

**PENGARUH KOMITMEN, KOMPETENSI, DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TAS
CENTER CEMERLANG SURABAYA**

SKRIPSI



Diajukan Oleh :

PUTRI AMALIA

1512121094/FEB/MA

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BHAYANGKARA SURABAYA**

2019

**PENGARUH KOMITMEN, KOMPETENSI, DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TAS
CENTER CEMERLANG SURABAYA**

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Program Studi Ekonomi Manajemen**

SKRIPSI



Diajukan Oleh :

PUTRI AMALIA

1512121094/FEB/MA

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BHAYANGKARA SURABAYA**

2019

SKRIPSI

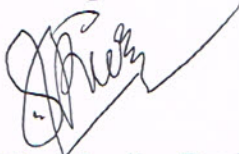
**PENGARUH KOMITMEN, KOMPETENSI, DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TAS CENTER
CEMERLANG SURABAYA**

Yang diajukan

**PUTRI AMALIA
1512121094/FEB/MA**

Disetujui untuk Ujian Skripsi Oleh :


Pembimbing I



Prof. Dr. Musriha, Dra.Ec.,M.Si
NIDN. 001807502

Tanggal : 2 Juli 2019

Pembimbing II



Indah Noviandari, SE.,M.Si
NIDN. 0704117101

Tanggal : 2 Juli 2019

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bhayangkara Surabaya



Dr. Hj. Siti Rosyafah.,Dra.Ec. MM
NIDN. 0703106403

SKRIPSI


**PENGARUH KOMITMEN, KOMPETENSI, DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TAS CENTER
CEMERLANG SURABAYA**

Yang diajukan

PUTRI AMALIA
1512121094/FEB/MA

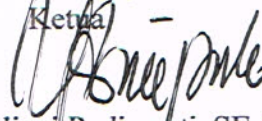
Telah dipertahankan dihadapan
Dan diterima oleh Tim Penguji Skripsi
Program Studi Manajemen
Universitas Bhayangkara Surabaya
Pada tanggal 10 Juli 2019

Pembimbing I



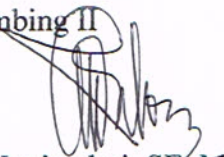
Prof. Dr. Musriha, Dra.Ec.,M.Si
NIDN. 001807502

Tim Penguji
Ketua



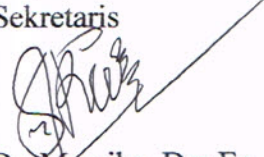
Dr. Juliani Pudjowati, SE., M.Si
NIDN. 0730087102

Pembimbing II



Indah Noviardari, SE., M.Si
NIDN. 0704117101

Sekretaris



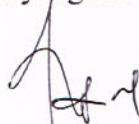
Prof. Dr. Musriha, Dra.Ec.,M.Si
NIDN. 001807502

Anggota



Endang Siswati, MM. DBA
NIDN. 0720086403

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bhayangkara Surabaya



Dr. Hj. Siti Rosyafah.,Dra.Ec. MM
NIDN. 0703106403

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Assalamu'alaikum Wr, Wb.

Alhamdulillah robbil 'alamin, puji syukur peneliti panjatkan kehadiran Allah SWT atas rahmat dan kasih sayang-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Komitmen, Kompetensi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tas Center Cemerlang Surabaya”**. Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi sebagian persyaratan akademis dalam menyelesaikan studi Program Sarjana S1 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Surabaya.

Selama proses penyusunan skripsi ini peneliti tidak lepas dari bimbingan, bantuan, dan dukungan yang sangat berarti dari berbagai pihak maka pada kesempatan ini, peneliti dengan setulus hati mengucapkan terima kasih kepada :

1. Dr. Hj. Siti Rosyafah.,Dra.Ec. MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Surabaya.
2. Dra. Ec. Hj. Cholifah, MM selaku Kepala Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Surabaya.
3. Prof. Dr. Musriha, Dra, Ec., M.Si selaku Dosen Pembimbing Pertama yang selalu memberikan banyak saran, bimbingan, pengarahan dan motivasi dalam penyelesaian skripsi.

4. Indah Noviandari, SE.,M.Si selaku Dosen Pembimbing Dua yang selalu memberikan saran, bimbingan, pengarahan dan kasih sayang kepada anak didiknya dalam penyelesaian skripsi.
5. Untuk kedua orang tua saya yang selalu memberikan doa agar skripsi ini berjalan dengan lancar tanpa ada hambatan.
6. Bapak Patrick yang telah mengizinkan untuk meneliti di perusahaan PT. Tas Center Cemerlang Surabaya
7. karyawan PT. Tas Center Cemerlang Surabaya yang telah memberikan semangat untuk menyelesaikan tugas akhir yaitu Skripsi
8. Buat sahabat-sahabatku di tempat kerja (Mb Erna, Batak, Mega, Sinta, Novi, Siska, Mb Bing, Ms Angga, Mb Indah) dan untuk sahabat-sahabatku dirumah (Koyep, Risma, Richelly, Isna, Meyer) yang telah memberikan dukungan, semangat dan keceriaan untuk mengerjakan skripsi ini.
9. Untuk adek - adek kutercinta (Tarisa, Septi, Chelsea) terimakasih telah membantu mendekte teori yang ada di buku dan yang selalu menemani saat kakaknya butuh.
10. Untuk teman-teman baikku, teman seperjuangan (Evita Ayu, Vinda, Tyas, Elsa, Evita Nanda, Sofyan, Vita Firiana) yang telah memberikan dukungan, semangat, keceriaan, bahkan kegilaan yang telah kita lakukan selama dikampus tercinta.
11. Untuk kesayangan Dodi Ferdiansya terima kasih telah menyemangati, yang selalu menemani saat di butuhkan dan yang selalu cerewet untuk mengerjakan skripsi dengan benar.

12. Teman cangkruk yang bermanfaat koyep, Shely, Rofek, Evik, Angga terima kasih diskusi selama ini banyak hal yang saya dapat dari kalian.

Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang dapat membangun dalam penulisan yang lebih baik di masa mendatang. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan.

Wassalammualaikum Wr. Wb.

Surabaya, 27 Juni 2019

Peneliti

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
ABSTRACT	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
1.5 Sistematika Penulisan	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Penelitian Terdahulu	12
2.2 Landasan Teori	17
2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	17
2.2.1.1 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia... ..	18
2.2.2 Komitmen.....	21
2.2.2.1 Pengertian Komitmen	21
2.2.2.2 Jenis-Jenis Komitmen	22
2.2.2.3 Tingkatan-Tingkatan Komitmen	23
2.2.2.4 Tujuan Komitmen	23
2.2.2.5 Indikator-Indikator Komitmen	24
2.2.3 Kompetensi	24
2.2.3.1 Pengertian Kompetensi	24
2.2.3.2 Jenis Kompetensi	25
2.2.3.3 Manfaat Kompetensi	26
2.2.3.4 Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi	27
2.2.4 Disiplin Kerja	28
2.2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	28

2.2.4.2 Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja	28
2.2.4.3 Jenis-Jenis Disiplin Kerja	29
2.2.4.4 Pendekatan Disiplin Kerja	30
2.2.4.5 Indikator-Indikator Disiplin Kerja	30
2.2.4.6 Macam-Macam Disiplin Kerja	33
2.2.4.7 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja ..	33
2.2.4.8 Pelaksanaan Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja	35
2.2.4.9 Tujuan Disiplin Kerja	35
2.2.5 Kinerja Karyawan.....	35
2.2.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan	35
2.2.5.2 Kriteria-Kriteria Kinerja Karyawan	36
2.2.5.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	37
2.2.5.4 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan	37
2.2.5.5 Indikator Kinerja Karyawan	38
2.2.6 Hubungan Antara Variabel Komitmen, Kompetensi, Dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja karyawan.....	38
2.2.6.1 Hubungan Komitmen Dengan Kinerja Karyawan ...	38
2.2.6.2 Hubungan Kompetensi Dengan Kinerja Karyawan ...	39
2.2.6.3 Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan.	40
2.3 Kerangka Konseptual	41
2.4 Hipotesis	42

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Kerangka Proses Berfikir	43
3.2 Definisi Operasional Dan Pengukuran Variabel	45
3.2.1 Definisi Operasional Variabel	45
3.2.2 Pengukuran Variabel	48
3.3 Populasi Dan Penentuan Sampel	51
3.3.1 Populasi Dan Sampel	51
3.3.2 Teknik Pengambilan Sampel	51
3.4 Lokasi Dan Waktu Penelitian	52
3.5 Teknik Pengambilan Data	52
3.5.1 Jenis Data	52
3.5.2 Pengumpulan Data	52
3.6 Pengujian Data	54
3.6.1 Uji Validitas	54
3.6.2 Uji Reliabilitas	55
3.6.3 Uji Asumsi Klasik	56
3.6.3.1 Uji Normalitas	56
3.6.3.2 Uji Heteroskedastisitas	57

3.6.3.3 Uji Autokorelasi	57
3.6.3.4 Uji Multikorelasi	58
3.7 Teknik Analisis Data Dan Uji Hipotesis	58
3.7.1 Teknik Analisi	58
3.7.2 Uji Hipotesis	59
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Deskripsi Obyek Penelitian	64
4.1.1 Sejarah Perusahaan	64
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	65
4.1.3 Stuktur Organisasi Perusahaan	66
4.2 Data Dan Deskripsi Hasil Penelitian	67
4.2.1 Karakteristik Responden	67
4.2.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin ..	68
4.2.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	69
4.2.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	
.....	70
4.2.2 Deskripsi Hasil Penelitian	71
4.2.2.1 Penilaian Masing-Masing Variabel	71
4.2.2.2 Deskripsi Variabel Komitmen	72
4.2.2.3 Deskripsi Variabel Kompetensi	73
4.2.2.4 Deskripsi Variabel Disiplin Kerja	75
4.2.2.5 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan	76
4.3 Analisis Hasil Penelitian Dan Pengujian Hipotesis.....	77
4.3.1 Uji Asumsi Klasik	77
4.3.1.1 Uji Normalitas	77
4.3.1.2 Uji Multikolinieritas	80
4.3.1.3 Uji Heteroskedastitas	81
4.3.1.4 Uji Autokorelasi	82
4.3.2 Uji Validitas	83
4.3.3 Uji Reliabilitas	85
4.3.4 Analisis Regresi Linier Berganda	86
4.3.5 Koefisien Determinasi Berganda	87
4.3.6 Pengujian Hipotesis	89
4.3.6.1 Pengujian Pengaruh Simultan	89
4.3.6.2 Pengujian Pengaruh Parsial	90
4.3.6.3 Variabel Yang Berpengaruh Dominan	92
4.4 Pembahasan Hasil Penelitian	93
4.4.1 Pengaruh Simultan Komitmen, Kompetensi, Dan Disiplin Kerja	
Terhadap Kinerja Karyawan	93
4.4.2 Pengaruh Parsial Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan	94

4.4.3 Pengaruh Parsial Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan.....	95
4.4.4 Pengaruh Parsial Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	97
4.4.5 Pengaruh Dominan terhadap Kinerja Karyawan	98

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	99
5.2 Saran	100

DAFTAR PUSTAKA	102
-----------------------------	------------

Lampiran

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Persamaan Dan Perbedaan Penelitian Terdahulu	16
Tabel 3.1 Skala Likert	48
Tabel 3.2 Desain Instrumen Penelitian Variabel	49
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	68
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	69
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	70
Tabel 4.4 Kategori Mean Masing-Masing Variabel	72
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Terhadap Komitmen.....	73
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Terhadap Kompetensi	74
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Terhadap Disiplin Kerja.....	75
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan	76
Tabel 4.9 Uji Normalitas	78
Tabel 4.10 Uji Multikolinieritas	80
Tabel 4.11 Uji Autokorelasi	82
Tabel 4.12 Batas-Batas Daerah Uji Autokorelasi	83
Tabel 4.13 Pengujian Validitas Instrumen	84
Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas	85
Tabel 4.15 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	86
Tabel 4.16 Koefisien Determinan Berganda	88
Tabel 4.17 Tabel Interval Koefisien Korelasi	88
Tabel 4.18 Uji Simultan (Uji F)	90
Tabel 4.19 Uji Parsial (Uji T)	91
Tabel 4.20 Tabel Nilai Korelasi Parsial	92

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	41
Gambar 3.1 Kerangka Proses Berfikir	43
Gambar 4.1 Stuktur Organisasi	67
Gambar 4.2 Grafik Uji Normalitas	79
Gambar 4.3 Grafik Uji Heteroskedastitas	81

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuisoner
- Lampiran 2 Data Kuisoner
- Lampiran 3 Uji Frequencies
- Lampiran 4 Uji Validitas (Komitmen X_1)
- Lampiran 5 Uji Validitas (Kompetensi X_2)
- Lampiran 6 Uji Validitas (Disiplin Kerja X_3)
- Lampiran 7 Uji Validitas (Kinerja Karyawan Y)
- Lampiran 8 Uji Reliability (Komitmen X_1)
- Lampiran 9 Uji Reliability (Kompetensi X_2)
- Lampiran 10 Uji Reliability (Disiplin Kerja X_3)
- Lampiran 11 Uji Reliability (Kinerja Karyawan Y)
- Lampiran 12 Uji Regression
- Lampiran 13 Uji Koefisien Korelasi (Uji Simultan F)
- Lampiran 14 Uji Linier Berganda (Uji Parsial T)
- Lampiran 15 Uji Normalitas
- Lampiran 16 Grafik Uji Heteroskedastisitas
- Lampiran 17 Kartu Bimbingan

ABSTRAK

PENGARUH KOMITMEN, KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TAS CENTER CEMERLANG SURABAYA

Putri Amalia

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bhayangkara Surabaya

Kemajuan sebuah organisasi tidak akan lepas dari keberadaan serta pengaruh sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Sumber daya manusia menjadi faktor utama organisasi dalam menjalankan segala kegiatannya dalam upaya mencapai tujuan. Tujuan yang hendak di capai dalam penelitian ini adalah untuk mengkaji tentang komitmen, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tas Center Cemerlang Surabaya. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Pengukuran variabel menggunakan jenis data skala Likert dengan menyebarkan kuesioner. Sampel di ambil sebanyak 56 orang sebagai responden dari populasi 56 orang karyawan pada PT. Tas Center Cemerlang Surabaya. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik total sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel komitmen, kompetensi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan secara parsial komitmen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, secara parsial yang berpengaruh signifikan hanya variabel kompetensi dan disiplin kerja. yang mana variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan hendaknya mempertahankan disiplin kerja.

Kata kunci : Komitmen, Kompetensi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

THE EFFECT OF COMMITMENT, COMPETENCE, AND DISCIPLINE OF WORK ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT. BAG CENTER CEMERLANG SURABAYA

Putri Amalia

*Management Study Program, Faculty of Economics, Bhayangkara University,
Surabaya*

The progress of an organization will not be separated from the existence and influence of human resources in it. Human resources are the main factor of the organization in carrying out all its activities in an effort to achieve goals. The goal to be achieved in this study is to examine the commitment, competence, and work discipline on the performance of employees at PT. Bag Center Cemerlang Surabaya. The research method used is descriptive quantitative research. Variable measurements using Likert scale data types by distributing questionnaires. The sample was taken as many as 56 people as respondents from a population of 56 employees at PT. Bag Center Cemerlang Surabaya. The sampling technique is done using total sampling techniques. The results showed that simultaneously the variables of commitment, competence and work discipline had a significant effect on employee performance, while partially commitment did not significantly influence employee performance, partially which had a significant effect only on competency and work discipline variables. which work discipline variables have a dominant influence on employee performance. Therefore, companies should maintain work discipline.

Keywords: Commitment, Competence, Work Discipline, Employee Performance

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. sumber daya manusia harus menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi dapat berkembang maksimal. Oleh karena itu, sumber daya manusia yang diperlukan pada saat ini adalah sumber daya manusia yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat, *adaptif* dan *reponsif* terhadap perubahan-perubahan teknologi. Dalam kondisi tersebut integritas pribadi semakin penting untuk memenangkan persaingan, agar perusahaan mampu terus bertahan dan bersaing. Setiap perusahaan dituntut untuk mampu mengikuti dinamika perubahan menghadapi pasar bebas ASEAN. Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) yang sudah berlaku sejak 31 desember 2015 menjadi tantangan sekaligus peluang bagi Indonesia. Kekuatan yang muncul dengan diberlakukannya MEA yaitu masyarakat ASEAN bebas memilih dimana akan bekerja. Sedangkan sumber daya manusia atau tenaga kerja Indonesia (TKI) masih relatif rendah kualitasnya dibandingkan dengan negara ASEAN lainnya akan kalah bersaing di pasaran. Dalam menghadapi (MEA) diperlukan sumber daya manusia yang berkompeten dan daya saing yang tinggi sehingga tujuan organisasi tercapai. Fungsi Manajemen Sumber Daya manusia sudah memasuki tantangan untuk

mampu menerjemahkan situasi dan kondisi persaingan bisnis di lingkungan eksternal maupun internal.

Dalam situasi seperti di Indonesia, dimana jumlah tenaga kerja jauh lebih banyak melebihi jumlah lapangan kerja yang tersedia sebagai akibat pertumbuhan angkatan kerja yang berlangsung jauh lebih cepat jika dibandingkan dengan penciptaan lapangan kerja. Permasalahan dalam suatu perusahaan terkait dengan sumber daya manusia adalah bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Sehingga dengan keadaan seperti itu perusahaan dituntut untuk lebih selektif dalam memperoleh tenaga kerja yang benar-benar sesuai dengan kebutuhan perusahaan, sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai salah satunya dengan cara meningkatkan kinerja karyawan. Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Secara umum, pengertian sumber daya manusia dapat dibagi menjadi dua, yakni sumber daya manusia secara makro dan mikro. Pengertian sumber daya manusia makro adalah jumlah penduduk usia produktif yang ada di sebuah negara, sedangkan pengertian sumber daya manusia mikro lebih mengerucut pada individu yang bekerja pada sebuah institusi.

Definisi Sumber Daya Manusia menurut Sutrisno (2014:3) adalah sumber daya yang memiliki akan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa dan karsa). Sedangkan pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Rivai (2015:1), yaitu suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang

dimiliki oleh individu secara *efisien* dan *efektif* serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Sumber daya manusia perusahaan merupakan setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam perusahaan maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Seiring dengan adanya persaingan yang semakin tajam sebagai dampak globalisasi maka perusahaan harus meningkatkan kualitas dan kuantitas perusahaan. Tujuan perusahaan akan tercapai dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas bila karyawan pada perusahaan tersebut memiliki kinerja yang bagus untuk menghasilkan hasil terbaik.

PT. Tas Center Cemerlang sebagai perusahaan yang memproduksi koper, *Handbag*, *Bagpack*, serta *acesories* seperti gembok, *shoes bag*, *toilet bag*, *Cover*, *pillow*, *manicure set* di bidang prodak seperti itu maka karyawan di tuntutan untuk memberikan kepuasan kerja kepada konsumen serta melakukan inovasi produk yang berkualitas. PT. Tas Center Cemerlang yang beralokasi di Jl. Margomulyo Grand Center 9/A20 Surabaya, merupakan perusahaan yang memproduksi macam-macam merek koper, *Handbag*, *bagpack* dan *accessories* lainnya. Perusahaan yang berdiri sejak tahun 1981 ini awalnya dimulai semua dalam fikiran siswa, pelaku bisnis, laptop, dan alam penjajah. Sebagai perusahaan barang perjalanan terkemuka di Indonesia. perusahaan PT. Tas Center Cemerlang menghadirkan merek-merek utama ransel, tas bahu serta prodak-prodak bagasi kasual. hal yang pasti apapun tujuan siswa, pelaku bisnis baik itu ruang kelas, ruang rapat, bandara

stasiun kereta api perusahaan dapat menyediakan barang yang tepat sesuai kebutuhan.

Salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan seberapa banyak para karyawan memberi kontribusi kepada perusahaan meliputi kuantitas output, kualitas output, jangka waktu, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif (Srimulyani, 2013:54). Kinerja setiap individu berbeda dengan individu lainnya sesuai dengan tingkat besar dan kecilnya pengetahuan, keterampilan dan motivasi yang dimiliki oleh individu tersebut, demikian pula dengan kelompok, kinerja kelompok satu dengan lainnya tidak akan sama karena komposisi anggota kelompok memiliki perbedaan pemahaman tentang kinerja secara berbeda pula. Untuk memberikan kesamaan kinerja, maka perusahaan harus menetapkan pengukuran yang baku dan standard agar dapat dijadikan pedoman oleh setiap karyawan (Damayanti, dkk, 2013:98).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah Komitmen. Menurut Griffin (2014:100), komitmen adalah sikap menunjukkan sampai sejauh mana seseorang mengenal dan mau terikat dengan sebuah perusahaan, lembaga maupun organisasi lainnya. Jika seorang Karyawan memiliki komitmen yang tinggi, maka akan sangat berpengaruh terhadap kinerjanya. Akan tetapi Komitmen yang dimiliki oleh karyawan Tas Center Cemerlang kurang maksimal. Sehingga membuat target perbulan hampir tidak bisa tercapai, jika karyawan berkomitmen setiap bulan bisa tercapai target yang ditentukan perusahaan, maka dalam bekerjanya tidak malas-malasan untuk mendapatkan omset perhari, dan jangan

sampai *nosale*. Maka dari itu, memiliki komitmen yang tinggi sangat diperlukan untuk menciptakan kinerja Karyawan agar perusahaan semakin berkembang kedepannya.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi, dimana perusahaan harus dapat memilih karyawan yang sesuai dengan kriteria dan kompetensi yang ada pada suatu jabatan tertentu, Jadi seandainya terdapat suatu jabatan yang membutuhkan karyawan, maka untuk memenuhi kebutuhan tersebut harus didasarkan pada pengalaman kerja dan mempertimbangkan kompetensi kinerja karyawan, dimana untuk menempatkan karyawan pada posisi atau jabatan tertentu harus melalui pendiskripsian prestasi, dan potensi sumber daya manusia sesuai unit kerjanya. Pencapaian prestasi kinerja karyawan dan potensinya dapat terlihat apakah kompetensinya tersebut telah sesuai dengan tugas yang dimilikinya. Kompetensi menurut Boyatzin dalam Priansa (2017:86), adalah kapasitas yang dimiliki pegawai, yang mengarah pada perilaku yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan serta sesuai dengan ketetapan perusahaan yang akan membawa hasil yang seperti yang diinginkan. Beberapa Karyawan Tas Center Cemerlang mampu mendesain model tas dan koper sesuai dengan selera pasar dimana kemampuan ini sangat membantu atasan dalam menyediakan aneka tas dan koper sesuai dengan selera pasar serta memiliki keterampilan dalam mensyervis koper secara langsung tanpa harus dikirim ke gudang untuk perbaikan. Jadi beberapa kompetensi yang dimiliki karyawan sangatlah membantu untuk berkembangnya perusahaan.

