# PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLA PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH KABUPATEN LAMPUNG SELATAN

**(TESIS)**


Oleh

**SUSILAWATI**
**NIM. 22611012068**


**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN**
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**
**UNIVERSITAS SANG BUMI RUWA JURAI**
**BANDAR LAMPUNG**
**2024**

# PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLA PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH KABUPATEN LAMPUNG SELATAN

*Oleh*

**SUSILAWATI**
**NIM. 22611012068**

**TESIS**

Sebagai salah satu syarat untuk mencapai Gelar Magister Manajemen

Pada

Program Studi Magister Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai




**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN**
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**
**UNIVERSITAS SANG BUMI RUWA JURAI**
**BANDAR LAMPUNG**
**2024**

# ABSTRAK

## PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLA PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH KABUPATEN LAMPUNG SELATAN

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam pelaksanaan kegiatan organisasi, termasuk pemerintahan daerah. Kedisiplinan kerja dan lingkungan kerja yang nyaman sangat penting untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas tugas pegawai. Tanpa dukungan yang memadai, kegiatan organisasi tidak akan berjalan dengan baik. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Selatan. Penelitian ini didasarkan pada hipotesis bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki peran signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan mengumpulkan data dari survei responden pegawai BPPRD Kabupaten Lampung Selatan. Data dianalisis menggunakan analisis regresi ganda untuk mengetahui hubungan antara disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja pegawai, sedangkan lingkungan kerja yang nyaman juga berkontribusi pada peningkatan kinerja. Interaksi antara keduanya menunjukkan bahwa disiplin kerja dapat memaksimalkan pengaruh lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai.



***Kata Kunci : Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai***

# LEMBAR PERSETUJUAN TESIS

| | | |
|---|---|---|
| Judul | : | Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Selatan |
| Nama | : | Susilawati |
| Nomor Pokok Mahasiswa | : | 22611012068 |
| Jurusan | : | Ilmu Manajemen |
| Fakultas | : | Ilmu Ekonomi |

Telah diperiksa oleh Ketua Program Studi Ilmu Manajemen serta dinyatakan layak untuk diajukan ke sidang Tesis Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Saburai.

MENYETUJUI

1. Komisi Pembimbing

(Dr. Epi Parela, S.E, M.M)

Pembimbing I

(Dr, Trisnowati Josiyah, S.S, M.M)

Pembimbing II

(Dr. Ahiruddin, S.S, M,M)

2. Ketua Prodi / Jurusan

(Dr. Trisnowati Josiyah, S.S, M.M)
NIK. 2112.34.1201

**LEMBAR PENGESAHAN TESIS**

# MENGESAHKAN

## 1. Tim Penguji

| | | | |
|---|---|---|---|
| Ketua | : | Dr Epi Parela, S.E.M.M | (…….) |
| Penguji Utama | : | Dr. Trisnowati Josiyah, S.S,M.M | (…….) |
| Anggota | : | Dr. Ahiruddin, S.S, M.M | (…….) |

## 2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

(……..)

Tanggal Lulus Ujian : ……

**HALAMAN PERSEMBAHAN**

# PERSEMBAHAN

Tesis ini kupersembahkan kepada :

1. Ayah, ibu, Kakak-Kakaku, dan Adik-Adikku
2. Keluarga besar yang selalu mendukung
3. Teman-teman yang selalu menghibur
4. Para Dosen dan Admin MM Universitas Saburai
5. Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Lampung Selatan
6. Almamater

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

| | | |
|---|---|---|
| Nama Lengkap | : | Susilawati |
| Tempat/Tanggal Lahir | : | Lampung Barat, 21 Oktober 1967 |
| Jenis Kelamin | : | Perempuan |
| Agama | : | Islam |
| Pekerjaan | : | Dosen |
| Alamat | : | Jl. Tran Sumatra Lingkungan 4 RT 001 RW 002 Desa Way Urang Kecamatan Kalianda Kabupaten Lampung Selatan |
| Pendidikan Formal | : | 1. (SD) Negeri 1 Batubrak Lampung Barat Lulus Tahun 1979<br>2. Sekolah Menengah Pertama (SMP) Muhammadiyah 4 Tanjung Karang Lulus Tahun 1982<br>3. Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 3 Tanjung Karang Lulus Tahun 1985<br>4. S1 Fisip Universitas Lampung Lulus Tahun 2014 |
| Riwayat Pekerjaan | : | 1. Dosen UM Lampung 1996 - 2000<br>2. BNN lampung Selatan (penyuluh Fungsiinal ) 2011 - 2015<br>3. STIE M Kalianda 2011 - 2023<br>4. UM Kalianda 2024 - sekarang |

## MOTTO

"PRACTICE MAKES PERFECT"
(Benjamin Franklin)

# PRAKATA

Dalam penulisan tesis ini penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan dalam penyelesaian tesis ini, terutama kepada kedua orang tua dan keluarga tercinta yang atas dukungan, kasih sayang, pengorbanan juga selalu menyemangati dan mendoakan. Penulis juga ingin mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu, antara lain kepada:

1. Ibu Dr. Trisnowati Josiyah, S.S, M.M selaku dosen pembimbing 1 yang telah bersedia membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan tesis ini.
2. Bapak Dr. Ahiruddin, S.E, M.M selaku dosen pembimbing 2 yang telah bersedia membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan tesis ini.
3. Bapak Dr. Epi Parela, M,M M.B.A selaku dosen penguji yang bersedia meluangkan waktunya untuk datang menguji dan memberikan saran dalam perbaikan tesis.
4. Ibu Dr. Trisnowati Josiyah, S.S, M.M selaku Koordinator Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Saburai.
5. Ibu Dr. Trisnowati Josiyah, S.S, M.M sebagai dosen pembimbing akademik yang telah memberikan masukan dan arahan selama perkuliahan.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Universitas Saburai atas segala ilmu dan dedikasinya selama perkuliahan dan seluruh staf pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Saburai yang telah membantu penulis baik selama masa perkuliahan maupun dalam menyelesaikan tesis.
7. Bapak Dr. Sodirin Amrullah, S.E, M.M selaku Rektor Universitas Saburai
8. Bapak Dr. Ahiruddin, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Saburai

9. Orang tua penulis Ayah dan Ibu yang telah memberikan dukungan, kasih sayang, pengorbanan juga selalu menyemangati dan mendoakan serta Kakak dan adik penulis turut memberikan motivasi untuk penulis.
10. Staf Administrasi, Staf Perpustakaan, Staf Keuangan dan Karyawan yang berada dilingkungan Program Studi Magister Manajemen Universitas Saburai
11. Orang-orang terdekat penulis yang memberikan banyak hal selama perkuliahan maupun diluar kuliah.
12. Serta teman-teman seperjuangan Fakultas Ekonomi Magister Manajemen angkatan.
13. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu

Semoga Allah SWT memberikan balasan yang setimpal atas segala bantuan, dukungan dan kebaikan yang telah diberikan oleh banyak pihak kepada penulis, sehingga tersusunnya tesis ini.

## DAFTAR ISI

**HALAMAN JUDUL** ..... i
**ABSTRAK** ..... iii
**LEMBAR PERSETUJUAN TESIS** ..... iv
**LEMBAR PENGESAHAN TESIS** ..... v
**HALAMAN PERSEMBAHAN** ..... vi
**DAFTAR RIWAYAT HIDUP** ..... vii
**MOTTO** ..... viii
**PRAKATA** ..... ix
**DAFTAR ISI** ..... xi
**DAFTAR TABEL** ..... xiii
**DAFTAR GAMBAR** ..... xiv
**DAFTAR LAMPIRAN** ..... xv
**BAB I PENDAHULUAN** ..... 1
1.1 Latar Belakang Masalah ..... 1
1.2 Indentifikasi Masalah ..... 7
1.3 Perumusan Masalah ..... 7
1.4 Tujuan Penelitian ..... 8
1.5 Manfaat Penelitian ..... 9
**BAB II LANDASAN TEORI** ..... 10
2.1 Kajian Teori ..... 10
2.2 Kerangka Pemikiran ..... 30
2.3 Peneliti Terdahulu Dan Hipotesis ..... 32
2.4 Hipotesis ..... 34
**BAB III METODE PENELITIAN** ..... 35
3.1 Jenis dan Lokasi Penelitian ..... 35
3.2 Definisi Operasional dan Indikator Variabel ..... 35
3.3 Jenis dan Sumber Data ..... 37
3.4 Populasi dan Sampel ..... 38
3.5 Metode Penelitian ..... 38
3.6 Analisis Data ..... 39
**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN** ..... 45

4.1 Gambaran Umum Tempat Penelitian ..... 45
4.2 Hasil Penelitian ..... 50
4.3 Hasil Analisis Kuantitatif ..... 53
**BAB V KESIMPULAN DAN IMPLIKASI** ..... 66
5.1 Kesimpulan ..... 66
5.2 Implikasi ..... 66
**DAFTAR PUSTAKA** ..... 68
**LAMPIRAN-LAMPIRAN** ..... 71

# DAFTAR TABEL

Tabel 1 Jam Masuk Kerja dan Pulang Kabupaten Lampung Selatan Tahun 2023 ..... 5
Tabel 2 Jumlah Pegawai BPPRD Kabupaten Lampung Selatan Tahun 2023 ..... 5
Tabel 3 Persentase Tingkat Kehadiran Pegawai ..... 6
Tabel 4 Hasil-hasil Penelitian Terdahulu ..... 32
Tabel 5 Skala Likert ..... 37
Tabel 6 Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r ..... 42
Tabel 7 Pedoman untuk memberikan interpretasi terhadap Koefisien Korelasi ..... 43
Tabel 8 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin ..... 47
Tabel 9 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan ..... 48
Tabel 10 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Masa Kerja Pegawai ..... 49
Tabel 11 Validitas dan Reliabilitas Disiplin ..... 51
Tabel 12 Validitas dan Reliabilitas Lingkungan Kerja ..... 52
Tabel 13 Validitas dan Reliabilitas Kinerja ..... 53
Tabel 14 Koefisien Determinasi Disiplin kerja terhadap Kinerja ..... 54
Tabel 15 Uji Hipotesis Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja ..... 54
Tabel 16 Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja ..... 56
Tabel 17 Uji Hipotesis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja ..... 56
Tabel 18 Perhitungan Regresi Ganda ..... 57
Tabel 19 Perhitungan Koefisien Korelasi secara Simultan ..... 58
Tabel 20 Tabel Anova ..... 59

# DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Pikir..... 32

Gambar 2 Diagram Pie Jenis Kelamin Responden ..... 47

Gambar 3 Diagram Pie Tingkat Pendidikan Responden..... 48

Gambar 4 Diagram Pie Masa Kerja Responden ..... 49

Gambar 5 Pengaruh Antar Variabel..... 65

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. SKOR VARIABEL DISIPLIN KERJA ..... 72
Lampiran 2. SKOR VARIABEL LINGKUNGAN KERJA ..... 74
Lampiran 3. SKOR VARIABEL KINERJA ..... 76
Lampiran 4. Validitas dan Reliabilitas Variabel Disiplin (X1) ..... 78
Lampiran 5. Validitas dan Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X2) ..... 80
Lampiran 6. Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja (Y) ..... 82
Lampiran 7. Regresi Variabel Disiplin (X1) terhadap Kinerja (Y) ..... 84
Lampiran 8. Regresi Variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) ..... 86
Lampiran 9. Regresi Secara Bersama-sama terhadap Kinerja (Y) ..... 88
Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40) ..... 90
Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80) ..... 91
Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120) ..... 92
Titik Persentase Distribusi t (df = 121 –160) ..... 93
Titik Persentase Distribusi t (df = 161 –200) ..... 94
Tabel r untuk df = 1 – 50 ..... 95
Tabel r untuk df = 51 - 100 ..... 97
Tabel r untuk df = 101 - 150 ..... 99
Tabel r untuk df = 151 - 200 ..... 101
Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05 ..... 103
Lembar Pernyataan Kuesioner ..... 108

# BAB I

# PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memiliki peran utama dalam setiap kegiatan, termasuk dalam pelaksanaan keorganisasian pemerintahan atau pelayanan publik yang menyangkut kesiapan, jumlah, pendidikan, dan profesionalisme. Pelaksanaan pemerintahan yang baik terutama dalam pelaksanaan otonomi daerah, diperlukan dukungan kesiapan pegawai yang maksimal (Soetjipto, 2019). Tanpa dukungan sumber daya manusia yang memadai, kegiatan organisasi aparat pemerintahan tidak akan dapat berjalan dengan baik. Setiap organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu, dan apabila tujuan tersebut tercapai, organisasi dapat dikatakan berhasil. Untuk mencapai keberhasilan diperlukan landasan yang kuat berupa kedisiplin kerja dalam bekerja.

Faktor kedisiplin kerja memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan kerja pegawai. Disiplin kerja pegawai dapat didefinisikan sebagai perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran serta keadaan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis (Purba, 2019). Hilangnya Disiplin kerja kerja akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas tugas pekerja. Bilamana kedisiplin kerja kerja tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien (Amran & Taher, 2021).

Seorang pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplin kerja yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Seorang pegawai yang Disiplin kerja tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal- hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerja. Demikian juga pegawai yang mempunyai kedisiplin kerja akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan. Pada akhirnya pegawai yang mempunyai kedisiplin kerja kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik karena waktu kerja dimanfaatkannya sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Selain Disiplin kerja, faktor penentu Kinerja Pegawai pada suatu organisasi adalah lingkungan kerja. Organisasi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu memancing para pegawai untuk bekerja dengan produktif. Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada pegawai terhadap pekerja yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi pegawai yang pada akhirnya pegawai akan mempunyai kinerja yang baik. Pegawai mengharapkan adanya lingkungan kerja yang nyaman yang bisa memanjakan pegawai dalam bekerja.

Lingkungan yang tidak sehat dan nyaman akan menurukan tingkat produktivitas maupun moral pegawai sehingga akan memepengaruhi tujuan organisasi (Heriyanti & Putri, 2021). Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan para pegawai mudah stres, tidak semangat untuk bekerja, datang terlambat, demikian juga sebaliknya apabila lingkungan kerja itu sehat maka para pegawai tentunya akan

semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, mudah untuk konsentrasi sehingga pekerja menjadi cepat selesai sesuai dengan target. Lingkungan kerja sendiri mempunyai dua dimensi, yaitu dimensi fisik (pewarnaan ruangan, pencahayaan, kebersihan, tata ruang, dan lain-lain) dan dimensi non fisik (kesejahteraan pegawai, suasana kerja, hubungan antar pegawai, dan lain-lain). Organisasi harus mampu menyediakan kedua dimensi tersebut dalam keadaan baik sehingga mampu membuat para pegawai untuk tetap bekerja dengan produktif dan saling bekerja sama antar pegawai maupun dengan pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi. Pada kantor Badan Pengelola Keuangan dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Selatan terdapat 8 ruangan dimana 6 ruangan sudah memeliki AC dan sudah di plafon sedang masih ada 2 ruangan yang belum memiliki AC dan belum di plafon hal ini membuat pegawai yang berada didalam ruangan tersebut tidak betah dan hal ini mempengaruhi kinerja. Keudian dari segi perlatan dan fasilitas kantor seperti laptop masih kurang dimana kebutuhan laptop tiap ruangan 6 laptop saat ini hanya memliki 6 laptop sehingga kinerja menjadi terhambat.

