

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

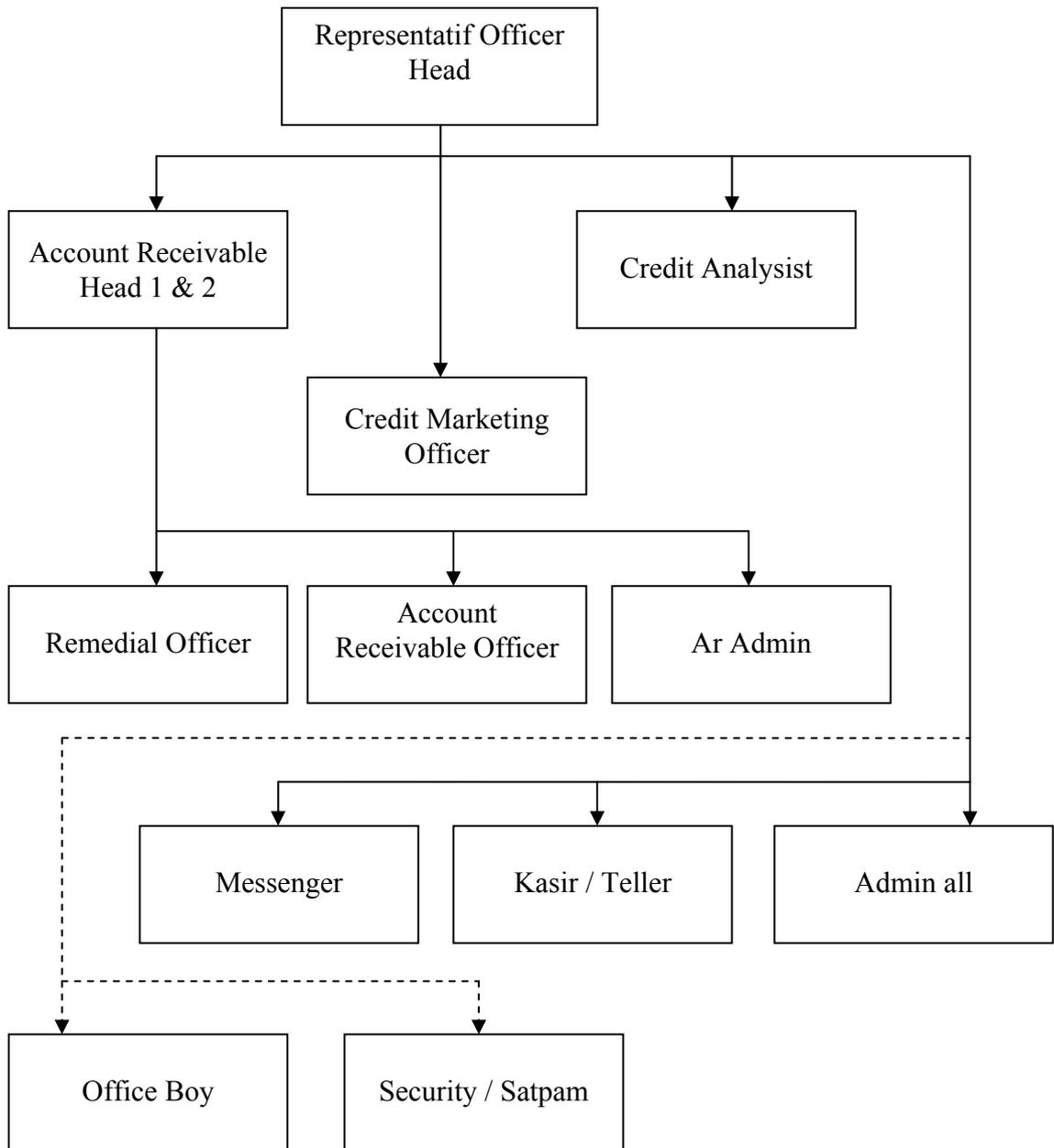
4.1 Gambaran Umum PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Arga Makmur Bengkulu Utara.

PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. berdiri pada bulan Maret 1990, yang beralamat di Graha Adira jalan Menteng Jakarta Selatan. PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. selalu berkembang dari tahun ke tahun, dan pada tahun 2004 PT. Bank Danamon bergabung sebagai pemilik saham. Perkembangan perusahaan cukup pesat hingga sekarang memiliki cabang hampir di seluruh wilayah Indonesia. Pada tahun 2006 PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. membuka cabangnya di Provinsi Bengkulu yang beralamat di Jl. M. Tandean KM. 6 Jembatan kecil Kota Bengkulu.

Kebutuhan masyarakat terhadap kendaraan bermotor baik roda dua maupun roda empat, serta belum adanya perusahaan sejenis menjadi alasan di bukanya cabang PT. Adira Dinamika multi Finance Tbk. di Bengkulu. Perkembang baik dari segi permintaan maupun dari munculnya kompetitor membuat perusahaan memutuskan untuk membuka kantor perwakilan di daerah. Salah satunya adalah di Kabupaten Bengkulu Utara, tepatnya di Arga Makmur pada tahun 2007. Saat ini, PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Arga Makmur Bengkulu Utara dipimpin oleh Bapak Ariston Yulian sebagai kepala RO atau kepala kantor perwakilan.