Manajemen perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang ada disekitarnya, salah satunya adalah menciptakan Disiplin Kerja. Disiplin Kerja menurut Hasibuan (2013:193), adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sikap Disiplin Kerja harus dimiliki setiap karyawan dan harus dibudayakan dikalangan karyawan agar dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan, karena\ wujud dari kepatuhan terhadap aturan yang dimiliki oleh perusahaan dan juga sebagai tanggung jawab diri setiap perusahaan Berdasarkan hal tersebut, maka perusahaan sangat perlu memahami karyawannya yang dihadapi dan perlu mengupayakan terciptanya disiplin kerja untuk mencapai kepuasan kerja karyawan, sehingga akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Permasalahan yang berhubungan Kedisiplinan yang terjadi diperusahaan PT. Tas Center Cemerlang sangat terlihat dengan tidak menaati aturan-aturan yang ada dalam perusahaan seperti datang terlambat untuk bekerja, korupsi jam lembur, biasanya karyawan akan memalsukan jam lembur yang lebih lama dari biasanya, bolos dijam kerja, biasanya membolos agar bisa keluar atau dengan alasan mencari udara segar, Padahal apapun alasannya tentu hal ini merupakan sebuah bentuk pelanggaran terhadap peraturan. Maka dari itu disiplin kerja perlu di miliki oleh setiap Karyawan agar terciptanya kinerja karyawan yang baik.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dilakukan penelitian dengan judul

“PENGARUH KOMITMEN, KOMPETENSI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TAS CENTER CEMERLANG SURABAYA”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut maka dibuat rumusan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah variabel Komitmen, Kompetensi, Dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tas Center Cemerlang Surabaya?
- b. Apakah Variabel Komitmen, Kompetensi, Dan Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tas Center Cemerlang Surabaya?
- c. Manakah diantara variabel Komitmen, Kompetensi, Dan Disiplin Kerja yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tas Center Cemerlang Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini didorong untuk suatu kegiatan agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan sesuai dengan alasan penelitian judul, serta masalah yang timbul, maka tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah variabel Komitmen, Kompetensi, Dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tas Center Cemerlang Surabaya
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah variabel Komitmen, Kompetensi, Dan Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tas Center Cemerlang Surabaya
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah variabel Komitmen, Kompetensi, Dan Disiplin Kerja, variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tas Center Cemerlang Surabaya

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat baik bagi penulis, bagi Universitas maupun bagi organisasi. Adapun manfaat penelitian dalam penulisan ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi Perusahaan

Sebagai masukan dan pertimbangan dalam mengembangkan dan menyempurnakan kebijakan perusahaan, terutama yang berhubungan dengan komitmen, kompetensi, Dan disiplin kerja sehingga dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang baik.

b. Bagi Masyarakat

Dapat memberikan informasi obyek penelitian dengan ilmu pengetahuan, komitmen, kompetensi, Disiplin kerja dan kinerja karyawan yang baik sebagai langkah keberhasilan perusahaan.

c. Bagi Ilmu Pengetahuan

Dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan keilmuan di masa mendatang khususnya yang terkait dengan komitmen, kompetensi, Dan disiplin kerja dan kinerja karyawan yang diterapkan sebagai langkah untuk mengembangkan usaha bidang Produksi.

d. Bagi Universitas Bhayangkara Surabaya

Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi Khazanah keilmuan di Universitas Bhayangkara Surabaya, dan dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

1.5 Sistematika Penulisan Skripsi

Untuk mempermudah pemahaman dari usulan penelitian ini secara keseluruhan, maka dalam sistematika penulisan penelitian ini akan digambarkan secara garis besar penelitian ini. Adapun sistematika penulisan usulan penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB 1: PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang bagian pendahuluan dari skripsi yang terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini menguraikan tentang tinjauan pustaka yang terdiri dari penelitian terdahulu, landasan teori komitmen, kompetensi, Dan disiplin kerja, kinerja karyawan, dan kerangka konseptual serta hipotesis.

BAB III : METODELOGI PENELITIAN

Berisi tentang kerangka proses berfikir, definisi operasional dan pengukuran variabel, teknik penentuan populasi, besar sampel dan teknik pengambilan sampel, lokasi dan waktu penelitian, Teknik Pengambilan Data, pengujian data, teknik analisis data dan uji hipotesis.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang pembahasan yang terdiri dari deskripsi obyek penelitian yang berisi tentang sejarah singkat perusahaan, diskripsi hasil penelitian, analisis hasil penelitian dan pengujian hipotesis, serta pembahasan

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi tentang simpulan dari hasil yang diperoleh dari pembahasan yang telah dilakukan selama penelitian dan memberikan saran, guna memberikan masukan yang bermanfaat pada PT. Tas Center Cemerlang Surabaya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Untuk mendapatkan hasil penelitian yang baik dan akurat, penulis menganggap perlu untuk melihat hasil-hasil penelitian yang dilakukan oleh para peneliti terdahulu yang terkait dengan persoalan atau permasalahan yang penulis teliti. Adapun hasil penelitian terdahulu adalah sebagai berikut :

- a. Ayu Rachmawati (2017, Universitas Bhayangkara Surabaya) dengan Judul “Pengaruh Pengembangan karir, kompetensi, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Mitra Anda Surabaya”
 - 1.) Uji F : Dari hasil penelitian secara simultan terdapat pengaruh, dimana dari hasil analisis regresi linier berganda dengan uji F diperoleh F_{hitung} sebesar 35,367 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 atau 0,05, dengan demikian variabel Pengembangan Karir (X_1), Kompetensi (X_2), dan Komunikasi (X_3) berpengaruh secara bersama-sama (simultan) dan signifikansi terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada CV. Mitra Anda Surabaya.
 - 2.) Uji T : Dari hasil penelitian menunjukkan secara persial terdapat pengaruh melalui uji T diperoleh T_{hitung} untuk masing masing variabel yaitu Pengembangan Karir (X_1) sebesar 4,279, Kompetensi (X_2) sebesar 7,755, dan Komunikasi (X_3) sebesar 5,755 lebih besar dari t_{tabel} dengan nilai signifikansi lebih kecil 0,000 ataauu 0,05, sehingga masing-masing variabel bebas Pengembangan Karir (X_1), Kompetensi (X_2), dan Komunikasi (X_3)

berpengaruh secara sendiri-sendiri (persial) dan signifikansi terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CV. Mitra Anda Surabaya.

- 3.) Variabel dominan : Variabel Kompetensi (X_2) berpengaruh dominan dan signifikansi terhadap Kinerja Karyawan (Y) di CV. Mitra Anda Surabaya. Adapun berdasarkan hasil penelitian menunjukkan besarnya dari koefisien beta (β) untuk variabel Kompetensi (X_2) sebesar 0,607 merupakan koefisien paling besar di bandingkan koefisien variabel bebas lainnya.

Persamaan penelitian Ayu Rachmawati dengan penelitian Putri Amalia adalah sama-sama meneliti mengenai kompetensi dan kinerja karyawan, dan menggunakan kuesioner sebagai media pengumpulan data.

Perbedaan penelitian Ayu Rachmawati dengan penelitian Putri Amalia adalah variabel yang dipakai dan Sampel, variabel yang digunakan Ayu Rachmawati adalah pengembangan karir, dan komunikasi, sedangkan peneliti Putri Amalia menggunakan komitmen dan disiplin kerja, dan sampel yang digunakan adalah karyawan yang bekerja di perusahaan CV. Mitra Anda Surabaya, sedangkan dalam penelitian Putri Amalia menggunakan karyawan PT. Tas Center Cemerlang Surabaya.

- b. Azallea Puspita (2015) Universitas Gadjah Mada. Judul “Pengaruh Komitmen, Gaya Kepemimpinan dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Sinar Mas Sentosa Yogyakarta”. Obyek penelitian Azallea (2015) adalah PT Sinar Mas Sentosa Yogyakarta. Hasil penelitian Azallea (2015) menunjukkan taraf signifikan F hitung lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa secara simultan variabel pengaruh komitmen, Gaya kepemimpinan dan prestasi kerja

mempunyai pengaruh terhadap pegawai. Hasil pengujian pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian pengaruh bahwa taraf signifikan t hitung sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai. Pengaruh gaya antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai, diketahui bahwa taraf signifikansi sebesar 0,009 lebih kecil dari 0,005 dengan demikian terdapat pengaruh antara komitmen dengan kinerja pegawai, diketahui bahwa taraf signifikan sebesar 0,009 lebih kecil dari 0,05, dengan demikian terdapat pengaruh antara komitmen dengan kinerja pegawai. Pengaruh antara prestasi kerja dengan kinerja pegawai, diketahui bahwa taraf signifikan sebesar 0,009 lebih kecil dari 0,05 dengan demikian terdapat pengaruh antara prestasi kerja dengan pegawai. Persamaan penelitian Azallea Puspita dengan penelitian Putri Amalia adalah sama-sama meneliti mengenai komitmen dan kinerja pegawai, dan menggunakan kuesioner sebagai media pengumpulan data.

Perbedaan penelitian Azallea Puspita dengan penelitian Putri Amalia adalah variabel yang dipakai dan Sampel, variabel yang digunakan Azallea Puspita adalah gaya kepemimpinan, dan prestasi kerja, sedangkan peneliti Putri Amalia menggunakan kompetensi dan disiplin kerja, dan sampel yang digunakan adalah karyawan yang bekerja di perusahaan PT. Sinar Mas Sentosa Yogyakarta, sedangkan dalam penelitian Putri Amalia menggunakan karyawan PT. Tas Center Cemerlang Surabaya.

- c. Regina Aditya Reza (2010, Universitas Diponegoro) Judul “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sinar Sentosa Perkasa.

Hasil penelitian Reza (2010) menunjukkan taraf signifikan F hitung lebih kecil dari 0,5 hal ini berarti bahwa secara simultan variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil pengujian pengaruh antara gaya kepemimpinan (X_1) dengan kepuasan karyawan dapat diketahui bahwa taraf signifikansi hitung sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja karyawan, pengaruh antara motivasi (X_2) dengan kepuasan karyawan, diketahui bahwa taraf signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dengan demikian terdapat pengaruh parsial antara motivasi dengan kepuasan kerja karyawan, pengaruh antara disiplin kerja (X_3) dengan kepuasan kerja karyawan, diketahui bahwa taraf signifikan sebesar 0,009 lebih kecil dari 0,05 dengan demikian terdapat pengaruh secara dominan antara disiplin kerja dengan kepuasan karyawan (Y).

Persamaan penelitian Regina Aditya Reza dengan penelitian Putri Amalia adalah sama-sama meneliti mengenai disiplin kerja, dan menggunakan kuesioner sebagai media pengumpulan data.

Perbedaan penelitian Regina Aditya Reza dengan penelitian Putri Amalia adalah variabel yang dipakai dan Sampel, variabel yang digunakan Regina Aditya Reza adalah gaya kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan, sedangkan peneliti Putri Amalia menggunakan komitmen,

kompetensi dan kinerja karyawan, dan sampel yang digunakan adalah karyawan yang bekerja di perusahaan PT. Sinar Sentosa Perkasa, sedangkan dalam penelitian Putri Amalia menggunakan karyawan PT. Tas Center Cemerlang Surabaya.

Table 2.1
Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu

Peneliti	Ayu Rachmawati (2017)	Azallea Puspita (2015)	Regina Aditya Reza (2010)	Putri Amalia (2019)
Judul	Pengaruh Pengembangan Karir, Kompetensi, dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Mitra Anda Surabaya	Pengaruh Komitmen, Gaya Kepemimpinan dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Sinar Mas Sentosa Yogyakarta	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sinar Sentosa Perkasa.	Pengaruh komitmen kerja, Kompetensi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tas Center Cemerlang Surabaya
Persamaan	- Kompetensi (X ₂) - Kinerja Karyawan (Y)	Komitmen Kerja (X ₁) - - Kinerja Pegawai (Y)	- - Disiplin Kerja (X ₃) -	Komitmen (X ₁) Kompetensi (X ₂) Disiplin Kerja (X ₃) Kinerja Karyawan (Y)
Perbedaan	Pengembangan karir (X ₁) - Komunikasi (X ₃) -	- Gaya Kepemimpinan (X ₂) Prestasi Kerja (X ₃) -	Gaya Kepemimpinan (X ₁) Motivasi (X ₂) -Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	
Obyek Penelitian	CV. Mitra anda Surabaya	PT. Sinar Mas Sentosa Yogyakarta	PT. Sinar Sentosa Perkasa.	PT. Tas Center Cemerlang Surabaya

Sumber: Peneliti (2019)

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Pengertian MSDM

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi atau bidang produksi, pemasaran, keuangan maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang sumber daya manusia dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia Menurut Zainal (2015:1) yaitu suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara *efesien* dan *efektif* serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi dan lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut karyawan (sumber daya manusia) yang mengelola faktor-faktor produksi lainnya tersebut. Namun perlu diingat bahwa sumber daya manusia sendiri sebagai faktor produksi, seperti halnya faktor produksi lainnya merupakan masukan (*input*) yang diolah oleh perusahaan dan menghasilkan keluaran (*output*). Karyawan baru yang belum mempunyai keterampilan dan keahlian dilatih sehingga menjadi karyawan yang terampil dan ahli. Apabila dilatih lebih lanjut serta diberikan pengalaman dan

motivasi akan menjadi karyawan yang matang. Pengolahan sumber daya manusia inilah yang disebut manajemen Sumber Daya Manusia.

2.2.1.1 Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia sangat luas, hal ini disebabkan karena tugas dan tanggung jawab manajemen sumber daya manusia selektif mungkin agar memiliki suatu tenaga kerja yang memuaskan. Menurut Hasibuan (2013:3), fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, yaitu:

- a. Perencanaan
- b. pengorganisasian
- c. Pengarahan
- d. Pengendalian
- e. Pengadaan
- f. Pengembangan
- g. Kompensasi
- h. pengintegrasian
- i. pemeliharaan
- j. kedisiplinan
- k. pemberhentian

Keterangan :

- a. Perencanaan (*human resource planning*) adalah merencana tenaga kerja secara efektif dan agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan perencanaan dilakukan dengan cara menetapkan program kepegawaian meliputi organisasi, pengarahannya, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan karyawan dan masyarakat.
- b. Pengorganisasian (*human resources organizing*) adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dalam menetapkan pembagian kerja,

hubungan kerja delegasi, wewenang integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*) dalam masa lampau.

- c. Pengarahan (*human resources directing*) adalah kegiatan yang mengarahkan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien. Dalam membantu tercapainya suatu tujuan perusahaan karyawan dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pemimpin dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan tugasnya dengan baik.
- d. Pengendalian (*human resources controlling*) adalah kegiatan yang menegakkan semua karyawan agar menataati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat kesalahan dan penyimpangan dilakukan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan, pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.
- e. Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.
- f. Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.
- g. Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan

jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

- h. Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.
- i. Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.
- j. Kedisiplinan merupakan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma perusahaan.
- k. Pemberhentian (*esparation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh Undang-Undang No. 12 Tahun 1964.

Faktor sumber daya manusia suatu organisasi mempunyai kedudukan yang strategis, sebab berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sebagian besar ditentukan oleh faktor sumber daya manusia sebagai keberhasilan suatu organisasi tersebut. Penyatuan tersebut dapat dilakukan oleh salah satu bagian organisasi itu sendiri, yaitu bagian Manajemen Sumber Daya Manusia.

2.2.2 Komitmen

2.2.2.1 Pengertian Komitmen

Komitmen dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya, individu akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya.

Komitmen organisasional menurut Gibson (2013:144), adalah identifikasi, loyalitas, dan keterlibatan yang dinyatakan oleh karyawan oleh organisasi atau unit dari organisasi. Ada juga yang mengatakan bahwa pengertian komitmen adalah suatu bentuk kewajiban yang mengikat seseorang dengan sesuatu, baik itu sendiri maupun orang lain, tindakan tertentu, atau hal tertentu. Komitmen terhadap perusahaan artinya lebih dari sekedar karyawan formal, karena meliputi sikap menyukai pekerjaan dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Berdasarkan definisi ini komitmen dalam arti komitmen adalah suatu sikap setia dan tanggung jawab seseorang terhadap sesuatu, baik itu diri sendiri, orang lain, organisasi, maupun hal tertentu.

Porter, dalam Setiawan dan Ghazali (2013:39-44), mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan relatif individual terhadap suatu organisasi dan keterlibatannya dalam organisasi tertentu, yang dicirikan oleh tiga faktor psikologis, yaitu:

- a. Keinginan yang kuat tetap menjadi anggota organisasi tertentu.
- b. Keinginan untuk berusaha sekuat tenaga demi organisasi

- c. Kepercayaan yang pasti dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Menurut Griffin (2014:100) arti komitmen adalah sikap menunjukkan sampai sejauh mana seseorang mengenal dan mau terikat dengan sebuah perusahaan, lembaga maupun organisasi lainnya.

Dari beberapa pendapat menurut para ahli, dapat disimpulkan definisi komitmen adalah kemampuan respon karyawan dalam mengidentifikasi diri dalam suatu organisasi dan ingin melanjutkan dengan aktif mengambil bagian didalamnya. Dari penjelelasan pengertian komitmen di atas, kita dapat menyimpulkan bahwa secara umum tujuan dari komitmen, kita dapat menyimpulkan bahwa secara umum tujuan dari komitmen adalah untuk memberikan jaminan sehingga sesuatu tidak berubah di masa depan dan tetap sesuai dengan isi komitmen.

2.2.2.2 Jenis-jenis Komitmen

Setiap organisasi dan dalam dunia berwirausaha akan mempunyai suatu komitmen dan perlu memperhatikan komitmen karyawannya. Pada dasarnya jenis-jenis komitmen adalah sebagai berikut (Yohanes, 2013:67) :

- a. Komitmen terhadap diri sendiri (*individual commitment*)
- b. Komitmen kepada orang yang mempercayai (*trust bulding commitent*)
- c. Komitmen pada keluarga (*faily commitment*)
- d. Komitmen pada visi bisnis (*business commitment*)
- e. Komitmen kepada konsumen (*environment to customers*)
- f. Komitmen terhadap lingkungan (*environment commitment*)
- g. Komitmen terhadap aspek sosial (*social commitment*)
- h. Komitmen terhadap etika bisnis (*bussines ethic commitment*)

Menurut Suherman (2015:34) mengemukakan bahwa tujuan Komiten yang dilakukan oleh perusahaan adalah untuk meningkatkan suatu perjanjian, meningkatkan kualitas, mendukung perencanaan Sumber Daya Manusia, dan meningkatkan keselamatan kerja. Komitmen ini juga menimbulkan perasaan kewajiban kepada karyawan untuk memberikan balasan atas apa yang pernah diterimanya dari organisasi.

2.2.2.3 Tingkatan-tingkatan Komitmen

Komitmen dibedakan dalam tiga tingkatan atau derajat, sebagai berikut (Thomson dan Mabey, 2015:25) :

- a. Komitmen pada tugas (*Job Commitment*), Merupakan komitmen yang berhubungan dengan aktiva kerja. Komitmen pada tugas dipengaruhi oleh karakteristik pribadi seperti kesesuaian orang dengan pekerjaannya dan karakteristik.
- b. Komitmen pada karir (*Career Commitment*), komitmen pada karir lebih luas dan kuat dibandingkan dengan komitmen pada pekerjaan tertentu. Komitmen ini lebih berhubungan dengan bidang karir daripada sekumpulan aktivitas dan merupakan tahap dimana persyaratan suatu pekerjaan tertentu memenuhi aspirasi karir individu.
- c. Komitmen pada organisasi (*Organizational Commitment*), merupakan jenjang komitmen yang paling tinggi tingkatannya. Porter dan Steers (2013) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai derajat keterikatan relatif dari individu terhadap organisasinya.

2.2.2.4 Tujuan Komitmen

Luthans (2012:76), mendefinisikan indikator komitmen melalui 5 dimensi, yaitu:

- a. Akan menimbulkan rasa percaya diri
- b. Dapat menjalankan tugas menuju perubahan yang lebih baik lagi
- c. Meningkatkan semangat dalam bekerja
- d. Dapat memenuhi semua tanggung jawab
- e. Mempunyai keteguhan jiwa, sosial tinggi, dan mampu bertahan pada masa sulit.

2.2.2.5 Indikator-indikator Komitmen

Luthans (2012:26) mendefinisikan indikator komitmen melalui 3 dimensi, yaitu:

- a. Komitmen Efektif (*Affective Commitment*), yaitu keterlibatan emosi pekerja terhadap pekerjaan. Komitmen ini dipengaruhi dan atau berkembang, apabila keterlibatan dalam sebuah perusahaan terbukti menjadi pengalaman yang memuaskan yaitu dapat memberikan kesempatan untuk melakukan pekerjaan dengan semakin baik atau menghasilkan kesempatan untuk mendapatkan *skill* yang berharga.
- b. Komitmen Kelanjutan (*Continuance commitment*), yaitu keterlibatan komitmen berdasarkan biaya yang dikeluarkan akibat keluarnya pekerja/ karyawan dari perusahaan. Komitmen ini dipengaruhi dan atau dikembangkan pada saat individu melakukan investasi, yang mana investasi tersebut akan hilang atau berkurang nilainya apabila individu beralih dari perusahaannya.
- c. Komitmen Normatif (*Normative commitment*), yaitu keterlibatan perasaan pekerja dengan tugas-tugas yang ada di perusahaan. Komitmen normatif dipengaruhi dan atau berkembang sebagai hasil dari internalisasi tekanan normatif untuk melakukan serangkaian tindakan tertentu.