Berdasarkan Peraturan Bupati tersebut Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kabupeten Lampung Selatan memiliki tugas pokok melaksanakan urusan rumah tangga daerah dan tugas pembantuan dalam bidang pendapatan daerah. Sedangkan fungsinya adalah sebagai berikut:

1. Perumusan kebijakan teknis dalam bidang pendapatan daerah sesuai dengan kebijakan umum yang ditetapkan oleh Bupati;
2. Penyelenggara urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang pendapatan daerah;

3. Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang pendapatan daerah;
4. Perumusan dan penetapan kebijakan operasional, pembinaan, pengaturan, pengendalian dan evaluasi terhadap Pajak Bumi dan Bangunan (PBB) serta BPHTB;
5. Perumusan dan penetapan kebijakan operasional, pembinaan, pengaturan, pengendalian dan evaluasi terhadap pajak daerah lainnya;
6. Perumusan dan penetapan kebijakan operasional, pembinaan, pengaturan, pengendalian dan evaluasi terhadap pajak daerah lainnya;

Menghadapi era globalisasi sekarang ini yang menuntut produktivitas pegawai yang tinggi masih banyak terdapat kendala di lapangan. Disiplin kerja kerja merupakan rasa taat dan patuh terhadap peraturan atau tunduk pada pengawasan dan pengendalian. Disiplin kerja kerja harus ditanamkan dalam diri tiap Aparat. Sehingga kesadaran aparat dapat terbentuk dengan mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Masalah Disiplin kerja kerja Aparat Pengawasan Internal Pemerintah (APIP) perlu diperhatikan sebab masih sering kali ditemukan aparat yang terlambat datang dan tidak adanya hukuman yang tegas terhadap pelanggaran tersebut yang tentunya akan menimbulkan celah bagi aparat untuk melakukan tindakan Disiplin kerja terutama pada kantor Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Selatan. Berikut ini Tabel Jam masuk kerja dan pulang Kabupaten Lampung Selatan Tahun 2023 ditunjukkan pada Tebal sebagai berikut:

Tabel 1 Jam Masuk Kerja dan Pulang Kabupaten Lampung Selatan Tahun 2023

| No | Hari | Jam Masuk | Istirahat | Jam Pulang |
|---|---|---|---|---|
| 1 | Senin | 07.30 | 12.00-13.00 | 15.30 |
| 2 | Selasa | 07.30 | 12.00-13.00 | 15.30 |
| 3 | Rabu | 07.30 | 12.00-13.00 | 15.30 |
| 4 | Kamis | 07.30 | 12.00-13.00 | 15.30 |
| 5 | Jum'at | 07.30 | 12.00-13.00 | 15.30 |

Sumber : Data Primer diolah pada tahun 2024

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa sudah terlihat jelas jam masuk dan jam pulang kerja setiap hari kerja pegawai BPPRD Kabupaten Lampung Selatan

Tabel 2 Jumlah Pegawai BPPRD Kabupaten Lampung Selatan Tahun 2023

| No | Jabatan | Jumlah Pegawai (orang) |
|---|---|---|
| 1 | Kepala Badan (Esselon 2) | 1 |
| 2 | Seketaris | 1 |
| 3 | Kepala Bidang | 4 |
| 4 | Kepala Sub Bidang | 12 |
| 5 | Kepala Sub bagian | 2 |
| 6 | Staf Anggota PNS | 11 |
| 7 | Staf Anggota THLS | 30 |
| Total | | 61 |

Sumber : Data Primer diolah pada tahun 2024

Pada Tabel 2 di atas dapat dilihat bahwa masing-masing pegawai baik pejabat, PNS dan THLS mempunyai peran dan menduduki jabatan sesuai dengan kualifikasi jabatan sehingga siap dalam melaksanakan pekerjaan. Berikut Tabel Persentase timgkat kehadiran pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Selatan Per Januari s.d Desember Tahun 2023 dapat dilihat pada Tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3 Persentase Tingkat Kehadiran Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Selatan Per Januari s.d Desember Tahun 2023

| No | Bulan | Hari Kerja | Jumlah Pegawai (orang) | Jumlah Hari Absen | Jumlah Hari Kerja | Hari Pegawai Bekerja | Tingkat Absensi (%) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Januari | 22 | 61 | 6 | 1.342 | 1.336 | 0,5 |
| 2 | Februari | 21 | 61 | 6 | 1.281 | 1.275 | 0,5 |
| 3 | Maret | 21 | 61 | 9 | 1.281 | 1.272 | 0,5 |
| 4 | April | 19 | 61 | 8 | 1.159 | 1.151 | 0,5 |
| 5 | Mei | 20 | 61 | 8 | 1.220 | 1.212 | 0,5 |
| 6 | Juni | 21 | 61 | 11 | 1.281 | 1.270 | 0,5 |
| 7 | Juli | 22 | 61 | 5 | 1.342 | 1.337 | 0,5 |
| 8 | Agustus | 21 | 61 | 6 | 1.281 | 1.275 | 0,5 |
| 9 | September | 19 | 61 | 5 | 1.159 | 1.154 | 0,5 |
| 10 | Oktober | 23 | 61 | 7 | 1.403 | 1.396 | 0,5 |
| 11 | November | 21 | 61 | 6 | 1.281 | 1.275 | 0,5 |
| 12 | Desember | 22 | 61 | 4 | 1.342 | 1.338 | 0,5 |

Sumber : Data Primer diolah pada tahun 2024

Dapat terlihat dari tabel 3 di atas, bahwa tingkat kehadiran yang diharapkan cenderung menurun dari Tahun 2023. Hal ini tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh organisasi saat ini terutama pada bulan Maret dan Juni baik izin ataupun tanpa keterangan. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi aparat dalam menciptakan tata tertib yang baik di lingkungan kerja sehingga kinerja aparat dapat meningkat. Selain dari aspek Disiplin kerja kerja, keadaan lingkungan kerja di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Selatan belum mendukung pegawai untuk bekerja dengan nyaman.

Kinerja Pegawai SKPD harus ditingkatkan terlihat dari pembuatan Laporan Hasil Pengawasan (LHP) yang selalu terlambat yang seharusnya selesai satu minggu bisa menjadi 15 hari kerja sehingga membuat pimpinan sering menanyakan LHP tersbut apakah sudah selesai atau belum. Kemudian pekejaan pengarsipan yang belum tertata

dengan baik hal ini dilihat banyaknya file-file yang berserakan disekitar tempat kerja pegawai, suhu ruangan yang belum menentu hampir diseluruh ruang kerja pegawai yang disebabkan belum tersedianya pengatur suhu ruangan, luas ruang kerja yang kurang memadai sehingga membatasi ruang gerak pegawai, masih adanya kecemburuan antar pegawai mengenai pembagian tugas, dan lain-lain. Tentunya masalah-malasah seperti diatas harus segera diperbaiki agar tidak menghambat upaya pencapaian target kinerja yang telah ditetapkan. Berdasarkan pernyataan-pernyataan diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul "**Pengaruh Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Selatan**".

## 1.2 Indentifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang disampaikan, berikut adalah identifikasi masalah yang dapat diuraikan:

1. Rendahnya Disiplin Kerja Pegawai
2. Lingkungan Kerja yang Kurang Kondusif
3. Kinerja Pegawai yang Tidak Optimal
4. Kondisi Psikologis yang Tidak Mendukung

## 1.3 Perumusan Masalah

Guna mengarahkan pembahasan Tesis ini, penulis merumuskan permasalahan penelitian Tesis sebagai berikut:

1. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Selatan?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Selatan?
3. Apakah Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Selatan?

## 1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah:

1) Untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Selatan

2) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Selatan.

3) Untuk mengetahui secara bersama-sama pengaruh Disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Selatan.

## 1.5 Manfaat Penelitian

1. Sebagai sarana untuk memperdalam pengetahuan tentang Disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Selatan
2. Sebagai salah satu pengetahuan yang berguna bagi pimpinan dalam memahami Disiplin kerja dan lingkungan kerja yang berkaitan dengan kinerja pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Selatan
3. Untuk memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Manajemen pada Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai.

# BAB II

# LANDASAN TEORI

## 2.1 Kajian Teori

### 2.1.1 Manajemen dan Fungsi Manajemen

Secara umum pengertian manajemen merupakan suatu seni dalam ilmu dan pengorganisasian seperti menyusun perencanaan, membangun organisasi dan pengorganisasiannya, pergerakan, serta pengendalian atau pengawasan. Bisa juga diartikan bahwa manajemen merupakan suatu ilmu pengetahuan yang sistematis agar dapat memahami mengapa dan bagaimana manusia saling bekerja sama agar dapat menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi orang lain maupun golongan tertentu dan masyarakat luas. Secara etimologis, pengertian manajemen merupakan seni untuk melaksanakan dan mengatur. Manajemen ini juga dilihat sebagai ilmu yang mengajarkan proses mendapatkan tujuan dalam organisasi, sebagai usaha bersama dengan beberapa orang dalam organisasi tersebut (Hakim, 2024). Sehingga, ada orang yang merumuskan dan melaksanakan tindakan manajemen yang disebut dengan manajer.

Fungsi Manajemen

Pada dasarnya, fungsi manajemen dibagi menjadi tiga, yaitu:

1. Perencanaan (*Planning*)

   Perencanaan adalah memikirkan apa yang akan dikerjakan dengan sumber yang dimiliki. Perencanaan dilakukan untuk menentukan tujuan perusahaan secara

keseluruhan dan cara terbaik untuk memenuhi tujuan itu. Manajer mengevaluasi berbagai rencana alternatif sebelum mengambil tindakan dan kemudian melihat apakah rencana yang dipilih cocok dan dapat digunakan untuk memenuhi tujuan perusahaan. Perencanaan merupakan proses terpenting dari semua fungsi manajemen karena tanpa perencanaan, fungsi- fungsi lainnya tak dapat berjalan.

2. Pengorganisasian (organizing)

   Pengorganisasian dilakukan dengan tujuan membagi suatu kegiatan besar menjadi beberapa kegiatan-kegiatan yang lebih kecil. Pengorganisasian mempermudah manajer dalam melakukan pengawasan dan menentukan orang yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas-tugas yang telah dibagi- bagi tersebut. Pengorganisasian dapat dilakukan dengan cara menentukan tugas apa yang harus dikerjakan, siapa yang harus mengerjakannya, bagaimana tugas-tugas tersebut dikelompokkan, siapa yang bertanggung jawab atas tugas tersebut, dan pada tingkatan mana keputusan harus diambil.

3. Pengarahan (directing)

   Pengarahan adalah suatu tindakan untuk mengusahakan agar semua anggota kelompok berusaha agar dapat mencapai sasaran sesuai dengan perencanaan manajerial dan usaha.

4. Pengendalian (Controling)

   Suatu tindakan untuk melakukan pengendalian dan pengawasan terhadap tindakan yang sudah dilakukan apakah sudah mencapai sasaran dan tujuan yang diharapkan.

### 2.1.2 Manajemen Kepegawaian

Manajemen Pegawai Negeri Sipil menurut UU Nomor 43 tahun 1999 Pasal 1 ayat (8) adalaha keseleuruhan upaya untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan derajat profesionalisme penyelenggaraan tugas,fungsi dan kewajiban kepegawaian yang meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan, penempataan promosi, penggajian, kesejahteraan, dan pemberhentian. Tujuan manajemen Pegawai Negeri Sipil yaitu untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdayaguna dan berhasil guna dengan dukungan PNS yang profesional, bertanggungjawab, jujur dan adil melaluli pembinaan yang dilaksanakan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karir yang dititik beratkan pada sistem prestasi kerja. Dalam hal kepegawaian daerah, pada pelaksanaan manajemen kepegawaian khususnya promosi, mutasi dan demosi merupakan fenomena yang sering terjadi di sebuah organisasi perangkat daerah.

### 2.1.3 Disiplin kerja

#### 2.1.3.1. Pengertian Disiplin kerja

Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas–tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kinerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan instansi, pegawai, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap pimpinan selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai Disiplin kerja yang baik. Seorang pimpinan dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin kerja baik. Untuk memelihara

dan meningkatkan kedisiplin kerja yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Menurut Hasibuan (2016:64) kedisiplin kerja adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik Disiplin kerja pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa Disiplin kerja yang baik, sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang mengingat anggota instansi agar dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan. Menurut Rahman (2022) menyebutkan Disiplin kerja keja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi serta norma–norma sosial yang berlaku. Pengertian Disiplin kerja menurut Simamora (2006:45) adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur.Disiplin kerja juga dapat diartikan sebagai bentuk pengendalian diri Anggota dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam sebuah organisasi.

Menurut Shofwani & Hariyadi (2019), Disiplin kerja adalah sikap dari seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala aturan atau keputusan yang ditetapkan.

### 2.1.3.2. Fungsi Disiplin kerja

Menurut Tulus Tu'u dalam Indah Puji Hartatik (2014) yang dikutip Wiliantara (2021) yang mengemukakan beberapa fungsi Disiplin kerja, yaitu:

1. Menata kehidupan bersama. Disiplin kerja berfungsi mengatur kehidupan bersama, dalam suatu kelompok tertentu atau masyarakat. Dengan begitu kehidupan yang terjalin antara individu satu dengan lainnya menjadi lebih baik dan lancar.
2. Membangun kepribadian. Disiplin kerja juga dapat membangun kepribadian seorang pegawai. Lingkungan yang memiliki Disiplin kerja tinggi sangat berpengaruh terhadap kepribadian seseorang. Lingkungan organisasi yang memiliki keadaan yang tenang, tertib, dan tentram, sangat berperan dalam membangun kepribadian yang baik.
3. Melatih kepribadian. Disiplin kerja merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukan kinerja yanng baik. Sikap, prilaku dan pola kehidupan yang baik dan berdisiplin kerja terbentuk melalui satu proses yang panjang. Salah satu proses untuk membentuk kepribadian tersebut dilakukan melalui latihan, latihan dilaksanakan antar pegawai, pimpinan, dan seluruh personal yang ada diorganisasi tersebut.
4. Hukuman. Disiplin kerja yang disertai ancaman sanksi atau hukuman sangat penting, karena dapat memberikan dorongan kekuatan untuk menaati dan mematuhinya. Tanpa adanya ancaman hukuman, dorongan ketaatan dan

kepatuhan dapat menjadi lemah, serta Lingkungan Kerja untuk mengikuti aturan yang berlaku menjadi berkurang.

5. Menciptakan lingkungan konduktif. Fungsi Disiplin kerja adalah membentuk, sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin kerja di dalam lingkungan kerja, sehingga tercipta suasana tertib dan teratur dalam pelaksanaan pekerja.

**2.1.3.3. Sanksi Pelanggaran Kerja**

Menurut (Veithzal Rivai) dalam Sinambela (2018:64) Pelanggaran kerja adalah setiap ucapan, tulisan, perbuatan seorang pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur pimpinan organisasi. Sedangkan sanksi pelanggaran kerja adalah hukuman disiplin yang dijatuhkan pimpinan organisasi kepada pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur pimpinan organisasi.

Menurut KEPMENPAN No. 54 Tahun 2015, Ada beberapa tingkat dan jenis sanksi pelanggaran kerja yang umumnya berlaku dalam suatu organisasi yaitu sebagai berikut:

a. Sanksi pelanggaran ringan, dengan jenis :
    1. Teguran lisan
    2. Teguran tertulis
    3. Pernyataan tidak puas secara tertulis
b. Sanksi pelanggaran sedang, dengan jenis :
    1. Penundaan kenaikan gaji
    2. Penurunan gaji

3. Penundaan kenaikan pangkat

c. Sanksi pelanggaran berat, dengan jenis :

1. Penurunan pangkat
2. Pembebasan dari jabatan
3. Pemberhentian
4. Pemecatan.

Menurut KEPMENPAN No. 54 Tahun 2015, menyatakan bahwa: Disiplin Kerja ASN dengahn memperhatikan Indikator sebagai berikut :

1. Mematuhi Jam Kerja dengan Datang Tepat waktu dan Pulang Tepat Waktu.
2. Melaksanakan tugas yang diberikan atasan.
3. Menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan.
4. Menolak tugas yang diberikan pimpinan apapbila bertentangan dengan peraturan perundangan yang berlaku; dan
5. Berkoordinasi dengan satuan kerja, kementrian/lemabaga lainnya dan pemerintah daerah dengan baik. (KEPMENPAN 54; 2015).

**2.1.3.4. Ukuran Disiplin**

Dengan diterapkan tata tertib Menurut KEPMENPAN No. 54 Tahun 2015 diharapkan dapat menegakkan disiplin kerja pegawai. Namun, untuk mengetahui apakah pegawai telah bersikap disiplin kerja atau belum perlu diketahui kriteria yang menunjukkannya. Umumnya, pengawasan dapat terlihat apabila pegawai datang ke kantor teratur dan tepat waktu, jika mereka berpakaian rapi ditempat kerja,

jika mereka menggunakan perlengkapan kantor dengan hati-hati, jika mereka menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan dengan mengikuti cara kerja yang telah ditentukan oleh organisasi dan jika mereka menyelesaikan pekerjaan dan semangat kerja.

Dalam pelaksanaan pengawasan, peraturan dan ketepatan organisasi hendaknya masuk akal dan bersifat adil bagi seluruh pegawai. Selain itu, hendaknya peraturan tersebut juga dikomunikasikan sehingga para pegawai mengetahui apa yang menjadi larangan dan apa yang tidak.

#### 2.1.3.5. Tingkat dan Jenis Sanksi Disiplin

Tujuan utama pengadaan sanksi disiplin bagi para pegawai yang melanggar norma-norma organisasi adalah memperbaiki dan mendidik pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin. Pada umumnya sebagai pegangan pimpinan meskipun tidak mutlak, tingkat dan jenis sanksi pengawasan.

Sastrohadiwiryo (2002:67) menyatakan "Sanksi disiplin terdiri atas sanksi disiplin berat, sanksi disiplin sedang, sanksi disiplin ringan".

a. Sanksi Disiplin Berat

Sanksi disiplin berat misalnya:

- Demosi jabatan yang setingkat lebih rendah dari jabatan atau pekerjaan yang diberikan sebelumnya.
- Pembebasan dari jabatan atau pekerjaan untuk dijadikan sebagai pegawai biasa bagi yang memegang jabatan.

