



**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT MITSUBISHI MOTORS
KOTA BINJAI**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

KARTIKA TIARA
NPM. 1615310803

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2020**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : KARTIKA TIARA
NPM : 1615310803
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : SI (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI
KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. MITSUBISHI
MOTORS KOTA BINJAI.

Medan, 22 Oktober 2020

KETUA PROGRAM STUDI

(RAMADAN HARAHAP, S.E., S.Psi., M.M)

DEKAN



(Dr. BAMBANG WIDJANARKO, S.E., M.M)

PEMBIMBING I

(ABDI SETIAWAN, S.E., M. Si)

PEMBIMBING II

(SRI RAHAYU, S.E., M.M)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

**SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : KARTIKA TIARA
NPM : 1615310803
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI
KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. MITSUBISHI
MOTORS KOTA BINJAL .

Medan, 22 Oktober 2020

KETUA

RALFADHAN HARAHAP, S.E., S.Psi., M. Si

ANGGOTA I

(ABDI SETIAWAN, S.E., M. Si)

ANGGOTA II

SRI RAHAYU, S.E., M.M)

ANGGOTA III

(SURYA ASIH, S.E., M. Si)

ANGGOTA IV

(HUSNI MUHARRAM RITONGA, BA., M.Sc)

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Kartika Tiara
NPM : 1615310803
Program Studi : Manajemen
Jenjang : S1 (Strata Satu)
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitsubishi Motor Kota Binjai.

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat).
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, 22 Oktober 2020



Kartika Tiara
NPM.1615310803

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Kartika Tiara
Tempat / Tanggal lahir : Medan, 20 Maret 1998
NPM : 1615310803
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Dusun V Telaga Sari. Kelumpang Kebun. Kec
Hampanan Perak. Deli Serdang

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 22 Oktober 2020

Kartika Tiara

NPM.1615310:





UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM STUDI AKUNTANSI
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN

(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : kartika tiara
/Tgl. Lahir : medan / 20 Maret 1998
Nomor Pokok Mahasiswa : 1615310803
Program Studi : Manajemen
Jurusan : Manajemen SDM
Kredit yang telah dicapai : 126 SKS, IPK 3.58
No. Hp : 081377215108
Ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

Judul

Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitsubishi Sumatera Berlian
Kotabaru Kota Binjai 0

Disetujui Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

yang Tidak Perlu



Medan, 21 November 2019

Pemohon,

(Kartika Tiara)

Tanggal :

Disahkan oleh :

Dekan

(Dr. Surya Nita S.P., M.Hum.)

Tanggal :

Disetujui oleh :

Ka. Prodi Manajemen

(Nurafina S.Pegar, SE., M.Si.)

Tanggal : 23 November 2019

Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing I :

(Abdul Setiawan, SE., M.Si)

Tanggal : 21 November 2019

Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing II :

(Sri Rahayu, SE., MM)

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018

Sumber dokumen: <http://mahasiswa.pancabudi.ac.id>

Dicetak pada: Kamis, 21 November 2019 11:44:45

Acc
Meja Hajar
SR

Acc Sidang Meja Hajar
As 25/8.2020



**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT MITSUBISHI MOTORS
KOTA BINJAI**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh: -

KARTIKA TIARA
NPM. 1615310803

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2020**



YAYASAN PROF. DR. H. KADRUN YAHYA
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

Jl. Jend. Soet Sudiro KM 4,3 PO. BOX 1090 Tebing Tinggi 201100037 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA
Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Mahasiswa : KARTIKA TIARA
NPM : 1613316863
Jurusan Studi : Manajemen
Tingkat Pendidikan : Sarjana S1
Pembimbing : Sri Rahayu, SE., MM
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitsubishi Motors Kota Binjai

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
14 Januari 2021	Academy	Disetujui	
14 Januari 2021	Academy	Disetujui	

Medan, 14 Januari 2021
Dosen Pembimbing,



Sri Rahayu, SE., MM

Acc
Silid Lux
21
SR
!



PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MITSUBISHI MOTORS KOTA BINJAI

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

KARTIKA TIARA
NPM. 1615310803

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2020**



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

Jl. Jend. Gatot Subroto KM 4,3 PO. BOX 1091 Telp. (061) 30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA
Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Isiwa : NARTIKA TIARA
: 1615310803
S : Manajemen
Sdikan : Strata Satu
mbing : Abdi Setiawan, SE., M.Si
: Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitsubishi Motors Kota Binjai

	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
020	Am Sidang Meja Hijau, silahkan melanjutkan ke Doping 2.	Disetujui	
031	ACC JURNAL	Disetujui	

Medan, 14 Januari 2021
Dosen Pembimbing,



Abdi Setiawan, SE., M.Si



YAYASAN PROF. DR. H. KADRUN YAHYA
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

Jl. Jend. Gatot Subroto No 4,5 PG. BOX 1299 Telp. 061-3019607 Fax. (061) 4314808
MEDAN - INDONESIA
Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

8

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

nama : NARTIKA TIARA
nim : 1613310803
judul : Manajemen
pembinaan : Sima Satu
pembimbing : Sri Rahayu, SE., MM
penguji : Pengaruh Disiplin Kerja, Mediasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitsubishi Motors Kota Binjai

tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
16/01/2020	Acid Sulfang Meja HBRU	Dibersifat	
16/01/2021	Acid JHE144	Ditertuju	

Medan, 14 Januari 2021
Dosen Pembimbing,



Sri Rahayu, SE., MM



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I :
 Dosen Pembimbing II :
 Nama Mahasiswa : KARTIKA TIARA
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1615310803
 Bidang Pendidikan :
 Jenis Tugas Akhir/Skripsi :

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
1/07.2020	Cover Daftar Isi Abstrak Tabel Per Survey Bab I. Bab. II. Bab. III.	t. t. t. f. t. t.	
2/07.2020	Bab. IV	t.	
3/07.2020	Bab. V	t.	
5/08.2020	AAC Sidang Maja Hija. [Signature] AS. 05/08.2020	t.	

Medan, 11 Agustus 2020
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan,



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.

Plagiarism Detector v. 1731 - Originality Report 10/08/2020 12.30.14
KARTIKA TIARA_1615310803_MANAJEMEN (1).docx Universitas Pembangunan Panca Budi
Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian



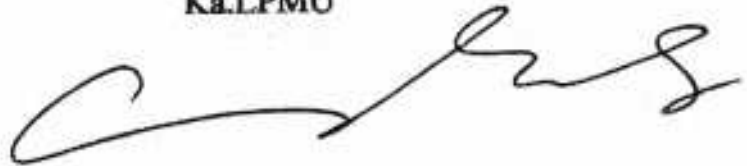
SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Perintah Perpanjangan PBM Online.

Informasi disampaikan.

Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.

Ka.LPMU



Cahyo Pramono, SE.,MM



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 2820/PERP/BP/2020

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan di atas adalah:

Nama : Kartika Tiara
NIM : 1615310803
Kategori : Akhir
Bidang : SOSIAL SAINS
Jurusan : Manajemen

Sejak tanggal 22 Agustus 2020, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 22 Agustus 2020
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan,



Sugiarjo, S.Sos., S.Pd.I

Permohonan Meja Hijau

Medan, 22 Agustus 2020
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Yang hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Kartika Tiara
 Tanggal/Tgl. Lahir : Medan / 1998-03-20
 Orang Tua : Ahmad David
 NIM : 1615310803
 Jurusan : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 IP : 081377215108
 Alamat : Dusun V Telaga Sari Klumpang Kebun

Saya bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitsubishi Motors Kota Binjai, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan Ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 examplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 examplar untuk penguji (bentuk dan warna penjiilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
1. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
2. Bersedia melunaskan biaya-biaya yang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan rincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	500,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,500,000
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.	100,000
4. [221] Bebas LAB	: Rp.	
Total Biaya	: Rp.	2,100,000

Periode Wisuda Ke :

Ukuran Toga : **M**

Mengetahui/Disetujui oleh :

Hormat saya



Surva Nita, S.H., M.Hum.
 Orang Tua / Wali
 Fakultas SOSIAL SAINS



Kartika Tiara
 1615310803

Mengetahui :

1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila :
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.

ABSTRAK

Penelitian ini adalah meneliti pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan studi kasus PT. Mitsubishi Motor Kota Binjai. Analisis ini meliputi: uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, uji hipotesis melalui uji t dan uji f, serta analisis koefisien determinasi (R^2). Hasil analisis menggunakan uji t dapat diketahui bahwa satu variabel independen yaitu disiplin kerja (X_1) secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) sedangkan diketahui bahwa dua variabel independen yaitu motivasi kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) secara parsial berpengaruh positif terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Kemudian hasil analisis menggunakan uji F dapat diketahui bahwa ketiga variabel independen yaitu disiplin kerja (X_1), motivasi kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Hasil analisis menggunakan koefisien determinasi diketahui bahwa 45.8% kinerja karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya 54.2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Disiplin Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Lingkungan Kerja (X_3) Dan Kinerja Karyawan (Y)

ABSTRACT

This study is examining the effect of work discipline, work motivation and work environment on employee performance of a case study of PT. Mitsubishi Motor. This analysis includes: classical assumption test, multiple regression analysis, hypothesis testing through t test and f test, and analysis of the coefficient of determination (R²). The results of the analysis using the t test can be seen that one independent variable namely work discipline (X1) has a positive but not significant effect partially on the dependent variable, namely employee performance (Y) while it is known that two independent variables namely work motivation (X2) and work environment (X3) partially positive and significant effect on the dependent variable, namely employee performance (Y). Then the results of the analysis using the F test can be seen that the three independent variables namely work discipline (X1), work motivation (X2) and work environment (X3) together have a positive and significant effect on the dependent variable namely employee performance (Y). The results of the analysis using the coefficient of determination is known that 45.8% of employee performance can be obtained and explained by work discipline, work motivation and work environment. While the remaining 54.2% is explained by other variables not included in this study.

***Keywords: Work Discipline (X1), Work Motivation (X2), Work Environment (X3)
And Employee Performance (Y)***

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	v
MOTTO	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	9
C. Batasan Masalah	10
D. Rumusan Masalah	10
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian	11
1. Tujuan Penelitian	11
2. Manfaat Penelitian	11
F. Keaslian Penelitian	12

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori	12
1. Kinerja Karyawan	12
a. Pengertian Kinerja	12
b. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	13
c. Indikator Kinerja	16
2. Disiplin Kerja	17
a. Pengertian Disiplin Kerja	17
b. Faktor- Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	19
c. Indikator Disiplin Kerja	21
3. Motivasi Kerja	22
a. Pengertian Motivasi Kerja	22
b. Faktor-Faktor Motivasi Kerja	23
c. Indikator Dan Dimensi Motivasi Kerja	25
4. Lingkungan Kerja	25
a. Pengertian Lingkungan Kerja	25
b. Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	26
c. Indikator Lingkungan Kerja	27
B. Penelitian Sebelumnya	28
C. Kerangka Konseptual	32
1. Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	32
2. Motivasi Kerja Terhadap kinerja Karyawan	33
3. Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	33
4. Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	33

D. Hipotesis.....	34
-------------------	----

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian	34
B. Tempat dan Waktu Penelitian	34
C. Variabel Penelitian & Defenisi Operasional	35
1. Variabel Penelitian.....	35
2. Defenisi Operasional	35
D. Populasi & Sampel/ Jenis Sumber Data.....	38
1. Populasi	38
2. Sampel	38
3. Jenis Data	39
4. Sumber Data	39
E. Teknik Pengumpulan Data	39
1. Angket/Quisioner	39
2. Wawancara.....	40
F. Teknik Analisis Data.....	40
1. Uji Kualitas Data	40
a. Uji Validitas.....	40
b. Uji Reabilitas	40
2. Asumsi Klasik	41
a. Uji Normalitas.....	42
b. Uji Multikolinieritas	42
c. Uji Heteroskedastisitas	43
3. Uji Kesesuaian (<i>Test Goodness Of Fit</i>)	43
a. Regresi Linier Berganda	43
b. Uji Hipotesisi	44
c. Koefesien Determinasi (R^2)	45

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAAN

A. Gambaran Objek Penelitian	45
1. Sejarah Perusahaan	45
2. Visi Dan Misi	45
a. Visi.....	45
b. Misi.....	45
B. Struktur Organisasi Dan Pembagian Tugas	46
1. Struktur Organisasi.....	46
2. Pembagian Tugas	49
C. Deskripsi Karakteristik Responden.....	51
1. Berdasarkan Jenis Kelamin.....	51
2. Berdasarkan Usia	51
3. Berdasarkan Tingkat Pendidikan	52
4. Berdasarkan Masa Kerja.....	53
D. Pengujian Validitas dan Realibitas.....	53
1. Uji Validitas.....	53
2. Uji Realibitas	56
E. Uji Asumsi Klasik.....	58
1. Uji Normalitas Data.....	58

2. Uji Multikolinearitas	60
3. Uji Heteroskedastisitas	61
F. Uji Kesesuaian (<i>Test Goodness Of Fit</i>)	62
1. Regresi Linier Berganda	62
2. Uji Hipotesis	63
a. Uji Parsial.....	63
b. Uji Simultan	65
3. Uji Determinasi.....	66
G. Pembahasan	66
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	69
B. Saran	69
DAFTAR PUSTAKA.....	71
LAMPIRAN.....	74

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1	Data SKK PT. Mitsubishi Motors Kota Binjai	2
Tabel 1.2	Data Karyawan Terlambat Absensi Masuk/Pulang Kantor	3
Tabel 1.3	Pra Survey Kinerja Karyawan(Y)	4
Tabel 1.4	Pra Survey Disiplin Kerja (X_1).....	5
Tabel 1.5	Pra Survey Motivasi (X_2).....	7
Tabel 1.6	Pra Survey Lingkungan Kerja(X_3).....	8
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	28
Tabel 3.1	Skedul Proses Penelitian	34
Tabel 3.2	Operasional Variabel.....	35
Tabel 4.1	Jenis Kelamin.....	51
Tabel 4.2	Usia	51
Tabel 4.3	Pendidikan Terakhir	52
Tabel 4.4	Masa Kerja	53
Tabel 4.5	Uji Validitas Disiplin Kerja	53
Tabel 4.6	Uji Validitas Motivasi Kerja.....	54
Tabel 4.7	Uji Validitas Lingkungan kerja	55
Tabel 4.8	Uji Validitas Kinerja Karyawan	55
Tabel 4.9	Uji Reabilitas X_1	56
Tabel 4.10	Uji Reabilitas X_2	57
Tabel 4.11	Uji Reabilitas X_3	57
Tabel 4.12	Uji Reabilitas Y	57
Tabel 4.13	Uji Kolmogorov	59
Tabel 4.14	Uji Multikolinearitas	60
Tabel 4.15	Regresi Linear Berganda	62
Tabel 4.16	Uji Parsial	63
Tabel 4.17	Hasil Uji Simultan	65
Tabel 4.18	Hasil Determinasi.....	66

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	34
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	46
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas	58
Gambar 4.3 <i>Scatterplot</i> Uji PP Plot Uji Normalitas	59
Gambar 4.4 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas	61

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan sehingga penulis dapat mengajukan proposal ini yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitsubishi Motor Kota Binjai”.

Penulis menyadari akan ada masalah dan kesulitan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Penulis mengharapkan masukan dan saran dari para pembaca untuk membuat skripsi ini.