4.1.1. Struktur Organisasi

Struktur organisasi PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Arga Makmur Bengkulu Utara adalah sebagai berikut:



Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Arga Makmur Bengkulu Utara

Gambar 4. 1. memperlihatkan bahwa perusahaan dipimpin oleh pemimpin yang bertanggung jawab atas semua kegiatan perusahaan. Masing – masing divisi dikepalai oleh kepala divisi yang bertanggung jawab langsung kepada kepala RO. Adapun uraian tugas dan fungsi masing – masing bagian adalah sebagai berikut:

a. Kepala RO

Tugas dan tanggung jawab kepala RO sebagai berikut:

1. Mengkoordinasi dan menetapkan rencana kerja tahunan kantor perwakilan.
2. Mengendalikan dan mengevaluasi rencana kerja untuk memastikan tercapainya target yang telah ditetapkan secara tepat waktu.
3. Memastikan kesesuaian anggaran dengan RKAP tahun berjalan.
4. Menetapkan kebutuhan dan strategi pengembangan sumber daya industri (SDI) di kantor perwakilan untuk memastikan jumlah dan kualifikasi SDI sesuai dengan strategi Adira.
5. Meyakinkan bahwa seluruh transaksi yang dilaksanakan oleh kantor perwakilan telah dilakukan dengan benar.
6. Mengkoordinasikan seluruh sarana dan kegiatan untuk mencapai target yang telah ditetapkan.
7. Mendelegasikan beban kerja kepada bawahan.
8. Mendistribusikan target kepada bawahan.
9. Memberikan input mengenai pengembangan produk.
10. Memutus pembiayaan sesuai dengan kewenangan dan ketentuan yang berlaku.
11. Memberikan teguran lisan / tulisan terhadap pelanggaran peraturan.
12. Melakukan rotasi jabatan kepada bawahan.

13. Mengajukan usulan target dan anggaran.

14. Menyetujui pengeluaran sesuai dengan anggaran, prosedur, dan kewenangannya.

b. *Credit Analyst*

Tugas dan tanggung jawab *credit analyst* adalah:

1. Bertanggung jawab atas segala kegiatan kredit RO dan menganalisa seluruh laporan penjualan dari *marketing officer*.
2. Memeriksa keaslian data nasabah demi mengurangi tindakan yang bisa merugikan perusahaan.
3. Mencari informasi calon *debitur* melalui dealer atas bonafiditas pendapatan dan penggunaan kendaraan yang sebenarnya.
4. Mencocokkan nama, alamat, dan tempat tanggal lahir antara formulir isian dengan KTP.

c. *Account Receivable Head 1 & 2*

Tugas dan tanggung jawab ARH 1 & 2 adalah:

1. Mengurangi jumlah kerugian yang dialami perusahaan.
2. Membuat laporan kunjungan ARO dan REM OFF.
3. Mencetak DKHC dan DKHR.
4. Menurunkan semua *balance* mulai dari *overdue* 0 s/d 180 hari.

d. *Remedial Officer*

Tugas dan tanggung jawab *Remedial Officer* (REM OFF) adalah:

1. Bertanggung jawab atas kerugian perusahaan.
2. Mengunjungi nasabah yang menunggak mulai dari *overdue* 30+ s/d 60+.

3. Mengeksekusi kendaraan yang menunggak lebih dari *overdoe* 60+.
4. Mengisi laporan harian (DKHR).

e. *Account Receivable Officer*

Tugas dan tanggung jawab *Account Receivable Officer* (ARO) adalah:

1. Bertanggung jawab atas kerugian perusahaan.
2. Mengunjungi nasabah yang menunggak lebih dari *overdoe* 4+ s/d 30+.
3. Membuat analisa kasus bagi nasabah yang tidak bisa meneruskan kredit kendaraannya.
4. Mengisi laporan harian (DKHC).

f. Ar Administrasi

Tugas dan tanggung jawab Ar Administrasi adalah:

1. Melaksanakan segala kegiatan administrasi yang bersangkutan dengan *collection*.
2. Mencetak DKHR dan DKHC.
3. Mencetak surat tanda penarikan (STP) dan surat kuasa penarikan (SKP).
4. Meregister segala kebutuhan yang dibutuhkan oleh *collection*.
5. Mencetak surat peringatan bagi nasabah yang telah menunggak lebih dari *overdoe* 1+ s/d 4+.
6. Menyimpan semua dokumen yang berhubungan dengan *collection*.

g. *Credit Marketing Officer*

Tugas dan tanggung jawab *Credit Marketing Officer* (CMO) adalah:

1. Melakukan survey terhadap seluruh nasabah yang ingin mengambil kredit kendaraan.

2. Melengkapi seluruh data nasabah yang ingin mengambil kredit kendaraan.
3. Menyetujui kendaraan yang akan diberikan kepada nasabah.
4. Menganalisa 5c yang dimiliki oleh calon nasabah.

h. *Admin All*

Tugas dan tanggung jawab *Admin All* adalah:

1. Bertanggung jawab atas segala kegiatan administrasi kantor.
2. Memasukan seluruh data nasabah dari CMO.
3. Mencetak PO kendaraan untuk dibuat proses pencairan.
4. Melakukan proses pencairan aplikasi kendaraan.
5. Menyerahkan BPKB kendaraan kepada seluruh nasabah yang telah melunasi kredit.
6. Mencetak rekap kas bank.

i. *Kasir / Teller*

Tugas dan tanggung jawab *Kasir / Teller* adalah:

1. Melayani seluruh kegiatan pembayaran oleh nasabah maupun tim *collection*.
2. Menginput seluruh uang yang diterima dari nasabah.
3. Membuat laporan *cash of name* harian untuk menghindari selisih angsuran yang di *input*.
4. Menyerahkan seluruh uang yang diterima kepada *Admin All*.

j. *Messenger*

Tugas dan tanggung jawab *Messenger* adalah:

1. Memberikan proses *order* (PO) kepada dealer yang telah memberikan kendaraan melalui *leasing* Adira.

2. Melakukan pengabsahan BPKB ke kantor samsat.
3. Mengambil seluruh tagihan yang diberikan dealer untuk segera dilakukan proses pencairan.

k. *Security / Satpam*

Tugas dan tanggung jawab *Security / Satpam* adalah:

1. Menjaga keamanan kantor.
2. Menjaga ketertiban pelayanan.
3. Memberikan keamanan secara maksimal kepada konsumen.

l. *Office Boy*

Tugas dan tanggung jawab *Office Boy* adalah:

1. membersihkan kantor baik dalam maupun luar ruangan.
2. Membantu karyawan lain dalam memperlancar proses kerja.

4.1.2. Visi Misi Organisasi

Visi dan misi PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Arga Makmur Bengkulu Utara adalah:

Visi: *World Class Consumer Finance Company*

Misi: *Brings Tomorrow Today – To The Nation*

4.2. Deskripsi Data

Hasil yang akan disajikan pada pembahasan ini adalah hasil analisis data penelitian beserta pembahasannya. Data diperoleh dari hasil survei yang menggunakan instrumen kuesioner. Dalam studi ini dilakukan pengujian-pengujian hipotesis-hipotesis.