- Pemutusan hubungan kerja dengan hormat atas permintaan sendiri tenaga kerja yang bersangkutan.
- Pemutusan hubungan kerja tidak dengan hormat sebagai tenaga kerja di organisasi atau perusahaan.

b. Sanksi Disiplin Sedang

Sanksi disiplin sedang misalnya:

- Penundaan pemberian kompensasi yang sebelumnya telah dirancangkan sabagaimana tenaga kerja lainnya.
- Penurunan upah atau gaji sebesar satu kali upah atau gaji yang biasanya diberikan harian, mingguan atau bulanan.
- Penundaan program promosi bagi tenaga kerja yang bersangkutan pada jabatan yang lebih tinggi.

c. Sanksi Disiplin Ringan

Sanksi disiplin ringan misalnya :

- Teguran lisan kepada tenaga kerja yang bersangkutan.
- Teguran tertulis
- Pernyataan tidak puas secara tertulis (2016 : 67)

Selanjutnya, menurut Handoko (2016:72) menyatakan bahwa ada 3 (tiga) jenis kegiatan pendisiplinan yaitu:

1. Disiplin preventip adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk medorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-

penyelewengan dapat dicegah.

2. Disiplin korektif adalah kegitan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Dan bertujuan untuk memperbaiki pelanggaran, untuk menghalangi para pegawai yang lain melakukan kegiatan yang serupa, untuk menjaga berbagai standar kelompok tetap konsisten dan efektif.
3. Disiplin Progresif adalah suatu kebijakan disiplin yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Disiplin progresif ditunjukkan sebagai berikut:
   - Teguran secara lisan kepada penyelia
   - Teguran tertulis, dengan catatan dalam file personalia
   - Skorsing dari pekerjaan satu sampai tiga hari
   - Skorsing satu minggu atau lebih lama
   - Diturunkan pangkatnya
   - Dipecat

Penerapan sanksi terhadap disiplin keja yang diterapkan pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Selatan dalam Disiplin Progresif adalah sebagai berikut:

- Teguran secara lisan kepada pegawai
- Teguran tertulis, dengan catatan dalam file personalia
- Skorsing dari pekerjaan satu sampai tiga hari

- Skorsing satu minggu atau lebih lama
- Diturunkan pangkatnya
- Dipecat/diberhentikan dengan tidak hormat

Dalam penetapan jenis sanksi disiplin yang akan dijatuhkan kepada pegawai yang melanggar hendaknya dipertimbangkan dengan cermat, teliti, dan seksama bahwa sanksi disiplin yang akan dijatuhkan tersebut setimpal dengan tindakan dan perilaku yang diperbuat. Dengan demikian, sanksi disiplin tersebut dapat diterima dengan rasa keadilan. Kepada pegawai yang diberikan sanksi disiplin tersebut dapat diterima dengan rasa keadilan. Kepada pegawai yang pernah diberikan sanksi disiplin dan mengulangi lagi pada kasus yang sama, perlu dijatuhi sanksi disiplin yang lebih berat dengan tetap berpedoman pada kebijakan pemerintah yang berlaku.

### 2.1.4 Lingkungan Kerja

#### 2.1.4.1.Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja, dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan Lingkungan Kerja untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Berikut ini adalah pengertian lingkungan kerja menurut para ahli:

a. Menurut Sunyoto (2013) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar

para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

b. Menurut Sedarmayanti (2018) dalam Desi (2015) 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. Dalam penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dia emban atau yang menjadi tanggung jawabnya.

**2.1.4.2. Jenis Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2015) menyatakan bahwa jenis-jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

a. Lingkungan kerja fisik, merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik 10 secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu : a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya. b. Lingkungan perantara ataulingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temparatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.
b. Lingkungan kerja non fisik, merupakan semua keadaan kerjadian yang berkaitan

dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesame rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bia diabaikan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama diperusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri.

Kondisi lingkungan kerja non fisik meliputi :

a. Faktor lingkungan sosial. Lingkungan sosial yang sangat berpengaruh terhadap kinerja kryawan adalah latar belakang keluarga, yaitu antara status keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan dan lain-lain.
b. Faktor status social. Semakin tinggi jabatan seseorang semakin tinggi kewenangan dan keleluasaan dalam mengambil keputusan.
c. Faktor hubungan kerja dalam perusahaan. Hubungan kerja yang ada dalam perusahaan adalah hubungan kerja antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasan.
d. Faktor sistem informasi. Hubungan kerja akan dapat berjalan dengan baik apabila ada komunikasi yang baik diantara anggota perusahaan. Dengan adanya komunikasi yang baik di lingkungan perusahaan maka anggota perusahaan akan berinteraksi, saling memahami, saling mengerti satu sama lain menghilangkan perselisihan salah faham.

### 2.1.4.3.Indikator Lingkungan Kerja

Terdapat beberapa indikator lingkungan kerja. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman sehingga dapat meningkatkan gairah kerja para karyawan. Berikut beberapa indikator lingkungan kerja yang diuraikan A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2017) yaitu sebagai berikut:

a. Penerangan/cahaya di tempat kerja. Cahaya lampu sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, karena jika cahaya lampu yang tidak memadai akan berpengaruh terhadap keterampilan karyawan yang dalam melaksanakan tugas- tugasnya banyak mengalami kesalahan yang pada akhirnya pengerjaannya kurang efisien sehingga tujuan perusahaan sulit untuk dicapai.
b. Temperatur/suhu udara di tempat kerja. Setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Manusia selalu mempertahankan tubuhnya dalam keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya. Manusia dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak 12 lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.
c. Kelembaban di tempat kerja. Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase Kelembaban ini berhubungan

atau dipengaruhi oleh temperatur udara. Jika keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar, karena sistem. Selain itu, semakin cepatnya denyut jantung diakibatkan aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia akan selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antara panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

d. Sirkulasi udara di tempat kerja. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu proses metabolisme. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, maka akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani, sumber utamanya adalah tanaman di sekitar tempat kerja, karena tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan terciptanya rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

e. Kebisingan di tempat kerja. Kebisingan merupakan suatu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga, karena jika dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan dalam berkomunikasi. Bahkan menurut penelitian, kebisingan serius dapat menyebabkan kematian. Kriteria pekerja membutuhkan 13 konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerja dapat

dilakukan dengan efisien.

f. Hubungan Karyawan. Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu, Lingkungan Kerja yang diperoleh seorang karyawan datangnya dari rekanrekan sekerja maupun atasan. Menjadi sebuah Lingkungan Kerja, jika hubungan karyawan dengan rekan sekerja maupun atasannya berlangsung harmonis. Begitu juga dengan sebaliknya, jika hubungan di antara mereka tidak harmonis, maka akan mengakibatkan kurangnya atau tidak ada Lingkungan Kerja di dalam diri karyawan yang bekerja.

g. Dekorasi di tempat kerja. Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja, akan tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

h. Musik di tempat kerja. Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu, lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja.

i. Keamanan di tempat kerja. Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor kemanan perlu diwujudkkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja adalah dengan memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanann (SATPAM).

### 2.1.5 Kinerja

#### 2.1.5.1. Pengertian Kinerja

Suatu ukuran untuk menentukan keberhasilan organisasi maupun dalam mencapai tujuannya adalah kinerja. Berkaitan dengan kinerja, ada dua konsep penting yang perlu dipahami antara lain sistem manejemen kinerja dan penilaian kinerja. Kinerja mengacu pada hasil pekerja yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerja. Apabila hasil pekerja melebihi standar pekerja dapat dikatakan kinerja pada pegawai tersebut dianggap sesuai atau baik, sebaliknya bila hasil kerja yang dicapai lebih rendah dari standar pekerja, maka kinerja rendah atau kurang baik. Dalam menentukan apakah hasil kerja dari pegawai dianggap sesuai atau belum sesuai dengan standar pekerja yang telah ditetapkan oleh pihak manajemen dapat pula dibantu dengan cara melakukan penilaian atas Kinerja Pegawai melalui berbagai pihak antaranya adalah pegawai itu sendiri, rekan sekerja, atasan dan para bawahan (Bangun, 2017).

Menurut Bangun wilson (2017) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai pegawai berdasarkan persyaratan–persyaratan perkejaan. Kinerja Pegawai akan dapat dikatakan sesuai ataupun tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh pihak manajemen instansi dapat diukur dengan berbagai cara, salah satunya cara pengukuran Kinerja Pegawai adalah dengan menggunakan lima cara pengukuran dalam penilaian Kinerja Pegawai sebagai berikut :

1. Jumlah Pekerja. Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerja yang dihasilkan individu

atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerja.

2. Kualitas Pekerja. Setiap pegawai dalam instansi harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerja sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerja tertentu.
3. Ketepatan Waktu. Setiap pekerja memiliki karakteristik yang berbeda untuk jenis pekerja tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerja lainnya.
4. Kehadiran. Suatu jenis pekerja tertentu menuntut kehadiran pegawai dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada pekerja yang menuntut pegawai hadir selama delapan jam sehari untuk lima hari hari kerja seminggu.
5. Kemampuan Kerja Sama. Tidak semua pekerja dapat diselesaikan oleh satu orang pegawai saja. Untuk jenis pekerja tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang pegawai atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar pegawai sangat dibutuhkan.

Kinerja yang baik akan diberikan oleh pegawai yang memiliki tingkat loyalitas yang tinggi terhadap instansi. Namun ada banyak para ahli yang mendefinisikan mengenai Kinerja Pegawai salah satunya adalah sebagai berikut : Pada setiap instansi yang berskala besar maupun menengah pada dasarnya selalu memiliki tujuan yang diharapkan. Tujuan instansi akan sedikit menggambarkan atas harapan dari instansi tersebut, setiap harapan yang diimpikan oleh instansi akan terfokus agar pegawai dapat membantu instansi dalam mencapai tujuannya dengan cara memberikan hasil pencapaian secara maksimal atas pekerja yang dilakukan.

Kinerja merupakan bentuk dari pencapaian hasil pekerja pegawai dalam suatu organisasi atau instansi yang mana apabila pegawai memberikan kinerja yang diharapkan instansi terhadap dirinya (pegawai) akan mengantarkan organisasi atau instansi tersebut untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan diawal oleh pihak manajemen organisasi atau instansi.

**2.1.5.2. Faktor-Faktor Kinerja**

Menurut Dale Timple dalam Wibowo (2020) sebagai berikut:

1. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seorang, misalnya kinerja seorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seorang itu tipe pekerja keras, sedangkan kinerja jelek disebabakan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya untuk memperbaiki kemampuannya.
2. Faktor eksternal yaitu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

Kinerja adalah hasil kerja yang dikeluarkan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan tanggung jawabnya. Prestasi kerja atau hasil kerja baik kuantitas maupun kualitas yang dicapai SDM periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah tentang apa yang di kerjakan dan bagaimana cara mengerjakanya. Oleh karena itu disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kuantitas

maupun kualitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

**2.1.5.3.Indikator Kinerja**

Indikator Kinerja menurut Menurut Peraturan Pemerintah No.46 Tahun 2011 antara lain adalah:

1. Orientasi Pelayanan

   Selalu dapat menyelesaikan tugas pelayanan sebaik-baiknya dengan sikap sopan dans angat memuaskan baik untuk pelayanan internal maupun eksternal organisasi.

2. Integritas

   Selalu dalam melaksanakan tugas bersikap jujur, ikhlas, dan tidak pernah menyalahgunakan wewenangnya serta berani menanggung resiko dari tindakan yang dilakukannya.

3. Komitmen

   Selalu berusaha dengan sungguh-sungguh menegakkan ideologi negara pancasila, UUD1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI), Bhineka Tunggal Ika.

4. Disiplin

   Selalu mentaati peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang berlaku dengan rasa tanggungjawab dan selalu mentaati ketentuan jam kerja serta mampu menyimpan dan/atau memelihara barang-barang milik negara yang dipercayakan kepadanya dengan sebaik-baiknya.

5. Kerjasama

   Selalu mampu bekerjasama dengan rekankerja, atasan, bawahan baik didalam maupun diluar organisasi serta menghargai dan menerima pendapat orang lain, bersedia menerima keputusan yang diambil secara sah yang telah menjadi keputusan bersama.

6. Kepemimpinan

   Selalu bertindak tegas dan tidak memihak, memberikan teladan yang baik, kemampuan menggerakkan tim kerja untuk mencapai kinerja yang tinggi, mampu menggugah semangat dan menggerakkan bawahan dalam melaksanakan tugas serta mampu mengambil keputusan dengan cepat dan tepat.

   ( PP *No.46 Tahun 2011*)

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2008 tentang Pedoman Evaluasi Dan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah. Maka kinerja pemerintah akan dievaluasi untuk mengukur target kinerja yang dicapai pemerintah Kabupaten yang ditunjukkan oleh kinerja masing-masing SKPD termasuk Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Selatan.

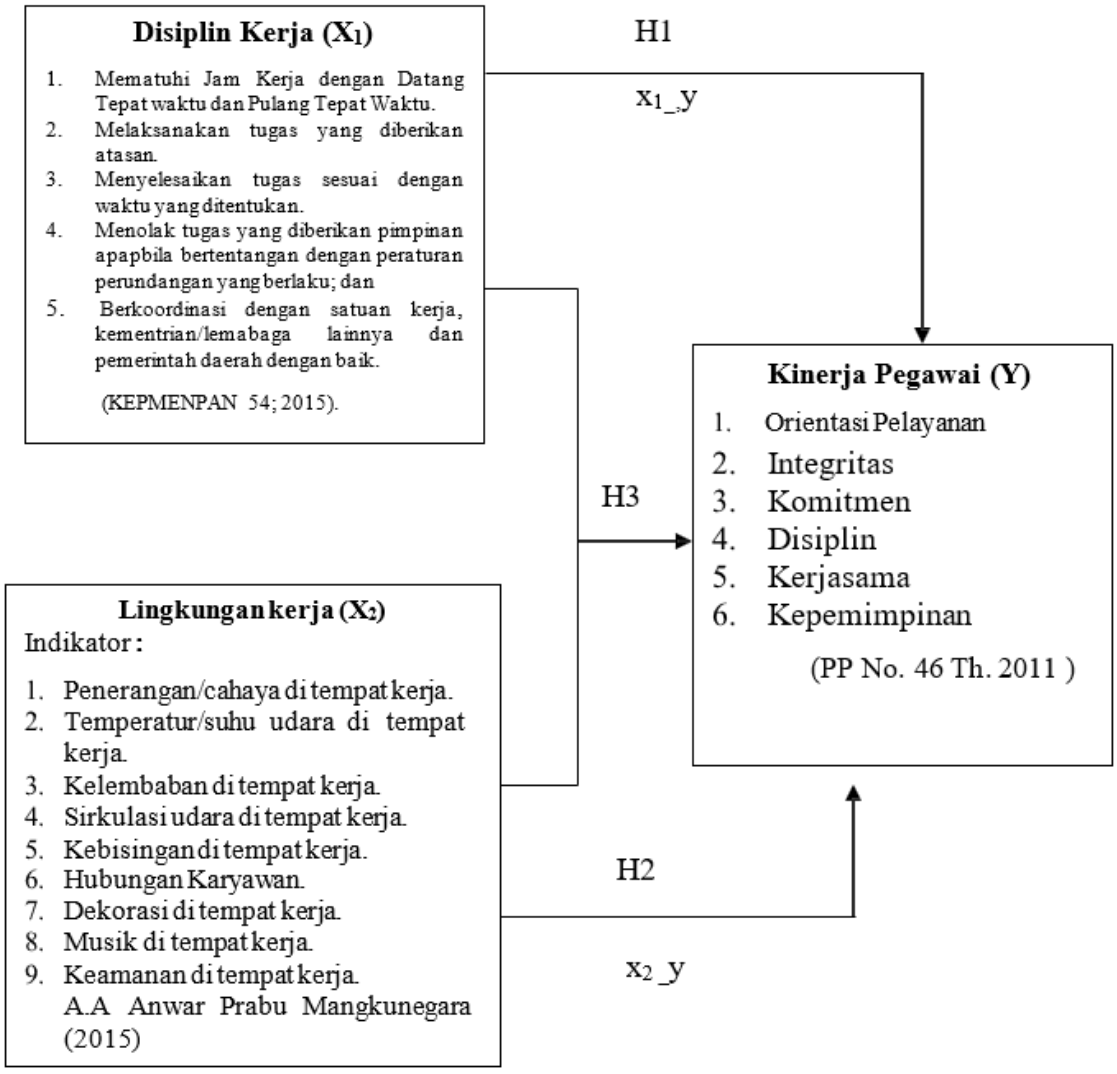
Setiap pemimpin menghendaki pegawainya memiliki kinerja yang baik dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari. Untuk mencapai kinerja yang baik, dibutuhkan Disiplin kerja dan lingkungan kerja yang baik. Penelitian ini akan terlihat pengaruh variabel bebas yaitu Disiplin kerja dan lingkungan kerja (X) dengan variabel terikat

yaitu Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan beberapa teori yang dikemukakan, maka dapat diungkapkan suatu paradigma kerangka teori yang berfungsi sebagai penuntun alur pikir dan dasar penelitian ini adalah sebagai berikut:

Menurut Hasibuan (2016) kedisiplin kerja adalah fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik Disiplin kerja pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa Disiplin kerja yang baik, sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal.

Menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2015) Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman sehingga dapat meningkatkan gairah kerja para karyawan.

Menurut Hersey, Blacnchard, dan Johnson dalam Wibowo (2016) Kinerja adalah hasil kerja yang dikeluarkan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan tanggung jawabnya.




*G*ambar 1 Kerangka Pikir Analisis Disiplin kerja dan Lingkungan kerja dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai

## 2.3 Peneliti Terdahulu Dan Hipotesis

### 2.3.1. Peneliti Terdahulu

Tabel 4 Hasil-hasil Penelitian Terdahulu

| No | Penulis /Tahun | Judul | Hasil Penelitian |
|---|---|---|---|

| | | | |
|---|---|---|---|
| 1 | Utari & Wibowo (2021) | Pengaruh Disiplin kerja, Lingkungan Kerja, dan Lingkungan Kerja Kerja Terhadap Kinerja Aparat Pengawasan Internal Pemerintah (APIP) Inspektorat Kabupaten Bojonegoro | Hasil penelitian dan analisis data menyimpulkan bahwa kondisi Disiplin kerja, Lingkungan Kerja, Lingkungan Kerja Kerja dan Kinerja Aparat Pengawasan Internal Pemerintah (APIP) Inspektorat Kabupaten Bojonegoro sudah baik. Disiplin kerja, lingkungan kerja dan Lingkungan Kerja Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparat Pengawasan Internal Pemerintah (APIP) Inspektorat Kabupaten Bojonegoro. |
| 2 | Rizky Nugraha (2016) | Pengaruh Pengembangan Sumberdaya Manusia, Disiplin kerja Kerja, dan Lingkungan KerjaTerhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Morowali. | Pengembangan sumberdaya manusia, Disiplin kerja kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Morowali. |
| 3 | Tri Widari (2016) | Pengaruh Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta) | Disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) BKD DIY. Hal ini dapat dibuktikan berdasarkan hasil analisis regresi yang diperoleh nilai Disiplin kerja sebesar (β) 0,346, lingkungan kerja sebesar (β) 0,372 dan (ΔR2 ) sebesar 0,388 yang artinya Disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai sebesar 38,8%. |
| 4 | BANDAR & TPI (2021) | Pengaruh Standar Operasional Prosedur (Sop) Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Imigrasi Kelas I Tempat Pemeriksaan Imigrasi (Tpi) Bandar Lampung | Terdapat pengaruh standar operasional prosedur ($X_1$) terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 83,8%. Terdapat pengaruh kualitas pelayanan ($X_2$) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan tingkat pengaruh sebesar 83,6%. Terdapat pengaruh standar operasional prosedur ($X_1$) dan kualitas pelayanan ($X_2$) secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 84,0%. |
| 5 | Trisnowati Josiah (2020) | Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Barat | Pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh secara positif terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 46,4%, sedangkan sisanya sebesar 53,6% merupakan variasi variabel lain yang tidak diteliti. |

Pada penelitian sebelumnya terdapat beberapa variabel untuk melihat pengaruh kinerja pegawai seperti Lingkungan Kerja, disiplin, lingkungan kerja, pengembangan SDM dimana hasilnya berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pada peneltitan tersebut terdapat hanya membandingkan satu atau dua variable secara parsial sehingga peneliti meempunyai keinginan untuk meneliti kinerja pegawai dengan melihat 2 variabel independent yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja apakah berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai.

## 2.4 Hipotesis

Menurut Arikunto (2010 : 64) Hipotesis adalah suatu jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Berdasarkan pendapat diatas, maka hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

H1 : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolah Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Selatan

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolah Pajak Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Selatan

H3 : Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh Positif terhadap upaya meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolah Pajak Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Selatan

# BAB III

# METODE PENELITIAN

## 3.1 Jenis dan Lokasi Penelitian

Jenis Penelitian yang dilakukan adalah penelitian eksplanotory yaitu penelitian yang berusaha menjelaskan hubungan satu variabel dengan variabel lainnya (Sugiyono, 2018), dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Lokasi penelitan pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Selatan.

## 3.2 Definisi Operasional dan Indikator Variabel

Definisi operasional berisikan indikator dari suatu variabel yang memungkinkan peneliti mengumpulkan data secara relevan sehingga dari masing- masing variabel tersebut lebih terarah dan sesuai dengan metode pengukuran yang telah direncanakan. Definisi operasional masing-masing variabel sebagai berikut:

**Disiplin kerja** adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang mengingat anggota instansi agar dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan. Indikator yang diukur mencakup :

1. Tujuan dan kemampuan.
2. Teladanan pimpinan.
3. Keadilan.
4. Pengawasan melekat (waskat).
5. Sanksi hukuman.

6. Ketegasan.
7. Hubungan kemanusiaan

**Lingkungan kerja** adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Indikator yang diukur mencakup :

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja.
2. Temperatur/suhu udara di tempat kerja.
3. Kelembaban di tempat kerja.
4. Sirkulasi udara di tempat kerja.
5. Kebisingan di tempat kerja.
6. Hubungan Karyawan.
7. Dekorasi di tempat kerja.
8. Musik di tempat kerja.
9. Keamanan di tempat kerja.

**Kinerja** adalah hasil kerja yang dicapai pegawai berdasarkan persyaratan–persyaratan perkejaan.

Aspek-aspek yang diukur mencakup:

1. Orientasi Pelayanan
2. Integritas
3. Komitmen
4. Disiplin

5. Kerjasama
6. Kepemimpinan

Variabel-variabel tersebut diukur dengan menggunakan skala likert. Skala likert merupakan jenis skala yang digunakan unuk mengukur variabel penelitian (fenomena, sosial, spesifik), seperti sikap, pendapat dan persepsi sosial seseorang atau sekelompok orang. Skala likert yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 5 sebagai berikut:

Tabel 5 Skala Likert

| SKOR | JAWABAN | KETERANGAN |
|---|---|---|
| 1 | STS | Sangat Tidak Setuju |
| 2 | TS | Tidak Setuju |
| 3 | BS | Biasa Saja |
| 4 | S | Setuju |
| 5 | SS | Sangat Setuju |

## 3.3 Jenis dan Sumber Data

### 3.3.1. Sumber Data

1. Data Primer yaitu data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti langsung dari responden. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dengan cara memberikan angket (quisioner) kepada responden yaitu pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Selatan.
2. Data Sekunder yaitu data yang diperoleh dari pihak lain yang telah mengolah atau mempublikasikan data primer seperti diperoleh dari Laporan Tahunan Dinas, Majalah Ilmiah, Buletin dan sebagainya.

Data sekunder dalam penelitian ini antara lain mencakup data, sejarah berdirinya Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Selatan, dan hal lain yang menunjang materi penulisan pada penelitian ini.

### 3.4 Populasi dan Sampel

Objek penelitian ini adalah pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Selatan dengan jumlah pegawai 61 orang Menurut pendapat Suharsimi Arikunto (2016) bahwa jika anggota populasi lebih besar dari 100 maka dapat dilakukan metode sampling dengan mangambil sampel sebesar 10%, 15 % dan seterusnya dari anggota populasi, tetapi jika anggota populasi lebih kecil dari 100 sebaiknya menggunakan metode sensus dengan meneliti seluruh anggota populasi. Dengan dasar tersebut diatas maka penelitian ini menggunakan metode sensus dengan meneliti seluruh anggota populasi, sehingga dalam penelitian populasi ini responden berjumlah 61 pegawai dan sampel yang digunakan 60 pegawai karena peneliti dan kepala Badan tidak dijadikan sampel penelitian.

### 3.5 Metode Penelitian

Teknik pengumpulan data merupakan cara-cara yang digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan data. Dengan teknik pengumpulan data yang tepat akan dapat diperoleh data yang obyektif, valid dan reliabel.

Teknik pengumpulan data yang diperoleh adalah sebagai berikut:

1. Studi kepustakaan (Library Research), dapat dikumpulkan melalui literatur, tulisan ilmiah yang ada hubungannya dengan permasalahan yang diteliti.

2. Studi lapangan (Field Research), dilakukan langsung ke obyek penelitian, jenis-jenis data yang akan ungkap dengan masin-masing alat antara lain :

   a. Observasi, yaitu mengadakan pengamatan langsung pada obyek penelitian

   b. Kuesioner, yaitu tehnik pengumpulan data primer dengan cara mengajukan beberapa pernyataan secara tertulis dengan alternatif Jawaban yang diajukan kepada responden

## 3.6 Analisis Data

### 3.6.1. Analisis Kuantitatif

#### a. Uji Validitas

Suatu instrumen yang valid atau sahih mempunyai validitas tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan ketapatan/ kesahehan atau kandalan suatau alat ukur dalam penelitian. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Jika mengharapkan instrumen dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat, maka nilai validitas instrumen harus tinggi, atau memenuhi standar nilai validitas yang sering digunakan dalam penelitian.

Uji validitas ini merupakan pengujian validitas tiap butir atau disebut juga analisis item, yaitu mengkorelasikan nilai tiap butir dengan nilai total yang merupakan jumlah tiap nilai butir. Teknik korelasi ini sudah banyak digunakan dalam penelitian untuk pengujian validitas. Adapun rumus korelasi yang

digunakan adalah rumus koefisien korelasi product moment pearson dan dinotasikan dengan huruf r. Selanjutnya dalam menginterpretasikan nilai koefisien korelasi dikatakan bahwa nilai r positif dan memenuhi syarat r > 0,3. Jadi bila nilai r lebih kecil dari 0,3, maka butir item tersebut tidak valid sehingga tidak layak digunakan sebagai instrumen.

**b. Uji Reliabilitas**

Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Dalam penelitian ini digunakan rumus Spearman Brown untuk membuat label analisi butir pernyataan. Dari analisis ini skor-skor dikelompokkan menjadi dua berdasarkan belahan bagian soal. Ada dua cara membelah yaitu ganjil dan genap serta awal dan akhir.

Rumusnya :

$$r\,i = \frac{2\ rb}{1 + rb}$$

Keterangan :

r i = reliabilitas instrumen

rb = korelasi antara dua belahan instrumen ( Sugiyono, 2018)

**c. Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi digunakan untuk memprediksikan seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen, bila nilai variabel independen di manipulasi/ dirubah- rubah atau dinaik-turunkan. Rumus regresi linear berganda yang digunakandalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX_1 + bX_2$$

Dimana :

$\hat{Y}$ = Subyek dalam variable dependen yang diprediksikan
$X_1, X_2$ = Subyek pada variable independen yang mempunyai nilai tertentu
$a$ = Biaya Y ketika Biaya X = 0 (Biaya konstans)
$b_1, b_2$ = Angka arah atau koefisien regresi yang menunjukan angka peningkatan ataupun penurunan variable dependen yang didasarkan pada perubahan variable independen. Bila (+) arah garis naik, dan bila (-) maka arah garis turun. (Sugiono, 2018 : 261)

**d. Korelasi Product Moment Berganda**

Untuk mengetahui besarnya hubungan (Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja) terhadap Kinerja Pegawai digunakan rumus:

$$r = \sqrt{\frac{r^2 x_1 y + r^2 x_2 y - 2.r_{x_1 y}.r_{x_2 y}.r_{x_1 x_2}}{1 - r^2 x_1 x_2}}$$

r = koefisien korelasi variabel x dan y
x = koefisien product momen antara $X_1$, $X_2$
y = nilai yang diprediksikan
n = jumlah sampel ( Ridwan, 2017:238)

Dalam hal ini perhitungan korelasi dengan menggunakan statistical package for

the social sciences (SPSS). Sedangkan untuk mengetahui koefisien korelasi (r) akan dikonsultasikan dengan table interpretasi nilai (r) sebagai berikut :

Untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi (r) akan berpedoman pada interpretasi nilai r berikut ini :

Tabel 6 Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r

| Interval Koefisien | Tingkat Hubungan |
|---|---|
| 0,80 – 1,000 | Sangat Kuat |
| 0,60 – 0,799 | Kuat |
| 0,40 – 0,599 | Cukup Kuat |
| 0,20 – 0,399 | Rendah |
| 0,00 – 0,199 | Sangat rendah |

(Sugiyono, 2018 : 231)

**e. Koefisien Determinasi (KD)**

Selanjutnya untuk mengetahui tingkat pengaruh antara Disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Selatan dilakukan uji koefisien penentu simultan sebagai berikut:

$Kp = R^2 \times 100\%$

Keterangan :

KP = Nilai Koefisien Determinasi

r = Nilai koefisien korelasi (Ridwan dan Sunarto 2017: 91)

Untuk mengetahui keeratan hubungan disiplin kerja, lingkungan kerja dengan Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten

Lampung Selatan, penulis menggunakan pedoman koefisien korelasi adalah :

Tabel 7 Pedoman untuk memberikan interpretasi terhadap Koefisien Korelasi

| Interval Koefisien | Tingkat Hubungan |
|---|---|
| 0,000 – 0,199 | Sangat Rendah |
| 0,200 – 0,399 | Rendah |
| 0,400 – 0,599 | Sedang |
| 0,600 – 0,799 | Kuat |
| 0,800 – 1,000 | Sangat Kuat |

Sumber : Sugiyono (2018)

**f. Uji T**

Selanjutnya untuk menguji signifikansi digunakan Uji t dengan kriteria sebagai berikut :

Kriteria untuk Uji t adalah sebagai berikut :

a) Jika t hitung > t tabel maka Ha diterima dan Ho ditolak.

b) Jika t hitung ≤ t tabel maka Ha ditolak dan Ho diterima.

Taraf signifikan dalam penelitian ini digunakan $\alpha = 0,05$ atau 5%.

Yang dimaksud dengan Hipotesis nol (Ho) dan Hipotesis alternatif (Ha) adalah :

**Ho = $r_1 \leq 0$** = Berarti tidak ada pengaruh antara Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai

**Ha = $r_1 > 0$** = Berarti ada pengaruh antara antara Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai

**Ho = r2 ≤ 0** = Berarti tidak ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai

**Ha = r2 > 0** = Berarti ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai

**g. Uji F (F test)**

Untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel terikat digunakan Uji F dengan syarat F-hitung dibandingkan dengan F-tabel dengan bsyarat sebagai berikut:

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka Ho ditolak dan Ha diterima.
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka Ho diterima dan Ha ditolak.

Hasil pengujian signifikansi dapat juga dilihat dari besarnya nilai signifikansi yang diperoleh yaitu:

1. Jika nilai signifikansi < dari 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima.
2. Jika nilai signifikansi > dari 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak.

# BAB IV

# HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

## 4.1 Gambaran Umum Tempat Penelitian

Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah merupakan salah satu Satuan Kerja dari Pemerintah Daerah Kabupaten Lampung Selatan yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah nomor 7 Tahun 2016 yang selanjutnya dijabarkan dengan Peraturan Bupati Lampung Selatan nomor 36 Tahun 2016 tentang Kedudukan Tugas dan Fungsi, Susunan serta Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Lampung Selatan.

Berdasarkan Peraturan Bupati tersebut maka tugas pokok Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupeten Lampung Selatan memiliki tugas pokok melaksanakan urusan rumah tangga daerah dan tugas pembantuan dalam bidang pendapatan daerah. Sedangkan fungsinya adalah sebagai berikut:

1. Perumusan kebijakan teknis dalam bidang pendapatan daerah sesuai dengan kebijakan umum yang ditetapkan oleh Bupati;
2. Penyelenggara urusan pemerintahan dan pelayanan umum dibidang pendapatan daerah;
3. Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang pendapatan daerah
4. Perumusan dan penetapan kebijakan operasional, pembinaan, pengaturan, pengendalian dan evaluasi terhadap Pajak Bumi dan Bangunan (PBB) serta BPHTB;
5. Perumusan dan penetapan kebijakan operasional, pembinaan, pengaturan,

pengendalian dan evaluasi terhadap pajak daerah lainnya;

6. Perumusan dan penetapan kebijakan operasional, pembinaan, pengaturan, pengendalian dan evaluasi terhadap pajak daerah lainnya;
7. Perumusan dan penetapan kebijakan operasional, pembinaan, pengaturan, pengendalian dan evaluasi terhadap dana perimbangan dan lain – lain pendapatan daerah;
8. Pemberian dan pengendalian untit pelaksana teknis;
9. Pengelola urusan kesekretariatan

### 4.1.1. DeTesis Responden

Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 60 responden dengan subyek penelitian adalah 60 pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Selatan. Dari 60 kuisioner yang telah disebarkan seluruhnya telah diterima oleh peneliti. Dengan demikian tanggapan responden pada penelitian ini adalah 100 persen. Setelah dilakukan pemeriksaan terhadap jawaban responden seluruh dinyatakan layak digunakan untuk analisa data.

Berikut ini akan dipaparkan karakteristik responden secara umum menurut jenis kelamin dan tingkat pendidikan pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Selatan.

