berikut: Sugiyono (2012 : 73).

Tabel 3.1. Skala Liker

Skor	Keterangan
5	Sangat Setuju
4	Setuju
3	Kurang Setuju
2	Tidak Setuju
1	Sangat tidak setuju

4. Interpretasi Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono, yang dikutip oleh Husen (2016;26) pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

Tabel 3.2. Interpretasi Koefisien Korelasi

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

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk menguji model penelitian ini dengan menghitung koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dependen. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu.

Semakin besar (R^2) suatu variabel bebas menunjukkan semakin dominanya pengaruh terhadap variabel tidak bebasnya, dan variabel bebas mempunyai (R^2) paling besar menunjukkan pengaruh paling dominan terhadap variabel tidak bebas. Besaran (R^2) yang didefinisikan dikenal sebagai koefisien determinasi (sampel) dan merupakan besaran yang paling lazim digunakan untuk mengukur kebaikan sesuai (*goodness of fit*) garis regresi. Secara verbal, (R^2) mengukur proporsi (bagian) atau presentase total variasi dalam Y yang dijelaskan oleh model regresi.

I. Definisi Operasional Variabel

1. Komitmen organisasi

Komitmen organisasi adalah sebagai bagian kekuatan relatif identifikasi individu terhadap organisasinya. Yang dapat dilihat,

kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengusahakan kepentingan organisasi, dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan jadi anggota dalam organisasi.

Menurut Robbins (2008:100), Indikator Komitmen organisai terdiri dari:

- a. Penerimaan terhadap tujuan organisasi.
- b. Keinginan untuk bekerja keras.
- c. Hasrat untuk bertahan menjadi bagian dari organisasi.
- d. Komitmen afektif/*affectif commitmen*, yaitu perasaan emosional untuk organisasi dan *keyakinan* dalam nilai-nilainya. Orang-orang yang ingin terus bekerja untuk organisasi tersebut karna mereka sependapat dengan tujuan dan nilai-nilai dalam organisasi tersebut.
- e. Komitmen Berkelanjutan/*continuance commitment*, yaitu nilai ekonomi yang dirasakan jika tetap bertahap didalam organisasi dibandingkan jika meninggalkan organisasi tersebut. Komitmen ini mengacu pada perasaan karyawan dimana mereka diwajibkan untuk tetap berada di organisasinya karena adanya perhitungan atau analisis tentang untung dan rugi dimana nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut.

2. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah nilai-nilai yang dianggap penting dan diyakini kebenarannya oleh setiap anggota perusahaan yang digunakan,

untuk memecahkan masalah eksternal maupun internal yang terjadi dalam perusahaan itu sendiri.

Indikatornya adalah budaya organisasi memiliki bentuk yang berbeda. Indikator dilihat dari beberapa aspek yang berbeda, kesuksesan organisasi dapat dilihat dari beberapa indikator tersebut. Beberapa indikator budaya organisasi yang dikemukakan oleh Robbins (2008:167), yaitu:

- a. Inovasi dan pengambilan risiko, yaitu kadar seberapa jauh karyawan inovatif dan mengambil risiko.
- b. Orientasi hasil, yaitu kadar seberapa jauh pimpinan berfokus pada hasil dan bukannya pada cara mencapai hasil itu.
- c. Orientasi tim, yaitu kadar seberapa jauh pekerjaan disusun berdasarkan tim dan bukannya perorangan.
- d. Keagresifan, yaitu kadar seberapa jauh karyawan agresif dan bersaing.
- e. Kemantapan atau stabilitas, yaitu kadar seberapa jauh keputusan dan tindakan organisasi menekankan usaha untuk mempertahankan status kerja. Tanpa mengetahui indikator budaya organisasi maka kesuksesan organisasi tidak dapat diketahui. Budaya organisasi dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara lingkungan dengan budaya.

2. Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai (prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai atau karyawan dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Indikatornya adalah menurut Hasibuan (2012:9) mengemukakan bahwa terdapat beberapa indikator umum yang berkaitan dengan kinerja yaitu :

a. Ketetapan kerja dan ketelitian kerja

Kemampuan individu untuk melakukan sesuatu dengan cara cepat, cermat serta teliti. Dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan artinya terdapat kesesuaian antara rencana kegiatan dengan sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan.

b. Hasil kerja yang dihasilkan dan standar

Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.

c. Kehadiran

Salah satu tolak ukur untuk mengetahui kedisiplinan karyawan semakin tinggi kehadirannya maka karyawan tersebut telah memiliki kedisiplinan kerja yang tinggi.

d. Bekerja sama dan komunikasi

Suatu usaha bersama antara orang perorangan atau kelompok untuk

mencapai tujuan bersama. Kerja sama merupakan interaksi yang paling penting karena pada hakekatnya manusia tidaklah bisa hidup sendiri tanpa orang lain sehingga ia senantiasa membutuhkan orang lain. Kerja sama dapat berlangsung manakala individu-individu yang bersangkutan memiliki kepentingan yang sama guna mencapai kepentingan mereka.

Komunikasi merupakan kunci berhasil atau tindakan proses interaksi. Dalam dunia kerja, dimana lancarnya komunikasi akan berdampak pada lancarnya arus komunikasi antara atasan, bawahan dan sesama rekan kerja maupun pihak lain yang terkait dalam suatu pekerjaan akan sangat berdampak pada kinerja semua unsur yang ada di lingkungan kerja tersebut.

e. Peran Serta

Para karyawan ikut ambil dalam suatu kegiatan perusahaan yang secara aktif bekerja sama untuk memajukan perusahaan.

BAB IV

SEJARAH SINGKAT INSTANSI

A. Sejarah Berdirinya Instansi

Wilayah Kabupaten Maros pada mulanya adalah suatu wilayah kerajaan yang dikenal sebagai Kerajaan Marusu yang kemudian bernama Kabupaten Maros sampai saat ini. Selain nama Maros, masih terdapat nama lain daerah ini, yakni marusu atau Buttasalewagan. Ketiga nama tersebut oleh sebagian masyarakat Kabupaten Maros sangat melekat dan menjadikan sebagai lembaga kebanggaan tersendiri dalam mengisi pembangunan daerah.

Berdasarkan data-data yang diperoleh, terutama salah satu putra daerah, yakni Andi Fahry Makkasau dari bukunya berjudul " Kerajaan-kerajaan di Maros Dalam Lintasan sejarah', memuat sejarah Kabupaten Maros. Sebagaimana dijelaskan sebelumnya bahwa Kabupaten Maros pada awalnya adalah sebuah wilayah kerajaan yang dipengaruhi oleh dua kerajaan besar di Sulawesi Selatan, yakni kerajaan Bone dan Kerajaan Gowa, yang mana pada waktu itu, Maros memiliki nilai strategis yang sangat potensial. Kabupaten Maros dari dulu hingga saat ini dihuni oleh dua suku, yakni Suku Bugis dan Suku Makassar.

Pada masa kemerdekaan, yakni tujuh tahun setelah Proklamasi Kemerdekaan RI tanggal 17 Agustus 1945 oleh pemerintahan Republik Indonesia dikeluarkan No.34 1952 juncto PP. No. 2/1952 tentang pembentukan Afdelling Makassar yang didalamnya tercakup Maros sebagai sebuah Onderafdeling dengan 16 buah distrik, masing-masing.

Secara umum, wilayah Kabupaten Maros memiliki peranan yang sangat besar terhadap pembangunan regional dan nasional melalui peranannya dalam berbagai aspek, yakni:

1. Pusat pelayanan transportasi udara internasional, yakni Bandar Udara Sultan Hasanuddin. Bandar Udara ini terletak di Kecamatan Mandai yang merupakan wilayah perbatasan dengan Kota Makassar. Pertumbuhan pelayanan Bandar Udara Hasanuddin yang begitu pesatnya, sehingga dilakukan pengembangan Bandar Udara Baru dengan luas udara pengembangan 554,6 Ha. Bandar Udara Hasanuddin merupakan wilayah pintu gerbang Sulawesi Selatan dan KTI yang mengindikasikan bahwa Kabupaten Maros adalah gerbang utama pembangunan regional dan nasional.
2. Pusat penelitian pertanian, yakni dengan adanya pengembangan Balai Penelitian Tanaman Sereal dan Tanaman Pangan yang berlokasi di Kecamatan Turikale. Balai penelitian ini melakukan serangkaian penelitian untuk menghasilkan inovasi teknologi pertanian sekaligus mendiseminasikan secara terarah guna mendukung upaya peningkatan produksi pertanian sesuai dengan potensi yang dimiliki oleh Provinsi Sulawesi Selatan.
3. Pusat Penelitian Kelautan dan Perikanan, yakni dengan adanya kawasan riset tentang potensi kelautan dan perikanan. Hal ini sangat mendasar karena wilayah Kabupaten Maros sebagai daerah pesisir dengan kontribusi pada sektor perikanan di Sulawesi Selatan cukup

besar, terutama dalam memenuhi kebutuhan wilayah Kota Makassar sebagai ibukota Provinsi Sulawesi Selatan. Disamping itu kegiatan perikanan yang diusahakan dan dikembangkan oleh masyarakat Kabupaten Maros adalah perikanan budidaya air payau yang mencapai luas tambak 9.461,53 Ha.

4. Militer, yaitu wilayah Kabupaten Maros merupakan wilayah yang dijadikan sebagai Pusat Pelatihan dan Pendidikan TNI-AD, yaitu dengan adanya kawasan pelatihan dan Pendidikan Kostrad TNI-AD. Lokasi kegiatan ini berlokasi pada dua kecamatan, yakni Sambueja Kecamatan Bantimurung dan Kariango Kecamatan Tanralili. Disamping itu, Kecamatan Mandai juga dijadikan sebagai pangkalan udara TNI Angkatan Udara yang berlokasi di Bandar Udara Sultan Hasanuddin.
5. Pusat Kegiatan Keagamaan, yakni suatu kegiatan yang dilakukan oleh jamaah Halwatiah Sammang. Pada setiap hari nesar maulid Nabi Muhammad SAW, jamaah Halwatiah Sammang bersatu melakukan sikir akbar yang berlokasi di Patte'ne Kecamatan Marusu. Asala jamaah Halwatiah Sammang tersebut telah tersebar diseluruh nusantara, bahkan ada yang berasal dari Malesia.
6. Bagian Wilayah Pengembangan Kawasan Mertopolitan Mamminasata, yaitu suatu kewajiban pengembangan wilayah yang pertama di TKI, dimana bagian wilayah Kabupaten Maros masuk dalam kawasan perkotaan Metropolitan tersebut. Wilayah Kecamatan yang masuk

dalam pengembangan ini adalah Kecamatan Mandai, Moncongloe, Tompobulu, Marusu, Turikale, Tanralili, Lau, Maros Baru, Simbang, Bantimurung, dan Bontoa. Dari luas wilayah pengembangan Kawasan Mamminasata sebesar 2.462 Km², wilayah Kabupaten Maros yang menjadi bagian kawasan pengembangan tersebut adalah 1.039 Km² atau 42,20%. Hal ini tentunya banyak memberi manfaat bagi wilayah Kabupaten Maros ditinjau dari segi penyediaan dan pembangunan infrastruktur, penyediaan lapangan kerja, penyerapan tenaga kerja, PAD dan lain sebagainya.

B. Visi dan Misi

1. Visi

- a. Maros lebih Sejahtera 2021.

2. Misi

- a. Meningkatkan prekonomian daerah.
- b. Meningkatkan kualitas pelayanan publik.
- c. Meningkatkan kualitas hidup masyarakat.
- d. Meningkatkan pembangunan wilayah dan kawasan.
- e. Meningkatkan kualitas pengelolaan sumber daya alam.
- f. Meningkatkan pembangunan infrastruktur dan teknologi.

C. Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan bagian dari manajemen yang sangat penting, artinya proses pengelolaan atau perusahaan. Dalam hal ini struktur organisasi bertujuan untuk mengatur setiap (tenaga kerja)

sehingga masing-masing dapat melaksanakan kerja dan tanggung jawabnya terhadap tugas yang diberikan. Dengan adanya struktur organisasi yang baik, maka target produksi dapat dicapai sesuai dengan jangka waktu yang telah ditentukan.

Struktur organisasi bagi suatu perusahaan sangat mutlak sebagai dasar untuk mengetahui dengan jelas wewenang dan tanggung jawab dari suatu jabatan, sebagai perwujudan, maka disusun struktur organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Maros untuk mengatur seluruh tenaga kerja atau pegawai sehingga dapat dikondinasikan dengan baik dalam suatu kerja yang efektif.

Untuk dapat melakukan plening dengan baik perlu adanya pengertian pengorganisasian yang berarti menciptakan struktur penyusunan bagian-bagian tersebut. Sesudah itu ditetapkan personalia yaitu orang-orang akan melaksanakan pekerjaan serta kedudukan dan hubungan masing-masing.

Adapun tujuan di bentuknya struktur organisasi untuk:

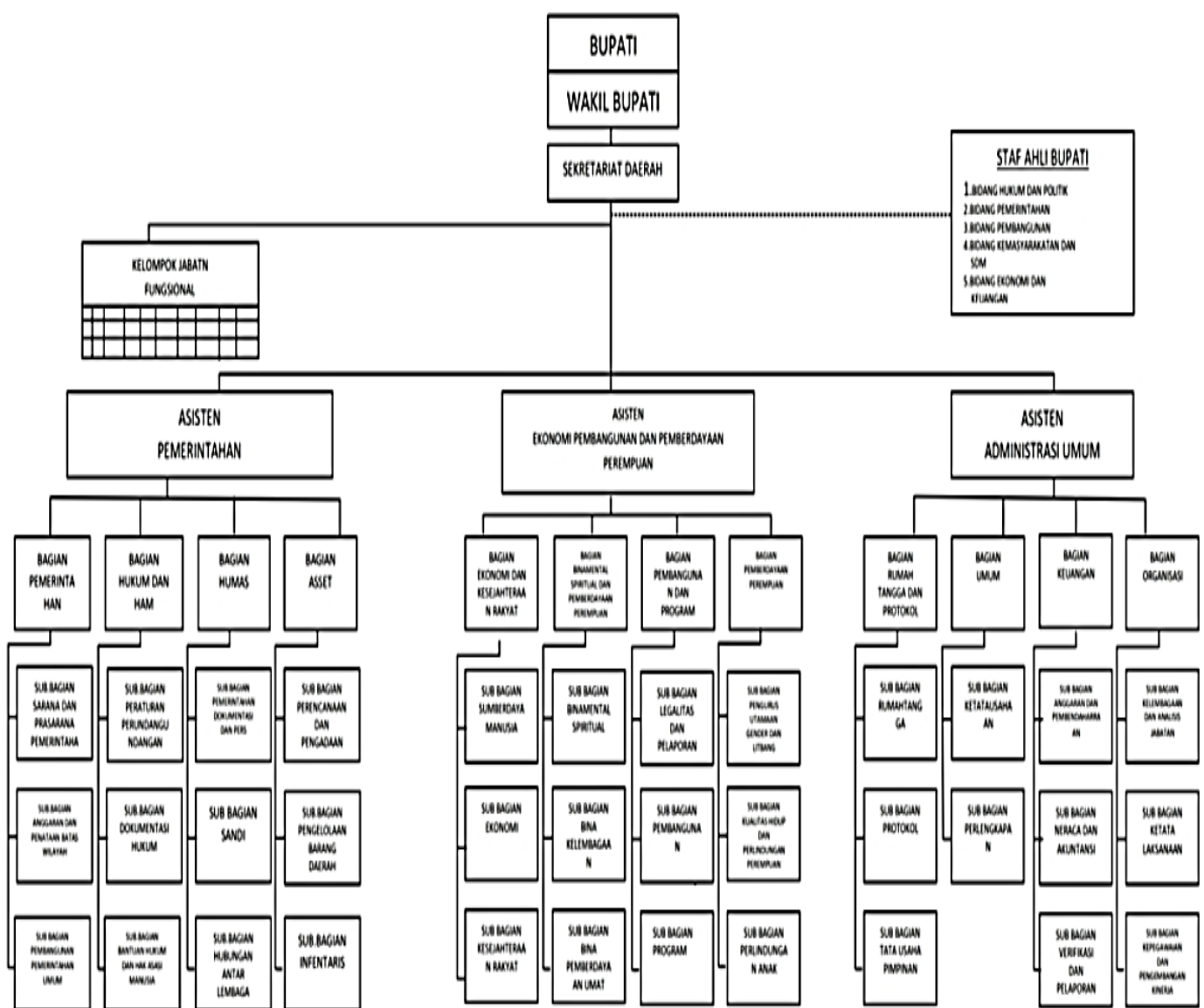
1. Mempermudah pelaksanaan tugas atau pekerjaan.
2. Mempermudah atasaan dalam mengawasi pekerjaan bawahan.
3. Mengkordinasikan kegiatan yang dilakukan oleh bawahan sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menyadari pentingnya struktur organisasi guna pembagian tugas wewenan serta tanggung jawab dalam suatu organisasi, maka

perusahaan Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Maros menggunakan struktur organisasi langsung kepada bawahan.

Adapun bentuk struktur yang ada di pemerintahan Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Maros dapat dilihat sebagai berikut:

Gambar 4.1. Bagan Struktur Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Maros



Bupati Maros
Ir. H. M. Hatta Rahman, MM

BAB V

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Karakteristik Responden

Deskripsi responden merupakan gambaran yang nyata dalam sebuah organisasi yang dijadikan sebagai dasar pengambilan data untuk dijadikan sebagai data pokok dalam penelitian. Penelitian ini dilakukan terhadap pegawai kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Maros, dari 213 pegawai diambil sebanyak 68 responden. Pengumpulan data dilaksanakan melalui penyebaran kuesioner penelitian secara langsung kepada responden yang bekerja kepada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Maros. Penyebaran kuesioner pada bulan juni guna memperoleh gambaran tentang Komitmen dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan jawaban dari 68 responden untuk dikemukakan sebagai kelayakan responden dalam memberikan informasi terhadap kuesioner yang diajukan sesuai tingkat substansi pemahaman karyawan. Dalam penelitian ini diperoleh informasi tentang identitas responden mengenai komitmen dan budaya organisasi. Berikut ini deskripsi responden berdasarkan usia, jenis kelamin, lama bekerja, dan pendidikan terakhir.

1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Deskripsi profil responden berdasarkan jenis kelamin yaitu menguraikan atau menggambarkan jenis kelamin responden. Hal ini dapat dikelompokkan menjadi 2 kelompok yaitu laki-laki dan perempuan. Adapun

deskripsi profil responden berdasarkan jenis kelamin dapat disajikan melalui tabel berikut ini:

Tabel 5.1 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Responden (Orang)	Persentase(%)
1	Laki-Laki	39	57.3
2	Perempuan	29	42.6
Jumlah		68	100

Sumber : Data diolah, 2019

Dilihat dari tabel 5.1 deskripsi profil responden berdasarkan jenis kelamin yang lebih dominan adalah laki-laki yang berjumlah sebanyak 39 orang dengan presentase 57,3%, sedangkan perempuan sebanyak 29 orang dengan presentase sebesar 42,6%.

a. Responden Berdasarkan Usia

Deskripsi profil responden menurut usia bertujuan untuk menguraikan atau menggambarkan identitas responden berdasarkan usia atau umur responden yang dijadikan sampel penelitian. Oleh karena itulah akan disajikan deskripsi propil responden berdasarkan usia yang dapat disajikan pada tabel berikut:

Tabel 5.2 Karakteristik responden berdasarkan usia

No	Usia(tahun)	Responden (Orang)	Presentase (%)
1	20 – 29	12	17.6
2	30 – 39	32	47.0
3	40 – 49	14	20.6
4	50 – 59	10	14.8
Jumlah		68	100

Sumber : Data diolah, 2019

Berdasarkan tabel 5.2 yang menunjukkan karakteristik responden berdasarkan usia dapat disimpulkan bahwa responden lebih banyak didominasi oleh responden yang berusia antara 30-39 tahun, yaitu sebanyak 32 orang dengan presentase sebesar 47,0% sedangkan usia responden yang paling sedikit yaitu usia 10 orang dengan presentase sebesar 14.8%.

b. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Deskripsi profil responden berdasarkan jenjang pendidikan adalah menguraikan atau menggambarkan responden menurut jenjang pendidikan terakhir yang dapat dilihat melalui tabel sebagai berikut:

Tabel 5.3 Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Responden (Orang)	Persentase(%)
1	SMA	19	27.9
2	D3	13	19.1
3	S1	36	52.9
Jumlah		68	100

Sumber : Data diolah, 2019

Dari tabel 5.3 yang menunjukkan karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan responden dalam penelitian ini hanya ada tiga tingkat yaitu tingkat pendidikan SMA, D3 dan S1 dimana tingkat pendidikan S1 lebih banyak dibandingkan dengan tingkat pendidikan SMA dan D3.

c. Responden Berdasarkan Masa Kerja

Deskripsi profil responden berdasarkan masa kerja adalah menguraikan atau menggambarkan responden berdasarkan masa kerja.

Oleh karena itulah akan disajikan deskripsi profil responden berdasarkan masa kerja yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 5.4 Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

No	Masa kerja (Tahun)	Responden (Orang)	Persentase(%)
1	1 – 10	39	57.3
2	11 - 20	23	33.8
3	21 - 30	6	8.8
Jumlah		68	100

Sumber : Data diolah, 2019

Dari tabel 5.4 yang menunjukkan karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat disimpulkan bahwa responden yang paling dominan adalah responden dengan masa kerja 1-10 tahun dengan jumlah 39 orang dengan presentase sebesar 57,3% sedangkan yang paling sedikit adalah responden dengan masa kerja 21-30 tahun dengan presentase sebesar 8,8%. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden pada penelitian ini dominan berusia produktif dan mampu meningkatkan Komitmen dan Budaya organisasi dengan baik.

B. Uji Asumsi Klasik

Asumsi-asumsi klasik ini harus dilakukan pengujiannya untuk memenuhi penggunaan model regresi linear. Setelah diadakan perhitungan regresi linear melalui alat bantu program SPSS versi 25 diadakan uji asumsi klasik regresi. Hasil perhitungan disajikan sebagai berikut:

1. Uji Linearitas

Tabel 5.5 Uji linearitas

ANOVA Table

				Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja budaya organisasi	*	Between Groups	(Combined)	61.603	7	8.800	1.666	.135
			Linearity	46.108	1	46.108	8.730	.004
			Deviation from Linearity	15.494	6	2.582	.489	.814
		Within Groups	316.912	60	5.282			
		Total	378.515	67				

Sumber : Hasil olah data program SPSS 25

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,814 lebih besar dari 0,05 yang artinya terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel komitmen (X1), Budaya Organisasi (X2), dengan Kinerja (Y).

2. Uji Normalitas

Tabel 5.6 Uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.19862661
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.080
	Negative	-.066
Test Statistic		.080
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Hasil olah data program SPSS 25

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,200 lebih besar dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang di uji berdistribusi normal.

3. Uji Autokorelasi

Tabel 5.7 Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.380 ^a	.144	.118	2.232	1.755

a. Predictors: (Constant), budaya organisasi, Komitmen

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Hasil olah data program SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai DW 1,755 kemudian dibandingkan dengan nilai tabel DW dengan signifikansi 0,05% dengan jumlah sampel 68 yaitu 1,667 karena nilai DU lebih kecil daripada DW pada hasil SPSS maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

C. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui tingkat valid atau tidaknya instrument penelitian yang digunakan dalam pengumpulan data. Uji validitas yang digunakan adalah dengan metode item total *correlation* yaitu metode korelasi antar skor item dengan skor total. Item dikatakan valid apabila item tersebut mempunyai korelasi terhadap skor totalnya. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program aplikasi SPSS 25. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.8 Uji validitas variabel komitmen (X₁), budaya organisasi (X₂), dan kinerja (Y)

Variabel	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Komitmen (X ₁)	P1	0.742	0.2387	Valid
	P2	0.655	0.2387	Valid
	P3	0.756	0.2387	Valid
	P4	0.543	0.2387	Valid
	P5	0.584	0.2387	Valid
Budaya organisasi (X ₂)	P1	0.591	0.2387	Valid
	P2	0.738	0.2387	Valid
	P3	0.610	0.2387	Valid
	P4	0.650	0.2387	Valid
	P5	0.556	0.2387	Valid
Kinerja (Y)	P1	0.766	0.2387	Valid
	P2	0.670	0.2387	Valid
	P3	0.670	0.2387	Valid
	P4	0.710	0.2387	Valid
	P5	0.589	0.2387	Valid

Sumber : Hasil olah data program SPSS 25

Hasil uji validitas pada tabel 5.8 dapat diketahui bahwa keseluruhan item pernyataan pada kuesioner dalam penelitian ini menunjukkan nilai koevisien korelasi lebih besar dari nilai R tabel dengan signifikansi 0,05% yakni (0,2387). Dengan demikian keseluruhan item pernyataan pada ketiga variabel ini dinyatakan valid.