2.2.3 Kompetensi

2.2.3.1 Pengertian Kompetensi

Secara Harfiah, kompetensi berasal dari kata *competence* yang artinya kecakapan, kemampuan dan wewenang. Secara Etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staff yang mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik. Pengertian lain dikembangkan oleh para pakar, seperti yang sering ditemukan dalam beberapa tulisan dan literatur-literatur tentang studi manajemen. Beberapa pendapat tersebut antara lain :

Menurut Tannady (2017:389), kompetensi adalah segala sesuatu yang dimiliki oleh seseorang, berupa pengetahuan, keterampilan, dan faktor-faktor internal individu lainnya untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan.

Menurut Boyatzin dalam Priansa (2017:86), kompetensi adalah kapasitas yang dimiliki pegawai, yang mengarah pada perilaku yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan serta sesuai dengan ketetapan perusahaan yang akan membawa hasil yang seperti yang diinginkan.

Berdasarkan definisi yang telah dikemukakan oleh para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang berupa keterampilan, pengetahuan, faktor-faktor internal individu lainnya yang mengarah pada perilaku yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan serta sesuai dengan ketetapan perusahaan agar memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu.

2.2.3.2 Jenis Kompetensi

Menurut Kunandar dalam Tannady (2017:392), kompetensi dapat dibagi menjadi 5 (lima) kategori yaitu :

- a. Kompetensi Intelektual
- b. Kompetensi Fisik
- c. Kompetensi Pribadi
- d. Kompetensi Sosial
- e. Kompetensi Spiritual

Keterangan :

- a. Kompetensi Intelektual

Yaitu berbagai perangkat pengetahuan yang ada pada diri individu yang diperlukan untuk menunjang kinerja.

- b. Kompetensi Fisik

Yaitu perangkat kemampuan fisik yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas.

c. Kompetensi Pribadi

Perangkat perilaku yang berkaitan dengan kemampuan individu dalam mewujudkan diri, transformasi diri, identitas diri, dan pemahaman diri.

d. Kompetensi Sosial

Perangkat perilaku tertentu yang merupakan dasar dari pemahaman diri sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari lingkungan sosial.

e. Kompetensi Spiritual

Yakni pemahaman, penghayatan serta pengalaman kaidah-kaidah keagamaan.

2.2.3.3 Manfaat Kompetensi

Kompetensi pegawai sangat di perlukan setiap organisasi terutama untuk meningkatkan kinerja. Menurut Tannady (2017:395-396) terdapat 3 (tiga) manfaat dari kompetensi, yaitu :

a. Prediktor kesuksesan kerja

Model kompetensi yang akurat akan dapat menentukan dengan tepat pengetahuan serta keterampilan apa saja yang dibutuhkan untuk berhasil dalam suatu pekerjaan. Apabila seseorang pemegang posisi mampu memiliki kompetensi yang dipersyaratkan pada posisinya maka ia dapat diprediksikan akan sukses.

b. Merekrut karyawan yang andal

Apabila telah berhasil di tentukan kompetensi-kompetensi apa saja yang diperlukan suatu posisi tertentu, maka dengan mudah dapat dijadikan kriteria dasar dalam rekrutmen karyawan baru.

c. Dasar penilaian dan pengembangan karyawan.

Identifikasi kompetensi pekerjaan yang akurat juga dapat dipakai sebagai tolak ukur kemampuan seseorang. Dengan demikian, berdasarkan sistem kompetensi ini dapat diketahui apakah seseorang telah bagaimana mengembangkannya, dengan pelatihan dan pembinaan atau perlu dimutasikan kebagian lain.

2.2.3.4 Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut Zwell dalam Deny (2016 :46) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi seseorang, faktor-faktor tersebut antara lain sebagai berikut :

a. Keyakinan dan nilai-nilai

Keyakinan orang terhadap dirinya tentang orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif mereka tidak akan berusaha berfikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu. Untuk itu setiap orang harus berfikir positif tentang dirinya, maupun terhadap orang lain dan menunjukkan ciri orang yang berfikir kedepan. Karena pada dasarnya manusia mempunyai jiwa, jadi tergantung seorang manusia itu sendiri apakah jiwanya selalu diasah menjadi peka terhadap dirinya sendiri dan sekitarnya.

b. Keterampilan

Dengan memperbaiki keterampilan, individu akan meningkat kecakapan dan kompetensi. kecakapan kompetensi dirasa perlu karena pemahaman dan gerak cepat seorang SDM menandakan bahwa SDM tersebut mempunyai kualitas tinggi.

c. Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman. Diantara pengalaman dalam mengorganisasi orang, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dsb. Orang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan.

d. Karakteristik Kepribadian

Kepribadian bukanlah sesuatu yang tidak dapat berubah. Kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitar. Walaupun dapat berubah. Kepribadian cenderung berubah dengan tidak mudah. Tidaklah bijaksana mengharapkan orang memperbaiki kompetensinya dengan mengubah kepribadiannya.

2.2.4 Disiplin Kerja

2.2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016:193), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma- norma sosial yang berlaku.

Menurut Sinambela (2016:335), bahwa disiplin kerja dapat di artikan sebagai kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan berkerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tindakan melanggar aturan yang sudah di tetapkan.

Menurut Sutrisno (2014:86), menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kesediaan dan kerelaan seseorang untuk menaati dan menjalankan norma - norma atau aturan yang berlaku.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan para amgotanya untuk menaati peraturan semua peraturan yang di tentukan organisasi untuk perusahaan dan norma- norma yang berlaku.

2.2.4.2 Bentuk- Bentuk Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2015:599), bentuk bentuk Disiplin kerja di kelompokkan menjad 4 golongan, yaitu sebagai berikut:

- a. Disiplin Retributif
Disiplin retribusif yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.

- b. Disiplin Korektif
Didisiplin korektif yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
- c. Perspektif Hak Hak- Hak Individu
Perspektif hak –hak individu yaitu berusaha melindungi hak – hak dasar individu selama tindakan –tindakan disipliner.
- d. Perspektif utilitarian
Perspektif utilitarian yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat Konsekuensi – konskuensi tindakan disiplin melebihi dampak –dampak negatif.

2.2.4.3 Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Menurut Terry (2014:214) ada beberapa jenis-jenis disiplin kerja yang perlu diketahui, adapun hal tersebut antara lain:

- a. *Self Discipline*
Disiplin Kerja yang timbul dari diri sendiri atas dasar kerelaan, kesadaran dan bukan timbul atas dasar paksaan. kedisiplinana ini timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan telah menjadi bagian dari organisasi, sehingga orang akan tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela mematuhi segala peraturan yang berlaku, dan akan membuat para karyawan lainnya merasa nyaman jika bekerja mematuhi peraturan yang ada.
- b. *Command Discipline*
Disiplin Kerja yang timbul karena paksaan. Perintah dan hukuman serta kekuasaan. Disiplin Kerja ini tumbuh bukan dari perasaan ikhlas, akan tetapi timbul karena adanya paksaan/ ancaman orang lain.

Dalam setiap organisasi/ perusahaan, yang diinginkan pastilah jenis Disiplin Kerjayang pertama, yaitu datang karena kesadaran dan keinsyafan. Akan tetapi kenyataan selalu menunjukkan bahwa disiplin itu lebih banyak disebabkan oleh adanya semacampaksaan dari luar.

2.2.4.4 Pendekatan Disiplin kerja

Menurut Rivai (2015:600), Pendekatan disiplin kerja ada tiga yaitu :

- a. Aturan tungku panas
Pendekatan untuk melaksanakan tindakan disipliner disebut sebagai aturan tungku panas. Menurut pendekatan ini, tindakan disipliner haruslah memiliki konsekuensi yang analog dengan menyentuh sebuah tungku panas:
 - 1). membakar dengan segera
 - 2). memberi peringatan
 - 3). memberikan hukuman yang konsisten.
- b. Tindakan Disiplin Progresif
tindakan Disiplin Kerja progresif dimaksudkan untuk memastikan bahwa terdapat hukuman minimal yang tepat terhadap setiap pelanggaran. Tujuan tindakan ini adalah membentuk yang ringan hingga yang sangat keras .beberapa rumusan prosedur disipliner dengan menyusun beberapa pedoman tindakan disipliner progresif adalah sebagai berikut:
 - 1). Peringatan secara lisan
 - 2). pelanggaran yang membutuhkan peringatan tertulis
 - 3). pelanggaran yang langsung membutuhkan pemecatan
- c. Tindakan Disiplin Positif
Tindakan disiplin positif yaitu mendorong para karyawan memantau perilaku-perilaku mereka sendiri dan memikul tanggung jawab atas konsekuensi-konsekuensi dari tindakan-tindakan mereka.

2.2.4.5 Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016:194-195), Indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya:

- a. Tujuan dan kemampuan
- b. Teladan pimpinan
- c. Balas jasa
- d. keadilan
- e. waskat
- f. sanski hukuman
- g. ketegasan
- h. hubungan kemanusiaan

Keterangan :

a. Tujuan Dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan.

Tujuan yang harus dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerja) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar dia berkerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

b. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh karyawan bawahannya.

Pimpinan harus memberi contoh yang baik, kedisiplinan baik, jujur, serta sesuai kata dengan perbuatan.

c. Balas jasa

Untuk mewujudkan karyawan yang baik, perusahaan harus memberikan balas jasa yang relative besar. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga.

d. Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

e. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah/mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi, mengaktifkan peran atasan dan bawahan, menganalisa sistem-sistem kerja yang paling efektif, serta menciptakan sistem internal kontrol yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

f. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan atau terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya.

g. Ketegasan

Pimpinan harus berani tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indiscipliner sesuai dengan hukuman yang telah ditetapkan.

h. Hubungan kemanusiaan

Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertical maupun horizontal di antara semua karyawannya. Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman.

2.2.4.6 Macam-Macam Disiplin Kerja

Menurut Handoko (2012:208), ada dua bentuk disiplin kerja yaitu :

- a. Disiplin Preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan untuk mengikuti berbagai standart aturan, sehingga penyelewengan-

penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawan

- b. Disiplin Korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Disiplin Korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan

2.2.4.7 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2014:89), faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah :

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi
- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
- d. Keberanian Kepemimpinan dalam mengambil tindakan
- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Keterangan :

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila karyawan menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja dengan tenang dan tekun serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi, bila karyawan merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai maka karyawan akan berfikir mencari tambahan penghasilan dari luar, sehingga menyebabkan karyawan sering minta izin keluar.

- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya. Oleh sebab itu bila seseorang pemimpin

menginginkan tegaknya disiplin dalam perusahaan, maka ia harus lebih dulu mempraktikan, supaya dapat diikuti dengan baik oleh para karyawan lainnya.

c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksanakan dalam perusahaan, bila tidak ada aturan yang pasti untuk dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

d. Keberanian Kepemimpinan dalam mengambil tindakan

Bila karyawan melanggar Disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan seperti demikian, maka sedikit banyak para karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

2.2.4.8 Pelaksanaan Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2015:603), sanksi pelanggaran kerja adalah hukuman disiplin yang dijatuhkan pimpinan organisasi kepada pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur pimpinan organisasi.

2.2.4.9 Tujuan Disiplin Kerja

Siswanto (2015:245), “Menjelaskan bahwa tujuan umum melakukan pembinaan disiplin kerja yaitu agar kelangsungan hidup perusahaan sesuai dengan tujuan yang direncanakan organisasi”. Sementara itu, tujuan khusus yang direncanakan dari pembinaan disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- a. Agar tenaga kerja menaati segala peraturan dan kebijakan ketenaga kerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku.
- b. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya
- c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
- d. Dapat bertindak berperilaku sesuai dengan norma yang berlaku pada perusahaan.
- e. Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

2.2.5 Kinerja Karyawan

2.2.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan seberapa banyak para karyawan member kontribusi kepada perusahaan meliputi kuantitas, *output*, kualitas *output*, jangka waktu, kehadiran ditempat kerja dan sikap *kooperatif* (Srimulyani, 2013:54). Harsuko (Priansa, 2016:49) menyatakan bahwa kinerja adalah sejauh mana seseorang telah melaksanakan strategi perusahaan, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berkaitan dengan peran perseorangan atau dengan memperhatikan kompetensi yang dinyatakan *relevan* bagi perusahaan. Selanjutnya Menurut Rue dan Byar (Ismail, 2013:375) “kinerja adalah sebagai tingkat pencapaian hasil. Ada beberapa beberapa hal unsur-unsur yang terdapat dalam kinerja, salah satunya yakni pencapaian tujuan organisasi. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang

mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Berdasarkan beberapa pendapat dari para ahli mengenai kinerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang akan dicapai karyawan dalam melakukan pekerjaannya atau tugasnya dalam suatu organisasi.

2.2.5.2 Kriteria-Kriteria Kinerja Karyawan

Schuler dan Jackson (Priansa, 2016:49) menyebutkan bahwa tiga kriteria yang berhubungan dengan kinerja sebagai berikut :

a. Sifat

Kriteria ini berdasarkan sifat memusatkan diri pada karakteristik pribadi seseorang karyawan. Loyalitas, keandalan, kemampuan, berkomunikasi dan keterampilan memimpin merupakan sifat-sifat yang sering dinilai selama proses penilaian. Jenis kriteria ini memuaskan diri pada cara kerja seseorang, bukan pada yang dicapai atau tidak dicapai seseorang dalam pekerjaannya.

b. Perilaku

Kriteria ini berdasarkan perilaku terfokus pada cara pekerjaan yang dilaksanakan. Kriteria ini penting sekali bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal pegawai.

c. Hasil

Kriteria ini berkenan dengan hasil yang semakin populer dengan semakin ditekannya produktivitas dan daya saing internasional. Kriteria ini yang berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan daripada bagaimana sesuatu yang dicapai atau dihasilkan.

2.2.5.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor –faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Mathis dan Jackson (Priansa, 2016:50) adalah sebagai berikut :

a. Kemampuan Individual

Mencakup bakat dan faktor kepribadian. Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan, pemahaman, kemampuan, kecakapan *interpersonal* dan teknis. Dengan demikian kemungkinan seorang karyawan mempunyai kinerja yang baik, jika kinerja

karyawan tersebut memiliki tingkat keterampilan baik, karyawan tersebut akan menghasilkan yang baik pula.

b. Usaha yang dicurahkan

Usaha yang dicurahkan bagi karyawan adalah ketika kerja kehadiran dan motivasinya. Tingkat usahanya merupakan gambaran motivasi yang diperlihatkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Oleh karena itu, jika karyawan memiliki tingkat keterampilan untuk mengerjakan pekerjaan, mereka tidak akan bekerja dengan baik jika hanya sedikit upaya.

c. Lingkungan organisasional

Dilingkungan organisasional, perusahaan menyediakan fasilitas bagi karyawan yang meliputi pelatihan dan pengembangan, peralatan, teknologi dan manajemen.

2.2.5.4 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja karyawan memiliki banyak tujuan. Menurut Werther dan Davis (Priansa, 2016:62) menyatakan bahwa penelitian kinerja pada dasarnya mempunyai beberapa tujuan berikut :

- a. Peningkatan kinerja
- b. Penyesuaian kompensasi
- c. Keputusan penempatan
- d. Kebutuhan pelatihan
- e. Perencanaan dan pengembangan karir
- f. Proses perekrutan karyawan
- g. Ketidakakuratan informasi dan kesalahan desain pekerjaan
- h. Kesempatan karyawan yang sama
- i. Tantangan eksternal
- j. Umpan balik

2.2.5.5 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2013:9), mengemukakan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Yang menjadi indikator kinerja karyawan yaitu:

a. Kuantitas pekerjaan

Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu atau hasil

yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu berdasarkan dengan standar yang telah ditentukan sebelumnya oleh perusahaan.

b. Kualitas pekerjaan

Kualitas pekerjaan berhubungan dengan standar hasil yang berkaitan dengan mutu yang dihasilkan karyawan. Dalam hal ini merupakan kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaannya sesuai standar berupa ketelitian, kerapian dan kelengkapan yang telah ditetapkan.

c. Ketetapan waktu

Karyawan dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

d. Kerjasama

Kemampuan dalam hubungan sesama karyawan dalam menangani pekerjaan.

2.2.6 Hubungan Antara Variabel Komitmen, Kompetensi, Dan Disiplin

Kerja Dengan Kinerja Karyawan

2.2.6.1 Hubungan Komitmen dengan Kinerja Karyawan

Adanya hubungan Komitmen dengan Kinerja Karyawan. Menurut Griffin (2014:100), komitmen adalah sikap menunjukkan sampai sejauh mana seseorang mengenal dan mau terikat dengan sebuah perusahaan, lembaga maupun organisasi lainnya. Jika seorang anggota memiliki komitmen yang tinggi, maka ia akan menjadi komitmen yang tinggi.

Sedangkan Kinerja karyawan merupakan seberapa banyak para karyawan memberikan kontribusi kepada perusahaan meliputi kuantitas, *output*, kualitas *output*, jangka waktu, kehadiran ditempat kerja dan sikap *kooperatif* (Srimulyani, 2013:54)

Dari definisi di atas jika seorang karyawan merasakan komitmen dalam pekerjaannya hal ini akan menyebabkan meningkatkan kinerja karyawan dan hubungan sosial dalam perusahaan, adanya sikap yang kooperatif dengan teman sekerjanya dapat melindungi perusahaan, Karyawan yang komitmen kerjanya

rendah lebih mudah meninggalkan perusahaan dan mencari kesempatan di perusahaan lain.

Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Azallea Puspita (2015), bahwa Perusahaan harus dapat memiliki komitmen yang baik untuk memenuhi target perusahaan yang sudah ditetapkan. Kinerja karyawan yang baik dengan etos kerja yang tinggi akan membantu perusahaan untuk dapat memenuhi target perusahaan tersebut dan membantu perusahaan memperoleh keuntungan, sedangkan bila Kinerja karyawan menurun dan buruk maka akan merugikan perusahaan tersebut.

2.2.6.2 Hubungan Kompetensi dengan Kinerja Karyawan

Adanya hubungan Kompetensi dengan Kinerja Karyawan. Menurut Tannady (2017:389), kompetensi adalah segala sesuatu yang dimiliki oleh seseorang, berupa pengetahuan, keterampilan, dan faktor-faktor internal individu lainnya untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan.

Sedangkan Kinerja karyawan merupakan seberapa banyak para karyawan memberikan kontribusi kepada perusahaan meliputi kuantitas, output, kualitas output, jangka waktu, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif (Srimulyani, 2013:54)

Dari definisi yang di atas Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki seorang karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat. Kinerja karyawan dapat dilihat dari kompetensi yang dimiliki, oleh karena itu diharapkan karyawan memiliki kompetensi yang berhubungan dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya sehingga dapat menghasilkan kinerja yang maksimal di tempat tugasnya.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rachmawati (2017), Jadi kompetensi dan kinerja merupakan hal yang saling terkait dimana apabila kompetensi karyawan baik atau meningkat maka lambat laun akan meningkatkan juga tingkat kinerja karyawan

2.2.6.3 Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2013:193), Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik bagi perusahaan .

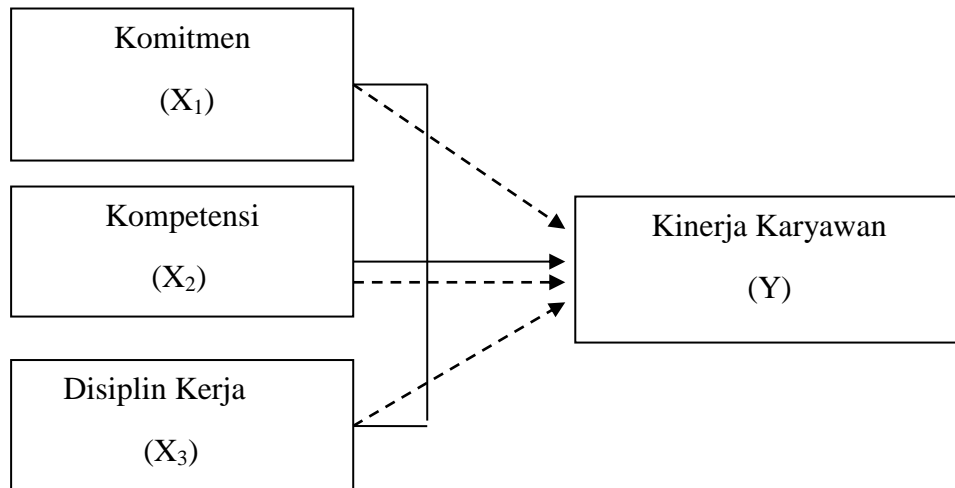
Sedangkan Kinerja karyawan merupakan seberapa banyak para karyawan memberikan kontribusi kepada perusahaan meliputi kuantitas, output, kualitas output, jangka waktu, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif (Srimulyani, 2013:54)

Dengan adanya peraturan-peraturan perusahaan yang tegas dan adil. diharapkan dapat memacu kesadaran karyawan untuk lebih meningkatkan disiplin kerjanya sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri (2017) bahwa Disiplin kinerja harus dimiliki setiap karyawan dan harus dibudayakan dikalangan karyawan agar dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi, karena wujud dari kepatuhan terdapat aturan yang dimiliki oleh perusahaan dan juga sebagai tanggung jawab dari setiap perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2.3 Kerangka Konseptual

Secara sistematis kerangka konseptual dapat digambarkan pada hal berikut :



Sumber : Data diolah peneliti, (2019)

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

Keterangan :

—————> = Menjelaskan secara Simultan

-----> = Menjelaskan secara Parsial

X₁ : Komitmen dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan

X₂ : Kompetensi dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan

X₃ : Disiplin Kerja dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan

Y : Kinerja Karyawan setelah dipengaruhi Komitmen Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja.

2.4 Hipotesis

Hipotesis ini adalah suatu dugaan atau jawaban sementara dari suatu masalah dimana hal ini perlu dibuktikan kebenarannya. Hipotesis juga merupakan Kesimpulan sementara yang mencerminkan hubungan antar variabel yang sedang

diteliti dan merumuskan hipotesis yang berbentuk alur yang dilengkapi dengan penjelasan kualitatif.