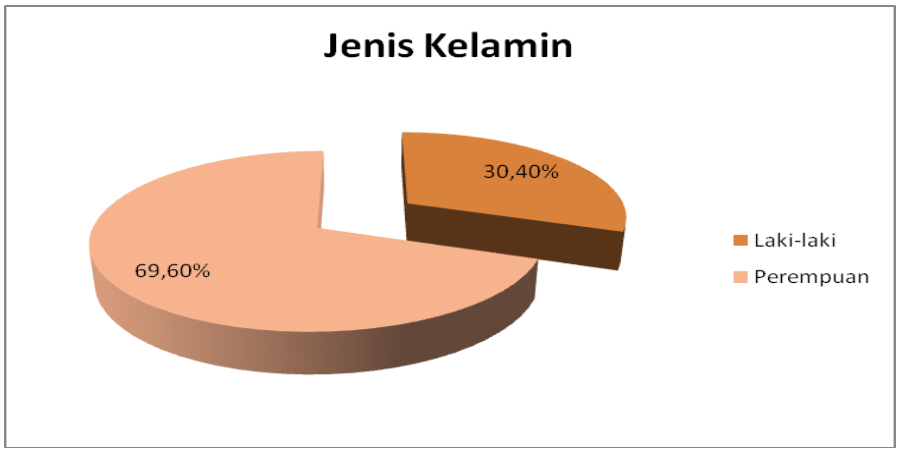
#### 4.1.1.1. DeTesis Responden berdasarkan jenis kelamin

Karakteristik pegawai yang menjadi subyek dalam penelitian ini menurut jenis kelamin ditunjukkan dalam Tabel 8 dibawah ini:

Tabel 8 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| No | Keterangan | Frekuensi | Persentase |
|---|---|---|---|
| 1 | Laki-Laki | 19 | 30,4% |
| 2 | Perempuan | 41 | 69,6% |
| Total | | 60 | 100 % |

Dari hasil olah data yang dilakukan dapat dijelaskan bahwa responden didominasi oleh perempuan, yakni sebanyak 39 orang dengan tingkat persentase sebesar 69,6%, sementara responden laki-laki sebanyak 17 orang dengan tingkat persentase sebesar 30,4%. Secara visualisasi dapat dilihat pada Gambar 2 sebagai berikut:




Gambar 2 Diagram Pie Jenis Kelamin Responden

*Sumber : Data diolah, 2024*

### 4.1.1.2. DeTesis Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

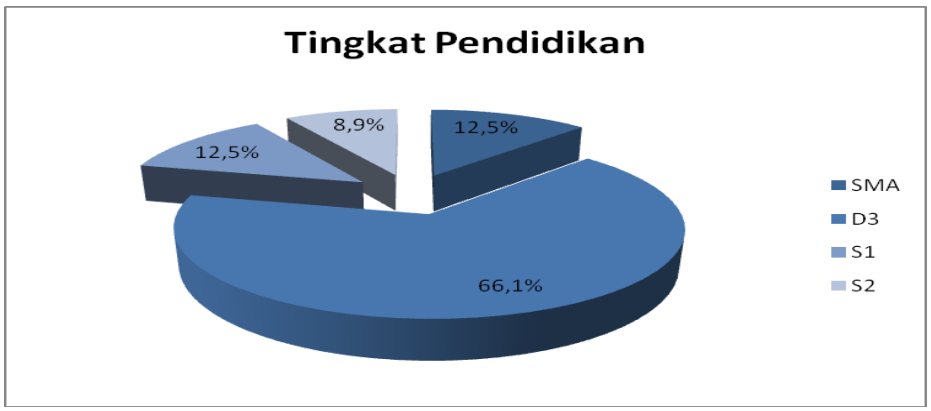
Karakteristik pegawai yang menjadi subyek dalam penelitian ini menurut tingkat pendidikan ditunjukkan dalam Tabel 9 di bawah ini:

Tabel 9 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

| No | Keterangan | Frekuensi | Persentase |
|---|---|---|---|
| 1 | SMA | 8 | 12,5% |
| 2 | D3 | 8 | 12,5% |
| 3 | S1 | 38 | 66,1% |
| 4 | S2 | 6 | 8,9% |
| Total | | 60 | 100 % |

*Sumber : Data diolah, 2024*

Karakteristik responden dilihat dari latar belakang pendidikan didominasi oleh S1, yakni sebanyak 37 orang dengan tingkat persentase sebesar 66,1%, sementara responden yang berpendidikan SMA dan D3 sebanyak 7 orang dengan tingkat persentase sebesar 12,5% dan responden dengan tingkat pendidikan S2 sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar 8,9%. Secara visualisasi diagram tingkat pendidikan responden dapat dilihat pada Gambar 3 sebagai berikut:




Gambar 3 Diagram Pie Tingkat Pendidikan Responden

*Sumber : Data diolah, 2024*

### 4.1.1.3. DeTesis Responden berdasarkan Masa Kerja

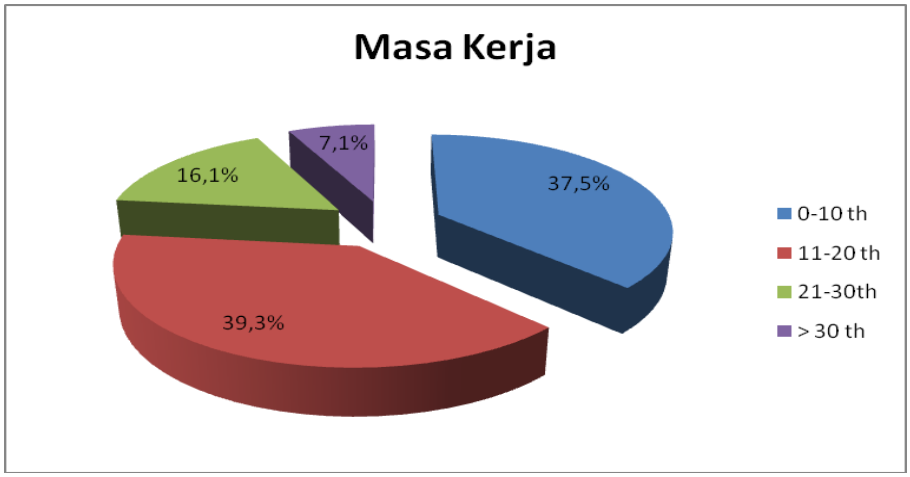
Karakteristik pegawai yang menjadi subyek dalam penelitian ini menurut Masa Kerja ditunjukkan dalam Tabel 10 dibawah ini:

Tabel 10 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Masa Kerja Pegawai

| No | Keterangan | Frekuensi | Persentase |
|---|---|---|---|
| 1 | 0 – 10 th | 22 | 37,5% |
| 2 | 11 – 20 th | 23 | 39,3% |
| 3 | 21 – 30 th | 10 | 16,1% |
| 4 | >30 th | 5 | 7,1% |
| Total | | 60 | 100 % |

*Sumber : Data diolah, 2024*

Karakteristik responden dilihat dari masa kerja pegawai didominasi masa kerja 11-20 th, yakni sebanyak 22 orang dengan tingkat persentase sebesar 39,3%, sementara masa kerja paling kecil yaitu >30 th sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar 7,1%. Secara visualisasi diagram tingkat pendidikan responden dapat dilihat pada Gambar 4 sebagai berikut:




Gambar 4 Diagram Pie Masa Kerja Responden

*Sumber : Data diolah, 2024*

## 4.2 Hasil Penelitian

Variabel penelitian terdiri dari satu variabel terikat yaitu Kinerja (Y) dan dua variabel bebas yaitu Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja(X2). Jumlah objek penelitian yang dianalisis sebanyak 60 responden. Dalam instrumen penelitian dalam bentuk kuesioner terdapat lima alternatif jawaban, dan setiap alternatif jawaban tersebut memiliki skor yang berbeda.

### 4.2.1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Data

Uji validitas ini dilakukan dengan menguji tingkat validitas dan reliabilitas pertanyaan-pernyataan yang diajukan dalam penelitian. Butir pernyataan dikatakan valid jika r hitung > r tabel dan jika r hitung < r tabel, maka butir pernyataan dinyatakan tidak valid, Suatu alat pengukur dikatakan reliable (andal) adalah bila alat pengukur tersebut mampu memberikan pengukuran sesuai dengan apa yang telah diukurnya dan sejauh mana alat pengukur tersebut sama dengan dirinya sendiri (consistency).

Pengujian terhadap tingkat keandalan kuesioner dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan salah satu paket program komputer pengolahan data statistika, yaitu SPSS Versi 21.0 dengan menggunakan alpha cronbach. Variabel dikatakan reliabel bila koefisien alpha lebih besar dari 0,6.

#### 4.2.1.1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Disiplin

Validitas pernyataan variabel Disiplin ditunjukkan pada Tabel 11 nilai tingkat validitas untuk setiap pernyataan variabel Disiplin tertinggi adalah sebesar 0,612 dan terendah adalah sebesar 0,477. Dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% dan jumlah n

sebesar 20, diperoleh nilai pada tabel distribusi r sebesar 0,4438, maka setiap pernyataan pada variabel Disiplin dinyatakan telah memenuhi tingkat validitas.

Reliabilitas pernyataan variabel Disiplin dengan jumlah sampel (N of Cases) sebesar 20 dan jumlah item pernyataan (N of Items) alpha total sebesar 0,757. Dari 5 item pernyataan nilai alpha if item deleted seluruhnya menunjukkan reliabel, karena nilai 5 item pernyataan lebih besar dari 0,60.

Tabel 11 Validitas dan Reliabilitas Disiplin

| No Pernyataan | R hitung | R tabel | Ket Valid |
|---|---|---|---|
| 1 | .477 | 0,4438 | Valid |
| 2 | .612 | 0,4438 | Valid |
| 3 | .590 | 0,4438 | Valid |
| 4 | .551 | 0,4438 | Valid |
| 5 | .569 | 0,4438 | Valid |

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|---|---|
| ,757 | 5 |

### 4.2.1.2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Lingkungan Kerja

Validitas pernyataan variabel Lingkungan Kerja ditunjukkan pada Tabel 12, nilai tingkat validitas untuk setiap pernyataan variabel Lingkungan Kerja tertinggi adalah sebesar 0,864 dan terendah adalah sebesar 0,456 Dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% dan jumlah n sebesar 20, diperoleh nilai pada tabel distribusi r sebesar 0,4438, maka setiap pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja dinyatakan telah memenuhi tingkat validitas.

Reliabilitas pernyataan variabel Lingkungan Kerja dengan jumlah sampel (N of

Cases) sebesar 20 dan jumlah 9 item pernyataan (N of Items) alpha total sebesar 0,882. Dari 9 item pernyataan nilai alpha if item deleted seluruhnya menunjukkan reliable, karena nilai 9 item pernyataan lebih besar dari 0,60.

Tabel 12 Validitas dan Reliabilitas Lingkungan Kerja

| No Pernyataan | R hitung | R tabel | Ket Valid |
|---|---|---|---|
| 1 | .702 | 0,4438 | Valid |
| 2 | .577 | 0,4438 | Valid |
| 3 | .526 | 0,4438 | Valid |
| 4 | .795 | 0,4438 | Valid |
| 5 | .456 | 0,4438 | Valid |
| 6 | .864 | 0,4438 | Valid |
| 7 | .519 | 0,4438 | Valid |
| 8 | .649 | 0,4438 | Valid |
| 9 | .864 | 0,4438 | Valid |

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|---|---|
| ,882 | 9 |

### 4.2.1.3. Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja

Validitas pernyataan variabel Kinerja ditunjukkan pada Tabel 13 nilai tingkat validitas untuk setiap pernyataan variabel Kinerja tertinggi adalah sebesar 0,916 dan terendah adalah sebesar 0,478. Dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% dan jumlah n sebesar 20, diperoleh nilai pada Tabel distribusi r sebesar 0,4438, maka setiap pernyataan pada variabel Kinerja dinyatakan telah memenuhi tingkat validitas.

Reliabilitas pernyataan variabel Kinerja dengan jumlah sampel (N of Cases) sebesar 20 dan jumlah 6 item pernyataan (N of Items) alpha total sebesar 0,891. Dari 6 item pernyataan nilai alpha if item deleted seluruhnya menunjukkan reliabel, karena nilai 6 item pernyataan lebih besar dari 0,60.

Tabel 13 Validitas dan Reliabilitas Kinerja

| No Pernyataan | R hitung | R tabel | Ket Valid |
|---|---|---|---|
| 1 | .824 | 0,4438 | Valid |
| 2 | .842 | 0,4438 | Valid |
| 3 | .886 | 0,4438 | Valid |
| 4 | .916 | 0,4438 | Valid |
| 5 | .478 | 0,4438 | Valid |
| 6 | .916 | 0,4438 | Valid |

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|---|---|
| ,891 | 8 |

## 4.3 Hasil Analisis Kuantitatif

### 4.3.1. Analisis Regresi Linier Sederhana Perhitungan Pengaruh Disiplin (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Hasil Uji linier sederhana yaitu perhitungan untuk mencari pengaruh secara partial antara variabel Disiplin(X1) terhadap Kinerja pegawai(Y) Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Selatan akan menggunakan hasil hitungan melalui Program SPSS versi 21 sebagai berikut:

Persamaan regresi antara variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap variabel Kinerja pegawai (Y) Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Selatan adalah Y = 7,239 + 0,794X1, yang artinya setiap kenaikan satu point daripada variabel Disiplin akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Selatan sebesar 0,794 point.

### 4.3.2. Koefisien Determinasi (KD)

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh Koefisien Determinasi Disiplin kerja terhadap Kinerja adalah sebagai berikut:

Tabel 14 Koefisien Determinasi Disiplin kerja terhadap Kinerja

**Model Summary**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | R Square Change | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |
| 1 | .648[a] | .420 | .410 | 3.77124 | .420 | 42.053 | 1 | 58 | .000 |

a. Predictors: (Constant), x1

Pada tabel diatas dapat dilihat Koefisien Determinasi (KD) = R2 = 0,420=42%. Dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) menjelaskan variasi perubahan terhadap variabel Kinerja pegawai(Y) Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Selatan sebesar 42%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh data pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja sebagai berikut:

### 4.3.3. Hasil Uji T (Hipotesis Disiplin kerja terhadap Kinerja)

Tabel 15 Uji Hipotesis Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja

**Coefficients[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 7.239 | 2.300 | | 3.147 | .003 |
| | X1 | .794 | .123 | .648 | 6.485 | .000 |

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai t hitung = 6,485. Apabila dibandingkan dengan t tabel pada taraf signifikan yaitu 1,67065, maka thitung = 6,485> ttabel = 1,67065 sehingga dapat disimpulkan bahwa ; Ha yang menyatakan terdapat pengaruh antara variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap variabel Kinerja (Y) Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Selatan dapat diterima. Jadi variabel Disiplin (X1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y).

### 4.3.4. Analisis Regresi linier sederhana perhitungan Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Hasil Uji linier sederhana yaitu perhitungan untuk mencari pengaruh secara partial antara lingkungan kerja X2 terhadap kinerja Y. Berdasarkan hasil perhitungan tingkat korelasi antar variabel melalui Program SPSS versi 21 diperoleh Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh Persamaan regresi antara variabel Lingkungan Kerja(X2) terhadap Kinerja (Y) adalah Y = 7,602 + 0,444X2, yang artinya setiap kenaikan satu point dari variabel Lingkungan Kerja akan diikuti oleh variabel Kinerja sebesar 0,444 point.

### 4.3.5. Koefisien Determinasi (KD)

Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja adalah sebagai berikut:

Tabel 16 Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

**Model Summary**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | R Square Change | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |
| 1 | .634[a] | .402 | .392 | 3.82910 | .402 | 39.052 | 1 | 58 | .000 |

a. Predictors: (Constant), x2

Pada tabel di atas dapat dijelaskan bahwa Koefisien Determinasi (KD) = R2= 0,402 = 40,2%. Dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja(X2) menjelaskan variasi perubahan variabel Kinerja (Y) sebesar 40,2%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian, maka diperoleh data pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) sebagai berikut:

### 4.3.6. Hasil Uji T (Hipotesis Disiplin kerja terhadap Kinerja)

Berdasarkan hasil uji hipotesis Disiplin kerja terhadap kinerja di dapat t hitung lebih besar dari t tabel dan berpengaruh secara positif, dapat dilihat pada Tabel 17 sebagai berikut:

Tabel 17 Uji Hipotesis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

**Coefficients[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 7.602 | 2.328 | | 3.266 | .002 |
| | X2 | .444 | .071 | .634 | 6.249 | .000 |

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan hasil Uji t di atas diketahui bahwa nilai thitung = 6,249. Apabila dibandingkan dengan ttabel pada taraf signifikan yaitu 1,67065, maka thitung = 6,249> ttabel = 1,67065, sehingga dapat disimpulkan bahwa; Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja(X2) terhadap Kinerja pegawai(Y) pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Selatan dapat diterima. Jadi variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja pegawai (Y) pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Selatan.