D. Uji reliabilitas

Setelah kuesioner dinyatakan valid, kuesioner kemudian di uji realibilitasnya untuk mengetahui kestabilan dalam mengukur dengan kata lain kuesioner tersebut konsisten jika digunakan untuk mengukur konsep atau struktur dari suatu kondisi ke kondisi yang lain.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji realibilitas adalah jika nilai Alpha lebih besar dari nilai R tabel maka item-item pernyataan dalam angket yang digunakan dinyatakan reliabel atau konsisten, sebaliknya jika

nilai Alpha lebih kecil dari R tabel maka item-item pernyataan dalam angket yang digunakan dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten.

Tabel 5.9 Uji reliabilitas variabel komitmen (X_1), budaya organisasi (X_2), dan kinerja (Y)

No	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
1	Komitmen	0.663	Reliabel
2	Budaya Organisasi	0.622	Reliabel
3	Kinerja	0.708	Reliabel

Sumber : Hasil olah data program SPSS 25

Berdasarkan hasil uji realibilitas pada tabel 5.9 variabel komitmen X_1 , dapat dilihat cronbac'h alpha 0,663 nilai ini lebih besar dari $>0,60$, dan variabel budaya organisasi X_2 dapat dilihat nilai crobach alpha 0,622, nilai ini lebih besar dari $> 0,60$. Sedangkan variabel kinerja pegawai Y, dapat dilihat nilai crobach alpha 0,708, nilai ini lebih besar dari $> 0,60$. Hasil ini berarti kuesioner yang digunakan memenuhi syarat dan reliabel.

E. Deskripsi Variabel Hasil Penelitian

Penelitian tentang Komitmen dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Maros dilakukan pada 68 responden yang seluruhnya merupakan pegawai kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Maros. Penelitian ditekankan pada pengaruh Komitmen dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Objek utama dalam penelitian ditunjukan pada komitmen dan budaya organisasi yang merupakan variabel bebas, sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan. Responden diberikan kuesioner yang berisi pernyataan mengenai variabel tersebut, Kaitanya dengan kinerja adalah

untuk mengetahui klasifikasi responden berdasarkan variabel-variabel penelitian yang diukur melalui jawaban-jawaban mereka terhadap pernyataan yang diajukan kemudian selanjutnya dilakukan pembobotan menurut klasifikasi jawaban.

Hasil penelitian ini menjelaskan mengenai komitmen dan buya organisasi yang secara bersama-sama (simultan) berpengaruh berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Maros dan komitmen organisasi yang tertera pada lampiran sehingga tanggapan pegawai sebagai kelayakan responden dalam memberikan informasi tentang pernyataan kuesioner yang diajukan sangat diharapkan sesuai dengan tingkat pemahaman responden.

Untuk melihat tanggapan responden terhadap indikator dan perhitungan skor untuk variabel dapat dilihat sebagai berikut:

1. Tanggapan responden terhadap pernyataan variabel Komitmen Organisasi (X_1).

Berikut ini adalah data tentang komitmen organisasi pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Maros. Berdasarkan data yang dihimpun pada setiap variabel sebagai suatu nilai dari setiap responden yang diperoleh melalui kuesioner dan dapat dihitung melalui program SPSS versi 25. Deskripsi variabel hasil penelitian menggambarkan tingkat frekuensi hasil kuesioner responden pada skala *likert*. Distribusi jawaban responden mengenai variabel komitmen organisasi (X_1) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.10 Distribusi jawaban responden mengenai pernyataan komitmen organisasi (X_1)

ITEM	SS		S		KS		TS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	8	11.8	30	44.1	24	35.3	4	5.9	2	2.9	68	100
2	24	35.3	23	33.8	20	29.4	1	1.5	0	0	68	100
3	42	61.8	21	30.9	5	7.4	0	0	0	0	68	100
4	26	38.2	30	44.1	12	17.6	0	0	0	0	68	100
5	39	57.4	19	27.9	10	14.7	0	0	0	0	68	100

Sumber: data diolah 2019

1. Berdasarkan tabel 5.10 untuk pertanyaan pertama responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang dengan presentase sebesar 11,8% kemudian jawaban setuju sebanyak 30 orang dengan presentase sebesar 44.1%. Kemudian jawaban kurang setuju sebanyak 24 orang dengan presentase 35.3%, untuk jawaban tidak setuju sebanyak 4 orang dengan presentase 5.9%, dan yang terakhir untuk jawaban sangat tidak setuju sebanyak 2 orang dengan presentase sebesar 2.9%. Jadi kesimpulanya untuk pernyataan pertama responden lebih dominan menjawab setuju.
2. Berdasarkan tabel 5.10 untuk pernyataan kedua responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang dengan presentase sebesar 35.3% kemudian jawaban setuju sebanyak 23 orang dengan presentase sebesar 33.8%. Kemudian jawaban kurang setuju sebanyak 20 orang dengan presentase sebanyak 29.4%, untuk jawaban tidak setuju sebanyak 1 orang dengan presentase 1. Jadi kesimpulan untuk pernyataan kedua responden lebih dominan menjawab sangat setuju.

3. Berdasarkan tabel 5.10 untuk pernyataan ketiga responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 42 orang dengan presentase sebanyak 61.8% kemudian jawaban setuju sebanyak 21 orang dengan presentase sebanyak 30.9%, kemudian jawaban kurang setuju sebanyak 5 orang dengan presentase sebanyak 7.4%. Jadi kesimpulan untuk pernyataan ketiga responden lebih dominan menjawab sangat setuju.
4. Berdasarkan tabel 5.10 untuk pernyataan keempat responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang dengan presentase sebesar 38.2% kemudian jawaban setuju sebanyak 30 orang dengan presentase sebesar 44.1%, jawaban kurang setuju sebanyak 12 orang dengan presentase sebesar 17.6% . Jadi kesimpulannya untuk pernyataan keempat responden lebih dominan menjawab setuju.
5. Berdasarkan tabel 5.10 untuk pernyataan kelima responden yang X_1 sebesar 57.4% kemudian jawaban setuju sebanyak 19 orang dengan presentase sebesar 27.9%, jawaban kurang setuju sebanyak 10 orang dengan presentase sebesar 14.7%. Jadi, kesimpulannya untuk pernyataan kelima responden lebih dominan menjawab sangat setuju.

Berdasarkan tanggapan responden tentang pernyataan variabel komitmen organisasi X_1 selanjutnya akan disimpulkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 5.11 Komitmen organisasi (X₁)

		komitmen X1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	5	5.9	5.9	5.9
	S	57	83.8	83.8	89.7
	SS	7	10.3	10.3	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah 2019

Berdasarkan tabel 5.11 tentang tanggapan responden mengenai variabel komitmen organisasi yang telah dikemukakan dari total keseluruhan jumlah responden 68 orang sebanyak 57 responden atau 83.8% yang memilih setuju. Hal ini dapat diartikan bahwa komitmen organisasi pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Maros dalam kategori baik.

2. Tanggapan responden terhadap pernyataan variabel budaya organisasi (X₂)

Berikut ini adalah data tentang budaya organisasi pada kantor sekretariat daerah kabupaten maros. Berdasarkan data yang dihimpun pada setiap variabel sebagai suatu nilai dari setiap responden yang diperoleh melalui kuesioner dan dapat dihitung melalui program SPSS versi 25. Deskripsi variabel hasil penelitian menggambarkan tingkat frekwensi hasil kuesioner responden pada skala *likert*.

Distribusi jawaban responden mengenai variabel komunikasi (X₂) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.12 Distribusi jawaban responden mengenai pernyataan Budaya Organisasi (X₂)

ITEM	SS		S		KS		TS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	17	25.0	49	72.1	2	2.9	0	0	0	0	68	100
2	14	20.6	37	54.4	17	25.0	0	0	0	0	68	100
3	9	13.2	44	64.7	15	22.1	0	0	0	0	68	100
4	16	23.5	44	64.7	8	11.8	0	0	0	0	68	100
5	12	17.6	47	69.1	9	13.2	0	0	0	0	68	100

Sumber: data diolah 2019

1. Berdasarkan tabel 5.12 untuk pernyataan pertama responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang dengan presentase sebesar 25.0% kemudian jawaban setuju sebanyak 49 orang dengan prekuensi sebesar 72.1%. Kemudian jawaban kurang setuju sebesar 2 orang dengan presentase 2.9%. Jadi kesimpulanya untuk pernyataan pertama responden lebih dominan menjawab setuju.
2. Berdasarkan tabel 5.12 untuk pernyataan kedua responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang dengan presentase sebanyak 20.6% kemudian jawaban setuju sebanyak 37 orang presentase sebesar 54.4%. Kemudian jawaban kurang setuju sebanyak 17 orang dengan presentase sebesar 25.0%. Jadi kesimpulan untuk pernyataan kedua responden lebih dominan menjawab setuju.
3. Berdasarkan tabel 5.12 untuk pernyataan ketiga responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang dengan presentase sebesar 13.2% kemudian jawaban setuju sebanyak 44 orang dengan presentase sebesar 64.7%, untuk jawaban kurang setuju sebanyak 15 orang dengan presentase sebesar 22.1%. Jadi,

kesimpulanya untuk pernyataan ketiga responden lebih dominan menjawab setuju.

4. Berdasarkan tabel 5.12 untuk pernyataan keempat responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang dengan presentase sebanyak 23.5% kemudian jawaban setuju sebanyak 44 orang dengan presentase sebesar 64.7%, jawaban kurang setuju sebanyak 8 orang dengan presentase sebesar 11.8%. Jadi, kesimpulanya untuk pernyataan keempat responden lebih dominan menjawab setuju.
5. Berdasarkan tabel 5.12 untuk pernyataan kelima responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang dengan presentase sebesar 17.6% kemudian jawaban setuju sebanyak 47 orang dengan presentase sebesar 69.1%, Jawaban kurang setuju sebanyak 9 orang dengan presentase sebesar 13.2%. Jadi, kesimpulanya untuk pernyataan kelima responden lebih dominan menjawab setuju.

Berdasarkan tanggapan responden tentang pernyataan variabel budaya organisasi X_2 selanjutnya akan disimpulkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 5.13 Budaya organisai (X₂)

		budaya_organisasi_X2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.5	1.5	1.5
	KS	2	2.9	2.9	4.4
	S	53	77.9	77.9	82.4
	SS	12	17.6	17.6	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah 2019

Berdasarkan tabel 5.13 tentang tanggapan responden mengenai variabel budaya organisasi yang telah dikemukakan dari total keseluruhan jumlah responden 68 orang sebanyak 53 responden atau 77.9% yang memilih setuju. Hal ini dapat diartikan bahwa budaya organisasi pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Maros dalam kategori baik.

3. Tanggapan responden terhadap pernyataan variabel Kinerja Y

Berikut ini adalah data tentang kinerja pada kantor sekretariat daerah kabupaten maros. Berdasarkan data yang dihimpun pada setiap variabel sebagai suatu nilai dari setiap responden yang diperoleh melalui kuesioner dan dapat dihitung melalui program SPSS versi 25. Deskripsi variabel hasil penelitian menggambarkan tingkat frekwensi hasil kuesioner responden pada skala *likert*.

Distribusi jawaban responden mengenai variabel kinerja (Y) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.14 Distribusi jawaban responden mengenai pernyataan kinerja (Y)

ITEM	SS		S		KS		TS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	11	16.2	31	45.6	24	25.3	2	2.9	0	0	68	100
2	26	38.2	25	36.8	16	23.5	1	1.5	0	0	68	100
3	36	52.9	27	39.7	5	7.4	0	0	0	0	68	100
4	22	32.4	31	45.6	15	22.1	0	0	0	0	68	100
5	20	29.4	46	67.6	2	2.9	0	0	0	0	68	100

Sumber: data diolah 2019

1. Berdasarkan tabel 5.14 untuk pernyataan pertama responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang dengan presentase sebesar 16.2% kemudian jawaban setuju sebanyak 31 orang dengan presentase sebesar 45.6%. Untuk jawaban kurang setuju 24 orang dengan presentase sebesar 25.3% kemudian jawaban tidak setuju sebanyak 2 orang dengan presentase sebesar 2.9%. Jadi kesimpulanya untuk pernyataan pertama responden lebih dominan menjawab setuju.
2. Berdasarkan tabel 5.14 untuk pernyataan kedua, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang dengan presentase sebesar 38,2% kemudian jawaban setuju sebanyak 25 orang dengan presentase sebesar 36.8%, jawaban kurang setuju sebanyak 16 orang dengan presentase sebesar 23.5% kemudian jawaban tidak setuju sebanyak 1 orang dengan presentase sebesar 1.5%. Jadi, kesimpulan untuk pernyataan kedua responden lebih dominan menjawab setuju.

3. Berdasarkan tabel 5.14 untuk pernyataan ketiga responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 36 orang dengan presentase sebesar 52.9% kemudian jawaban setuju sebanyak 27 orang dengan presentase sebesar 39.7%, dan jawaban kurang setuju sebanyak 5 orang dengan presentase sebesar 7.4%. Jadi kesimpulanya untuk pernyataan ketiga responden lebih dominan menjawab sangat setuju.
4. Berdasarkan tabel 5.14 untuk pernyataan keempat responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang dengan presentase sebesar 29.4 kemudian jawaban setuju sebanyak 31 orang dengan presentase sebesar 45.6%, untuk jawaban tidak kurang setuju sebanyak 2 orang dengan presentase sebesar 2.9%. Jadi, kesimpulanya untuk pernyataan keempat responden lebih dominan menjawab setuju.
5. Berdasarkan tabel 5.14 untuk pernyataan kelima responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang dengan presentase sebesar 29.4% kemudian jawaban setuju sebanyak 46 orang dengan presentase sebesar 67.6% jawaban kurang setuju sebanyak 2 orang dengan presentase sebesar 2.9%. Jadi kesimpulanya untuk pernyataan kelima responden lebih dominan menjawab setuju.

Berdasarkan tanggapan responden tentang pernyataan variabel kinerja Y selanjutnya akan disimpulkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 5.15 Kinerja pegawai (Y)**Kinerja_Y**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	4.4	4.4	4.4
	S	53	77.9	77.9	82.4
	SS	12	17.6	17.6	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah 2019

Berdasarkan tabel 5.15 tentang tanggapan responden mengenai variabel kinerja (Y) yang telah dikemukakan dari total keseluruhan jumlah responden sebanyak 68 orang, sebanyak 53 responden atau 77.9% yang memilih setuju. Hal ini dapat diartikan bahwa kinerja pegawai pada kantor sekretariat Daerah Kabupaten Maros dalam kategori baik.

F. Pengaruh Komitmen dan budaya organisasi terhadap Kinerja pegawai

1. Analisis Regresi berganda

Berdasarkan data variabel X_1 , X_2 dan Y sebagaimana terlampir dalam skripsi ini dapat dihitung melalui program SPSS. Hasil analisis dimaksud tergambar pada tabel 5.16.

Tabel 5.16 Koefisien regresi**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.060	3.224		3.120	.003
	Komitmen	.155	.118	.164	1.308	.195
	budaya organisasi	.366	.162	.284	2.265	.027

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Hasil olah data program SPSS 25

Berdasarkan tabel tersebut maka persamaan yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = 10.060 + 0,155 X_1 + 0,366 X_2$$

Hasil persamaan regresi linear berganda ini dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- 1) Nilai Konstanta (α) = 10.060, artinya jika suatu variabel bebas memiliki nilai nol (0) maka variabel terikat (Y) sebesar 10.060.
- 2) Variabel independen Komitmen (X_1) terhadap kinerja (Y), Nilai koefisien variabel (X_1) sebesar 0,155, artinya setiap kenaikan ketentuan satu satuan nilai Kinerja (Y) atau nilai sebesar 0.155
- 3) Variabel independen Budaya Organisasi (X_2), dengan asumsi variabel bebas lain tetap, besarnya pengaruh (x_2) Terhadap (Y) adalah 0,366 satuan menunjukkan hasil bahwa setiap kenaikan (Y) sebesar 0,366.

2. Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar tingkat hubungan antara variabel independent dengan variabel dependent. Dengan menggunakan data variabel data X_1 , X_2 dan Y sebagaimana terlampir pada skripsi ini.

Tabel 5.17 Koefisien Korelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.380 ^a	.144	.118	2.232	1.755

a. Predictors: (Constant), budaya organisasi, Komitmen

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Hasil olah data program SPSS 25

Dari tabel di 5.17 dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi adalah sebesar 0,380. Sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat

hubungan yang positif antara variabel Komitmen dan Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai yang berada pada kategori **Rendah**.

3. Koefisien determinasi (R^2)

Tabel 5.17 juga menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (r^2) diperoleh nilai 0.144 atau 14,4% artinya bahwa variabel komitmen dan budaya organisasi memberikan kontribusi secara bersama-sama sebesar 14,4% terhadap kinerja pegawai. Sisanya 85,6% adalah disebabkan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

4. Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji dari variabel bebas X_1 , X_2 terhadap variabel terikat (Y) dengan melakukan uji t. Hipotesis yang menyatakan bahwa komitmen dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Maros.

Dari tabel 5.16 dilihat bahwa nilai t_{Hitung} pada X_1 sebesar 1.308 lebih kecil dari nilai t_{Tabel} yakni 1,668 dengan nilai signifikansi 0,195 lebih besar dari 0,05 jadi dapat disimpulkan bahwa variabel X_1 secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Variabel Y.

Dari tabel 5.16 pula diketahui bahwa nilai t_{Hitung} pada X_1 sebesar 2.265 lebih besar dari nilai T tabel yakni 1,686, dengan nilai signifikansi 0,027 lebih besar dari 0,05 jadi dapat disimpulkan bahwa variabel X_2 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Variabel Y

5. Uji F (uji simultan)

Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah kedua variabel bebas yaitu Komitmen (X1) dan Budaya organisasi (X2) secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat yaitu Kinerja (Y). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.18 Uji simultan

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	54.639	2	27.320	5.483	.006 ^b
	Residual	323.875	65	4.983		
	Total	378.515	67			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), budaya organisasi, Komitmen

Sumber : Hasil olah data program SPSS 25

Berdasarkan tabel 5.18, nilai F-Hitung = 5,483 lebih besar dari F-Tabel = 2.38, kemudian nilai signifikannya = 0,006 lebih kecil dari standar signifikan = 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen (X1) dan Budaya Organisasi (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (X2) pada sekretariat daerah kabupaten Maros. Berarti hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima.

G. Pembahasan

Untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas yaitu Komitmen dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja pegawai, maka dilakukan pembahasan secara persial berdasarkan permasalahan hasil analisis dan observasi data yang dilakukan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Maros. Sedangkan hasil penelitian Budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Maros. Peningkatan budaya organisasi sebagai satu satuan akan meningkatkan kinerja pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Maros. Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi Robbins (2008:247).

Peneliti juga menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang kemudian dianalisis menggunakan program SPSS 25 yang diolah pada tahun 2019. Adapun jenis uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji regresi linear berganda, tujuan dilakukannya uji analisis ini adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh signifikan komitmen dan budaya organisasi secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai pada pemerintahan sekretariat daerah Kabupaten Maros.

1. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai

Hasil pengujian hipotesis 1 telah membuktikan tidak terdapat pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai yang telah dibuktikan pada tabel 5.16 dengan nilai $T_{hitung} 1.308 < 1,668 T_{tabel}$, namun dengan taraf signifikan $195 > 0,05$ sehingga hasil tidak signifikan

2. pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai

Hasil pengujian hipotesis 2 telah membuktikan terdapat pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai yang telah

dibuktikan pada tabel 5.16 dengan nilai $T_{hitung} 2.265 > 1.668 T_{tabel}$, namun dengan taraf signifikan $0.27 > 0,05$ sehingga hasil signifikan

3. secara simultan

secara simultan $F_{hitung} 5.483 > 2.38 F_{tabel}$ oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Namun dengan taraf signifikan $0.06 < 0.05$.

BAB VI PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Maros, maka dapat disimpulkan bahwa:

Komitmen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Maros, dengan demikian hipotesis pertama pada penelitian ini tidak diterima.

Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Maros, dengan demikian hipotesis kedua pada penelitian ini diterima.

Komitmen dan Budaya Organisasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Maros, dengan demikian hipotesis ketiga diterima.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka penulis mengajukan saran sebagai berikut:

Untuk meningkatkan Kinerja Pegawai Komitmen dan Budaya Organisasi perlu ditingkatkan sehingga kualitas Kinerja Pegawai dapat lebih meningkat kedepannya pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Maros.

Pada penelitian selanjutnya diharapkan meneliti faktor-faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja pegawai, dan diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memberikan inspirasi bagi pembaca maupun instansi terkait.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, M, 2014. *Manajemen Kinerja*. Penerbit Masagena Press, Makassar.
- Amirullah, 2015. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Akbar, 2018. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Pada PT. Semen Bosowa Maros, Kabupaten Maros. Universitas Muslim Maros*.
- Bangun, Wilson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Colquitt. Jason A, Jeffery. Micheal J. Weson. 2011. *Organisastion Behavior*. Singapure: McGraw-Hill.
- Dessler, Gary, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Yogyakarta, Selemba Empat.
- Dahlan, 2018. *Kepemimpinan di Era Otonomi Daerah (Studi Kasus Kabupaten Maros)*. Bandung: CV. Mujahid Press Anggota IKAPI.
- Firman, Dedi, 2013. *Pengaruh Komitmen Dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Karyawan. Kantor Kecamatan Balocci, Kabupaten Pangkep*.
- Fahmi, Irham, 2011. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Cetakan Kedua, Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam, 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate, Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Universitas Diponorogo.
- Hasibuan, SP, Melayu, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indriantoro, Nur. Nambang Supomo, 2009. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi Dan Manajemen*. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Ivancevich, John, M, 2008. *Perilaku Dan Manajemen Organisasi*. Jilid Satu Dan Dua Jakarta: Erlangga.
- Kusdi, 2011. *Budaya Organisasi: Teori Penelitian Dan Praktik*. Salemba Empat: Jakarta.
- Kadarisma, 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia,:* Rajawali Press: Jakarta.
- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Mangkunegara, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Mayer, Richard, 2009. *Multimedia Learning: Prinsip-Prinsip Dan Aplikasi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Rivai, Veithzal, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P, 2008. *Perilaku Organisasi. Prentica Hall*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Salemba Empat.
- _____, 2008. *Perilaku Organisasi Buku 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- _____, 2011. *Perilaku Organisasi*. Edisi Ke Duabelas, Salemba Empat: Jakarta.
- Supriyono, Ahmad Sani, 2010. *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN Maliki Press.
- Simanjuntak, Payaman P, 2011. *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sudarmanto, 2014. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono, 2011. *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____, 2012. *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____, 2014. *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif R&D..* Bandung: Alfabeta.
- _____, 2015. *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____, 2016. *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif R&D..* Bandung: Alfabeta.
- Wirawan, 2009. *Evaluasi Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wahyudin, 2018. *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. Pada Semen Tonasa, Kabupaten Pangkep: Universitas Muslim Maros*.

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN MAROS

Responden yang terhormat.

Dalam rangka penelitian yang saya lakukan yang berjudul Pengaruh Komitmen dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Maros. Kami mohon kepada Bapak/Ibu meluangkan waktu sejenak untuk mengisi kuesioner ini. Jawaban yang jujur yang diberikan sangat berguna bagi penilaian yang sedang dilakukan.

Atas perhatian Bapak/Ibu yang telah berkenan mengisi kuesioner ini, saya mengucapkan banyak terima kasih.

Hormat Saya

Peneliti

NUR ANITA
NIM: 15 60302 047

Petunjuk Pengisian

A. Identitas Responden

Agar identitas diisi lengkap untuk proses analisa, bila tidak lengkap tidak bisa dianalisis.

1. Nomor Responden :
2. Umur : Tahun
3. Jenis Kelamin : a) Pria b) Wanita
4. Lama Bekerja : :
5. Tingkat Pendidikan Akhir :
6. Pangkat/Golongan :

B. Petunjuk Pengisian

Pilihlah jawaban berikut, sesuai dengan pendapat anda, dengan cara memberikan tanda ceklis (√) pada kolom yang tersedia. Adapun makna tanda tersebut adalah sebagai berikut:

- a.) 5 = Sangat Setuju (SS) atau sangat baik
- b.) 4 = Setuju (S) atau baik
- c.) 3 = Kurang Setuju (KS) atau kurang baik
- d.) 2 = Tidak Setuju (TS) atau tidak baik
- e.) 1 = Sangat Tidak Setuju (STS) atau sangat tidak baik

A. KUESIONER KOMITMEN ORGANISASI (VARIABEL X1)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya bersedia usaha lebih keras dari apa yang ditetapkan oleh organisasi ini, supaya organisasi ini sukses.					
2	Saya akan menerima semua bentuk penugasan agar tetap dapat bekerja di organisasi ini.					
3	Saya akan bercerita pada orang lain bahwa saya bangga menjadi bagian dari organisasi ini.					
4	Saya merasa senang menghabiskan sisa karir saya di pemerintahan ini.					
5	Saya sulit meninggalkan pemerintahan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain.					