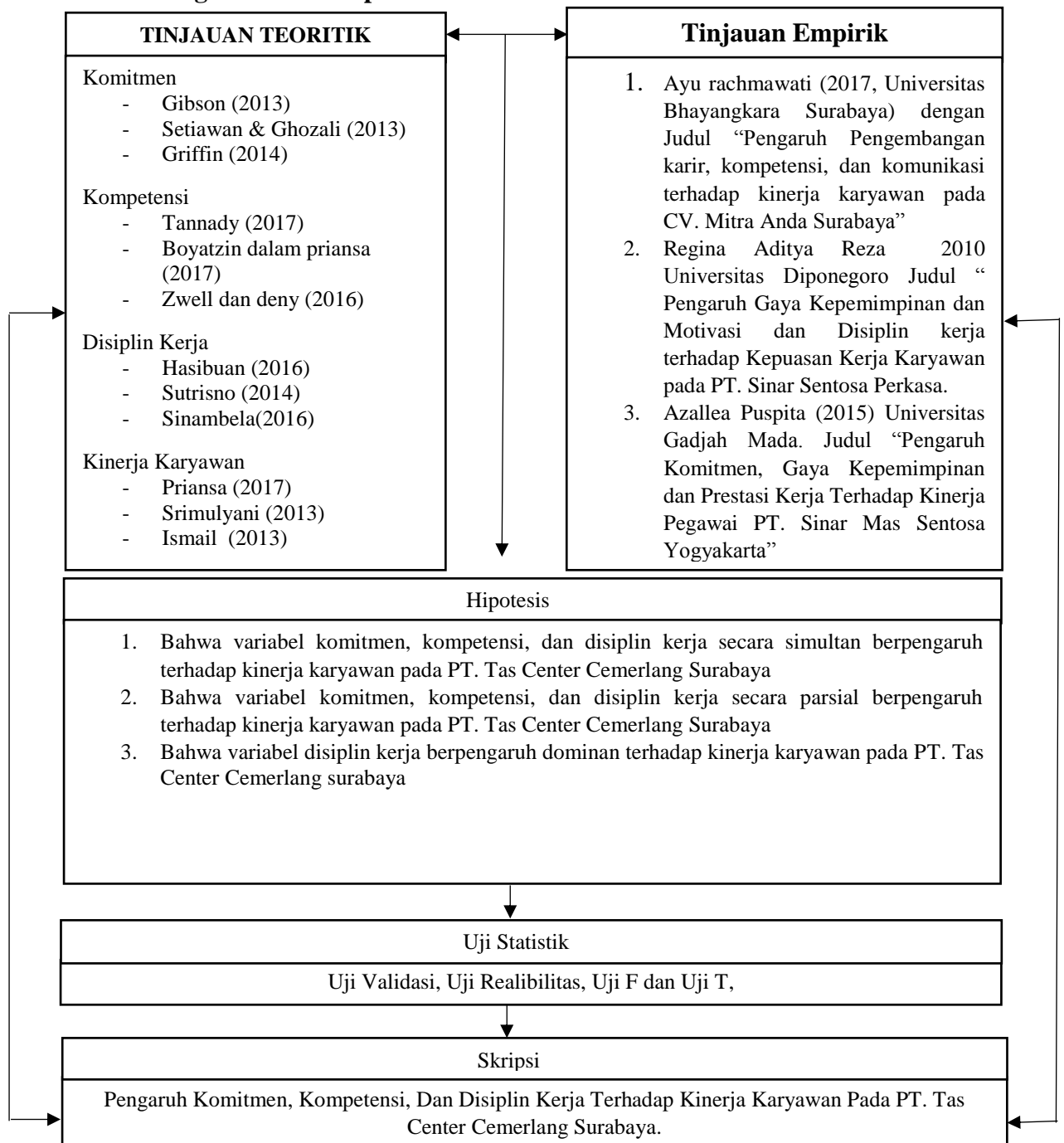
Berdasarkan permasalahan yang ditunjukkan, tujuan penelitian dan tujuan pustaka diatas, maka hipotesis penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut :

- a. Bahwa variabel komitmen, kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tas Center Cemerlang Surabaya
- b. Bahwa variabel komitmen, kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Tas Center Cemerlang Surabaya
- c. Bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tas Center Cemerlang Surabaya

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Kerangka Proses Berpikir



Sumber : Peneliti (2019)

Gambar 3.1
Kerangka Proses Berpikir

Penjelasan :

Menurut Sugiyono (2016:91), kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berpikir merupakan inti dari teori yang dikembangkan yang dapat mendasari perumusan hipotesis, berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dan tujuan serta tinjauan pustaka, maka terlebih dahulu disusun kerangka proses berpikir yang diperoleh dari studi hasil empiris dan studi teoritis yang diperoleh dengan cara mempelajari teori-teori yang relevan dengan permasalahan yang diajukan dalam studi, secara lengkap telah dibahas di bab tinjauan pustaka. Studi empiris diperoleh dengan cara mempelajari dari hasil-hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian dalam permasalahan studi.

Studi yang dilakukan atas teori-teori dan studi empiris diperoleh variabel-variabel dengan segala hubungan dan pengaruhnya, antara studi empiris dan studi teoritis saling mempengaruhi dengan demikian dapat disusun rumusan masalahnya dan selanjutnya dapat disusun menjadi hipotesis, yang merupakan dugaan sementara dalam studi. Pengujian hipotesis dilakukan berdasarkan uji kuantitatif dengan alat uji statistik yang relevan sehingga hipotesis akan teruji kebenarannya, yang kemudian dijadikan bahan perbandingan untuk menentukan fenomena baru dalam pengembangan karya ilmiah yang disusun dalam skripsi. Dengan demikian diharapkan hasil studi teoritis dan empiris dapat memberikan kontribusi yang lebih luas pada teori manapun dalam ilmu pengetahuan.

3.2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

3.2.1 Definisi Operasional Variabel

Mendefinisikan operasional variabel yang dimaksudkan untuk memberikan arti atau makna terhadap variabel tersebut sehingga menjadi spesifik dan terukur. Untuk lebih paham atas variabel penelitian ini maka indikator-indikator dari masing-masing variabel harus dijabarkan. Definisi operasional yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. Variabel Bebas (X) terdiri atas :

1.) Komitmen (X_1)

Komitmen merupakan suatu keadaan dimana seseorang membuat perjanjian, baik kepada diri sendiri maupun kepada orang lain untuk memberikan jaminan sehingga sesuatu tidak berubah di masa depan dan tetap sesuai dengan isi komitmen. Indikator-indikator dalam Komitmen Sebagai Berikut :

- a. Komitmen Efektif : keterlibatan emosi karyawan PT. Tas Center Cemerlang terhadap pekerjaannya.
- b. Komitmen Kelanjutan : keterlibatan komitmen berdasarkan biaya yang dikeluarkan akibat keluar dari PT. Tas Center Cemerlang.
- c. Komitmen Normatif : keterlibatan perasaan karyawan terhadap tugas-tugas yang ada di PT. Tas Center Cemerlang.

2.) Kompetensi (X_2)

kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang berupa keterampilan, pengetahuan, faktor-faktor internal individu lainnya yang mengarah pada perilaku

yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan serta sesuai dengan ketetapan perusahaan agar memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu.

Indikator-indikator dalam Kompetensi sebagai berikut :

- a. Keyakinan dan nilai-nilai : keyakinan dan nilai-nilai positif yang dianut oleh setiap karyawan PT. Tas Center Cemerlang agar dapat berfikir kedepan terhadap berkembangnya perusahaan
- b. Keterampilan : merupakan kemampuan karyawan PT. Tas Center Cemerlang dalam penyelesaian pekerjaan.
- c. Pengalaman : adalah kejadian yang pernah dialami selama bekerja di PT. Tas Center Cemerlang, karyawan Tas Center Cemerlang memiliki pengalaman dalam mengorganisasi, komunikasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan masalah
- d. Karakteristik Kepribadian : adalah cara seseorang bereaksi dan berinteraksi dengan lingkungannya, setiap karyawan Tas Center Cemerlang memiliki karakteristik kepribadian yang berbeda-beda

3.) Disiplin Kerja (X_3)

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesedian seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dalam penelitian ini peneliti mengukur di Disiplin kerja dengan menggunakan indikator –indikator Sebagai Berikut :

- a. Tujuan dan Kemampuan : merupakan kemampuan dalam penguasaan pekerjaan terhadap pelaksanaan tugas yang diberikan dimana tujuan harus sesuai dengan kemampuan karyawan PT. Tas Center Cemerlang

- b. Balas Jasa : merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan PT. Tas Center Cemerlang untuk kepuasan dalam pekerjaannya
- c. Sanksi Hukuman : merupakan sanksi yang diterapkan kepada karyawan PT. Tas Center Cemerlang yang telah melanggar peraturan perusahaan
- d. Ketegasan : adalah kemampuan pimpinan PT. Tas Center Cemerlang dalam mempertimbangkan segala aspek dari keputusan yang akan diambil serta menetapkan keputusan pada waktu dan kondisi yang tepat.

b. Variabel Terikat (Y)

Variabel Terikat merupakan variabel yang di pengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas

1.) kinerja karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman, kesanggupan serta waktu. dalam penelitian ini peneliti mengukur kinerja karyawan dengan menggunakan indikator – indikator Sebagai Berikut :

- a. Kuantitas pekerjaan : adalah produktivitas kerja karyawan PT. Tas Center Cemerlang yang harus dicapai berdasarkan dengan standart yang telah ditentukan sebelumnya oleh perusahaan
- b. Kualitas pekerjaan : kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, sesuai dengan standart ketelitian, kerapian, dan kelengkapan yang telah ditetapkan PT. Tas Center Cemerlang.

- c. Kerjasama : merupakan kemampuan dalam hubungan sesama karyawan PT. Tas Center Cemerlang dalam menangani pekerjaan.
- d. Ketetapan Waktu : penyelesaian tugas pada PT. Tas Center Cemerlang yang dihubungkan dengan waktu

3.2.2 Pengukuran Variabel

Pengukuran variabel dilakukan dengan instrument penelitian. Instrument penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengetahui, variabel komitmen Kerja, variabel Kompetensi dan variabel Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tas Center Cemerlang Surabaya. Skala pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala *likert*. Menurut Sugiyono (2016:134), skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Adapun dari jawaban itu dapat diberi skor, dengan ketentuan sebagai berikut :

Tabel 3.1

Skala *Likert*

No	Skala	Skor
1	Sangat Setuju Sekali	5
2	Sangat Setuju	4
3	Setuju	3
4	Kurang Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2016:135)

Tabel 3.2
Desain Instrumen Penelitian Variabel

Variabel	Indikator	Instrumen Penelitian
Komitmen (X_1)	a. Komitmen Efektif	Karyawan PT. Tas Center Cemerlang mendapatkan kesempatan untuk memperoleh kemampuan (skill) yang lebih baik di perusahaan
	b. Komitmen Kelanjutan	Karyawan PT. Tas Center Cemerlang akan mengalami kerugian besar jika meninggalkan perusahaan
	c. Komitmen Normatif	Karyawan PT. Tas Center Cemerlang mempunyai keterlibatan perasaan yang tinggi dengan tugas-tugas yang diberikan
Kompetensi (X_2)	a. Keyakinan Dan Nilai-Nilai	Karyawan PT. Tas Center Cemerlang memiliki kepribadian pekerja keras, cekatan dan kreatif sesuai dengan nilai-nilai yang dianut perusahaan
	b. Keterampilan	Karyawan PT. Tas Center Cemerlang dengan keterampilan yang dimiliki mampu mengerjakan tugas-tugas yang diberikan dengan baik
	c. Pengalaman	Karyawan PT. Tas Center Cemerlang memiliki pengalaman yang dapat digunakan dalam mengerjakan tugas-tugas
	d. Karakteristik Kepribadian	Karyawan PT. Tas Center Cemerlang mampu berinteraksi dengan lingkungannya sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang harus dijalankan

Lanjutan Tabel 3.2

Variabel	Indikator	Instrumen Penelitian
Disiplin Kerja (X_3)	a. Tujuan Dan Kemampuan	Karyawan PT. Tas Center Cemerlang mempunyai kemampuan dalam penguasaan pekerjaan yang dibebankan kepadanya
	b. Balas Jasa	Karyawan PT. Tas Center Cemerlang akan mendapatkan promosi jabatan jika mampu melaksanakan tugas dengan baik
	c. Sanksi Hukuman	Adanya sanksi bagi karyawan PT. Tas Center Cemerlang yang melanggar peraturan
	d. Ketegasan	Pimpinan PT. Tas Center Cemerlang akan bertindak tegas terhadap karyawan yang melanggar peraturan
Kinerja Karyawan (Y)	a. kuantitas pekerjaan	Karyawan PT. Tas Center Cemerlang mampu memproduksi sesuai dengan standart yang telah ditetapkan perusahaan
	b. kualitas pekerjaan	Karyawan PT. Tas Center Cemerlang memiliki tingkat kualitas kerja yang cukup tinggi
	c. kerja sama	Karyawan PT. Tas Center Cemerlang mampu bekerjasama dengan rekan kerja lainnya
	d. ketetapan waktu	Karyawan PT. Tas Center Cemerlang dapat mempergunakan waktu semaksimal mungkin dalam bekerja

Sumber : Peneliti (2019)

3.3 Populasi dan Penentuan Sampel

3.3.1 Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2016:80), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam hal ini dipergunakan adalah seluruh pegawai perusahaan PT. Tas Center Cemerlang Surabaya yang berjumlah 56 orang.

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi (sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti). Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang di ambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Adapun penelitian jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah dengan metode sensus berdasarkan pada ketentuan yang dikemukakan Sugiyono (2016 : 61), yang mengatakan bahwa “*sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari *sampling jenuh* adalah sensus”

3.3.2 Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang relatif sama dengan dianggap bisa mewakili populasi. Sampel merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki suatu populasi yang akan diteliti. Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan jenis *Non Probability Sampling*.

Non Probability Sampling jenis sampel ini tidak dipilih secara acak. Tidak semua unsur atau elemen populasi mempunyai kesempatan sama untuk bisa dipilih menjadi sampel.

Menurut Sugiyono (2016 : 63) *Non Probability Sampling* adalah teknik yang memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Teknik *Non Probability Sampling* yang dipilih yaitu dengan *sampling jenuh* (sensus) yaitu periode penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Hal ini dilakukan bila jumlah populasi kecil.

Dalam penelitian ini sampel yang akan diambil adalah seluruh karyawan PT. Tas Center Cemerlang Surabaya yang berjumlah 56 orang.

3.4 Lokasi Dan Waktu Penelitian

- a. Lokasi dari obyek penelitian ini adalah perusahaan PT. Tas Center Cemerlang Surabaya yang beralamatkan Jl. Margomulyo Grand Center 9/A20 Surabaya
- b. Waktu Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal untuk melakukan survey lapangan pengumpulan data yang dibutuhkan oleh peneliti.

3.5 Teknik Pengambilan Data

3.5.1 Jenis Data

- a. Data Primer

Data primer merupakan data yang dikumpulkan langsung dari lokasi penelitian. Dalam penulisan ini, data primer diperoleh melalui menyebarkan daftar pertanyaan (kuisisioner) kepada karyawan yang berkaitan dengan masalah

pengaruh komitmen Kerja, Kompetensi, dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan PT. Tas Center Cemerlang Surabaya.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari Teknik pengambilan data yang dapat mendukung data primer. Data yang dikumpulkan dari pihak sub bagian tata usaha berupa sejarah kantor.

3.5.2 Pengumpulan Data

Untuk pengumpulan data dalam kegiatan penelitian diperlukan cara-cara atau teknik pengumpulan data tertentu, sehingga proses penelitian dapat berjalan dengan lancar. Menurut Sugiyono (2016:137), teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview (Wawancara), kuesioner (angket), observasi (pengamatan), dan gabungan ketiganya. Metode pengumpulan data yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini menggunakan teknik interview (Wawancara), kuesioner (angket), dan observasi (pengamatan).

a. Interview (Wawancara)

Menurut Sugiyono (2016: 137), Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila penelitian ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti. Dengan teknik wawancara peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam. Terutama wawancara yang dilakukan oleh peneliti terhadap pimpinan maupun pegawai perusahaan PT. Tas Center Cemerlang Surabaya, guna mendapatkan informasi awal tentang berbagai permasalahan yang ada pada perusahaan.

b. Kuesioner (angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2016:142). Dengan teknik ini peneliti memberikan kuesioner yang berisi pernyataan tertulis kepada responden secara langsung untuk dijawab. Responden dari kuesioner ini adalah pegawai pada perusahaan PT. Tas Center Cemerlang Surabaya.

c. Observasi (pengamatan)

Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila, peneliti berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar (Sugiyono, 2016:145). Observasi atau pengamatan merupakan salah satu teknik penelitian yang sangat penting. Teknik observasi ini digunakan untuk mengamati secara langsung dan tidak langsung tentang karyawan pada perusahaan PT. Tas Center Cemerlang Surabaya.

3.6 Pengujian Data

3.6.1 Uji Validitas

Menurut Sudjana (2013:89), Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau keaslian sesuai instrumen. Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas tinggi dan sebaliknya instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah. Untuk mengetahui ketepatan data diperlukan teknik uji validitas menurut Sudjana (2013:91).

Ada dua macam validitas sesuai dengan pengujinya, yaitu validitas eksternal dan validitas internal.

a. Validitas Eksternal

Instrumen yang dicapai apabila ada yang dihasilkan dari instrumen tersebut sesuai data dan informasi yang lain yang mengenai variabel penelitian yang dimaksud.

b. Validitas Internal

Instrumen yang dicapai apabila terdapat kesesuaian yang di antara bagian-bagian instrumen dengan instrumen keseluruhan.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut Priyatno (2013:78), Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Menurut Sudjana (2013:92), instrumen yang baik tidak bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Reliabilitas ada dua jenis yaitu reliabilitas eksternal dan reliabilitas internal.

a. Reliabilitas Eksternal

Instrumen tersebut sama-sama diuji coba kepada sekelompok responden saja (responden mengerjakan dua kali).

b. Reliabilitas Internal

Diperoleh dengan cara pengolahan hasil pengetesan yang berbeda, baik dari instrumen yang berbeda maupun instrumen yang sama dengan satu kali pengetesan.

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui kondisi data yang digunakan dalam penelitian. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan model analisis yang tepat. Dalam penelitian ini untuk mengolah data hasil penelitian menggunakan analisis kuantitatif dimana dalam analisis tersebut menggunakan SPSS. Analisis data dilakukan dengan bantuan metode regresi linier berganda, namun sebelum melakukan analisis linier berganda, digunakan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji auto korelasi, dan uji multikorelasi.

3.6.3.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2013:110) yaitu untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian-pengujian variabel lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka statistik menjadi tidak valid dan statistik parametrik tidak dapat digunakan. Dasar pengambilan untuk uji normalitas adalah :

- a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal ataupun grafik histogramnya maka menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Jika data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.6.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2013:105) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi kesamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Apabila varian residual satu ke residual lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dari output SPSS pada grafik Scatter-Plot dengan cara melihat atau tidaknya pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit) antara lain nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) residual (SRESID). Apabila terdapat titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas dan jika tidak ada pola yang jelas titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.6.3.3 Uji Autokorelasi

Menurut Ghazali (2013:120) bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode tertentu dengan kesalahan periode sebelumnya. Model korelasi regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi dapat digunakan metode grafik maupun uji Durbin Watson.

Untuk pengambilan keputusan ada atau tidaknya autokorelasi adalah sebagai berikut :

- a) Apabila nilai Durbin Watson berada di bawah -2 berarti ada autokorelasi positif.
- b) Apabila nilai Durbin Watson berada antara -2 sampai 2 berarti tidak terjadi autokorelasi.
- c) Apabila nilai Durbin Watson berada di atas 2 berarti ada autokorelasi negatif.

3.6.3.4 Uji Multikorelasi

Menurut Imam Ghozali (2013:105) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Metode yang dapat digunakan untuk menguji terjadinya multikolinieritas dapat dilihat dari matrik korelasi variabel- 55 variabel bebas. Pada matrik korelasi, jika antar variabel bebas terdapat korelasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinieritas. Selain itu dapat juga dilihat nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Batas dari nilai tolerance adalah $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF adalah ≥ 10 (Imam Ghozali, 2013:106).

3.7 Teknik Analisis Data dan Uji Hipotesis

3.7.1 Teknik Analisis

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016:207), Analisis Kuantitatif adalah cara menganalisis data yang berbentuk angka yang dibandingkan antara yang satu dengan yang lain. Untuk mengetahui variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan uji statistik regresi linier berganda. Untuk menguji kebenaran dan hipotesis yang diajukan maka di uji dengan regresi linier berganda. Model regresi linier berganda yang digunakan data penelitian ini adalah yaitu sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

X_1 = Komitmen

X_2 = Kompetensi

X_3 = Disiplin Kerja

b_1 = Koefisien regresi untuk variabel X_1

b_2 = Koefisien regresi untuk variabel X_2

b_3 = Koefisien regresi untuk variabel X_3

e = Standar error (variabel yang tidak dijelaskan)

3.7.2 Uji Hipotesis

a. Uji Hipotesis Pertama

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terkait digunakan uji F. Uji secara simultan bertujuan untuk mengetahui variabel (X) yang digunakan untuk penelitian secara bersama-sama berpengaruh atau tidak terhadap variabel (Y), setelah itu dapat disimpulkan untuk hasil penelitian. Berikut ini akan dijelaskan langkah-langkah penggunaan uji F, sebagai berikut :

1. Menentukan Hipotesis

- a. H_0 : $b_1 = b_2 = b_3 = 0$, tidak ada pengaruh Komitmen (X_1), Kompetensi (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- b. H_1 : $b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$, ada pengaruh Komitmen (X_1), Kompetensi (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Membuat batasan nilai

Tingkat yang diinginkan dalam penelitian adalah $\alpha = 0,05$ atau dengan interval keyakinan sebesar 95% dengan $df = (n-k-1)$ dimana k adalah banyaknya variabel dan n adalah jumlah data.