4.2.1. Pengambilan Data

Pengambilan data dilakukan dengan mendatangi langsung PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Arga Makmur Bengkulu Utara dengan menyebarkan pernyataan-pernyataan yang telah disediakan didalam kuesioner.

4.2.2. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini berjumlah 40 orang yang seluruhnya merupakan karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Arga Makmur Bengkulu Utara. Dalam penelitian ini karakteristik yang ingin diketahui adalah jenis kelamin, umur, pendidikan dan masa kerja responden. Untuk lebih jelasnya mengenai data diri responden tersebut dapat dilihat pada karakteristik berikut dalam jumlah dan persentase.

Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, Umur, Pendidikan, dan Masa Kerja

NO	Karakteristik Responden	Uraian	Jumlah	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	33	82,5
		Perempuan	7	17,5
	Jumlah		40	100
2	Umur	≤20 th	-	-
		21-25th	14	35
		26-30th	26	65
		31-35th	-	-
		≥36th	-	-
	Jumlah		40	100
3	Pendidikan	SMA	-	-
		D-3	2	5
		S-1	38	95
		S-2	-	-
	Jumlah		40	100
4	Masa Kerja	≤1th	1	2,5
		2-4th	29	72,5
		5-7th	10	25
		8-10th	-	-
		≥10th	-	-
	Jumlah		40	100

Sumber: Hasil Penelitian, 2013

Berdasarkan Tabel 4.1 diketahui bahwa jumlah responden pria mendominasi yaitu sebesar 82,5% dibanding jumlah responden wanita yaitu sebesar 17,5%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa proporsi karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Arga Makmur Bengkulu Utara didominasi oleh karyawan pria. Hal ini disebabkan perusahaan ini bergerak dibidang pembiayaan kendaraan roda dua. Pembiayaan adalah jasa pemberian kredit, sehingga perusahaan membutuhkan para karyawan yang tangguh di lapangan untuk mencapai target pembiayaan. Karyawan perempuan mayoritas bertugas dibagian administrasi dan kasir/*teller* sehingga hanya dibutuhkan sedikit karyawan dalam dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

Dilihat dari karakteristik usia responden, usia yang mendominasi antara 26-30 tahun dan 21-25 tahun. Sehingga dapat disimpulkan bahwa di PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Arga Makmur Bengkulu Utara didominasi pegawai yang umurnya masih tergolong muda dan produktif. Hal ini dapat lebih menunjang pencapaian target pembiayaan perusahaan.

Responden dengan pendidikan terakhir yang mendominasi adalah lulusan S1, yang mencapai 38 karyawan atau 95% dari total karyawan yang dimiliki PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Arga Makmur Bengkulu Utara. Sehingga dapat disimpulkan bahwa selain mencari karyawan yang masih produktif secara fisik perusahaan juga membutuhkan karyawan yang berpendidikan.

Selanjutnya karakteristik masa kerja responden yang mendominasi adalah dibawah 8 tahun, sehingga dapat disimpulkan bahwa di PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Arga Makmur Bengkulu Utara didominasi karyawan-karyawan

yang masa kerjanya tergolong masih belum terlalu lama. Hal ini disebabkan tiap tahunnya PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Arga Makmur Bengkulu utara menerima karyawan baru.

4.3. Hasil Penelitian

Untuk menerangkan tanggapan responden terhadap variabel penelitian maka dilakukan analisis terhadap jawaban yang diberikan responden yang berkaitan dengan pernyataan yang ada. Pernyataan terdiri dari 26 item pernyataan, semua pernyataan valid sehingga semua pernyataan digunakan sebagai data primer. Untuk mengetahui lebih jelas mengenai pernyataan yang berasal dari variable kinerja (Y) 10 item pernyataan, motivasi (X_1) 6 item pernyataan, dan disiplin kerja (X_2) 10 item pernyataan, maka penulis akan mendeskripsikan masing-masing item pernyataan secara terpisah dan dari analisis tersebut dapat diketahui berapa banyak responden yang memilih alternatif jawaban tertentu dan akan diperoleh nilai rata-rata tertinggi hingga terendah. Selain itu, dari analisis tersebut dapat diketahui berapa rata-rata dimensi dan rata-rata keseluruhan.

Penentuan kelas atas pernyataan responden terhadap variabel penelitian adalah sebagai berikut :

- Nilai terendah = $1 \times 1 = 1$
- Nilai tertinggi = $1 \times 5 = 5$
- Interval kelas = $(5-1) / 5 = 0,8$

Sehingga sebaran kelasnya menjadi:

- 1,00 – 1,80 = Sangat Tidak Setuju, Sangat Tidak Baik, Sangat Rendah.
- 1,81 – 2,60 = Tidak Setuju, Tidak Baik, Rendah.

- 2,61 – 3,40 = Cukup Setuju, Cukup Baik, Cukup Tinggi.
- 3,41 – 4,20 = Setuju, Baik, Tinggi.
- 4,21 – 5,00 = Sangat Setuju, Sangat Baik, Sangat Tinggi.

4.3.1. Pernyataan Responden Terhadap Variabel Kinerja

Variabel kinerja memiliki 10 indikator yang terdiri dari 5 dimensi dengan masing-masing dimensinya memiliki 2 indikator. Masing-masing indikator memiliki 5 pilihan jawaban, mulai dari sangat setuju sampai dengan sangat tidak setuju. Tabel 4.2 berikut disajikan jawaban responden dari hasil penyebaran kuisioner.