B. KUESIONER BUDAYA ORGANISASI (VARIABEL X2)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Persepsi saya terhadap inovasi dan pengambilan resiko pada pemerintahan.					
2	Persepsi saya terhadap orientasi hasil yaitu kadar seberapa jauh pimpinan berfokus pada hasil dan bukanya pada cara mencapai hasil itu.					
3	Persepsi saya terhadap orientasi tim, yaitu kadar seberapa jauh pekerjaan disusun berdasarkan tim dan bukanya perongan.					
4	Persepsi saya terhadap keagresifan, yaitu kadar seberapa jauh karyawan / pegawai dalam bersaing.					
5	Persepsi saya terhadap kemantapan / stabilitas yaitu seberapa jauh keputusan dan tindakan organisasi					

C. KUESIONER KINERJA PEGAWAI (VARIABEL Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Dalam ketetapan kerja dan ketelitian kerja, kemampuan individu untuk melakukan sesuatu dengan cara cepat, cermat serta teliti dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan.					
2	Dalam hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan / pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.					
3	Salah satu tolak ukur untuk mengetahui kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi kehadirannya maka pegawai tersebut telah memiliki kedisiplinan kerja yang tinggi.					
4	Saya Bekerja sama dengan baik antar pegawai dalam melakukan pekerjaan, serta menjalin komunikasi yang baik.					
5	Saya dan Para pegawai lainnya ikut ambil dalam suatu kegiatan pemerintahan yang secara aktif bekerja sama untuk memajukan pemerintahan.					

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN (X1)

p1x1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	2.9	2.9	2.9
	2	4	5.9	5.9	8.8
	3	24	35.3	35.3	44.1
	4	30	44.1	44.1	88.2
	5	8	11.8	11.8	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

p2x1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.5	1.5	1.5
	3	20	29.4	29.4	30.9
	4	23	33.8	33.8	64.7
	5	24	35.3	35.3	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

p3x1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	7.4	7.4	7.4
	4	21	30.9	30.9	38.2
	5	42	61.8	61.8	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

p4x1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	17.6	17.6	17.6
	4	30	44.1	44.1	61.8
	5	26	38.2	38.2	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

p5x1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	14.7	14.7	14.7
	4	19	27.9	27.9	42.6
	5	39	57.4	57.4	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN (X2)

p1x2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	2.9	2.9	2.9
	4	49	72.1	72.1	75.0
	5	17	25.0	25.0	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

p2x2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	17	25.0	25.0	25.0
	4	37	54.4	54.4	79.4
	5	14	20.6	20.6	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

p3x2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	15	22.1	22.1	22.1
	4	44	64.7	64.7	86.8
	5	9	13.2	13.2	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

p4x2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	11.8	11.8	11.8
	4	44	64.7	64.7	76.5
	5	16	23.5	23.5	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

p5x2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	13.2	13.2	13.2
	4	47	69.1	69.1	82.4
	5	12	17.6	17.6	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN (Y)

p1y

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2.9	2.9	2.9
	3	24	35.3	35.3	38.2
	4	31	45.6	45.6	83.8
	5	11	16.2	16.2	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

p2y

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.5	1.5	1.5
	3	16	23.5	23.5	25.0
	4	25	36.8	36.8	61.8
	5	26	38.2	38.2	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

p3y

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	7.4	7.4	7.4
	4	27	39.7	39.7	47.1
	5	36	52.9	52.9	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

p4y

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	15	22.1	22.1	22.1
	4	31	45.6	45.6	67.6
	5	22	32.4	32.4	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

p5y

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	2.9	2.9	2.9
	4	46	67.6	67.6	70.6
	5	20	29.4	29.4	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

UJI VALIDITAS

		Correlations					
		p1x1	p2x1	p3x1	p4x1	p5x1	Total_X1
p1x1	Pearson Correlation	1	.256*	.513**	.376**	.223	.742**
	Sig. (2-tailed)		.035	.000	.002	.068	.000
	N	68	68	68	68	68	68
p2x1	Pearson Correlation	.256*	1	.360**	.087	.385**	.655**
	Sig. (2-tailed)	.035		.003	.478	.001	.000
	N	68	68	68	68	68	68
p3x1	Pearson Correlation	.513**	.360**	1	.371**	.326**	.756**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003		.002	.007	.000
	N	68	68	68	68	68	68
p4x1	Pearson Correlation	.376**	.087	.371**	1	.001	.543**
	Sig. (2-tailed)	.002	.478	.002		.995	.000
	N	68	68	68	68	68	68
p5x1	Pearson Correlation	.223	.385**	.326**	.001	1	.584**
	Sig. (2-tailed)	.068	.001	.007	.995		.000
	N	68	68	68	68	68	68
Total_X1	Pearson Correlation	.742**	.655**	.756**	.543**	.584**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	68	68	68	68	68	68

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

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

		Correlations					
		p1x2	p2x2	p3x2	p4x2	p5x2	Total_X2
p1x2	Pearson Correlation	1	.621**	.330**	.065	-.092	.591**
	Sig. (2-tailed)		.000	.006	.599	.456	.000
	N	68	68	68	68	68	68
p2x2	Pearson Correlation	.621**	1	.287*	.276*	.084	.738**
	Sig. (2-tailed)	.000		.017	.023	.496	.000
	N	68	68	68	68	68	68
p3x2	Pearson Correlation	.330**	.287*	1	.116	.193	.610**
	Sig. (2-tailed)	.006	.017		.345	.115	.000
	N	68	68	68	68	68	68
p4x2	Pearson Correlation	.065	.276*	.116	1	.577**	.650**
	Sig. (2-tailed)	.599	.023	.345		.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68

p5x2	Pearson Correlation	-.092	.084	.193	.577**	1	.556**
	Sig. (2-tailed)	.456	.496	.115	.000		.000
	N	68	68	68	68	68	68
Total_X 2	Pearson Correlation	.591**	.738**	.610**	.650**	.556**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	68	68	68	68	68	68

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

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

		Correlations					
		p1y	p2y	p3y	p4y	p5y	Total_Y
p1y	Pearson Correlation	1	.335**	.395**	.420**	.445**	.766**
	Sig. (2-tailed)		.005	.001	.000	.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68
p2y	Pearson Correlation	.335**	1	.269*	.276*	.283*	.670**
	Sig. (2-tailed)	.005		.027	.022	.019	.000
	N	68	68	68	68	68	68
p3y	Pearson Correlation	.395**	.269*	1	.442**	.223	.670**
	Sig. (2-tailed)	.001	.027		.000	.068	.000
	N	68	68	68	68	68	68
p4y	Pearson Correlation	.420**	.276*	.442**	1	.246*	.710**
	Sig. (2-tailed)	.000	.022	.000		.043	.000
	N	68	68	68	68	68	68
p5y	Pearson Correlation	.445**	.283*	.223	.246*	1	.589**
	Sig. (2-tailed)	.000	.019	.068	.043		.000
	N	68	68	68	68	68	68
Total_Y	Pearson Correlation	.766**	.670**	.670**	.710**	.589**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	68	68	68	68	68	68

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

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

UJI REALIBILITAS

X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.663	5

X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.622	5

Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.708	5

UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual

N	68
Normal Parameters ^{a,b}	
Mean	.0000000
Std. Deviation	2.19862661
Most Extreme Differences	
Absolute	.080
Positive	.080
Negative	-.066
Test Statistic	.080
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

UJI LINEARITAS

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja *	Between Groups	(Combined)	61.603	7	8.800	1.666	.135
budaya		Linearity	46.108	1	46.108	8.730	.004

organisasi	Deviation from Linearity	15.494	6	2.582	.489	.814
	Within Groups	316.912	60	5.282		
	Total	378.515	67			

UJI AUTOKORELASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.380 ^a	.144	.118	2.232	1.755

a. Predictors: (Constant), budaya organisasi, Komitmen

b. Dependent Variable: kinerja

UJI T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.060	3.224		3.120	.003
	Komitmen	.155	.118	.164	1.308	.195
	budaya organisasi	.366	.162	.284	2.265	.027

a. Dependent Variable: kinerja

UJI F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	54.639	2	27.320	5.483	.006 ^b
	Residual	323.875	65	4.983		
	Total	378.515	67			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), budaya organisasi, Komitmen

REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN

No	Kinerja (Y)							
	P1	P2	P3	P4	P5	TOTAL Y	rata2	round
1	5	5	5	4	4	23	4.6	5
2	4	4	5	5	4	22	4.4	4
3	4	5	5	5	4	23	4.6	5
4	4	4	4	4	4	20	4	4
5	4	5	5	4	4	22	4.4	4
6	4	3	5	5	4	21	4.2	4
7	3	3	3	3	3	15	3	3
8	4	3	4	4	5	20	4	4
9	5	4	4	4	4	21	4.2	4
10	4	4	5	5	4	22	4.4	4
11	4	3	5	5	4	21	4.2	4
12	3	4	4	4	5	20	4	4
13	3	3	4	4	4	18	3.6	4
14	3	5	4	4	4	20	4	4
15	3	4	5	3	4	19	3.8	4
16	3	4	4	3	4	18	3.6	4
17	4	4	4	4	4	20	4	4
18	5	4	4	4	4	21	4.2	4
19	5	5	5	4	5	24	4.8	5
20	4	3	5	3	4	19	3.8	4
21	4	5	5	5	4	23	4.6	5
22	5	5	5	5	5	25	5	5
23	4	5	5	4	4	22	4.4	4
24	4	4	5	4	4	21	4.2	4
25	5	5	5	5	4	24	4.8	5
26	4	5	4	4	4	21	4.2	4
27	4	4	5	5	5	23	4.6	5
28	4	4	5	4	4	21	4.2	4
29	4	5	4	4	4	21	4.2	4
30	3	2	5	5	4	19	3.8	4
31	4	3	3	4	4	18	3.6	4
32	2	5	4	4	4	19	3.8	4
33	4	4	5	4	5	22	4.4	4
34	3	4	4	5	4	20	4	4
35	3	4	4	4	4	19	3.8	4
36	4	3	4	3	4	18	3.6	4
37	4	4	4	4	4	20	4	4
38	5	5	4	3	5	22	4.4	4
39	3	3	3	3	5	17	3.4	3
40	3	3	4	4	4	18	3.6	4

41	3	5	4	4	4	20	4	4
42	3	4	5	4	4	20	4	4
43	3	4	4	3	4	18	3.6	4
44	4	4	4	4	5	21	4.2	4
45	4	5	4	4	4	21	4.2	4
46	3	4	5	3	4	19	3.8	4
47	4	4	3	5	4	20	4	4
48	3	3	4	3	4	17	3.4	3
49	4	5	4	4	5	22	4.4	4
50	4	4	4	4	5	21	4.2	4
51	3	3	4	4	4	18	3.6	4
52	3	5	4	4	4	20	4	4
53	3	4	5	3	4	19	3.8	4
54	3	4	4	3	4	18	3.6	4
55	4	5	5	5	5	24	4.8	5
56	5	5	5	5	5	25	5	5
57	5	5	5	4	5	24	4.8	5
58	4	3	5	3	4	19	3.8	4
59	4	5	5	5	4	23	4.6	5
60	4	4	4	4	5	21	4.2	4
61	4	3	4	4	4	19	3.8	4
62	3	3	4	4	4	18	3.6	4
63	2	5	4	4	4	19	3.8	4
64	4	4	5	4	5	22	4.4	4
65	3	4	5	5	4	21	4.2	4
66	3	4	4	4	4	19	3.8	4
67	4	4	5	5	4	22	4.4	4
68	5	4	5	5	4	23	4.6	5

No	Budaya Organisasi (X2)							
	P1	P2	P3	P4	P5	TOTAL X2	rata2	round
1	5	5	5	4	4	23	4.6	5
2	4	4	4	5	4	21	4.2	4
3	4	5	5	5	4	23	4.6	5
4	4	4	4	5	4	21	4.2	4
5	4	5	5	4	4	22	4.4	4
6	4	3	5	5	4	21	4.2	4
7	3	3		3	3	12	2.4	2
8	4	3	4	4	5	20	4	4
9	5	4	4	4	4	21	4.2	4
10	4	4	5	5	4	22	4.4	4
11	4	3	5	5	4	21	4.2	4
12	3	4	4	4	5	20	4	4
13	3	3	5	4	4	19	3.8	4
14	3	5	4	4	4	20	4	4
15	3	4	5	3	4	19	3.8	4
16	3	4	4	3	4	18	3.6	4
17	4	4	4	4	4	20	4	4
18	5	4	4	4	4	21	4.2	4
19	5	5	5	4	5	24	4.8	5
20	4	3	4	3	4	18	3.6	4
21	4	5	5	5	4	23	4.6	5
22	5	5	5	5	5	25	5	5
23	4	5	5	4	4	22	4.4	4
24	4	4	5	4	4	21	4.2	4
25	5	5	5	5	4	24	4.8	5
26	4	5	4	4	4	21	4.2	4
27	4	4	5	5	5	23	4.6	5
28	4	4	5	4	4	21	4.2	4
29	4	5	4	4	4	21	4.2	4
30	3	2	5	5	4	19	3.8	4
31	4	3	3	4	4	18	3.6	4
32	2	5	4	4	4	19	3.8	4
33	4	4	5	4	5	22	4.4	4
34	3	4	4	5	4	20	4	4
35	3	4	4	4	4	19	3.8	4
36	4	3	4	3	4	18	3.6	4
37	4	4	4	4	4	20	4	4
38	5	5	4	3	5	22	4.4	4
39	3	3	3	3	5	17	3.4	3
40	3	3	4	4	4	18	3.6	4
41	3	5	4	4	4	20	4	4

42	3	4	5	4	4	20	4	4
43	3	4	4	3	4	18	3.6	4
44	4	4	4	4	5	21	4.2	4
45	4	5	4	4	4	21	4.2	4
46	3	4	5	3	4	19	3.8	4
47	4	4	3	5	4	20	4	4
48	3	3	4	3	4	17	3.4	3
49	4	5	4	4	5	22	4.4	4
50	4	4	4	4	5	21	4.2	4
51	3	3	4	4	4	18	3.6	4
52	3	5	4	4	4	20	4	4
53	3	4	5	3	4	19	3.8	4
54	3	4	4	3	4	18	3.6	4
55	4	5	5	5	5	24	4.8	5
56	5	5	5	5	5	25	5	5
57	5	5	5	4	5	24	4.8	5
58	4	3	5	3	4	19	3.8	4
59	4	5	5	5	4	23	4.6	5
60	4	4	4	4	5	21	4.2	4
61	4	3	4	4	4	19	3.8	4
62	3	3	4	4	4	18	3.6	4
63	2	5	4	4	4	19	3.8	4
64	4	4	5	4	5	22	4.4	4
65	3	4	5	5	4	21	4.2	4
66	3	4	4	4	4	19	3.8	4
67	4	4	5	5	4	22	4.4	4
68	5	4	5	5	4	23	4.6	5

REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN

No	Komitmen (X1)							
	P1	P2	P3	P4	P5	TOTAL X1	rata2	round
1	5	5	5	5	4	24	4.8	5
2	4	5	4	4	4	21	4.2	4
3	4	4	5	5	5	23	4.6	5
4	4	4	5	4	4	21	4.2	4
5	4	5	4	4	4	21	4.2	4
6	4	4	4	4	4	20	4	4
7	4	3	3	3	3	16	3.2	3
8	4	3	3	3	4	17	3.4	3
9	4	4	4	4	4	20	4	4
10	4	4	4	4	4	20	4	4
11	4	4	4	4	4	20	4	4
12	3	4	3	4	5	19	3.8	4
13	4	4	3	4	4	19	3.8	4
14	4	4	4	4	4	20	4	4
15	4	5	4	4	4	21	4.2	4
16	4	4	4	3	3	18	3.6	4
17	4	4	3	4	3	18	3.6	4
18	5	3	5	3	4	20	4	4
19	4	5	5	5	4	23	4.6	5
20	3	4	4	5	3	19	3.8	4
21	4	4	4	4	5	21	4.2	4
22	4	3	4	4	3	18	3.6	4
23	4	5	5	5	4	23	4.6	5
24	4	5	4	4	5	22	4.4	4
25	4	4	5	4	5	22	4.4	4
26	4	4	5	5	5	23	4.6	5
27	4	4	4	5	4	21	4.2	4
28	4	4	4	4	4	20	4	4
29	4	5	4	5	4	22	4.4	4
30	4	4	4	4	4	20	4	4
31	3	5	5	3	4	20	4	4
32	4	4	4	4	4	20	4	4
33	3	4	4	5	4	20	4	4
34	4	3	4	2	5	18	3.6	4
35	4	3	4	4	3	18	3.6	4
36	4	4	3	4	3	18	3.6	4
37	3	3	5	3	4	18	3.6	4
38	4	5	4	4	4	21	4.2	4
39	4	4	3	3	3	17	3.4	3
40	4	5	4	4	4	21	4.2	4

41	4	4	3	4	4	19	3.8	4
42	4	4	5	4	5	22	4.4	4
43	4	4	5	4	4	21	4.2	4
44	4	4	4	4	4	20	4	4
45	5	4	5	4	4	22	4.4	4
46	4	5	4	4	4	21	4.2	4
47	4	4	4	4	4	20	4	4
48	3	4	3	4	4	18	3.6	4
49	5	5	5	5	5	25	5	5
50	4	4	5	4	5	22	4.4	4
51	4	3	3	3	4	17	3.4	3
52	4	4	3	4	4	19	3.8	4
53	3	3	4	4	4	18	3.6	4
54	4	4	4	4	4	20	4	4
55	4	4	5	4	5	22	4.4	4
56	5	5	5	5	4	24	4.8	5
57	3	4	3	4	4	18	3.6	4
58	4	4	3	4	4	19	3.8	4
59	4	4	4	4	5	21	4.2	4
60	4	4	4	3	4	19	3.8	4
61	4	4	3	4	3	18	3.6	4
62	4	3	4	2	5	18	3.6	4
63	4	3	4	4	3	18	3.6	4
64	4	4	4	4	5	21	4.2	4
65	4	4	4	3	4	19	3.8	4
66	4	4	3	4	3	18	3.6	4
67	4	4	4	3	3	18	3.6	4
68	4	4	4	5	5	22	4.4	4

Data Variabel Komitmen (X1), Budaya Organisasi (X2), Dan Kinerja (Y)

No	X1	X2	Y
1	5	5	5
2	4	4	4
3	5	5	5
4	4	4	4
5	4	4	4
6	4	4	4
7	3	2	3
8	3	4	4
9	4	4	4
10	4	4	4
11	4	4	4
12	4	4	4
13	4	4	4
14	4	4	4
15	4	4	4
16	4	4	4
17	4	4	4
18	4	4	4
19	5	5	5
20	4	4	4
21	4	5	5
22	4	5	5
23	5	4	4
24	4	4	4
25	4	5	5
26	5	4	4
27	4	5	5
28	4	4	4
29	4	4	4
30	4	4	4
31	4	4	4
32	4	4	4
33	4	4	4
34	4	4	4
35	4	4	4
36	4	4	4
37	4	4	4
38	4	4	4
39	3	3	3
40	4	4	4
41	4	4	4
42	4	4	4
43	4	4	4
44	4	4	4
45	4	4	4
46	4	4	4
47	4	4	4

48	4	3	3
49	5	4	4
50	4	4	4
51	3	4	4
52	4	4	4
53	4	4	4
54	4	4	4
55	4	5	5
56	5	5	5
57	4	5	5
58	4	4	4
59	4	5	5
60	4	4	4
61	4	4	4
62	4	4	4
63	4	4	4
64	4	4	4
65	4	4	4
66	4	4	4
67	4	4	4
68	4	5	5

Titik Persentase Distribusi F

Probabilita = 0.10

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

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,10

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	39.86	49.50	53.59	55.83	57.24	58.20	58.91	59.44	59.86	60.19	60.47	60.71	60.90	61.07	61.22
2	8.53	9.00	9.16	9.24	9.29	9.33	9.35	9.37	9.38	9.39	9.40	9.41	9.41	9.42	9.42
3	5.54	5.46	5.39	5.34	5.31	5.28	5.27	5.25	5.24	5.23	5.22	5.22	5.21	5.20	5.20
4	4.54	4.32	4.19	4.11	4.05	4.01	3.98	3.95	3.94	3.92	3.91	3.90	3.89	3.88	3.87
5	4.06	3.78	3.62	3.52	3.45	3.40	3.37	3.34	3.32	3.30	3.28	3.27	3.26	3.25	3.24
6	3.78	3.46	3.29	3.18	3.11	3.05	3.01	2.98	2.96	2.94	2.92	2.90	2.89	2.88	2.87
7	3.59	3.26	3.07	2.96	2.88	2.83	2.78	2.75	2.72	2.70	2.68	2.67	2.65	2.64	2.63
8	3.46	3.11	2.92	2.81	2.73	2.67	2.62	2.59	2.56	2.54	2.52	2.50	2.49	2.48	2.46
9	3.36	3.01	2.81	2.69	2.61	2.55	2.51	2.47	2.44	2.42	2.40	2.38	2.36	2.35	2.34
10	3.29	2.92	2.73	2.61	2.52	2.46	2.41	2.38	2.35	2.32	2.30	2.28	2.27	2.26	2.24
11	3.23	2.86	2.66	2.54	2.45	2.39	2.34	2.30	2.27	2.25	2.23	2.21	2.19	2.18	2.17
12	3.18	2.81	2.61	2.48	2.39	2.33	2.28	2.24	2.21	2.19	2.17	2.15	2.13	2.12	2.10
13	3.14	2.76	2.56	2.43	2.35	2.28	2.23	2.20	2.16	2.14	2.12	2.10	2.08	2.07	2.05
14	3.10	2.73	2.52	2.39	2.31	2.24	2.19	2.15	2.12	2.10	2.07	2.05	2.04	2.02	2.01
15	3.07	2.70	2.49	2.36	2.27	2.21	2.16	2.12	2.09	2.06	2.04	2.02	2.00	1.99	1.97
16	3.05	2.67	2.46	2.33	2.24	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.01	1.99	1.97	1.95	1.94
17	3.03	2.64	2.44	2.31	2.22	2.15	2.10	2.06	2.03	2.00	1.98	1.96	1.94	1.93	1.91
18	3.01	2.62	2.42	2.29	2.20	2.13	2.08	2.04	2.00	1.98	1.95	1.93	1.92	1.90	1.89
19	2.99	2.61	2.40	2.27	2.18	2.11	2.06	2.02	1.98	1.96	1.93	1.91	1.89	1.88	1.86
20	2.97	2.59	2.38	2.25	2.16	2.09	2.04	2.00	1.96	1.94	1.91	1.89	1.87	1.86	1.84
21	2.96	2.57	2.36	2.23	2.14	2.08	2.02	1.98	1.95	1.92	1.90	1.87	1.86	1.84	1.83
22	2.95	2.56	2.35	2.22	2.13	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.86	1.84	1.83	1.81
23	2.94	2.55	2.34	2.21	2.11	2.05	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87	1.84	1.83	1.81	1.80
24	2.93	2.54	2.33	2.19	2.10	2.04	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83	1.81	1.80	1.78
25	2.92	2.53	2.32	2.18	2.09	2.02	1.97	1.93	1.89	1.87	1.84	1.82	1.80	1.79	1.77
26	2.91	2.52	2.31	2.17	2.08	2.01	1.96	1.92	1.88	1.86	1.83	1.81	1.79	1.77	1.76
27	2.90	2.51	2.30	2.17	2.07	2.00	1.95	1.91	1.87	1.85	1.82	1.80	1.78	1.76	1.75
28	2.89	2.50	2.29	2.16	2.06	2.00	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79	1.77	1.75	1.74
29	2.89	2.50	2.28	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78	1.76	1.75	1.73
30	2.88	2.49	2.28	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77	1.75	1.74	1.72
31	2.87	2.48	2.27	2.14	2.04	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.77	1.75	1.73	1.71
32	2.87	2.48	2.26	2.13	2.04	1.97	1.91	1.87	1.83	1.81	1.78	1.76	1.74	1.72	1.71
33	2.86	2.47	2.26	2.12	2.03	1.96	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75	1.73	1.72	1.70
34	2.86	2.47	2.25	2.12	2.02	1.96	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.75	1.73	1.71	1.69
35	2.85	2.46	2.25	2.11	2.02	1.95	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.74	1.72	1.70	1.69
36	2.85	2.46	2.24	2.11	2.01	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73	1.71	1.70	1.68
37	2.85	2.45	2.24	2.10	2.01	1.94	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.73	1.71	1.69	1.68
38	2.84	2.45	2.23	2.10	2.01	1.94	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72	1.70	1.69	1.67
39	2.84	2.44	2.23	2.09	2.00	1.93	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.72	1.70	1.68	1.67
40	2.84	2.44	2.23	2.09	2.00	1.93	1.87	1.83	1.79	1.76	1.74	1.71	1.70	1.68	1.66
41	2.83	2.44	2.22	2.09	1.99	1.92	1.87	1.82	1.79	1.76	1.73	1.71	1.69	1.67	1.66
42	2.83	2.43	2.22	2.08	1.99	1.92	1.86	1.82	1.78	1.75	1.73	1.71	1.69	1.67	1.65
43	2.83	2.43	2.22	2.08	1.99	1.92	1.86	1.82	1.78	1.75	1.72	1.70	1.68	1.67	1.65
44	2.82	2.43	2.21	2.08	1.98	1.91	1.86	1.81	1.78	1.75	1.72	1.70	1.68	1.66	1.65
45	2.82	2.42	2.21	2.07	1.98	1.91	1.85	1.81	1.77	1.74	1.72	1.70	1.68	1.66	1.64