3. Menentukan F_{hitung}

Menurut Sugiyono (2016:192), perhitungan uji F dilakukan dengan rumus sebagai berikut :

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / k}{(1-R^2)(n-k-1)}$$

Keterangan :

F_{hitung} = F_{hitung} yang dibandingkan dengan F_{tabel}

R^2 = Koefisien korelasi ganda

K = Jumlah variabel bebas

n = Jumlah sampel

4. Kriteria pengujian sebagai berikut :

a) Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_0 ditolak.

Artinya secara statistik dapat dibuktikan bahwa variabel bebas (X) secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).

b) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Artinya secara statistik dapat dibuktikan bahwa variabel bebas (X) secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).

Dengan kata lain jika nilai signifikan (sig) uji F lebih kecil dari taraf nyata 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya dari hasil uji F dapat dikatakan bahwa hasil perhitungan tersebut adalah valis atau bernilai positif.

b. Uji Hipotesis Kedua

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel bebas dan variabel terikat yang dimaksud. Dalam hal ini dengan melihat uji t dapat diketahui masing-masing variabel berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat digunakan uji t.

Langkah-langkah pengujian :

1. Menentukan Hipotesis

- a. $H_0 : b_1 = 0$, artinya bahwa Komitmen (X_1) tidak ada pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- b. $H_0 : b_1 \neq 0$, artinya bahwa Komitmen (X_1) ada pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- c. $H_0 : b_2 = 0$, artinya bahwa Kompetensi (X_2) tidak ada pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- d. $H_0 : b_2 \neq 0$, artinya bahwa Kompetensi (X_2) ada pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- e. $H_0 : b_3 = 0$, artinya bahwa Disiplin Kerja (X_3) tidak ada pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- f. $H_0 : b_3 \neq 0$, artinya bahwa Disiplin Kerja (X_3) ada pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Menentukan batasan nilai tabel

Tingkat yang diinginkan dalam penelitian adalah $\alpha = \text{Error! Reference source not found} = 0,25$ dengan interval keyakinan sebesar 95% dengan $df = (n - k - 1)$ dimana k adalah banyaknya variabel dan n adalah jumlah data.

3. Menentukan t_{hitung}

Menurut Suhardi dan Purwanto (2014:78), perhitungan uji t dilakukan dengan rumus sebagai berikut :

$$T_{\text{hitung}} = \frac{b-B}{sb}$$

Keterangan :

b = koefisien regresi parsial sampel

B = koefisien regresi parsial populasi

Sb = standar eror koefisien regresi sampel

2. Kriteria pengujian sebagai berikut:

a. H_0 diterima jika $t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$

Artinya bahwa variabel bebas (X) secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).

b. H_0 ditolak jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$

Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

c. Uji Hipotesis Ketiga

Menurut Ghazali (2014:88), pengaruh dominan digunakan untuk mengetahui variabel mana yang dominan berpengaruh terhadap variabel terikat. Untuk

mengetahui variabel mana yang dominan diantara variabel bebas yang terdiri dari variabel Komitmen (X_1), Kompetensi (X_2), Disiplin Kerja (X_3) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Tas Center Cemerlang Surabaya, maka dilakukan dengan melihat ranking koefisien regresi yang distandartkan atau *standardized of coefficient* beta dari masing-masing variabel bebas yang signifikan, variabel yang memiliki koefisien beta terbesar merupakan variabel bebas (X) yang dominan pengaruhnya terhadap variabel terikat (Y).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Perusahaan

PT. Tas Center Cemerlang sebagai perusahaan yang memproduksi koper, *Handbag*, *Backpack*, serta *accessories* seperti *gembok*, *shoes bag*, *toilet bag*, *Cover*, *pillow*, *manicure set*, PT. Tas Center Cemerlang yang beralokasi di Jl. Margomulyo Grand Center 9/A20 Surabaya, merupakan perusahaan yang memproduksi macam-macam merek koper, *Handbag*, *backpack* dan *accessories* lainnya. Perusahaan yang berdiri sejak tahun 1981 ini awalnya dimulai semua dalam fikiran siswa, pelaku bisnis, laptop, dan alam penjajah. Sebagai perusahaan barang perjalanan terkemuka di Indonesia. perusahaan PT. Tas Center Cemerlang menghadirkan merek-merek utama ransel, tas bahu serta prodak-prodak bagasi kasual. hal yang pasti apapun tujuan siswa, pelaku bisnis baik itu ruang kelas, ruang rapat, bandara stasiun kereta api perusahaan dapat menyediakan barang yang tepat sesuai kebutuhan. Untuk memproduksi tas *hardcase* memiliki komponen bahan tas yang dirakit sendiri, khususnya untuk kulit dan frame. Mulai dari biji plastik, sehingga menjadi *fit*, lalu menjadi *shell*, hampir semua ini kami buat sendiri. Sementara kebanyakan pabrik di luar sana mereka cenderung pesan barang yang sudah jadi. Kalau kami dari A sampai Z kami buat sendiri, dari berbagai Merek koper salah satunya koper President, selama ini menasar ke pasar kelas menengah dan atas. Kami tidak bermain di bawah, karena biasanya yang banyak membutuhkan tas begini ialah mereka yang suka bepergian jauh dan

biasanya kelas atas, Terkait inovasi produk, selama ini pihaknya banyak melakukan dari sisi material koper. Sekarang orang-orang inginnya koper yang kuat tapi ringan. Kalau dulu kebanyakan koper kuat tetapi berat. Kami ada material baru yang bisa ditipiskan kira-kira 20% lebih tipis, tapi dengan kekuatan yang jauh lebih kuat dari pada sebelumnya. Jadi, lebih ringan namun lebih kuat, Dalam menjual produknya, PT Tas Center Cemerlang Surabaya tidak melakukannya sendiri secara langsung, tapi melalui distributor. Kita ada retailer. di retail misalnya ada Studio Tas dan Travel Experience, dan juga ada di semua shopping mall. Pihaknya selama ini juga melayani permintaan produksi tas yang sifatnya *customized* dengan menggunakan *brand* pengorder. Misalnya tas untuk promosi atau permintaan pembuatan untuk agensi travel.

4.1.2 Visi Dan Misi Perusahaan

Misi Perusahaan

- a. Menciptakan merek koper dan berbagai tas jenis apapun dengan kualitas dan keterampilan yang terbaik sehingga koper dan berbagai merek tas apapun tersebut dapat bertahan dalam menghadapi resiko yang mungkin terjadi dalam sebuah perjalanan.
- b. Didalam merek terdapat pembaharuan sesuai dengan perkembangan masa depan yang menggambarkan produk Tas Center Cemerlang cocok menemani anda dalam sebuah perjalanan .
- c. Semua merek koper maupun tas memiliki ketepatan pembaharuan bentuk dan inovasi.

Visi Perusahaan

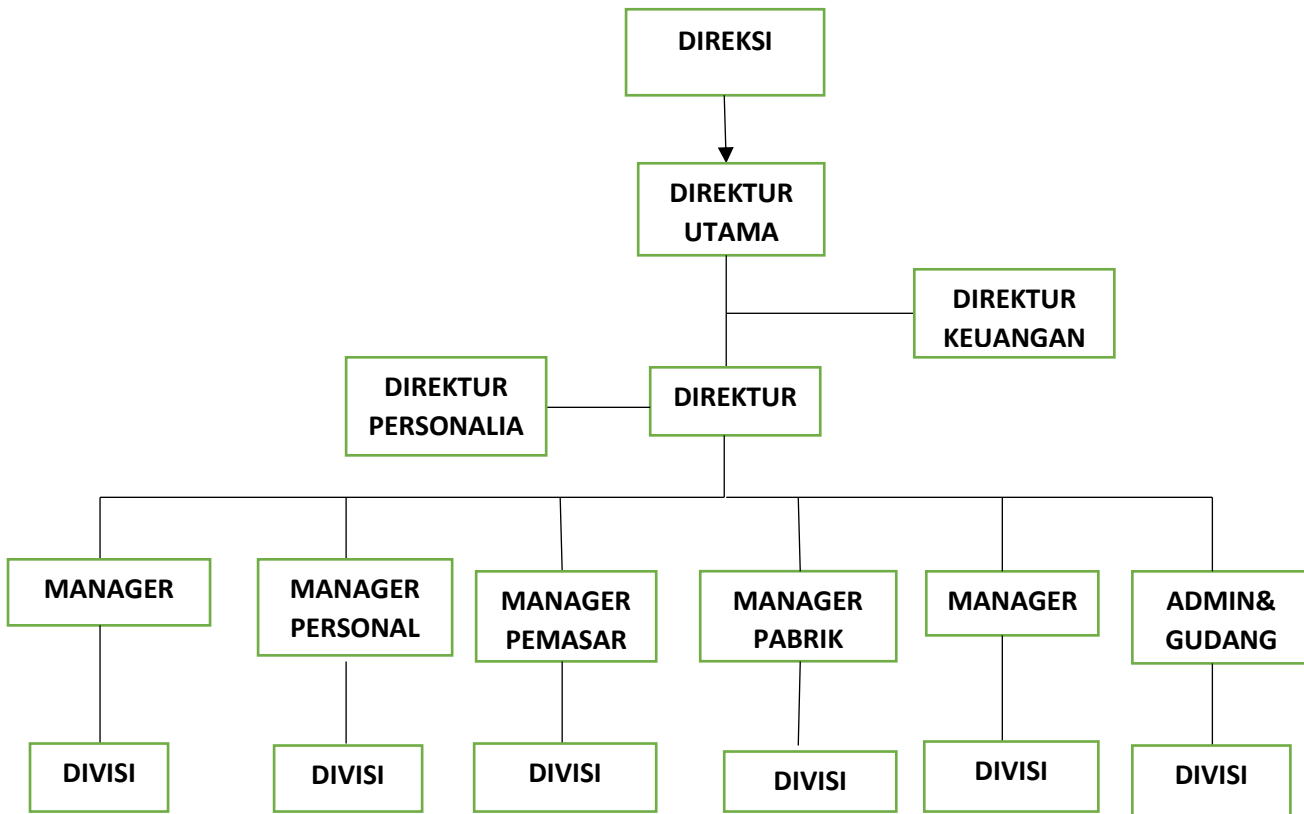
Menjadikan perusahaan terpercaya yang menyediakan produk berkualitas sesuai eraglobalisasi

4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan

Organisasi adalah perkumpulan atau wadah bagi sekelompok orang untuk bekerjasama, terkendali dan dipimpin untuk tujuan tertentu. Organisasi biasanya memanfaatkan suatu sumber daya tertentu misalnya lingkungan, cara atau metode, material, mesin, uang, dan beberapa sumber daya lain dalam rangka mencapai tujuan organisasi sepakat untuk mencapai tujuan tertentu melalui sumber daya secara sistematis dan rasional yang terkendali dan adanya pemimpin organisasi yang akan memimpin operasional organisasi dengan terencana.

Struktur organisasi adalah susunan komponen-komponen (unit-unit kerja) dalam organisasi, struktur organisasi menunjukkan adanya pembagian kerja dan menunjukkan bagaimana fungsi-fungsi atau kegiatan-kegiatan yang berbeda-beda tersebut diintegrasikan (koordinasi). Selain dari pada itu struktur organisasi juga menunjukkan spesialisasi-spesialisasi pekerjaan, saluran perintah dan penyampaian laporan. Struktur organisasi sangat penting untuk dapat dipahami oleh semua komponen dalam rangka menciptakan sistem kerja yang efektif dan efisien. Struktur organisasi merupakan deskripsi bagaimana organisasi membagi pekerjaan dan melaksanakan tugas atau pekerjaannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Struktur organisasi juga mengatur siapa yang melaksanakan tugas dan pekerjaan dan melaksanakan tugas atau pekerjaan yang diemban olh

organisasi, struktur organisasi juga menggambarkan hubungan organisasi secara internal maupun eksternal.



Gambar 4.1

Struktur Organisasi PT. Tas Center Cemerlang Surabaya

Sumber: Data Perusahaan (2019)

4.2 Data dan Deskripsi Hasil Penelitian

4.2.1 Karakteristik Responden

Pada penelitian ini, reponden yang diambil sebagai sampel adalah karyawan pada PT. Tas Center Cemerlang Surabaya Responden yang digunakan sebagai obyek penelitian adalah sebanyak 56 orang. Berdasarkan data dari 56 responden pada PT. Tas Center Cemerlang Surabaya melalui daftar pertanyaan di dapat

kondisi responden tentang jenis kelamin, umur dan pendidikan terakhir.

Penggolongan yang dilakukan kepada responden dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara jelas dan akurat mengenai gambaran responden sebagai objek penelitian ini.

4.2.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa jenis kelamin responden sebagai terlihat pada tabel 4.1 :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Karyawan
Pada PT. Tas Center Cemerlang Surabaya Tahun 2019

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
Laki-laki	15	30%
Perempuan	41	70%
Total	56	100%

Sumber : Peneliti (2019)

Bedasarkan pada tabel 4.1 terlihat responden laki-laki sebesar 30% atau berjumlah 15 orang. Sedangkan responden perempuan sebesar 70% atau berjumlah 41 orang. Dalam PT. Tas Center Cemerlang Surabaya, karyawan yang dominan yaitu karyawan perempuan karena perusahaan lebih membutuhkan tenaga kerja yang memiliki kepribadian yang antusias dan sejumlah kecakapan termasuk berkomunikasi, banyak bicara dan sedikit merayu agar mampu menarik customer untuk membeli prodak yang dijualnya. sedangkan tenaga kerja laki-laki hanya dibutuhkan di bagian gudang untuk supir gudang, mengantar barang dan angkat-angkat barang ke masing-masing toko atau ke counter mall.

4.2.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Bedasarkan Hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa umur responden sebagai terlihat pada tabel 4.2 :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Bedasarkan Usia Karyawan
Pada PT. Tas Center Cemerlang Surabaya Tahun 2019

Usai	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
20-24	28	59%
25-29	21	34%
30-33	7	7%
Jumlah	56	100%

Sumber : Peneliti (2019)

Bedasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa mayoritas untuk umur responden karyawan PT. Tas Center Cemerlang terbanyak adalah yang berumur 20-24 tahun, yaitu sebanyak 28 responden atau 59% dari total karyawan yang ada. Hal itu karena pada umur 20-24 tahun, karyawan selain usianya masih muda juga memiliki keuletan, semangat kerja serta cekatan dalam menjalankan tugas-tugas dan tanggung jawabnya dalam pekerjaan. Selanjutnya untuk responden yang berumur 25-29 tahun menempati mayoritas karyawan terbanyak kedua, yaitu sebanyak 21 responden atau 34% dari total karyawan di PT. Tas Center Cemerlang. Dari data tersebut jelas bahwa PT. Tas Center Cemerlang dalam usahanya membutuhkan tenaga karyawannya yang masih muda-muda dalam bekerja, selain itu dengan umur 25-29 tahun perusahaan bisa mempersiapkan

karyawan untuk meregenerasi karyawan-karyawan yang nantinya sudah tidak sanggup lagi bekerja. Lalu berikutnya untuk responden paling sedikit atau minoritas pada PT. Tas Center Cemerlang adalah responden dengan rentang umur 30-33 tahun, yaitu sebanyak 7 responden atau 7% dari total karyawan yang ada. Karena pada usia-usia seperti ini, karyawan memang memiliki pengalaman yang lebih baik dari pada umur-umur sebelumnya. Hanya saja pada umur ini karyawan sudah terbilang senior di kalangan Spg.

4.2.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan terakhir

Berdasarkan Hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa pendidikan terakhir responden sebagai terlihat pada Tabel 4.3

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan terakhir Karyawan Pada PT. Tas Center Cemerlang Surabaya Tahun 2019

Pendidikan Terakhir	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
S1	7	12%
D3	13	23%
SMA	9	16%
SMK	27	49%
Total	56	100%

Sumber : peneliti (2019)

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa pendidikan terakhir responden karyawan PT. Tas Center Cemerlang terbanyak adalah responden dengan ijazah terakhir SMK, yaitu sebanyak 27 responden atau 49% dari total karyawan di PT.

Tas Center Cemerlang.. Karyawan dengan ijazah SMK menjadi mayoritas di PT. Tas Center Cemerlang. karena pendidikan SMK selain menguasai teori, karyawan juga memiliki pengalaman terjun langsung dalam dunia kerja saat bersekolah dan karyawan dengan pendidikan terakhir SMK selalu magang di setiap perusahaan-perusahaan terpilih dari sekolahannya sebelum menyelesaikan pendidikan. selanjutnya responden dengan pendidikan terakhir S1, yaitu dengan jumlah sebanyak 7 responden atau 12% dari total karyawan dan kebanyakan karyawan (responden) dengan pendidikan terakhir S1 menjabat sebagai supervisor dalam perusahaan. Berikutnya responden dengan jumlah paling sedikit pada perusahaan PT. Tas Center Cemerlang. adalah responden dengan pendidikan terakhir SMA, yaitu sebanyak 9 responden atau 16% dari total karyawan. Responden dengan pendidikan ini setara dengan pendidikan SMK, hanya saja karyawan tidak memiliki pengalaman terjun langsung dalam dunia kerja dan yang terakhir pendidikan D3, yaitu dengan jumlah sebanyak 13 responden atau 23% setara juga dengan pendidikan S1 menjabat sebagai supervisor dalam perusahaan PT. Tas Center Cemerlang.

4.2.2 Deskripsi Hasil Penelitian

4.2.2.1 Penilaian Masing-Masing Variabel

Pembahasan hasil penyebaran kuisisioner dalam penelitian ini dengan mengkategorikan rata-rata jawaban responden atas masing-masing indikator-indikator pernyataan yang telah diajukan. Untuk menentukan nilai kategori atas masing-masing variabel bebas (X) dan variabel terkait (Y), maka dilakukan

dengan cara yang dikemukakan oleh Sugiyono (2012:80). Rumus untuk mencari interval kelas adalah sebagai berikut :

$$\text{Nilai Interval Kelas} = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

$$\text{Nilai Interval Kelas} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Oleh karena itu digunakan sebagai tingkatan penilaian batasan nilai masing-masing kelas kategori yang dikelompokkan sebagai berikut :

Tabel 4.4

Kategori Mean Masing-masing Variabel

Interval	Kategori	Nilai
1,00 < 1,80	Sangat Setuju Sekali	1
1,80 < 2,60	Sangat Setuju	2
2,60 < 3,40	Setuju	3
3,40 < 4,20	Kurang setuju	4
4,20 < 5,00	Sangat Tidak Setuju	5

Sumber : Sugiyono (2013)

4.2.2.2 Deskripsi Variabel Komitmen (X₁)

Variabel dalam penelitian ini adalah Komitmen dengan indikator Komitmen Efektif, Komitmen Kelanjutan, Komitmen Normatif. Tanggapan karyawan tentang Komitmen (X₁) pada PT. Tas Center Cemerlang dapat dilihat pada tabel 4.5 sebagai berikut :

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Terhadap Komitmen (X₁)

No	Pernyataan	Skor					Frekuensi (F) Bobot Skor (X)	Mean
		STS	KS	S	SS	SSS		
		1	2	3	4	5		
1.	Karyawan PT. Tas Center Cemerlang mendapatkan kesempatan untuk memperoleh kemampuan (skill) yang lebih baik di perusahaan			4	34	18		4,2500
	<i>Presentase (%)</i>			7,1	60,7	32,1	238	
2.	Karyawan PT. Tas Center Cemerlang akan mengalami kerugian besar jika meninggalkan perusahaan			5	31	20		4,2679
	<i>Presentase (%)</i>			8,9	55,4	35,7	239	
3.	Karyawan PT. Tas Center Cemerlang mempunyai keterlibatan perasaan yang tinggi dengan tugas-tugas yang diberikan		1	7	31	17		4,1429
	<i>Presentase (%)</i>		1,8	12,5	55,4	30,4	232	
Mean								12,6608

Sumber : Peneliti (2019)

Dari tabel 4.5 diketahui bahwa semua indikator variabel Komitmen (X₁) paling tinggi diperoleh skor dari responden adalah X_{1,2} sebesar 4,2679 sedangkan paling rendah adalah X_{1,3} sebesar 4,1429

4.2.2.3 Deskripsi Variabel kompetensi (X₂)

Variabel dalam penelitian ini adalah kompetensi dengan indikator keyakinan dan nilai-nilai, keterampilan, pengalaman, karakteristik kepribadian. Tanggapan

karyawan tentang kompetensi (X_2) pada PT. Tas Center Cemerlang dapat dilihat pada tabel 4.6 sebagai berikut :

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Terhadap kompetensi (X_2)

No	Pernyataan	Skor					Frekuensi (F) Bobot Skor (X)	Mean
		STS	KS	S	SS	SSS		
		1	2	3	4	5		
1.	Karyawan PT. Tas Center Cemerlang memiliki kepribadian pekerja keras, cekatan dan kreatif sesuai dengan nilai-nilai yang dianut perusahaan		4	16	30	6	206	3,6786
	<i>Presentase (%)</i>		7,1	28,6	53,6	10,7		
2.	Karyawan PT. Tas Center Cemerlang dengan keterampilan yang dimiliki mampu mengerjakan tugas-tugas yang diberikan dengan baik		4	3	24	25	238	4,2500
	<i>Presentase (%)</i>		7,1	5,4	42,9	44,6		
3.	Karyawan PT. Tas Center Cemerlang memiliki pengalaman yang dapat digunakan dalam mengerjakan tugas-tugas		3	9	31	13	222	3,9643
	<i>Presentase (%)</i>		5,4	16,1	55,4	23,2		
4	Karyawan PT. Tas Center Cemerlang mampu berinteraksi dengan lingkungannya sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang harus dijalankan		5	12	33	6	208	3,7143
	<i>Presentase (%)</i>		8,9	21,4	58,9	10,7		
Mean								15,6072

Sumber : Peneliti (2019)

Dari tabel 4.6 diketahui bahwa semua indikator variabel kompetensi (X_2) paling tinggi diperoleh skor dari responden adalah $X_{2,2}$ sebesar 4,2500, sedangkan paling rendah adalah $X_{2,1}$ sebesar 3,6786.