Tabel 4.2. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kinerja

Pernyataan Variabel Kinerja (Y)	Skor Jawaban Responden					Jumlah Res.	Skor Total	Rata-Rata
	5	4	3	2	1			
Kuantitas Hasil Kerja								
Karyawan mampu menyelesaikan seluruh pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya.	27	13	0	0	0	40	187	4,67
Karyawan bersedia menyelesaikan pekerjaan tambahan yang diberikan atasannya.	24	16	0	0	0	40	184	4,60
Rata-Rata								4,63
Kualitas Hasil Kerja								
Karyawan mampu bekerja sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan.	26	14	0	0	0	40	186	4,65
Karyawan berhati-hati dalam bekerja untuk meminimalisir kesalahan dalam hasil kerja.	26	14	0	0	0	40	186	4,65
Rata-Rata								4,65
Ketepatan Waktu								
Karyawan mampu menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan ketentuan.	24	15	1	0	0	40	183	4,57
Karyawan tidak menunda pekerjaan yang telah diberikan.	22	17	1	0	0	40	181	4,52
Rata-Rata								4,54
Kehadiran Ditempat Kerja								
Karyawan hadir dikantor sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan.	21	19	0	0	0	40	181	4,52
Karyawan tidak meninggalkan kantor pada jam kerja, kecuali keperluan pekerjaan.	18	11	11	0	0	40	167	4,17
Rata-Rata								4,34
Sikap Kooperatif								
Karyawan mampu bekerja sama dengan baik terhadap rekan kerja yang lain.	23	17	0	0	0	40	183	4,57
Karyawan taat terhadap peraturan yang ada di perusahaan.	19	21	0	0	0	40	179	4,47
Rata-Rata								4,52
Rata-Rata Variabel Kinerja								4,53

Sumber: Hasil Penelitian 2013

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa rata-rata skor jawaban responden terhadap kinerja pegawai berada pada 4,53 yang berarti sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Arga Makmur Bengkulu Utara telah memiliki kinerja yang sangat tinggi.

Dimensi kinerja yang tertinggi adalah kualitas hasil kerja dengan rata-rata skor 4,65. Indikator yang ada dalam dimensi kualitas hasil kerja adalah “karyawan mampu bekerja sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan” dan “karyawan berhati-hati dalam bekerja untuk meminimalisir kesalahan dalam hasil kerja”. Kondisi ini menunjukkan bahwa hasil kerja yang dicapai karyawan sudah tergolong sangat baik dan sesuai dengan syarat-syarat ketentuan.

Dimensi kinerja yang paling rendah adalah kehadiran ditempat kerja dengan rata-rata skor 4,34. Indikator yang ada dalam dimensi kehadiran ditempat kerja adalah “karyawan hadir dikantor sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan” dan “karyawan tidak meninggalkan kantor pada jam kerja, kecuali keperluan pekerjaan”. Walaupun paling rendah diantara kelima dimensinya, namun masih digolongkan sangat baik. Sehingga tidak terlalu membutuhkan peningkatan atau perbaikan.

4.3.2. Pernyataan Responden Terhadap Variabel Motivasi

Variabel motivasi memiliki 6 indikator yang terdiri dari 3 dimensi dengan 2 indikator pada dimensi *existence needs*, 2 indikator pada dimensi *relatedness needs* dan 2 indikator pada dimensi *growth needs*. Masing-masing indikator memiliki 5 pilihan jawaban, mulai dari sangat setuju sampai dengan sangat tidak setuju. Tabel 4.3 berikut menyajikan jawaban responden dari hasil penyebaran kuisioner.

Tabel 4.3. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Motivasi

Pernyataan Variabel Motivasi (X1)	Skor Jawaban Responden					Jumlah Res.	Skor Total	Rata-Rata
	5	4	3	2	1			
<i>Existence Needs</i>								
Karyawan bekerja dengan giat untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.	25	15	0	0	0	40	185	4,62
Dengan bekerja di perusahaan ini karyawan merasa kehidupannya terjamin kedepannya.	17	21	3	0	0	40	178	4,45
Rata-Rata								4,53
<i>Relatedness Needs</i>								
Karyawan memiliki hubungan komunikasi yang baik dengan rekan kerjanya.	20	20	0	0	0	40	180	4,50
Karyawan memiliki hubungan komunikasi yang baik dengan atasannya.	15	22	3	0	0	40	172	4,30
Rata-Rata								4,40
<i>Growth Needs</i>								
Karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan dihargai atasan.	15	24	1	0	0	40	174	4,35
Atasan menerima ide atau gagasan karyawan yang berkaitan dengan pekerjaan.	15	24	1	0	0	40	174	4,35
Rata-Rata								4,35
Rata-Rata Variabel Motivasi								4,42

Sumber: Hasil Penelitian, 2013

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa rata-rata skor jawaban responden terhadap motivasi adalah 4,42 yang berarti sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan motivasi karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Arga Makmur Bengkulu Utara telah terpenuhi dengan sangat baik.

Dimensi motivasi yang tertinggi adalah *existence needs* dengan rata-rata skor 4,53. Indikator yang ada dalam dimensi *existence needs* adalah “karyawan bekerja dengan giat untuk memenuhi kebutuhan hidupnya” dan “dengan bekerja di perusahaan ini karyawan merasa kehidupannya terjamin kedepannya”. Kondisi ini menunjukkan bahwa kebutuhan hidup karyawan sudah terpenuhi dan tergolong sangat baik.

Dimensi motivasi yang paling rendah diantara 3 dimensi adalah *growth needs* dengan rata-rata skor 4,35. Indikator yang ada dalam dimensi *growth needs* adalah “karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan dihargai atasan” dan “atasan menerima ide atau gagasan yang berkaitan dengan pekerjaan”. Walaupun paling rendah diantara ketiga dimensinya, namun masih digolongkan sangat baik. Sehingga tidak terlalu membutuhkan peningkatan atau perbaikan.

4.3.3. Pernyataan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja

Variabel disiplin kerja memiliki 10 indikator yang terdiri dari 5 dimensi dengan masing-masing dimensinya memiliki 2 indikator. Masing-masing indikator memiliki 5 pilihan jawaban, mulai dari sangat setuju sampai dengan sangat tidak setuju. Tabel 4.4 berikut disajikan jawaban responden dari hasil penyebaran kuisioner.