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,10

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	2.82	2.42	2.21	2.07	1.98	1.91	1.85	1.81	1.77	1.74	1.71	1.69	1.67	1.65	1.64
47	2.82	2.42	2.20	2.07	1.97	1.90	1.85	1.80	1.77	1.74	1.71	1.69	1.67	1.65	1.64
48	2.81	2.42	2.20	2.07	1.97	1.90	1.85	1.80	1.77	1.73	1.71	1.69	1.67	1.65	1.63
49	2.81	2.41	2.20	2.06	1.97	1.90	1.84	1.80	1.76	1.73	1.71	1.68	1.66	1.65	1.63
50	2.81	2.41	2.20	2.06	1.97	1.90	1.84	1.80	1.76	1.73	1.70	1.68	1.66	1.64	1.63
51	2.81	2.41	2.19	2.06	1.96	1.89	1.84	1.79	1.76	1.73	1.70	1.68	1.66	1.64	1.62
52	2.80	2.41	2.19	2.06	1.96	1.89	1.84	1.79	1.75	1.72	1.70	1.67	1.65	1.64	1.62
53	2.80	2.41	2.19	2.05	1.96	1.89	1.83	1.79	1.75	1.72	1.70	1.67	1.65	1.63	1.62
54	2.80	2.40	2.19	2.05	1.96	1.89	1.83	1.79	1.75	1.72	1.69	1.67	1.65	1.63	1.62
55	2.80	2.40	2.19	2.05	1.95	1.88	1.83	1.78	1.75	1.72	1.69	1.67	1.65	1.63	1.61
56	2.80	2.40	2.18	2.05	1.95	1.88	1.83	1.78	1.75	1.71	1.69	1.67	1.65	1.63	1.61
57	2.80	2.40	2.18	2.05	1.95	1.88	1.82	1.78	1.74	1.71	1.69	1.66	1.64	1.63	1.61
58	2.79	2.40	2.18	2.04	1.95	1.88	1.82	1.78	1.74	1.71	1.68	1.66	1.64	1.62	1.61
59	2.79	2.39	2.18	2.04	1.95	1.88	1.82	1.78	1.74	1.71	1.68	1.66	1.64	1.62	1.61
60	2.79	2.39	2.18	2.04	1.95	1.87	1.82	1.77	1.74	1.71	1.68	1.66	1.64	1.62	1.60
61	2.79	2.39	2.18	2.04	1.94	1.87	1.82	1.77	1.74	1.71	1.68	1.66	1.64	1.62	1.60
62	2.79	2.39	2.17	2.04	1.94	1.87	1.82	1.77	1.73	1.70	1.68	1.65	1.63	1.62	1.60
63	2.79	2.39	2.17	2.04	1.94	1.87	1.81	1.77	1.73	1.70	1.68	1.65	1.63	1.61	1.60
64	2.79	2.39	2.17	2.03	1.94	1.87	1.81	1.77	1.73	1.70	1.67	1.65	1.63	1.61	1.60
65	2.78	2.39	2.17	2.03	1.94	1.87	1.81	1.77	1.73	1.70	1.67	1.65	1.63	1.61	1.59
66	2.78	2.38	2.17	2.03	1.94	1.87	1.81	1.77	1.73	1.70	1.67	1.65	1.63	1.61	1.59
67	2.78	2.38	2.17	2.03	1.94	1.86	1.81	1.76	1.73	1.70	1.67	1.65	1.63	1.61	1.59
68	2.78	2.38	2.17	2.03	1.93	1.86	1.81	1.76	1.73	1.69	1.67	1.64	1.62	1.61	1.59
69	2.78	2.38	2.16	2.03	1.93	1.86	1.81	1.76	1.72	1.69	1.67	1.64	1.62	1.60	1.59
70	2.78	2.38	2.16	2.03	1.93	1.86	1.80	1.76	1.72	1.69	1.66	1.64	1.62	1.60	1.59
71	2.78	2.38	2.16	2.03	1.93	1.86	1.80	1.76	1.72	1.69	1.66	1.64	1.62	1.60	1.59
72	2.78	2.38	2.16	2.02	1.93	1.86	1.80	1.76	1.72	1.69	1.66	1.64	1.62	1.60	1.58
73	2.78	2.38	2.16	2.02	1.93	1.86	1.80	1.76	1.72	1.69	1.66	1.64	1.62	1.60	1.58
74	2.77	2.38	2.16	2.02	1.93	1.86	1.80	1.75	1.72	1.69	1.66	1.64	1.62	1.60	1.58
75	2.77	2.37	2.16	2.02	1.93	1.85	1.80	1.75	1.72	1.69	1.66	1.63	1.61	1.60	1.58
76	2.77	2.37	2.16	2.02	1.92	1.85	1.80	1.75	1.72	1.68	1.66	1.63	1.61	1.59	1.58
77	2.77	2.37	2.16	2.02	1.92	1.85	1.80	1.75	1.71	1.68	1.66	1.63	1.61	1.59	1.58
78	2.77	2.37	2.16	2.02	1.92	1.85	1.80	1.75	1.71	1.68	1.65	1.63	1.61	1.59	1.58
79	2.77	2.37	2.15	2.02	1.92	1.85	1.79	1.75	1.71	1.68	1.65	1.63	1.61	1.59	1.58
80	2.77	2.37	2.15	2.02	1.92	1.85	1.79	1.75	1.71	1.68	1.65	1.63	1.61	1.59	1.57
81	2.77	2.37	2.15	2.02	1.92	1.85	1.79	1.75	1.71	1.68	1.65	1.63	1.61	1.59	1.57
82	2.77	2.37	2.15	2.01	1.92	1.85	1.79	1.75	1.71	1.68	1.65	1.63	1.61	1.59	1.57
83	2.77	2.37	2.15	2.01	1.92	1.85	1.79	1.75	1.71	1.68	1.65	1.63	1.61	1.59	1.57
84	2.77	2.37	2.15	2.01	1.92	1.85	1.79	1.74	1.71	1.68	1.65	1.63	1.60	1.59	1.57
85	2.77	2.37	2.15	2.01	1.92	1.84	1.79	1.74	1.71	1.67	1.65	1.62	1.60	1.59	1.57
86	2.76	2.37	2.15	2.01	1.92	1.84	1.79	1.74	1.71	1.67	1.65	1.62	1.60	1.58	1.57
87	2.76	2.36	2.15	2.01	1.91	1.84	1.79	1.74	1.70	1.67	1.65	1.62	1.60	1.58	1.57
88	2.76	2.36	2.15	2.01	1.91	1.84	1.79	1.74	1.70	1.67	1.65	1.62	1.60	1.58	1.57
89	2.76	2.36	2.15	2.01	1.91	1.84	1.79	1.74	1.70	1.67	1.64	1.62	1.60	1.58	1.57
90	2.76	2.36	2.15	2.01	1.91	1.84	1.78	1.74	1.70	1.67	1.64	1.62	1.60	1.58	1.56

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,10

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	2.76	2.36	2.14	2.01	1.91	1.84	1.78	1.74	1.70	1.67	1.64	1.62	1.60	1.58	1.56
92	2.76	2.36	2.14	2.01	1.91	1.84	1.78	1.74	1.70	1.67	1.64	1.62	1.60	1.58	1.56
93	2.76	2.36	2.14	2.01	1.91	1.84	1.78	1.74	1.70	1.67	1.64	1.62	1.60	1.58	1.56
94	2.76	2.36	2.14	2.01	1.91	1.84	1.78	1.74	1.70	1.67	1.64	1.62	1.60	1.58	1.56
95	2.76	2.36	2.14	2.00	1.91	1.84	1.78	1.74	1.70	1.67	1.64	1.62	1.60	1.58	1.56
96	2.76	2.36	2.14	2.00	1.91	1.84	1.78	1.74	1.70	1.67	1.64	1.62	1.59	1.58	1.56
97	2.76	2.36	2.14	2.00	1.91	1.84	1.78	1.73	1.70	1.67	1.64	1.61	1.59	1.58	1.56
98	2.76	2.36	2.14	2.00	1.91	1.84	1.78	1.73	1.70	1.66	1.64	1.61	1.59	1.57	1.56
99	2.76	2.36	2.14	2.00	1.91	1.83	1.78	1.73	1.70	1.66	1.64	1.61	1.59	1.57	1.56
100	2.76	2.36	2.14	2.00	1.91	1.83	1.78	1.73	1.69	1.66	1.64	1.61	1.59	1.57	1.56
101	2.76	2.36	2.14	2.00	1.91	1.83	1.78	1.73	1.69	1.66	1.64	1.61	1.59	1.57	1.56
102	2.76	2.36	2.14	2.00	1.90	1.83	1.78	1.73	1.69	1.66	1.63	1.61	1.59	1.57	1.56
103	2.75	2.35	2.14	2.00	1.90	1.83	1.78	1.73	1.69	1.66	1.63	1.61	1.59	1.57	1.55
104	2.75	2.35	2.14	2.00	1.90	1.83	1.78	1.73	1.69	1.66	1.63	1.61	1.59	1.57	1.55
105	2.75	2.35	2.14	2.00	1.90	1.83	1.77	1.73	1.69	1.66	1.63	1.61	1.59	1.57	1.55
106	2.75	2.35	2.14	2.00	1.90	1.83	1.77	1.73	1.69	1.66	1.63	1.61	1.59	1.57	1.55
107	2.75	2.35	2.14	2.00	1.90	1.83	1.77	1.73	1.69	1.66	1.63	1.61	1.59	1.57	1.55
108	2.75	2.35	2.14	2.00	1.90	1.83	1.77	1.73	1.69	1.66	1.63	1.61	1.59	1.57	1.55
109	2.75	2.35	2.13	2.00	1.90	1.83	1.77	1.73	1.69	1.66	1.63	1.61	1.59	1.57	1.55
110	2.75	2.35	2.13	2.00	1.90	1.83	1.77	1.73	1.69	1.66	1.63	1.61	1.59	1.57	1.55
111	2.75	2.35	2.13	2.00	1.90	1.83	1.77	1.73	1.69	1.66	1.63	1.61	1.58	1.57	1.55
112	2.75	2.35	2.13	2.00	1.90	1.83	1.77	1.73	1.69	1.66	1.63	1.61	1.58	1.57	1.55
113	2.75	2.35	2.13	2.00	1.90	1.83	1.77	1.73	1.69	1.66	1.63	1.60	1.58	1.57	1.55
114	2.75	2.35	2.13	1.99	1.90	1.83	1.77	1.72	1.69	1.66	1.63	1.60	1.58	1.56	1.55
115	2.75	2.35	2.13	1.99	1.90	1.83	1.77	1.72	1.69	1.65	1.63	1.60	1.58	1.56	1.55
116	2.75	2.35	2.13	1.99	1.90	1.83	1.77	1.72	1.69	1.65	1.63	1.60	1.58	1.56	1.55
117	2.75	2.35	2.13	1.99	1.90	1.83	1.77	1.72	1.69	1.65	1.63	1.60	1.58	1.56	1.55
118	2.75	2.35	2.13	1.99	1.90	1.82	1.77	1.72	1.69	1.65	1.63	1.60	1.58	1.56	1.55
119	2.75	2.35	2.13	1.99	1.90	1.82	1.77	1.72	1.68	1.65	1.63	1.60	1.58	1.56	1.55
120	2.75	2.35	2.13	1.99	1.90	1.82	1.77	1.72	1.68	1.65	1.63	1.60	1.58	1.56	1.55
121	2.75	2.35	2.13	1.99	1.90	1.82	1.77	1.72	1.68	1.65	1.62	1.60	1.58	1.56	1.54
122	2.75	2.35	2.13	1.99	1.90	1.82	1.77	1.72	1.68	1.65	1.62	1.60	1.58	1.56	1.54
123	2.75	2.35	2.13	1.99	1.89	1.82	1.77	1.72	1.68	1.65	1.62	1.60	1.58	1.56	1.54
124	2.75	2.35	2.13	1.99	1.89	1.82	1.77	1.72	1.68	1.65	1.62	1.60	1.58	1.56	1.54
125	2.75	2.35	2.13	1.99	1.89	1.82	1.77	1.72	1.68	1.65	1.62	1.60	1.58	1.56	1.54
126	2.75	2.35	2.13	1.99	1.89	1.82	1.77	1.72	1.68	1.65	1.62	1.60	1.58	1.56	1.54
127	2.75	2.34	2.13	1.99	1.89	1.82	1.76	1.72	1.68	1.65	1.62	1.60	1.58	1.56	1.54
128	2.75	2.34	2.13	1.99	1.89	1.82	1.76	1.72	1.68	1.65	1.62	1.60	1.58	1.56	1.54
129	2.74	2.34	2.13	1.99	1.89	1.82	1.76	1.72	1.68	1.65	1.62	1.60	1.58	1.56	1.54
130	2.74	2.34	2.13	1.99	1.89	1.82	1.76	1.72	1.68	1.65	1.62	1.60	1.58	1.56	1.54
131	2.74	2.34	2.13	1.99	1.89	1.82	1.76	1.72	1.68	1.65	1.62	1.60	1.58	1.56	1.54
132	2.74	2.34	2.13	1.99	1.89	1.82	1.76	1.72	1.68	1.65	1.62	1.60	1.58	1.56	1.54
133	2.74	2.34	2.13	1.99	1.89	1.82	1.76	1.72	1.68	1.65	1.62	1.60	1.57	1.56	1.54
134	2.74	2.34	2.13	1.99	1.89	1.82	1.76	1.72	1.68	1.65	1.62	1.60	1.57	1.56	1.54
135	2.74	2.34	2.12	1.99	1.89	1.82	1.76	1.72	1.68	1.65	1.62	1.60	1.57	1.56	1.54

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,10

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
136	2.74	2.34	2.12	1.99	1.89	1.82	1.76	1.72	1.68	1.65	1.62	1.59	1.57	1.55	1.54
137	2.74	2.34	2.12	1.99	1.89	1.82	1.76	1.72	1.68	1.65	1.62	1.59	1.57	1.55	1.54
138	2.74	2.34	2.12	1.99	1.89	1.82	1.76	1.72	1.68	1.65	1.62	1.59	1.57	1.55	1.54
139	2.74	2.34	2.12	1.99	1.89	1.82	1.76	1.71	1.68	1.64	1.62	1.59	1.57	1.55	1.54
140	2.74	2.34	2.12	1.99	1.89	1.82	1.76	1.71	1.68	1.64	1.62	1.59	1.57	1.55	1.54
141	2.74	2.34	2.12	1.99	1.89	1.82	1.76	1.71	1.68	1.64	1.62	1.59	1.57	1.55	1.54
142	2.74	2.34	2.12	1.98	1.89	1.82	1.76	1.71	1.68	1.64	1.62	1.59	1.57	1.55	1.54
143	2.74	2.34	2.12	1.98	1.89	1.82	1.76	1.71	1.68	1.64	1.62	1.59	1.57	1.55	1.54
144	2.74	2.34	2.12	1.98	1.89	1.82	1.76	1.71	1.68	1.64	1.62	1.59	1.57	1.55	1.54
145	2.74	2.34	2.12	1.98	1.89	1.82	1.76	1.71	1.68	1.64	1.62	1.59	1.57	1.55	1.53
146	2.74	2.34	2.12	1.98	1.89	1.81	1.76	1.71	1.67	1.64	1.62	1.59	1.57	1.55	1.53
147	2.74	2.34	2.12	1.98	1.89	1.81	1.76	1.71	1.67	1.64	1.61	1.59	1.57	1.55	1.53
148	2.74	2.34	2.12	1.98	1.89	1.81	1.76	1.71	1.67	1.64	1.61	1.59	1.57	1.55	1.53
149	2.74	2.34	2.12	1.98	1.89	1.81	1.76	1.71	1.67	1.64	1.61	1.59	1.57	1.55	1.53
150	2.74	2.34	2.12	1.98	1.89	1.81	1.76	1.71	1.67	1.64	1.61	1.59	1.57	1.55	1.53
151	2.74	2.34	2.12	1.98	1.89	1.81	1.76	1.71	1.67	1.64	1.61	1.59	1.57	1.55	1.53
152	2.74	2.34	2.12	1.98	1.89	1.81	1.76	1.71	1.67	1.64	1.61	1.59	1.57	1.55	1.53
153	2.74	2.34	2.12	1.98	1.89	1.81	1.76	1.71	1.67	1.64	1.61	1.59	1.57	1.55	1.53
154	2.74	2.34	2.12	1.98	1.89	1.81	1.76	1.71	1.67	1.64	1.61	1.59	1.57	1.55	1.53
155	2.74	2.34	2.12	1.98	1.88	1.81	1.76	1.71	1.67	1.64	1.61	1.59	1.57	1.55	1.53
156	2.74	2.34	2.12	1.98	1.88	1.81	1.76	1.71	1.67	1.64	1.61	1.59	1.57	1.55	1.53
157	2.74	2.34	2.12	1.98	1.88	1.81	1.76	1.71	1.67	1.64	1.61	1.59	1.57	1.55	1.53
158	2.74	2.34	2.12	1.98	1.88	1.81	1.76	1.71	1.67	1.64	1.61	1.59	1.57	1.55	1.53
159	2.74	2.34	2.12	1.98	1.88	1.81	1.75	1.71	1.67	1.64	1.61	1.59	1.57	1.55	1.53
160	2.74	2.34	2.12	1.98	1.88	1.81	1.75	1.71	1.67	1.64	1.61	1.59	1.57	1.55	1.53
161	2.74	2.34	2.12	1.98	1.88	1.81	1.75	1.71	1.67	1.64	1.61	1.59	1.57	1.55	1.53
162	2.74	2.34	2.12	1.98	1.88	1.81	1.75	1.71	1.67	1.64	1.61	1.59	1.57	1.55	1.53
163	2.74	2.34	2.12	1.98	1.88	1.81	1.75	1.71	1.67	1.64	1.61	1.59	1.57	1.55	1.53
164	2.74	2.34	2.12	1.98	1.88	1.81	1.75	1.71	1.67	1.64	1.61	1.59	1.57	1.55	1.53
165	2.74	2.34	2.12	1.98	1.88	1.81	1.75	1.71	1.67	1.64	1.61	1.59	1.56	1.55	1.53
166	2.74	2.33	2.12	1.98	1.88	1.81	1.75	1.71	1.67	1.64	1.61	1.59	1.56	1.55	1.53
167	2.74	2.33	2.12	1.98	1.88	1.81	1.75	1.71	1.67	1.64	1.61	1.59	1.56	1.55	1.53
168	2.74	2.33	2.12	1.98	1.88	1.81	1.75	1.71	1.67	1.64	1.61	1.59	1.56	1.55	1.53
169	2.74	2.33	2.12	1.98	1.88	1.81	1.75	1.71	1.67	1.64	1.61	1.59	1.56	1.55	1.53
170	2.74	2.33	2.12	1.98	1.88	1.81	1.75	1.71	1.67	1.64	1.61	1.58	1.56	1.54	1.53
171	2.74	2.33	2.12	1.98	1.88	1.81	1.75	1.71	1.67	1.64	1.61	1.58	1.56	1.54	1.53
172	2.73	2.33	2.12	1.98	1.88	1.81	1.75	1.71	1.67	1.64	1.61	1.58	1.56	1.54	1.53
173	2.73	2.33	2.12	1.98	1.88	1.81	1.75	1.71	1.67	1.64	1.61	1.58	1.56	1.54	1.53
174	2.73	2.33	2.12	1.98	1.88	1.81	1.75	1.71	1.67	1.64	1.61	1.58	1.56	1.54	1.53
175	2.73	2.33	2.12	1.98	1.88	1.81	1.75	1.71	1.67	1.64	1.61	1.58	1.56	1.54	1.53
176	2.73	2.33	2.12	1.98	1.88	1.81	1.75	1.71	1.67	1.64	1.61	1.58	1.56	1.54	1.53
177	2.73	2.33	2.11	1.98	1.88	1.81	1.75	1.71	1.67	1.63	1.61	1.58	1.56	1.54	1.53
178	2.73	2.33	2.11	1.98	1.88	1.81	1.75	1.70	1.67	1.63	1.61	1.58	1.56	1.54	1.53
179	2.73	2.33	2.11	1.98	1.88	1.81	1.75	1.70	1.67	1.63	1.61	1.58	1.56	1.54	1.53
180	2.73	2.33	2.11	1.98	1.88	1.81	1.75	1.70	1.67	1.63	1.61	1.58	1.56	1.54	1.53

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,10

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
181	2.73	2.33	2.11	1.98	1.88	1.81	1.75	1.70	1.67	1.63	1.61	1.58	1.56	1.54	1.53
182	2.73	2.33	2.11	1.98	1.88	1.81	1.75	1.70	1.67	1.63	1.61	1.58	1.56	1.54	1.53
183	2.73	2.33	2.11	1.98	1.88	1.81	1.75	1.70	1.67	1.63	1.61	1.58	1.56	1.54	1.53
184	2.73	2.33	2.11	1.98	1.88	1.81	1.75	1.70	1.67	1.63	1.61	1.58	1.56	1.54	1.52
185	2.73	2.33	2.11	1.98	1.88	1.81	1.75	1.70	1.67	1.63	1.61	1.58	1.56	1.54	1.52
186	2.73	2.33	2.11	1.98	1.88	1.81	1.75	1.70	1.67	1.63	1.61	1.58	1.56	1.54	1.52
187	2.73	2.33	2.11	1.98	1.88	1.81	1.75	1.70	1.67	1.63	1.61	1.58	1.56	1.54	1.52
188	2.73	2.33	2.11	1.98	1.88	1.81	1.75	1.70	1.67	1.63	1.61	1.58	1.56	1.54	1.52
189	2.73	2.33	2.11	1.97	1.88	1.81	1.75	1.70	1.66	1.63	1.60	1.58	1.56	1.54	1.52
190	2.73	2.33	2.11	1.97	1.88	1.81	1.75	1.70	1.66	1.63	1.60	1.58	1.56	1.54	1.52
191	2.73	2.33	2.11	1.97	1.88	1.81	1.75	1.70	1.66	1.63	1.60	1.58	1.56	1.54	1.52
192	2.73	2.33	2.11	1.97	1.88	1.81	1.75	1.70	1.66	1.63	1.60	1.58	1.56	1.54	1.52
193	2.73	2.33	2.11	1.97	1.88	1.80	1.75	1.70	1.66	1.63	1.60	1.58	1.56	1.54	1.52
194	2.73	2.33	2.11	1.97	1.88	1.80	1.75	1.70	1.66	1.63	1.60	1.58	1.56	1.54	1.52
195	2.73	2.33	2.11	1.97	1.88	1.80	1.75	1.70	1.66	1.63	1.60	1.58	1.56	1.54	1.52
196	2.73	2.33	2.11	1.97	1.88	1.80	1.75	1.70	1.66	1.63	1.60	1.58	1.56	1.54	1.52
197	2.73	2.33	2.11	1.97	1.88	1.80	1.75	1.70	1.66	1.63	1.60	1.58	1.56	1.54	1.52
198	2.73	2.33	2.11	1.97	1.88	1.80	1.75	1.70	1.66	1.63	1.60	1.58	1.56	1.54	1.52
199	2.73	2.33	2.11	1.97	1.88	1.80	1.75	1.70	1.66	1.63	1.60	1.58	1.56	1.54	1.52
200	2.73	2.33	2.11	1.97	1.88	1.80	1.75	1.70	1.66	1.63	1.60	1.58	1.56	1.54	1.52
201	2.73	2.33	2.11	1.97	1.88	1.80	1.75	1.70	1.66	1.63	1.60	1.58	1.56	1.54	1.52
202	2.73	2.33	2.11	1.97	1.88	1.80	1.75	1.70	1.66	1.63	1.60	1.58	1.56	1.54	1.52
203	2.73	2.33	2.11	1.97	1.88	1.80	1.75	1.70	1.66	1.63	1.60	1.58	1.56	1.54	1.52
204	2.73	2.33	2.11	1.97	1.88	1.80	1.75	1.70	1.66	1.63	1.60	1.58	1.56	1.54	1.52
205	2.73	2.33	2.11	1.97	1.88	1.80	1.75	1.70	1.66	1.63	1.60	1.58	1.56	1.54	1.52
206	2.73	2.33	2.11	1.97	1.88	1.80	1.75	1.70	1.66	1.63	1.60	1.58	1.56	1.54	1.52
207	2.73	2.33	2.11	1.97	1.88	1.80	1.75	1.70	1.66	1.63	1.60	1.58	1.56	1.54	1.52
208	2.73	2.33	2.11	1.97	1.88	1.80	1.75	1.70	1.66	1.63	1.60	1.58	1.56	1.54	1.52
209	2.73	2.33	2.11	1.97	1.88	1.80	1.75	1.70	1.66	1.63	1.60	1.58	1.56	1.54	1.52
210	2.73	2.33	2.11	1.97	1.87	1.80	1.75	1.70	1.66	1.63	1.60	1.58	1.56	1.54	1.52
211	2.73	2.33	2.11	1.97	1.87	1.80	1.75	1.70	1.66	1.63	1.60	1.58	1.56	1.54	1.52
212	2.73	2.33	2.11	1.97	1.87	1.80	1.75	1.70	1.66	1.63	1.60	1.58	1.56	1.54	1.52
213	2.73	2.33	2.11	1.97	1.87	1.80	1.75	1.70	1.66	1.63	1.60	1.58	1.56	1.54	1.52
214	2.73	2.33	2.11	1.97	1.87	1.80	1.75	1.70	1.66	1.63	1.60	1.58	1.56	1.54	1.52
215	2.73	2.33	2.11	1.97	1.87	1.80	1.74	1.70	1.66	1.63	1.60	1.58	1.56	1.54	1.52
216	2.73	2.33	2.11	1.97	1.87	1.80	1.74	1.70	1.66	1.63	1.60	1.58	1.56	1.54	1.52
217	2.73	2.33	2.11	1.97	1.87	1.80	1.74	1.70	1.66	1.63	1.60	1.58	1.56	1.54	1.52
218	2.73	2.33	2.11	1.97	1.87	1.80	1.74	1.70	1.66	1.63	1.60	1.58	1.55	1.54	1.52
219	2.73	2.33	2.11	1.97	1.87	1.80	1.74	1.70	1.66	1.63	1.60	1.58	1.55	1.54	1.52
220	2.73	2.33	2.11	1.97	1.87	1.80	1.74	1.70	1.66	1.63	1.60	1.58	1.55	1.54	1.52
221	2.73	2.33	2.11	1.97	1.87	1.80	1.74	1.70	1.66	1.63	1.60	1.58	1.55	1.54	1.52
222	2.73	2.33	2.11	1.97	1.87	1.80	1.74	1.70	1.66	1.63	1.60	1.58	1.55	1.54	1.52
223	2.73	2.33	2.11	1.97	1.87	1.80	1.74	1.70	1.66	1.63	1.60	1.58	1.55	1.54	1.52
224	2.73	2.33	2.11	1.97	1.87	1.80	1.74	1.70	1.66	1.63	1.60	1.58	1.55	1.54	1.52
225	2.73	2.33	2.11	1.97	1.87	1.80	1.74	1.70	1.66	1.63	1.60	1.58	1.55	1.53	1.52