4.2.2.4 Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X_3)

Variabel dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja dengan indikator tujuan dan kemampuan, balas jasa, sanksi hukum, ketegasan. Tanggapan karyawan tentang Disiplin Kerja (X_3) pada PT. Tas Center Cemerlang dapat dilihat pada tabel 4.7 sebagai berikut :

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Terhadap Disiplin Kerja (X_3)

No	Pernyataan	Skor					Frekuensi (F) Bobot Skor (X)	Mean
		STS	KS	S	SS	SSS		
		1	2	3	4	5		
1.	Karyawan PT. Tas Center Cemerlang mempunyai kemampuan dalam penguasaan pekerjaan yang dibebankan kepadanya			2	27	27	222	4,4464
	<i>Presentase (%)</i>			3,6	48,2	48,2		
2.	Karyawan PT. Tas Center Cemerlang akan mendapatkan promosi jabatan jika mampu melaksanakan tugas dengan baik			4	28	24	244	4,3571
	<i>Presentase (%)</i>			7,1	50,0	42,9		
3.	Adanya sanksi bagi karyawan PT. Tas Center Cemerlang yang melanggar peraturan	1	5	8	29	13	216	3,8571
	<i>Presentase (%)</i>	1,8	8,9	14,3	51,8	23,2		
4	Pimpinan PT. Tas Center Cemerlang akan bertindak tegas terhadap karyawan yang melanggar peraturan		2	13	33	8	569	3,8393
	<i>Presentase (%)</i>		3,6	23,2	58,9	14,3		
		Mean						16,4999

Sumber :peneliti (2019)

Dari tabel 4.7 diketahui bahwa semua indikator variabel kompetensi (X3) paling tinggi diperoleh skor dari responden adalah $X_{3,1}$ sebesar 4,4464 sedangkan paling rendah adalah $X_{3,4}$ sebesar 3,8393

4.2.2.5 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan dengan indikator efektif, efisien, kualitas, ketepatan waktu. Tanggapan karyawan tentang Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Tas Center Cemerlang dapat dilihat pada tabel 4.8 sebagai berikut :

Tabel 4.8
Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Skor					Frekuensi (F) Bobot Skor (X)	Mean
		STS	KS	S	SS	SSS		
		1	2	3	4	5		
1.	Karyawan PT. Tas Center Cemerlang mampu memproduksi sesuai dengan standart yang telah ditetapkan perusahaan		2	2	25	27	245	4,3750
	<i>Presentase (%)</i>		3,6	3,6	44,6	48,2		
2.	Karyawan PT. Tas Center Cemerlang memiliki tingkat kualitas kerja yang cukup tinggi			2	27	27	249	4,4464
	<i>Presentase (%)</i>			3,6	48,2	48,2		
3.	Karyawan PT. Tas Center Cemerlang mampu bekerjasama dengan rekan kerja lainnya		2	10	31	13	223	3,9821
	<i>Presentase (%)</i>		3,6	17,9	55,4	23,2		
4	Karyawan PT. Tas Center Cemerlang dapat mempergunakan waktu semaksimal mungkin dalam bekerja		4	15	31	6	207	3,6964
	<i>Presentase (%)</i>		7,1	26,8	55,4	10,7		
		Mean						16,4999

Sumber : Peneliti (2019)

Dari tabel 4.8 diketahui bahwa semua indikator variabel Kinerja Karyawan (Y) paling tinggi diperoleh skor dari responden adalah Y_2 sebesar 4,4464 sedangkan paling rendah adalah Y_4 sebesar 3,6964.

4.3 Analisis Hasil Penelitian dan Pengujian Hipotesis

4.3.1 Uji Asumsi Klasik

Analisis regresi linier berganda mensyaratkan data-data yang digunakan harus memenuhi syarat uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolonieritasi, uji hesteroskedastistas dan uji autokerelasi. Berikut hasil uji asumsi klasik:

4.3.1.1 Uji Normalitas

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual mempunyai distribusi normal. Dalam penelitian ini, pengujian normalitas digunakan untuk menguji normalitas data Komitmen (X_1), kompetensi (X_2), Disiplin Kerja (X_3) dan Kinerja Karyawan (Y). Untuk mengetahui apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak, maka dapat diuji dengan metode *Kolmogorov-Smirnov* maupun pendekatan grafik.

Pengujian normalitas menggunakan uji statistic non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.9
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.70350555
Most Extreme Differences	Absolute	.162
	Positive	.162
	Negative	-.118
Test Statistic		.162
Asymp. Sig. (2-tailed)		.001 ^c

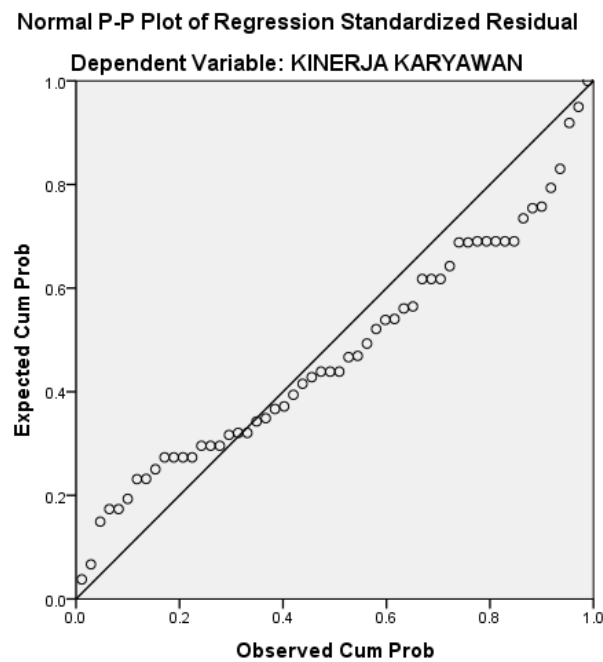
Sumber : Lampiran 15

Pada uji *Kolmogorov-Smirnov* jika hasil output (nilai sig) lebih dari 0,05 (alpha), hal ini berarti nilai residual terstandarisasi berdistribusi normal. Hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* pada Tabel 4.9 memperlihatkan nilai signifikan sebesar 0,001 nilai ini lebih kecil dibawah 0,05 atau 5%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai residual tidak berdistribusi normal, sehingga diputuskan bahwa data residual memiliki distribusi yang tidak normal. Jadi hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternative (H_a) diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil uji normalitas dengan metode Kolmogorov-Smirnov diketahui bahwa model terkena masalah dan tidak berdistribusi secara normal.

Uji Normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan analisis grafik *Normal Probability Plot* dengan ketentuan jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan

mengikuti arah garis diagonal tersebut maka model regresi yang digunakan memenuhi asumsi normalitas. Adapun uji normalitas dengan menggunakan Grafik *Normal Probably Plot of Regression Standart Residual* didapatkan hasil sebagai berikut :

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.2
Grafik Uji Normalitas

Sumber : Lampiran 16

Menurut Santoso dalam Sakti (2018:54), apabila data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal ataupun grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Hasil grafik pada Gambar 4.2 menunjukkan bahwa grafik memberikan pola titik-titik mendekati garis diagonal. Sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas dan layak untuk digunakan dalam analisis selanjutnya

4.3.1.2 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau tidak. Untuk mengetahui adanya gejala multikolinieritas adalah dengan cara melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance* dari variabel bebas dalam penelitian. Tidak adanya multikolinieritas dapat diketahui jika nilai VIF < 10 dan nilai *Tolerance* \geq 10. Adapun hasil uji multikolinieritas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Correlations			
	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)				
KOMITMEN (X1)	-.111	-.039	.938	1.066
KOMPETENSI (X2)	.526	.216	.236	4.245
DISIPLIN KERJA (X3)	.589	.254	.229	4.376

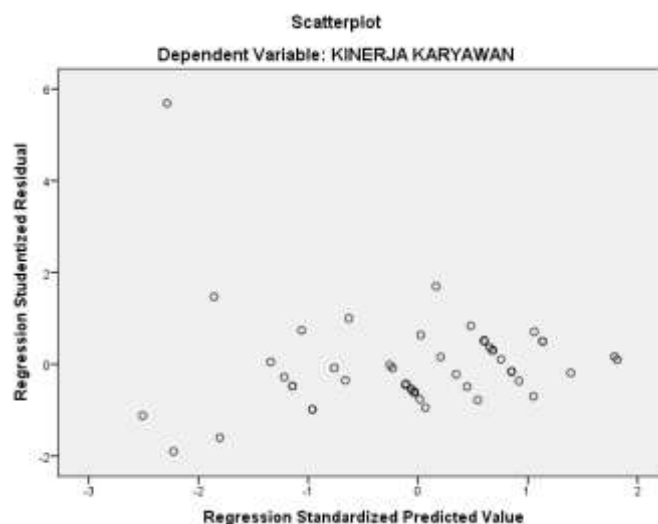
a. Dependent Variable: Y

Sumber : Lampiran 14

Menurut Ghozali dalam Sakti (2013:91), apabila nilai tolerance $> 10\%$ dari $VIF < 10$, maka tidak multikorelasi antar variabel bebas dalam model regresi. Berdasarkan Tabel 4.10 dapat dilihat bahwa nilai VIF di bawah angka 10 dan nilai Tolerance di atas 0,1, sehingga dapat disimpulkan bahwa regresi tidak terdapat gejala multikolinieritas.

4.3.1.3 Uji Heteroskedastistas

Uji Heteroskedastistas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Pada regresi linier nilai residual tidak boleh ada hubungan dengan variabel X. Heteroskedastistas dengan menggunakan grafik dapat dilakukan dengan ketentuan, jika titik-titik berada diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu berarti tidak terjadi heteroskedastistas. Adapun grafik heteroskedastistas yang dihasilkan adalah sebagai berikut:



Gambar 4.3
Grafik Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Lampiran 16

Menurut Ghozali dalam Sakti (2013:105), apabila terdapat titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastitas dan jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastitas.

Bedasarkan grafik yang terdapat pada gambar 4.3, diketahui tidak terdapat pola yang jelas dan juga titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y sehingga tidak terjadi gejala heteroskedastitas.

4.3.1.4 Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi linier terdapat korelasi antar kesalahan pengganggu (residual) pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi, salah satu metode yang digunakan untuk mendeteksi adanya autokorelasi adalah dengan menggunakan uji *Durbin-Watson*. Hasil pengujian *Durbin-Watson* dengan bantuan program SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11
Uji Autokorelasi

Model Summary^p

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.937 ^a	.878	.871	.72351	2.247

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KOMITMEN, KOMPETENSI

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber :Lampiran 13

Adapun pengujiannya adalah sebagai berikut:

Dengan merujuk pada Duurbin Watson Tabel 4.11, diperoleh nilai dL 1,4581 dan $dU = 1,6830$ serta $4 - dU = 2,317$ dan $4 - dL = 2,5419$.

Sehingga di dapat batas-batas pengujiannya adalah sebagai berikut:

Adapun pengujiannya adalah sebagai berikut:

Dengan merujuk pada Duurbin Watson Tabel 4.11, diperoleh nilai dL 1,4581 dan $dU = 1,6830$ serta $4 - dU = 2,317$ dan $4 - dL = 2,5419$.

Sehingga di dapat batas-batas pengujiannya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12
Batas-batas Daerah Uji Autokorelasi

Daerah	Keterangan
$DW < 1,4206$	Autokorelasi Positif
$1,4206 \leq DW < 2,3261$	Tanpa kesimpulan/Inconclusive
$2,3261 \leq DW < 1,6739$	Non Autokorelasi
$1,6739 \leq DW < 2,5794$	Tanpa kesimpulan/Inconclusive
$DW \geq 2,5104$	Autokorelasi Negatif

Sumber : Peneliti (2019)

Menurut Santoso dalam Sakti (2013:105), apabila nilai Durbin Waston berada anatar -2 sampai 2 berarti tidak terjadi autokorelasi. Dalam penelitian ini, nilai Durbin-Watson didapatkan sebesar 2.247 dan nilai ini terletak antara $1,4206 \leq DW < 2,3261$, maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti apakah terjadi gejala autokorelasi atau tidak.

4.3.2 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur secara tepat, validitas suatu instrument akan menggambarkan tingkat kemampuan alat ukur

yang digunakan untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran. Dengan demikian permasalahan validitas instrument (angket) akan menunjukkan pada mampu tidaknya instrument (angket) tersebut untuk mengukur objek yang diukur. Apabila instrument tersebut mampu untuk mengukur apa yang diukur, maka disebut valid dan sebaliknya, apabila tidak mampu untuk mengukur apa yang diukur, maka dinyatakan tidak valid. Berikut adalah hasil dari pengujian validitas intrumen variabel-variabel dengan *degree of freedom* (df) = n-2 :

Tabel 4.13
Pengujian Validitas Instrumen
Pada PT. Tas Center Cemerlang surabaya
Tahun 2019

Variabel/Indikator	Nilai r	r tabel	Keterangan
Komitmen (X1)			
X1.1	0,221	0,221	Valid
X1.2	0,385	0,221	Valid
X1.3	0,323	0,221	Valid
Kompetensi (X2)			
X2.1	0,463	0,221	Valid
X2.2	0,399	0,221	Valid
X2.3	0,662	0,221	Valid
X2.4	0,617	0,221	Valid
Disiplin Kerja (X3)			
X3.1	0,569	0,221	Valid
X3.2	0,723	0,221	Valid
X3.3	0,640	0,221	Valid
X3.4	0,408	0,221	Valid
Kinerja Karyawan (Y)			
Y1.1	0,654	0,221	Valid
Y1.2	0,444	0,221	Valid
Y1.3	0,536	0,221	Valid
Y1.4	0,266	0,221	Valid

Sumber : Peneliti (2019)

Dari tabel 4.13 di atas menunjukkan bahwa dari indikator-indikator variabel yang digunakan dalam penelitian ini semuanya memiliki nilai korelasi diatas

0,221. Hal ini berarti bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan mempunyai validitas yang tinggi.

4.3.3 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukurannya relative sama maka alat ukur tersebut *reliable*. Pengambilan keputusan berdasarkan , jika nilai *Alpha* melebihi 0,6 maka pernyataan pada indikator variabel tersebut dikatakan reliabel dan sebaliknya (Sugiyono, 2016:78). Adapun hasil dari pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut

Tabel 4.14

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel/Indikator	Nilai Alpha	Keterangan
Komitmen (X ₁)	0,872	Reliabel
Kompetensi (X ₂)	0,737	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₃)	0,761	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,680	Reliabel

Sumber :Peneliti (2019)

Berdasarkan Tabel 4.14 terlihat bahwa variabel bebas yang terdiri dari Komitmen (X₁), Kompetensi (X₂) dan Disiplin Kerja (X₃), serta variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) masing-masing memiliki nilai *Alpha Cronbach* yang lebih besar dari 0,6 kondisi ini memberikan arti bahwa seluruh variabel tersebut adalah *reliabel* dan dapat digunakan pada analisis selanjutnya.

4.3.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel-variabel bebas (*independen*) yaitu terhadap variabel terikat (*independen*) Kinerja Karyawan (Y). Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama dapat dihitung melalui suatu persamaan regresi berganda.

Berdasarkan perhitungan dengan bantuan *SPSS 22.0 for windows* diperoleh hasil regresi sebagai berikut :

Tabel 4.15
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.223	.935		3.445	.001
	KOMITMEN	-.048	.059	-.040	-.803	.426
	KOMPETENSI	.376	.084	.444	4.460	.000
	DISIPLIN KERJA	.486	.092	.532	5.256	.000

a. Dependent Variabel : Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Lampiran 14

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 3,223 + 0,048X_1 + 0,376X_2 + 0,486X_3$$

Bedasarkan persamaan regresi linier berganda Tabel 4.15 dapat dijelaskan bahwa :

- a. Konstanta sebesar 3,223. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel Komitmen (X_1), Kompetensi (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) sama dengan nol, maka Kinerja Karyawan (Y) akan konstan sebesar 3,223.
- b. Nilai koefisien regresi Komitmen (X_1) sebesar -0,048. Hal ini menandakan bahwa koefisien variabel komitmen memiliki pengaruh negatif terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
- c. Nilai koefisien regresi Kompetensi (X_2) sebesar 0,376. Hal ini menandakan bahwa koefisien variabel kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
- d. Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X_3) sebesar 0,486. Hal ini menandakan bahwa koefisien variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Jadi variabel bebas yang terdiri dari komitmen (X_1), kompetensi (X_2), dan disiplin kerja (X_3) memiliki pengaruh yang positif atau searah terhadap kinerja karyawan (Y).

4.3.5 Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Analisis koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengukur seberapa besar variasi naik turunnya variabel komitmen (X_1), Kompetensi (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) dapat menjelaskan variasi naik turunnya kinerja karyawan (Y). Menurut Ghazali (2013:97) nilai R^2 adalah antara 0 sampai 1. Nilai R^2 yang kecil menunjukkan kemampuan variabel dependen dalam menjelaskan variasi variabel independen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel

dependen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel independen.

Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 22.0 didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.16

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.937 ^a	.878	.871	.72351

a. Predictors: (Constant), x3,x2,x1

b. Dependent Variable: y

Sumber : lampiran 12

Untuk menafsirkan tingkat koefisien korelasi dilakukan dengan kriteria sebagai berikut :

Tabel 4.17
Tabel Interval Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 1,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,800	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2017)

Hasil analisis regresi berganda dari Tabel 4.17 didapatkan nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,937. Hal ini menunjukkan bahwa antara variabel bebas dan variabel terikat mempunyai tingkat hubungan dalam kategori sangat kuat.

Bedasarkan tabel 4.17 diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi (R^2) atau R Square adalah sebesar 0,878 atau 87,8%. Hal ini menunjukkan bahwa 87,8% variasi naik turunnya kinerja karyawan (Y) dapat dipengaruhi oleh variasi naik turunnya komitmen (X_1), kompetensi (X_2), disiplin kerja (X_3) sedangkan sisanya sebesar 12,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

4.3.6 Pengujian Hipotesis

4.3.6.1 Pengujian Pengaruh Simultan (Uji F)

Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan komitmen (X_1), kompetensi (X_2), Disiplin Kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y). Kriteria pengujian uji F dalam penelitian ini adalah:

- a. Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka secara simultan komitmen (X_1), kompetensi (X_2), disiplin kerja (X_3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)
- b. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka secara simultan komitmen (X_1), kompetensi (X_2), disiplin kerja (X_3) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

Dari pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 22 didapatkan hasil sebagai berikut:

Adapun kriteria yang digunakan adalah :

Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau $sig. \geq 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $sig. < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Nilai F_{tabel} pada tingkat signifikan 5% dan derajat bebas $df = n - k - 1 = 56 - 3 - 1 = 52$. Angka yang diperoleh adalah 2,39. Adapun hasil analisis uji F dengan bantuan program *SPSS 22.0 for windows* didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.18
Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	196.779	3	65.593	125.304	.000 ^b
	Residual	27.221	52	.523		
	Total	224.000	55			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KOMITMEN, KOMPETENSI

Sumber : Lampiran 13

Hasil pengujian model bersama-sama (simultan) diatas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 125.304 dengan signifikasi 0,000. Oleh karena nilai F_{hitung} (125.304) > F_{tabel} (2,39) dan nilai signifikasi yang dihasilkan sebesar 0,000 dan nilai ini jauh lebih kecil dari $\alpha = (0,05)$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa variabel Komitmen, Kompetensi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh Signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

4.3.6.2 Pengujian Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji t dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial Komitmen (X_1), kompetensi (X_2), disiplin kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Kriteria pengujian uji t dalam penelitian ini adalah:

- a. Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka secara parsial komitmen (X_1), kompetensi (X_2), disiplin kerja (X_3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).
- b. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka secara parsial komitmen (X_1), kompetensi (X_2), disiplin kerja (X_3) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Adapun kriteria yang digunakan adalah :

Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau $sig. \geq 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $sig. < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Nilai F_{tabel} pada tingkat signifikan 5% dan derajat bebas $df = n - k = 56 - 3 = 53$.

Angka yang diperoleh adalah 1,674. Adapun hasil analisis uji F dengan bantuan program *SPSS 22.0 for windows* didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.19
Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.223	.935		3.445	.001
	KOMITMEN	-.048	.059	-.040	-.803	.426
	KOMPETENSI	.376	.084	.444	4.460	.000
	DIDIPLIN KERJA	.486	.092	.532	5.256	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Lampiran 15

Dari hasil perhitungan pada tabel 4.19 didapatkan nilai t_{hitung} untuk variabel Komitmen (X_1) memiliki nilai β sebesar -0,048, nilai t_{hitung} (-0,803) $>$ t_{tabel} (1,674) dan nilai signifikansi 0,426 $>$ 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Variabel

Komitmen (X_1) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

Dari hasil perhitungan pada tabel diatas didapatkan nilai t_{hitung} untuk variabel Kompetensi (X_2) memiliki nilai β sebesar 0,379, nilai t_{hitung} (4,460) > t_{tabel} (1,674) dan nilai signifikasi $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa Variabel Kompetensi (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

Dari hasil perhitungan pada tabel diatas didapatkan nilai t_{hitung} untuk variabel Disiplin Kerja (X_3) memiliki nilai β sebesar 0,486, nilai t_{hitung} (5,256) > t_{tabel} (1,674) dan nilai signifikasi $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa Variabel Disiplin Kerja (X_3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

4.3.6.3 Variabel yang Berpengaruh Dominan

Untuk mengetahui variabel bebas mana yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat, dapat dilihat pada ranking koefisien regresi yang distandarkan (β) atau *standardized of coefficients Beta* dari masing-masing variabel bebas, sebagaimana tampak pada tabel berikut :

Tabel 4.20
Tabel Nilai Korelasi Parsial

Model	<i>Standardized Coefficients</i>
	Beta
Komitmen (X_1)	-040
Kompetensi (X_2)	444
Disiplin Kerja (X_3)	532

Sumber : Peneliti (2019)

Dari tiga variabel bebas yang terdiri dari Komitmen, Kompetensi, dan Disiplin Kerja, dapat diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja mempunyai nilai koefisien β (beta) terbesar yaitu 0,532 yang merupakan nilai terbesar diantara variabel-variabel bebas yang lain. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan adalah variabel Disiplin Kerja.