Selama proses penyusunan skripsi ini, penulis mendapat bimbingan, arahan, bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M. selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Bapak Dr. Bambang Widjanarko, S.E., M.M. selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi., M. Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Abdi Setiawan, S.E., M. Si. selaku Dosen Pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

5. Ibu Sri Rahayu, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan proposal sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.
6. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
7. Bapak/Ibu Staff Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
8. Kepada seluruh keluarga yaitu orang tua tercinta Papa dan Mama serta Kakak yang selalu mendoakan dan memberikan motivasi serta mendukung saya baik secara materil maupun non materil.
9. Kepada Bapak/Ibu Manajemen dari pihak Mitsubishi Motors Kota Binjai.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca. Terima kasih.

Akhirnya penulis mengharapkan semoga dalam penyusunan skripsi ini nantinya dapat berguna bagi penulis dan pembaca sekalian. Mudah-mudahan penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya.

Medan, Oktober 2020

Kartika Tiara
NPM.1615310803

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi atau kelompok merupakan kumpulan manusia yang memiliki suatu aktivitas dengan tujuan-tujuan tertentu. Tujuan-tujuan dari organisasi atau kelompok, disesuaikan dengan tingkat kebutuhan dan juga latar belakang organisasi atau kelompok tersebut didirikan. Ketika suatu organisasi atau kelompok mampu mencapai tujuan-tujuan yang sudah dibuat dan ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut telah sesuai dengan standar perencanaan. Untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi atau kelompok diperlukan sebuah kinerja yang baik dari berbagai pihak dalam suatu organisasi atau kelompok termasuk para karyawannya. Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2015)

PT. Mitsubishi Motors merupakan perusahaan yang berbasis penjualan mobil, dan salah satu PT. Mitsubishi Motors ada di Kota Binjai yang beralamat di jalan Soekarno-Hatta *No. KM. 20 No.77 Kelurahan Tanah Tinggi, Binjai Timur, Sumatera Utara*. PT. Mitsubishi Motors *Membutuhkan* sumber daya manusia yang mampu bekerja efektif dan efisien.

Mangkunegara (2015) mengungkapkan bahwa terdapat 3 indikator untuk mengetahui baik tidaknya kinerja pegawai pada sebuah perusahaan. Indikator tersebut yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja dan ketepatan waktu. Kualitas, kuantitas dan hasil kerja pekerjaan berupa kinerja karyawan bisa dinilai menggunakan standar penilaian.

Penilaian kinerja di PT. Mitsubishi Motors menggunakan cara penilaian perilaku kerja dan penilaian perencanaan kerja atau yang biasa disebut dengan Sasaran Kerja Karyawan (SKK). SKK sendiri dilaksanakan sejak tahun 2017 sehubungan dengan melihat performa dari karyawan secara keseluruhan. Dengan adanya pengukuran tersebut meminta seluruh karyawan untuk membuat perencanaan kerja yang akan dilakukan selama kurun waktu satu tahun yang dipergunakan untuk kenaikan pangkat dan bonus. Perencanaan kinerja ini dilakukan oleh masing-masing karyawan dalam waktu satu tahun yang nantinya hasil kerjanya dijadikan sebagai penilaian keseluruhan PT. Mitsubishi Motors.

Kualitas kerja karyawan dapat diukur dengan penilaian perilaku karyawan. Perilaku kerja adalah setiap tingkah laku, sikap, atau tindakan yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan ketentuan peraturan perusahaan. Dari hasil penilaian, nilai dikelompokkan berdasarkan predikat tertentu, yaitu: sangat baik (≥ 81), baik (61-80), cukup (41-60), kurang (21-40) dan buruk (≤ 20). PT. Mitsubishi Motors mengharapkan hasil kerja pegawainya memiliki kualitas kerja dengan predikat sangat baik (≥ 81). Berikut hasil penilaian kualitas kerja karyawan PT. Mitsubishi Motors berdasarkan data pra survei:

Tabel 1.1
Data SKK PT. Mitsubishi Motors kota Binjai
Periode 2017-2018

Tahun	Jumlah Karyawan	Nilai Rata Rata Kinerja Karyawan	Keterangan
2017	87	78,82	Baik
2018	91	79.32	Baik

Sumber: Data HRD (*Human Resource Departement*) PT. Mitsubishi Motors Kota Binjai.

Berdasarkan data di atas, dapat diketahui bahwa persentase hasil penilaian kualitas kerja karyawan PT. Mitsubishi Motors Kota Binjai belum sesuai dengan apa yang diharapkan yaitu mendapat predikat sangat baik, karena hasil penilaian belum mencapai angka 81 hingga 100. Namun demikian, persentase hasil kerjanya cenderung naik dari tahun 2017 hingga tahun 2018 sehingga perlu adanya peningkatan kinerja agar mencapai predikat sangat baik.

Pada indikator lain yang menunjukkan adanya kinerja yakni pengisian absensi masuk mau pulang kerja. Berikut merupakan tabel rata-rata karyawan PT. Mitsubishi Motors Kota Binjai jika digabungkan selama kurun waktu bulan januari hingga desember 2018.

Tabel 1.2
Data Karyawan Terlambat Absensi Masuk/Pulang Kantor

Bulan	Jumlah Seluruh Karyawan	Terlambat Absensi (Rata- Rata)	
		Masuk	Pulang
Januari	88	23	10
Februari	88	31	19
Maret	87	23	21
April	89	23	20
Mei	89	12	23
Juni	91	21	31
Juli	91	14	12
Agustus	91	12	21
September	90	23	15
Oktober	91	31	31
November	91	19	12

Desember	91	12	23
----------	----	----	----

Sumber: Data HRD (*Human Resource Departement*) PT. Mitsubishi Motors Kota Binjai.

Berdasarkan data diatas terlihat bahwa masih terdapat karyawan yang datang dan pulang saat mengisi absensi tidak tepat pada waktunya. Terlihat pada bulan oktober tercatat paling banyak karyawan yang mengisi absensi masuk dan pulang terlambat.

Tabel 1.3

Pra Survey Kinerja Pegawai (Y)

No	Pertanyaan	Pemilihan Jawaban			
		Setuju	%	Tidak	%
1	Karyawan saling bahu membahu dalam melakukan tugas dan kewajibannya.	10	50%	10	50%
2	Karyawan bertanggung jawab dengan hasil pekerjaan yang ia kerjakan	14	70%	6	30%
3	Karyawan memiliki inisiatif dalam melakukan pekerjaan yang ia kerjakan.	8	40%	12	60%

Sumber: *Diolah Penulis 2020*

Berdasarkan wawancara yang dilakukan di PT. Mitsubishi Motors Kota Binjai terhadap 20 perwakilan karyawan, yang dimana dapat dilihat dari tabel diatas bahwasannya masih kurangnya kerjasama tim dalam mencapai target sehingga berdampak pada kurangnya hasil pekerjaan yang dilakukan dan juga masih kurangnya inisiatif pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan yang dimana dapat berdampak akan monotonnya pekerjaan yang dilakukan.

Menurut Hasibuan (2013), faktor disiplin sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin biasanya berbanding lurus terhadap produktivitas dan prestasi karyawan dalam suatu perusahaan, bila tingkat disiplin karyawan suatu perusahaan baik, maka tingkat produktivitas perusahaan itu juga akan baik. Penegakkan disiplin yang terlalu tinggi bisa memicu terjadi stres kerja karyawan atau bisa juga memicu terjadinya meningkatnya motivasi karyawan karena beberapa karyawan cenderung malas bekerja bila tidak ada penegakkan disiplin yang tegas. Fenomena ini sering terjadi dan secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi perilaku, sifat dan sikap karyawan. Menurut Robbins (2015), kedisiplinan merupakan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

Tabel 1.4

Pra Survey Disiplin Kerja (X_1)

No	Pertanyaan	Pemilihan Jawaban			
		Setuju	%	Tidak	%
1	Karyawan datang dan pulang sesuai dengan waktu yang ditentukan.	10	50%	10	50%
2	Karyawan memiliki tanggung jawab atas pekerjaan yang ia lakukan.	12	60%	8	40%
3	Karyawan memakai atribut yang lengkap pada saat bekerja..	8	40%	12	60%

Sumber: Diolah Penulis 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwasannya seorang karyawan terkadang tidak disiplin dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. PT.

Mitsubishi Motors Kota Binjai memiliki tingkat kedisiplinan yang rendah, dibuktikan dengan tingkat absensi karyawan yang rendah dan ketidaktepatan waktu ketika masuk kerja dan pulang kerja. Sehingga menyebabkan seorang karyawan tadi tidak dapat mencapai hasil yang maksimal. Selain masalah tentang keterlambatan absensi, karyawan juga sering tidak pemakaian baju seragam yang telah diberikan oleh pada hari yang telah ditentukan. Dapat di jumpai pula pada pelayanan dan perbaikan mobil, terlihat karyawan yang lupa mengenakan masker dan tanda pengenal, padahal hal ini sangat penting karena terkait kesehatan dan pengenalan kepada konsumen.

Motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Wibowo (2011) mengatakan bahwa diantara tujuan motivasi tersebut adalah menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugasnya, serta dapat meningkatkan kedisiplinan seseorang bekerja.

Salah satu hal penting yang harus dimiliki oleh suatu organisasi adalah motivasi pada setiap karyawan yang bekerja. Motivasi menjadi faktor yang dapat memacu kinerja yang ada pada setiap karyawan, agar para bawahan dapat mengerjakan pekerjaannya dengan baik. Fenomena pada perusahaan yang tidak dapat meningkatkan motivasi dengan baik maka para pegawainya tidak termotivasi dalam pekerjaan-pekerjaan yang dilaksanakan. Dengan adanya suntikan motivasi yang diberikan, karyawan lebih termotivasi dalam bekerja dan akan menghindari suatu kegagalan dalam bekerja. Sebaliknya, apabila para pegawai tidak dapat motivasi sesuai dengan apa yang mereka kerjakan, maka akan menghadapi kesulitan dalam memaksimalkan potensi dan semangat dalam

bekerja. Oleh karena itu, motivasi sangat penting dalam organisasi untuk membantu meningkatkan kerja dan motivasi yang dilakukan oleh pegawai.

Tabel 1.5

Pra Survey Motivasi Kerja (X₂)

No	Pertanyaan	Pemilihan Jawaban			
		Setuju	%	Tidak	%
1	Karyawan berpacu dalam mencapai target yang ditentukan.	15	75%	5	25%
2	Karyawan memiliki tanggung jawab menciptakan relasi sebanyak banyaknya.	10	50%	10	40%
3	Karyawan selalu mencoba menguasai suatu keahlian sesuai dengan bidangnya.	10	50%	10	50%

Sumber: Diolah Penulis 2020

Namun dapat dilihat dengan data dari tabel yang diatas bisa dilihat bahwasannya motivasi seseorang dalam bekerja kurang di PT. Mitsubishi Motors Kota Binjai belum maksimal, hal ini dapat dilihat dari data tabel diatas, dengan dapat dilihat seorang karyawan yang belum banyak menciptakan relasi yang dimana berdampak kurangnya tingkat penjualan yang diharapkan oleh perusahaan. Padahal yang diharapkan oleh PT. Mitsubishi Motors Kota Binjai itu sendiri mengharapkan kinerja pada setiap karyawan dapat terus meningkat disetiap bulannya. Yang di mana dapat dilihat dari tabel bahwa karyawan belum tentu ingin menguasai suatu keahlian tertentu, hal ini berdampak kurangnya keahlian khusus yang dimiliki karyawan.

Lingkungan kerja fisik juga sangat penting dalam mempengaruhi kinerja. Menurut Sedarmayanti (2014) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas

dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Fenomena pada lingkungan kerja yang tidak baik dapat menghambat pelaksanaan kinerja sehingga dapat menurunkan kinerja pegawai. Berarti berlaku juga sebaliknya yang dimana semakin baik lingkungan kerjanya, maka semakin meningkat pula kinerja para pegawai. Maka dari itu, perusahaan seharusnya menyediakan lingkungan kerja baik, seperti lingkungan fisik maupun non fisik.

Menurut Nitisemito (2010) lingkungan kerja merupakan semua yang ada pada lingkungan pekerja yang mampu mempengaruhi diri dalam menjalankan pekerjaannya. Lingkungan kerja dalam organisasi mempunyai pengaruh penting untuk kelancaran produksi dengan lingkungan yang sesuai, sehingga mampu memuaskan karyawan dalam melaksanakan kegiatan, tapi juga dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Menghadapi di zaman sekarang ini, perusahaan selalu yang menuntut produktivitas karyawan yang tinggi masih banyak terdapat kendala di lapangan sehingga dapat menghambat kinerja dan produktifitas yang di inginkan oleh PT. Mitsubishi Motors.

Tabel 1.6

Pra Survey Lingkungan Kerja (X_3)

No	Pertanyaan	Pemilihan Jawaban			
		Setuju	%	Tidak	%
1	Peralatan kantor tersusun dengan rapi	8	40%	12	60%
2	Karyawan bekerja secara profesional	10	50%	10	50%

3	Situasi lingkungan kantor nyaman untuk bekerja	14	70%	6	30%
---	--	----	-----	---	-----

Sumber: Diolah Penulis 2020

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan, keadaan lingkungan kerja di PT. Mitsubishi Motors belum mendukung karyawan untuk bekerja dengan tidak nyaman, itu terlihat dengan ada banyaknya brosur, peralatan mekanik, dan perlengkapan kantor yang berserakan disekitar tempat kerja karyawan, hal ini membuat stres kerja yang dialami karyawan semakin meningkat.

Dari latar belakang masalah diatas sehingga peneliti menyimpulkan dengan judul penelitian yaitu Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitsubishi Motor.

B. Identifikasi Masalah

- 1) Karyawan kurang memiliki pengetahuan yang cukup untuk mencapai target kuantitas pada unit-unit produksinya.
- 2) Karyawan memiliki tingkat kedisiplinan yang rendah, dibuktikan dengan tingkat absensi karyawan yang rendah dan ketidaktepatan waktu ketika masuk kerja dan pulang kerja sehingga menyebabkan seorang karyawan tidak dapat mencapai hasil pekerjaan yang maksimal.
- 3) Karyawan juga sering tidak memakai baju seragam dan lupa memakai masker yang telah diberikan oleh perusahaan yang berdampak pada kesehatan karyawan sendiri dan tidak menggunakan tanda pengenal identitas kepada konsumen.
- 4) Seorang karyawan yang belum banyak menciptakan relasi yang dimana berdampak kurangnya tingkat penjualan yang diharapkan oleh perusahaan.

- 5) Lingkungan kerja yang kurang kondusif dan nyaman menyebabkan penurunan kinerja karyawan.

C. Batasan Masalah

Pada penulisan proposal ini penulis merasa perlu membatasi beberapa permasalahan karena terbatasnya waktu, dana dan ilmu pengetahuan penulis, maka permasalahan dibatasi hanya pada.

- 1) Variabel yang diteliti adalah disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2), lingkungan kerja(lingkungan fisik) (X3) dan kinerja karyawan (Y).
- 2) Tempat penelitian dilakukan di PT. Mitsubishi Motors Kota Binjai.
- 3) Populasi dan sampel diambil dari data jumlah keseluruhan karyawan.