Tabel 4.4. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Disiplin Kerja

Pernyataan Variabel Disiplin Kerja (X2)	Skor Jawaban Responden					Jumlah Res.	Skor Total	Rata- Rata
	5	4	3	2	1			
Kehadiran								
Karyawan meminta izin apabila terlambat datang ke kantor.	18	22	0	0	0	40	178	4,45
Karyawan meminta izin apabila tidak dapat masuk kerja.	19	21	0	0	0	40	179	4,47
Rata-Rata								4,46
Ketaatan Pada Peraturan Kerja								
Karyawan mengenakan pakaian sesuai dengan peraturan perusahaan.	19	21	0	0	0	40	179	4,47
Karyawan tidak membawa pulang peralatan perusahaan.	17	23	0	0	0	40	177	4,42
Rata-Rata								4,44
Ketaatan Pada Standar Kerja								
Karyawan bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan perusahaan.	18	22	1	0	0	40	178	4,45
Karyawan melakukan semua pekerjaan sesuai standar kerja yang telah ditentukan perusahaan.	18	22	1	0	0	40	178	4,45
Rata-Rata								4,45
Tingkat Kewaspadaan Tinggi								
Karyawan teliti dalam bekerja.	17	23	0	0	0	40	177	4,42
Karyawan berhati-hati dalam menggunakan peralatan perusahaan.	19	21	11	0	0	40	179	4,47
Rata-Rata								4,44
Bekerja Etis								
Karyawan bersikap sopan selama berada di kantor.	18	22	0	0	0	40	178	4,45
Karyawan memiliki etika yang baik selama berada di kantor.	18	22	0	0	0	40	178	4,45
Rata-Rata								4,45
Rata-Rata Variabel Disiplin Kerja								4,44

Sumber: Hasil Penelitian, 2013

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa rata-rata skor jawaban responden terhadap variabel disiplin kerja adalah 4,44 yang berarti sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan disiplin kerja yang dimiliki karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Arga Makmur Bengkulu Utara tergolong sangat baik.

Dimensi dari disiplin kerja yang tertinggi adalah kehadiran dengan rata-rata skor 4,46. Indikator yang ada dalam dimensi kehadiran adalah “karyawan meminta izin apabila terlambat datang ke kantor” dan “karyawan meminta izin apabila tidak dapat masuk kerja”. Kondisi ini menunjukkan bahwa urusan kehadiran karyawan tergolong sangat baik dan diatas rata-rata dari keseluruhan variabel disiplin kerja.

Dimensi dari variabel disiplin kerja yang paling rendah adalah ketaatan pada peraturan kerja dan tingkat kewaspadaan tinggi dengan rata-rata skor 4,44. Indikator yang ada dalam dimensi ketaatan pada peraturan kerja adalah “karyawan mengenakan pakaian sesuai dengan peraturan kerja” dan “karyawan tidak membawa pulang peralatan perusahaan”. Sementara indikator yang ada dalam dimensi tingkat kewaspadaan tinggi adalah “karyawan teliti dalam bekerja” dan “karyawan berhati-hati dalam menggunakan peralatan perusahaan”. Meskipun 2 dimensi ini memiliki rata-rata paling rendah dari 5 dimensi yang ada, kedua dimensi ini masih tergolong sangat baik. Sehingga tidak terlalu membutuhkan peningkatan atau perbaikan.

4.3.4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Arga Makmur Bengkulu Utara digunakan analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian data yang diolah dan dihitung menggunakan *Statistical Package for Social Science (SPSS) 16.0* yang kegunaannya adalah untuk estimasi pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Hasil pengolahan data secara singkat dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5. Hasil Analisis Regresi

Variabel	Koefisien Beta	T hitung	Tingkat Signifikan
Motivasi (X1)	0,353	2,156	0,038
Disiplin Kerja (X2)	0,370	2,255	0,030
F-hitung	14,118		0,000
Korelasi (r)	0,658		
Koefisien Determinasi (r ²)	0,433		
Adjusted r ²	0,402		
t-tabel	2,021		
F-tabel	3,25		

Sumber: Hasil Penelitian, 2013

Berdasarkan Tabel 4.5 dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,353 X_1 + 0,370 X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Motivasi

X₂ = Disiplin Kerja

Interprestasi hasil koefisien regresi pada persamaan diatas adalah :

- Nilai koefisien regresi X_1 (motivasi) sebesar 0,353 dan signifikansi 0,038 < alpha 0,05 yang mempunyai makna bahwa motivasi (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y), artinya semakin meningkat motivasi maka kinerja karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Arga Makmur Bengkulu Utara juga akan semakin meningkat dengan asumsi disiplin kerja (X_2) tidak mengalami perubahan.
- Nilai koefisien X_2 (disiplin kerja) sebesar 0,370 dan signifikansi 0,030 < alpha 0,05 yang mempunyai makna bahwa disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y), artinya semakin meningkat disiplin kerja maka kinerja karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Arga Makmur Bengkulu Utara juga akan semakin meningkat dengan asumsi motivasi (X_1) tidak mengalami perubahan.

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui kuat atau lemahnya hubungan antara variabel. Variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap variabel kinerja memiliki nilai sebesar 0,658, berarti variabel motivasi dan disiplin kerja mempunyai hubungan yang cukup kuat terhadap variabel kinerja.

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan atau kontribusi pengaruh variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap variabel kinerja. Dari hasil analisis diperoleh nilai koefisien determinasi berganda (R^2) = 0,433, hal ini menunjukkan bahwa sumbangan atau kontribusi variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 43,3%,

sedangkan 56,7% merupakan sumbangan atau kontribusi dari variabel lain diluar penelitian ini.

Adjusted R Square fungsinya menjelaskan apakah sampel penelitian mampu mencari jawaban yang dibutuhkan dari populasinya, hal ini berkaitan dengan ketepatan hasil prediksi. Kalikan *Adjusted R Square* dengan 100% maka akan diperoleh berapa % *varians* tiap sampel pada variabel terikat bisa diprediksi oleh variabel-variabel bebas secara bersama-sama (simultan). Dari hasil analisis diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,402. Ini berarti ketepatan hasil prediksi adalah sebesar 40,2 %, yang dikategorikan cukup tepat.