### 4.3.7. Analisis Regresi Linier Berganda antara Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja(X2) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh data perhitungan regresi ganda antara Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja(X2) terhadap Kinerja (Y) sebagai berikut :

Tabel 18 Perhitungan Regresi Ganda Antara Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

**Coefficients[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | .376 | 2.294 | | .164 | .870 |
| | X1 | .598 | .108 | .488 | 5.563 | .000 |
| | X2 | .327 | .061 | .467 | 5.321 | .000 |

a. Dependent Variable: y

Adapun persamaan regresi linier berganda :Y = 0,376 + 0,598X1 + 0,327X2.

1. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Disiplin sebesar satu point, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,598 point dengan asumsi variabel lain tidak berubah.
2. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Lingkungan Kerja sebesar satu point, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,327 point dengan asumsi variabel lain tidak berubah.

### 4.3.8. Perhitungan Pengaruh Disiplin (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Perhitungan simultan antara variabel Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja(X2) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel Kinerja pegawai(Y) Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Selatan melalui hasil perhitungan melalui Program SPSS dapat dilihat pada tabel 18 sebagai berikut:

Tabel 19 Perhitungan Koefisien Korelasi secara Simultan

**Model Summary**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | R Square Change | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |
| 1 | .783[a] | .613 | .599 | 3.10955 | .613 | 45.083 | 2 | 57 | .000 |

a. Predictors: (Constant), x2, x1

Korelasi Disiplin dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja sebesar 0,783, artinya ketiga variabel tersebut mempunyai hubungan kuat dan positif. Berarti semakin baik Disiplin dan Lingkungan Kerja maka Kinerja akan semakin meningkat, sebaliknya jika

Disiplin dan Lingkungan Kerja tidak baik maka Kinerja Pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Selatan akan menurun.

### 4.3.9. Uji Determinasi (KD)

Koefisien Determinasi (KD) = R2 = 0,613 = 61,3%. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Disiplin dan Lingkungan Kerja mampu menjelaskan variabel kinerja sebesar 61,3% dan sisanya sebesar 38,7% dijelaskan variabel lain yang tidak penulis teliti dalam penelitian ini.

### 4.3.10. Uji F (test )

Tabel 20 Tabel Anova

**ANOVA[a]**

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Regression | 871.834 | 2 | 435.917 | 45.083 | .000[b] |
| | Residual | 551.149 | 57 | 9.669 | | |
| | Total | 1422.983 | 59 | | | |

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

Dari uji anova atau F test didapat F hitung sebesar 45,083 dengan tingkat signifikan 0,000 karena probability jauh lebih kecil dari 0,05, kemudian nilai F tabel 3,16, ini berarti F hitung > F tabel maka Disiplin(X1) dan Lingkungan Kerja(X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai(Y) pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Selatan dengan demikian maka hipotesis yang menyatakan : Terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja(X2) secara bersama- sama terhadap Kinerja (Y) pada Badan

Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Selatan adalah terbukti atau diterima.

### 4.3.11. Pembahasan

1. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan teori yang ada bahwa berdasarkan Kemenpan No 54 tahun 2015 bahwa indikator disiplin merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai adapaun beberapa indikatornya antara lain Mematuhi Jam Kerja dengan Datang Tepat waktu dan Pulang Tepat Waktu. Melaksanakan tugas yang diberikan atasan Menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan. Menolak tugas yang diberikan pimpinan apapbila bertentangan dengan peraturan perundangan yang berlaku; dan Berkoordinasi dengan satuan kerja, kementrian/lemabaga lainnya dan pemerintah daerah dengan baik. Besarnya koefisien Determinasi antara Disiplin kerja terhadap Kinerja adalah = 42%. Uji hipotesis parsial melalui uji t (test) diperoleh nilai thitung antara Disiplin kerja terhadap Kinerja sebesar = 6,485 dan thitung6,485> ttabel1,67065. Persamaan regresi antara Disiplin dan Kinerja Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Selatan adalah sebesar Y = 7,239 + 0,794X1, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel Disiplin akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Selatan sebesar= 0,794 point.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja merupakan salah satu

faktor dalam meningkatkan kinerja hal ini sesuai dengan teori yang ada A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2015) terdapat beberapa indikator lingkungan kerja. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman sehingga dapat meningkatkan gairah kerja para karyawan. Berikut beberapa indikator lingkungan kerja yang diuraikan sebagai berikut:

a. Penerangan atau cahaya di tempat kerja, sangat berpengaru terhadap pekerjaan karyawan dimana cahaya lampu sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, karena jika cahaya lampu yang tidak memadai akan berpengaruh terhadap keterampilan karyawan yang dalam melaksanakan tugas-tugasnya banyak mengalami kesalahan yang pada akhirnya pengerjaan nya kurang efisien sehingga tujuan perusahaan sulit untuk dicapai.
b. Temperatur atau suhu udara di tempat kerja. Setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Manusia selalu mempertahankan tubuhnya dalam keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya. Manusia dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak 12 lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.
c. Kelembaban di tempat kerja. Kelembaban merupakan banyaknya air yang

terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara. Jika keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar, karena sistem. Selain itu, semakin cepatnya denyut jantung diakibatkan aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia akan selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antara panas tubuh dengan suhu di sekitarnya.

d. Sirkulasi udara di tempat kerja. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu proses metabolisme. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, maka akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani, sumber utamanya adalah tanaman di sekitar tempat kerja, karena tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan terciptanya rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

e. Kebisingan di tempat kerja. Kebisingan merupakan suatu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga, karena jika dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan dalam berkomunikasi. Bahkan menurut penelitian, kebisingan serius dapat menyebabkan kematian. Kriteria pekerja

membutuhkan 13 konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerja dapat dilakukan dengan efisien.

f. Hubungan Karyawan. Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu, Lingkungan Kerja yang diperoleh seorang karyawan datangnya dari rekanrekan sekerja maupun atasan. Menjadi sebuah Lingkungan Kerja, jika hubungan karyawan dengan rekan sekerja maupun atasannya berlangsung harmonis. Begitu juga dengan sebaliknya, jika hubungan di antara mereka tidak harmonis, maka akan mengakibatkan kurangnya atau tidak ada Lingkungan Kerja di dalam diri karyawan yang bekerja.

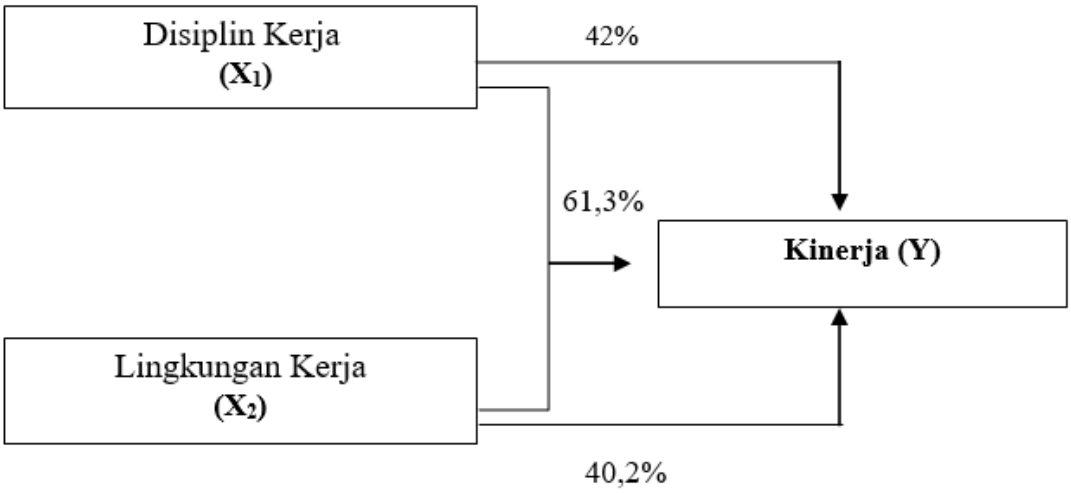
g. Dekorasi di tempat kerja. Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja, akan tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

h. Musik di tempat kerja. Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu, lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja.

i. Keamanan di tempat kerja. Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor kemanan perlu diwujudkkan

keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja adalah dengan memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan. Besarnya Koefisien Determinasi antara Lingkungan Kerja(X2) terhadap Kinerja (Y) adalah 40,2%. Uji hipotesis parsial melalui uji t (test) diperoleh nilai thitung antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja sebesar = 6,249 dan thitung6,249> ttabel1,67065. Persamaan regresi antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Selatan adalah sebesar Y = 11,565 + 0,444X2, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel Lingkungan Kerja akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Selatan sebesar 0,444.

3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin(X1) dan Lingkungan Kerja(X2) pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Selatan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 61,3%. Uji hipotesis simultan melalui uji f (test) diperoleh nilai fhitung antara Disiplin dan Lingkungan Kerja bersama-sama terhadap Kinerja sebesar = 45,083 dan fhitung 45,083> ftabel 3,16. Hal ini menunjukkan Disiplin dan Lingkungan Kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja, semakin tinggi kedua faktor tersebut maka akan semakin meningkatkan kinerja. Semua indikator baik variabel Disiplin maupun Lingkungan Kerja mempunyai arti dan pengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Selatan. Dari analisis di atas dapat digambarkan pada gambar 5 sebagai berikut:




Gambar 5 Pengaruh Antar Variabel

Berdasarkan gambar 5 di atas dapat dijelaskan bahwa pengaruh secara sendiri-sendiri vaiabel Disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 42%. Besarnya pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja sebesar 40,2%. Untuk pengaruh secara bersama-sama antara variabel Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja(X2) terhadap kinerja (Y) besarnya pengaruh 61,3% sisanya 38,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel X1 dan X2 mempengaruhi variabel Y.

# BAB V

# KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

## 5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan adalah sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi pengaruh sebesar 42%,
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Selatan dengan kontribusi pengaruh sebesar 40,2%,
3. Pengujian pada hipotesis ketiga dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja secara simultan berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Selatan dengan kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 61,3% sisanya 38,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini atau dengan kata lain hipotesis ketiga dapat diterima.

## 5.2 Implikasi

Dari kesimpulan diatas dikemukakan Saran sebagai berikut:

1. Variabel Disiplin kerja berdasarkan jawaban terendah responden adalah pernyataan nomor 5 yaitu Pegawai bersikap professional dan tidak terlibat urusan politik. Dalam aturan Aparatur Sipil Negara sangat jelas bahwa pegawai harus bersikap netral sehingga dalam hal pekerjaan tidak terpengaruh

oleh pihak pihak tertentu sehingga harapannya pegawai menjadi professional dalam bekerja.

2. Pada variabel Lingkungan kerja, berdasarkan jawaban terendah responden adalah pernyataan nomor 1 Penerangan di dalam ruangan merupakan salah satu pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan. Setiap ruangan kerja hendaknya didukung oleh sarana yang memadai seperti penerangan sehingga pekerjaan tidak terhambat akibat penerangan yang kurang. Tugas dari kasubbag umum untuk memfasilitasi segala sarana yang ada di kantor.
3. Pada variabel Kinerja, berdasarkan jawaban terendah responden adalah pernyataan nomor 6 Saya memiliki integritas yang tinggi dalam bekerja. Setiap pegawai hendaknya memiliki motivasi dan integritas terhadap pekerjaannya sehingga tugas dan pekerjaan akan mudah untuk dikerjakan.

## DAFTAR PUSTAKA


Amran, A., & Taher, T. (2021). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Persero Area Muara Bungo. *Jurnal Manajemen Sains*, *1*(1).

Arikunto, S. (2010). *Arikunto, Suharsimi.(1993). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: PT. Rineka Cipta*.

BANDAR, C. I. I. O. I. N., & TPI, L. I. C. P. (2021). PENGARUH STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR (SOP) DAN KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR IMIGRASI KELAS I TEMPAT PEMERIKSAAN IMIGRASI (TPI) BANDAR LAMPUNG. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai*, *7*(1).

Bangun, W. (2017). Labor productivity and competitiveness (A study: The comparison of Indonesian with ASEAN). *International Journal of Applied Business and Economic Research*, *15*(6), 289–294.

Hakim, L. N. (2024). *BUKU AJAR PENGANTAR MANAJEMEN*. Uwais Inspirasi Indonesia.

Handoko, K. (2016). Peningkatan Karakter Disiplin Dalam Pembelajaran Pendidikan Pancasila Dan Kewarganegaraan Melalui Kegiatan Pramuka Di Gudep Madrasah Aliyah Negeri Babakan Lebaksiu Kabupaten Tegal Tahun 2016/2017. *Jurnal Global Citizen: Jurnal Ilmiah Kajian Pendidikan Kewarganegaraan*.

Hasibuan, M. S. P., & Hasibuan, H. M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi aksara.

Heriyanti, S. S., & Putri, R. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT NT Cikarang. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, *4*(2), 915–925.

Josiah, T. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Barat. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*, *6*(1), 53–60.

Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Rosda.

Nugraha, R. (2016). *Pengaruh Pengembangan Sumberdaya Manusia, Disiplin Kerja*. Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten ….

Purba, J. H. (2019). Peran Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, *5*(1), 19–28.

Rahman, M. (2022). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, *13*(01), 149–167.

Sastrohadiwiryo, S. (2002). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Jakarta: PT. *Bumi Aksara*.

Sedarmayanti, H. (2018). *Manajemen sumber daya manusia; reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Reflika Aditama.

Shofwani, S. A., & Hariyadi, A. (2019). Pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Universitas Muria Kudus. *Jurnal Stie Semarang*

*(Edisi Elektronik)*, *11*(1), 52–65.

Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2, STIE YKPN*. Yogyakarta.

Sinambela, M. O. E., & Almilia, L. S. (2018). Faktor-faktor yang mempengaruhi konservatisma akuntansi. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, *21*(2), 289–312.

Soetjipto, N. (2019). *Komitmen Pegawai Pemerintah Desa Sekarputih Kecamatan Widodaren Kabupaten Ngawi*.

Sunyoto, D. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Center for*. Academic Publishing Service.

Utari, W., & Wibowo, N. M. (2021). Pengaruh Disiplin, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparat Pengawasan Internal Pemerintah (Apip) Inspektorat Kabupaten Bojonegoro. *Dinamika Administrasi: Jurnal Ilmu Administrasi Dan Manajemen*, *4*(1).

Wibowo, S. (2020). Determinan kinerja dosen pada pengajaran metode daring pada masa pandemi covid-19 dengan faktor stres sebagai pemediasi. *Journal of Business & Applied Management*, *13*(2), 131–146.

Widari, T. (2016). Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta). *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (JMBI)*, *5*(3), 305–316.

Wiliantara, T. (2021). Pelatihan sebagai pemicu kedisiplinan karyawan survey pada karyawan CU Lantang Tipo KC Balai Berkuak. *Jurnal Manajemen Sains Dan Organisasi*, *2*(3).