D. Rumusan Masalah

- 1) Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitsubishi Motors Kota Binjai?
- 2) Apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitsubishi Motors Kota Binjai?
- 3) Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitsubishi Motors Kota Binjai?
- 4) Apakah disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitsubishi Motors Kota Binjai?

E. Tujuan Dan Manfaat Masalah

1. Tujuan

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

- a) Untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Mitsubishi Motors Kota Binjai.
- b) Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Mitsubishi Motors Kota Binjai.
- c) Untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Mitsubishi Motors Kota Binjai.
- d) Untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Mitsubishi Motors Kota Binjai.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

- a) Bagi pimpinan di PT. Mitsubishi Motors dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan pertimbangan untuk memperbaiki disiplin kerja peningkatan disiplin kerja dan menjaga keharmonisan lingkungan kerja supaya meningkatkan kinerja karyawan.
- b) Bagi penulis, penelitian yang dilakukan oleh penulis dapat memberikan pengalaman belajar dan sebagai bahan untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan
- c) Bagi peneliti selanjutnya, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan referensi untuk melakukan penelitian dan pengembangan.

F. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan replika dari penelitian Nurul Mutiara Risqi Amalia (2018) “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Dan Sosial Kabupaten Sleman”. Sedangkan penelitian ini berjudul: “Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus PT. Mitsubishi Motors Kota Binjai”.

Terdapat beberapa perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang, perbedaannya sebagai berikut:

1) Perbedaan antar variabel:

Penelitian terdahulu Lingkungan Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Kinerja Pegawai (Y) sedang kan penelitian ini menggunakan variabel Disiplin Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Lingkungan Kerja (X_3) dan Kinerja Karyawan (Y).

2) Objek yang diteliti:

Yang akan dijadikan objek yaitu mode penelitian yang terdahulu yaitu di Dinas Tenaga Kerja Dan Sosial Kabupaten Sleman sedangkan pada penelitian ini objek yang dipakai sebagai penelitian yaitu stand PT. Mitsubishi Motors

3) Waktu Penelitian:

Penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2018 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2020.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Pustaka

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Kasmir (2016:82) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Wirawan (2011:53), kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Jadi, kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Sedarmayanti (2011:50) menyatakan bahwa kinerja adalah *output drive from processes, human or otherwise* (kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses). Edison (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sutrisno (2016) kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugasnya. Wibowo (2016:160) menyatakan bahwa banyak

faktor yang dapat dijadikan ukuran kinerja, namun ukuran kinerja yang harus relevan dan signifikan. Menurut Griffin (2016:481) kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri kerja. Menurut Mangkunegara (2016:67) kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang dicapai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan,serta kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Afandi (2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing.

b. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja menurut Kasmir (2016 : 189-193) yaitu:

1) Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan telah ditetapkan.

2) Pengetahuan

Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3) Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki

rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4) Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5) Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7) Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8) Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau

norma- norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan.

9) Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

10) Lingkungan kerja disekitar

Merupakan suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja seseorang.

11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

12) Komitmen

Merupakan kepatuhan pegawai untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13) Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Pegawai yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

c. Indikator Kinerja

Menurut Kasmir (2016:208-210), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai ada enam, yaitu:

1) Kualitas (mutu)

Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah.

2) Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.

3) Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.

4) Kerja sama antar karyawan

Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lain.

5) Pengawasan

Dengan melakukan pengawasan pegawai akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Robins (2015), menegaskan disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan. Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan, disiplin kerja memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Rivai (2011), disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan

seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Menurut Hasibuan (2013), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, kesediaan adalah suatu sikap dan tingkah laku dalam melaksanakan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak. Menurut Sutrisno (2016), disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Menurut Rivai (2010:825) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk melakukan komunikasi dengan tenaga kerja agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan. Mangkunegara (2013:129) Disiplin Kerja adalah kegiatan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Berdasarkan kesimpulan di atas dinyatakan bahwa disiplin itu adalah kesadaran dari setiap individu, kesadaran yang dimana membentuk pola dan tingkah laku dalam melakukan semua kegiatan yang dia lakukan. Jika kesadaran di dalam setiap individu di dalam organisasi maupun perusahaan baik, hal ini dapat berdampak pada hal-hal positif yang akan ia lakukan, sehingga dapat berdampak baik dalam melakukan sebuah pekerjaan yang diberikan kepadanya.

b. Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2013) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja diantaranya adalah motivasi kerja, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan.

1) Motivasi Kerja

Motivasi Kerja ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2) Kepemimpinan

Teladan kepemimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan kepemimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

3) Balas Jasa

Balasan jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4) Keadilan

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

5) Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan disiplin karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada atau hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

6) Sanksi Hukuman

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

7) Ketegasan

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

8) Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship* hendaknya harmonis.

c. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Robins (2015), tingkah laku atau pola hidup dalam melaksanakan seluruh kegiatan dalam bekerja, terdapat tiga aspek disiplin kerja, yaitu:

1) Disiplin waktu

Disiplin waktu di sini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi: kehadiran dan kepatuhan karyawan pada jam kerja, karyawan melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

2) Disiplin peraturan

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan di sini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan. Serta ketaatan karyawan dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau perusahaan.

3) Disiplin tanggung jawab

Salah satu wujud tanggung jawab karyawan adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang

kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.

Sedangkan menurut Sutrisno (2016), terdapat empat indikator disiplin kerja, yaitu:

1) Taat terhadap aturan waktu.

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

2) Taat terhadap peraturan perusahaan.

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4) Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan.

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Wibowo (2011), motivasi kerja yang diharapkan karyawan adalah balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kinerja karyawan karena motivasi karyawan untuk mendapatkan balas jasa akan memberikan

kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kinerja mereka akan semakin baik pula (Hasibuan, 2013). Steers dan Potters (2010) suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku, dan memelihara atau mempertahankan yang sesuai dengan lingkungan kerja.

Berdasarkan dari ahli diatas dapat disimpulkan bahwasannya motivasi kerja dapat berpengaruh kinerja mereka, hal ini berupa balas jasa kepada perusahaan yang telah memberikan mereka kenyamanan, sehingga timbul rasa kecintaan karyawan yang dimana membuat mereka semakin bahagia.

b. Faktor Yang Mendorong Motivasi Kerja

Siagian (2011) motivasi kerja akan ditentukan oleh unsur penggerak di dalam diri, menurut Siagian (2011) terdapat beberapa unsur penggerak motivasi yaitu:

- 1) Pencapaian kinerja
- 2) Penghargaan
- 3) Tantangan
- 4) Disiplin
- 5) Kepemimpinan
- 6) Keterlibatan
- 7) Kesempatan

Menurut Siagian (2011) Dari unsur-unsur yang telah disebutkan, maka dapat dijabarkan sebagai berikut:

- 1) Pencapaian kinerja

Pencapaian kinerja merupakan hasil yang didapat bagi seorang pegawai yang telah bekerja dan memiliki keinginan bekerja keras untuk dapat mendorongnya mencapai sasaran.

2) Penghargaan

Penghargaan, pengakuan atas suatu kinerja yang telah dicapai seseorang akan memberikan kepuasan batin yang lebih tinggi dibandingkan penghargaan berupa materi atau hadiah.

3) Tantangan

Tantangan yang dihadapi merupakan penggerak paling kuat bagi manusia untuk mengatasinya. Munculnya tantangan demi tantangan biasanya akan menumbuhkan semangat untuk mengatasinya.

4) Disiplin

Adanya rasa ikut memiliki akan menimbulkan motivasi untuk turut disiplin dalam segala hal dalam proses aktivitas pekerjaannya.

5) Kepemimpinan

Kepemimpinan atasan terutama dalam kemampuan, baik dari pengalaman kerja atau kesempatan untuk maju dapat membuat penggerak yang kuat bagi pegawai.

6) Keterlibatan

Rasa ikut terlibat dalam suatu proses pengambilan keputusan dari pegawai, akan membuat pegawai merasa menjadi bagian dari instansi tersebut. Adanya rasa keterlibatan bukan hanya menciptakan rasa memiliki, rasa tanggung jawab, tetapi juga rasa ingin bekerja lebih baik.

7) Kesempatan

Kesempatan untuk maju dalam bentuk jenjang karier yang terbuka dari tingkat bawah sampai tingkat puncak merupakan penggerak untuk bekerja lebih baik.

c. Indikator Dan Dimensi Motivasi Kerja

Menurut Wibowo (2011:162), dimensi dan indikator motivasi adalah sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan untuk berprestasi
 - a) Target kerja
 - b) Kualitas kerja
 - c) Tanggung jawab
 - d) Resiko
- 2) Kebutuhan memperluas pergaulan
 - a) Komunikasi
 - b) Persahabatan
- 3) Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan
 - a) Pemimpin
 - b) Duta perusahaan
 - c) Keteladanan

4. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2010), adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Saydam (2010), yang mendefinisikan

lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Sementara itu Menurut Sedarmayati (2014), mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Berdasarkan berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu kondisi dimana para karyawan bekerja dalam suatu perusahaan yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila karyawan dapat bekerja dengan optimal, tenang dan produktivitasnya tinggi.

b. Faktor Lingkungan Kerja

Faktor-faktor lingkungan kerja fisik manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Sedarmayanti (2014:26) suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidak sesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan yang lebih banyak

tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Berikut ini beberapa faktor yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2014) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja diantaranya adalah:

- 1) Penerangan
- 2) Suhu udara
- 3) Kelembapan di tempat kerja
- 4) Sirkulasi udara di tempat kerja
- 5) Suara bising
- 6) Getaran mekanis di tempat kerja
- 7) Bau-bauan di tempat kerja
- 8) Penggunaan warna
- 9) Keamanan kerja

c. Indikator Lingkungan Kerja

Dimensi dan indikator dalam penelitian ini mengadaptasi teori yang diutarakan oleh Sedarmayanti (2014) Mengemukakan bahwa lingkungan kerja diukur melalui:

- 1) Penerangan

Memiliki penerangan dan pencahayaan yang baik, sehingga dapat nyaman dalam bekerja.

- 2) Suhu udara

Memiliki sirkulasi udara yang baik didalam area perkantoran.

3) Kebisingan suara

Mampu meredam seluruh kebisingan, ataupun gangguan dari luar yang mengganggu pekerjaan.

4) Keamanan kerja

Mampu memberikan keamanan bagi pekerja

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti Dan Tahun	Judul	Variable	Hasil
Ajeng Dina Mayawardani (2016)	Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Nganjuk	1. Stres Kerja 2. Disiplin Kerja 3. Lingkungan Kerja 4. Kinerja Karyawan	Variabel X1, X2 dan X3 berpengaruh dan positif terhadap Y
Nurul Mutiara Risqi Amalia (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Dan Sosial Kabupaten Sleman	1. Lingkungan Kerja 2. Motivasi Kerja 3. Kinerja Karyawan	Variabel X1 dan X2 berpengaruh dan positif terhadap Y
Rodi Ahmad Ginanjar (2013)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan, Pemuda, Dan Olahraga Kabupaten Sleman	1. Lingkungan Kerja 2. Kinerja Karyawan	Variabel X berpengaruh dan positif terhadap Y
Safitriani	Pengaruh Disiplin	1. Disiplin Kerja	Variabel X

(2016)	Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahragadi Kab. Jeneponto	2. Kinerja Pegawai	Berpengaruh dan positif terhadap Y
Widya Futriani (2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanah Datar)	1. Gaya Kepemimpinan 2. Disiplin Kerja 3. Kinerja Pegawai 4. Motivasi Kerja	Variabel X1 dan X2 berpengaruh dan positif dan signifikan sedangkan Z positif dan tidak signifikan terhadap Y
Ria Festiningtyas & Alini Gilang (2020)	The Influence of Motivation on Employee Performance	1. Motivation. 2. Employee Performance.	Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel motivasi mendapatkan nilai 82,9% pada kategori "tinggi", dan variabel kinerja karyawan mendapat nilai 83,5% dimana persentasenya berada pada "tinggi". "kategori. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Witel Lembong Bandung sebesar 39,5%.
Chandra & Teddy Priyono (2016)	The Influence of Leadership Styles, Work Environment and Job Satisfaction of Employee	1. Leadership Styles. 2. Work Environment.	Hasil dari penelitian ini adalah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja,

	Performance	<p>3. Job Satisfaction.</p> <p>4. Employee Performance.</p>	<p>lingkungan kerja juga berdampak pada kinerja, kepuasan kerja berdampak pada kinerja, dan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.</p>
Harry Kurniawan dan Heryanto (2019)	Effect of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable	<p>1. Work Discipline.</p> <p>2. Work Environment</p> <p>3. Work Motivation.</p> <p>4. Employee performance.</p>	<p>Pengujian hipotesis pertama menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hipotesis kedua menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hipotesis ketiga menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.</p>

<p>Muhammad Tafrizi Priarso, Prastiyo Diatmono, Siti Mariam (2019)</p>	<p>The Effect Of Transformational Leadership Style, Work Motivation, And Work Environment On Employee Performance That In Mediation By Job Satisfaction Variables</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Leadership Style. 2. Work Motivation. 3. Work Environment. 4. Employee Performance. 	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor kepuasan kerja pada karyawan PT. Gynura consulindo adalah gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Selanjutnya, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, kepuasan kerja memiliki peran yang sangat dominan sebagai mediator dalam pencapaian kinerja karyawan.</p>
<p>Rezkiawan Tantawi, Armanu dan Sudianto (2016)</p>	<p>The Role of Job Motivation and Job Satisfaction in Mediating the Effect of Teacher's Certification The Teacher's Performance in Gorontalo Elementary</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Job Motivation. 2. Job Satisfaction. 3. Employee Performance 	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari sertifikasi guru terhadap motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja guru. Motivasi dan kepuasan secara signifikan mempengaruhi kinerja guru. Motivasi dan kepuasan kerja sebagai peran mediasi parsial dalam dampak sertifikasi guru pada kinerja pada kinerja guru, yang menunjukkan</p>

			bahwa sertifikasi guru dapat mempengaruhi kinerja guru.
--	--	--	---

Sumber: Penulis 202

C. Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2014) Kerangka Konseptual merupakan bentuk strategi konseptual yang mengaitan antara teori dengan berbagai faktor permasalahan yang dianggap penting untuk diselesaikan, sehingga dalam hal lebih mengacu pada tujuan penelitian tersebut dijalankan.

1. Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan faktor penting dalam mencapai target perusahaan, yang dimana disiplin kerja bisa dikatakan merupakan sikap dan sifat seorang karyawan dalam bekerja hal ini sesuai dengan teori yang disampaikan oleh Robbins (2015) mengatakan aspek disiplin merupakan suatu hal yang penting

dalam mencapai target perusahaan, dengan disiplin seorang karyawan dapat memiliki sikap dan sifat yang baik ketika bekerja.

2. Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Munculnya motivasi bisa berawal dari diri sendiri namun bisa juga dari faktor kecintaan dalam bekerja yang dialami oleh seseorang, jika seorang mencintai sebuah profesi yang dilakukan, maka dapat mendapatkan hasil yang maksimal, hal ini sejalan dengan teori yang diungkapkan oleh Hasibuan, (2013) Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kinerja mereka akan semakin baik pula.

3. Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

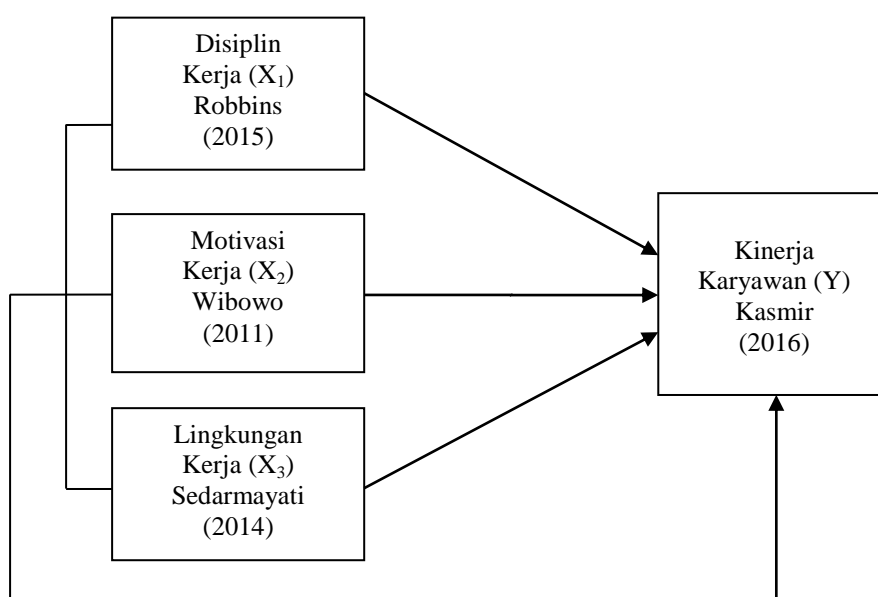
Perlengkapan peralatan kerja dapat mendukung segala pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, jika ada peralatan yang kurang lengkap dan belum bisa dipenuhi oleh perusahaan maka dapat berdampak pada hasil kerja seorang karyawan, hal ini sesuai dengan teori yang diungkapkan oleh Sedarmayati (2014) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

4. Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Seorang karyawan ketika memiliki rasa disiplin atas tugas dan tanggung jawabnya, memiliki kecintaan akan sebuah pekerjaan yang dirinya kerjakan, serta didukung dengan peralatan yang lengkap yang ada di kantor dapat membuat seorang karyawan mendapat hasil pekerjaan yang baik, hal ini sesuai

dengan pendapat dari Kasmir (2016) peralatan kantor yang memadai dan rasa tanggung jawab yang tinggi dapat membuat karyawan termotivasi dalam bekerja, dapat mendapatkan target dan harapan yang ditentukan oleh perusahaan.

Berdasarkan kerangka pikir diatas dapat digambarkan menjadi sebuah kerangka meikiran atau kerangka konseptual yang dimana digambarkan dibawah ini



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber : Diolah Penulis 2020

D. Hipotesis

Hipotesis diartikan suatu jawaban yang sementara terhadap suatu permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Menurut Sugiyono (2013), perumusan hipotesis merupakan langkah ketiga dalam penelitian setelah mengemukakan kerangka berpikir dan landasan teori. Hipotesis merupakan jawaban sementara dari permasalahan yang akan diteliti. Hipotesis disusun dan diuji untuk menunjukkan benar atau salah dengan cara terbebas dari nilai dan pendapat peneliti yang menyusun dan mengujinya.

- 1) disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitsubishi Motors Kota Binjai.
- 2) motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitsubishi Motors Kota Binjai.
- 3) lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitsubishi Motors Kota Binjai.
- 4) Disiplin kerja, Motivasi kerja dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitsubishi Motors Kota Binjai.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang penulis gunakan dalam pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan suatu variabel bebas terhadap variabel terikat, sehingga dapat diketahui besar pengaruh dan erat hubungannya. (Manullang dan Pakpahan, 2014:135).

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Mitsubishi Motors Kota Binjai yang beralamat di Jalan Soekarno-Hatta No. 77. Kel. Tanah Tinggi, Binjai Timur Kota Binjai Sumatera Utara 20731.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai dari bulan Maret 2020 sampai dengan selesai, dengan format sebagai berikut:

Tabel 3.1
Skedul Proses Penelitian

No.	Aktivitas	Bulan/Tahun															
		Apr 2020			Mei 2020			Juni 2020			Juli 2020			Agustus 2020			
1.	Riset Awal/Pengajuan Judul																
2.	Penyusunan Proposal																
3.	Perbaikan ACC Proposal																

			<p>tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik.</p> <p>3. Salah satu wujud tanggung jawab karyawan adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar.</p> <p>Robins (2015)</p>	
Motivasi Kerja (X ₂)	<p>Motivasi kerja yang diharapkan karyawan adalah balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kinerja karyawan karena motivasi karyawan untuk mendapatkan balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya.</p> <p>Wibowo (2011)</p>	<p>1. Kebutuhan untuk berprestasi</p> <p>2. Kebutuhan memperluas pergaulan</p> <p>3. Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan</p> <p>Wibowo (2011)</p>	<p>1. Kebutuhan untuk berprestasi</p> <p>a. Target kerja</p> <p>b. Kualitas kerja</p> <p>c. Tanggung jawab</p> <p>d. Resiko</p> <p>2. Kebutuhan memperluas pergaulan</p> <p>a. Komunikasi</p> <p>b. Persahabatan</p> <p>3. Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan</p> <p>a. Pemimpin</p> <p>b. Duta perusahaan</p> <p>c. Keteladanan</p> <p>Wibowo (2011)</p>	Likert

<p>Lingkungan Kerja (X3)</p>	<p>suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.</p> <p>Sedarmayanti (2014)</p>	<p>5) Penerangan 6) Suhu udara 7) Kebisingan suara 8) Keamanan kerja</p> <p>Sedarmayanti (2014)</p>	<p>1. Memiliki penerangan dan pencahayaan yang baik, sehingga dapat nyaman dalam bekerja.</p> <p>2. Memiliki sirkulasi udara yang baik didalam area perkantoran.</p> <p>3. Mampu meredam seluruh kebisingan, ataupun gangguan dari luar yang mengganggu pekejaan.</p> <p>4. Mampu memberikan keamanan bagi pekerja</p> <p>Sedarmayanti (2014)</p>	<p>Likert</p>
<p>Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu</p> <p>Kasmir (2016)</p>	<p>1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Waktu 4. Kerja sama 5. Pengawasan</p> <p>Kasmir (2016)</p>	<p>1. Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.</p> <p>2. Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.</p> <p>3. Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus</p>	<p>Likert</p>

			<p>dipenuhi.</p> <p>4. Dengan melakukan pengawasan pegawai akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.</p> <p>Kasmir (2016)</p>	
--	--	--	---	--

Sumber: Penulis 2020

D. Populasi dan Sample/ Jenis dan Sumber Data

a. Populasi

Menurut Rusiadi (2014:56) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan untuk menarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian divisi Sumber Daya Manusia PT. Mitsubishi Motors sebanyak 72 orang

b. Sampel

Menurut Rusiadi (2014:57-58) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Pada penelitian ini penulis akan menggunakan teknik penarikan sample secara *Non Probability Sampling* dengan menggunakan *sampling sensus* atau *sampling jenuh* karena seluruh

populasi tersebut dijadikan sample apabila populasinya dibawah 100. Maka sample dalam penelitian ini adalah 72 karyawan.

c. Jenis Data

Jenis data didalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari responden yang ada.

d. Sumber Data

Sumber data yang ada dipenelitian tersebut diperoleh dari hasil wawancara konsumen serta dari hasil kusioner tersebut.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah suatu cara yang sistematis dan objektif untuk memperoleh atau mengumpulkan keterangan yang bersifat lisan ataupun tulisan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Angket/ Quisioner

Angket merupakan bentuk pertanyaan yang diajukan kepada respondennya yaitu karyawan yang bekerja di PT. Mitsubishi Motors yang menjadi objek penelitian ini dan penilaiannya menggunakan skala likert.

2. Wawancara

Dilakukan dengan cara menentukan tanya jawab antara pewawancara dengan yang diwawancarai tentang segala sesuatu yang diketahui oleh pewawancara.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas (Keabsahan)

Uji validitas data digunakan untuk mengukur data sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner tersebut, dimana suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Menurut Sugiyono (2013:61), untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada para responden maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30 maka butir pertanyaan tersebut dianggap valid atau sah.

b. Uji Reliabilitas (kehandalan)

Uji Reliabilitas alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan tersebut adalah konsisten atau stabil dari ke waktu tidak boleh acak. Apabila jawaban

terhadap indikator tersebut dengan acak, maka dikatakan “*tidak reliabel*”. Menurut Sugiyono (2013:72), untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir yang berkaitan dengan pertanyaan yang disusun dalam bentuk kuisioner tersebut. Realibilitas adalah suatu konstruk variabel yang dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach’s alpha* lebih besar ($>$) 0,60.

Dengan menerapkan rumus tersebut data yang tersedia maka dapat mengetahui suatu gambaran yang menjelaskan pengaruh ataupun hubungan antara variabel yang diteliti penulis tersebut. Berdasarkan data yg telah didapat kemudian diolah dan dianalisa selain menggunakan rumus tersebut. Maka dapat dihitung dengan menggunakan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 22.0* atau bantuan aplikasi *Software SPSS 22.0 For Windows* tersebut.

2. Uji Asumsi Klasik

Menurut Situmorang (2014:120-122), uji asumsi klasik merupakan persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis *ordinary least square (OLS)*. Jika hasil regresi linear telah memenuhi asumsi-asumsi regresi linear berganda tersebut maka nilai estimasi yang diperoleh tersebut akan bersifat *BLUE (Best, Linear, Unbiased, Estimator)*. Sebelum melakukan analisis regresi linear berganda, maka akan dilakukan pengujian asumsi klasik yang harus dipenuhi seperti: uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan sebuah data untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Data yang baik yaitu data yang mempunyai pola distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri ataupun menceng ke kanan (Rusiadi 2015:33). Untuk menguji sebuah data tersebut dapat dipergunakan dengan metode grafis tersebut. Normal P-P plot dari standardized residual cumulative probability, dengan mengetahui apabila sebenarnya berada disekitar garis normal tersebut, maka asumsi ke normalan tersebut dapat diketahui. Uji kolmogorov juga dapat digunakan untuk melihat ke normalan dengan mengidentifikasi nilai P-valuenya lebih besar dari alpha, maka asumsi ke normalan tersebut dapat diterima. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 maka nilai Asymp.sig (2-tailed) di atas nilai signifikan 0,05 dengan arti residual tersebut berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas menurut Situmorang (2014:115), yang digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi tersebut ditemukan adanya korelasi antar variabel independen tersebut. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi tersebut dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*) melalui SPSS dengan ketentuan sebagai berikut:

1) Bila $VIF > 10$ dan $Tolerance < 0,1$ maka terdapat masalah multikolinieritas.

2) Bila $VIF < 10$ dan $Tolerance > 0,1$ maka tidak terdapat masalah multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas Situmorang (2014:115) yang digunakan untuk menguji data residu tidak bersifat acak. Residu merupakan variabel lain yang terlibat akan tetapi tidak termuat didalam model sehingga residu merupakan variabel tidak diketahui hingga diasumsikan data bersifat acak. Karena diasumsikan acak tersebut, maka besarnya residu tidak terkait dengan besarnya nilai prediksi tersebut.

3. Uji kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

a. Regresi Linier Berganda

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan (*Dependent Variabel*)

α = Konstanta

B = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X_1 = Disiplin Kerja (*Independent Variabel*)

X_2 = Motivasi Kerja (*Independent Variabel*)

X_3 = Lingkungan Kerja (*Independent Variabel*)

ϵ = Error term

b. Uji Hiptosis

1) Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial menurut Situmorang (2014:117), yang digunakan untuk menguji sendiri secara signifikan hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikatnya (Y) dengan nilai $\alpha = 0,05\%$ kriteria pengujiannya sebagai berikut:

$H_0 : \beta_1 : \beta_2 : \beta_3 = 0$, yang artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat kinerja karyawan studi kasus PT. Mitsubishi Motors.

$H_0 : \beta_1 : \beta_2 : \beta_3 \neq 0$, yang artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat kinerja karyawan studi kasus di PT. Mitsubishi Motors.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah:

H_0 diterima (H_i ditolak) jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ dan signifikan $t > 5\% \alpha$

H_0 ditolak (H_i diterima) jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ dan signifikan $t < 5\% \alpha$

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F menurut Situmorang (2014:116) yang digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel bebasnya terhadap variabel terikat. Karena Uji F menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak dengan nilai $\alpha = 0,05$ (5%). Kriteria tersebut pengujiannya adalah sebagai berikut:

$H_0 : \beta_1 : \beta_2 : \beta_3 = 0$, yang artinya secara serentak tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat kinerja karyawan studi kasus di PT. Mitsubishi Motors.

$H_0 : \beta_1 : \beta_2 : \beta_3 \neq 0$, yang artinya secara serentak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat kinerja karyawan studi kasus di PT. Mitsubishi Motors.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

H_0 diterima (H_1 ditolak) jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ dan signifikan $t > 5\% \alpha$

H_0 ditolak (H_1 diterima) jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ dan signifikan $t < 5\% \alpha$

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi menurut Situmorang (2014:117) yang digunakan untuk mengukur seberapa kemampuan model dalam menerangkan variabel

terikat. Jika nilai tersebut mendekati angka 1 maka variabel bebas tersebut makin mendekati hubungan dengan variabel terikatnya atau dapat juga dikatakan bahwa penggunaan model tersebut dapat dibenarkan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Objek Penelitian

1. Profil Perusahaan Hypermart

Pada tanggal 16 Januari 1973 terjadi persetujuan usaha patungan (*Joint Venture*) antara PT. Krama Yudha, Mitsubishi Corporation, dan Mitsubishi Motor and Manufacturing yang kemudian pada tanggal 19 Mei 1973 didirikan PT. Mitsubishi Krama Yudha Motors and Manufacturing yang mempunyai modal sebesar \$ 42.866.250 dan modal disetor sebesar \$ 42.866.250.

Pada tanggal 3 Agustus 1973 bertempat di Jakarta berdasarkan akte notaris Eliza Pondang No. 17, PT. Mitsubishi Krama Yudha Motors and Manufacturing secara resmi berdiri.

Akte pendirian beserta perusahaannya telah disetujui oleh Menteri Kehakiman dengan surat keputusan No. Y.A. 5/362/19 tanggal 11 Juni 1981 dan dimuat dalam tambahan berita Negara No. 13 tanggal 26 Desember 1981, tambahan No. 1029/1981.

PT. Mitsubishi Krama Yudha Motors and Manufacturing ini merupakan perusahaan dengan penanaman modal asing (PMA) yang bekerja sama dengan Jepang dengan pemegang sahamnya terdiri dari: 1. PT. Krama Yudha, Indonesia : 18,22 % 2. PT. Krama Yudha Tiga Berlian Motors, Indonesia: 17,22 % 3. Mitsubishi Corporation, Jepang: 32,28 % 4. Mitsubishi Fuso Truck And Bus Corporation, Jepang: 32,28 %

Tahap pengembangan diawali dengan pembangunan mesin pabrik, yang dimulai pada tanggal 14 Januari dan selesai dalam waktu empat bulan yang dilanjutkan dengan pemasukan mesin-mesin dan peralatan pada bulan Mei. Produksi percobaan dimulai pada pertengahan bulan October 1974 yang berlangsung untuk beberapa bulan. Sedangkan produksi komersial dimulai pada tanggal 6 Januari 1975.

Pada bulan Desember 1982 didirikan PT. Colt Engine and manufacturing yang merupakan usaha patungan antara Indonesia dan Jepang yaitu PT. Mitsubishi Corporation dan Mitsubishi Motors Corporation. PT. Colt Engine and manufacturing mulai memproduksi secara komersial pada tahun 1985.

Pada tanggal 1 Januari 1988, PT. Mitsubishi Krama Yudha Motors and Manufacturing melakukan merger dengan PT. Colt Engine and manufacturing, alasan dilakukannya merger antara lain untuk efisiensi. Pada saat merger perbandingan saham antara Indonesia dengan Jepang sebesar 34,5 dan 64,6 %. MKM I (Stamping Factory) berdiri di atas tanah seluas 63.400 m² dengan luas bangunan 20.750 m² dan MKM II (Engine Factory) di atas tanah seluas 86.460 m² dengan luas bangunan 13.608 m².

MKM I (Stamping Factory) bergerak dalam memproduksi komponen badan kendaraan sedangkan MKM II (Engine Factory) memproduksi komponen mesin kendaraan. Setelah dapat membuat komponen mesin seperti Crank Shaft, Connecting Rod, Cylinder Head, dan Crank Shaft, pada tahun 1997, memulai pembuatan komponen yang lain yaitu : Transmission case dan Extension Housing untuk jenis kendaraan Colt L 300 dan Kuda. Pada tahun 1998, dimulai eksport komponen mesin antara lain Cylinder Head, Crank

Shaft, dan Connecting Rod ke Jepang (MMC Kyoto). Kemudian pada tahun 1999 mengexport komponen body ke Philipina (MMPC). Dan pada tahun 2000 eksport dilakukan untuk transmisi ke Philipina (ATC).

2. Visi dan Misi

a. Visi

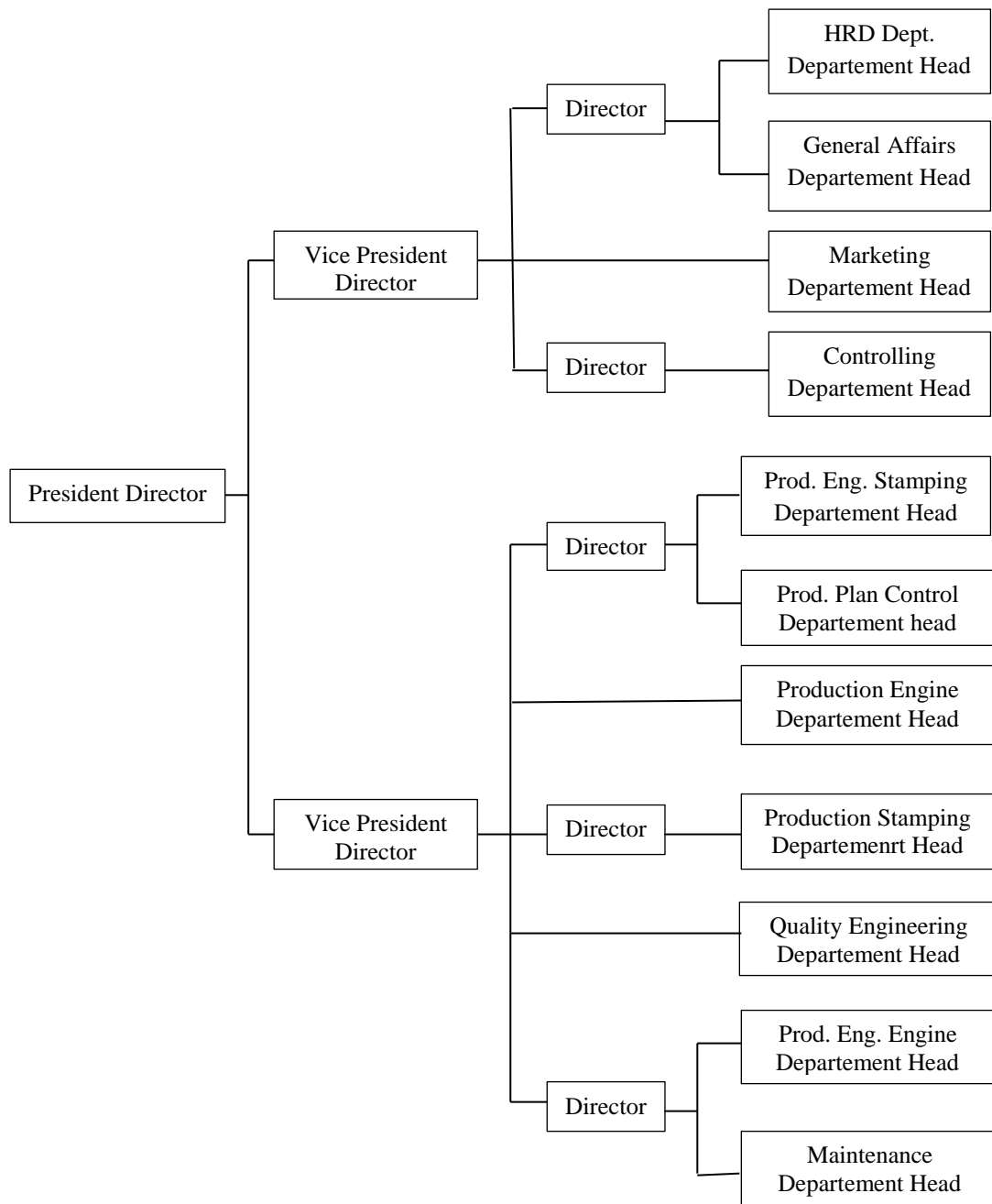
- 1) Menjadikan Perusahaan yang global dengan memproduksi sesuatu dan tetap bertahan dalam persaingan yang keras dan muncul di dalam pasar Asia yang pertumbuhannya sangat baik sekali.
- 2) Mengelola pabrik yang aman dan maju dengan melaksanakan *control QCD (Quality, Cost, Delivery)* dengan mempunyai tanggung jawab terhadap lingkungan dan menempatkan prioritas utama untuk mendapatkan kepercayaan konsumen.
- 3) Meningkatkan kepuasan kepada pemilik saham, pemegang saham, pemerintah, Direktur dan seluruh karyawan

b. Misi

- 1) Penurunan Biaya
- 2) Peningkatan Kualitas
- 3) Pengawasan terhadap jadwal pengiriman
- 4) Mengadakan persiapan yang lancar dan baik untuk produk model baru
- 5) Peningkatan dalam bidang manajemen, keselamatan dan lingkungan.

B. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas

1. Struktur Organisasi



Gambar 4.1. Struktur Organisasi Mitshubishi Pusat

Sumber: Mitshubishi Pusat 2020

2. Pembagian Tugas

a. Presiden Direktur

- 1) Memimpin dan bertanggung jawab atas kelangsungan perusahaan.
- 2) Mengawasi kinerja seluruh staff dan karyawan secara umum.
- 3) Bekerjasama dengan direktur, manager untuk menentukan kebijakan.

b. Wakil Presiden Direktur

- 1) Membantu presiden direktur dalam menjalankan perusahaan
- 2) Memimpin dan bertanggung jawab atas departemen yang dipimpinnya
- 3) Mengawasi kinerja para direktur, manager dan staff pada departemenyang dipimpinnya.
- 4) Bersama dengan direktur dan manager menentukan kebijakan untuk departemen yang dipimpinnya.

c. Manager

- 1) Bertanggung jawab terhadap aktivitas dan hasil kerja departemen yang dipimpinnya.
- 2) Bertanggung jawab terhadap pelaksanaan disiplin karyawan pada departemen yang dipimpinnya
- 3) Menetapkan dan mengawasi jalannya kebijakan departemen.
- 4) Melaporkan hasil kerja departemen yang dipimpinnya.

d. HRD Departement

- 1) Bertanggung jawab terhadap aktivitas dan hasil kerja di departemen
- 2) Bertanggung jawab terhadap hubungan industrial
- 3) Bertanggung jawab terhadap pengadaan dan pengembangan karyawan

e. General Affairs Departement

- 1) Bertanggung jawab terhadap aktivitas dan hasil kerja di general affairs departemen.
- 2) Bertanggung jawab terhadap kesejahteraan karyawan
- 3) Bertanggung jawab terhadap keselamatan karyawan dan asset perusahaan.

f. Marketing Departement

Departement ini dikepalai oleh departement head yang dibantu oleh vice departement head. Tanggung jawab utama bagian ini adalah:

- 1) Bertanggung jawab dalam mengatur dan mengontrol pembelian bahan baku.
- 2) Bertanggung jawab dalam pembelian sub material dan equipment dari agen/supplier dalam negeri.
- 3) Bertanggung jawab dan mengontrol pembelian raw material, equipment dan tools import

g. Controlling departement controlling

Departement dikepalai oleh departement head dan dibantu oleh seorang vice departement head. Tanggung jawab departement ini adalah:

- 1) Melakukan penagihan ke pelanggan setelah sepakat mengenai harga jual.
- 2) Tandatangani persetujuan tagihan ke pelanggan
- 3) Laporan penjualan
- 4) Menindaklanjuti dan menyelesaikan masalah pembayaran
- 5) Persetujuan terhadap laporan piutang
- 6) Anggaran penjualan

- 7) Proposal anggaran penjualan
- 8) Laporan anggaran penjualan
- 9) Monitor terhadap kas keluar (pembayaran)
- 10) Monitor terhadap kas masuk
- 11) Check dan persetujuan po (purchase order)
- 12) Pengecekan piutang dan hutang
- 13) Pengecekan dan persetujuan laporan keuangan (neraca & laba rugi).
- 14) Production stamping departement membuat system antara lain: kontrol produksi, kontrol kualitas, kontrol safety, kontrol sub material, kontrol mesin dan alat

h. Production Engine Departement

- 1) Perencanaan dan pengendalian semua aspek manajemen produksi untuk menjamin kelancaran “output” produksi sesuai jadwal.
- 2) Menjamin mutu produksi
- 3) Menjamin kepuasan pelanggan sesuai dengan standarisasi yang telah ditetapkan.

i. Production planning and control stamping

- 1) Bertanggung jawab terhadap perencanaan dan pengawasan produksi yang meliputi: ckd, material, sub kontraktor dan vendor.
- 2) Bertanggung jawab terhadap prasarana kebutuhan perencanaan dan pengawasan produksi di pabrik stamping.
- 3) Bertanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas dan pengawasan produksi di pabrik stamping

j. Engine

- 1) Bertanggung jawab terhadap perencanaan dan pengawasan produksi yang meliputi: ckd, vendor, produksi assy line.
- 2) Bertanggung jawab terhadap prasarana kebutuhan perencanaan dan pengawasan produksi di pabrik engine.

k. Production Engineering Stamping

- 1) Managemen total pekerjaan di departemen
- 2) Leader total; pekerjaan di departemen
- 3) Monitoring total pekerjaan di departemen
- 4) Evaluasi total pekerjaan di departemen

l. Quality Engineering

- 1) Menyampaikan informasi dari dept head ke sub section head
- 2) Melaporkan kegiatan di seksi yang bersangkutan ke departemen head serta mengevaluasi dari kegiatan di seksinya untuk tindakan perbaikan guna mencapai sasaran mutu dept dan sasaram mutu perusahaan

m. Production Engineering Engine Departement

- 1) Follow up dan koordinasi pekerjaan staff
- 2) Kontrol ide perbaikan, keselamatan, over time
- 3) Membantu dalam merencanakan perbaikan dan pemanfaatan layout pabrik
- 4) Membantu dalam perencanaan penurunan biaya
- 5) Maintenance departement menjaga, merawat dan memperbaiki mesin-mesin yang ada untuk kelancaran produksi

- 6) Melaporkan kondisi mesin kepada bagian produksi
- 7) Mengatur kebutuhan listrik diperusahaan agar proses produksi dapat berjalan sesuai rencana.

C. Deskripsi Karakteristik Responden

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini disajikan responden berdasarkan jenis kelaminnya sebagai berikut:

Tabel 4.1.
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	53	73,6	73,6	73,6
Perempuan	19	26,4	26,4	100,0
Total	72	100,0	100,0	

Sumber: hasil pengolahan SPSS 22

Pada tabel 4.1 menunjukkan bahwa jumlah laki-laki sebanyak 53 orang dan jumlah perempuan sebanyak 19 orang. Jadi pada penelitian ini didominasi oleh responden laki-laki daripada responden perempuan. Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan jika responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 53 orang

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berikut ini disajikan tabel karakteristik responden berdasarkan usia berikut:

Tabel 4.2.
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 20 Tahun	2	2,8	2,8	2,8
21-30 Tahun	40	55,6	55,6	58,3
31-40 Tahun	26	36,1	36,1	94,4
41-50 Tahun	4	5,6	5,6	100,0

Total	72	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

Sumber: hasil pengolahan SPSS 22

Pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden yang berusia antara, 21-30 tahun mendominasi penelitian ini dengan jumlah 40 responden, kemudian dengan responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 26, kemudian dengan responden yang berusia 41-50 tahun sebanyak 4 dan dengan responden yg berusia <20 tahun paling sedikit dengan jumlah 2 responden saja. Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat jika karyawan terbanyak pada usia 21-30 tahun mendominasi penelitian ini dengan jumlah 40 responden.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berikut ini disajikan responden berdasarkan pendidikan terakhir sebagai berikut:

Tabel 4.3.
Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	37	51,4	51,4	51,4
D3	16	22,2	22,2	73,6
S1	19	26,4	26,4	100,0
Total	72	100,0	100,0	

Sumber: hasil pengolahan SPSS 22

Pada tabel 4.3 menunjukkan reponden yang berpendidikan SMA sebanyak 37 responden, sedangkan responden yang berpendidikan D3 sebanyak 16 responden. sedangkan responden yg berpendidikan S1 sebanyak 19 responden. Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat jika reponden yang berpendidikan SMA sebanyak 37 responden

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berikut ini disajikan responden berdasarkan masa kerja sebagai berikut:

Tabel 4.4.
Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 5 Tahun	54	75,0	75,0	75,0
6-10 Tahun	11	15,3	15,3	90,3
11-15 Tahun	2	2,8	2,8	93,1
> 16 Tahun	5	6,9	6,9	100,0
Total	72	100,0	100,0	

Sumber: hasil pengolahan SPSS 22

Pada tabel 4.4 menunjukkan responden dengan masa kerja <5 Tahun sebanyak 54 responden, untuk responden dengan masa kerja 6-10 Tahun sebanyak 11 responden, untuk responden dengan masa kerja >16 Tahun sebanyak 5 responden dan untuk responden dengan masa kerja 11-15 Tahun sebanyak 2 responden, berdasarkan tabel diatas dapat dilihat jika karyawan paling banyak dengan masa kerja <5 Tahun sebanyak 54 responden.

D. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Berikut ini disajikan pengujian validitas dari item kuisisioner yang diberikan kepada responden dan pengolahan tabulasi jawaban responden dan variabel yang digunakan sebagai berikut :

Tabel 4.5.
Uji Validitas Disiplin Kerja
Item-Total Statistics

	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
X1.1	26,4583	14,787	,678	,794
X1.2	26,4028	14,835	,623	,800

X1.3	26,3889	14,776	,537	,812
X1.4	26,0556	14,532	,569	,807
X1.5	26,4167	16,021	,417	,826
X1.6	26,3750	14,857	,610	,802
X1.7	26,5278	14,985	,464	,823
X1.8	26,4444	14,983	,564	,808

Sumber: hasil pengolahan SPSS 22

Diperoleh hasil bahwa jumlah sampel penelitian sebanyak $n = 72$, sehingga diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0.300. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada variabel disiplin kerja (X1) telah memenuhi syarat validitas yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$. Oleh sebab itu indikator penelitian tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini dan dapat dinyatakan valid.

Tabel 4.6. Uji Validitas Motivasi Kerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	27,6944	11,933	,541	,792
X2.2	27,5000	12,676	,423	,809
X2.3	27,4722	12,112	,526	,795
X2.4	27,4722	11,971	,577	,788
X2.5	27,5694	11,798	,613	,782
X2.6	27,4722	12,056	,538	,793
X2.7	27,6111	11,931	,474	,804
X2.8	27,5139	11,859	,572	,788

Sumber: hasil pengolahan SPSS 22

Diperoleh hasil bahwa jumlah sampel penelitian sebanyak $n = 72$, sehingga diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0.300. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada variabel motivasi kerja (X2) telah memenuhi syarat validitas yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$. Oleh sebab itu indikator penelitian tersebut

dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini dan dapat dinyatakan data diatas valid.

Tabel 4.7. Uji Validitas Lingkungan Kerja
Item-Total Statistics

	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
X3.1	27,4028	13,990	,746	,846
X3.2	27,4306	13,573	,695	,850
X3.3	27,3750	15,393	,416	,879
X3.4	27,5139	14,028	,662	,854
X3.5	27,2639	13,859	,680	,852
X3.6	27,5000	14,113	,652	,855
X3.7	27,5417	15,040	,489	,872
X3.8	27,4028	14,216	,724	,848

Sumber: hasil pengolahan SPSS 22

Diperoleh hasil bahwa jumlah sampel penelitian sebanyak $n = 72$, sehingga diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0.300. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada variabel lingkungan kerja (Y) telah memenuhi syarat validitas yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$. Oleh sebab itu indikator penelitian tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini dan dapat dinyatakan valid.

Tabel 4.8. Uji Validitas Kinerja Karyawan
Item-Total Statistics

	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
Y.1	36,0139	21,141	,694	,854
Y.2	36,0139	20,127	,695	,852
Y.3	36,0278	22,365	,449	,870
Y.4	36,1806	19,220	,720	,849
Y.5	36,3333	21,211	,460	,872
Y.6	36,0139	21,141	,694	,854
Y.7	36,0972	21,075	,616	,858
Y.8	36,0972	19,075	,757	,845

Y.9	36,0972	21,723	,385	,878
Y.10	36,1250	21,548	,535	,864

Sumber: hasil pengolahan SPSS 22

Diperoleh hasil bahwa jumlah sampel penelitian sebanyak $n = 72$, sehingga diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0.300. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada variabel kinerja karyawan (Y) telah memenuhi syarat validitas yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$. Oleh sebab itu indikator penelitian tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini dan dapat dinyatakan valid.

2. Uji Realibitas

Rusiadi, (2014) reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* $> 0,60$ dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60.

Reliabilitas pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian terlihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.9.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,829	8

Sumber: SPSS 22 (2020)

Dari Tabel 4.9 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,829 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 butir pernyataan pada variabel kemampuan adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.10.
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,815	8

Sumber: SPSS 22 (2020)

Dari Tabel 4.10 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,815 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 butir pernyataan pada variabel motivasi adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.11.
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,878	8

Sumber: SPSS 22 (2020)

Dari Tabel 4.11 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,878 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 butir pernyataan pada variabel prestasi kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.12.
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,872	10

Sumber: SPSS 22 (2020)

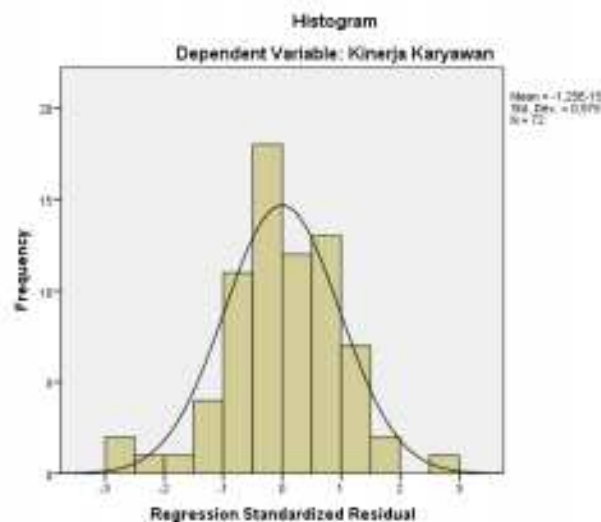
Dari Tabel 4.12 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,872 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 10 butir pernyataan pada variabel prestasi kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

E. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis dari penelitian ini, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik untuk memastikan bahwa alat uji regresi linier berganda layak atau tidak untuk digunakan dalam pengujian hipotesis. Apabila uji asumsi klasik.

1. Uji Normalitas Data

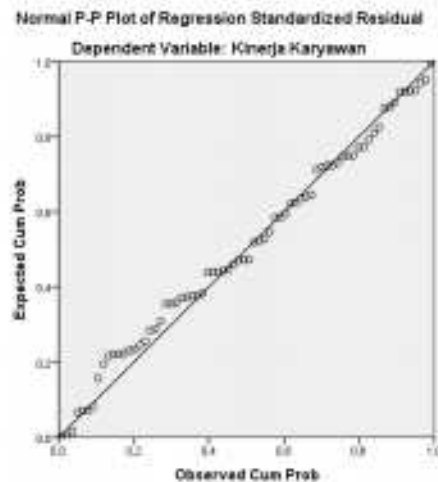
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik distribusi data normal atau mendekati normal.



Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis tidak membentuk lonceng kanan dan kiri.



Gambar 4.3 Scatterplot Uji PP Plot Uji Normalitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0

Berdasarkan Gambar 4.3 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data untuk variabel minat beli yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal.

Dari kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel disiplin kerja (X1) motivasi (X2), dan lingkungan kerja (X3) serta kinerja karyawan (Y) terdistribusi secara normal.

Tabel 4.13. Uji Kolmogorov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Predicted Value
N		72
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	40,1111111
	Std. Deviation	3,49511327
Most Extreme Differences	Absolute	,098
	Positive	,098
	Negative	-,062
Test Statistic		,098
Asymp. Sig. (2-tailed)		,083 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Pada tabel 4.13 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikansi *kolmogrov Smirnov* sebesar 0,083 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara tidak normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ($p = 0,083 < 0,05$). Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai – nilai observasi data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.14.
Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7,600	4,468		1,701	,094		
Disiplin Kerja	,128	,104	,111	1,230	,223	,934	1,071
Motivasi Kerja	,349	,131	,271	2,655	,010	,733	1,365
Lingkungan Kerja	,564	,120	,479	4,713	,000	,740	1,351

a. *Dependent Variable*: Kinerja Karyawan

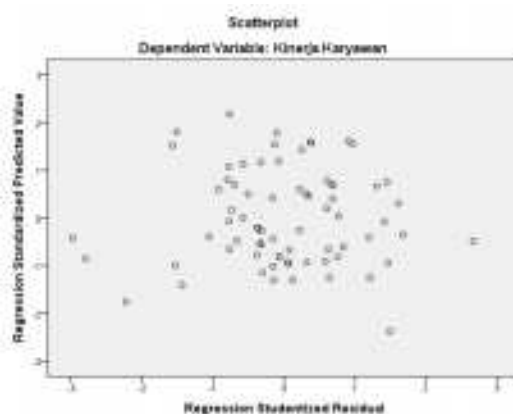
Pada tabel 4.14 dapat dijelaskan bahwa nilai *Tolerance* dan VIF untuk variabel bebas adalah sebagai berikut:

- 1) Variabel disiplin kerja (X1) mempunyai nilai *Tolerance* = 0,934 dan nilai VIF = 1,071
- 2) Variabel motivasi (X2) mempunyai nilai *Tolerance* = 0,733 dan nilai VIF = 1,365.
- 3) Variabel lingkungan kerja (X3) mempunyai nilai *Tolerance* = 0,740 dan nilai VIF = 1,351

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan *SPSS 22* atas nilai *Tolerance* dan *VIF* diatas dapat diketahui bahwa pengalaman, kinerja produk, dan merk perusahaan mempunyai nilai *Tolerance* $> 0,1$ dan nilai *VIF* < 10 , sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa antar variabel independen (disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja) tidak terjadi gejala multikolinearitas (antar variabel independen tidak mempunyai korelasi).

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (*ZPRED*) dengan residualnya (*SRESID*).



Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil Pengolahan *SPSS Versi 22.0*

Berdasarkan gambar 4.4 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model

regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

F. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

1. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Tabel 4.15.
Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7,600	4,468		1,701	,094		
Disiplin Kerja	,128	,104	,111	1,230	,223	,934	1,071
Motivasi Kerja	,349	,131	,271	2,655	,010	,733	1,365
Lingkungan Kerja	,564	,120	,479	4,713	,000	,740	1,351

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 4.15. tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 7.600 + .128 X_1 + .349 X_2 + .564 X_3 + e.$$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- 1) Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 7.600.

- 2) Jika terjadi peningkatan disiplin kerja sebesar 1 (satu) satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar .128 atau 12,8%.
- 3) Jika terjadi peningkatan motivasi sebesar 1 (satu) satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.349 atau 34.9%.
- 4) Jika terjadi peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 (satu) satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.564 atau 56.4%.

2. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial

Uji Parsial dilakukan untuk mengetahui besar pengaruh dari variabel independen ke variabel dependen. variabel disini yaitu disiplin kerja (X1) motivasi (X2), dan lingkungan kerja (X3).

Tabel 4.16.
Uji Parsial
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7,600	4,468		1,701	,094		
Disiplin Kerja	,128	,104	,111	1,230	,223	,934	1,071
Motivasi Kerja	,349	,131	,271	2,655	,010	,733	1,365
Lingkungan Kerja	,564	,120	,479	4,713	,000	,740	1,351

a. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan*

Pada tabel 4.16 dapat dijelaskan nilai persamaan t_{hitung} dan signifikan untuk variabel bebas sebagai berikut:

- 1) Variabel disiplin kerja mempunyai nilai koefisien nilai $t_{hitung} = 1,230$ pada signifikan = 0.223.
- 2) Variabel motivasi mempunyai nilai koefisien nilai $t_{hitung} = 2,655$ pada signifikan = 0.010.

3) Variabel lingkungan kerja mempunyai nilai koefisien nilai $t_{hitung} = 4,713$ pada signifikan $= 0.000$.

Pada penelitian ini jumlah sampel sebanyak $n = 72$ responden sehingga dapat diperoleh nilai koefisien $t_{tabel} = 1.666$ pada signifikan 0.05 . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa:

1) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

H_1 diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\text{Sig. } t < \alpha$

H_1 ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\text{Sig. } t > \alpha$

Variabel disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (nilai koefisien $t_{hitung} < t_{tabel}$, $1,230 < 1.666$ pada signifikan $0.223 > 0.05$). Maka hipotesis (H_1) sebelumnya ditolak.

2) Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

H_1 diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\text{Sig. } t < \alpha$

H_1 ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\text{Sig. } t > \alpha$

Variabel motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (nilai koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$, $2,655 > 1.666$ pada signifikan $0.010 < 0.05$). Maka hipotesis (H_2) sebelumnya diterima.

3) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

H_1 diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\text{Sig. } t < \alpha$

H_1 ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\text{Sig. } t > \alpha$

Variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (nilai koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$, $4,713 > 1.666$ pada signifikan $0.000 < 0.05$). Maka hipotesis (H_3) sebelumnya diterima.

b. Uji Simultan

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui disiplin kerja (X1) motivasi (X2), dan lingkungan kerja (X3) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y). Berikut ini disajikan hasil uji simultan sebagai berikut:

Tabel 4.17.
Uji Simultan
ANOVA^a (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	867,323	3	289,108	21,008	,000^b
	Residual	935,788	68	13,762		
	Total	1803,111	71			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

Dapat dilihat dari hasil uji simultan pada tabel diatas maka diperoleh nilai koefisien pada $F_{hitung} = 21,008$ pada signifikan 0.00. jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak $n = 72$ responden dimana $df(1) = n - k = 72 - 4 = 68$ kemudian dapat diperoleh nilai koefisien $F_{tabel} = 2.74$ pada signifikan 0.05.

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwasannya disiplin kerja (X1), motivasi (X2), dan lingkungan kerja (X3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) nilai koefisen $F_{hitung} > F_{tabel}$ $21,008 > 2.74$ pada signifikan $0.00 < 0.05$). Maka hipotesis (H_3) sebelumnya diterima.

3. Uji Determinasi

Uji determinasi dilakukan untuk mengetahui kemampuan dari variabel independen (bahwasannya disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja untuk menjelaskan variabel dependen kinerja karyawan). Berikut hasil uji determinasi:

Tabel 4.18. Uji Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,694 ^a	,481	,458	3,70966

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 4.18 di atas dapat dilihat bahwa angka *adjusted R Square* 0,458 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 36.5% kepuasan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh disiplin kerja (X1), motivasi (X2), dan lingkungan kerja (X3). Sedangkan sisanya $100\% - 45.8\% = 54.2\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti faktor etos kerja, budaya organisasi, penghargaan, dan lain-lain.

G. Pembahasan

1. Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kemampuan menunjukkan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (nilai koefisien $t_{hitung} < t_{tabel}$, $1,230 < 1.666$ pada signifikan $0.223 > 0.05$). Maka hipotesis (H_1) sebelumnya ditolak.

Menurut Robbins (2015) mengatakan aspek disiplin merupakan suatu hal yang penting dalam mencapai target perusahaan, dengan disiplin seorang karyawan dapat memiliki sikap dan sifat yang baik ketika bekerja.

Penulis menyimpulkan bahwa hasil penelitian ini bahwa kedisiplinan dalam bekerja masih perlu di pebaiki dan diawasi, sehingga perusahaan dapat meninjau seluruh aspek dari aturan dan peraturan yang ada di dalam perusahaan.

2. Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi menunjukkan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (nilai koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$, $2,655 > 1.666$ pada signifikan $0.010 < 0.05$). Maka hipotesis (H_2) sebelumnya diterima.

Menurut Hasibuan (2013) Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kinerja mereka akan semakin baik pula.

Penulis menyimpulkan bahwasannya perlu adanya kesadaran dalam diri para karyawan, sehingga mampu mendorong dan memaksimalkan kemampuan yang mereka miliki, sehingga hasil pekerjaannya jadi lebih baik lagi dalam menyelesaikan permasalahan pekerjaan yang sedang dikerjakan oleh para karyawan.

3. Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja menunjukkan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (nilai koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$, $4,713 > 1.666$ pada signifikan $0.000 < 0.05$). Maka hipotesis (H_3) sebelumnya diterima.

Menurut Sedarmayati (2014) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Peneliti dapat menarik pembahasan yang perlu di lengkapi lagi bahan dan alat untuk karyawan dalam bekerja, seperti tambahan mobil dinas untuk sales, spare part untuk bagian bengkel, sehingga karyawan nantinya dapat memaksimalkan hasil kerja yang dilakukannya

4. Hubungan Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa diperoleh nilai koefisien pada $F_{hitung} = 21,008$ pada signifikan 0.00. jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak $n = 72$ responden dimana $df (1) = n - k = 72 - 4 = 68$ kemudian dapat diperoleh nilai koefisien $F_{tabel} = 2.74$ pada signifikan 0.05.

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwasannya disiplin kerja (X1), motivasi (X2), dan lingkungan kerja (X3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) nilai koefisien $F_{hitung} > F_{tabel} 21,008 > 2.74$ pada signifikan $0.00 < 0.05$. Maka hipotesis (H_3) sebelumnya diterima.

Menurut Kasmir (2013) peralatan kantor yang memadai dan rasa tanggung jawab yang tinggi dapat membuat karyawan termotivasi dalam bekerja, dapat mendapatkan target dan harapan yang ditentukan oleh perusahaan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

- 1) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (nilai koefisien $t_{hitung} < t_{tabel}$, $1,230 < 1.666$ pada signifikan $0.223 > 0.05$). Maka hipotesis (H_1) sebelumnya ditolak.
- 2) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja menunjukkan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (nilai koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$, $2,655 > 1.666$ pada signifikan $0.01 < 0.05$). Maka hipotesis (H_2) sebelumnya diterima.
- 3) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja menunjukkan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (nilai koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$, $4,713 > 1.666$ pada signifikan $0.000 < 0.05$). Maka hipotesis (H_3) sebelumnya diterima.
- 4) Kesimpulan bahwasannya disiplin kerja (X_1), motivasi (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) nilai koefisien $F_{hitung} > F_{tabel}$ $21,008 > 2.74$ pada signifikan $0.00 < 0.05$). Maka hipotesis (H_4) sebelumnya diterima.

B. Saran

- 1) Untuk disiplin kerja diperlukan kesadaran diri, serta diperlukan juga pengawasan yang ketat yang dilakukan oleh perusahaan sehingga aturan dan norma yang ada di perusahaan Mitsubishi dapat dilaksanakan dengan baik

- 2) Untuk meningkatkan motivasi kerja dalam bidang penjualan diperlukan memperbanyak relasi agar memudahkan karyawan dalam mengerjakan tugasnya dan menghasilkan kinerja yang baik.
- 3) Untuk lingkungan kerja diperlukan kelengkapan kerja yang baik, kelengkapan pekerjaan yang dibutuhkan oleh karyawan jangan sampai kosong, sehingga karyawan memaksimalkan pekerjaan yang diberikan, serta mencapai target yang telah diberikan.
- 4) Untuk memaksimalkan kinerja karyawan perlu adanya penerapan aturan dan norma yang ketat, memiliki semangat dan ingin mendapatkan hasil yang maksimal serta dibutuhkan alat dan bahan yang mendukung operasional yang dilakukan oleh karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- A.A.Anwar Prabu Mangkunegara.2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT.RemajaRosdakarya.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Edison, Emron. Yohny anwar,Imas komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Hasibuan, Malayu. S.P, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kasmir. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Teori dan Praktik*. Rajawali Pres. PT. Raja Grafindo. Depok
- Nitisemito. Alex S, 2010. *Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Manullang M, Pakpahan M. 2014. *Metodologi Penelitian, Proses Peneliti Praktis*. Bandung. Penerbit Cita Pustaka Media.
- Rivai, Veithzal. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta : RajaGrafindo Persada.
- Robbins, Stephen. 2015, *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Rusiadi, dkk. 2014. *Metode Penelitian*. Medan: USU Press.
- Saydam. Gouzali. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia. (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djanbatan.

- Sedarmayanti. 2014. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Siagian P. Sondang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Jakarta.
- Sutrisno, Edy 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta*.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240*
- Wirawan. 2011. *Evaluasi Teori Model Standar Aplikasi dan Profesi, Contoh Aplikasi Evaluasi Program: Pengembangan Sumber Daya Manusia, Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat (PNPM) Mandiri Pedesaan, Kurikulum, Perpustakaan, dan Buku Tes*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Jurnal:

- Ahmad, R. (2019). ANALISIS KUALITAS SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDAM TIRTA WAMPU STABAT. *Jurnal Manajemen Bisnis (JMB)*, 31(1), 15-21.
- Ahmad, R. (2019). PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MITRA NIAGA SEJATI JAYA-LANGKAT. *JUMANT*, 11(2), 137-146.
- Andika, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *JUMANT*, 11(1), 189-206.
- Andika, R. (2018). Pengaruh Kemampuan Berwirausaha dan Kepribadian Terhadap Pengembangan Karir Individu Pada Member PT. Ifaria Gemilang (IFA) Depot Sumatera Jaya Medan. *JUMANT*, 8(2), 103-110.

- Andika, R. (2018). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT ARTHA GITA SEJAHTERA MEDAN. JUMANT, 9(1), 95-103.
- Ajeng Dina Mayawardani. 2016. *Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Nganjuk.*
- Chandra & Teddy Priyono. 2015. *The Influence of Leadership Styles, Work Environment and Job Satisfaction of Employee Performance.*
Url: <https://eric.ed.gov/?id=EJ1086697>
- El Fikri, M., Andika, R., Febrina, T., Pramono, C., & Pane, D. N. (2020). Strategy to Enhance Purchase Decisions through Promotions and Shopping Lifestyles to Supermarkets during the Coronavirus Pandemic: A Case Study IJT Mart, Deli Serdang Regency, North Sumatera.
- El Fikri, M., & Dewi Nurmasari Pane, R. A. (2020). Factors Affecting Readers' Satisfaction in "Waspada" Newspapers: Insight from Indonesia. Indexing and Abstracting.
- Fadly, Y. (2019). PERFORMA MAHASISWA AKUNTANSI DALAM IMPLEMENTASI ENGLISH FOR SPECIFIC PURPOSE (ESP) DI UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI (UNPAB) MEDAN. Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik, 9(2), 190-201.
- Harry Kurniawan dan Heryanto. 2019. *Effect of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance with Work Motivation as an intervening Variable.*
Url: <http://116.203.177.230/index.php/ABR/article/view/6639>
- Indrawan, M. I., & Widjanarko, B. (2020). STRATEGI MENINGKATKAN KOMPETENSI LULUSAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN. JEpa, 5(2), 148-155.
- Muhammad Tafri Priarso, Prastiyo Diatmono, Siti Mariam. 2019 . *The Effect Of Transformational Leadership Style, Work Motivation, And Work Environment On Employee Performance That In Mediation By Job Satisfaction Variable.*
Url: <https://trijurnal.llemlit.trisakti.ac.id/ber/article/view/5334>

- Malikhah, I. (2019). PENGARUH MUTU PELAYANAN, PEMAHAMAN SISTEM OPERASIONAL PROSEDUR DAN SARANA PENDUKUNG TERHADAP KEPUASAN MAHASISWA UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI. JUMANT, 11(1), 67-80.
- Nasution, A. P., & Malikhah, I. (2021). IDENTIFIKASI STRATEGI KEBERHASILAN LAYANAN E-GOVERMENT DI KOTA MEDAN. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 11(2), 38-45.
- Nurul Mutiara Risqi Amalia. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Dan Sosial Kabupaten Sleman*.
- Rodi Ahmad Ginanjar. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan, Pemuda, Dan Olahraga Kabupaten Sleman*.
- Ria Fenstiningtyas. 2020. *The Influence of Motivation on Employee Performance*.
Url: <http://journalfeb.unla.ac.id/index.php/almana/article/view/1336>
- Rezkiawan Tantawi, Armanu dan Sudianto. 2016. *The Role of Job Motivation and Job Satifisfaction in Mediating the Effect of Teacher's Certification The Teacher's Performance in Gorontalo Elementary*
Url: <https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/967>
- Safitriani. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahragadi Kab. Jeneponto*.
- Widya Futriani. 2019. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanah Datar)*.

LAMPIRAN 1: DAFTAR PERNYATAAN (ANGKET)**Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan Studi Kasus PT. Mitsubishi Motor.**

Responden yang terhormat,

Saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi angket ini. Saya berharap Bapak/Ibu menjawab dengan leluasan, sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu rasakan, lakukan dan alami, bukan apa yang seharusnya/yang ideal.

Anda diharapkan menjawab dengan jujur dan terbuka, sebab tidak ada jawaban yang benar dan salah. Sesuai dengan kode etik penelitian, saya menjamin kerahasiaan semua data. Kesediaan Bapak/Ibu mengisi angket ini adalah bantuan yang tak ternilai bagi saya. Akhirnya, saya sampaikan terimakasih atas kerjasamanya.

Peneliti,

Kartika Tiara
NPM.1615310803

PETUNJUK PENGISIAN

1. Mohon terlebih dahulu anda membaca pernyataan dengan cermat, sebelum mengisinya.
2. Jawablah dengan jujur dan sebenar-benarnya.
3. Jawablah dengan memberikan tanda (\checkmark) atau (X)

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :.....
2. Nomor Responden :.....
3. Jenis Kelamin
 - a. Laki-laki
 - b. Perempuan
4. Usia Responden
 - a. < 20 tahun
 - b. 20-30 tahun
 - c. 31-40 tahun
 - d. 41-50 tahun
 - e. > 50 tahun
5. Pendidikan Terakhir
 - a. SMA
 - b. Strata 1
 - c. Strata 2
 - d. Strata 3
 - e. Profesor

Di bawah ini terdapat sejumlah pertanyaan. Baca dan pahami pertanyaan dengan seksama, kemudian berikan respon saudara/i dengan cara memberikan

tanda (\surd) atau (X) pada kolom yang telah disediakan dengan satu pilihan jawaban.

Keterangan

a. Sangat Setuju	SS	=	5
b. Setuju	S	=	4
c. Netral	N	=	3
d. Tidak Setuju	TS	=	2
e. Sangat Tidak Setuju	STS	=	1

PERNYATAAN ATAS VARIABEL X₁
(Disiplin Kerja)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Karyawan memiliki sikap yang patuh dan taat terhadap peraturan.					
2	Karyawan memberikan contoh yang baik kepada sesama pegawai lainnya.					
3	Karyawan mengikuti tatanan dan pedoman yang ada.					
4	Karyawan memiliki tingkah laku yang baik kepada peraturan yang ada.					
5	Karyawan mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya					
6	Karyawan bertanggung jawab dengan hasil pekerjaan yang mereka lakukan					

PERNYATAAN ATAS VARIABEL X₂
(Motivasi)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Karyawan menerima masukkan sesuai dengan yang saya harapkan					
2	Perusahaan memberikan apa yang Karyawan harapkan.					
3	Karyawan selalu menerima <i>reward</i> sesuai yang telah disepakati.					
4	Karyawan menerima dampak positif dari apa yang telah diberikan oleh perusahaan					
5	Perusahaan memberikan cuti lebih untuk					

karyawan teladan

- 6 Karyawan saling bahu membahu dalam meningkatkan hasil kinerja dari instansi.
- 7 Karyawan termotivasi dalam melakukan pekerjaannya yang lebih baik lagi
- 8 Karyawan sangat giat dalam mencapai target yang ada

PERNYATAAN ATAS VARIABEL X₃
(Lingkungan Kerja)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Penerangan cahaya lampu sudah sangat baik.					
2	Pencahayaan ruangan kerja kantor tidak silau.					
3	Ruangan kerja kantor yang adatidak berisik.					
4	Setiap ruangan memiliki peredam suara.					
5	Warna setiap ruangan disesuaikan dengan logo instansi.					
6	Letak pewarnaan cat di dinding tidak membosankan.					
7	Sirkulasi udara yang ada disetiap ruangan sangat baik.					
8	Setiap ruangan kerja kantor memiliki AC.					

PERNYATAAN ATAS VARIABEL Y
(Kinerja Pegawai)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Karyawan selalu meningkatkan skill dan kemampuan yang ia miliki					
2	Karyawan selalu memperkuat keahliannya dibidang yang ia pahami					
3	Setiap pegawai selalu mencoba mempercepat pekerjaan mereka					
4	Karyawan selalu mencoba					

- memperbanyak pekerjaan yang telah mereka selesaikan
- 5 Karyawan memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja
 - 6 Karyawan pantang putus asa dalam melakukan pekerjaan yang sulit
 - 7 Karyawan selalu melakukan setiap evaluasi dalam setiap pekerjaannya
 - 8 Karyawan selalu mencoba mengembangkan potensi dalam dirinya

LAMPIRAN.2 : DATA SPSS**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,829	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	26,4583	14,787	,678	,794
VAR00002	26,4028	14,835	,623	,800
VAR00003	26,3889	14,776	,537	,812
VAR00004	26,0556	14,532	,569	,807
VAR00005	26,4167	16,021	,417	,826
VAR00006	26,3750	14,857	,610	,802
VAR00007	26,5278	14,985	,464	,823
VAR00008	26,4444	14,983	,564	,808

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,815	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00010	27,6944	11,933	,541	,792
VAR00011	27,5000	12,676	,423	,809
VAR00012	27,4722	12,112	,526	,795
VAR00013	27,4722	11,971	,577	,788
VAR00014	27,5694	11,798	,613	,782
VAR00015	27,4722	12,056	,538	,793
VAR00016	27,6111	11,931	,474	,804
VAR00017	27,5139	11,859	,572	,788

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items

,873	8
------	---

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00019	27,4028	13,990	,746	,846
VAR00020	27,4306	13,573	,695	,850
VAR00021	27,3750	15,393	,416	,879
VAR00022	27,5139	14,028	,662	,854
VAR00023	27,2639	13,859	,680	,852
VAR00024	27,5000	14,113	,652	,855
VAR00025	27,5417	15,040	,489	,872
VAR00026	27,4028	14,216	,724	,848

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,872	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00028	36,0139	21,141	,694	,854
VAR00029	36,0139	20,127	,695	,852
VAR00030	36,0278	22,365	,449	,870
VAR00031	36,1806	19,220	,720	,849
VAR00032	36,3333	21,211	,460	,872
VAR00033	36,0139	21,141	,694	,854
VAR00034	36,0972	21,075	,616	,858
VAR00035	36,0972	19,075	,757	,845
VAR00036	36,0972	21,723	,385	,878
VAR00037	36,1250	21,548	,535	,864

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

1	,694 ^a	,481	,458	3,70966
---	-------------------	------	------	---------

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	867,323	3	289,108	21,008	,000 ^b
	Residual	935,788	68	13,762		
	Total	1803,111	71			

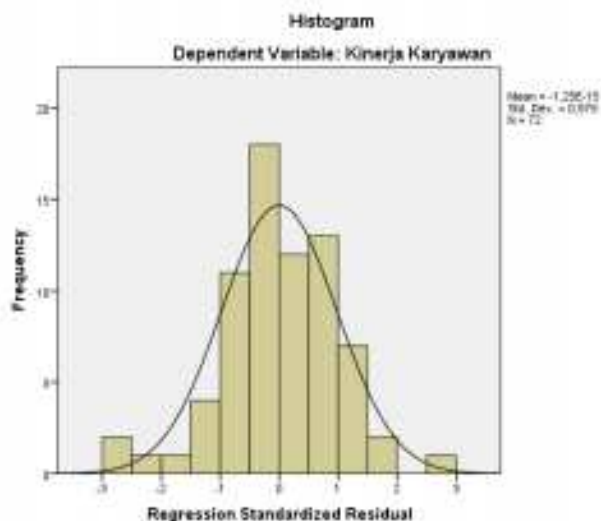
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

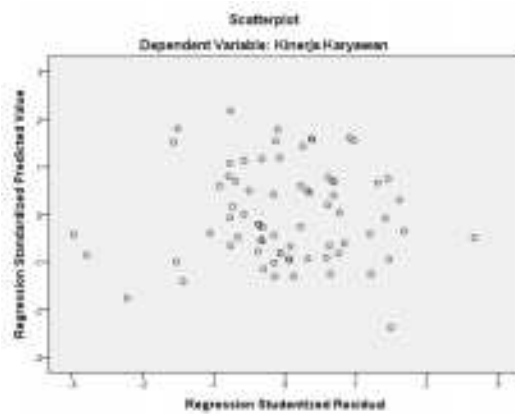
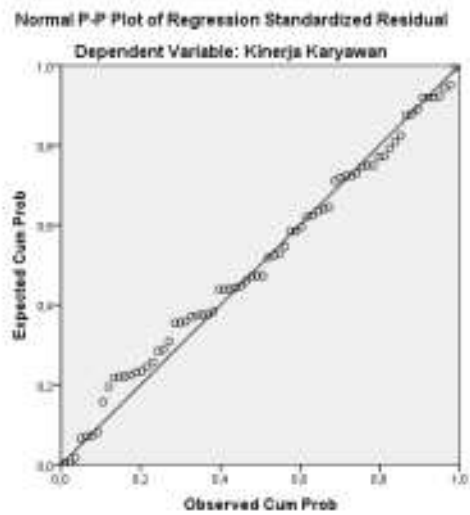
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7,600	4,468		1,701	,094		
	Disiplin Kerja	,128	,104	,111	1,230	,223	,934	1,071
	Motivasi Kerja	,349	,131	,271	2,655	,010	,733	1,365
	Lingkungan Kerja	,564	,120	,479	4,713	,000	,740	1,351

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan





Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	53	73,6	73,6	73,6
	perempuan	19	26,4	26,4	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 20 Tahun	2	2,8	2,8	2,8
	21-30 Tahun	40	55,6	55,6	58,3
	31-40 Tahun	26	36,1	36,1	94,4

41-50 Tahun	4	5,6	5,6	100,0
Total	72	100,0	100,0	

Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	37	51,4	51,4	51,4
D3	16	22,2	22,2	73,6
S1	19	26,4	26,4	100,0
Total	72	100,0	100,0	

Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 10 Tahun	54	75,0	75,0	75,0
11-20 Tahun	11	15,3	15,3	90,3
21-30 Tahun	2	2,8	2,8	93,1
31-40 Tahun	5	6,9	6,9	100,0
Total	72	100,0	100,0	

Disiplin Kerja (x1)

No	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	Total
1	4	4	4	5	5	4	5	4	35
2	4	4	3	5	4	4	3	4	31
3	4	4	4	5	5	4	2	5	33
4	3	2	2	3	4	2	3	4	23
5	5	4	4	4	4	4	4	5	34
6	3	2	2	4	3	2	3	3	22
7	4	4	3	4	5	4	4	3	31
8	4	3	3	4	4	3	2	3	26
9	3	3	3	4	3	5	4	5	30
10	3	3	5	4	4	3	4	3	29
11	3	3	2	2	4	3	2	2	21
12	3	4	3	4	5	4	4	4	31
13	3	3	4	4	4	3	4	4	29
14	4	4	4	5	4	4	4	5	34
15	4	4	4	4	4	4	4	4	32
16	3	3	2	3	3	3	3	3	23
17	4	4	4	5	5	4	4	4	34
18	4	4	4	4	4	4	5	5	34
19	4	4	4	5	3	4	4	5	33
20	5	5	5	5	5	5	3	4	37
21	5	4	5	5	5	4	5	3	36
22	3	3	2	2	3	3	3	3	22
23	3	3	5	5	5	3	4	5	33
24	5	5	5	5	4	5	5	4	38
25	5	4	5	5	4	4	4	5	36
26	4	4	4	5	4	4	4	5	34
27	5	5	5	5	4	5	4	4	37
28	4	4	4	5	4	4	5	4	34
29	4	4	5	5	2	4	4	4	32
30	3	4	4	3	4	4	4	4	30
31	4	4	5	3	4	4	4	3	31
32	4	4	5	3	4	4	4	4	32
33	3	2	3	3	3	2	3	3	22
34	4	4	4	5	4	4	4	4	33
35	4	4	4	5	5	4	5	4	35
36	4	4	3	5	4	4	4	4	32
37	4	4	4	5	5	4	5	5	36
38	4	5	5	3	4	5	4	4	34
39	5	4	4	4	4	4	4	5	34
40	4	4	4	4	3	4	2	4	29
41	5	5	5	5	3	5	3	4	35
42	4	4	3	5	4	4	4	3	31
43	4	3	3	4	3	3	3	3	26
44	3	3	3	3	3	3	2	3	23
45	3	3	5	3	3	3	3	3	26
46	3	5	4	3	3	5	5	3	31

47	3	4	3	4	3	4	2	3	26
48	3	5	3	3	3	5	3	3	28
49	3	2	3	4	3	2	4	3	24
50	3	3	4	4	3	3	4	3	27
51	3	3	4	5	3	3	3	3	27
52	3	4	3	4	4	4	3	3	28
53	3	3	4	3	3	3	3	3	25
54	3	3	4	4	4	3	4	3	28
55	3	4	4	3	4	4	4	2	28
56	2	3	3	3	4	3	4	3	25
57	4	4	4	5	3	4	4	4	32
58	3	3	3	5	3	3	4	4	28
59	4	4	4	5	5	4	5	4	35
60	4	4	3	5	4	4	4	4	32
61	4	4	4	5	5	4	5	5	36
62	4	4	4	4	3	4	2	4	29
63	5	5	5	5	3	5	3	4	35
64	4	4	3	5	4	4	4	3	31
65	4	3	3	4	3	3	3	3	26
66	3	3	3	3	3	3	2	3	23
67	3	3	5	3	3	3	3	3	26
68	3	5	4	3	3	5	5	3	31
69	3	4	3	4	3	4	2	3	26
70	3	5	3	3	3	5	3	3	28
71	5	4	4	4	4	4	4	5	34
72	4	4	4	4	3	4	2	4	29

No	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	Total
1	3	3	4	3	4	3	3	3	26
2	4	4	3	4	3	4	4	3	29
3	4	5	4	5	5	5	5	4	37

4	5	5	5	5	5	5	4	5	39
5	3	3	3	3	3	3	3	3	24
6	4	3	4	5	4	4	4	4	32
7	4	4	4	4	5	5	5	4	35
8	4	4	3	4	4	4	3	3	29
9	4	4	3	4	4	4	3	3	29
10	3	5	3	4	4	4	3	3	29
11	3	5	5	5	5	4	4	5	36
12	5	5	5	5	5	5	4	5	39
13	3	4	3	5	5	5	5	3	33
14	3	4	4	4	4	5	5	4	33
15	4	5	4	5	4	4	4	4	34
16	4	5	4	5	5	5	5	4	37
17	5	4	5	5	5	5	5	5	39
18	4	4	4	4	4	5	5	4	34
19	4	5	4	5	4	4	4	4	34
20	4	5	4	4	5	5	5	4	36
21	5	4	5	5	5	4	5	5	38
22	5	4	5	4	4	5	4	5	36
23	4	5	4	5	4	4	4	4	34
24	5	5	5	4	5	5	5	5	39
25	5	4	5	4	5	4	4	5	36
26	4	5	4	5	4	4	4	4	34
27	5	4	5	4	5	5	4	5	37
28	4	4	4	4	4	4	4	4	32
29	4	4	5	5	4	4	4	5	35
30	3	4	4	4	4	5	4	4	32
31	4	5	5	5	4	4	4	5	36
32	3	4	5	4	5	5	4	5	35
33	4	4	4	4	4	4	4	4	32
34	4	3	4	4	4	4	3	4	30
35	4	5	3	5	3	4	4	3	31
36	4	4	4	4	5	5	5	4	35
37	4	3	5	4	4	4	5	5	34
38	5	4	4	3	3	4	4	4	31
39	4	3	4	3	4	3	4	4	29
40	5	4	5	4	3	3	4	5	33
41	4	4	3	4	4	4	3	3	29
42	4	3	5	3	4	4	3	5	31
43	4	3	4	3	3	3	3	4	27
44	3	4	3	4	3	3	5	3	28
45	3	3	4	5	4	3	4	4	30
46	3	4	4	4	3	5	3	4	30

47	3	3	3	3	4	4	4	3	27
48	3	4	4	4	3	3	4	4	29
49	3	3	4	3	4	4	3	4	28
50	3	4	4	3	3	3	3	4	27
51	3	4	4	3	4	3	3	4	28
52	2	3	3	3	4	3	4	3	25
53	4	3	4	3	3	3	3	4	27
54	3	4	3	4	3	3	5	3	28
55	4	3	4	4	4	4	3	4	30
56	3	3	3	3	3	3	2	3	23
57	3	3	5	3	3	3	3	3	26
58	3	5	4	3	3	5	5	3	31
59	3	4	3	4	3	4	2	3	26
60	3	5	3	3	3	5	3	3	28
61	5	4	4	4	4	4	4	5	34
62	4	4	4	4	3	4	2	4	29
63	4	4	3	4	4	4	3	3	29
64	3	4	3	4	4	4	3	3	28
65	3	3	5	3	4	4	3	5	30
66	3	3	4	3	3	3	3	5	27
67	3	4	3	4	3	3	5	3	28
68	3	4	3	4	4	4	4	4	30
69	4	3	5	4	4	4	5	4	33
70	5	4	4	4	3	4	4	4	32
71	4	4	4	4	4	3	4	4	31
72	5	5	5	5	3	3	4	4	34

Lingkungan Kerja (x3)

no	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	Total
1	3	4	4	3	3	3	4	4	28
2	5	5	5	4	5	4	5	4	37
3	4	4	5	3	4	3	4	4	31
4	3	4	4	5	4	5	4	3	32
5	4	3	4	4	4	4	4	4	31
6	3	2	4	3	5	3	4	3	27
7	4	4	3	4	4	4	3	4	30
8	4	4	3	3	4	3	3	4	28
9	4	4	3	3	3	3	3	4	27
10	5	4	4	4	5	4	4	5	35
11	5	5	4	5	4	5	5	5	38
12	5	5	5	5	5	5	5	5	40
13	4	5	5	4	5	4	4	4	35
14	4	4	4	4	5	4	3	4	32
15	5	5	5	4	5	4	3	5	36
16	5	5	5	5	5	5	4	5	39
17	4	5	5	5	5	5	4	4	37
18	4	4	4	4	4	4	4	4	32
19	5	5	5	5	5	5	4	5	39
20	5	4	5	4	5	4	5	5	37
21	4	5	4	4	4	4	4	4	33
22	4	4	4	4	5	4	4	4	33
23	5	5	5	5	5	5	3	5	38
24	5	5	5	4	5	4	3	5	36
25	5	4	4	5	5	5	4	5	37
26	4	4	4	4	4	4	4	4	32
27	5	5	4	4	4	4	5	5	36
28	4	4	4	4	5	4	4	4	33
29	4	4	4	5	5	5	5	4	36
30	4	5	4	5	5	5	4	4	36
31	4	4	4	4	4	4	5	4	33
32	4	4	4	4	4	4	5	4	33
33	5	5	4	4	5	4	5	5	37
34	4	4	4	3	4	3	4	4	30
35	4	4	3	3	4	3	3	4	28
36	3	4	4	3	3	3	3	3	26
37	5	5	5	4	5	4	5	5	38
38	4	4	5	3	5	3	4	4	32
39	3	4	4	5	4	5	4	3	32
40	4	3	4	4	3	4	3	4	29
41	3	3	4	3	3	2	3	3	24
42	4	4	3	4	4	4	4	4	31
43	4	4	3	4	3	4	4	4	30
44	4	4	3	3	3	3	4	4	28
45	4	4	3	4	4	4	4	4	31

46	3	3	3	4	3	4	4	3	27
47	3	3	5	3	3	3	4	3	27
48	4	4	4	4	5	4	3	4	32
49	3	2	4	2	4	3	3	3	24
50	4	2	4	4	4	4	3	4	29
51	3	4	3	3	4	4	4	3	28
52	4	4	4	4	4	4	3	4	31
53	3	3	4	4	4	4	4	3	29
54	4	4	3	4	4	4	4	4	31
55	3	3	3	3	4	3	2	3	24
56	4	3	3	4	4	4	4	4	30
57	4	3	4	4	3	4	3	4	29
58	3	3	3	3	3	3	3	3	24
59	3	3	5	5	4	5	3	3	31
60	4	4	3	3	4	3	3	4	28
61	3	4	4	3	3	3	3	3	26
62	5	5	5	4	5	4	5	5	38
63	4	4	5	3	5	3	4	4	32
64	3	4	4	5	4	5	4	3	32
65	4	3	4	4	3	4	3	4	29
66	3	2	4	2	3	2	2	3	21
67	4	4	3	4	4	4	4	4	31
68	4	4	3	3	3	3	4	4	28
69	4	4	3	3	3	3	4	4	28
70	4	4	3	4	4	4	4	4	31
71	3	3	3	4	3	4	4	3	27
72	3	3	5	3	3	3	4	3	27

Kinerja Karyawan (Y)

no	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	total
1	4	4	4	4	4	4	3	4	5	3	39
2	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	45
3	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	43
4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	3	39
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
6	5	5	4	4	4	5	3	5	4	3	42
7	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38
8	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	38
9	3	4	4	3	3	3	4	4	5	4	37
10	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	47
11	4	4	5	3	5	4	5	5	4	5	44
12	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	45
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
14	5	4	5	5	3	5	4	5	4	4	44
15	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	41
16	4	3	3	4	4	4	5	4	4	5	40
17	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
18	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	43
19	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	47
20	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
21	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42
22	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
23	5	5	5	4	3	5	5	4	5	5	46
24	5	5	5	5	2	5	5	5	4	5	46
25	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	47
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
27	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
28	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	43
29	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	43
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
31	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	48
32	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	45
33	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	47
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
35	5	5	4	4	3	5	4	4	5	4	43
36	4	4	4	4	3	4	3	4	5	3	38
37	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	45
38	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	43
39	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	38
40	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	38
41	5	5	4	4	2	5	3	4	3	3	38
42	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	37
43	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	37
44	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	35

Titik Persentase Distribusi F

Probabilita = 0.05

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

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

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

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

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

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

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

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

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

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

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

Titik Persentase Distribusi t

d.f. = 1 - 200

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

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

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

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

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

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

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

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)

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

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

Titik Persentase Distribusi t (df = 121 –160)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
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	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
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