4.3.5 Hasil Pengujian Hipotesis

1. Uji F

Pada tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$) dilakukan uji hipotesis koefisien regresi secara simultan yaitu menguji kebenaran pengaruh dari variabel motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel kinerja (Y). Dari hasil perhitungan F_{hitung} (motivasi dan disiplin kerja) dengan nilai 14,118 yang lebih besar dari F_{tabel} 3,25, begitu juga dengan tingkat probabilitas 0,000 lebih kecil dari probabilitas α 0,05, hal ini menunjukkan hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima berarti motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja (Y) karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Arga Makmur Bengkulu Utara.

2. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi koefisien regresi linear berganda secara parsial. Uji signifikansi ini dilaksanakan dengan cara membandingkan signifikansi t_{hitung} yang diperoleh dari hasil perhitungan dengan t_{tabel} $\alpha = 0,05$. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ $\alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Berdasarkan Tabel 4.5 terlihat bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) masing-masing sebesar 2,156 dan 2,255 yang lebih besar dari t_{tabel} 2,021, begitu juga dengan tingkat probabilitas masing-masing 0,038 dan 0,030 yang lebih kecil dari probabilitas alpha 0,05. Ini berarti bahwa :

- H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel motivasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Arga Makmur Bengkulu Utara.
- H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Arga Makmur Bengkulu Utara.

4.4. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengukuran hipotesis, secara simultan maupun parsial motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Arga Makmur Bengkulu Utara. Secara umum pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Arga Makmur Bengkulu Utara adalah disiplin kerja.

Dalam pengertiannya, motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan (Handoko, 2003: 252). Sedangkan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004: 444).

Berdasarkan hasil penelitian pada pengolahan data regresi linear berganda melalui *SPSS 16.00*, dapat dilihat bahwa ada pengaruh antara variabel motivasi (X_1) terhadap kinerja (Y), yang ditunjukkan dengan angka sebesar 0,353. Semakin meningkat motivasi karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Arga Makmur Bengkulu Utara maka semakin meningkat pula kinerja karyawannya. Hasil penelitian ini mendukung Robbins (2008: 241) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Jika ada yang tidak memadai, kinerja itu akan terpengaruh secara negatif. Motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Begitu juga halnya dengan variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja (Y) yang ditunjukkan dengan angka 0,370. Semakin meningkat disiplin kerja karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Arga Makmur Bengkulu Utara maka semakin meningkat pula kinerja karyawannya. Hasil penelitian ini mendukung Sinungan (2008: 148), yang menyatakan disiplin mendorong kinerja atau disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai

kinerja. Disiplin kerja karyawan yang tinggi mendorong karyawan untuk berperilaku positif dalam bekerja, seperti mentaati aturan yang ada dalam organisasi dan menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya, sehingga kinerja karyawan meningkat sesuai dengan target yang ingin dicapai perusahaan.

Berdasarkan persepsi responden terhadap variabel motivasi (X_1), variabel disiplin kerja (X_2) dan variabel kinerja (Y) yang terdapat didalam kuesioner yang disebarakan kepada 40 responden di PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Arga Makmur Bengkulu Utara menunjukkan bahwa motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan tergolong kategori sangat baik. Pada distribusi jawaban responden terhadap variabel motivasi skor tertinggi adalah dimensi *existence needs* dengan rata-rata skor 4,53. Kondisi ini menunjukkan bahwa kebutuhan hidup karyawan sudah terpenuhi dan tergolong sangat baik. Sedangkan skor variabel motivasi yang paling rendah adalah dimensi *growth needs* dengan rata-rata skor 4,35. Walaupun paling rendah diantara ketiga dimensinya, namun masih digolongkan sangat baik. Sehingga cukup dipertahankan saja dan tetap diperhatikan agar secara keseluruhan dimensi motivasi karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Arga Makmur Bengkulu Utara berada dalam kondisi sangat baik.

Berdasarkan distribusi jawaban responden terhadap variabel disiplin kerja, yang tertinggi adalah dimensi kehadiran dengan rata-rata skor 4,46. Sedangkan skor paling rendah adalah dimensi ketaatan pada peraturan kerja dan tingkat kewaspadaan tinggi dengan rata-rata skor 4,44. Meskipun 2 dimensi ini memiliki rata-rata paling rendah dari 5 dimensi yang ada, kedua dimensi ini masih

tergolong sangat baik. Sehingga tidak terlalu membutuhkan peningkatan, cukup dipertahankan dan tetap diperhatikan agar tetap berada dalam kondisi sangat baik.

Hasil distribusi jawaban responden terhadap variabel kinerja yang paling rendah adalah dimensi kehadiran ditempat kerja dengan rata-rata skor 4,34. Walaupun paling rendah diantara kelima dimensinya, namun masih digolongkan sangat baik. Sehingga cukup dipertahankan saja dan tetap diperhatikan, agar secara keseluruhan dimensi kinerja karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Arga Makmur Bengkulu Utara berada dalam kondisi sangat baik.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan dalam bab sebelumnya, dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut :

1. Kinerja karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Arga Makmur Bengkulu Utara sudah tergolong sangat tinggi.
2. Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Arga Makmur Bengkulu Utara yang ditunjukkan dengan dengan nilai F_{hitung} 14,118 yang lebih besar dari F_{tabel} 3,25, kemudian dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari tingkat probabilitas alpha 0,05, yang berarti hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, maka motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Adira dinamika Multi Finance Tbk. Arga Makmur Bengkulu Utara.
3. Motivasi karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Arga Makmur Bengkulu Utara berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dari hasil koefisien regresi linear berganda sebesar 0,353 dengan tingkat signifikansi 0,038.
4. Disiplin kerja karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Arga Makmur Bengkulu Utara berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dari hasil koefisien regresi linear berganda sebesar 0,370 dengan tingkat signifikansi 0,030.