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

Tabel Durbin-Watson (DW), $\alpha = 5\%$

Direproduksi oleh:

Junaidi (<http://junaidichaniago.wordpress.com>)

dari sumber: <http://www.stanford.edu>

Catatan-Catatan Reproduksi dan Cara Membaca Tabel:

1. Tabel DW ini direproduksi dengan merubah format tabel mengikuti format tabel DW yang umumnya dilampirkan pada buku-buku teks statistik/ekonometrik di Indonesia, agar lebih mudah dibaca dan diperbandingkan
2. Simbol 'k' pada tabel menunjukkan banyaknya variabel bebas (penjelas), tidak termasuk variabel terikat.
3. Simbol 'n' pada tabel menunjukkan banyaknya observasi

Tabel Durbin-Watson (DW), $\alpha = 5\%$

n	k=1		k=2		k=3		k=4		k=5	
	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU
6	0.6102	1.4002								
7	0.6996	1.3564	0.4672	1.8964						
8	0.7629	1.3324	0.5591	1.7771	0.3674	2.2866				
9	0.8243	1.3199	0.6291	1.6993	0.4548	2.1282	0.2957	2.5881		
10	0.8791	1.3197	0.6972	1.6413	0.5253	2.0163	0.3760	2.4137	0.2427	2.8217
11	0.9273	1.3241	0.7580	1.6044	0.5948	1.9280	0.4441	2.2833	0.3155	2.6446
12	0.9708	1.3314	0.8122	1.5794	0.6577	1.8640	0.5120	2.1766	0.3796	2.5061
13	1.0097	1.3404	0.8612	1.5621	0.7147	1.8159	0.5745	2.0943	0.4445	2.3897
14	1.0450	1.3503	0.9054	1.5507	0.7667	1.7788	0.6321	2.0296	0.5052	2.2959
15	1.0770	1.3605	0.9455	1.5432	0.8140	1.7501	0.6852	1.9774	0.5620	2.2198
16	1.1062	1.3709	0.9820	1.5386	0.8572	1.7277	0.7340	1.9351	0.6150	2.1567
17	1.1330	1.3812	1.0154	1.5361	0.8968	1.7101	0.7790	1.9005	0.6641	2.1041
18	1.1576	1.3913	1.0461	1.5353	0.9331	1.6961	0.8204	1.8719	0.7098	2.0600
19	1.1804	1.4012	1.0743	1.5355	0.9666	1.6851	0.8588	1.8482	0.7523	2.0226
20	1.2015	1.4107	1.1004	1.5367	0.9976	1.6763	0.8943	1.8283	0.7918	1.9908
21	1.2212	1.4200	1.1246	1.5385	1.0262	1.6694	0.9272	1.8116	0.8286	1.9635
22	1.2395	1.4289	1.1471	1.5408	1.0529	1.6640	0.9578	1.7974	0.8629	1.9400
23	1.2567	1.4375	1.1682	1.5435	1.0778	1.6597	0.9864	1.7855	0.8949	1.9196
24	1.2728	1.4458	1.1878	1.5464	1.1010	1.6565	1.0131	1.7753	0.9249	1.9018
25	1.2879	1.4537	1.2063	1.5495	1.1228	1.6540	1.0381	1.7666	0.9530	1.8863
26	1.3022	1.4614	1.2236	1.5528	1.1432	1.6523	1.0616	1.7591	0.9794	1.8727
27	1.3157	1.4688	1.2399	1.5562	1.1624	1.6510	1.0836	1.7527	1.0042	1.8608
28	1.3284	1.4759	1.2553	1.5596	1.1805	1.6503	1.1044	1.7473	1.0276	1.8502
29	1.3405	1.4828	1.2699	1.5631	1.1976	1.6499	1.1241	1.7426	1.0497	1.8409
30	1.3520	1.4894	1.2837	1.5666	1.2138	1.6498	1.1426	1.7386	1.0706	1.8326
31	1.3630	1.4957	1.2969	1.5701	1.2292	1.6500	1.1602	1.7352	1.0904	1.8252
32	1.3734	1.5019	1.3093	1.5736	1.2437	1.6505	1.1769	1.7323	1.1092	1.8187
33	1.3834	1.5078	1.3212	1.5770	1.2576	1.6511	1.1927	1.7298	1.1270	1.8128
34	1.3929	1.5136	1.3325	1.5805	1.2707	1.6519	1.2078	1.7277	1.1439	1.8076
35	1.4019	1.5191	1.3433	1.5838	1.2833	1.6528	1.2221	1.7259	1.1601	1.8029
36	1.4107	1.5245	1.3537	1.5872	1.2953	1.6539	1.2358	1.7245	1.1755	1.7987
37	1.4190	1.5297	1.3635	1.5904	1.3068	1.6550	1.2489	1.7233	1.1901	1.7950
38	1.4270	1.5348	1.3730	1.5937	1.3177	1.6563	1.2614	1.7223	1.2042	1.7916
39	1.4347	1.5396	1.3821	1.5969	1.3283	1.6575	1.2734	1.7215	1.2176	1.7886
40	1.4421	1.5444	1.3908	1.6000	1.3384	1.6589	1.2848	1.7209	1.2305	1.7859
41	1.4493	1.5490	1.3992	1.6031	1.3480	1.6603	1.2958	1.7205	1.2428	1.7835
42	1.4562	1.5534	1.4073	1.6061	1.3573	1.6617	1.3064	1.7202	1.2546	1.7814
43	1.4628	1.5577	1.4151	1.6091	1.3663	1.6632	1.3166	1.7200	1.2660	1.7794
44	1.4692	1.5619	1.4226	1.6120	1.3749	1.6647	1.3263	1.7200	1.2769	1.7777
45	1.4754	1.5660	1.4298	1.6148	1.3832	1.6662	1.3357	1.7200	1.2874	1.7762
46	1.4814	1.5700	1.4368	1.6176	1.3912	1.6677	1.3448	1.7201	1.2976	1.7748
47	1.4872	1.5739	1.4435	1.6204	1.3989	1.6692	1.3535	1.7203	1.3073	1.7736
48	1.4928	1.5776	1.4500	1.6231	1.4064	1.6708	1.3619	1.7206	1.3167	1.7725
49	1.4982	1.5813	1.4564	1.6257	1.4136	1.6723	1.3701	1.7210	1.3258	1.7716
50	1.5035	1.5849	1.4625	1.6283	1.4206	1.6739	1.3779	1.7214	1.3346	1.7708
51	1.5086	1.5884	1.4684	1.6309	1.4273	1.6754	1.3855	1.7218	1.3431	1.7701
52	1.5135	1.5917	1.4741	1.6334	1.4339	1.6769	1.3929	1.7223	1.3512	1.7694
53	1.5183	1.5951	1.4797	1.6359	1.4402	1.6785	1.4000	1.7228	1.3592	1.7689
54	1.5230	1.5983	1.4851	1.6383	1.4464	1.6800	1.4069	1.7234	1.3669	1.7684
55	1.5276	1.6014	1.4903	1.6406	1.4523	1.6815	1.4136	1.7240	1.3743	1.7681
56	1.5320	1.6045	1.4954	1.6430	1.4581	1.6830	1.4201	1.7246	1.3815	1.7678
57	1.5363	1.6075	1.5004	1.6452	1.4637	1.6845	1.4264	1.7253	1.3885	1.7675
58	1.5405	1.6105	1.5052	1.6475	1.4692	1.6860	1.4325	1.7259	1.3953	1.7673
59	1.5446	1.6134	1.5099	1.6497	1.4745	1.6875	1.4385	1.7266	1.4019	1.7672
60	1.5485	1.6162	1.5144	1.6518	1.4797	1.6889	1.4443	1.7274	1.4083	1.7671
61	1.5524	1.6189	1.5189	1.6540	1.4847	1.6904	1.4499	1.7281	1.4146	1.7671
62	1.5562	1.6216	1.5232	1.6561	1.4896	1.6918	1.4554	1.7288	1.4206	1.7671
63	1.5599	1.6243	1.5274	1.6581	1.4943	1.6932	1.4607	1.7296	1.4265	1.7671
64	1.5635	1.6268	1.5315	1.6601	1.4990	1.6946	1.4659	1.7303	1.4322	1.7672
65	1.5670	1.6294	1.5355	1.6621	1.5035	1.6960	1.4709	1.7311	1.4378	1.7673
66	1.5704	1.6318	1.5395	1.6640	1.5079	1.6974	1.4758	1.7319	1.4433	1.7675
67	1.5738	1.6343	1.5433	1.6660	1.5122	1.6988	1.4806	1.7327	1.4486	1.7676
68	1.5771	1.6367	1.5470	1.6678	1.5164	1.7001	1.4853	1.7335	1.4537	1.7678
69	1.5803	1.6390	1.5507	1.6697	1.5205	1.7015	1.4899	1.7343	1.4588	1.7680
70	1.5834	1.6413	1.5542	1.6715	1.5245	1.7028	1.4943	1.7351	1.4637	1.7683

Tabel Durbin-Watson (DW), $\alpha = 5\%$

n	k=1		k=2		k=3		k=4		k=5	
	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU
71	1.5865	1.6435	1.5577	1.6733	1.5284	1.7041	1.4987	1.7358	1.4685	1.7685
72	1.5895	1.6457	1.5611	1.6751	1.5323	1.7054	1.5029	1.7366	1.4732	1.7688
73	1.5924	1.6479	1.5645	1.6768	1.5360	1.7067	1.5071	1.7375	1.4778	1.7691
74	1.5953	1.6500	1.5677	1.6785	1.5397	1.7079	1.5112	1.7383	1.4822	1.7694
75	1.5981	1.6521	1.5709	1.6802	1.5432	1.7092	1.5151	1.7390	1.4866	1.7698
76	1.6009	1.6541	1.5740	1.6819	1.5467	1.7104	1.5190	1.7399	1.4909	1.7701
77	1.6036	1.6561	1.5771	1.6835	1.5502	1.7117	1.5228	1.7407	1.4950	1.7704
78	1.6063	1.6581	1.5801	1.6851	1.5535	1.7129	1.5265	1.7415	1.4991	1.7708
79	1.6089	1.6601	1.5830	1.6867	1.5568	1.7141	1.5302	1.7423	1.5031	1.7712
80	1.6114	1.6620	1.5859	1.6882	1.5600	1.7153	1.5337	1.7430	1.5070	1.7716
81	1.6139	1.6639	1.5888	1.6898	1.5632	1.7164	1.5372	1.7438	1.5109	1.7720
82	1.6164	1.6657	1.5915	1.6913	1.5663	1.7176	1.5406	1.7446	1.5146	1.7724
83	1.6188	1.6675	1.5942	1.6928	1.5693	1.7187	1.5440	1.7454	1.5183	1.7728
84	1.6212	1.6693	1.5969	1.6942	1.5723	1.7199	1.5472	1.7462	1.5219	1.7732
85	1.6235	1.6711	1.5995	1.6957	1.5752	1.7210	1.5505	1.7470	1.5254	1.7736
86	1.6258	1.6728	1.6021	1.6971	1.5780	1.7221	1.5536	1.7478	1.5289	1.7740
87	1.6280	1.6745	1.6046	1.6985	1.5808	1.7232	1.5567	1.7485	1.5322	1.7745
88	1.6302	1.6762	1.6071	1.6999	1.5836	1.7243	1.5597	1.7493	1.5356	1.7749
89	1.6324	1.6778	1.6095	1.7013	1.5863	1.7254	1.5627	1.7501	1.5388	1.7754
90	1.6345	1.6794	1.6119	1.7026	1.5889	1.7264	1.5656	1.7508	1.5420	1.7758
91	1.6366	1.6810	1.6143	1.7040	1.5915	1.7275	1.5685	1.7516	1.5452	1.7763
92	1.6387	1.6826	1.6166	1.7053	1.5941	1.7285	1.5713	1.7523	1.5482	1.7767
93	1.6407	1.6841	1.6188	1.7066	1.5966	1.7295	1.5741	1.7531	1.5513	1.7772
94	1.6427	1.6857	1.6211	1.7078	1.5991	1.7306	1.5768	1.7538	1.5542	1.7776
95	1.6447	1.6872	1.6233	1.7091	1.6015	1.7316	1.5795	1.7546	1.5572	1.7781
96	1.6466	1.6887	1.6254	1.7103	1.6039	1.7326	1.5821	1.7553	1.5600	1.7785
97	1.6485	1.6901	1.6275	1.7116	1.6063	1.7335	1.5847	1.7560	1.5628	1.7790
98	1.6504	1.6916	1.6296	1.7128	1.6086	1.7345	1.5872	1.7567	1.5656	1.7795
99	1.6522	1.6930	1.6317	1.7140	1.6108	1.7355	1.5897	1.7575	1.5683	1.7799
100	1.6540	1.6944	1.6337	1.7152	1.6131	1.7364	1.5922	1.7582	1.5710	1.7804
101	1.6558	1.6958	1.6357	1.7163	1.6153	1.7374	1.5946	1.7589	1.5736	1.7809
102	1.6576	1.6971	1.6376	1.7175	1.6174	1.7383	1.5969	1.7596	1.5762	1.7813
103	1.6593	1.6985	1.6396	1.7186	1.6196	1.7392	1.5993	1.7603	1.5788	1.7818
104	1.6610	1.6998	1.6415	1.7198	1.6217	1.7402	1.6016	1.7610	1.5813	1.7823
105	1.6627	1.7011	1.6433	1.7209	1.6237	1.7411	1.6038	1.7617	1.5837	1.7827
106	1.6644	1.7024	1.6452	1.7220	1.6258	1.7420	1.6061	1.7624	1.5861	1.7832
107	1.6660	1.7037	1.6470	1.7231	1.6277	1.7428	1.6083	1.7631	1.5885	1.7837
108	1.6676	1.7050	1.6488	1.7241	1.6297	1.7437	1.6104	1.7637	1.5909	1.7841
109	1.6692	1.7062	1.6505	1.7252	1.6317	1.7446	1.6125	1.7644	1.5932	1.7846
110	1.6708	1.7074	1.6523	1.7262	1.6336	1.7455	1.6146	1.7651	1.5955	1.7851
111	1.6723	1.7086	1.6540	1.7273	1.6355	1.7463	1.6167	1.7657	1.5977	1.7855
112	1.6738	1.7098	1.6557	1.7283	1.6373	1.7472	1.6187	1.7664	1.5999	1.7860
113	1.6753	1.7110	1.6574	1.7293	1.6391	1.7480	1.6207	1.7670	1.6021	1.7864
114	1.6768	1.7122	1.6590	1.7303	1.6410	1.7488	1.6227	1.7677	1.6042	1.7869
115	1.6783	1.7133	1.6606	1.7313	1.6427	1.7496	1.6246	1.7683	1.6063	1.7874
116	1.6797	1.7145	1.6622	1.7323	1.6445	1.7504	1.6265	1.7690	1.6084	1.7878
117	1.6812	1.7156	1.6638	1.7332	1.6462	1.7512	1.6284	1.7696	1.6105	1.7883
118	1.6826	1.7167	1.6653	1.7342	1.6479	1.7520	1.6303	1.7702	1.6125	1.7887
119	1.6839	1.7178	1.6669	1.7352	1.6496	1.7528	1.6321	1.7709	1.6145	1.7892
120	1.6853	1.7189	1.6684	1.7361	1.6513	1.7536	1.6339	1.7715	1.6164	1.7896
121	1.6867	1.7200	1.6699	1.7370	1.6529	1.7544	1.6357	1.7721	1.6184	1.7901
122	1.6880	1.7210	1.6714	1.7379	1.6545	1.7552	1.6375	1.7727	1.6203	1.7905
123	1.6893	1.7221	1.6728	1.7388	1.6561	1.7559	1.6392	1.7733	1.6222	1.7910
124	1.6906	1.7231	1.6743	1.7397	1.6577	1.7567	1.6409	1.7739	1.6240	1.7914
125	1.6919	1.7241	1.6757	1.7406	1.6592	1.7574	1.6426	1.7745	1.6258	1.7919
126	1.6932	1.7252	1.6771	1.7415	1.6608	1.7582	1.6443	1.7751	1.6276	1.7923
127	1.6944	1.7261	1.6785	1.7424	1.6623	1.7589	1.6460	1.7757	1.6294	1.7928
128	1.6957	1.7271	1.6798	1.7432	1.6638	1.7596	1.6476	1.7763	1.6312	1.7932
129	1.6969	1.7281	1.6812	1.7441	1.6653	1.7603	1.6492	1.7769	1.6329	1.7937
130	1.6981	1.7291	1.6825	1.7449	1.6667	1.7610	1.6508	1.7774	1.6346	1.7941
131	1.6993	1.7301	1.6838	1.7458	1.6682	1.7617	1.6523	1.7780	1.6363	1.7945
132	1.7005	1.7310	1.6851	1.7466	1.6696	1.7624	1.6539	1.7786	1.6380	1.7950
133	1.7017	1.7319	1.6864	1.7474	1.6710	1.7631	1.6554	1.7791	1.6397	1.7954
134	1.7028	1.7329	1.6877	1.7482	1.6724	1.7638	1.6569	1.7797	1.6413	1.7958
135	1.7040	1.7338	1.6889	1.7490	1.6738	1.7645	1.6584	1.7802	1.6429	1.7962
136	1.7051	1.7347	1.6902	1.7498	1.6751	1.7652	1.6599	1.7808	1.6445	1.7967

Tabel Durbin-Watson (DW), $\alpha = 5\%$

n	k=1		k=2		k=3		k=4		k=5	
	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU
137	1.7062	1.7356	1.6914	1.7506	1.6765	1.7659	1.6613	1.7813	1.6461	1.7971
138	1.7073	1.7365	1.6926	1.7514	1.6778	1.7665	1.6628	1.7819	1.6476	1.7975
139	1.7084	1.7374	1.6938	1.7521	1.6791	1.7672	1.6642	1.7824	1.6491	1.7979
140	1.7095	1.7382	1.6950	1.7529	1.6804	1.7678	1.6656	1.7830	1.6507	1.7984
141	1.7106	1.7391	1.6962	1.7537	1.6817	1.7685	1.6670	1.7835	1.6522	1.7988
142	1.7116	1.7400	1.6974	1.7544	1.6829	1.7691	1.6684	1.7840	1.6536	1.7992
143	1.7127	1.7408	1.6985	1.7552	1.6842	1.7697	1.6697	1.7846	1.6551	1.7996
144	1.7137	1.7417	1.6996	1.7559	1.6854	1.7704	1.6710	1.7851	1.6565	1.8000
145	1.7147	1.7425	1.7008	1.7566	1.6866	1.7710	1.6724	1.7856	1.6580	1.8004
146	1.7157	1.7433	1.7019	1.7574	1.6878	1.7716	1.6737	1.7861	1.6594	1.8008
147	1.7167	1.7441	1.7030	1.7581	1.6890	1.7722	1.6750	1.7866	1.6608	1.8012
148	1.7177	1.7449	1.7041	1.7588	1.6902	1.7729	1.6762	1.7871	1.6622	1.8016
149	1.7187	1.7457	1.7051	1.7595	1.6914	1.7735	1.6775	1.7876	1.6635	1.8020
150	1.7197	1.7465	1.7062	1.7602	1.6926	1.7741	1.6788	1.7881	1.6649	1.8024
151	1.7207	1.7473	1.7072	1.7609	1.6937	1.7747	1.6800	1.7886	1.6662	1.8028
152	1.7216	1.7481	1.7083	1.7616	1.6948	1.7752	1.6812	1.7891	1.6675	1.8032
153	1.7226	1.7488	1.7093	1.7622	1.6959	1.7758	1.6824	1.7896	1.6688	1.8036
154	1.7235	1.7496	1.7103	1.7629	1.6971	1.7764	1.6836	1.7901	1.6701	1.8040
155	1.7244	1.7504	1.7114	1.7636	1.6982	1.7770	1.6848	1.7906	1.6714	1.8044
156	1.7253	1.7511	1.7123	1.7642	1.6992	1.7776	1.6860	1.7911	1.6727	1.8048
157	1.7262	1.7519	1.7133	1.7649	1.7003	1.7781	1.6872	1.7915	1.6739	1.8052
158	1.7271	1.7526	1.7143	1.7656	1.7014	1.7787	1.6883	1.7920	1.6751	1.8055
159	1.7280	1.7533	1.7153	1.7662	1.7024	1.7792	1.6895	1.7925	1.6764	1.8059
160	1.7289	1.7541	1.7163	1.7668	1.7035	1.7798	1.6906	1.7930	1.6776	1.8063
161	1.7298	1.7548	1.7172	1.7675	1.7045	1.7804	1.6917	1.7934	1.6788	1.8067
162	1.7306	1.7555	1.7182	1.7681	1.7055	1.7809	1.6928	1.7939	1.6800	1.8070
163	1.7315	1.7562	1.7191	1.7687	1.7066	1.7814	1.6939	1.7943	1.6811	1.8074
164	1.7324	1.7569	1.7200	1.7693	1.7075	1.7820	1.6950	1.7948	1.6823	1.8078
165	1.7332	1.7576	1.7209	1.7700	1.7085	1.7825	1.6960	1.7953	1.6834	1.8082
166	1.7340	1.7582	1.7218	1.7706	1.7095	1.7831	1.6971	1.7957	1.6846	1.8085
167	1.7348	1.7589	1.7227	1.7712	1.7105	1.7836	1.6982	1.7961	1.6857	1.8089
168	1.7357	1.7596	1.7236	1.7718	1.7115	1.7841	1.6992	1.7966	1.6868	1.8092
169	1.7365	1.7603	1.7245	1.7724	1.7124	1.7846	1.7002	1.7970	1.6879	1.8096
170	1.7373	1.7609	1.7254	1.7730	1.7134	1.7851	1.7012	1.7975	1.6890	1.8100
171	1.7381	1.7616	1.7262	1.7735	1.7143	1.7856	1.7023	1.7979	1.6901	1.8103
172	1.7389	1.7622	1.7271	1.7741	1.7152	1.7861	1.7033	1.7983	1.6912	1.8107
173	1.7396	1.7629	1.7279	1.7747	1.7162	1.7866	1.7042	1.7988	1.6922	1.8110
174	1.7404	1.7635	1.7288	1.7753	1.7171	1.7872	1.7052	1.7992	1.6933	1.8114
175	1.7412	1.7642	1.7296	1.7758	1.7180	1.7877	1.7062	1.7996	1.6943	1.8117
176	1.7420	1.7648	1.7305	1.7764	1.7189	1.7881	1.7072	1.8000	1.6954	1.8121
177	1.7427	1.7654	1.7313	1.7769	1.7197	1.7886	1.7081	1.8005	1.6964	1.8124
178	1.7435	1.7660	1.7321	1.7775	1.7206	1.7891	1.7091	1.8009	1.6974	1.8128
179	1.7442	1.7667	1.7329	1.7780	1.7215	1.7896	1.7100	1.8013	1.6984	1.8131
180	1.7449	1.7673	1.7337	1.7786	1.7224	1.7901	1.7109	1.8017	1.6994	1.8135
181	1.7457	1.7679	1.7345	1.7791	1.7232	1.7906	1.7118	1.8021	1.7004	1.8138
182	1.7464	1.7685	1.7353	1.7797	1.7241	1.7910	1.7128	1.8025	1.7014	1.8141
183	1.7471	1.7691	1.7360	1.7802	1.7249	1.7915	1.7137	1.8029	1.7023	1.8145
184	1.7478	1.7697	1.7368	1.7807	1.7257	1.7920	1.7146	1.8033	1.7033	1.8148
185	1.7485	1.7702	1.7376	1.7813	1.7266	1.7924	1.7155	1.8037	1.7042	1.8151
186	1.7492	1.7708	1.7384	1.7818	1.7274	1.7929	1.7163	1.8041	1.7052	1.8155
187	1.7499	1.7714	1.7391	1.7823	1.7282	1.7933	1.7172	1.8045	1.7061	1.8158
188	1.7506	1.7720	1.7398	1.7828	1.7290	1.7938	1.7181	1.8049	1.7070	1.8161
189	1.7513	1.7725	1.7406	1.7833	1.7298	1.7942	1.7189	1.8053	1.7080	1.8165
190	1.7520	1.7731	1.7413	1.7838	1.7306	1.7947	1.7198	1.8057	1.7089	1.8168
191	1.7526	1.7737	1.7420	1.7843	1.7314	1.7951	1.7206	1.8061	1.7098	1.8171
192	1.7533	1.7742	1.7428	1.7848	1.7322	1.7956	1.7215	1.8064	1.7107	1.8174
193	1.7540	1.7748	1.7435	1.7853	1.7329	1.7960	1.7223	1.8068	1.7116	1.8178
194	1.7546	1.7753	1.7442	1.7858	1.7337	1.7965	1.7231	1.8072	1.7124	1.8181
195	1.7553	1.7759	1.7449	1.7863	1.7345	1.7969	1.7239	1.8076	1.7133	1.8184
196	1.7559	1.7764	1.7456	1.7868	1.7352	1.7973	1.7247	1.8079	1.7142	1.8187
197	1.7566	1.7769	1.7463	1.7873	1.7360	1.7977	1.7255	1.8083	1.7150	1.8190
198	1.7572	1.7775	1.7470	1.7878	1.7367	1.7982	1.7263	1.8087	1.7159	1.8193
199	1.7578	1.7780	1.7477	1.7882	1.7374	1.7986	1.7271	1.8091	1.7167	1.8196
200	1.7584	1.7785	1.7483	1.7887	1.7382	1.7990	1.7279	1.8094	1.7176	1.8199

Tabel Durbin-Watson (DW), $\alpha = 5\%$

n	k=6		k=7		k=8		k=9		k=10	
	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU
11	0.2025	3.0045								
12	0.2681	2.8320	0.1714	3.1494						
13	0.3278	2.6920	0.2305	2.9851	0.1469	3.2658				
14	0.3890	2.5716	0.2856	2.8477	0.2001	3.1112	0.1273	3.3604		
15	0.4471	2.4715	0.3429	2.7270	0.2509	2.9787	0.1753	3.2160	0.1113	3.4382
16	0.5022	2.3881	0.3981	2.6241	0.3043	2.8601	0.2221	3.0895	0.1548	3.3039
17	0.5542	2.3176	0.4511	2.5366	0.3564	2.7569	0.2718	2.9746	0.1978	3.1840
18	0.6030	2.2575	0.5016	2.4612	0.4070	2.6675	0.3208	2.8727	0.2441	3.0735
19	0.6487	2.2061	0.5494	2.3960	0.4557	2.5894	0.3689	2.7831	0.2901	2.9740
20	0.6915	2.1619	0.5945	2.3394	0.5022	2.5208	0.4156	2.7037	0.3357	2.8854
21	0.7315	2.1236	0.6371	2.2899	0.5465	2.4605	0.4606	2.6332	0.3804	2.8059
22	0.7690	2.0902	0.6772	2.2465	0.5884	2.4072	0.5036	2.5705	0.4236	2.7345
23	0.8041	2.0609	0.7149	2.2082	0.6282	2.3599	0.5448	2.5145	0.4654	2.6704
24	0.8371	2.0352	0.7505	2.1743	0.6659	2.3177	0.5840	2.4643	0.5055	2.6126
25	0.8680	2.0125	0.7840	2.1441	0.7015	2.2801	0.6213	2.4192	0.5440	2.5604
26	0.8972	1.9924	0.8156	2.1172	0.7353	2.2463	0.6568	2.3786	0.5808	2.5132
27	0.9246	1.9745	0.8455	2.0931	0.7673	2.2159	0.6906	2.3419	0.6159	2.4703
28	0.9505	1.9585	0.8737	2.0715	0.7975	2.1884	0.7227	2.3086	0.6495	2.4312
29	0.9750	1.9442	0.9004	2.0520	0.8263	2.1636	0.7532	2.2784	0.6815	2.3956
30	0.9982	1.9313	0.9256	2.0343	0.8535	2.1410	0.7822	2.2508	0.7120	2.3631
31	1.0201	1.9198	0.9496	2.0183	0.8794	2.1205	0.8098	2.2256	0.7412	2.3332
32	1.0409	1.9093	0.9724	2.0038	0.9040	2.1017	0.8361	2.2026	0.7690	2.3058
33	1.0607	1.8999	0.9940	1.9906	0.9274	2.0846	0.8612	2.1814	0.7955	2.2806
34	1.0794	1.8913	1.0146	1.9785	0.9497	2.0688	0.8851	2.1619	0.8209	2.2574
35	1.0974	1.8835	1.0342	1.9674	0.9710	2.0544	0.9079	2.1440	0.8452	2.2359
36	1.1144	1.8764	1.0529	1.9573	0.9913	2.0410	0.9297	2.1274	0.8684	2.2159
37	1.1307	1.8700	1.0708	1.9480	1.0107	2.0288	0.9505	2.1120	0.8906	2.1975
38	1.1463	1.8641	1.0879	1.9394	1.0292	2.0174	0.9705	2.0978	0.9118	2.1803
39	1.1612	1.8587	1.1042	1.9315	1.0469	2.0069	0.9895	2.0846	0.9322	2.1644
40	1.1754	1.8538	1.1198	1.9243	1.0639	1.9972	1.0078	2.0723	0.9517	2.1495
41	1.1891	1.8493	1.1348	1.9175	1.0802	1.9881	1.0254	2.0609	0.9705	2.1356
42	1.2022	1.8451	1.1492	1.9113	1.0958	1.9797	1.0422	2.0502	0.9885	2.1226
43	1.2148	1.8413	1.1630	1.9055	1.1108	1.9719	1.0584	2.0403	1.0058	2.1105
44	1.2269	1.8378	1.1762	1.9002	1.1252	1.9646	1.0739	2.0310	1.0225	2.0991
45	1.2385	1.8346	1.1890	1.8952	1.1391	1.9578	1.0889	2.0222	1.0385	2.0884
46	1.2497	1.8317	1.2013	1.8906	1.1524	1.9514	1.1033	2.0140	1.0539	2.0783
47	1.2605	1.8290	1.2131	1.8863	1.1653	1.9455	1.1171	2.0064	1.0687	2.0689
48	1.2709	1.8265	1.2245	1.8823	1.1776	1.9399	1.1305	1.9992	1.0831	2.0600
49	1.2809	1.8242	1.2355	1.8785	1.1896	1.9346	1.1434	1.9924	1.0969	2.0516
50	1.2906	1.8220	1.2461	1.8750	1.2011	1.9297	1.1558	1.9860	1.1102	2.0437
51	1.3000	1.8201	1.2563	1.8718	1.2122	1.9251	1.1678	1.9799	1.1231	2.0362
52	1.3090	1.8183	1.2662	1.8687	1.2230	1.9208	1.1794	1.9743	1.1355	2.0291
53	1.3177	1.8166	1.2758	1.8659	1.2334	1.9167	1.1906	1.9689	1.1476	2.0224
54	1.3262	1.8151	1.2851	1.8632	1.2435	1.9128	1.2015	1.9638	1.1592	2.0161
55	1.3344	1.8137	1.2940	1.8607	1.2532	1.9092	1.2120	1.9590	1.1705	2.0101
56	1.3424	1.8124	1.3027	1.8584	1.2626	1.9058	1.2222	1.9545	1.1814	2.0044
57	1.3501	1.8112	1.3111	1.8562	1.2718	1.9026	1.2320	1.9502	1.1920	1.9990
58	1.3576	1.8101	1.3193	1.8542	1.2806	1.8995	1.2416	1.9461	1.2022	1.9938
59	1.3648	1.8091	1.3272	1.8523	1.2892	1.8967	1.2509	1.9422	1.2122	1.9889
60	1.3719	1.8082	1.3349	1.8505	1.2976	1.8939	1.2599	1.9386	1.2218	1.9843
61	1.3787	1.8073	1.3424	1.8488	1.3057	1.8914	1.2686	1.9351	1.2312	1.9798
62	1.3854	1.8066	1.3497	1.8472	1.3136	1.8889	1.2771	1.9318	1.2403	1.9756
63	1.3918	1.8058	1.3567	1.8457	1.3212	1.8866	1.2853	1.9286	1.2492	1.9716
64	1.3981	1.8052	1.3636	1.8443	1.3287	1.8844	1.2934	1.9256	1.2578	1.9678
65	1.4043	1.8046	1.3703	1.8430	1.3359	1.8824	1.3012	1.9228	1.2661	1.9641
66	1.4102	1.8041	1.3768	1.8418	1.3429	1.8804	1.3087	1.9200	1.2742	1.9606
67	1.4160	1.8036	1.3831	1.8406	1.3498	1.8786	1.3161	1.9174	1.2822	1.9572
68	1.4217	1.8032	1.3893	1.8395	1.3565	1.8768	1.3233	1.9150	1.2899	1.9540
69	1.4272	1.8028	1.3953	1.8385	1.3630	1.8751	1.3303	1.9126	1.2974	1.9510
70	1.4326	1.8025	1.4012	1.8375	1.3693	1.8735	1.3372	1.9104	1.3047	1.9481
71	1.4379	1.8021	1.4069	1.8366	1.3755	1.8720	1.3438	1.9082	1.3118	1.9452
72	1.4430	1.8019	1.4125	1.8358	1.3815	1.8706	1.3503	1.9062	1.3188	1.9426
73	1.4480	1.8016	1.4179	1.8350	1.3874	1.8692	1.3566	1.9042	1.3256	1.9400
74	1.4529	1.8014	1.4232	1.8343	1.3932	1.8679	1.3628	1.9024	1.3322	1.9375
75	1.4577	1.8013	1.4284	1.8336	1.3988	1.8667	1.3688	1.9006	1.3386	1.9352

Tabel Durbin-Watson (DW), $\alpha = 5\%$

n	k=6		k=7		k=8		k=9		k=10	
	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU
76	1.4623	1.8011	1.4335	1.8330	1.4043	1.8655	1.3747	1.8989	1.3449	1.9329
77	1.4669	1.8010	1.4384	1.8324	1.4096	1.8644	1.3805	1.8972	1.3511	1.9307
78	1.4714	1.8009	1.4433	1.8318	1.4148	1.8634	1.3861	1.8957	1.3571	1.9286
79	1.4757	1.8009	1.4480	1.8313	1.4199	1.8624	1.3916	1.8942	1.3630	1.9266
80	1.4800	1.8008	1.4526	1.8308	1.4250	1.8614	1.3970	1.8927	1.3687	1.9247
81	1.4842	1.8008	1.4572	1.8303	1.4298	1.8605	1.4022	1.8914	1.3743	1.9228
82	1.4883	1.8008	1.4616	1.8299	1.4346	1.8596	1.4074	1.8900	1.3798	1.9211
83	1.4923	1.8008	1.4659	1.8295	1.4393	1.8588	1.4124	1.8888	1.3852	1.9193
84	1.4962	1.8008	1.4702	1.8291	1.4439	1.8580	1.4173	1.8876	1.3905	1.9177
85	1.5000	1.8009	1.4743	1.8288	1.4484	1.8573	1.4221	1.8864	1.3956	1.9161
86	1.5038	1.8010	1.4784	1.8285	1.4528	1.8566	1.4268	1.8853	1.4007	1.9146
87	1.5075	1.8010	1.4824	1.8282	1.4571	1.8559	1.4315	1.8842	1.4056	1.9131
88	1.5111	1.8011	1.4863	1.8279	1.4613	1.8553	1.4360	1.8832	1.4104	1.9117
89	1.5147	1.8012	1.4902	1.8277	1.4654	1.8547	1.4404	1.8822	1.4152	1.9103
90	1.5181	1.8014	1.4939	1.8275	1.4695	1.8541	1.4448	1.8813	1.4198	1.9090
91	1.5215	1.8015	1.4976	1.8273	1.4735	1.8536	1.4490	1.8804	1.4244	1.9077
92	1.5249	1.8016	1.5013	1.8271	1.4774	1.8530	1.4532	1.8795	1.4288	1.9065
93	1.5282	1.8018	1.5048	1.8269	1.4812	1.8526	1.4573	1.8787	1.4332	1.9053
94	1.5314	1.8019	1.5083	1.8268	1.4849	1.8521	1.4613	1.8779	1.4375	1.9042
95	1.5346	1.8021	1.5117	1.8266	1.4886	1.8516	1.4653	1.8772	1.4417	1.9031
96	1.5377	1.8023	1.5151	1.8265	1.4922	1.8512	1.4691	1.8764	1.4458	1.9021
97	1.5407	1.8025	1.5184	1.8264	1.4958	1.8508	1.4729	1.8757	1.4499	1.9011
98	1.5437	1.8027	1.5216	1.8263	1.4993	1.8505	1.4767	1.8750	1.4539	1.9001
99	1.5467	1.8029	1.5248	1.8263	1.5027	1.8501	1.4803	1.8744	1.4578	1.8991
100	1.5496	1.8031	1.5279	1.8262	1.5060	1.8498	1.4839	1.8738	1.4616	1.8982
101	1.5524	1.8033	1.5310	1.8261	1.5093	1.8495	1.4875	1.8732	1.4654	1.8973
102	1.5552	1.8035	1.5340	1.8261	1.5126	1.8491	1.4909	1.8726	1.4691	1.8965
103	1.5580	1.8037	1.5370	1.8261	1.5158	1.8489	1.4944	1.8721	1.4727	1.8956
104	1.5607	1.8040	1.5399	1.8261	1.5189	1.8486	1.4977	1.8715	1.4763	1.8948
105	1.5634	1.8042	1.5428	1.8261	1.5220	1.8483	1.5010	1.8710	1.4798	1.8941
106	1.5660	1.8044	1.5456	1.8261	1.5250	1.8481	1.5043	1.8705	1.4833	1.8933
107	1.5686	1.8047	1.5484	1.8261	1.5280	1.8479	1.5074	1.8701	1.4867	1.8926
108	1.5711	1.8049	1.5511	1.8261	1.5310	1.8477	1.5106	1.8696	1.4900	1.8919
109	1.5736	1.8052	1.5538	1.8261	1.5338	1.8475	1.5137	1.8692	1.4933	1.8913
110	1.5761	1.8054	1.5565	1.8262	1.5367	1.8473	1.5167	1.8688	1.4965	1.8906
111	1.5785	1.8057	1.5591	1.8262	1.5395	1.8471	1.5197	1.8684	1.4997	1.8900
112	1.5809	1.8060	1.5616	1.8263	1.5422	1.8470	1.5226	1.8680	1.5028	1.8894
113	1.5832	1.8062	1.5642	1.8264	1.5449	1.8468	1.5255	1.8676	1.5059	1.8888
114	1.5855	1.8065	1.5667	1.8264	1.5476	1.8467	1.5284	1.8673	1.5089	1.8882
115	1.5878	1.8068	1.5691	1.8265	1.5502	1.8466	1.5312	1.8670	1.5119	1.8877
116	1.5901	1.8070	1.5715	1.8266	1.5528	1.8465	1.5339	1.8667	1.5148	1.8872
117	1.5923	1.8073	1.5739	1.8267	1.5554	1.8463	1.5366	1.8663	1.5177	1.8867
118	1.5945	1.8076	1.5763	1.8268	1.5579	1.8463	1.5393	1.8661	1.5206	1.8862
119	1.5966	1.8079	1.5786	1.8269	1.5603	1.8462	1.5420	1.8658	1.5234	1.8857
120	1.5987	1.8082	1.5808	1.8270	1.5628	1.8461	1.5445	1.8655	1.5262	1.8852
121	1.6008	1.8084	1.5831	1.8271	1.5652	1.8460	1.5471	1.8653	1.5289	1.8848
122	1.6029	1.8087	1.5853	1.8272	1.5675	1.8459	1.5496	1.8650	1.5316	1.8844
123	1.6049	1.8090	1.5875	1.8273	1.5699	1.8459	1.5521	1.8648	1.5342	1.8839
124	1.6069	1.8093	1.5896	1.8274	1.5722	1.8458	1.5546	1.8646	1.5368	1.8835
125	1.6089	1.8096	1.5917	1.8276	1.5744	1.8458	1.5570	1.8644	1.5394	1.8832
126	1.6108	1.8099	1.5938	1.8277	1.5767	1.8458	1.5594	1.8641	1.5419	1.8828
127	1.6127	1.8102	1.5959	1.8278	1.5789	1.8458	1.5617	1.8639	1.5444	1.8824
128	1.6146	1.8105	1.5979	1.8280	1.5811	1.8457	1.5640	1.8638	1.5468	1.8821
129	1.6165	1.8107	1.5999	1.8281	1.5832	1.8457	1.5663	1.8636	1.5493	1.8817
130	1.6184	1.8110	1.6019	1.8282	1.5853	1.8457	1.5686	1.8634	1.5517	1.8814
131	1.6202	1.8113	1.6039	1.8284	1.5874	1.8457	1.5708	1.8633	1.5540	1.8811
132	1.6220	1.8116	1.6058	1.8285	1.5895	1.8457	1.5730	1.8631	1.5564	1.8808
133	1.6238	1.8119	1.6077	1.8287	1.5915	1.8457	1.5751	1.8630	1.5586	1.8805
134	1.6255	1.8122	1.6096	1.8288	1.5935	1.8457	1.5773	1.8629	1.5609	1.8802
135	1.6272	1.8125	1.6114	1.8290	1.5955	1.8457	1.5794	1.8627	1.5632	1.8799
136	1.6289	1.8128	1.6133	1.8292	1.5974	1.8458	1.5815	1.8626	1.5654	1.8797
137	1.6306	1.8131	1.6151	1.8293	1.5994	1.8458	1.5835	1.8625	1.5675	1.8794
138	1.6323	1.8134	1.6169	1.8295	1.6013	1.8458	1.5855	1.8624	1.5697	1.8792
139	1.6340	1.8137	1.6186	1.8297	1.6031	1.8459	1.5875	1.8623	1.5718	1.8789
140	1.6356	1.8140	1.6204	1.8298	1.6050	1.8459	1.5895	1.8622	1.5739	1.8787
141	1.6372	1.8143	1.6221	1.8300	1.6068	1.8459	1.5915	1.8621	1.5760	1.8785

Tabel Durbin-Watson (DW), $\alpha = 5\%$

n	k=6		k=7		k=8		k=9		k=10	
	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU
142	1.6388	1.8146	1.6238	1.8302	1.6087	1.8460	1.5934	1.8620	1.5780	1.8783
143	1.6403	1.8149	1.6255	1.8303	1.6104	1.8460	1.5953	1.8619	1.5800	1.8781
144	1.6419	1.8151	1.6271	1.8305	1.6122	1.8461	1.5972	1.8619	1.5820	1.8779
145	1.6434	1.8154	1.6288	1.8307	1.6140	1.8462	1.5990	1.8618	1.5840	1.8777
146	1.6449	1.8157	1.6304	1.8309	1.6157	1.8462	1.6009	1.8618	1.5859	1.8775
147	1.6464	1.8160	1.6320	1.8310	1.6174	1.8463	1.6027	1.8617	1.5878	1.8773
148	1.6479	1.8163	1.6336	1.8312	1.6191	1.8463	1.6045	1.8617	1.5897	1.8772
149	1.6494	1.8166	1.6351	1.8314	1.6207	1.8464	1.6062	1.8616	1.5916	1.8770
150	1.6508	1.8169	1.6367	1.8316	1.6224	1.8465	1.6080	1.8616	1.5935	1.8768
151	1.6523	1.8172	1.6382	1.8318	1.6240	1.8466	1.6097	1.8615	1.5953	1.8767
152	1.6537	1.8175	1.6397	1.8320	1.6256	1.8466	1.6114	1.8615	1.5971	1.8765
153	1.6551	1.8178	1.6412	1.8322	1.6272	1.8467	1.6131	1.8615	1.5989	1.8764
154	1.6565	1.8181	1.6427	1.8323	1.6288	1.8468	1.6148	1.8614	1.6007	1.8763
155	1.6578	1.8184	1.6441	1.8325	1.6303	1.8469	1.6164	1.8614	1.6024	1.8761
156	1.6592	1.8186	1.6456	1.8327	1.6319	1.8470	1.6181	1.8614	1.6041	1.8760
157	1.6605	1.8189	1.6470	1.8329	1.6334	1.8471	1.6197	1.8614	1.6058	1.8759
158	1.6618	1.8192	1.6484	1.8331	1.6349	1.8472	1.6213	1.8614	1.6075	1.8758
159	1.6631	1.8195	1.6498	1.8333	1.6364	1.8472	1.6229	1.8614	1.6092	1.8757
160	1.6644	1.8198	1.6512	1.8335	1.6379	1.8473	1.6244	1.8614	1.6108	1.8756
161	1.6657	1.8201	1.6526	1.8337	1.6393	1.8474	1.6260	1.8614	1.6125	1.8755
162	1.6670	1.8204	1.6539	1.8339	1.6408	1.8475	1.6275	1.8614	1.6141	1.8754
163	1.6683	1.8207	1.6553	1.8341	1.6422	1.8476	1.6290	1.8614	1.6157	1.8753
164	1.6695	1.8209	1.6566	1.8343	1.6436	1.8478	1.6305	1.8614	1.6173	1.8752
165	1.6707	1.8212	1.6579	1.8345	1.6450	1.8479	1.6320	1.8614	1.6188	1.8751
166	1.6720	1.8215	1.6592	1.8346	1.6464	1.8480	1.6334	1.8614	1.6204	1.8751
167	1.6732	1.8218	1.6605	1.8348	1.6477	1.8481	1.6349	1.8615	1.6219	1.8750
168	1.6743	1.8221	1.6618	1.8350	1.6491	1.8482	1.6363	1.8615	1.6234	1.8749
169	1.6755	1.8223	1.6630	1.8352	1.6504	1.8483	1.6377	1.8615	1.6249	1.8748
170	1.6767	1.8226	1.6643	1.8354	1.6517	1.8484	1.6391	1.8615	1.6264	1.8748
171	1.6779	1.8229	1.6655	1.8356	1.6531	1.8485	1.6405	1.8615	1.6279	1.8747
172	1.6790	1.8232	1.6667	1.8358	1.6544	1.8486	1.6419	1.8616	1.6293	1.8747
173	1.6801	1.8235	1.6679	1.8360	1.6556	1.8487	1.6433	1.8616	1.6308	1.8746
174	1.6813	1.8237	1.6691	1.8362	1.6569	1.8489	1.6446	1.8617	1.6322	1.8746
175	1.6824	1.8240	1.6703	1.8364	1.6582	1.8490	1.6459	1.8617	1.6336	1.8745
176	1.6835	1.8243	1.6715	1.8366	1.6594	1.8491	1.6472	1.8617	1.6350	1.8745
177	1.6846	1.8246	1.6727	1.8368	1.6606	1.8492	1.6486	1.8618	1.6364	1.8744
178	1.6857	1.8248	1.6738	1.8370	1.6619	1.8493	1.6499	1.8618	1.6377	1.8744
179	1.6867	1.8251	1.6750	1.8372	1.6631	1.8495	1.6511	1.8618	1.6391	1.8744
180	1.6878	1.8254	1.6761	1.8374	1.6643	1.8496	1.6524	1.8619	1.6404	1.8744
181	1.6888	1.8256	1.6772	1.8376	1.6655	1.8497	1.6537	1.8619	1.6418	1.8743
182	1.6899	1.8259	1.6783	1.8378	1.6667	1.8498	1.6549	1.8620	1.6431	1.8743
183	1.6909	1.8262	1.6794	1.8380	1.6678	1.8500	1.6561	1.8621	1.6444	1.8743
184	1.6919	1.8264	1.6805	1.8382	1.6690	1.8501	1.6574	1.8621	1.6457	1.8743
185	1.6930	1.8267	1.6816	1.8384	1.6701	1.8502	1.6586	1.8622	1.6469	1.8742
186	1.6940	1.8270	1.6826	1.8386	1.6712	1.8503	1.6598	1.8622	1.6482	1.8742
187	1.6950	1.8272	1.6837	1.8388	1.6724	1.8505	1.6610	1.8623	1.6495	1.8742
188	1.6959	1.8275	1.6848	1.8390	1.6735	1.8506	1.6621	1.8623	1.6507	1.8742
189	1.6969	1.8278	1.6858	1.8392	1.6746	1.8507	1.6633	1.8624	1.6519	1.8742
190	1.6979	1.8280	1.6868	1.8394	1.6757	1.8509	1.6644	1.8625	1.6531	1.8742
191	1.6988	1.8283	1.6878	1.8396	1.6768	1.8510	1.6656	1.8625	1.6543	1.8742
192	1.6998	1.8285	1.6889	1.8398	1.6778	1.8511	1.6667	1.8626	1.6555	1.8742
193	1.7007	1.8288	1.6899	1.8400	1.6789	1.8513	1.6678	1.8627	1.6567	1.8742
194	1.7017	1.8291	1.6909	1.8402	1.6799	1.8514	1.6690	1.8627	1.6579	1.8742
195	1.7026	1.8293	1.6918	1.8404	1.6810	1.8515	1.6701	1.8628	1.6591	1.8742
196	1.7035	1.8296	1.6928	1.8406	1.6820	1.8516	1.6712	1.8629	1.6602	1.8742
197	1.7044	1.8298	1.6938	1.8407	1.6831	1.8518	1.6722	1.8629	1.6614	1.8742
198	1.7053	1.8301	1.6947	1.8409	1.6841	1.8519	1.6733	1.8630	1.6625	1.8742
199	1.7062	1.8303	1.6957	1.8411	1.6851	1.8521	1.6744	1.8631	1.6636	1.8742
200	1.7071	1.8306	1.6966	1.8413	1.6861	1.8522	1.6754	1.8632	1.6647	1.8742

Tabel Durbin-Watson (DW), $\alpha = 5\%$

n	k=11		k=12		k=13		k=14		k=15	
	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU
16	0.0981	3.5029								
17	0.1376	3.3782	0.0871	3.5572						
18	0.1773	3.2650	0.1232	3.4414	0.0779	3.6032				
19	0.2203	3.1593	0.1598	3.3348	0.1108	3.4957	0.0700	3.6424		
20	0.2635	3.0629	0.1998	3.2342	0.1447	3.3954	0.1002	3.5425	0.0633	3.6762
21	0.3067	2.9760	0.2403	3.1413	0.1820	3.2998	0.1317	3.4483	0.0911	3.5832
22	0.3493	2.8973	0.2812	3.0566	0.2200	3.2106	0.1664	3.3576	0.1203	3.4946
23	0.3908	2.8259	0.3217	2.9792	0.2587	3.1285	0.2022	3.2722	0.1527	3.4087
24	0.4312	2.7611	0.3616	2.9084	0.2972	3.0528	0.2387	3.1929	0.1864	3.3270
25	0.4702	2.7023	0.4005	2.8436	0.3354	2.9830	0.2754	3.1191	0.2209	3.2506
26	0.5078	2.6488	0.4383	2.7844	0.3728	2.9187	0.3118	3.0507	0.2558	3.1790
27	0.5439	2.6000	0.4748	2.7301	0.4093	2.8595	0.3478	2.9872	0.2906	3.1122
28	0.5785	2.5554	0.5101	2.6803	0.4449	2.8049	0.3831	2.9284	0.3252	3.0498
29	0.6117	2.5146	0.5441	2.6345	0.4793	2.7545	0.4175	2.8738	0.3592	2.9916
30	0.6435	2.4771	0.5769	2.5923	0.5126	2.7079	0.4511	2.8232	0.3926	2.9374
31	0.6739	2.4427	0.6083	2.5535	0.5447	2.6648	0.4836	2.7762	0.4251	2.8868
32	0.7030	2.4110	0.6385	2.5176	0.5757	2.6249	0.5151	2.7325	0.4569	2.8396
33	0.7309	2.3818	0.6675	2.4844	0.6056	2.5879	0.5456	2.6918	0.4877	2.7956
34	0.7576	2.3547	0.6953	2.4536	0.6343	2.5535	0.5750	2.6539	0.5176	2.7544
35	0.7831	2.3297	0.7220	2.4250	0.6620	2.5215	0.6035	2.6186	0.5466	2.7159
36	0.8076	2.3064	0.7476	2.3984	0.6886	2.4916	0.6309	2.5856	0.5746	2.6799
37	0.8311	2.2848	0.7722	2.3737	0.7142	2.4638	0.6573	2.5547	0.6018	2.6461
38	0.8536	2.2647	0.7958	2.3506	0.7389	2.4378	0.6828	2.5258	0.6280	2.6144
39	0.8751	2.2459	0.8185	2.3290	0.7626	2.4134	0.7074	2.4987	0.6533	2.5847
40	0.8959	2.2284	0.8404	2.3089	0.7854	2.3906	0.7312	2.4733	0.6778	2.5567
41	0.9158	2.2120	0.8613	2.2900	0.8074	2.3692	0.7540	2.4494	0.7015	2.5304
42	0.9349	2.1967	0.8815	2.2723	0.8285	2.3491	0.7761	2.4269	0.7243	2.5056
43	0.9533	2.1823	0.9009	2.2556	0.8489	2.3302	0.7973	2.4058	0.7464	2.4822
44	0.9710	2.1688	0.9196	2.2400	0.8686	2.3124	0.8179	2.3858	0.7677	2.4601
45	0.9880	2.1561	0.9377	2.2252	0.8875	2.2956	0.8377	2.3670	0.7883	2.4392
46	1.0044	2.1442	0.9550	2.2113	0.9058	2.2797	0.8568	2.3492	0.8083	2.4195
47	1.0203	2.1329	0.9718	2.1982	0.9234	2.2648	0.8753	2.3324	0.8275	2.4008
48	1.0355	2.1223	0.9879	2.1859	0.9405	2.2506	0.8931	2.3164	0.8461	2.3831
49	1.0502	2.1122	1.0035	2.1742	0.9569	2.2372	0.9104	2.3013	0.8642	2.3663
50	1.0645	2.1028	1.0186	2.1631	0.9728	2.2245	0.9271	2.2870	0.8816	2.3503
51	1.0782	2.0938	1.0332	2.1526	0.9882	2.2125	0.9432	2.2734	0.8985	2.3352
52	1.0915	2.0853	1.0473	2.1426	1.0030	2.2011	0.9589	2.2605	0.9148	2.3207
53	1.1043	2.0772	1.0609	2.1332	1.0174	2.1902	0.9740	2.2482	0.9307	2.3070
54	1.1167	2.0696	1.0741	2.1242	1.0314	2.1799	0.9886	2.2365	0.9460	2.2939
55	1.1288	2.0623	1.0869	2.1157	1.0449	2.1700	1.0028	2.2253	0.9609	2.2815
56	1.1404	2.0554	1.0992	2.1076	1.0579	2.1607	1.0166	2.2147	0.9753	2.2696
57	1.1517	2.0489	1.1112	2.0998	1.0706	2.1518	1.0299	2.2046	0.9893	2.2582
58	1.1626	2.0426	1.1228	2.0925	1.0829	2.1432	1.0429	2.1949	1.0029	2.2474
59	1.1733	2.0367	1.1341	2.0854	1.0948	2.1351	1.0555	2.1856	1.0161	2.2370
60	1.1835	2.0310	1.1451	2.0787	1.1064	2.1273	1.0676	2.1768	1.0289	2.2271
61	1.1936	2.0256	1.1557	2.0723	1.1176	2.1199	1.0795	2.1684	1.0413	2.2176
62	1.2033	2.0204	1.1660	2.0662	1.1286	2.1128	1.0910	2.1603	1.0534	2.2084
63	1.2127	2.0155	1.1760	2.0604	1.1392	2.1060	1.1022	2.1525	1.0651	2.1997
64	1.2219	2.0108	1.1858	2.0548	1.1495	2.0995	1.1131	2.1451	1.0766	2.1913
65	1.2308	2.0063	1.1953	2.0494	1.1595	2.0933	1.1236	2.1380	1.0877	2.1833
66	1.2395	2.0020	1.2045	2.0443	1.1693	2.0873	1.1339	2.1311	1.0985	2.1756
67	1.2479	1.9979	1.2135	2.0393	1.1788	2.0816	1.1440	2.1245	1.1090	2.1682
68	1.2561	1.9939	1.2222	2.0346	1.1880	2.0761	1.1537	2.1182	1.1193	2.1611
69	1.2642	1.9901	1.2307	2.0301	1.1970	2.0708	1.1632	2.1122	1.1293	2.1542
70	1.2720	1.9865	1.2390	2.0257	1.2058	2.0657	1.1725	2.1063	1.1390	2.1476
71	1.2796	1.9830	1.2471	2.0216	1.2144	2.0608	1.1815	2.1007	1.1485	2.1413
72	1.2870	1.9797	1.2550	2.0176	1.2227	2.0561	1.1903	2.0953	1.1578	2.1352
73	1.2942	1.9765	1.2626	2.0137	1.2308	2.0516	1.1989	2.0901	1.1668	2.1293
74	1.3013	1.9734	1.2701	2.0100	1.2388	2.0472	1.2073	2.0851	1.1756	2.1236
75	1.3082	1.9705	1.2774	2.0064	1.2465	2.0430	1.2154	2.0803	1.1842	2.1181
76	1.3149	1.9676	1.2846	2.0030	1.2541	2.0390	1.2234	2.0756	1.1926	2.1128
77	1.3214	1.9649	1.2916	1.9997	1.2615	2.0351	1.2312	2.0711	1.2008	2.1077
78	1.3279	1.9622	1.2984	1.9965	1.2687	2.0314	1.2388	2.0668	1.2088	2.1028
79	1.3341	1.9597	1.3050	1.9934	1.2757	2.0277	1.2462	2.0626	1.2166	2.0980
80	1.3402	1.9573	1.3115	1.9905	1.2826	2.0242	1.2535	2.0586	1.2242	2.0934
81	1.3462	1.9549	1.3179	1.9876	1.2893	2.0209	1.2606	2.0547	1.2317	2.0890

Tabel Durbin-Watson (DW), $\alpha = 5\%$

n	k=11		k=12		k=13		k=14		k=15	
	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU
82	1.3521	1.9527	1.3241	1.9849	1.2959	2.0176	1.2675	2.0509	1.2390	2.0847
83	1.3578	1.9505	1.3302	1.9822	1.3023	2.0144	1.2743	2.0472	1.2461	2.0805
84	1.3634	1.9484	1.3361	1.9796	1.3086	2.0114	1.2809	2.0437	1.2531	2.0765
85	1.3689	1.9464	1.3419	1.9771	1.3148	2.0085	1.2874	2.0403	1.2599	2.0726
86	1.3743	1.9444	1.3476	1.9747	1.3208	2.0056	1.2938	2.0370	1.2666	2.0688
87	1.3795	1.9425	1.3532	1.9724	1.3267	2.0029	1.3000	2.0338	1.2732	2.0652
88	1.3847	1.9407	1.3587	1.9702	1.3325	2.0002	1.3061	2.0307	1.2796	2.0616
89	1.3897	1.9389	1.3640	1.9680	1.3381	1.9976	1.3121	2.0277	1.2859	2.0582
90	1.3946	1.9372	1.3693	1.9659	1.3437	1.9951	1.3179	2.0247	1.2920	2.0548
91	1.3995	1.9356	1.3744	1.9639	1.3491	1.9927	1.3237	2.0219	1.2980	2.0516
92	1.4042	1.9340	1.3794	1.9619	1.3544	1.9903	1.3293	2.0192	1.3039	2.0485
93	1.4089	1.9325	1.3844	1.9600	1.3597	1.9881	1.3348	2.0165	1.3097	2.0454
94	1.4135	1.9310	1.3892	1.9582	1.3648	1.9859	1.3402	2.0139	1.3154	2.0424
95	1.4179	1.9295	1.3940	1.9564	1.3698	1.9837	1.3455	2.0114	1.3210	2.0396
96	1.4223	1.9282	1.3986	1.9547	1.3747	1.9816	1.3507	2.0090	1.3264	2.0368
97	1.4266	1.9268	1.4032	1.9530	1.3796	1.9796	1.3557	2.0067	1.3318	2.0341
98	1.4309	1.9255	1.4077	1.9514	1.3843	1.9777	1.3607	2.0044	1.3370	2.0314
99	1.4350	1.9243	1.4121	1.9498	1.3889	1.9758	1.3656	2.0021	1.3422	2.0289
100	1.4391	1.9231	1.4164	1.9483	1.3935	1.9739	1.3705	2.0000	1.3472	2.0264
101	1.4431	1.9219	1.4206	1.9468	1.3980	1.9722	1.3752	1.9979	1.3522	2.0239
102	1.4470	1.9207	1.4248	1.9454	1.4024	1.9704	1.3798	1.9958	1.3571	2.0216
103	1.4509	1.9196	1.4289	1.9440	1.4067	1.9687	1.3844	1.9938	1.3619	2.0193
104	1.4547	1.9186	1.4329	1.9426	1.4110	1.9671	1.3889	1.9919	1.3666	2.0171
105	1.4584	1.9175	1.4369	1.9413	1.4151	1.9655	1.3933	1.9900	1.3712	2.0149
106	1.4621	1.9165	1.4408	1.9401	1.4192	1.9640	1.3976	1.9882	1.3758	2.0128
107	1.4657	1.9155	1.4446	1.9388	1.4233	1.9624	1.4018	1.9864	1.3802	2.0107
108	1.4693	1.9146	1.4483	1.9376	1.4272	1.9610	1.4060	1.9847	1.3846	2.0087
109	1.4727	1.9137	1.4520	1.9364	1.4311	1.9595	1.4101	1.9830	1.3889	2.0067
110	1.4762	1.9128	1.4556	1.9353	1.4350	1.9582	1.4141	1.9813	1.3932	2.0048
111	1.4795	1.9119	1.4592	1.9342	1.4387	1.9568	1.4181	1.9797	1.3973	2.0030
112	1.4829	1.9111	1.4627	1.9331	1.4424	1.9555	1.4220	1.9782	1.4014	2.0011
113	1.4861	1.9103	1.4662	1.9321	1.4461	1.9542	1.4258	1.9766	1.4055	1.9994
114	1.4893	1.9095	1.4696	1.9311	1.4497	1.9530	1.4296	1.9752	1.4094	1.9977
115	1.4925	1.9087	1.4729	1.9301	1.4532	1.9518	1.4333	1.9737	1.4133	1.9960
116	1.4956	1.9080	1.4762	1.9291	1.4567	1.9506	1.4370	1.9723	1.4172	1.9943
117	1.4987	1.9073	1.4795	1.9282	1.4601	1.9494	1.4406	1.9709	1.4209	1.9927
118	1.5017	1.9066	1.4827	1.9273	1.4635	1.9483	1.4441	1.9696	1.4247	1.9912
119	1.5047	1.9059	1.4858	1.9264	1.4668	1.9472	1.4476	1.9683	1.4283	1.9896
120	1.5076	1.9053	1.4889	1.9256	1.4700	1.9461	1.4511	1.9670	1.4319	1.9881
121	1.5105	1.9046	1.4919	1.9247	1.4733	1.9451	1.4544	1.9658	1.4355	1.9867
122	1.5133	1.9040	1.4950	1.9239	1.4764	1.9441	1.4578	1.9646	1.4390	1.9853
123	1.5161	1.9034	1.4979	1.9231	1.4795	1.9431	1.4611	1.9634	1.4424	1.9839
124	1.5189	1.9028	1.5008	1.9223	1.4826	1.9422	1.4643	1.9622	1.4458	1.9825
125	1.5216	1.9023	1.5037	1.9216	1.4857	1.9412	1.4675	1.9611	1.4492	1.9812
126	1.5243	1.9017	1.5065	1.9209	1.4886	1.9403	1.4706	1.9600	1.4525	1.9799
127	1.5269	1.9012	1.5093	1.9202	1.4916	1.9394	1.4737	1.9589	1.4557	1.9786
128	1.5295	1.9006	1.5121	1.9195	1.4945	1.9385	1.4768	1.9578	1.4589	1.9774
129	1.5321	1.9001	1.5148	1.9188	1.4973	1.9377	1.4798	1.9568	1.4621	1.9762
130	1.5346	1.8997	1.5175	1.9181	1.5002	1.9369	1.4827	1.9558	1.4652	1.9750
131	1.5371	1.8992	1.5201	1.9175	1.5029	1.9360	1.4856	1.9548	1.4682	1.9738
132	1.5396	1.8987	1.5227	1.9169	1.5057	1.9353	1.4885	1.9539	1.4713	1.9727
133	1.5420	1.8983	1.5253	1.9163	1.5084	1.9345	1.4914	1.9529	1.4742	1.9716
134	1.5444	1.8978	1.5278	1.9157	1.5110	1.9337	1.4942	1.9520	1.4772	1.9705
135	1.5468	1.8974	1.5303	1.9151	1.5137	1.9330	1.4969	1.9511	1.4801	1.9695
136	1.5491	1.8970	1.5328	1.9145	1.5163	1.9323	1.4997	1.9502	1.4829	1.9684
137	1.5514	1.8966	1.5352	1.9140	1.5188	1.9316	1.5024	1.9494	1.4858	1.9674
138	1.5537	1.8962	1.5376	1.9134	1.5213	1.9309	1.5050	1.9486	1.4885	1.9664
139	1.5559	1.8958	1.5400	1.9129	1.5238	1.9302	1.5076	1.9477	1.4913	1.9655
140	1.5582	1.8955	1.5423	1.9124	1.5263	1.9296	1.5102	1.9469	1.4940	1.9645
141	1.5603	1.8951	1.5446	1.9119	1.5287	1.9289	1.5128	1.9461	1.4967	1.9636
142	1.5625	1.8947	1.5469	1.9114	1.5311	1.9283	1.5153	1.9454	1.4993	1.9627
143	1.5646	1.8944	1.5491	1.9110	1.5335	1.9277	1.5178	1.9446	1.5019	1.9618
144	1.5667	1.8941	1.5513	1.9105	1.5358	1.9271	1.5202	1.9439	1.5045	1.9609
145	1.5688	1.8938	1.5535	1.9100	1.5381	1.9265	1.5226	1.9432	1.5070	1.9600
146	1.5709	1.8935	1.5557	1.9096	1.5404	1.9259	1.5250	1.9425	1.5095	1.9592
147	1.5729	1.8932	1.5578	1.9092	1.5427	1.9254	1.5274	1.9418	1.5120	1.9584

Tabel Durbin-Watson (DW), $\alpha = 5\%$

n	k=11		k=12		k=13		k=14		k=15	
	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU
148	1.5749	1.8929	1.5600	1.9088	1.5449	1.9248	1.5297	1.9411	1.5144	1.9576
149	1.5769	1.8926	1.5620	1.9083	1.5471	1.9243	1.5320	1.9404	1.5169	1.9568
150	1.5788	1.8923	1.5641	1.9080	1.5493	1.9238	1.5343	1.9398	1.5193	1.9560
151	1.5808	1.8920	1.5661	1.9076	1.5514	1.9233	1.5365	1.9392	1.5216	1.9552
152	1.5827	1.8918	1.5682	1.9072	1.5535	1.9228	1.5388	1.9386	1.5239	1.9545
153	1.5846	1.8915	1.5701	1.9068	1.5556	1.9223	1.5410	1.9379	1.5262	1.9538
154	1.5864	1.8913	1.5721	1.9065	1.5577	1.9218	1.5431	1.9374	1.5285	1.9531
155	1.5883	1.8910	1.5740	1.9061	1.5597	1.9214	1.5453	1.9368	1.5307	1.9524
156	1.5901	1.8908	1.5760	1.9058	1.5617	1.9209	1.5474	1.9362	1.5330	1.9517
157	1.5919	1.8906	1.5779	1.9054	1.5637	1.9205	1.5495	1.9356	1.5352	1.9510
158	1.5937	1.8904	1.5797	1.9051	1.5657	1.9200	1.5516	1.9351	1.5373	1.9503
159	1.5954	1.8902	1.5816	1.9048	1.5676	1.9196	1.5536	1.9346	1.5395	1.9497
160	1.5972	1.8899	1.5834	1.9045	1.5696	1.9192	1.5556	1.9340	1.5416	1.9490
161	1.5989	1.8897	1.5852	1.9042	1.5715	1.9188	1.5576	1.9335	1.5437	1.9484
162	1.6006	1.8896	1.5870	1.9039	1.5734	1.9184	1.5596	1.9330	1.5457	1.9478
163	1.6023	1.8894	1.5888	1.9036	1.5752	1.9180	1.5616	1.9325	1.5478	1.9472
164	1.6040	1.8892	1.5906	1.9033	1.5771	1.9176	1.5635	1.9320	1.5498	1.9466
165	1.6056	1.8890	1.5923	1.9030	1.5789	1.9172	1.5654	1.9316	1.5518	1.9460
166	1.6072	1.8888	1.5940	1.9028	1.5807	1.9169	1.5673	1.9311	1.5538	1.9455
167	1.6089	1.8887	1.5957	1.9025	1.5825	1.9165	1.5692	1.9306	1.5557	1.9449
168	1.6105	1.8885	1.5974	1.9023	1.5842	1.9161	1.5710	1.9302	1.5577	1.9444
169	1.6120	1.8884	1.5991	1.9020	1.5860	1.9158	1.5728	1.9298	1.5596	1.9438
170	1.6136	1.8882	1.6007	1.9018	1.5877	1.9155	1.5746	1.9293	1.5615	1.9433
171	1.6151	1.8881	1.6023	1.9015	1.5894	1.9151	1.5764	1.9289	1.5634	1.9428
172	1.6167	1.8879	1.6039	1.9013	1.5911	1.9148	1.5782	1.9285	1.5652	1.9423
173	1.6182	1.8878	1.6055	1.9011	1.5928	1.9145	1.5799	1.9281	1.5670	1.9418
174	1.6197	1.8876	1.6071	1.9009	1.5944	1.9142	1.5817	1.9277	1.5688	1.9413
175	1.6212	1.8875	1.6087	1.9006	1.5961	1.9139	1.5834	1.9273	1.5706	1.9408
176	1.6226	1.8874	1.6102	1.9004	1.5977	1.9136	1.5851	1.9269	1.5724	1.9404
177	1.6241	1.8873	1.6117	1.9002	1.5993	1.9133	1.5868	1.9265	1.5742	1.9399
178	1.6255	1.8872	1.6133	1.9000	1.6009	1.9130	1.5884	1.9262	1.5759	1.9394
179	1.6270	1.8870	1.6148	1.8998	1.6025	1.9128	1.5901	1.9258	1.5776	1.9390
180	1.6284	1.8869	1.6162	1.8996	1.6040	1.9125	1.5917	1.9255	1.5793	1.9386
181	1.6298	1.8868	1.6177	1.8995	1.6056	1.9122	1.5933	1.9251	1.5810	1.9381
182	1.6312	1.8867	1.6192	1.8993	1.6071	1.9120	1.5949	1.9248	1.5827	1.9377
183	1.6325	1.8866	1.6206	1.8991	1.6086	1.9117	1.5965	1.9244	1.5844	1.9373
184	1.6339	1.8865	1.6220	1.8989	1.6101	1.9115	1.5981	1.9241	1.5860	1.9369
185	1.6352	1.8864	1.6234	1.8988	1.6116	1.9112	1.5996	1.9238	1.5876	1.9365
186	1.6366	1.8864	1.6248	1.8986	1.6130	1.9110	1.6012	1.9235	1.5892	1.9361
187	1.6379	1.8863	1.6262	1.8984	1.6145	1.9107	1.6027	1.9232	1.5908	1.9357
188	1.6392	1.8862	1.6276	1.8983	1.6159	1.9105	1.6042	1.9228	1.5924	1.9353
189	1.6405	1.8861	1.6289	1.8981	1.6173	1.9103	1.6057	1.9226	1.5939	1.9349
190	1.6418	1.8860	1.6303	1.8980	1.6188	1.9101	1.6071	1.9223	1.5955	1.9346
191	1.6430	1.8860	1.6316	1.8978	1.6202	1.9099	1.6086	1.9220	1.5970	1.9342
192	1.6443	1.8859	1.6329	1.8977	1.6215	1.9096	1.6101	1.9217	1.5985	1.9339
193	1.6455	1.8858	1.6343	1.8976	1.6229	1.9094	1.6115	1.9214	1.6000	1.9335
194	1.6468	1.8858	1.6355	1.8974	1.6243	1.9092	1.6129	1.9211	1.6015	1.9332
195	1.6480	1.8857	1.6368	1.8973	1.6256	1.9090	1.6143	1.9209	1.6030	1.9328
196	1.6492	1.8856	1.6381	1.8972	1.6270	1.9088	1.6157	1.9206	1.6044	1.9325
197	1.6504	1.8856	1.6394	1.8971	1.6283	1.9087	1.6171	1.9204	1.6059	1.9322
198	1.6516	1.8855	1.6406	1.8969	1.6296	1.9085	1.6185	1.9201	1.6073	1.9318
199	1.6528	1.8855	1.6419	1.8968	1.6309	1.9083	1.6198	1.9199	1.6087	1.9315
200	1.6539	1.8854	1.6431	1.8967	1.6322	1.9081	1.6212	1.9196	1.6101	1.9312

Tabel Durbin-Watson (DW), $\alpha = 5\%$

n	k=16		k=17		k=18		k=19		k=20	
	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU
21	0.0575	3.7054								
22	0.0832	3.6188	0.0524	3.7309						
23	0.1103	3.5355	0.0762	3.6501	0.0480	3.7533				
24	0.1407	3.4540	0.1015	3.5717	0.0701	3.6777	0.0441	3.7730		
25	0.1723	3.3760	0.1300	3.4945	0.0937	3.6038	0.0647	3.7022	0.0407	3.7904
26	0.2050	3.3025	0.1598	3.4201	0.1204	3.5307	0.0868	3.6326	0.0598	3.7240
27	0.2382	3.2333	0.1907	3.3494	0.1485	3.4597	0.1119	3.5632	0.0806	3.6583
28	0.2715	3.1681	0.2223	3.2825	0.1779	3.3919	0.1384	3.4955	0.1042	3.5925
29	0.3046	3.1070	0.2541	3.2192	0.2079	3.3273	0.1663	3.4304	0.1293	3.5279
30	0.3374	3.0497	0.2859	3.1595	0.2383	3.2658	0.1949	3.3681	0.1557	3.4655
31	0.3697	2.9960	0.3175	3.1032	0.2688	3.2076	0.2239	3.3086	0.1830	3.4055
32	0.4013	2.9458	0.3487	3.0503	0.2992	3.1525	0.2532	3.2519	0.2108	3.3478
33	0.4322	2.8987	0.3793	3.0005	0.3294	3.1005	0.2825	3.1981	0.2389	3.2928
34	0.4623	2.8545	0.4094	2.9536	0.3591	3.0513	0.3116	3.1470	0.2670	3.2402
35	0.4916	2.8131	0.4388	2.9095	0.3883	3.0048	0.3403	3.0985	0.2951	3.1901
36	0.5201	2.7742	0.4675	2.8680	0.4169	2.9610	0.3687	3.0526	0.3230	3.1425
37	0.5477	2.7377	0.4954	2.8289	0.4449	2.9195	0.3966	3.0091	0.3505	3.0972
38	0.5745	2.7033	0.5225	2.7921	0.4723	2.8804	0.4240	2.9678	0.3777	3.0541
39	0.6004	2.6710	0.5489	2.7573	0.4990	2.8434	0.4507	2.9288	0.4044	3.0132
40	0.6256	2.6406	0.5745	2.7246	0.5249	2.8084	0.4769	2.8917	0.4305	2.9743
41	0.6499	2.6119	0.5994	2.6936	0.5502	2.7753	0.5024	2.8566	0.4562	2.9373
42	0.6734	2.5848	0.6235	2.6643	0.5747	2.7439	0.5273	2.8233	0.4812	2.9022
43	0.6962	2.5592	0.6469	2.6366	0.5986	2.7142	0.5515	2.7916	0.5057	2.8688
44	0.7182	2.5351	0.6695	2.6104	0.6218	2.6860	0.5751	2.7616	0.5295	2.8370
45	0.7396	2.5122	0.6915	2.5856	0.6443	2.6593	0.5980	2.7331	0.5528	2.8067
46	0.7602	2.4905	0.7128	2.5621	0.6661	2.6339	0.6203	2.7059	0.5755	2.7779
47	0.7802	2.4700	0.7334	2.5397	0.6873	2.6098	0.6420	2.6801	0.5976	2.7504
48	0.7995	2.4505	0.7534	2.5185	0.7079	2.5869	0.6631	2.6555	0.6191	2.7243
49	0.8182	2.4320	0.7728	2.4983	0.7279	2.5651	0.6836	2.6321	0.6400	2.6993
50	0.8364	2.4144	0.7916	2.4791	0.7472	2.5443	0.7035	2.6098	0.6604	2.6755
51	0.8540	2.3977	0.8098	2.4608	0.7660	2.5245	0.7228	2.5885	0.6802	2.6527
52	0.8710	2.3818	0.8275	2.4434	0.7843	2.5056	0.7416	2.5682	0.6995	2.6310
53	0.8875	2.3666	0.8446	2.4268	0.8020	2.4876	0.7599	2.5487	0.7183	2.6102
54	0.9035	2.3521	0.8612	2.4110	0.8193	2.4704	0.7777	2.5302	0.7365	2.5903
55	0.9190	2.3383	0.8774	2.3959	0.8360	2.4539	0.7949	2.5124	0.7543	2.5713
56	0.9341	2.3252	0.8930	2.3814	0.8522	2.4382	0.8117	2.4955	0.7716	2.5531
57	0.9487	2.3126	0.9083	2.3676	0.8680	2.4232	0.8280	2.4792	0.7884	2.5356
58	0.9629	2.3005	0.9230	2.3544	0.8834	2.4088	0.8439	2.4636	0.8047	2.5189
59	0.9767	2.2890	0.9374	2.3417	0.8983	2.3950	0.8593	2.4487	0.8207	2.5028
60	0.9901	2.2780	0.9514	2.3296	0.9128	2.3817	0.8744	2.4344	0.8362	2.4874
61	1.0031	2.2674	0.9649	2.3180	0.9269	2.3690	0.8890	2.4206	0.8513	2.4726
62	1.0157	2.2573	0.9781	2.3068	0.9406	2.3569	0.9032	2.4074	0.8660	2.4584
63	1.0280	2.2476	0.9910	2.2961	0.9539	2.3452	0.9170	2.3947	0.8803	2.4447
64	1.0400	2.2383	1.0035	2.2858	0.9669	2.3340	0.9305	2.3826	0.8943	2.4316
65	1.0517	2.2293	1.0156	2.2760	0.9796	2.3232	0.9437	2.3708	0.9079	2.4189
66	1.0630	2.2207	1.0274	2.2665	0.9919	2.3128	0.9565	2.3595	0.9211	2.4068
67	1.0740	2.2125	1.0390	2.2574	1.0039	2.3028	0.9689	2.3487	0.9340	2.3950
68	1.0848	2.2045	1.0502	2.2486	1.0156	2.2932	0.9811	2.3382	0.9466	2.3837
69	1.0952	2.1969	1.0612	2.2401	1.0270	2.2839	0.9930	2.3281	0.9589	2.3728
70	1.1054	2.1895	1.0718	2.2320	1.0382	2.2750	1.0045	2.3184	0.9709	2.3623
71	1.1154	2.1824	1.0822	2.2241	1.0490	2.2663	1.0158	2.3090	0.9826	2.3522
72	1.1251	2.1756	1.0924	2.2166	1.0596	2.2580	1.0268	2.3000	0.9940	2.3424
73	1.1346	2.1690	1.1023	2.2093	1.0699	2.2500	1.0375	2.2912	1.0052	2.3329
74	1.1438	2.1626	1.1119	2.2022	1.0800	2.2423	1.0480	2.2828	1.0161	2.3238
75	1.1528	2.1565	1.1214	2.1954	1.0898	2.2348	1.0583	2.2747	1.0267	2.3149
76	1.1616	2.1506	1.1306	2.1888	1.0994	2.2276	1.0683	2.2668	1.0371	2.3064
77	1.1702	2.1449	1.1395	2.1825	1.1088	2.2206	1.0780	2.2591	1.0472	2.2981
78	1.1786	2.1393	1.1483	2.1763	1.1180	2.2138	1.0876	2.2518	1.0571	2.2901
79	1.1868	2.1340	1.1569	2.1704	1.1269	2.2073	1.0969	2.2446	1.0668	2.2824
80	1.1948	2.1288	1.1653	2.1647	1.1357	2.2010	1.1060	2.2377	1.0763	2.2749
81	1.2026	2.1238	1.1735	2.1591	1.1442	2.1949	1.1149	2.2310	1.0856	2.2676
82	1.2103	2.1190	1.1815	2.1537	1.1526	2.1889	1.1236	2.2246	1.0946	2.2606
83	1.2178	2.1143	1.1893	2.1485	1.1608	2.1832	1.1322	2.2183	1.1035	2.2537
84	1.2251	2.1098	1.1970	2.1435	1.1688	2.1776	1.1405	2.2122	1.1122	2.2471
85	1.2323	2.1054	1.2045	2.1386	1.1766	2.1722	1.1487	2.2063	1.1206	2.2407
86	1.2393	2.1011	1.2119	2.1338	1.1843	2.1670	1.1567	2.2005	1.1290	2.2345

Tabel Durbin-Watson (DW), $\alpha = 5\%$

n	k=16		k=17		k=18		k=19		k=20	
	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU
87	1.2462	2.0970	1.2191	2.1293	1.1918	2.1619	1.1645	2.1950	1.1371	2.2284
88	1.2529	2.0930	1.2261	2.1248	1.1992	2.1570	1.1722	2.1896	1.1451	2.2225
89	1.2595	2.0891	1.2330	2.1205	1.2064	2.1522	1.1797	2.1843	1.1529	2.2168
90	1.2659	2.0853	1.2397	2.1163	1.2134	2.1476	1.1870	2.1793	1.1605	2.2113
91	1.2723	2.0817	1.2464	2.1122	1.2204	2.1431	1.1942	2.1743	1.1680	2.2059
92	1.2785	2.0781	1.2529	2.1082	1.2271	2.1387	1.2013	2.1695	1.1754	2.2007
93	1.2845	2.0747	1.2592	2.1044	1.2338	2.1344	1.2082	2.1648	1.1826	2.1956
94	1.2905	2.0713	1.2654	2.1006	1.2403	2.1303	1.2150	2.1603	1.1897	2.1906
95	1.2963	2.0681	1.2716	2.0970	1.2467	2.1262	1.2217	2.1559	1.1966	2.1858
96	1.3021	2.0649	1.2776	2.0935	1.2529	2.1223	1.2282	2.1515	1.2034	2.1811
97	1.3077	2.0619	1.2834	2.0900	1.2591	2.1185	1.2346	2.1474	1.2100	2.1765
98	1.3132	2.0589	1.2892	2.0867	1.2651	2.1148	1.2409	2.1433	1.2166	2.1721
99	1.3186	2.0560	1.2949	2.0834	1.2710	2.1112	1.2470	2.1393	1.2230	2.1677
100	1.3239	2.0531	1.3004	2.0802	1.2768	2.1077	1.2531	2.1354	1.2293	2.1635
101	1.3291	2.0504	1.3059	2.0772	1.2825	2.1043	1.2590	2.1317	1.2355	2.1594
102	1.3342	2.0477	1.3112	2.0741	1.2881	2.1009	1.2649	2.1280	1.2415	2.1554
103	1.3392	2.0451	1.3165	2.0712	1.2936	2.0977	1.2706	2.1244	1.2475	2.1515
104	1.3442	2.0426	1.3216	2.0684	1.2990	2.0945	1.2762	2.1210	1.2534	2.1477
105	1.3490	2.0401	1.3267	2.0656	1.3043	2.0914	1.2817	2.1175	1.2591	2.1440
106	1.3538	2.0377	1.3317	2.0629	1.3095	2.0884	1.2872	2.1142	1.2648	2.1403
107	1.3585	2.0353	1.3366	2.0602	1.3146	2.0855	1.2925	2.1110	1.2703	2.1368
108	1.3631	2.0330	1.3414	2.0577	1.3196	2.0826	1.2978	2.1078	1.2758	2.1333
109	1.3676	2.0308	1.3461	2.0552	1.3246	2.0798	1.3029	2.1048	1.2811	2.1300
110	1.3720	2.0286	1.3508	2.0527	1.3294	2.0771	1.3080	2.1018	1.2864	2.1267
111	1.3764	2.0265	1.3554	2.0503	1.3342	2.0744	1.3129	2.0988	1.2916	2.1235
112	1.3807	2.0244	1.3599	2.0480	1.3389	2.0718	1.3178	2.0959	1.2967	2.1203
113	1.3849	2.0224	1.3643	2.0457	1.3435	2.0693	1.3227	2.0931	1.3017	2.1173
114	1.3891	2.0204	1.3686	2.0435	1.3481	2.0668	1.3274	2.0904	1.3066	2.1143
115	1.3932	2.0185	1.3729	2.0413	1.3525	2.0644	1.3321	2.0877	1.3115	2.1113
116	1.3972	2.0166	1.3771	2.0392	1.3569	2.0620	1.3366	2.0851	1.3162	2.1085
117	1.4012	2.0148	1.3813	2.0371	1.3613	2.0597	1.3411	2.0826	1.3209	2.1057
118	1.4051	2.0130	1.3854	2.0351	1.3655	2.0575	1.3456	2.0801	1.3256	2.1029
119	1.4089	2.0112	1.3894	2.0331	1.3697	2.0553	1.3500	2.0776	1.3301	2.1002
120	1.4127	2.0095	1.3933	2.0312	1.3739	2.0531	1.3543	2.0752	1.3346	2.0976
121	1.4164	2.0079	1.3972	2.0293	1.3779	2.0510	1.3585	2.0729	1.3390	2.0951
122	1.4201	2.0062	1.4010	2.0275	1.3819	2.0489	1.3627	2.0706	1.3433	2.0926
123	1.4237	2.0046	1.4048	2.0257	1.3858	2.0469	1.3668	2.0684	1.3476	2.0901
124	1.4272	2.0031	1.4085	2.0239	1.3897	2.0449	1.3708	2.0662	1.3518	2.0877
125	1.4307	2.0016	1.4122	2.0222	1.3936	2.0430	1.3748	2.0641	1.3560	2.0854
126	1.4342	2.0001	1.4158	2.0205	1.3973	2.0411	1.3787	2.0620	1.3600	2.0831
127	1.4376	1.9986	1.4194	2.0188	1.4010	2.0393	1.3826	2.0599	1.3641	2.0808
128	1.4409	1.9972	1.4229	2.0172	1.4047	2.0374	1.3864	2.0579	1.3680	2.0786
129	1.4442	1.9958	1.4263	2.0156	1.4083	2.0357	1.3902	2.0559	1.3719	2.0764
130	1.4475	1.9944	1.4297	2.0141	1.4118	2.0339	1.3939	2.0540	1.3758	2.0743
131	1.4507	1.9931	1.4331	2.0126	1.4153	2.0322	1.3975	2.0521	1.3796	2.0722
132	1.4539	1.9918	1.4364	2.0111	1.4188	2.0306	1.4011	2.0503	1.3833	2.0702
133	1.4570	1.9905	1.4397	2.0096	1.4222	2.0289	1.4046	2.0485	1.3870	2.0682
134	1.4601	1.9893	1.4429	2.0082	1.4255	2.0273	1.4081	2.0467	1.3906	2.0662
135	1.4631	1.9880	1.4460	2.0068	1.4289	2.0258	1.4116	2.0450	1.3942	2.0643
136	1.4661	1.9868	1.4492	2.0054	1.4321	2.0243	1.4150	2.0433	1.3978	2.0624
137	1.4691	1.9857	1.4523	2.0041	1.4353	2.0227	1.4183	2.0416	1.4012	2.0606
138	1.4720	1.9845	1.4553	2.0028	1.4385	2.0213	1.4216	2.0399	1.4047	2.0588
139	1.4748	1.9834	1.4583	2.0015	1.4416	2.0198	1.4249	2.0383	1.4081	2.0570
140	1.4777	1.9823	1.4613	2.0002	1.4447	2.0184	1.4281	2.0368	1.4114	2.0553
141	1.4805	1.9812	1.4642	1.9990	1.4478	2.0170	1.4313	2.0352	1.4147	2.0536
142	1.4832	1.9801	1.4671	1.9978	1.4508	2.0156	1.4344	2.0337	1.4180	2.0519
143	1.4860	1.9791	1.4699	1.9966	1.4538	2.0143	1.4375	2.0322	1.4212	2.0503
144	1.4887	1.9781	1.4727	1.9954	1.4567	2.0130	1.4406	2.0307	1.4244	2.0486
145	1.4913	1.9771	1.4755	1.9943	1.4596	2.0117	1.4436	2.0293	1.4275	2.0471
146	1.4939	1.9761	1.4782	1.9932	1.4625	2.0105	1.4466	2.0279	1.4306	2.0455
147	1.4965	1.9751	1.4809	1.9921	1.4653	2.0092	1.4495	2.0265	1.4337	2.0440
148	1.4991	1.9742	1.4836	1.9910	1.4681	2.0080	1.4524	2.0252	1.4367	2.0425
149	1.5016	1.9733	1.4862	1.9900	1.4708	2.0068	1.4553	2.0238	1.4396	2.0410
150	1.5041	1.9724	1.4889	1.9889	1.4735	2.0056	1.4581	2.0225	1.4426	2.0396
151	1.5066	1.9715	1.4914	1.9879	1.4762	2.0045	1.4609	2.0212	1.4455	2.0381
152	1.5090	1.9706	1.4940	1.9869	1.4788	2.0034	1.4636	2.0200	1.4484	2.0367

Tabel Durbin-Watson (DW), $\alpha = 5\%$

n	k=16		k=17		k=18		k=19		k=20	
	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU
153	1.5114	1.9698	1.4965	1.9859	1.4815	2.0022	1.4664	2.0187	1.4512	2.0354
154	1.5138	1.9689	1.4990	1.9850	1.4841	2.0012	1.4691	2.0175	1.4540	2.0340
155	1.5161	1.9681	1.5014	1.9840	1.4866	2.0001	1.4717	2.0163	1.4567	2.0327
156	1.5184	1.9673	1.5038	1.9831	1.4891	1.9990	1.4743	2.0151	1.4595	2.0314
157	1.5207	1.9665	1.5062	1.9822	1.4916	1.9980	1.4769	2.0140	1.4622	2.0301
158	1.5230	1.9657	1.5086	1.9813	1.4941	1.9970	1.4795	2.0129	1.4648	2.0289
159	1.5252	1.9650	1.5109	1.9804	1.4965	1.9960	1.4820	2.0117	1.4675	2.0276
160	1.5274	1.9642	1.5132	1.9795	1.4989	1.9950	1.4845	2.0106	1.4701	2.0264
161	1.5296	1.9635	1.5155	1.9787	1.5013	1.9941	1.4870	2.0096	1.4726	2.0252
162	1.5318	1.9628	1.5178	1.9779	1.5037	1.9931	1.4894	2.0085	1.4752	2.0241
163	1.5339	1.9621	1.5200	1.9771	1.5060	1.9922	1.4919	2.0075	1.4777	2.0229
164	1.5360	1.9614	1.5222	1.9762	1.5083	1.9913	1.4943	2.0064	1.4802	2.0218
165	1.5381	1.9607	1.5244	1.9755	1.5105	1.9904	1.4966	2.0054	1.4826	2.0206
166	1.5402	1.9600	1.5265	1.9747	1.5128	1.9895	1.4990	2.0045	1.4851	2.0195
167	1.5422	1.9594	1.5287	1.9739	1.5150	1.9886	1.5013	2.0035	1.4875	2.0185
168	1.5443	1.9587	1.5308	1.9732	1.5172	1.9878	1.5036	2.0025	1.4898	2.0174
169	1.5463	1.9581	1.5329	1.9724	1.5194	1.9869	1.5058	2.0016	1.4922	2.0164
170	1.5482	1.9574	1.5349	1.9717	1.5215	1.9861	1.5080	2.0007	1.4945	2.0153
171	1.5502	1.9568	1.5370	1.9710	1.5236	1.9853	1.5102	1.9997	1.4968	2.0143
172	1.5521	1.9562	1.5390	1.9703	1.5257	1.9845	1.5124	1.9988	1.4991	2.0133
173	1.5540	1.9556	1.5410	1.9696	1.5278	1.9837	1.5146	1.9980	1.5013	2.0123
174	1.5559	1.9551	1.5429	1.9689	1.5299	1.9830	1.5167	1.9971	1.5035	2.0114
175	1.5578	1.9545	1.5449	1.9683	1.5319	1.9822	1.5189	1.9962	1.5057	2.0104
176	1.5597	1.9539	1.5468	1.9676	1.5339	1.9815	1.5209	1.9954	1.5079	2.0095
177	1.5615	1.9534	1.5487	1.9670	1.5359	1.9807	1.5230	1.9946	1.5100	2.0086
178	1.5633	1.9528	1.5506	1.9664	1.5379	1.9800	1.5251	1.9938	1.5122	2.0076
179	1.5651	1.9523	1.5525	1.9657	1.5398	1.9793	1.5271	1.9930	1.5143	2.0068
180	1.5669	1.9518	1.5544	1.9651	1.5418	1.9786	1.5291	1.9922	1.5164	2.0059
181	1.5687	1.9513	1.5562	1.9645	1.5437	1.9779	1.5311	1.9914	1.5184	2.0050
182	1.5704	1.9507	1.5580	1.9639	1.5456	1.9772	1.5330	1.9906	1.5205	2.0042
183	1.5721	1.9503	1.5598	1.9633	1.5474	1.9766	1.5350	1.9899	1.5225	2.0033
184	1.5738	1.9498	1.5616	1.9628	1.5493	1.9759	1.5369	1.9891	1.5245	2.0025
185	1.5755	1.9493	1.5634	1.9622	1.5511	1.9753	1.5388	1.9884	1.5265	2.0017
186	1.5772	1.9488	1.5651	1.9617	1.5529	1.9746	1.5407	1.9877	1.5284	2.0009
187	1.5788	1.9483	1.5668	1.9611	1.5547	1.9740	1.5426	1.9870	1.5304	2.0001
188	1.5805	1.9479	1.5685	1.9606	1.5565	1.9734	1.5444	1.9863	1.5323	1.9993
189	1.5821	1.9474	1.5702	1.9600	1.5583	1.9728	1.5463	1.9856	1.5342	1.9985
190	1.5837	1.9470	1.5719	1.9595	1.5600	1.9722	1.5481	1.9849	1.5361	1.9978
191	1.5853	1.9465	1.5736	1.9590	1.5618	1.9716	1.5499	1.9842	1.5379	1.9970
192	1.5869	1.9461	1.5752	1.9585	1.5635	1.9710	1.5517	1.9836	1.5398	1.9963
193	1.5885	1.9457	1.5768	1.9580	1.5652	1.9704	1.5534	1.9829	1.5416	1.9956
194	1.5900	1.9453	1.5785	1.9575	1.5668	1.9699	1.5551	1.9823	1.5434	1.9948
195	1.5915	1.9449	1.5801	1.9570	1.5685	1.9693	1.5569	1.9817	1.5452	1.9941
196	1.5931	1.9445	1.5816	1.9566	1.5701	1.9688	1.5586	1.9810	1.5470	1.9934
197	1.5946	1.9441	1.5832	1.9561	1.5718	1.9682	1.5603	1.9804	1.5487	1.9928
198	1.5961	1.9437	1.5848	1.9556	1.5734	1.9677	1.5620	1.9798	1.5505	1.9921
199	1.5975	1.9433	1.5863	1.9552	1.5750	1.9672	1.5636	1.9792	1.5522	1.9914
200	1.5990	1.9429	1.5878	1.9547	1.5766	1.9667	1.5653	1.9787	1.5539	1.9908