# Lampiran

**Lampiran 1. SKOR VARIABEL DISIPLIN KERJA**

| NO RESP. | ITEM (PERNYATAAN) | | | | | Total Skor |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| 1 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 21 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 21 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 21 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 17 |
| 6 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 17 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 8 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 20 |
| 9 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 18 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 12 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 18 |
| 14 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 16 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 16 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 16 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 19 |
| 18 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 13 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 19 |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 19 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 22 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 19 |
| 23 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 11 |
| 24 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 13 |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 26 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 19 |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 17 |
| 28 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 17 |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 19 |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 19 |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 17 |
| 33 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 18 |
| 34 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 35 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 10 |
| 36 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 17 |
| 37 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 18 |
| 38 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 9 |
| 39 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 12 |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **40** | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| **41** | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 23 |
| **42** | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 23 |
| **43** | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| **44** | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 18 |
| **45** | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 18 |
| **46** | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| **47** | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 18 |
| **48** | 2 | 3 | 5 | 3 | 3 | 16 |
| **49** | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 18 |
| **50** | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| **51** | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 10 |
| **52** | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 17 |
| **53** | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 10 |
| **54** | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 14 |
| **55** | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 24 |
| **56** | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| **57** | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 18 |
| **58** | 2 | 3 | 5 | 3 | 3 | 16 |
| **59** | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 18 |
| **60** | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| Rata-rata | 3,68 | 3,88 | 3,85 | 3,60 | 3,33 | |

## Lampiran 2. SKOR VARIABEL LINGKUNGAN KERJA

| NO RESP. | ITEM (PERNYATAAN) | | | | | | | | | Total Skor |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 37 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 32 |
| 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 31 |
| 6 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 27 |
| 7 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 37 |
| 8 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 15 |
| 9 | 4 | 3 | 3 | 4 | 1 | 4 | 3 | 3 | 4 | 29 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 37 |
| 11 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 |
| 12 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 13 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 31 |
| 14 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 23 |
| 15 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| 16 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 24 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 18 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 28 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 2 | 2 | 4 | 29 |
| 20 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 33 |
| 21 | 2 | 2 | 4 | 2 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 23 |
| 22 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 5 | 4 | 1 | 18 |
| 23 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 21 |
| 24 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 41 |
| 25 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 26 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 27 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 |
| 28 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 22 |
| 29 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 33 |
| 30 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 |
| 31 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 35 |
| 32 | 2 | 3 | 5 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 25 |
| 33 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 5 | 3 | 29 |
| 34 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 |
| 35 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 21 |
| 36 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 5 | 2 | 27 |
| 37 | 2 | 2 | 4 | 2 | 5 | 2 | 2 | 3 | 2 | 24 |
| 38 | 4 | 2 | 1 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 31 |
| 39 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **40** | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| **41** | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 44 |
| **42** | 2 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 2 | 2 | 2 | 28 |
| **43** | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 37 |
| **44** | 5 | 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| **45** | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 35 |
| **46** | 2 | 5 | 5 | 2 | 5 | 2 | 3 | 3 | 2 | 29 |
| **47** | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 5 | 3 | 30 |
| **48** | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 39 |
| **49** | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 27 |
| **50** | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 5 | 2 | 35 |
| **51** | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 5 | 3 | 30 |
| **52** | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 |
| **53** | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 21 |
| **54** | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 5 | 2 | 29 |
| **55** | 4 | 5 | 5 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 38 |
| **56** | 2 | 5 | 5 | 2 | 5 | 2 | 3 | 3 | 2 | 29 |
| **57** | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 5 | 3 | 30 |
| **58** | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 39 |
| **59** | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 27 |
| **60** | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 5 | 2 | 35 |
| Rata-rata | 3,27 | 3,43 | 3,92 | 3,47 | 3,82 | 3,33 | 3,62 | 3,88 | 3,30 | |

**Lampiran 3. SKOR VARIABEL KINERJA**

| NO RESP. | ITEM (PERNYATAAN) | | | | | | Total Skor |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 20 |
| 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 |
| 6 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 18 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 8 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 21 |
| 9 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 19 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 12 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 17 |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 14 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 |
| 15 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 20 |
| 16 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 16 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 18 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 19 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 20 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 24 |
| 21 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 2 | 20 |
| 22 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 14 |
| 23 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 14 |
| 24 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 25 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 27 |
| 26 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 25 |
| 27 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 20 |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 22 |
| 30 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 22 |
| 32 | 2 | 3 | 5 | 3 | 3 | 2 | 18 |
| 33 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 21 |
| 34 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 35 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 12 |
| 36 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 19 |
| 37 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 2 | 20 |
| 38 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 15 |
| 39 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 14 |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **40** | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| **41** | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 27 |
| **42** | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 25 |
| **43** | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| **44** | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 20 |
| **45** | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 22 |
| **46** | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| **47** | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 22 |
| **48** | 2 | 3 | 5 | 3 | 3 | 2 | 18 |
| **49** | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 21 |
| **50** | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| **51** | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 12 |
| **52** | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 19 |
| **53** | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 13 |
| **54** | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 2 | 20 |
| **55** | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 25 |
| **56** | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 20 |
| **57** | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 22 |
| **58** | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| **59** | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 22 |
| **60** | 2 | 3 | 5 | 3 | 3 | 2 | 18 |
| Rata-rata | 3,72 | 3,78 | 3,87 | 3,57 | 3,57 | 3,32 | |

**Lampiran 4. Validitas dan Reliabilitas Variabel Disiplin (X1)**

Scale: ALL VARIABLES

**Case Processing Summary**

| | | N | % |
|---|---|---|---|
| Cases | Valid | 20 | 100.0 |
| | Excluded[a] | 0 | .0 |
| | Total | 20 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in theprocedure.

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|---|---|
| .757 | 5 |

**Item Statistics**

| | Mean | Std. Deviation | N |
|---|---|---|---|
| VAR00001 | 3.6500 | .58714 | 20 |
| VAR00002 | 3.9000 | .30779 | 20 |
| VAR00003 | 3.8500 | .58714 | 20 |
| VAR00004 | 3.6000 | .82078 | 20 |
| VAR00005 | 3.5000 | .68825 | 20 |

**Item-Total Statistics**

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|---|---|---|---|---|
| VAR00001 | 14.8500 | 3.503 | .477 | .729 |
| VAR00002 | 14.6000 | 4.042 | .612 | .727 |
| VAR00003 | 14.6500 | 3.292 | .590 | .691 |
| VAR00004 | 14.9000 | 2.726 | .551 | .718 |
| VAR00005 | 15.0000 | 3.053 | .569 | .697 |

**Scale Statistics**

| Mean | Variance | Std. Deviation | N of Items |
|---|---|---|---|
| 18.5000 | 4.895 | 2.21241 | 5 |

**Lampiran 5. Validitas dan Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)**

Scale: ALL VARIABLES

**Case Processing Summary**

| | | N | % |
|---|---|---|---|
| Cases | Valid | 20 | 100.0 |
| | Excluded[a] | 0 | .0 |
| | Total | 20 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in theprocedure.

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|---|---|
| .882 | 9 |

**Item Statistics**

| | Mean | Std. Deviation | N |
|---|---|---|---|
| VAR00001 | 3.3500 | .93330 | 20 |
| VAR00002 | 3.5000 | .60698 | 20 |
| VAR00003 | 3.5000 | .82717 | 20 |
| VAR00004 | 3.6000 | .99472 | 20 |
| VAR00005 | 3.3000 | 1.12858 | 20 |
| VAR00006 | 3.4500 | .88704 | 20 |
| VAR00007 | 3.5500 | .68633 | 20 |
| VAR00008 | 3.4500 | .88704 | 20 |
| VAR00009 | 3.4500 | .88704 | 20 |

**Item-Total Statistics**

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|---|---|---|---|---|
| VAR00001 | 27.8000 | 25.116 | .702 | .863 |
| VAR00002 | 27.6500 | 28.450 | .577 | .876 |
| VAR00003 | 27.6500 | 28.134 | .526 | .886 |
| VAR00004 | 27.5500 | 23.839 | .795 | .854 |
| VAR00005 | 27.8500 | 26.029 | .456 | .891 |
| VAR00006 | 27.7000 | 24.221 | .864 | .849 |
| VAR00007 | 27.6000 | 28.989 | .519 | .885 |
| VAR00008 | 27.7000 | 25.905 | .649 | .868 |
| VAR00009 | 27.7000 | 24.221 | .864 | .849 |

**Scale Statistics**

| Mean | Variance | Std. Deviation | N of Items |
|---|---|---|---|
| 31.1500 | 32.555 | 5.70572 | 9 |

## Lampiran 6. Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

Scale: ALL VARIABLES

**Case Processing Summary**

| | | N | % |
|---|---|---|---|
| Cases | Valid | 20 | 100.0 |
| | Excluded[a] | 0 | .0 |
| | Total | 20 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in theprocedure.

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|---|---|
| .891 | 6 |

**Item Statistics**

| | Mean | Std. Deviation | N |
|---|---|---|---|
| VAR00001 | 3.6500 | .48936 | 20 |
| VAR00002 | 3.4500 | .68633 | 20 |
| VAR00003 | 3.4500 | .68633 | 20 |
| VAR00004 | 3.5000 | .60698 | 20 |
| VAR00005 | 3.9500 | .39403 | 20 |
| VAR00006 | 3.5000 | .60698 | 20 |

**Item-Total Statistics**

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|---|---|---|---|---|
| VAR00001 | 17.8500 | 6.976 | .824 | .921 |
| VAR00002 | 18.0500 | 4.997 | .842 | .849 |
| VAR00003 | 18.0500 | 4.892 | .886 | .841 |
| VAR00004 | 18.0000 | 5.158 | .916 | .837 |
| VAR00005 | 17.5500 | 7.103 | .478 | .912 |
| VAR00006 | 18.0000 | 5.158 | .916 | .837 |

**Scale Statistics**

| Mean | Variance | Std. Deviation | N of Items |
|---|---|---|---|
| 21.5000 | 8.053 | 2.83772 | 6 |

## Lampiran 7. Regresi Variabel Disiplin (X1) terhadap Kinerja (Y)

## Regression

**Notes**

| | | |
|---|---|---|
| Output Created | | 05-NOV-2023 07:10:42 |
| Comments | | |
| Input | Active Dataset | DataSet1 |
| | Filter | <none> |
| | Weight | <none> |
| | Split File | <none> |
| | N of Rows in Working Data File | 60 |
| Missing Value Handling | Definition of Missing | User-defined missing values are treated as missing. |
| | Cases Used | Statistics are based on cases with no missing values for any variable used. |
| Syntax | | REGRESSION<br>/MISSING LISTWISE<br>/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA CHANGE<br>/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)<br>/NOORIGIN<br>/DEPENDENT Y<br>/METHOD=ENTER X1. |
| Resources | Processor Time | 00:00:00.09 |
| | Elapsed Time | 00:00:00.13 |
| | Memory Required | 1380 bytes |
| | Additional Memory Required for Residual Plots | 0 bytes |

[DataSet1]

**Variables Entered/Removed[a]**

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|---|---|---|---|
| 1 | X1[b] | . | Enter |

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | R Square Change | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |
| 1 | .648[a] | .420 | .410 | 3.77124 | .420 | 42.053 | 1 | 58 | .000 |

a. Predictors: (Constant), X1

**ANOVA[a]**

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Regression | 598.093 | 1 | 598.093 | 42.053 | .000[b] |
| | Residual | 824.890 | 58 | 14.222 | | |
| | Total | 1422.983 | 59 | | | |

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X1

**Coefficients[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 7.239 | 2.300 | | 3.147 | .003 |
| | X1 | .794 | .123 | .648 | 6.485 | .000 |

a. Dependent Variable: Y

**Lampiran 8. Regresi Variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y)**

Regression

**Notes**

| | | |
|---|---|---|
| Output Created | | 05-NOV-2023 07:11:18 |
| Comments | | |
| Input | Active Dataset | DataSet1 |
| | Filter | <none> |
| | Weight | <none> |
| | Split File | <none> |
| | N of Rows in Working Data File | 60 |
| Missing Value Handling | Definition of Missing | User-defined missing values are treated as missing. |
| | Cases Used | Statistics are based on cases with no missing values for any variable used. |
| Syntax | | REGRESSION<br>/MISSING LISTWISE<br>/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA CHANGE<br>/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)<br>/NOORIGIN<br>/DEPENDENT Y<br>/METHOD=ENTER X2. |
| Resources | Processor Time | 00:00:00.09 |
| | Elapsed Time | 00:00:00.19 |
| | Memory Required | 1380 bytes |
| | Additional Memory Required for Residual Plots | 0 bytes |

[DataSet1]

**Variables Entered/Removed[a]**

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|---|---|---|---|
| 1 | X2[b] | . | Enter |

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | R Square Change | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |
| 1 | .634[a] | .402 | .392 | 3.82910 | .402 | 39.052 | 1 | 58 | .000 |

a. Predictors: (Constant), X2

**ANOVA[a]**

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Regression | 572.587 | 1 | 572.587 | 39.052 | .000[b] |
| | Residual | 850.396 | 58 | 14.662 | | |
| | Total | 1422.983 | 59 | | | |

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2

**Coefficients[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 7.602 | 2.328 | | 3.266 | .002 |
| | X2 | .444 | .071 | .634 | 6.249 | .000 |

a. Dependent Variable: Y

**Lampiran 9. Regresi Secara Bersama-sama Variabel Disiplin (X1) dan Variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y)**

**Regression**

**Notes**

| | | |
|---|---|---|
| Output Created | | 05-NOV-2023 07:11:45 |
| Comments | | |
| Input | Active Dataset | DataSet1 |
| | Filter | <none> |
| | Weight | <none> |
| | Split File | <none> |
| | N of Rows in Working Data File | 60 |
| Missing Value Handling | Definition of Missing | User-defined missing values are treated as missing. |
| | Cases Used | Statistics are based on cases with no missing values for any variable used. |
| Syntax | | REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA CHANGE /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y /METHOD=ENTER X1 X2. |
| Resources | Processor Time | 00:00:00.09 |
| | Elapsed Time | 00:00:00.14 |
| | Memory Required | 1636 bytes |
| | Additional Memory Required for Residual Plots | 0 bytes |

[DataSet1]

**Variables Entered/Removed[a]**

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|---|---|---|---|
| 1 | X2, X1[b] | . | Enter |

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | R Square Change | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |
| 1 | .783[a] | .613 | .599 | 3.10955 | .613 | 45.083 | 2 | 57 | .000 |

a. Predictors: (Constant), X2, X1

**ANOVA[a]**

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Regression | 871.834 | 2 | 435.917 | 45.083 | .000[b] |
| | Residual | 551.149 | 57 | 9.669 | | |
| | Total | 1422.983 | 59 | | | |

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

**Coefficients[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | .376 | 2.294 | | .164 | .870 |
| | X1 | .598 | .108 | .488 | 5.563 | .000 |
| | X2 | .327 | .061 | .467 | 5.321 | .000 |

a. Dependent Variable: Y

## Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

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

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

## Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

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

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

## Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)

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

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

## Titik Persentase Distribusi t (df = 121 –160)

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

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

## Titik Persentase Distribusi t (df = 161 –200)

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

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

**Tabel r untuk df = 1 – 50**

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

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **34** | 0.2785 | 0.3291 | 0.3862 | 0.4238 | 0.5254 |
| **35** | 0.2746 | 0.3246 | 0.3810 | 0.4182 | 0.5189 |
| **36** | 0.2709 | 0.3202 | 0.3760 | 0.4128 | 0.5126 |
| **37** | 0.2673 | 0.3160 | 0.3712 | 0.4076 | 0.5066 |
| **38** | 0.2638 | 0.3120 | 0.3665 | 0.4026 | 0.5007 |
| **39** | 0.2605 | 0.3081 | 0.3621 | 0.3978 | 0.4950 |
| **40** | 0.2573 | 0.3044 | 0.3578 | 0.3932 | 0.4896 |
| **41** | 0.2542 | 0.3008 | 0.3536 | 0.3887 | 0.4843 |
| **42** | 0.2512 | 0.2973 | 0.3496 | 0.3843 | 0.4791 |
| **43** | 0.2483 | 0.2940 | 0.3457 | 0.3801 | 0.4742 |
| **44** | 0.2455 | 0.2907 | 0.3420 | 0.3761 | 0.4694 |
| **45** | 0.2429 | 0.2876 | 0.3384 | 0.3721 | 0.4647 |
| **46** | 0.2403 | 0.2845 | 0.3348 | 0.3683 | 0.4601 |
| **47** | 0.2377 | 0.2816 | 0.3314 | 0.3646 | 0.4557 |
| **48** | 0.2353 | 0.2787 | 0.3281 | 0.3610 | 0.4514 |
| **49** | 0.2329 | 0.2759 | 0.3249 | 0.3575 | 0.4473 |
| **50** | 0.2306 | 0.2732 | 0.3218 | 0.3542 | 0.4432 |