5.2. Saran

Dari kesimpulan dinyatakan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Arga Makmur Bengkulu Utara. Adapun saran yang perlu disampaikan adalah :

1. Kinerja karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Arga Makmur Bengkulu Utara sudah tergolong sangat baik. Untuk mempertahankan kondisi kinerja karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Arga Makmur Bengkulu Utara, hendaknya perhatian dan pengawasan terhadap kinerja karyawan tidak boleh diabaikan. Fungsi *controlling* dari pimpinan kantor perwakilan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Arga Makmur Bengkulu Utara menjadi faktor penting dalam hal ini.
2. Motivasi karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Arga Makmur Bengkulu Utara sudah tergolong sangat baik. Pimpinan kantor perwakilan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Arga Makmur Bengkulu Utara hendaknya tetap memperhatikan dan menjaga kondisi motivasi karyawan yang tergolong sangat baik ini melalui pemenuhan kebutuhan dasar karyawan dalam kelangsungan hidupnya seperti memenuhi kebutuhan hidup karyawan melalui gaji atau tunjangan dan jaminan hidup karyawan kedepannya, pimpinan hendaknya juga tetap memelihara hubungan komunikasi yang baik antar karyawan dan dengan pimpinan dalam pemenuhan kebutuhan karyawan untuk berhubungan komunikasi yang baik dengan orang-orang dilingkungan kerjanya, kemudian pimpinan juga tetap menjaga perhatian terhadap ide atau gagasan yang dikemukakan karyawan dalam upaya melakukan pemenuhan

kebutuhan karyawan akan pengaruh yang kreatif dilingkungan kerjanya, sehingga mendorong tingkat kinerja karyawan yang paling tinggi dalam upaya mencapai tujuan perusahaan.

3. Disiplin kerja karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Arga Makmur Bengkulu Utara juga sudah tergolong sangat baik. Untuk tetap mempertahankan kondisi ini, pimpinan kantor perwakilan harus tetap memperhatikan dan menjaga kehadiran karyawan yang berbentuk permintaan izin bagi karyawan yang terlambat hadir ke kantor dan karyawan tidak dapat masuk kerja, ketaatan pada peraturan kerja yang berbentuk karyawan menggunakan pakaian sesuai dengan peraturan perusahaan dan karyawan tidak membawa pulang peralatan perusahaan, ketaatan pada standar kerja yang berbentuk karyawan bekerja sesuai prosedur yang telah ditetapkan perusahaan dan karyawan melakukan semua pekerjaan sesuai standar kerja yang telah ditentukan perusahaan, tingkat kewaspadaan tinggi yang berbentuk karyawan teliti dalam bekerja dan karyawan berhati-hati dalam menggunakan peralatan perusahaan, dan bekerja etis yang berbentuk karyawan bersikap sopan dan memiliki etika yang baik selama berada di kantor. Dengan demikian diharapkan kinerja karyawan dapat tetap terjaga dalam kondisi sangat baik sehingga memudahkan perusahaan untuk mencapai tujuan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Arga Makmur Bengkulu Utara.

DAFTAR PUSTAKA

- Analisa, Lucky Wulan. 2011. *Analisis Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang*. Skripsi tidak diterbitkan. Semarang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDIP.
- Andiyanto, Wilhelmus. 2011. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Manggarai – Flores Nusa Tenggara Timur*. Skripsi tidak diterbitkan. Semarang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDIP.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- As'ad, Moch. 2004. *Psikologi Industri: Seri Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Keempat*. Yogyakarta: Penerbit Liberty.
- Djarwanto dan Subagyo, Pangestu. 1996. *Statistik Induktif*. Yogyakarta: BPFE.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta: Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. Tani. 2004. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu SP. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indriantoro, Nur. 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. Cetakan 2. Yogyakarta: BPFE.
- Krisnawati, Dinik. 2008. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada KUD Argopuro (Serba Usaha) Krucil Probolinggo*. Skripsi tidak diterbitkan. Malang: Fakultas Ekonomi UIN Malang.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson. 2006. *Human Resource Management*. Alih Bahasa. Jakarta: Salemba Empat.
- Neal, James E. 2003. *Panduan Evaluasi Kinerja Pegawai*. Jakarta: Prestasi Pustaka Publisher.
- Prawatya, Dipta Adi. 2012. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) Di Krai Purwodadi*. Skripsi tidak diterbitkan. Semarang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDIP.
- Reza, Regina Aditya. 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara*. Skripsi tidak diterbitkan. Semarang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDIP.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Robbins, S. P dan T. A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sarwanto, Joko. 2007. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Departemen Agama Kabupaten Karanganyar*. Skripsi tidak diterbitkan. Yogyakarta: Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga.
- Sastrohadwiryo, B. Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sekaran, U. 2006. *Metode Penelitian Untuk Bisnis 1*. (4th Ed). Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2008. *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soeratno dan Arsyad, Lincolin. 2003. *Metodologi Penelitian: Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: UPP AMD YKPN.

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabet.

Tanjung, Ishak. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Universitas Trisakti.

Wexley, Kenneth N. dan Gary Yukl. 2000. *Perilaku Organisasi dan Psikologis Personalia*. Jakarta: Rineka Cipta.

LAMPIRAN

SURAT KETERANGAN

No: /admf/30/12/13

Lampiran : -
Perihal : Surat Keterangan

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ariston Yulian, S.E.
NIK : 10007364
Jabatan : RO Head

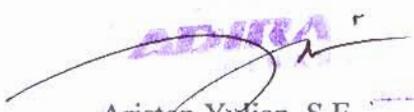
Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa berikut:

Nama : Rizon Pranata
NPM : C1B009078
Jurusan : Manajemen

Dalam rangka penyusunan karya tulis ilmiah/ skripsi dengan judul "PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ADIRA DINAMIKA MULTI FINANCE Tbk. ARGAMAKMUR BENGKULU UTARA" telah selesai melaksanakan penelitian di PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Arga Makmur Bengkulu Utara.

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Arga Makmur, 30 Desember 2013


Ariston Yulian, S.E.
RO Head

KUESIONER PENELITIAN

Kuesioner ini dibuat dalam rangka penulisan Skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Arga Makmur Bengkulu Utara”.

Biodata Peneliti

Nama : RIZON PRANATA
NPM : C1B009078
Fak/jur : EKONOMI DAN BISNIS/MANAJEMEN

Peran dan partisipasi Bapak/Ibu dalam memberikan tanggapan terhadap berbagai pernyataan dalam kuesioner ini akan sangat membantu keberhasilan penelitian yang sedang dilakukan, atas partisipasi dan kerjasama yang baik, peneliti mengucapkan terima kasih.

Petunjuk Pengisian Kuesioner

Bapak/Ibu diminta untuk memilih salah satu jawaban yang dianggap paling mewakili dengan mengisi tanda check (√) pada kolom dan pilihan jawaban yang telah disediakan.

SS = Sangat Setuju (5)
S = Setuju (4)
N = Netral (3)
TS = Tidak Setuju (2)
STS = Sangat Tidak Setuju (1)

Identitas Responden

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Umur Saat Ini : ≤20 th 21-25th 26-30th
 31-35th ≥36th

Pendidikan Terakhir : SMA D-3 S-1
 S-2

Masa Kerja : ≤1th 2-4th 5-7th
 8-10th ≥10th

1. Kinerja

Variabel Penelitian	STS	TS	N	S	SS
1. Saya mampu menyelesaikan seluruh pekerjaan yang telah dibebankan kepada saya.					
2. Saya bersedia menyelesaikan pekerjaan tambahan yang diberikan atasan saya.					
3. Saya mampu bekerja sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan.					
4. Saya berhati - hati dalam bekerja untuk meminimalisir kesalahan dalam hasil kerja.					
5. Saya mampu menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan ketentuan.					
6. Saya tidak menunda pekerjaan yang telah diberikan kepada saya.					
7. Saya hadir di kantor sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan.					
8. Saya tidak meninggalkan kantor pada jam kerja, kecuali keperluan pekerjaan.					
9. Saya mampu bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja yang lain.					
10. Saya taat terhadap peraturan yang ada di perusahaan.					

2. Motivasi

Variabel Penelitian	STS	TS	N	S	SS
1. Saya bekerja dengan giat untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup saya.					
2. Dengan bekerja di perusahaan ini saya merasa kehidupan saya terjamin kedepannya.					
3. Saya memiliki hubungan komunikasi yang baik dengan rekan kerja saya.					
4. Saya memiliki hubungan komunikasi yang baik dengan atasan saya.					
5. Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan dihargai oleh atasan saya.					
6. Atasan menerima ide atau gagasan saya yang berkaitan dengan pekerjaan.					

3. Disiplin Kerja

Variabel Penelitian	STS	TS	N	S	SS
1. Saya meminta izin apabila terlambat datang ke kantor.					
2. Saya meminta izin apabila tidak dapat masuk kerja.					
3. Saya mengenakan pakaian sesuai dengan peraturan perusahaan.					
4. Saya tidak membawa pulang peralatan perusahaan.					
5. Saya bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan perusahaan.					
6. Saya melakukan semua pekerjaan sesuai standar kerja yang telah ditentukan perusahaan.					
7. Saya teliti dalam bekerja.					
8. Saya berhati – hati dalam menggunakan peralatan perusahaan.					
9. Saya bersikap sopan selama berada di kantor.					
10. Saya memiliki etika yang baik selama berada di kantor.					

Tabulasi Jawaban Responden Regresi Variabel Kinerja (Y)

NO. Responden	Variabel Y										ΣY
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	
1	5	4	4	4	3	4	4	5	5	5	43
2	5	4	5	5	4	4	4	3	5	5	44
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
5	5	5	4	5	4	3	4	3	5	4	42
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
19	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	46
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
27	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	45
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
29	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
30	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
31	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	44
32	5	4	5	4	5	4	5	3	4	4	43
33	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
36	4	4	5	5	5	5	4	3	4	4	43
37	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39

Tabulasi Jawaban Responden Regresi Variabel Motivasi (X1)

NO.	Variabel X1						$\Sigma X1$
Responden	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	
1	5	5	5	5	4	4	28
2	5	5	5	4	4	4	27
3	4	4	4	4	4	4	24
4	5	5	5	5	5	5	30
5	5	4	4	3	4	4	24
6	4	5	5	4	5	5	28
7	5	3	5	5	5	5	28
8	5	5	5	5	5	5	30
9	5	4	5	4	4	4	26
10	4	4	5	4	5	5	27
11	5	4	4	4	4	4	25
12	4	4	4	4	4	4	24
13	5	5	5	3	5	5	28
14	5	4	5	5	4	4	27
15	4	5	5	5	5	5	29
16	4	4	4	4	4	4	24
17	5	5	5	5	5	5	30
18	4	4	4	4	4	4	24
19	5	4	4	4	4	4	25
20	5	5	5	5	3	3	26
21	5	5	5	5	5	5	30
22	4	4	4	4	4	4	24
23	5	5	5	5	5	5	30
24	4	4	4	4	4	4	24
25	4	5	4	4	4	4	25
26	5	4	4	4	4	4	25
27	5	5	4	3	5	5	27
28	4	4	5	4	4	4	25
29	5	4	5	5	4	4	27
30	5	5	4	4	4	4	26
31	5	5	4	5	5	5	29
32	4	4	4	4	5	5	26
33	4	4	4	4	4	4	24
34	5	4	4	4	4	4	25
35	4	5	5	4	4	4	26
36	5	4	4	4	4	4	25
37	5	5	4	5	5	5	29

38	5	4	5	5	4	4	27
39	5	3	5	5	5	5	28
40	4	4	4	4	4	4	24

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	45.42	4.454	40
X1	26.50	2.063	40
X2	44.52	4.883	40

Correlations

		Y	X1	X2
Pearson Correlation	Y	1.000	.596	.601
	X1	.596	1.000	.655
	X2	.601	.655	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.000	.000
	X1	.000	.	.000
	X2	.000	.000	.
N	Y	40	40	40
	X1	40	40	40
	X2	40	40	40

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.658 ^a	.433	.402	3.444

a. Predictors: (Constant), X2, X1

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	334.913	2	167.456	14.118	.000 ^a
	Residual	438.862	37	11.861		
	Total	773.775	39			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.190	7.123		1.431	.161
	X1	.763	.354	.353	2.156	.038
	X2	.337	.150	.370	2.255	.030

a. Dependent Variable: Y

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

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

TABEL R UNTUK DF = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189

TITIK PERSENTASE DISTRIBUSI T (DF = 1 – 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
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

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