4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

4.4.1 Pengaruh Simultan Komitmen (X1), Kompetensi (X2), dan Disiplin Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil pengujian model bersama-sama (simultan) diatas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 125.304 dengan signifikansi 0,000. Oleh karena nilai F_{hitung} (125.304) > F_{tabel} (2,39) dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 dan nilai ini jauh lebih kecil dari $\alpha = (0,05)$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa variabel Komitmen, Kompetensi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh Signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Dalam penelitian ini koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,937. Hal ini menunjukkan bahwa antara variabel bebas dan variabel terikat mempunyai tingkat hubungan dalam kategori sangat kuat.

Adapun nilai koefisien determinasi (R^2) atau R Square adalah sebesar 0,878 atau 87,8%. Hal ini menunjukkan bahwa 87,8% variasi naik turunnya kinerja karyawan (Y) dapat dipengaruhi oleh variasi naik turunnya komitmen (X_1), kompetensi (X_2), disiplin kerja (X_3) sedangkan sisanya sebesar 12,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Hal ini dapat disimpulkan bahwa komitmen

merupakan faktor yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Tas center Cemerlang, karena komitmen merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja karyawan. Kompetensi merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja karyawan Tas Center Cemerlang karena kompetensi merupakan keterampilan atau keahlian yang dimiliki oleh karyawannya. Dan Disiplin Kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Tas Center Cemerlang, karena Disiplin Kerja karyawan akan meningkatkan kinerja dalam perusahaan. Jadi variabel komitmen, kompetensi, dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

4.4.2 Pengaruh Parsial Komitmen (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Komitmen adalah suatu keadaan dimana seseorang membuat perjanjian (keterlibatan), baik kepada diri sendiri maupun kepada orang lain yang tercermin dalam tindakan/perilaku tertentu yang dilakukan secara sukarela maupun terpaksa, misal karyawan mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Griffin (2014:100), komitmen adalah sikap menunjukkan sampai sejauh mana seseorang mengenal dan mau terikat dengan sebuah perusahaan, lembaga maupun organisasi lainnya.

Berdasarkan data yang diperoleh, penulis berpendapat bahwa hasil kuesioner komitmen yang disampaikan oleh responden menyatakan tidak setuju jika keputusan karyawan dipengaruhi oleh komitmen.

Dengan demikian, hubungan komitmen terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa tidak ada hubungan signifikan antara komitmen dan kinerja.

hal ini menunjukkan bahwa komitmen yang dimiliki karyawan tidak mempunyai hubungan yang signifikan dalam meningkatkan dan menurunkan tingkat kinerja. Artinya variabel komitmen tidak memberi peran terhadap variabel kinerja. Ada penyebab yang dikemukakan penulis karena hasil yang tidak signifikan. Pertama sebagian besar karyawan menganggap bahwa komitmen terhadap perusahaan adalah suatu kewajiban yang seharusnya ada dikalangan karyawan dalam menjalankan tugas karyawan sebagai sistem tersebut tidak membuat kinerja karyawan lebih tinggi. Kedua sebagai karyawan dalam bekerja seharusnya memiliki keikatan yang baik dalam tugas karyawan karena karyawan menganggap hal tersebut adalah sebagai kewajiban yang seharusnya mereka lakukan sehingga tidak ada kaitan dengan kinerja mereka secara langsung.

Dalam penelitian ini, pengujian secara parsial dengan uji T untuk mengetahui pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Komitmen (X_1) memiliki nilai β sebesar -0,048, nilai t_{hitung} (-0,803) $> t_{tabel}$ (1,674) dan nilai signifikansi $0,426 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa Variabel Komitmen (X_1) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

4.4.3 Pengaruh Parsial Kompetensi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang berupa keterampilan, pengetahuan, faktor-faktor internal individu lainnya yang mengarah pada perilaku yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan serta sesuai dengan ketetapan perusahaan agar memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu,

misal perebutan karyawan yang mempunyai skill atau kompetensi yang baik. Menurut Boyatzin dalam Priansa (2017:86), kompetensi adalah kapasitas yang dimiliki pegawai, yang mengarah pada perilaku yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan serta sesuai dengan ketetapan perusahaan yang akan membawa hasil yang seperti yang diinginkan.

Berdasarkan data yang diperoleh, penulis berpendapat bahwa hasil kuesioner kompetensi yang disampaikan oleh responden menyatakan setuju jika keputusan kompetensi dipengaruhi oleh kinerja karyawan. dengan demikian, hubungan kompetensi terhadap kinerja karyawan memiliki peranan yang sangat penting dalam perusahaan terutama dalam kompetensi. karena kompetensi karyawan ini menjadi salah satu senjata perusahaan untuk dapat mengelolah perusahaan jauh lebih baik, seperti kompetensi yang ada di PT. Tas Center Cemerlang dalam merancang model koper yang sesuai untuk kebutuhan travelling mendapatkan respon yang lebih baik terhadap permintaan pelanggan. Artinya, standar daya tawar perusahaan juga akan meningkat.

Dalam penelitian ini, pengujian secara parsial dengan uji t untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di peroleh nilai t_{hitung} untuk variabel Kompetensi (X_2) memiliki nilai β sebesar 0,379, nilai t_{hitung} (4,460) $> t_{tabel}$ (1,674) dan nilai signifikasi $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa Variabel Kompetensi (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

4.4.4 Pengaruh Parsial Disiplin Kerja (X₃) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Disiplin Kerja bentuk kepatuhan untuk menaati semua peraturan yang di tentukan perusahaan, misal tidak datang terlambat untuk bekerja, tidak bolos di jam kerja. Menurut Sutrisno (2014:86), menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kesediaan dan kerelaan seseorang untuk menaati dan menjalankan norma - norma atau aturan yang berlaku.

Berdasarkan data yang diperoleh, penulis berpendapat bahwa hasil kuesioner disiplin kerja yang disampaikan oleh responden menyatakan setuju jika keputusan disiplin kerja dipengaruhi oleh kinerja karyawan. dengan demikian, hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki peranan yang sangat penting dalam perusahaan terutama dalam disiplin kerja. Karena sikap disiplin pada pekerjaan sangat diperlukan, sikap ini dapat membangun etos kerja yang baik dan meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Seperti bertanggung jawab dengan pekerjaannya, mencintai pekerjaannya sendiri, melakukan pekerjaan dengan niat yang penuh, dan teliti dalam setiap melakukan pekerjaan.

Dalam penelitian ini, pengujian secara parsial dengan uji t untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di peroleh nilai t_{hitung} untuk variabel Disiplin Kerja (X₃) memiliki nilai t_{hitung} untuk variabel Disiplin Kerja (X₃) memiliki nilai β sebesar 0,486, nilai t_{hitung} (5,256) > t_{tabel} (1,674) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Variabel Disiplin Kerja (X₃) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

4.4.5 Pengaruh Dominan Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari tiga variabel bebas yang terdiri dari Komitmen, Kompetensi, dan Disiplin Kerja, dapat diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja mempunyai nilai koefisien β (beta) terbesar yaitu 0,532 yang merupakan nilai terbesar diantara variabel-variabel bebas yang lain. karena disiplin kerja yang ada di dalam perusahaan harus di taati untuk meningkatnya kinerja karyawan dan supaya tidak mendapatkan sanksi jika menaati peraturan yang telah di tegaskan dalam perusahaan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan adalah variabel Disiplin Kerja.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Bedasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang digunakan sesuai hipotesis yang dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Bahwa Variabel komitmen, kompetensi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. hal ini dibuktikan dengan program SPSS yang memperoleh hasil uji F dengan nilai f_{hitung} sebesar 125.304 lebih besar dari f_{tabel} 2,39 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 5%
- b. Bahwa Variabel komitmen, secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan kompetensi dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. hal ini dibuktikan dengan program SPSS yang memperoleh hasil sebagai berikut :
 - 1) Nilai t_{hitung} untuk variabel Komitmen (X_1) memiliki nilai β sebesar -0,048, nilai t_{hitung} (-0,803) > t_{tabel} (1,674) dan nilai signifikansi 0,426 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Variabel Komitmen (X_1) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)
 - 2) Nilai t_{hitung} untuk variabel Kompetensi (X_2) memiliki nilai β sebesar 0,379, nilai t_{hitung} (4,460) > t_{tabel} (1,674) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Variabel Kompetensi (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)
 - 3) Nilai t_{hitung} untuk variabel Disiplin Kerja (X_3) memiliki nilai β sebesar 0,486, nilai t_{hitung} (5,256) > t_{tabel} (1,674) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Maka dapat

disimpulkan bahwa Variabel Disiplin Kerja (X_3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

- c. Untuk uji dominan dengan melihat pada nilai koefisien beta *Standardized of coefficients* dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja mempunyai nilai koefisien β (beta) terbesar yaitu 0,532 yang merupakan nilai terbesar diantara variabel-variabel bebas yang lain. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan adalah variabel Disiplin Kerja.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan, maka peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut :

A. Bagi Perusahaan

- a. Agar dapat mempertahankan dan meningkatkan tingkat komitmen yang ada, perusahaan perlu memperbaiki kekurangan yang masih ada terkait tingkat ketidakhadiran. Hal yang perlu dilakukan perusahaan yaitu dengan membuat aturan tertulis supaya karyawan dapat melihat dan mematuhi aturan yang ada, dengan langkah seperti ini diharapkan agar para karyawan dapat mengurangi tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan untuk tiba di tempat kerja. Usaha lain yang perlu dilakukan oleh perusahaan yaitu melalui komunikasi yang terbuka, hal ini dimaksud untuk menciptakan suasana saling memahami antara atasan dengan karyawan.
- b. untuk meningkatkan kompetensi yang dimiliki karyawan maka perusahaan harus memberikan pelatihan-pelatihan bagi karyawan untuk meningkatkan

keahlian dan pengetahuan karyawan, meningkatkan motivasi kerja karyawan, menambah pengalaman kerja, karyawan serta menciptakan lingkungan kerja yang positif.

- c. Disiplin kerja merupakan faktor dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk itu perusahaan sebaiknya menerapkan faktor-faktor disiplin kerja seperti ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor dengan baik, tanggung jawab yang tinggi dan ketaatan terhadap aturan kantor, dengan karyawan melakukan tugas-tugas yang diembannya dan bertanggung jawab atas pekerjaan maka kinerja karyawan akan meningkat dengan demikian kualitas produk dihasilkan juga meningkat sehingga dapat menguntungkan perusahaan.

Bagi peneliti selanjutnya hendaknya penelitian lebih lanjut dapat menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga dapat menjadikan penelitian yang lebih luas dan hasil yang lebih maksimal.

Daftar Pustaka

- Anastasha, Florencia. 2017 “*Pengaruh Komitmen dan kedisiplinan terhadap Prestasi karyawan*” dalam Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol.31 No. 1 Desember (Studi pada Karyawan PT. PG Krebbe Baru Malang).
- A.AAnwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT.Remaja Rosda Karya
- Barbara, Juliany. 2014. “*Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk wilayah Jakarta*”. Skripsi, Fakultas Ekonomi. Universitas Indonesia . Jakarta.
- Donni Junni Priansa. (2016). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Deny, Fahmiah. 2016. “*Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Trakindo Utama Samarinda*” dalam eJournal Ilmu Administrasi Bisnis, Vol.2, no.3 : 172-185.
- Donni Junni Priansa. (2017). *Perilaku Konsumen dalam Bisnis Kontemporer*. Bandung: Alfabeta
- Griffin. 2014 “*Pengaruh komitmen organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening*”. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 1, 500-532 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia.
- Gibson. 2013. Organisasi. Edisi Kedelapan. Alih Bahasa Djakarsih. Jakarta: Penerbit Binarupa Aksara

- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Handoko, Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE
- Luthan Mathis. 2012. “Pengaruh komitmen financial dan non financial terhadap Lingkungan Kerja karyawan” dalam jurnal mitra ekonomi dan manajemen bisnis. Vol.2, STIE Triatma Mulya Bandung. Bali.
- Qomariah, Laelatul , . 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Global*.
<http://laelatulqomariah.blogspot.com/2015/01/manajemen-sumber-daya-manusia-global.html?m=1>
- Veithzal, Rivai. 2015 *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Murai Kencana.
- Veithzal, Rivai (2015) *Disiplin Kerja*. Jakarta: Gramedia Widiasarana.
- Sedarmayanti, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Rafika Aditama, Bandung.
- Sutrisno, (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Sugiyono, 2016. *Metedologi Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung

- Suherman, Joshua . 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Komitmen, Keselamatan dan kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Ispot Indo Sidoarjo*”. Skripsi, Fakultas Ekonomi. Universitas Widya Mandala. Surabaya.
- Terry, George R dan Rue, Leslie W.2014.Dasar-Dasar Menejemen.Cetakanke 16. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Yohanes, Anton Nugroho. 2013. “*Pengaruh komitmen financial dan non financial terhadap kinerja karyawan*” dalam jurnal mitra ekonomi dan manajemen bisnis. Vol.2, STIE Triatma Mulya Bandung. Bali.
- Zainal Rivai, Veithzal. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia* untuk perusahaan. Edisi ke 3, Cetakan 6. Rajawali Pers. Jakarta.

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH KOMITMEN, KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TAS CENTER
CEMERLANG SURABAYA

Kepada Yth :

Karyawan PT. Tas Center Cemerlang Surabaya

Dalam rangka melakukan penelitian guna kelengkapan data dalam penyelesaian penulisan skripsi, maka saya mahasiswa Universitas Bhayangkara Surabaya memohon kesediaan Bapak/Ibu karyawan Tas Center Cemerlang untuk dapat meluangkan waktu mengisi kuesioner ini. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana pengaruh komitmen, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tas Center Cemerlang Surabaya.

Saya mengucapkan terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu karyawan Tas Center Cemerlang Surabaya untuk menjawab kuesioner ini. Sebelum memberikan jawaban, mohon memahami petunjuk pengisiannya.

Hormat saya,

Putri Amalia

A. Identitas Responden

Nama :

Jenis Kelamin :

Usia :

Pangkat/Jabatan :

Masa Kerja :

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KOMITMEN, KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TAS CENTER CEMERLANG SURABAYA

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Kuesioner di bawah ini memuat sejumlah pernyataan. Silakan Bapak/Ibu memberikan tanda *checklist* (√) pada kotak jawaban yang Bapak/Ibu pilih yang menunjukkan seberapa besar tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan anda terhadap pernyataan tersebut.

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

KS : Kurang Setuju

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

C. Daftar Pernyataan Kuesioner

1.) Komitmen (X_1)

No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Karyawan PT. Tas Center Cemerlang mendapatkan kesempatan untuk memperoleh kemampuan (skill) yang lebih baik di perusahaan					
2.	Karyawan PT. Tas Center Cemerlang akan mengalami kerugian besar jika meninggalkan perusahaan					
3.	Karyawan PT. Tas Center Cemerlang mempunyai keterlibatan perasaan yang tinggi dengan tugas-tugas yang diberikan					

2.) Kompetensi (X_3)

No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Karyawan PT. Tas Center Cemerlang memiliki kepribadian pekerja keras, cekatan dan kreatif sesuai dengan nilai-nilai yang dianut perusahaan					
2.	Karyawan PT. Tas Center Cemerlang dengan keterampilan yang dimiliki mampu mengerjakan tugas-tugas yang diberikan dengan baik					
3.	Karyawan PT. Tas Center Cemerlang memiliki pengalaman yang dapat digunakan dalam mengerjakan tugas-tugas					
4.	Karyawan PT. Tas Center Cemerlang mampu berinteraksi dengan lingkungannya sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang harus dijalankan					

3.) Disiplin Kerja (X₃)

No.	Pernyataan	ST	TS	KS	S	SS
		S				
		1	2	3	4	5
1.	Karyawan PT. Tas Center Cemerlang mempunyai kemampuan dalam penguasaan pekerjaan yang dibebankan kepadanya					
2.	Karyawan PT. Tas Center Cemerlang akan mendapatkan promosi jabatan jika mampu melaksanakan tugas dengan baik					
3.	Adanya sanksi bagi karyawan PT. Tas Center Cemerlang yang melanggar peraturan					
4.	Pimpinan PT. Tas Center Cemerlang akan bertindak tegas terhadap karyawan yang melanggar peraturan					

4.) Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pernyataan	ST	TS	KS	S	SS
		S				
		1	2	3	4	5
1.	Karyawan PT. Tas Center Cemerlang mampu memproduksi sesuai dengan standart yang telah ditetapkan perusahaan					
2.	Karyawan PT. Tas Center Cemerlang memiliki tingkat kualitas kerja yang cukup tinggi					
3.	Karyawan PT. Tas Center Cemerlang mampu bekerjasama dengan rekan kerja lainnya					
4.	Karyawan PT. Tas Center Cemerlang dapat mempergunakan waktu semaksimal mungkin dalam bekerja					

LAMPIRAN

No	KINERJA KARYAWAN (Y)				ΣY	RATA-RATA
	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4		
1	5	5	4	4	18	4.5
2	4	4	5	4	17	4.25
3	5	5	4	4	18	4.5
4	5	5	4	4	18	4.5
5	5	5	5	4	19	4.75
6	5	5	4	2	16	4
7	5	5	4	4	18	4.5
8	5	5	4	3	17	4.25
9	5	5	5	3	18	4.5
10	5	5	4	4	18	4.5
11	4	4	4	4	16	4
12	4	4	5	5	18	4.5
13	4	4	4	4	16	4
14	4	4	4	4	16	4
15	5	5	4	4	18	4.5
16	5	5	4	4	18	4.5
17	4	4	3	3	14	3.5
18	4	4	3	3	14	3.5
19	4	4	3	3	14	3.5
20	4	4	3	3	14	3.5
21	4	4	3	3	14	3.5
22	4	4	4	5	17	4.25
23	4	4	4	4	16	4
24	4	4	4	3	15	3.75
25	4	4	4	3	15	3.75
26	5	5	5	4	19	4.75
27	5	5	5	4	19	4.75
28	5	5	5	3	18	4.5
29	4	4	4	4	16	4
30	4	4	4	4	16	4
31	5	5	5	5	20	5
32	5	5	4	4	18	4.5
33	4	4	5	4	17	4.25
34	5	5	4	4	18	4.5
35	5	5	4	4	18	4.5

36	5	5	5	4	19	4.75
37	5	5	4	2	16	4
38	5	5	4	4	18	4.5
39	5	5	4	3	17	4.25
40	5	5	5	3	18	4.5
41	5	5	4	4	18	4.5
42	4	4	4	4	16	4
43	4	4	5	5	18	4.5
44	4	4	4	4	16	4
45	4	4	4	4	16	4
46	5	5	5	5	20	5
47	4	4	2	5	15	3.75
48	3	3	3	3	12	3
49	4	5	2	3	14	3.5
50	5	5	3	3	16	4
51	2	4	3	2	11	2.75
52	2	4	3	2	11	2.75
53	3	4	3	4	14	3.5
54	4	4	4	4	16	4
55	4	4	4	4	16	4
56	5	3	4	4	16	4

Lampiran 2

LAMPIRAN

No	KOMITMEN (X1)			$\Sigma X1$	RATA-RATA
	X1.1	X1.2	X1.3		
1	5	5	5	15	5
2	5	5	5	15	5.00
3	4	4	4	12	4
4	5	5	5	15	5.00
5	4	4	4	12	4.00
6	4	4	4	12	4.00
7	4	4	4	12	4.00
8	5	5	5	15	5.00
9	5	5	5	15	5.00
10	5	5	5	15	5.00
11	4	4	4	12	4.00
12	5	4	4	13	4.33
13	5	5	5	15	5.00
14	3	3	2	8	2.67
15	5	5	5	15	5.00
16	5	5	5	15	5.00
17	5	5	5	15	5.00
18	5	5	5	15	5.00
19	4	4	4	12	4.00
20	4	4	4	12	4.00
21	5	5	5	15	5.00
22	5	5	5	15	5.00
23	4	4	4	12	4.00
24	5	5	5	15	5.00
25	4	4	3	11	3.67
26	4	4	4	12	4.00
27	5	5	5	15	5.00
28	4	4	4	12	4.00
29	4	4	4	12	4.00
30	3	3	4	10	3.33
31	4	4	4	12	4.00
32	3	3	3	9	3.00
33	4	4	3	11	3.67

34	4	4	4	12	4.00
35	4	4	4	12	4.00
36	4	4	4	12	4.00
37	4	4	4	12	4.00
38	4	5	4	13	4.33
39	5	4	3	12	4.00
40	4	4	5	13	4.33
41	4	5	4	13	4.33
42	4	5	4	13	4.33
43	5	4	4	13	4.33
44	4	4	5	13	4.33
45	4	4	4	12	4.00
46	4	3	4	11	3.67
47	3	4	4	11	3.67
48	4	3	3	10	3.33
49	4	4	4	12	4.00
50	4	4	3	11	3.67
51	4	4	3	11	3.67
52	4	4	4	12	4.00
53	4	4	4	12	4.00
54	4	5	4	13	4.33
55	4	4	4	12	4.00
56	4	5	4	13	4.33

LAMPIRAN

No	KOMPETENSI (X2)				$\Sigma X2$	RATA-RATA
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4		
1	4	5	4	4	17	4.25
2	4	4	5	4	17	4.25
3	4	5	4	4	17	4.25
4	4	5	4	4	17	4.25
5	4	5	5	4	18	4.5
6	2	5	4	2	13	3.25
7	4	5	4	4	17	4.25
8	3	5	4	3	15	3.75
9	3	5	5	3	16	4
10	4	5	4	4	17	4.25
11	4	4	4	4	16	4
12	5	4	5	5	19	4.75
13	4	4	4	4	16	4
14	4	4	4	4	16	4
15	4	5	4	4	17	4.25
16	4	5	4	4	17	4.25
17	3	4	3	3	13	3.25
18	3	4	3	3	13	3.25
19	3	4	3	3	13	3.25
20	3	4	3	3	13	3.25
21	3	4	3	3	13	3.25
22	5	4	4	5	18	4.5
23	4	4	4	4	16	4
24	3	4	4	3	14	3.5
25	3	4	4	3	14	3.5
26	4	5	5	4	18	4.5
27	4	5	5	4	18	4.5
28	3	5	5	3	16	4
29	4	4	4	4	16	4
30	4	4	4	4	16	4
31	5	5	5	5	20	5
32	4	5	4	4	17	4.25
33	4	4	5	4	17	4.25
34	4	5	4	4	17	4.25
35	4	5	4	4	17	4.25

36	4	5	5	4	18	4.5
37	2	5	4	2	13	3.25
38	4	5	4	4	17	4.25
39	3	5	4	3	15	3.75
40	3	5	5	5	18	4.5
41	4	5	4	5	18	4.5
42	4	4	4	4	16	4
43	5	4	5	4	18	4.5
44	4	4	4	4	16	4
45	4	4	4	4	16	4
46	5	5	5	5	20	5
47	2	4	2	4	12	3
48	3	3	3	3	12	3
49	2	4	2	4	12	3
50	5	2	2	2	11	2.75
51	3	2	3	2	10	2.5
52	3	2	3	2	10	2.5
53	3	2	3	4	12	3
54	4	4	4	4	16	4
55	4	3	4	4	15	3.75
56	4	3	4	4	15	3.75

LAMPIRAN

No	DISIPLIN KERJA(X3)				ΣX_3	RATA-RATA
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4		
1	5	5	4	4	18	4.5
2	4	4	5	4	17	4.25
3	5	5	4	4	18	4.5
4	5	5	4	4	18	4.5
5	5	5	5	5	20	5
6	5	5	4	4	18	4.5
7	4	4	4	4	16	4
8	5	5	4	4	18	4.5
9	5	5	5	5	20	5
10	5	5	4	4	18	4.5
11	4	4	4	4	16	4
12	4	4	5	5	18	4.5
13	4	4	4	4	16	4
14	4	4	4	4	16	4
15	5	5	4	4	18	4.5
16	5	5	4	4	18	4.5
17	4	4	3	4	15	3.75
18	4	4	3	4	15	3.75
19	4	4	3	3	14	3.5
20	4	4	3	3	14	3.5
21	4	4	3	3	14	3.5
22	4	4	4	5	17	4.25
23	4	4	4	4	16	4
24	4	4	4	3	15	3.75
25	4	4	4	3	15	3.75
26	5	5	5	4	19	4.75
27	5	5	5	4	19	4.75
28	5	5	5	3	18	4.5
29	4	4	4	4	16	4
30	4	4	4	4	16	4
31	5	5	5	5	20	5
32	5	5	4	4	18	4.5
33	4	4	5	4	17	4.25
34	5	5	4	4	18	4.5
35	5	5	4	4	18	4.5

36	5	5	5	4	19	4.75
37	5	5	4	2	16	4
38	5	5	4	4	18	4.5
39	5	5	4	3	17	4.25
40	5	5	5	3	18	4.5
41	5	5	4	4	18	4.5
42	4	4	4	4	16	4
43	4	4	5	5	18	4.5
44	4	4	4	4	16	4
45	4	4	4	4	16	4
46	5	5	5	5	20	5
47	4	4	2	5	15	3.75
48	3	3	3	3	12	3
49	5	4	2	3	14	3.5
50	4	4	1	2	11	2.75
51	4	3	2	3	12	3
52	3	3	2	3	11	2.75
53	4	3	2	3	12	3
54	4	4	4	4	16	4
55	5	4	3	4	16	4
56	5	4	3	4	16	4

LAMPIRAN 3

Frequencies

Statistics

		USIA	JENIS KELAMIN	PENDIDIKAN
N	Valid	56	56	56
	Missing	0	0	0

Frequency Table

JENIS KELAMIN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	15	26.8	26.8	26.8
	PEREMPUAN	41	73.2	73.2	100.0
Total		56	100.0	100.0	

PENDIDIKAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1	7	12.5	12.5	12.5
	D3	13	23.2	23.2	35.7
	SMA	9	16.1	16.1	51.8
	SMK	27	48.2	48.2	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

USIA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20.00	3	5.4	5.4	5.4
	21.00	4	7.1	7.1	12.5
	22.00	10	17.9	17.9	30.4
	23.00	6	10.7	10.7	41.1
	24.00	2	3.6	3.6	44.6
	25.00	3	5.4	5.4	50.0
	26.00	2	3.6	3.6	53.6
	28.00	2	3.6	3.6	57.1
	29.00	2	3.6	3.6	60.7
	30.00	1	1.8	1.8	62.5
	31.00	1	1.8	1.8	64.3
	32.00	1	1.8	1.8	66.1
	33.00	1	1.8	1.8	67.9
	37.00	1	1.8	1.8	69.6
	38.00	1	1.8	1.8	71.4
	40.00	1	1.8	1.8	73.2
	43.00	2	3.6	3.6	76.8
	44.00	1	1.8	1.8	78.6
	45.00	1	1.8	1.8	80.4
	46.00	1	1.8	1.8	82.1
	47.00	1	1.8	1.8	83.9
	50.00	1	1.8	1.8	85.7
	55.00	3	5.4	5.4	91.1
	56.00	5	8.9	8.9	100.0
Total		56	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

		X1.1	X1.2	X1.3
N	Valid	56	56	56
	Missing	0	0	0
Mean		4.2500	4.2679	4.1429

KOMITMEN (X₁)

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	7.1	7.1	7.1
	4.00	34	60.7	60.7	67.9
	5.00	18	32.1	32.1	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	8.9	8.9	8.9
	4.00	31	55.4	55.4	64.3
	5.00	20	35.7	35.7	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.8	1.8	1.8
	3.00	7	12.5	12.5	14.3
	4.00	31	55.4	55.4	69.6
	5.00	17	30.4	30.4	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4
N	Valid	56	56	56	56
	Missing	0	0	0	0
Mean		3.6786	4.2500	3.9643	3.7143

KOMPETENSI (X₂)

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	7.1	7.1	7.1
	3.00	16	28.6	28.6	35.7
	4.00	30	53.6	53.6	89.3
	5.00	6	10.7	10.7	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	7.1	7.1	7.1
	3.00	3	5.4	5.4	12.5
	4.00	24	42.9	42.9	55.4
	5.00	25	44.6	44.6	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	5.4	5.4	5.4
	3.00	9	16.1	16.1	21.4
	4.00	31	55.4	55.4	76.8
	5.00	13	23.2	23.2	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	8.9	8.9	8.9
	3.00	12	21.4	21.4	30.4
	4.00	33	58.9	58.9	89.3
	5.00	6	10.7	10.7	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4
N	Valid	56	56	56	56
	Missing	0	0	0	0
Mean		4.4464	4.3571	3.8571	3.8393

DISIPLIN KERJA (X₃)

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	3.6	3.6	3.6
	4.00	27	48.2	48.2	51.8
	5.00	27	48.2	48.2	100.0
Total		56	100.0	100.0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	7.1	7.1	7.1
	4.00	28	50.0	50.0	57.1
	5.00	24	42.9	42.9	100.0
Total		56	100.0	100.0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.8	1.8	1.8
	2.00	5	8.9	8.9	10.7
	3.00	8	14.3	14.3	25.0
	4.00	29	51.8	51.8	76.8
	5.00	13	23.2	23.2	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	3.6	3.6	3.6
	3.00	13	23.2	23.2	26.8
	4.00	33	58.9	58.9	85.7
	5.00	8	14.3	14.3	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4
N	Valid	56	56	56	56
	Missing	0	0	0	0
Mean		4.3750	4.4464	3.9821	3.6964

KINERJA KARYAWAN (Y)

Y1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	3.6	3.6	3.6
	3.00	2	3.6	3.6	7.1
	4.00	25	44.6	44.6	51.8
	5.00	27	48.2	48.2	100.0
Total		56	100.0	100.0	

Y1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	3.6	3.6	3.6
	4.00	27	48.2	48.2	51.8
	5.00	27	48.2	48.2	100.0
Total		56	100.0	100.0	

Y1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	3.6	3.6	3.6
	3.00	10	17.9	17.9	21.4
	4.00	31	55.4	55.4	76.8
	5.00	13	23.2	23.2	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Y1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	7.1	7.1	7.1
	3.00	15	26.8	26.8	33.9
	4.00	31	55.4	55.4	89.3
	5.00	6	10.7	10.7	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Lampiran 4

Correlations Uji Validitas (Komitmen X₁)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	JUMLAH
X1.1	Pearson Correlation	1	.723**	.673**	.882**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	56	56	56	56
X1.2	Pearson Correlation	.723**	1	.710**	.903**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	56	56	56	56
X1.3	Pearson Correlation	.673**	.710**	1	.900**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	56	56	56	56
JUMLAH	Pearson Correlation	.882**	.903**	.900**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	56	56	56	56

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

Lampiran 5

Correlations Uji Validitas (Kompetensi X₂)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	JUMLAH
X2.1	Pearson Correlation	1	.069	.465**	.605**	.696**
	Sig. (2-tailed)		.612	.000	.000	.000
	N	56	56	56	56	56
X2.2	Pearson Correlation	.069	1	.553**	.353**	.679**
	Sig. (2-tailed)	.612		.000	.008	.000
	N	56	56	56	56	56
X2.3	Pearson Correlation	.465**	.553**	1	.458**	.826**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	56	56	56	56	56
X2.4	Pearson Correlation	.605**	.353**	.458**	1	.798**
	Sig. (2-tailed)	.000	.008	.000		.000
	N	56	56	56	56	56
JUMLAH	Pearson Correlation	.696**	.679**	.826**	.798**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	56	56	56	56	56

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

Lampiran 6

Correlations Uji Validitas (Disiplin Kerja X₃)

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	JUMLAH
X3.1	Pearson Correlation	1	.885**	.392**	.181	.730**
	Sig. (2-tailed)		.000	.003	.181	.000
	N	56	56	56	56	56
X3.2	Pearson Correlation	.885**	1	.591**	.259	.843**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.054	.000
	N	56	56	56	56	56
X3.3	Pearson Correlation	.392**	.591**	1	.510**	.856**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000		.000	.000
	N	56	56	56	56	56
X3.4	Pearson Correlation	.181	.259	.510**	1	.657**
	Sig. (2-tailed)	.181	.054	.000		.000
	N	56	56	56	56	56
JUMLAH	Pearson Correlation	.730**	.843**	.856**	.657**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	56	56	56	56	56

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

Lampiran 7

Correlations Uji Validitas (Kinerja Karyawan Y)

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4
Y1	Pearson Correlation	1	.729**	.479**	.242
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.072
	N	56	56	56	56
Y2	Pearson Correlation	.729**	1	.317*	-.017
	Sig. (2-tailed)	.000		.017	.900
	N	56	56	56	56
Y3	Pearson Correlation	.479**	.317*	1	.372**
	Sig. (2-tailed)	.000	.017		.005
	N	56	56	56	56
Y4	Pearson Correlation	.242	-.017	.372**	1
	Sig. (2-tailed)	.072	.900	.005	
	N	56	56	56	56
JUMLAH	Pearson Correlation	.836**	.657**	.774**	.598**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	56	56	56	56

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

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

Lampiran 8

Uji Reliability (komitmen X₁)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	56	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	56	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.872	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1.1	4.2500	.57997	56
X1.2	4.2679	.61765	56
X1.3	4.1429	.69879	56

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	8.4107	1.483	.753	.574	.827
X1.2	8.3929	1.370	.782	.614	.796
X1.3	8.5179	1.236	.746	.557	.838

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
12.6607	2.883	1.69788	3

Lampiran 9

Uji Reliability (kompetensi X₂)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	56	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	56	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.737	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X2.1	3.6786	.76532	56
X2.2	4.2500	.85812	56
X2.3	3.9643	.78542	56
X2.4	3.7143	.77961	56

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	11.9286	3.740	.463	.493	.714
X2.2	11.3571	3.652	.399	.414	.756
X2.3	11.6429	3.216	.662	.489	.600
X2.4	11.8929	3.334	.617	.464	.628

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
15.6071	5.697	2.38692	4

Lampiran 10

Uji Reliability (Disiplin kerja X₃)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	56	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	56	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.761	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X3.1	4.4464	.56952	56
X3.2	4.3571	.61581	56
X3.3	3.8571	.94250	56
X3.4	3.8393	.70780	56

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	12.0536	3.361	.569	.810	.711
X3.2	12.1429	2.961	.723	.855	.632
X3.3	12.6429	2.197	.640	.545	.678
X3.4	12.6607	3.319	.408	.266	.781

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
16.5000	4.873	2.20743	4

Lampiran 11

Uji Reliability (Kinerja karyawan Y)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	56	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	56	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.680	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y1.1	4.3750	.72770	56
Y1.2	4.4464	.56952	56
Y1.3	3.9821	.75054	56
Y1.4	3.6964	.76085	56

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	12.1250	2.148	.654	.627	.476
Y1.2	12.0536	2.888	.444	.572	.632
Y1.3	12.5179	2.291	.536	.300	.562
Y1.4	12.8036	2.815	.266	.216	.745

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
16.5000	4.073	2.01810	4

Lampiran 12

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KINERJA KARYAWAN	16.5000	2.01810	56
KOMITMEN	12.6607	1.69788	56
KOMPETENSI	15.6071	2.38692	56
DISIPLIN KERJA	16.5000	2.20743	56

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	DISIPLIN KERJA, KOMITMEN, KOMPETENSI ^b		Enter

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1
1	.937 ^a	.878	.871	.72351	.878	125.304	3

Lampiran 13

KOEFISIEN KORELASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.937 ^a	.878	.871	.72351	2.247

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KOMITMEN, KOMPETENSI

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	196.779	3	65.593	125.304	.000 ^b
	Residual	27.221	52	.523		
	Total	224.000	55			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KOMITMEN, KOMPETENSI

Lampiran 14

HASIL UJI LINEAR BERGANDA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.223	.935		3.445	.001
	KOMITMEN	-.048	.059	-.040	-.803	.426
	KOMPETENSI	.376	.084	.444	4.460	.000
	DISIPLIN KERJA	.486	.092	.532	5.256	.000

Coefficients^a

Model		Correlations			
		Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)				
	KOMITMEN (X1)	-.111	-.039	.938	1.066
	KOMPETENSI (X2)	.526	.216	.236	4.245
	DISIPLIN KERJA (X3)	.589	.254	.229	4.376

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 15

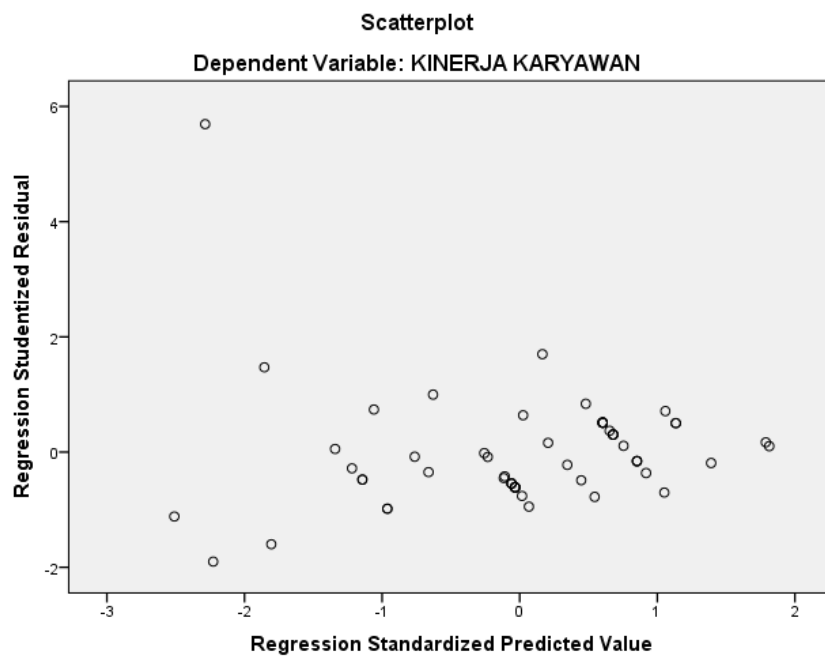
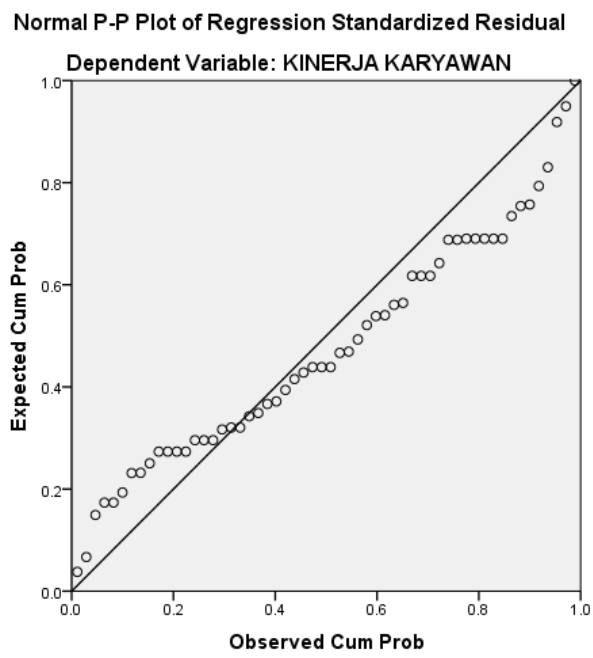
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.70350555
Most Extreme Differences	Absolute	.162
	Positive	.162
	Negative	-.118
Test Statistic		.162
Asymp. Sig. (2-tailed)		.001 ^c

Lampiran 16

Charts



Titik Persentase Distribusi t (df = 1 - 40)

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

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

Direproduksi oleh:

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

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

Catatan-Catatan Reproduksi dan Cara Membaca Tabel:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 - 80)

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

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 -120)

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

Titik Persentase Distribusi t (df = 121 -160)

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

Titik Persentase Distribusi t (df = 161 -200)

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

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

Titik Persentase Distribusi F

Probabilita = 0.05

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

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

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

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

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

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

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

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05









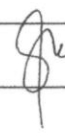


df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
136	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74
137	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
138	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95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

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05


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

KARTU BIMBINGAN

Nama : Putri Amalia
 NIM : 1512121094
 Program Studi : Manajemen
 Spesialisasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Mulai Memprogram : Bulan Tahun
 Judul Skripsi : **PENGARUH KOMITMEN, KOMPETENSI,
 DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
 KINERJA KARYAWAN PADA PT. TAS
 CENTER CEMERLANG SURABAYA**
 Pembimbing Utama : Prof. Dr. Musriha, Dra, Ec., M.Si
 Pembimbing Pendamping : Indah Noviandari, SE., M.Si

No.	Tanggal Bimbingan	Materi	Pembimbing I	Pembimbing II
	31-5-2019	Bab I - II Revisi		
	31-5-2019	Bab I, II, III Revisi		
	2-6-2019	Bab I 5/4 III Acc		
	17-6-2019	Bab I Acc		
	17-6-2019	Bab II Revisi		
	24-06-2019	Bab IV-V Revisi		
	25-6-2019	Bab II Acc		
	25-6-2019	Bab III Revisi		
	25-6-2019	Bab IV-V Acc		
	26-6-2019	Bab III Acc		
	2-7-2019	Bab IV-V Acc		

Surabaya,2019
 Mengetahui,
 Ketua Program Studi Manajemen


 Dra. Ec. Cholifah, MM.
 NIDN. 0718045701



YAYASAN BRATA BHAKTI DAERAH JAWA TIMUR
UNIVERSITAS BHAYANGKARA SURABAYA
LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN PADA MASYARAKAT
(LPPM)

Kampus : Jl. A. Yani 114 Surabaya Telp. 031 - 8285602, 8291055, Fax. 031 - 8285601

Nomor : 249/LPPM/V/UBHARA/2019
Lampiran :
Perihal : Permohonan Ijin Penelitian

Surabaya, 29 Mei 2019

K e p a d a
Yth Pimpinan Tas
Center Cemerlang
Jl. Margomulyo Grand
Center 9/A20
Surabaya

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan penulisan skripsi guna menyelesaikan kuliah Program S1, dengan ini kami mohon bantuan / bimbingan Bapak / ibu untuk dapatnya memberikan ijin kepada mahasiswa yang namanya tersebut dibawah ini mengadakan penelitian pada instansi / kantor yang Bapak / Ibu pimpin dan memperoleh data yang berkaitan dengan judul skripsi.

Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : Putri Amalia
NIM : 1512121094
Semester : VIII
Fakultas / Jurusan : Ekonomi / Akuntansi
Lokasi : Jl. Margomulyo Grand Center 9/A20 Surabaya
Judul : Pengaruh Komitmen Kerja, Kompetensi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tas Center Cemerlang Surabaya

Demikian surat permohonan ijin penelitian ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagai mestinya.

Kepala LPPM

Drs. Heru Irianto. M.Si

PT. TAS CENTRE CEMERLANG

Wholesales of Luggage, Suit case, Carry Cart, Beauty Case,
Travel Bag, School Bag, Attache Case, & All Travel Accessories.

JL. PERNIAGAAN TIMUR NO. 30 A, JAKARTA 11230, INDONESIA
TELP : (021) 6912893 (Hunting)
FAX : (021) 6930537, 6900366, 6912883

ELLE



POLO CLUB

Surabaya, 17 Juli 2019

Hal : Balasan

Yth

Kepala LPPM

Universitas Bhayangkara

Jl. A. Yani 114, Surabaya.

Dengan Hormat,

Berkenaan dengan surat Saudara Nomor : 249/LPPM/V/UBHARA/2019 tanggal 29 Mei 2019 hal permohonan ijin Penelitian mengenai Pengaruh Komitmen, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Tas Center Cemerlang Surabaya, atas nama :

Nama : PutriAmalia

No. Mhs : 1512121094

Fakulta/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Telah kami setujui untuk melaksanakan penelitian pada perusahaan kami sebagai syarat penyusunan Skripsi dengan judul : Pengaruh Komitmen, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Tas Center Cemerlang Surabaya.

Demikian Surat ini kami sampaikan dan atas kerjasamanya kami mengucapkan terima kasih.

Surabaya, 13 Juli 2019

Hormat kami,

SPV

(PT Tas Center Cemerlang Surabaya)

PT. TAS CENTRE CEMERLANG
JAKARTA
Patrick