**Tabel r untuk df = 51 - 100**

| df = (N-2) | Tingkat signifikansi untuk uji satu arah | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | 0.05 | 0.025 | 0.01 | 0.005 | 0.0005 |
| | Tingkat signifikansi untuk uji dua arah | | | | |
| | 0.1 | 0.05 | 0.02 | 0.01 | 0.001 |
| **51** | 0.2284 | 0.2706 | 0.3188 | 0.3509 | 0.4393 |
| **52** | 0.2262 | 0.2681 | 0.3158 | 0.3477 | 0.4354 |
| **53** | 0.2241 | 0.2656 | 0.3129 | 0.3445 | 0.4317 |
| **54** | 0.2221 | 0.2632 | 0.3102 | 0.3415 | 0.4280 |
| **55** | 0.2201 | 0.2609 | 0.3074 | 0.3385 | 0.4244 |
| **56** | 0.2181 | 0.2586 | 0.3048 | 0.3357 | 0.4210 |
| **57** | 0.2162 | 0.2564 | 0.3022 | 0.3328 | 0.4176 |
| **58** | 0.2144 | 0.2542 | 0.2997 | 0.3301 | 0.4143 |
| **59** | 0.2126 | 0.2521 | 0.2972 | 0.3274 | 0.4110 |
| **60** | 0.2108 | 0.2500 | 0.2948 | 0.3248 | 0.4079 |
| **61** | 0.2091 | 0.2480 | 0.2925 | 0.3223 | 0.4048 |
| **62** | 0.2075 | 0.2461 | 0.2902 | 0.3198 | 0.4018 |
| **63** | 0.2058 | 0.2441 | 0.2880 | 0.3173 | 0.3988 |
| **64** | 0.2042 | 0.2423 | 0.2858 | 0.3150 | 0.3959 |
| **65** | 0.2027 | 0.2404 | 0.2837 | 0.3126 | 0.3931 |
| **66** | 0.2012 | 0.2387 | 0.2816 | 0.3104 | 0.3903 |
| **67** | 0.1997 | 0.2369 | 0.2796 | 0.3081 | 0.3876 |
| **68** | 0.1982 | 0.2352 | 0.2776 | 0.3060 | 0.3850 |
| **69** | 0.1968 | 0.2335 | 0.2756 | 0.3038 | 0.3823 |
| **70** | 0.1954 | 0.2319 | 0.2737 | 0.3017 | 0.3798 |
| **71** | 0.1940 | 0.2303 | 0.2718 | 0.2997 | 0.3773 |
| **72** | 0.1927 | 0.2287 | 0.2700 | 0.2977 | 0.3748 |
| **73** | 0.1914 | 0.2272 | 0.2682 | 0.2957 | 0.3724 |
| **74** | 0.1901 | 0.2257 | 0.2664 | 0.2938 | 0.3701 |
| **75** | 0.1888 | 0.2242 | 0.2647 | 0.2919 | 0.3678 |
| **76** | 0.1876 | 0.2227 | 0.2630 | 0.2900 | 0.3655 |
| **77** | 0.1864 | 0.2213 | 0.2613 | 0.2882 | 0.3633 |
| **78** | 0.1852 | 0.2199 | 0.2597 | 0.2864 | 0.3611 |
| **79** | 0.1841 | 0.2185 | 0.2581 | 0.2847 | 0.3589 |
| **80** | 0.1829 | 0.2172 | 0.2565 | 0.2830 | 0.3568 |
| **81** | 0.1818 | 0.2159 | 0.2550 | 0.2813 | 0.3547 |
| **82** | 0.1807 | 0.2146 | 0.2535 | 0.2796 | 0.3527 |
| **83** | 0.1796 | 0.2133 | 0.2520 | 0.2780 | 0.3507 |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **84** | 0.1786 | 0.2120 | 0.2505 | 0.2764 | 0.3487 |
| **85** | 0.1775 | 0.2108 | 0.2491 | 0.2748 | 0.3468 |
| **86** | 0.1765 | 0.2096 | 0.2477 | 0.2732 | 0.3449 |
| **87** | 0.1755 | 0.2084 | 0.2463 | 0.2717 | 0.3430 |
| **88** | 0.1745 | 0.2072 | 0.2449 | 0.2702 | 0.3412 |
| **89** | 0.1735 | 0.2061 | 0.2435 | 0.2687 | 0.3393 |
| **90** | 0.1726 | 0.2050 | 0.2422 | 0.2673 | 0.3375 |
| **91** | 0.1716 | 0.2039 | 0.2409 | 0.2659 | 0.3358 |
| **92** | 0.1707 | 0.2028 | 0.2396 | 0.2645 | 0.3341 |
| **93** | 0.1698 | 0.2017 | 0.2384 | 0.2631 | 0.3323 |
| **94** | 0.1689 | 0.2006 | 0.2371 | 0.2617 | 0.3307 |
| **95** | 0.1680 | 0.1996 | 0.2359 | 0.2604 | 0.3290 |
| **96** | 0.1671 | 0.1986 | 0.2347 | 0.2591 | 0.3274 |
| **97** | 0.1663 | 0.1975 | 0.2335 | 0.2578 | 0.3258 |
| **98** | 0.1654 | 0.1966 | 0.2324 | 0.2565 | 0.3242 |
| **99** | 0.1646 | 0.1956 | 0.2312 | 0.2552 | 0.3226 |
| **100** | 0.1638 | 0.1946 | 0.2301 | 0.2540 | 0.3211 |

**Tabel r untuk df = 101 - 150**

| df = (N-2) | Tingkat signifikansi untuk uji satu arah | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | 0.05 | 0.025 | 0.01 | 0.005 | 0.0005 |
| | Tingkat signifikansi untuk uji dua arah | | | | |
| | 0.1 | 0.05 | 0.02 | 0.01 | 0.001 |
| **101** | 0.1630 | 0.1937 | 0.2290 | 0.2528 | 0.3196 |
| **102** | 0.1622 | 0.1927 | 0.2279 | 0.2515 | 0.3181 |
| **103** | 0.1614 | 0.1918 | 0.2268 | 0.2504 | 0.3166 |
| **104** | 0.1606 | 0.1909 | 0.2257 | 0.2492 | 0.3152 |
| **105** | 0.1599 | 0.1900 | 0.2247 | 0.2480 | 0.3137 |
| **106** | 0.1591 | 0.1891 | 0.2236 | 0.2469 | 0.3123 |
| **107** | 0.1584 | 0.1882 | 0.2226 | 0.2458 | 0.3109 |
| **108** | 0.1576 | 0.1874 | 0.2216 | 0.2446 | 0.3095 |
| **109** | 0.1569 | 0.1865 | 0.2206 | 0.2436 | 0.3082 |
| **110** | 0.1562 | 0.1857 | 0.2196 | 0.2425 | 0.3068 |
| **111** | 0.1555 | 0.1848 | 0.2186 | 0.2414 | 0.3055 |
| **112** | 0.1548 | 0.1840 | 0.2177 | 0.2403 | 0.3042 |
| **113** | 0.1541 | 0.1832 | 0.2167 | 0.2393 | 0.3029 |
| **114** | 0.1535 | 0.1824 | 0.2158 | 0.2383 | 0.3016 |
| **115** | 0.1528 | 0.1816 | 0.2149 | 0.2373 | 0.3004 |
| **116** | 0.1522 | 0.1809 | 0.2139 | 0.2363 | 0.2991 |
| **117** | 0.1515 | 0.1801 | 0.2131 | 0.2353 | 0.2979 |
| **118** | 0.1509 | 0.1793 | 0.2122 | 0.2343 | 0.2967 |
| **119** | 0.1502 | 0.1786 | 0.2113 | 0.2333 | 0.2955 |
| **120** | 0.1496 | 0.1779 | 0.2104 | 0.2324 | 0.2943 |
| **121** | 0.1490 | 0.1771 | 0.2096 | 0.2315 | 0.2931 |
| **122** | 0.1484 | 0.1764 | 0.2087 | 0.2305 | 0.2920 |
| **123** | 0.1478 | 0.1757 | 0.2079 | 0.2296 | 0.2908 |
| **124** | 0.1472 | 0.1750 | 0.2071 | 0.2287 | 0.2897 |
| **125** | 0.1466 | 0.1743 | 0.2062 | 0.2278 | 0.2886 |
| **126** | 0.1460 | 0.1736 | 0.2054 | 0.2269 | 0.2875 |
| **127** | 0.1455 | 0.1729 | 0.2046 | 0.2260 | 0.2864 |
| **128** | 0.1449 | 0.1723 | 0.2039 | 0.2252 | 0.2853 |
| **129** | 0.1443 | 0.1716 | 0.2031 | 0.2243 | 0.2843 |
| **130** | 0.1438 | 0.1710 | 0.2023 | 0.2235 | 0.2832 |
| **131** | 0.1432 | 0.1703 | 0.2015 | 0.2226 | 0.2822 |
| **132** | 0.1427 | 0.1697 | 0.2008 | 0.2218 | 0.2811 |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **133** | 0.1422 | 0.1690 | 0.2001 | 0.2210 | 0.2801 |
| **134** | 0.1416 | 0.1684 | 0.1993 | 0.2202 | 0.2791 |
| **135** | 0.1411 | 0.1678 | 0.1986 | 0.2194 | 0.2781 |
| **136** | 0.1406 | 0.1672 | 0.1979 | 0.2186 | 0.2771 |
| **137** | 0.1401 | 0.1666 | 0.1972 | 0.2178 | 0.2761 |
| **138** | 0.1396 | 0.1660 | 0.1965 | 0.2170 | 0.2752 |
| **139** | 0.1391 | 0.1654 | 0.1958 | 0.2163 | 0.2742 |
| **140** | 0.1386 | 0.1648 | 0.1951 | 0.2155 | 0.2733 |
| **141** | 0.1381 | 0.1642 | 0.1944 | 0.2148 | 0.2723 |
| **142** | 0.1376 | 0.1637 | 0.1937 | 0.2140 | 0.2714 |
| **143** | 0.1371 | 0.1631 | 0.1930 | 0.2133 | 0.2705 |
| **144** | 0.1367 | 0.1625 | 0.1924 | 0.2126 | 0.2696 |
| **145** | 0.1362 | 0.1620 | 0.1917 | 0.2118 | 0.2687 |
| **146** | 0.1357 | 0.1614 | 0.1911 | 0.2111 | 0.2678 |
| **147** | 0.1353 | 0.1609 | 0.1904 | 0.2104 | 0.2669 |
| **148** | 0.1348 | 0.1603 | 0.1898 | 0.2097 | 0.2660 |
| **149** | 0.1344 | 0.1598 | 0.1892 | 0.2090 | 0.2652 |
| **150** | 0.1339 | 0.1593 | 0.1886 | 0.2083 | 0.2643 |

**Tabel r untuk df = 151 - 200**

| df = (N-2) | Tingkat signifikansi untuk uji satu arah | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | 0.05 | 0.025 | 0.01 | 0.005 | 0.0005 |
| | Tingkat signifikansi untuk uji dua arah | | | | |
| | 0.1 | 0.05 | 0.02 | 0.01 | 0.001 |
| **151** | 0.1335 | 0.1587 | 0.1879 | 0.2077 | 0.2635 |
| **152** | 0.1330 | 0.1582 | 0.1873 | 0.2070 | 0.2626 |
| **153** | 0.1326 | 0.1577 | 0.1867 | 0.2063 | 0.2618 |
| **154** | 0.1322 | 0.1572 | 0.1861 | 0.2057 | 0.2610 |
| **155** | 0.1318 | 0.1567 | 0.1855 | 0.2050 | 0.2602 |
| **156** | 0.1313 | 0.1562 | 0.1849 | 0.2044 | 0.2593 |
| **157** | 0.1309 | 0.1557 | 0.1844 | 0.2037 | 0.2585 |
| **158** | 0.1305 | 0.1552 | 0.1838 | 0.2031 | 0.2578 |
| **159** | 0.1301 | 0.1547 | 0.1832 | 0.2025 | 0.2570 |
| **160** | 0.1297 | 0.1543 | 0.1826 | 0.2019 | 0.2562 |
| **161** | 0.1293 | 0.1538 | 0.1821 | 0.2012 | 0.2554 |
| **162** | 0.1289 | 0.1533 | 0.1815 | 0.2006 | 0.2546 |
| **163** | 0.1285 | 0.1528 | 0.1810 | 0.2000 | 0.2539 |
| **164** | 0.1281 | 0.1524 | 0.1804 | 0.1994 | 0.2531 |
| **165** | 0.1277 | 0.1519 | 0.1799 | 0.1988 | 0.2524 |
| **166** | 0.1273 | 0.1515 | 0.1794 | 0.1982 | 0.2517 |
| **167** | 0.1270 | 0.1510 | 0.1788 | 0.1976 | 0.2509 |
| **168** | 0.1266 | 0.1506 | 0.1783 | 0.1971 | 0.2502 |
| **169** | 0.1262 | 0.1501 | 0.1778 | 0.1965 | 0.2495 |
| **170** | 0.1258 | 0.1497 | 0.1773 | 0.1959 | 0.2488 |
| **171** | 0.1255 | 0.1493 | 0.1768 | 0.1954 | 0.2481 |
| **172** | 0.1251 | 0.1488 | 0.1762 | 0.1948 | 0.2473 |
| **173** | 0.1247 | 0.1484 | 0.1757 | 0.1942 | 0.2467 |
| **174** | 0.1244 | 0.1480 | 0.1752 | 0.1937 | 0.2460 |
| **175** | 0.1240 | 0.1476 | 0.1747 | 0.1932 | 0.2453 |
| **176** | 0.1237 | 0.1471 | 0.1743 | 0.1926 | 0.2446 |
| **177** | 0.1233 | 0.1467 | 0.1738 | 0.1921 | 0.2439 |
| **178** | 0.1230 | 0.1463 | 0.1733 | 0.1915 | 0.2433 |
| **179** | 0.1226 | 0.1459 | 0.1728 | 0.1910 | 0.2426 |
| **180** | 0.1223 | 0.1455 | 0.1723 | 0.1905 | 0.2419 |
| **181** | 0.1220 | 0.1451 | 0.1719 | 0.1900 | 0.2413 |
| **182** | 0.1216 | 0.1447 | 0.1714 | 0.1895 | 0.2406 |
| **183** | 0.1213 | 0.1443 | 0.1709 | 0.1890 | 0.2400 |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **184** | 0.1210 | 0.1439 | 0.1705 | 0.1884 | 0.2394 |
| **185** | 0.1207 | 0.1435 | 0.1700 | 0.1879 | 0.2387 |
| **186** | 0.1203 | 0.1432 | 0.1696 | 0.1874 | 0.2381 |
| **187** | 0.1200 | 0.1428 | 0.1691 | 0.1869 | 0.2375 |
| **188** | 0.1197 | 0.1424 | 0.1687 | 0.1865 | 0.2369 |
| **189** | 0.1194 | 0.1420 | 0.1682 | 0.1860 | 0.2363 |
| **190** | 0.1191 | 0.1417 | 0.1678 | 0.1855 | 0.2357 |
| **191** | 0.1188 | 0.1413 | 0.1674 | 0.1850 | 0.2351 |
| **192** | 0.1184 | 0.1409 | 0.1669 | 0.1845 | 0.2345 |
| **193** | 0.1181 | 0.1406 | 0.1665 | 0.1841 | 0.2339 |
| **194** | 0.1178 | 0.1402 | 0.1661 | 0.1836 | 0.2333 |
| **195** | 0.1175 | 0.1398 | 0.1657 | 0.1831 | 0.2327 |
| **196** | 0.1172 | 0.1395 | 0.1652 | 0.1827 | 0.2321 |
| **197** | 0.1169 | 0.1391 | 0.1648 | 0.1822 | 0.2315 |
| **198** | 0.1166 | 0.1388 | 0.1644 | 0.1818 | 0.2310 |
| **199** | 0.1164 | 0.1384 | 0.1640 | 0.1813 | 0.2304 |
| **200** | 0.1161 | 0.1381 | 0.1636 | 0.1809 | 0.2298 |

# Titik Persentase Distribusi 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 |
| **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 |
| **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 |
| **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 |
| **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 |

**Lembar Pernyataan Kuesioner**

| DISIPLIN KERJA | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| No | Pernyataan | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | | STS | TS | N | S | SS |
| 1 | Saya selalu datang tepat waktu di tempat kerja dan pulang sesuai dengan jam yang telah ditentukan | | | | | |
| 2 | Saya selalu melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan dengan penuh tanggung jawab | | | | | |
| 3 | Saya menyelesaikan setiap tugas yang diberikan sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan | | | | | |
| 4 | Saya akan menolak tugas yang diberikan pimpinan apabila tugas tersebut bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku | | | | | |
| 5 | Saya selalu berkoordinasi dengan satuan kerja, kementerian/lembaga lainnya, dan pemerintah daerah secara efektif dalam pelaksanaan tugas | | | | | |

| LINGKUNGAN KERJA | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| No | Pernyataan | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | | STS | TS | N | S | SS |
| 1 | Penerangan di tempat kerja saya cukup terang dan mendukung produktivitas kerja saya | | | | | |
| 2 | Suhu udara di tempat kerja saya nyaman dan tidak mengganggu konsentrasi saya saat bekerja | | | | | |
| 3 | Kelembaban di tempat kerja saya sesuai sehingga mendukung kenyamanan selama bekerja | | | | | |
| 4 | Sirkulasi udara di tempat kerja saya cukup baik sehingga saya merasa segar dan nyaman | | | | | |
| 5 | Tingkat kebisingan di tempat kerja saya rendah dan tidak mengganggu fokus saya | | | | | |
| 6 | Hubungan saya dengan rekan kerja sangat baik, mendukung kerjasama tim dan produktivitas | | | | | |
| 7 | Dekorasi di tempat kerja saya menyenangkan dan menciptakan suasana yang kondusif untuk bekerja | | | | | |
| 8 | Musik di tempat kerja saya diputar pada volume yang tepat sehingga dapat meningkatkan mood dan produktivitas | | | | | |
| 9 | Saya merasa aman dan terlindungi saat bekerja di tempat kerja saya | | | | | |

| KINERJA PEGAWAI | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| No | Pernyataan | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | | STS | TS | N | S | SS |
| 1 | Saya selalu berusaha memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan atau rekan kerja, sesuai dengan standar yang ditetapkan | | | | | |
| 2 | Saya selalu bertindak dengan jujur dan menjaga kepercayaan yang diberikan oleh atasan dan rekan kerja | | | | | |
| 3 | Saya berkomitmen untuk menyelesaikan setiap tugas dengan sebaik-baiknya dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan | | | | | |
| 4 | Saya selalu mematuhi peraturan dan ketentuan yang berlaku di tempat kerja tanpa pengecualian | | | | | |
| 5 | Saya selalu berusaha bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja untuk mencapai hasil yang optimal | | | | | |
| 6 | Saya mampu memimpin dan mengarahkan tim dengan baik untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan | | | | | |