

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. SUMBER UTAMA NUSANTARA**

SKRIPSI

*Diajukan Guna Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Syarat-Syarat
Untuk memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Program Studi Manajemen*



Oleh :

Nama : AZHARI
NPM : 1505160256
Program Studi : MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 Telp. (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Senin, tanggal 07 Oktober 2019, pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya :

MEMUTUSKAN

Nama : AZHARI
N P M : 1505160256
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUMBER UTAMA NUSANTARA
Dinyatakan : (B/A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUIJ

Penguji I

H. MUIS FAUZI RAMBE, SE., MM

Penguji II

M. TAUFIK LESMANA, SP., MM

Pembimbing

MUHAMMAD ANDI PRAYOGI, SE., M.Si

PANITIA UJIAN

Ketua

H. JANURI, SE., MM., M.Si

Sekretaris

ADE GUNAWAN, SE., M.Si





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini disusun oleh :

Nama Mahasiswa : AZHARI
NPM : 1505160256
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUMBER UTAMA NUSANTARA MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan Skripsi

Medan, 2 Oktober 2019

Pembimbing

MUHAMMAD ANDI PRAYOGI, S.E., M.Si

Diketahui/Disetujui

Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E, M.Si

Dekan
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

H. JANURI, SE, M.M, M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Universitas/PTS : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS
Jenjang : Strata Satu (S-1)

Ketua Program Studi : JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si
Dosen Pembimbing : MUHAMMAD ANDI PRAYOGI, S.E., M.Si

Nama Lengkap : AZHARI
NPM : 1505160256
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PAD PT. SUMBER UTAMA NUSANTARA

TANGGAL	DESKRIPSI BIMBINGAN SKRIPSI	PARAF	KETERANGAN
20/8-2019	- FORMAT PENULISAN - GELAR DAN NAMA - DAFTAR ISI - ABSTRAK - TABEL - KATA PENGANTAR - GAMBAR - KALAMAH		ACE SIDIQUS MEDAN 17/10/2019
23/8-2019	- KUTIPAH AHLI - SPASI PENULISAN - HUBUNGAN SETIAP VARIABEL - FAKTOR YANG MEMPENGARUHI		
11/9-2019	- POPULASI DAN SAMPEL - TEKNIK ANALISA DATA - TEKNIK PENGUNJUTAN DATA		
29/9-2019	- KESIMPULAN DAN SARAN - DAFTAR KUSTIKA - LAMPIRAN		
1/9			

Medan, September 2019
Diketahui/Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

MUHAMMAD ANDI PRAYOGI, S.E., M.Si JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : AZHARI
NPM : 1505160256
Konsentrasi : MSDM
Fakultas : Ekonomi (~~Administrasi Perpajakan/Manajemen/ESP~~)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan 16 Juli 2019
Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

ABSTRAK

AZHARI. 1505160256. PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUMBER UTAMA NUSANTARA, 2019. Skripsi.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Utama Nusantara. Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 58 orang dari keseluruhan populasi yang merupakan karyawan PT. Sumber Utama Nusantara.

Teknik pengumpulan data menggunakan data primer berupa angket yang menggunakan skala *likert* dalam pemilihan respon penilaian, sedangkan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai $t_{hitung} 9,849 > t_{tabel} 2,00575$ dan nilai sig. $0,000 < 0,005$ jadi dapat disimpulkan hipotesa H_a diterima dan H_0 ditolak artinya variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian variabel lingkungan kerja memiliki nilai $t_{hitung} 7,977 > t_{tabel} 2,00575$ dan nilai sig. $0,000 < 0,005$ jadi dapat disimpulkan hipotesa H_a diterima dan H_0 ditolak artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya variabel disiplin kerja memiliki nilai $t_{hitung} -7,754 < t_{tabel} 2,00575$ dan nilai sig. $0,000 < 0,005$ jadi dapat disimpulkan hipotesa H_a ditolak dan H_0 diterima artinya variabel disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan secara simultan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 38,183 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,78 maka $F_{hitung} > F_{tabel}$. Maka H_a diterima dan H_0 ditolak sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel X_1 (gaya kepemimpinan), X_2 (lingkungan kerja) dan X_3 (disiplin kerja) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja pegawai).

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan hasil bahwa disiplin karyawan masih cukup rendah, oleh karena itu perusahaan dinilai perlu membuat suatu kebijakan yang dapat diterima oleh karyawan dan meningkatkan kinerja dari karyawan itu sendiri.

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

KATA PENGANTAR



Assalammu'alaikumWr.Wb

Alhamdulillah, puji syukur atas kehadiran Allah *Subhanahu WaTa'ala* yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya yang telah memberikan banyak kesempatan serta kemudahan, sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini. Sholawat beriring Salam penulis tujukan kepada junjungan Nabi Besar Muhammad *Shallallahu Alaihi Wasallam* yang selalu mengembangkan ajaran Islam di muka bumi dan memikirkan keselamatan umatnya bahkan sampai ajal menjemputnya. Semoga kita termasuk orang-orang yang mendapat syafaatnya di akhirat nanti. Aamiin.

Skripsi ini berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Utama Nusantara”** yang di ajukan untuk memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Pada kesempatan ini penulis menyadari keterebatasan waktu, pengetahuan, dan biaya sehingga tanpa bantuan dan bimbingan dari semua pihak tidaklah mungkin terselesaikan. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan ribuan terima kasih yang sebesar-besarnya atas bantuan berupa dukungan, dorongan, bimbingan, motivasi, nasehat. kepada yang sangat teristimewa kepada orang tua tercinta, Bapak **Samsul Bahri** dan Ibu **Ernidah Dalimunthe** yang telah memberikan segala yang terbaik, begitupun didikan yang

sangat baik, serta seluruh keluarga yang senantiasa memberikan do'a, perhatian, kasih sayang dan dukungannya baik secara moral maupun materil. Kiranya Allah *Subhanahu WaTa'ala* membalas dengan segala kebaikan-Nya. Tidak lupa peneliti juga mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Agussani, M.AP sebagai Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak H. Januri, S.E., M.M., M.Si sebagai Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Ade Gunawan, S.E., M.Si sebagai Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE., M.Si sebagai Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Jasman Syarifuddin, SE., M.Si sebagai Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
6. Bapak Dr. Jufrizen, SE., M.Si sebagai Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
7. Bapak Aswin Bancin, S.E., M.Pd Sebagai Dosen PA (Pembimbing Akademik)
8. Bapak Muhammad Andi Prayogi, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing yang selalu memberikan arahan dan pembelajaran sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan banyak pelajaran.

10. Seluruh pegawai dan staff biro Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara atas kelancaran dalam proses administasi.
11. Bapak Hendrik selaku Direktur PT. Sumber Utama Nusantara dan seluruh karyawan terkait dalam proses penelitian ini.
12. Teman – teman terbaik Muhammad Ihsan, Ahmad Aslam, M. Rizwan Syahputra, Dedi Setiawan, Dwiky Ardy, Taufiq Hidayat, Junaidi Saleh dan Leni Bintari.
13. Seluruh teman – teman kelas VII B Manajemen malam yang telah memberikan semangat, motivasi, do'a dan saran yang membangun.

Akhir kata peneliti berharap Proposal ini bermanfaat bagi para pembaca, kepada semua pihak peneliti mengucapkan terima kasih. Semoga Allah *Subhanahu WaTa'ala* memberikan imbalan dan pahala atas jasa dari pihak-pihak yang terkait tersebut. Dan semoga kita Semua di lindungi oleh Allah *SubhanahuWaTa'ala*. Aamiin.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Medan, 2019

Penulis

AZHARI

1505160256

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR TABEL	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Rumusan dan Batasan Masalah.....	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORI	7
A. Uraian Teori.....	7
1. Kinerja.....	7
a. Pengertian Kinerja.....	7
b. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja.....	8
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	11
d. Indikator Kinerja	14
2. Gaya Kepemimpinan.....	16
a. Pengertian Gaya Kepemimpinan.....	16
b. Tujuan dan Manfaat Kepemimpinan	17
c. Faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan	17
d. Indikator Gaya Kepemimpinan	18

3. Lingkungan Kerja	21
a. Pengertian Lingkungan Kerja	21
b. Tujuan dan Manfaat Lingkungan Kerja.....	22
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	22
d. Indikator Lingkungan Kerja.....	27
4. Disiplin Kerja	30
a. Pengertian Disiplin Kerja	30
b. Tujuan dan Manfaat disiplin Kerja.....	31
c. Faktor-faktor Disiplin Kerja	31
d. Indikator Disiplin	34
B. Kerangka Konseptual	36
C. Hipotesis	39
BAB III METODE PENELITIAN.....	41
A. Pendekatan Penelitian.....	41
B. Definisi Operasional	42
C. Tempat dan Waktu Penelitian	42
D. Populasi dan Sampel.....	43
E. Teknik Pengumpulan Data.....	44
F. Teknik Analisis Data	49
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	56
A. Hasil Penelitian	56
B. Pembahasan.....	85

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	93
A. Kesimpulan	93
B. Saran	94

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar II-1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	37
Gambar II-2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	37
Gambar II-3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	38
Gambar II-4 Paradigma Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	39
Gambar III-1 Kriteria Pengujian Hipotesis(Uji t)	53
Gambar III-2 Kriteria Pengujian Hipotesis (Uji F)	54
Gambar IV-1 Histogram untuk menguji normalitas.....	76
Gambar IV-2 Regresi Normalitas.....	77
Gambar IV-3 Residuals Statistic Kinerja Karyawan.....	79
Gambar IV-4 Kriteria Pengujian Hipotesis X_1	82
Gambar IV-5 Kriteria Pengujian Hipotesis X_2	82
Gambar IV-6 Kriteria Pengujian Hipotesis X_3	83
Gambar IV-7 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F.....	84

DAFTAR TABEL

Tabel III-1 Defenisi Operasional dan Indikator	42
Tabel III-2 Jadwal Penelitian	43
Tabel III-3 Skala Pengukuran Likert	44
Tabel III-4 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X_1)	46
Tabel III-5 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X_2).....	46
Tabel III-6 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X_3).....	47
Tabel III-7 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	47
Tabel III-8 Output Realibilitas Instrument	49
Tabel IV-1 Jenis Kelamin Responden	56
Tabel IV-2 Usia Responden	57
Tabel IV-3 Jenis Pendidikan	58
Tabel IV-4 Skor Angket Variabel X_1 (Gaya Kepemimpinan)	59
Tabel IV-5 Skor Angket Variabel X_2 (Lingkungan Kerja)	63
Tabel IV-6 Skor Angket Variabel X_3 (Disiplin Kerja)	67
Tabel IV-7 Skor Angket Variabel Y (Kinerja Karyawan)	71
Tabel IV-8 Multikolonieritas	78
Tabel IV-9 Uji Regresi Linier Berganda	80
Tabel IV-10 Hasil Uji T	81
Tabel IV-11 Hasil Uji F	84
Tabel IV-12 Hasil Uji R Square	85

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lain seperti modal, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Sedarmayanti (2016, hal.19), sumber daya manusia mendapatkan peran penting dalam mewujudkan organisasi kompetitif dalam era glonalisasi yang sedang dan akan terus berlangsung. Sebagaimana dikemukakan bahwa dimensi pokok sisi sumber daya adalah kontribusinya terhadap organisasi, sedangkan dimensi pokok manusia adalah perlakuan kontribusi terhadapnya yang pada gilirannya akan menentukan kualitas dan kapabilitas hidupnya. Sedarmayanti (2016, hal.19), tanpa sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi dalam bidang pekerjaan dan tanggung jawabnya, organisasi akan gagal untuk mewujudkan eksistensinya.

Jufrizen (2017), kinerja suatu organisasi tergantung pada kerja karyawannya. Namun atasan dapat berperan dalam merencanakan, melaksanakan dan menegndalikan suatu organisasi. Dalam hal ini atasan harus mempunyai peran yang penting dalam usaha untuk memotivasi dan mengelola karyawannya. Organisasi perlu memberikan perhatian khusus terhadap prestasi yang diperoleh oleh karyawannya dengan cara pemberian *reward* (hadiah, imbalan dan penghargaan), sehingga suatu organisasi akan mudah dalam memenuhi tujuan yang direncanakan.

Disamping itu gaya kepemimpinan juga dinilai perlu mempengaruhi kinerja karyawan. Sebagaimana menurut Kartono (2014, hal. 62), gaya kepemimpinan merupakan cara bekerja dan bertingkah laku pemimpin dalam membimbing para pengikutnya untuk berbuat sesuatu. Maka metode kepemimpinan ini diharapkan bisa membantu keberhasilan pemimpin dalam melakukan tugas-tugasnya sekaligus juga dapat memperbaiki tingkah laku serta kualitas kepemimpinannya.

Selanjutnya kondisi lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, lingkungan kerja dapat dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Sitinjak (2018), menyatakan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sangat penting bagi karyawan dalam suatu perusahaan, lingkungan kerja yang baik sangat membantu karyawan dalam menyelesaikan tugasnya, dalam hal ini yang dimaksud lingkungan kerja ialah yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan setiap tugas yang dibebankan kepadanya. Bagi pegawai, bekerja pada lingkungan kerja yang bersih, penerangan yang cukup, pertukaran udara yang baik, dengan perlengkapan kerja yang memadai dan komunikasi antar pegawai yang baik akan menimbulkan rasa kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja ini akan mempengaruhi karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dan bergairah. Sebaliknya tempat atau lingkungan kerja yang buruk akan mengurangi kepuasan kerja pegawai.

Sari (2016), disiplin kerja merupakan suatu keadaan tertib dimana seseorang atau kelompok orang yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehdak mematuhi dan menjalankan peraturan-peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis dengan dilandasi kesadaran dan keikhlasan akan tercapainya

suatu kondisi antara keinginan dan kenyataan dan diharapkan agar para karyawan memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga produktifitasnya meningkat.

Hasil dari Observasi yang dilakukan oleh penulis di PT. Sumber Utama Nusantara ditemukan fenomena buruknya penilaian kinerja beberapa karyawan yang dibuktikan melalui *Assesment per Quartal* perusahaan yang hasilnya membuat banyak karyawan yang kontrak kerjanya akan habis tidak lagi diperpanjang kontrak kerjanya. Saya juga mendengar adanya keluhan mengenai gaya kepemimpinan atasan yang tidak sesuai dengan bawahan. Atasan tidak bersedia mendengarkan masukan bawahan, sehingga komunikasi antara atasan dan bawahan menjadi tidak baik. Saya melihat ruangan kerja di perusahaan tersebut terlihat sempit sehingga ruang gerak para karyawan sangat terganggu dan jelas hal itu berpengaruh pada aktivitas kerja para karyawan. Jika aktivitas karyawan terganggu maka kinerja karyawan juga bisa memburuk. Saya juga melihat masih banyaknya karyawan PT. Sumber Utama Nusantara yang datang terlambat dan enggan untuk bekerja lembur, jelas nilai disiplin karyawan akan buruk dimata perusahaan dan membuat kinerja karyawan akan memburuk.

Jadi kesimpulan dari hasil observasi dengan fenomena yang ditemukan tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Utama Nusantara”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan observasi yang penulis lakukan pada PT. Sumber Utama Nusantara diperoleh informasi tentang permasalahan yang timbul yaitu :

1. Buruknya penilaian kinerja beberapa karyawan yang dibuktikan melalui *Assesment* per Quartal perusahaan yang hasilnya membuat banyak karyawan yang kontrak kerjanya tidak lagi diperpanjang kontrak kerjanya.
2. Adanya keluhan mengenai gaya kepemimpinan atasan yang tidak sesuai dengan bawahan. Atasan tidak bersedia mendengarkan masukan bawahan, sehingga komunikasi antara atasan dan bawahan menjadi tidak baik.
3. Ruang kerja karyawan yang terlihat sempit sehingga ruang gerak karyawan terganggu dan jelas itu sangat berpengaruh terhadap kelancaran aktivitas kerja para karyawan.
4. Banyaknya karyawan yang datang terlambat dan enggan untuk bekerja lembur.

C. Rumusan dan Batasan Masalah

1. Rumusan Masalah

Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Utama Nusantara ?
- b. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Utama Nusantara ?

c. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.

Sumber Utama Nusantara ?

d. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin

kerja secara bersamaan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber

Utama Nusantara ?

2. Batasan Masalah

Untuk menghindari kekeliruan dalam penelitian mengenai masalah yang dibahas, maka dalam penelitian yang dilakukan oleh penulis terbatas pada bagian Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan ini hanya dibatasi pada karyawan PT. Sumber Utama Nusantara.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan

terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Utama Nusantara.

b. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap

kinerja karyawan PT. Sumber Utama Nusantara.

c. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap

kinerja karyawan PT. Sumber Utama Nusantara.

d. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan,

lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersamaan terhadap kinerja

karyawan PT. Sumber Utama Nusantara.

2. Manfaat Penelitian

Adapun yang diharapkan menjadi manfaat penelitian adalah :

a. Manfaat Bagi Peneliti

Manfaat yang diperoleh penulis dari penelitian ini ialah memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan memberikan pengalaman yang bermanfaat untuk diterapkan di dunia kerja, serta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Program Manajemen S-I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

b. Manfaat Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat menambah pemikiran dan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan yang diteliti dalam mengambil langkah-langkah terhadap pemecahan masalah yang berkaitan dengan pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin karyawan terhadap kinerja karyawan.

c. Manfaat Bagi Pihak Lain

Diharapkan penelitian ini bermanfaat sebagai bahan referensi dan informasi bagi peneliti yang berhubungan dengan penelitian ini.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan karyawan sesuai perannya dalam perusahaan. Kinerja merupakan suatu hak yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan.

Menurut Edison, dkk. (2018, hal. 188), kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Kasmir (2016, hal. 182), kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya satu tahun. Kinerja dapat diukur dari kemampuan menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Bangun (2012, hal. 231), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*).

Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam

menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi.

b. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Kasmir (2016, hal. 196-201), tujuan dan manfaat penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan
- 2) Keputusan penempatan
- 3) Perencanaan dan pengembangan karier
- 4) Kebutuhan latihan dan pengembangan
- 5) Penyesuaian kompensasi
- 6) Inventori kompensasi pegawai
- 7) Kesempatan kerja adil
- 8) Komunikasi efektif antara atasan bawahan
- 9) Budaya kerja
- 10) Menerapkan sanksi

Adapun penjelasan tujuan dari penilaian kinerja diatas adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan

Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan artinya dengan melakukan penilaian terhadap kinerja, maka manajemen perusahaan akan mengetahui dimana kelemahan karyawan dan sistem yang digunakan. Dengan diketahui kelemahan ini segera dilakukan perbaikan, baik terhadap sistem yang digunakan maupun di karyawan itu sendiri.

- 2) Keputusan penempatan

Bagi karyawan yang telah dinilai kinerjanya ternyata kurang mampu untuk menempati posisinya sekarang, maka perlu dipindahkan ke

unit atau bagian lainnya. Sebaliknya bagi mereka yang memiliki kinerja yang baik perlu diperhatikan agar kinerjanya tidak menurun dan tetap mempertahankan kinerja sembari menunggu kebijakan perusahaan selanjutnya.

3) Perencanaan dan pengembangan karier

Artinya bagi mereka yang mengalami peningkatan kinerja maka akan dilakukan promosi jabatan atau kepangkatan sesuai dengan peraturan perusahaan. Demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang hasil penilaian kinerjanya terus memburuk, tentu akan mendapatkan penurunan karier atau demosi.

4) Kebutuhan latihan dan pengembangan

Maksudnya adalah bagi karyawan yang memiliki kemampuan atau keahlian yang kurang, perlu diberikan pelatihan, agar mampu meningkatkan kinerjanya. Tujuan pelatihan adalah untuk mendongkrak kinerja karyawan agar menjadi lebih baik. Demikian pula dengan pengembangan karyawan memiliki arti penting bagi karyawan guna menambah pengetahuan dan keahliannya.

5) Penyesuaian kompensasi

Artinya hasil penilaian kinerja digunakan untuk kepentingan penyesuaian kompensasi adalah bagi mereka yang kinerjanya meningkat maka akan ada penyesuaian kompensasi. Penyesuaian kompensasi dilakukan apakah dengan meningkatkan gaji pokok, bonus, insentif, tunjangan atau kesejahteraan lainnya sesuai dengan jenjang kinerja yang diperolehnya.

6) Inventori kompensasi pegawai

Dengan dilakukan penilaian kinerja terhadap seluruh karyawan untuk beberapa periode, maka perusahaan memiliki simpanan data karyawan. Data-data dan informasi ini merupakan data dan informasi mengenai kompetensi, *skill*, bakat dan potensi seluruh karyawan. Artinya perusahaan memiliki peta tentang kekuatan dan kelemahan karyawannya.

7) Kesempatan kerja adil

Artinya bagi karyawan yang memiliki kinerja baik, akan memperoleh balas jasa atas jerih payahnya meningkatkan kinerja. Sebaliknya bagi karyawan yang kinerja menurun atau kurang baik akan menerima dengan lapang dada dan tidak perlu melakukan hal-hal yang tidak perlu.

8) Komunikasi efektif antara atasan bawahan

Hasil penilaian kinerja juga digunakan untuk mengukur efektivitas komunikasi antara atasan dengan bawahan. Atasan akan dapat mengoreksi bagaimana seharusnya melakukan komunikasi yang baik terhadap bawahannya satu persatu. Dengan komunikasi yang seharusnya dilakukan, maka tentu akan memberikan pengaruh terhadap kinerja seseorang.

9) Budaya kerja

Artinya dengan ada penilaian kinerja maka akan terciptanya budaya yang menghargai kualitas kerja. Karyawan tidak dapat bekerja seenaknya, akan tetapi harus berusaha meningkatkan kinerjanya.

Dengan kata lain kinerja dapat menubahbudaya kerja ke arah penghargaan kualitas dan produktivitas kerja dan juga dapat mengubah budaya kerja karyawan.

10) Menerapkan sanksi

Di samping memberikan beberapa keuntungan bagi karyawan, penilaian kinerja juga merupakan sarana untuk memberikan hukuman atas kinerja karyawan yang menurun. Besarnya hukuman atau sanksi yang diterima tergantung dari tingkat kinerja telah diterima karyawan.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (2016, hal. 189-195), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

- 1) Kemampuan dan keahlian
- 2) Pengetahuan
- 3) Rancangan kerja
- 4) Kepribadian
- 5) Motivasi kerja
- 6) Kepemimpinan
- 7) Gaya kepemimpinan
- 8) Budaya organisasi
- 9) Kepuasan kerja
- 10) Lingkungan kerja
- 11) Loyalitas
- 12) Komitmen
- 13) Disiplin kerja

Penjelasan dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diatas adalah sebagai berikut :

1) Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan.

- 2) Pengetahuan
Adalah pengetahuan tentang pekerjaan.
- 3) Rancangan kerja
Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.
- 4) Kepribadian
Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.
- 5) Motivasi kerja
Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
- 6) Kepemimpinan
Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
- 7) Gaya kepemimpinan
Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
- 8) Budaya organisasi
Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.
- 9) Kepuasan kerja
Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

10) Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja.

11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja.

12) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan-peraturan dalam bekerja.

13) Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

Sedangkan menurut Prawirosentono dalam Titisari (2014, hal. 76-77),

faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

- 1) Efektifitas dan efisiensi
- 2) Otoritas dan tanggung jawab
- 3) Disiplin
- 4) Inisiatif

Penjelasan dari faktor-faktor diatas adalah sebagai berikut :

1) Efektifitas dan efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektifitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan dan dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas dari apakah efektif atau tidak.

2) Otoritas dan tanggung jawab

Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi hak dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan.

3) Disiplin

Masalah disiplin para karyawan yang ada didalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberi corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai, apabila kinerja individu atau kinerja kelompok ditingkatkan.

4) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Oleh karena itu, inisiatif karyawan yang ada didalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

d. Indikator Kinerja

Menurut Kasmir (2016, hal. 208-210), untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator mengenai kriteria kinerja :

- 1) Kualitas (mutu)
- 2) Kuantitas (jumlah)
- 3) Waktu (jangka waktu)
- 4) Penekanan biaya
- 5) Pengawasan
- 6) Hubungan antar karyawan

Penjelasan dari indikator kinerja yang diatas adalah sebagai berikut :

1) Kualitas (mutu)

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

2) Kuantitas (jumlah)

Kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

3) Waktu (jangka waktu)

Ketepatan waktu merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai dengan batas waktu yang telah ditetapkan sebelumnya.

4) Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan.

5) Pengawasan

Setiap aktivitas pekerjaan memerlukan pengawasan sehingga tidak melenceng dari yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan maka setiap pekerjaan akan menghasilkan kinerja yang baik.

6) Hubungan antar karyawan

Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja Sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

Sedangkan Menurut Mangkunegara (2017, hal. 75), indikator kinerja pegawai meliputi :

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas kerja
- 3) Keandala kerja
- 4) Sikap kerja

2. Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Edison (2018, hal. 91), gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin bertindak dan atau bagaimana ia mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu.

Menurut Thoha (2013, hal. 49), gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang dilihat.

Menurut Uha (2013, hal. 153), gaya kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain dalam hal ini para bawahan sehingga mau dan mampu melakukan kegiatan tertentu meskipun secara pribadi hal tersebut tidak disenanginya.

Dari beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin bertindak ataupun norma perilaku yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi anggotanya untuk mencapai suatu tujuan.

b. Tujuan dan Manfaat Kepemimpinan

Menurut Krtono (2014, hal. 93), tujuan kepemimpinan ialah memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi atau membangunkan motivasi-motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan-jaringan komunikasi yang baik memberikan supervisi/pengawasan yang efisien, dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju, sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan.

c. Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Menurut Thoha (2013, hal. 287), mengemukakan faktor – faktor yang mempengaruhi kepemimpinan, yaitu :

- 1) Kecerdasan
- 2) Kedewasaan dan keluasan hubungan sosial
- 3) Motivasi diri dan dorongan berprestasi
- 4) Sikap – sikap hubungan kemanusiaan

Penjelasan dari faktor-faktor diatas adalah sebagai berikut :

1) Kecerdasan

Hasil penelitian pada umumnya membuktikan bahwa pemimpin mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang dipimpin.

2) Kedewasaan dan keluasan hubungan sosial

Pemimpin cenderung menjadi matang dan mempunyai emosi yang stabil serta mempunyai perhatian yang luas terhadap aktivitas – aktivitas sosial.

3) Motivasi diri dan dorongan berprestasi

Para pemimpin secara relatif mempunyai dorongan motivasi yang kuat untuk berprestasi.

4) Sikap – sikap hubungan kemanusiaan

Pemimpin – pemimpin yang mampu mengakui harga diri dan kehormatan para pengikutnya dan mampu berpihak kepadanya.

Menurut Fiedler dalam Sutrisno (2013, hal 224), mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan, yaitu :

- 1) Hubungan antara pemimpin dengan bawahan.
- 2) Derajat susunan tugas.
- 3) Kedudukan kekuasaan seorang pemimpin.

d. Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Greenleaf dalam Wijono (2018, hal.108-110), menyatakan bahwa ada 10 indikator dalam gaya kepemimpinan, yaitu :

- 1) Mendengarkan
- 2) Empati
- 3) Memulihkan hubungan yang retak
- 4) Kepedulian
- 5) Kepercayaan
- 6) Pengertian
- 7) Melihat ke depan
- 8) Memegang suatu kebenaran bagi yang lain
- 9) Komitmen terhadap pertumbuhan setiap orang
- 10) Membangun komunitas

Penjelasan dari indikator-indikator diatas adalah sebagai berikut :

1) Mendengarkan

Maksudnya ialah seorang pemimpin harus mempunyai komitmen yang dalam untuk mendengarkan para pengikutnya. Mendengarkan meliputi memahami apa yang ada didalam diri, keyakinan dan pikiran para pengikutnya.

2) Empati

Maksudnya ialah kemampuan pemimpin untuk dapat menerima dan memahami para pengikutnya tentang apa yang dirasakan dan dipikirkan secara mendalam.

3) Memulihkan hubungan yang retak

Maksudnya ialah keterampilan pemimpin untuk memulihkan hubungan yang retak diantara dirinya dengan pengikutnya merupakan sumber daya yang memiliki kekuatan yang sangat luar biasa bagi seorang pemimpin untuk melakukan perubahan atau pengintegrasian.

4) Kepedulian

Seorang pemimpin harus mempunyai rasa kepedulian terhadap pengikutnya. Kepedulian ini dapat membantu pemimpin untuk memahami persoalan-persoalan etika dan nilai-nilai kehidupan para pengikutnya.

5) Kepercayaan

Maksudnya adalah menanamkan persuasi atau kepercayaan kepada para pengikutnya daripada menggunakan otoritas jabatannya sebagai majelis dalam mengambil keputusan didalam organisasi.

6) Pengertian

Maksudnya adalah pemimpin harus mampu melihat masalah yang dialami oleh para pengikutnya didalam organisasi melalui pandangan dan pengertiannya bahwa pemimpin harus dapat berpikir realistis

dari hari ke hari dalam menghadapi dan memberi alternatif solusi terhadap masalah yang muncul diantara pengikutnya.

7) Melihat ke depan

Maksudnya adalah pemimpin yang melayani para pengikutnya diharapkan mampu untuk melihat ke depan.

8) Memegang suatu kebenaran bagi yang lain

Kepemimpinan ini lebih menekankan keterbukaan dan kepercayaan kepada para pengikutnya daripada melakukan pengawasan terhadap mereka.

9) Komitmen terhadap pertumbuhan setiap orang

Maksudnya adalah pemimpin mempunyai tanggung jawab terhadap pertumbuhan setiap pengikutnya dengan cara memberi kesempatan untuk berkembang secara pribadi, profesional dan spritual.

10) Membangun komunitas

Membangun komunitas secara khusus sebagai bentuk pertanggungjawaban hidup tanpa batas terhadap diri sendiri dan para pengikutnya.

Sedangkan menurut Kartono (2014, hal. 229), indikator gaya

kepemimpinan adalah :

- 1) Meningkatnya hasil-hasil produksi dan pemberian pelayanan oleh organisasi.
- 2) Semakin rapinya sistem administrasi dan makin efektifnya manajemen.
- 3) Semakin meningkatnya aktivitas-aktivitas manusiawi atau aspek sosial yang lebih manusiawi sifatnya.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada pada sekitar perusahaan yang dapat mempengaruhi cara kerja dan kinerja daripada karyawan dan tempat kerja. Untuk lebih jelasnya lagi penjelasan lingkungan kerja akan di kemukakan oleh beberapa para ahli.

Menurut Sutrisno (2013, hal 118), lingkungan kerja adalah Keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, Lingkungan kerja ini meliputi, tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

Menurut Suparyadi (2015, hal. 391), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya, baik yang bersifat fisik maupun psikis. Segala sesuatu yang berada disekitar karyawan ini dapat memberikan perasaan nyaman atau sebaliknya sehingga karyawan dapat lebih produktif, atau sebaliknya lingkungan kerja bahkan dapat menjadi penyebab terjadinya kecelakaan waktu karyawan tersebut melakukan pekerjaannya.

Menurut pendapat Wibowo (2016, hal 69), lingkungan kerja adalah kinerja didalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pemimpin maupun pekerja. Adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat karyawan akan betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, kinerja karyawan akan meningkat, sedangkan lingkungan kerja yang tidak memadai dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menimbulkan kesalahan dalam bekerja dan kinerja karyawan akan menurun.

Dari beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat

bekerja. Dengan demikian, lingkungan kerja memegang peranan penting dalam hal menciptakan rasa puas bagi karyawan sehingga meningkatkan produktivitas mereka sehari-hari. Untuk itu, lingkungan kerja memegang peranan penting dalam perusahaan guna mencapai tujuan yang diinginkan.

b. Tujuan dan Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Siagian (2014, hal 103), tujuan dan manfaat lingkungan kerja adalah untuk menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat, selain itu lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada didalam perusahaan. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan karyawan mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja perusahaan dimana dia bekerja.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Menurut Sunyoto (2016, hal. 44), faktor - faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah :

- 1) Hubungan karyawan
- 2) Tingkat Kebisingan Lingkungan Kerja
- 3) Penerangan
- 4) Peraturan kerja
- 5) Sirkulasi udara
- 6) Keamanan

Adapun penjelasan dari faktor-faktor lingkungan kerja yang mempengaruhi diatas adalah sebagai berikut :

1) Hubungan karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu yaitu motivasi yang diperoleh seorang karyawan datangnya dari rekan-rekan sekerja maupun atasan. Menjadi sebuah motivasi, jika hubungan karyawan dengan rekan sekerja maupun atasannya

berlangsung harmonis. Begitu juga dengan sebaliknya, jika hubungan diantara mereka tidak harmonis, maka akan mengakibatkan kurangnya atau tidak ada motivasi didalam bekerja. Sedangkan hubungan sebagai kelompok maka seorang karyawan akan berhubungan dengan banyak orang, baik secara individu maupun secara kelompok.

2) Tingkat Kebisingan Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja. Bagi para karyawan tentu saja ketenangan lingkungan kerja sangat membantu dalam penyelesaian pekerjaan dan ini dapat meningkatkan produktivitas kerja.

3) Penerangan

Dalam hal penerangan di sini bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga disini penerangan matahari. Dalam melaksanakan tugas seringkali karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.

4) Peraturan kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk mengembangkan karir diperusahaan tersebut. Dengan perangkat peraturan tersebut karyawan akan dituntut menjalankan aktivitasnya guna mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu dengan

pasti. Disamping itu karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi.

5) Sirkulasi udara

Sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan pengadaan ventilasi. Ventilasi harus cukup lebar terutama pada ruangan-ruangan yang di anggap terlalu panas. Bagi perusahaan yang merasa pertukaran udaranya kurang atau kepengapan masih dirasakan dapat mengusahakan.

6) Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, di mana hal ini akan sangat memberikan dorongan semangat untuk bekerja. Keamanan yang dimasukkan kedalam lingkungan kerja adalah keamanan terhadap milik pribadi karyawan.

Adapun menurut Sedarmayanti (2017), faktor - faktor lingkungan

yaitu :

- 1) Warna
- 2) Kebersihan lingkungan kerja
- 3) Penerangan
- 4) Pertukaran udara
- 5) Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan
- 6) Kebisingan
- 7) Tata ruang

Penjelasan dari faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

diatas adalah sebagai berikut :

1) Warna

Merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa

mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.

2) Kebersihan lingkungan kerja

Secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus, dimana masalah biaya juga harus dipertimbangkan disini.

3) Penerangan

Dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.

4) Pertukaran udara

Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai plafond tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang

banyak dari pada gedung yang mempunyai plafond rendah selain itu luas ruangan apabila dibandingkan dengan jumlah karyawan yang bekerja akan mempengaruhi pula pertukaran udara yang ada.

5) Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan

Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.

6) Kebisingan

Merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kerugian. Kebisingan yang terus menerus mungkin akan menimbulkan kebosanan.

7) Tata ruang

Merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

d. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sunyoto (2016, hal. 11), indikator lingkungan kerja fisik adalah :

- 1) Penerangan
- 2) Kebisingan
- 3) Suhu udara
- 4) Ruang gerak yang diperlukan
- 5) Pewarnaan
- 6) Keamanan

Adapun penjelasan dari indikator diatas adalah sebagai berikut :

1) Penerangan

Penerangan perlu untuk kesehatan, keamanan dan daya guna para pekerja, apabila kondisi lingkungan kerja tidak diperhatikan oleh organisasi/ perusahaan, maka akan menurunkan kepuasan kerja karyawan diperusahaan. Pada pekerjaan yang memerlukan ketelitian, penerangan yang baik sangat diperlukan. Tanpa penerangan akan terjadi kerusakan pada mata dan apabila terlalu terang lama kelamaan mata juga akan mengalami kerusakan.

2) Kebisingan

Dalam kaitannya dengan ketenangan bekerja, kebisingan merupakan suara yang tidak dikehendaki oleh para karyawan, karena sifatnya yang mengganggu ketenangan dan konsentrasi kerja.

3) Suhu udara

Keadaan suhu udara didalam ruangan kerja perlu diatur sedemikian rupa. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan gairah kerja karyawan, begitu pula sebaliknya suhu udara yang terlalu dingin akan menciptakan suasana dalam ruang kerja yang kurang nyaman.

4) Ruang gerak yang diperlukan

Ruang gerak karyawan juga harus mendapat perhatian, terutama ruangan yang dipergunakan untuk melangsungkan kegiatan kerja. Luas sempitnya ruang kerja akan mempengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan pada karyawan.

5) Pewarnaan

Pemilihan warna ruangan dalam perusahaan juga mempengaruhi kondisi kerja karyawan. Dewasa ini banyak perusahaan cenderung mempergunakan warna terang untuk dinding ruang kerja perusahaan. Warna yang digunakan untuk ruangan kerja erat hubungannya dengan penerangan yang mempergunakan dinding atau atap sebagai pembaur.

6) Keamanan

Keamanan erat kaitannya dengan peningkatan semangat dan gairah kerja karyawan tanpa adanya keamanan kerja bagi karyawan tentu akan mempengaruhi produktivitas perusahaan.

Indikator-indikator lingkungan kerja non fisik oleh De Stefano (2015,

hal. 22), yaitu sebagai berikut :

- 1) Prosedur Kerja
- 2) Standar Kerja
- 3) Pertanggung jawaban Supervisor
- 4) Kejelasan Tugas
- 5) Sistem Penghargaan
- 6) Hubungan antar Karyawan

Adapun Penjelasan dari indikator diatas sebagai berikut:

1) Prosedur Kerja

Rangkaian tata pelaksanaan kerja yang di atur secara berurutan, sehingga terbentuk urutan kerja secara bertahap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

2) Standar Kerja

Persyaratan tugas, fungsi atau perilaku yang ditetapkan oleh pemberi kerja sebagai sasaran yang harus dicapai oleh seorang karyawan.

3) Pertanggung jawaban Supervisor

Tanggung jawab seorang supervisor untuk menyusun tugas karyawan agar dapat dikerjakan secara efektif dan adil. Supervisor juga bertanggung jawab mengadakan evaluasi karyawan untuk menjamin pencapaian sasaran yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

4) Kejelasan Tugas

Sejauh mana pekerjaan itu menuntut diselesaikannya seluruh potongan kerja secara utuh dan dapat dikenali oleh karyawan. Dalam hal ini karyawan dituntut untuk memahami dan mampu melaksanakan pekerjaan mereka berdasarkan instruksi dari atasan.

5) Sistem Penghargaan

Sistem imbalan atau sistem penghargaan (reward system) adalah sebuah program yang digunakan untuk mengenali prestasi individual karyawan, seperti pencapaian sasaran atau proyek atau penggunaan ide-ide kreatif.

6) Hubungan antar Karyawan

Hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja

4. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Hamali (2016, hal. 214), disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Menurut Hasibuan (2012, hal. 193), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Handoko (2014, hal. 208), disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional.

Menurut Sutrisno (2013, hal. 86), disiplin kerja adalah suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan didalam perusahaan diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Berdasarkan pengertian disiplin menurut para ahli diatas, maka penulis menyimpulkan disiplin adalah kemampuan dan perilaku seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan prosedur pada instansi/perusahaan tempat seseorang tersebut bekerja.

b. Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2013, hal. 88) tujuan dan manfaat disiplin kerja adalah bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

c. Faktor-faktor Disiplin Kerja

Menurut Bejo Siswanto dalam Sinambela (2018, hal. 356),

berpendapat bahwa faktor-faktor dari disiplin kerja ada lima yaitu :

- 1) Frekuensi kehadiran
- 2) Tingkat kewaspadaan
- 3) Ketaatan pada standar kerja
- 4) Ketaatan pada peraturan kerja
- 5) Etika kerja

Penjelasan dari faktor-faktor diatas adalah sebagai berikut :

1) Frekuensi kehadiran

Adalah salah satu tolok ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai adalah semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

2) Tingkat kewaspadaan

Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya.

3) Ketaatan pada standar kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

4) Ketaatan pada peraturan kerja

Hal ini dimaksudkan untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

5) Etika kerja

Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

Sedangkan menurut Sutrisno (Hamali, 2016, hal. 219), faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah :

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi
- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Aadapun penjelasa dari faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah :

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Karyawan yang menerima kompensasi memadai akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana pimpinan dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang ditetapkan.

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Disiplin tidak mungkin ditegakkan jika peraturan yang dinuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4) Keberanian Pimpinan dalam mengambil tindakan

Tindakan tegas yang diambil oleh seorang pimpinan akan membuat karyawan merasa terlindungi dan membuat karyawan berjanji tidak akan mengulangi kesalahan yang telah dilakukan.

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Seorang pemimpin bertanggung jawab melaksanakan pengawasan melekat ini pada tingkat manapun, sehingga tugas-tugas yang dibebankan kepada bawahan tidak menyimpang dari apa yang telah ditetapkan.

6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Pimpinan yang mau memberikan perhatian kepada karyawan akan selalu dihormati dan dihargai oleh para karyawan sehingga akan berpengaruh.

d. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Agustini (2011, hal. 73), indikator disiplin itu adalah sebagai berikut :

- 1) Tingkat kehadiran
- 2) Ketaatan pada atasan
- 3) Kesadaran bekerja
- 4) Tanggung jawab

Adapun penjelasan dari indikator-indikator disiplin diatas adalah sebagai berikut :

- 1) Tingkat kehadiran

Tingkat kehadiran adalah jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas kerja dalam perusahaan.

- 2) Ketaatan pada atasan

Ketaatan pada atasan adalah mengikuti apa yang diarahkan oleh atasan guna mendapatkan hasil yang baik.

- 3) Kesadaran bekerja

Kesadaran bekerja adalah sikap seseorang yang sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.

- 4) Tanggung jawab

Tanggung jawab maksudnya adalah kesediaan karyawan mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakan, serta perilaku kerjanya.

Sedangkan menurut Soerjono (2010, hal. 67), adapun indikator disiplin kerja karyawan yaitu :

- 1) Ketepatan waktu
- 2) Menggunakan peralatan kantor dengan baik
- 3) Tanggung jawab yang tinggi
- 4) Menghasilkan pekerjaan yang memuaskan
- 5) Ketaatan terhadap aturan kantor

Adapun penjelasan dari indikator-indikator disiplin diatas adalah sebagai berikut :

- 1) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu maksudnya adalah ketepatan para karyawan dalam melaksanakan kegiatan dan tugas dikantor mulai dari ketepatan datang ke perusahaan dan ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan.

- 2) Menggunakan peralatan kantor dengan baik

Menggunakan peralatan kantor dengan baik maksudnya adalah para karyawan haruslah menjaga dan menggunakan peralatan kantor dengan baik agar pekerjaan bisa berjalan dengan baik.

- 3) Tanggung jawab yang tinggi

Tanggung jawab yang tinggi maksudnya adalah para karyawan harus siap mempertanggung jawabkan atas segala perbuatan atau atas segala pekerjaan yang lakukannya.

- 4) Menghasilkan pekerjaan yang memuaskan

Menghasilkan pekerjaan yang memuaskan maksudnya adalah karyawan yang baik dan disiplin jelas akan menghasilkan pekerjaan yang memuaskan untuk perusahaan.

5) Ketaatan terhadap aturan kantor

Ketaatan terhadap aturan kantor maksudnya adalah segala aturan yang sudah dibuat oleh perusahaan haruslah ditaati dan dijalankan dengan baik.

B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian Maryam (2107), gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya, bahwa untuk mencapai kinerja karyawan yang lebih efektif berdasarkan tujuan dan harapan organisasi maka pemimpin harus memperhatikan gaya kepemimpinan yang baik agar dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan teknis berdasarkan fungsi dan tugas pokok seorang karyawan.

Hasil penelitian Ramadhany (2017), menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Begitu pula dengan hasil penelitian Utomo dan Saragih (2017), bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan gaya kepemimpinan dapat menjadi salah satu faktor pembentukan kinerja karyawan.

Sehingga dari hasil-hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bawa ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Dapat dilihat melalui kerangka konsep berikut :

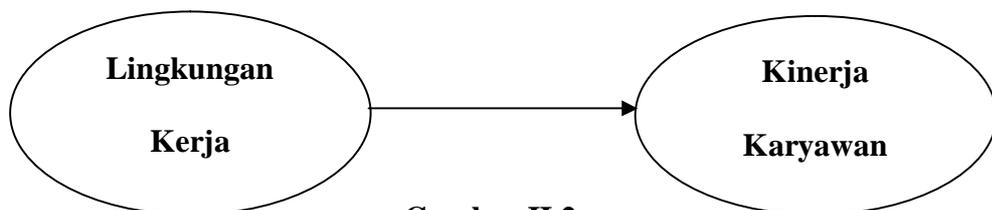


Gambar II.1
Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian Rahmawanti, dkk. (2014), menyimpulkan bahwa lingkungan kerja baik itu fisik ataupun nonfisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada hasil penelitian Putra, dkk. (2015), juga menyimpulkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu pula dengan penelitian Prilian, dkk. (2014), menyimpulkan lingkungan kerja memiliki hubungan dan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

Sehingga dari hasil-hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bawa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dapat dilihat melalui kerangka konsep berikut :



Gambar II.2
Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian. Prayogi, dkk. (2019), menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Begitu pula dengan hasil penelitian Jufrizen (2018), menyimpulkan

bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian dari Saripuddin dan Handayani (2017), menyatakan bahwa disiplin tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sehingga dari hasil-hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bawa ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dapat dilihat melalui kerangka konsep berikut :

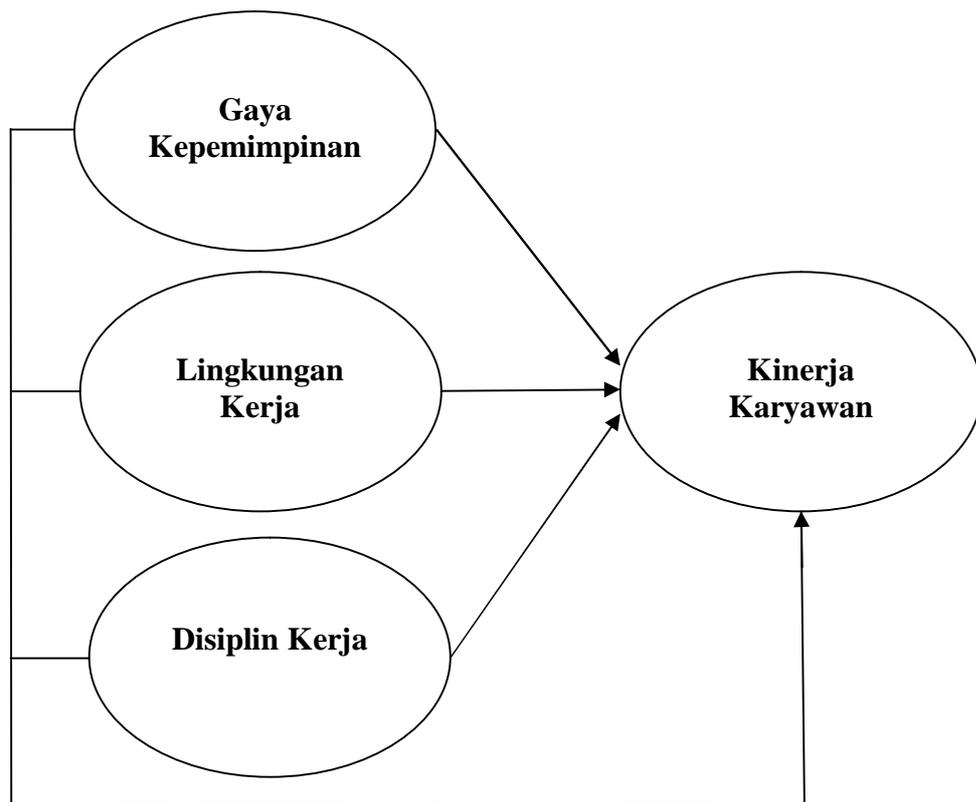


Gambar II.3
Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian Sari, dkk. (2017), menyimpulkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Sehingga dari hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bawa ada pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin karyawan terhadap kinerja karyawan. Dapat dilihat melalui kerangka konsep berikut :



Gambar II.4
Paradigma Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

C. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017, hal.159), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Berdasarkan teori-teori dan hasil penelitian seperti yang dilihat dari kerangka konseptual, rumusan masalah dan tujuan penelitian maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Utama Nusantara.
2. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Utama Nusantara.
3. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Utama Nusantara.
4. Ada pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Utama Nusantara.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan *assosiatif*. Menurut Juliandi, dkk (2015, hal 13), pendekatan *assosiatif* adalah penelitian yang bertujuan untuk memahami hubungan antar variabel. Dalam penelitian ini akan dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala. Pendekatan *asosiatif* berupaya untuk mengkaji bagaimana suatu variabel memiliki keterkaitan atau berhubungan dengan variabel lain, atau apakah suatu variabel dipengaruhi oleh variabel lainnya, atau apakah suatu variabel menjadi sebab perubahan variabel lainnya.

Sementara itu, dalam pendekatan *asosiatif* ini dimana kecenderungan data yang digunakan dalam metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017, hal. 7), metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang berdasarkan pada filsafat positivisme, metode ini sebagai metode ilmiah/*scientific* karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, objektif, terukur, rasional, dan sistematis. Disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka- angka dan analisis menggunakan statistik. Metode ini disebut Instrumen pengumpulan data yang digunakan seperti angket, daftar wawancara dan lainnya.

B. Defenisi Operasional

Tabel III-1
Definisi Operasional dan Indikator

No.	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator
1	Kinerja (Y)	Kinerja sebagai variabel terikat (Y) kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas (mutu) 2. Kualitas Kerja 3. Waktu (jangka waktu) 4. Penekanan biaya 5. Pengawasan 6. Hubungan antar Karyawan
2	Gaya Kepemimpinan (X1)	Gaya Kepemimpinan sebagai variabel (X1). Gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin bertindak ataupun norma perilaku yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi anggotanya untuk mencapai suatu tujuan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mendengarkan 2. Empati 3. Memulihkan hubungan yang retak 4. Kepedulian 5. Kepercayaan 6. Pengertian
3	Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan Kerja sebagai variabel (X2). Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan 2. Kebisingan 3. Suhu udara 4. Ruang gerak yang diperlukan 5. Pewarnaan 6. Keamanan
4	Disiplin Kerja (X3)	Disiplin kerja sebagai variabel (X2). Disiplin kerja adalah sikap kesedian dan kerelaan seseorang untuk menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat kehadiran 2. Menghasilkan pekerjaar yang memuaskan 3. Ketaatan pada atasan 4. Kesadaran bekerja 5. Tanggung jawab 6. Ketaatan terhadap aturan kanto

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian di lakukan pada PT. Sumber Utama Nusantara beralamat di Jalan Gaharu No. 81 C Medan yang bergerak dalam bidang distributor *IT* (*Information Technology*).

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini di mulai pada bulan Juli 2019 s/d November 2019.

Tabel III-2 Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Juli 2019				Agustus 2019				September 2019				Oktober 2019				November 2019			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Prariset/Penelitian	■	■																		
2	Pengajuan Judul			■	■																
3	Penulisan Proposal					■	■														
4	Bimbingan Proposal							■	■												
5	Seminar Proposal									■	■										
6	Pengumpulan data											■	■								
7	Penulisan Skripsi													■	■						
8	Bimbingan Skripsi															■	■				
9	Sidang Meja Hijau																	■	■		

D. Populasi dan Sampel

Sebelum diketahui metode penarikan sampel yang ada pada penelitian terlebih dahulu di ketahui pengertian populasi dan sampel:

1. Populasi

Menurut Juliandi, dkk (2015, hal. 51), populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Sumber Utama Nusantara sebanyak 58 orang.

2. Sampel

Sampel menurut Arikunto (2010, hal. 174), adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Dinamakan penelitian sampel apabila kita bermaksud untuk mengeneralisasikan hasil penelitian sampel. Sampel adalah sebagian dari

populasi. Sedangkan menurut Sugiyono (2017, hal. 116.), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh Populasi.

Adapun jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian adalah keseluruhan pegawai yaitu sebanyak 58 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Quesioner (angket)

Daftar pernyataan yang sudah di persiapkan terlebih dahulu untuk diberikan kepada responden yang berhubungan dengan objek yang akan diteliti. Dalam hal ini memberikan daftar pernyataan kepada responden untuk memperoleh data yang berhubungan variabel yang diteliti.

Tabel III-3
Skala Pengukuran Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju/SS	5
Setuju/S	4
Kurang Setuju/KS	3
Tidak Setuju/TS	2
Sangat Tidak Setuju/STS	1

Sumber : Sugiyono (2017, hal. 73)

Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Validitas

Validitas memiliki nama lain seperti sah, tepat, benar. Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrument sebagai alat ukur untuk variabel penelitian. Jika instrument valid/benar maka hasil pengukuran kemungkinan akan benar.

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka di gunakan teknik korelasi produk moment, yaitu

$$r_{xy} = \frac{n\sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n\sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\}\{n\sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Sumber : Sugiyono (2017, hal. 248)

Dimana :

n = banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$ = Jumlah pengamatan variabel x

$\sum y_i$ = Jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x_i^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel x

$(\sum y_i^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel y

$(\sum x_i)$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel x

$(\sum y_i)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel y

$\sum x_i y_i$ = Jumlah hasil kali variabel x dan y

Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- a) Tolak H₀ jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed < α0,05)
- b) Terima H₀ jika nilai korelasi adalah negatif dan probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed > α0,05)

Untuk mengetahui kelayakan dan tingkat kepercayaan instrument dari angket/questioner yang digunakan dalam penelitian, maka digunakan uji validitas dan realibilitas yaitu untuk penelitian cukup layak digunakan dan dapat dipercaya sehingga mampu menghasilkan data yang akurat dengan tujuan ukurnya.

Adapun uji validitas penelitian dapat dilihat melalui tabel berikut dibawah ini:

Tabel III-4
Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X₁)

No Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,807	0,2586	Valid
2	0,889	0,2586	Valid
3	0,517	0,2586	Valid
4	0,813	0,2586	Valid
5	0,913	0,2586	Valid
6	0,894	0,2586	Valid
7	0,867	0,2586	Valid
8	0,885	0,2586	Valid
9	0,901	0,2586	Valid
10	0,908	0,2586	Valid
11	0,564	0,2586	Valid
12	0,829	0,2586	Valid

Sumber: Hasil pengolahan SPSS, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa keseluruhan butir item X₁ dinyatakan valid, karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga keseluruhan butir item dapat dimasukan pada butir kuesioner.

Tabel III-5
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X₂)

No Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,479	0,2586	Valid
2	0,743	0,2586	Valid
3	0,487	0,2586	Valid
4	0,641	0,2586	Valid
5	0,781	0,2586	Valid
6	0,766	0,2586	Valid
7	0,572	0,2586	Valid
8	0,542	0,2586	Valid
9	0,744	0,2586	Valid
10	0,675	0,2586	Valid
11	0,563	0,2586	Valid
12	0,717	0,2586	Valid

Sumber: Hasil pengolahan SPSS, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa keseluruhan butir item X_2 dinyatakan valid, karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga keseluruhan butir item dapat dimasukkan pada butir kuesioner.

Tabel III-6
Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X_3)

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,754	0,2586	Valid
2	0,889	0,2586	Valid
3	0,461	0,2586	Valid
4	0,726	0,2586	Valid
5	0,908	0,2586	Valid
6	0,884	0,2586	Valid
7	0,747	0,2586	Valid
8	0,873	0,2586	Valid
9	0,885	0,2586	Valid
10	0,770	0,2586	Valid
11	0,559	0,2586	Valid
12	0,869	0,2586	Valid

Sumber: Hasil pengolahan SPSS, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa keseluruhan butir item X_3 dinyatakan valid, karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga keseluruhan butir item dapat dimasukkan pada butir kuesioner.

Tabel III-7
Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,598	0,2586	Valid
2	0,571	0,2586	Valid
3	0,725	0,2586	Valid
4	0,815	0,2586	Valid
5	0,762	0,2586	Valid
6	0,727	0,2586	Valid
7	0,748	0,2586	Valid
8	0,603	0,2586	Valid
9	0,784	0,2586	Valid
10	0,602	0,2586	Valid
11	0,758	0,2586	Valid
12	0,471	0,2586	Valid

Sumber: Hasil pengolahan SPSS, 2019

Berdasarkan data pengolahan data di atas, diperoleh nilai r tabel dengan nilai signifikansi 5% sehingga $df=n-2$, $df=58-2= 56$, maka r tabel sebesar 0,2586. Selanjutnya berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir item X_1 , X_2 , X_3 dan Y dinyatakan *valid*.

b. Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui konsentrasi atau kepercayaan hasil ukur yang mengandung kecermatan pengukuran maka dilakukan uji *reliabilitas*. Pengujian *reliabilitas* dilakukan dengan *koefisienalpha* (α) dari *Crobbach* menurut Juliandi, dkk. (2015, hal 82), dengan rumus:

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[\frac{\sum \sigma b^2}{\sigma 1^2} \right]$$

Keterangan :

r = Realibilitas Instrumen

k = Banyaknya butir pernyataan

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah Varians butir

$\sigma 1^2$ = Varians Total

Dengan kriteria:

- a) Jika nilai koefisien reliabilitas $> 0,6$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik
- b) Jika nilai koefisien reliabilitas $< 0,6$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik.

Adapun pengujian instrument realibilitas dari butir item penelitian dapat dilihat melalui tabel berikut dibawah ini:

Tabel III-8
Output Realibilitas Instrument

No. Item	Variabel	Cronbach Alpha	r_{tabel}	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan (X_1)	0,955	0,2586	Reliabel
2	Lingkungan Kerja (X_2)	0,869	0,2586	Reliabel
3	Disiplin Kerja (X_3)	0,776	0,2586	Reliabel
4	Kinerja Pegawai (Y)	0,893	0,2586	Reliabel

Sumber: Data Penelitian (diolah), 2019

Berdasarkan tabel uji realibilitas diatas dapat disimpulkan bahwa setiap butir instrument variabel $>$ dari nilai r_{tabel} dan $>$ dari 0,6 maka *instrument* dinyatakan Reliabel atau layak memasuki tahap analisis data.

F. Tehnik Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik regresi berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Jika model adalah model yang baik, maka hasil regresi layak dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau tujuan untuk pemecahan masalah praktis.

Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Uji Normalitas

Menurut Sunyoto (2016, hal 84), uji asumsi normalitas akan menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Jika data menyebar di sekitar diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Metode yang dapat digunakan untuk uji normalitas antara lain yaitu dengan analisis grafik dan analisis statistik. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara

analisis grafik. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal (menyerupai lonceng), regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau garis histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Multikolinearitas pada penelitian ini dapat dilihat dari nilai *tolerance*. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Menurut Priyatno (2014, hal 99) menjelaskan bahwa uji asumsi klasik jenis ini diterapkan untuk menganalisis regresi berganda yang terdiri atas dua atau tiga variabel bebas/independent variabel. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflasi Factor*) antar variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* < 0,10 atau sama dengan $VIF > 10$.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini digunakan agar mengetahui adanya ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan dalam sebuah model regresi. Menurut (Ghozali, 2013), uji heteroskedastisitas bertujuan menguji

apakah

dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda maka terjadi problem heteroskedastisitas. Bentuk pengujian yang digunakan dengan metode informal atau metode grafik scatterplot. Dasar analisis:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik – titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengidentifikasi telah terjadi heterokedassitas
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar di atas dan bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedasitas.

2. Persamaan Regresi Linier Berganda

Metode analisis data yang digunakan dalam pengujian hipotesis pada penelitian ini adalah metode analisis statistik regresi linier berganda Priyatno (2014, hal. 148), mengemukakan bahwa analisis regresi ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat.

Adapun persamaan model regresi berganda tersebut adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_kX_k$$

(Suharyadi dan Purwanto, 2011, hal. 210)

Keterangan:

Y = nilai prediksi dari Y

a = bilangan konstanta

b_1, b_2, \dots, b_k = koefisien variabel bebas

X_1, X_2 = variabel Independen

X_1 = gaya kepemimpinan

X_2 = lingkungan kerja

X_3 = disiplin karyawan

Model regresi dalam penelitian ini dinyatakan sebagai berikut :

$$P (Y) = a + b_1 (BO) + b_2 (LO)$$

Keterangan:

P = Produktivitas

b_1, b_2 = koefisien regresi

a = konstanta mendeteksi variabel X dan Y yang akan dimasukkan

(*entry*) pada analisis regresi di atas dengan bantuan *software* sesuai dengan perkembangan yang ada, misalkan sekarang yang lebih dikenal oleh peneliti.

Hasil analisis yang diperoleh harus dilakukan interpretasi (mengartikan), dalam interpretasinya pertama kali yang harus dilihat adalah F- hitung karena F- hitung menunjukkan uji secara simultan (bersama-sama), dalam arti variabel $X_1, X_2 \dots X_n$ secara bersama-sama berpengaruh terhadap Y.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Uji t yaitu untuk menguji apakah variabel bebas mempunyai pengaruh signifikan terhadap nilai variabel terikat. Untuk menguji signifikan hubungan, digunakan rumus uji statistik t sebagai berikut :

$$t = \frac{r_{xy}\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r_{xy})^2}}$$

Sugiyono (2017, hal. 212)

Dimana :

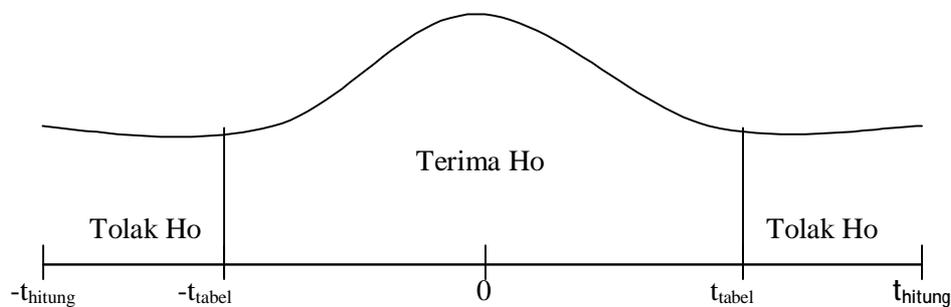
- t = nilai t hitung
 r_{xy} = Korelasi variabel X dan Y yang ditemukan
n = Jumlah Sampel

Adapun pengujiannya sebagai berikut:

$H_0: \beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_a: \beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kriteria pengujian hipotesis:



Gambar III-1 Kriteria Pengujian Hipotesis

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah:

- Jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap dependen.
- Jika $-t_{tabel} \geq t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap dependen.

b. Uji F (Simultan)

Untuk menguji signifikan koefisien korelasi ganda digunakan Uji F, untuk menguji nyata atau tidak nyatanya hubungan variabel bebas dengan variabel terikat dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Dimana:

R^2 = koefisien korelasi ganda

K = Jumlah variabel independen n = Jumlah anggota sampel

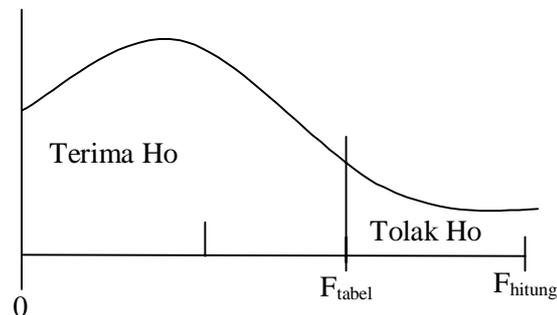
F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Kriteria Pengujian hipotesis yaitu:

$H_0: \beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_a: \beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Atau dapat dilihat dari distribusi kurva atas pengujian F adalah sebagai berikut :



Gambar III-2 Kriteria Pengujian Hipotesis

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah:

- a. Jika $-F_{\text{tabel}} \leq F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima, artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap dependen.
- b. Jika $F_{\text{tabel}} \leq F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak, artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap dependen.

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$D = r^2 \times 100\%$$

Dimana :

- D = Koefisien determinasi
- r = Nilai korelasi berganda
- 100% = Persentase kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis melakukan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 12 pernyataan untuk setiap variabel, dimana yang menjadi variabel X_1 adalah gaya kepemimpinan, variabel X_2 adalah lingkungan kerja, variabel X_3 adalah disiplin kerja dan yang menjadi variabel Y adalah kinerja karyawan. Angket yang disebarakan ini diberikan kepada karyawan PT. Sumber Utama Nusantara sebanyak 58 orang.

a. Identitas Responden

Untuk mengetahui identitas responden maka dapat dilihat dari karakteristik responden sebagai berikut:

1) Berdasarkan jenis kelamin.

Untuk mengetahui tingkat persentase jenis kelamin dari 58 responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel IV-1
Jenis Kelamin Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	30	51.7	51.7	51.7
Perempuan	28	48.3	48.3	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Angket Penelitian (Diolah 2019)

Dari tabel diatas total responden adalah sebanyak 58 orang,

berdasarkan jenis kelamin responden dapat diketahui 30 responden dengan persentase 51,7% adalah laki-laki dan 28 responden dengan persentase 51,7% adalah perempuan. Berdasarkan tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh laki-laki meskipun hanya lebih unggul dua responden.

2) Berdasarkan usia

Usia responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah usia dari 20 - > 50 tahun. Untuk mengetahui tingkat persentasenya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel IV-2
Usia Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 20 tahun	31	53.4	53.4	53.4
25-35 tahun	22	37.9	37.9	91.4
> 35 tahun	5	8.6	8.6	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Hasil Angket Penelitian (Diolah 2019)

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa mayoritas usia responden berada diantara 20 tahun dapat diketahui 31 responden dengan persentase 53,4% dan 25- 35 tahun dapat diketahui 22 responden dengan persentase 37,9% dan usia lebih dari 35 tahun sebanyak 5 responden dengan persentase 8,6%. Berdasarkan data tersebut, dapat dilihat bahwa data didominasi oleh responden berusia sekitar 20 tahun.

3) Berdasarkan Pendidikan

Untuk mengetahui tingkat persentasenya karakteristik responden

melalui jenis pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel IV-3
Jenis Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA/SMK	19	32.8	32.8	32.8
D-3	20	34.5	34.5	67.2
S-1	19	32.8	32.8	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Hasil Angket Penelitian (Diolah 2019)

Tabel diatas menunjukkan bahwa yang menjadi responden dalam penelitian ini yaitu responden yang memiliki jenjang Pendidikan SMA/SMK sebanyak 19 responden sebesar 32,8%, D-3 sebanyak 20 responden dengan perolehan 34,5%, dan S-1 sebanyak 19 responden dengan perolehan 32,8%. Sehingga data di dominasi oleh responden berlatar belakang Pendidikan D-3.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

a. Variabel Gaya Kepemimpinan

Dalam hal ini menunjukkan tujuan tentang data yang diperoleh dari hasil angket yang tersebar dengan item yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan yang merupakan variabel bebas dalam penelitian ini sebagaimana dikemukakan pada tabel berikut dibawah ini:

Tabel IV-4
Skor Angket Variabel X₁ (Gaya Kepemimpinan)

Item Pernyataan	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	10	17.2	25	43.1	12	20.7	11	19	0	0
2	13	22.4	26	44.8	4	6.9	15	25.9	0	0
3	12	20,7	24	41.4	21	36.2	1	1.7	0	0
4	9	15.5	19	32.8	27	46.6	3	5.2	0	0
5	12	20.7	24	41.4	13	22.4	9	15.5	0	0
6	10	17.2	28	48.3	11	19	9	15.5	0	0
7	7	12.1	32	55.2	17	29.3	2	3.4	0	0
8	10	17.2	27	46.6	12	20.7	9	15.5	0	0
9	13	22.4	25	43.1	12	20.7	8	13.8	0	0
10	13	22.4	24	41.4	6	10.3	15	25.9	0	0
11	11	19	27	46.6	20	34.5	0	0	0	0
12	9	15.5	19	32.8	27	46.6	3	5.2	0	0

Sumber: Data Penelitian (diolah 2019)

Berdasarkan data tabulasi skor angket X₁ (Gaya Kepemimpinan) di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 1 tentang Atasan selalu mendengarkan masukan dari bawahannya, diketahui bahwa 10 orang (17,2%) menyatakan sangat setuju, 25 orang (43,1%) menyatakan setuju, 12 orang (20,7%) menyatakan kurang setuju, 11 orang (19%) menyatakan tidak setuju. Hal tersebut berarti pegawai merasa sikap atau perilaku atasan cukup baik dalam mendengar suara bawahannya.
- 2) Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 2 tentang Saya selalu mendengarkan perintah dari atasan, diketahui bahwa 13 orang (22,4%) menyatakan sangat setuju, 26 orang (44,8%) menyatakan setuju, 4 orang (6,9%) menyatakan kurang setuju, 15 orang (25,9%) menyatakan tidak setuju. Hal ini berarti mengikuti arahan dari atasan.

- 3) Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 3 tentang Atasan memiliki empati kepada bawahannya, diketahui bahwa 12 orang (20,7%) menyatakan sangat setuju, 24 orang (41,4%) menyatakan setuju, 21 orang (36,2%) menyatakan kurang setuju dan 1 orang (1,7%) menyatakan. Hal tersebut berarti pegawai merasa atasan memiliki rasa empati yang baik kepada bawahan.
- 4) Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 4 tentang Empati atasan kepada bawahan membuat bawahannya semangat untuk bekerja, diketahui bahwa 9 orang (15,5%) menyatakan sangat setuju, 19 orang (15,5%) menyatakan setuju, 27 orang (46,6%) menyatakan kurang setuju, 3 orang (5,2%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa dengan adanya empati dari atasan memberikan energi positif kepada karyawan.
- 5) Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 5 tentang Atasan bertanggung jawab memulihkan perselisihan antara sesama bawahannya, diketahui bahwa 12 orang (20,7%) menyatakan sangat setuju, 24 orang (41,4%) menyatakan setuju, 13 orang (22,4%) menyatakan kurang setuju, 9 orang (15,5%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa atasan yang bertanggungjawab terhadap perselisihan bawahan dinilai membantu karyawan.
- 6) Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 6 tentang Sesama karyawan harus menghargai satu sama lain, diketahui bahwa 10 orang

(17,2%) menyatakan sangat setuju, 28 orang (48,3%) menyatakan setuju, 11 orang (19%) menyatakan kurang setuju, 9 orang (15,5%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal tersebut berarti pegawai menyetujui bahwa sesama pegawai harus saling menghargai.

- 7) Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 7 tentang Atasan selalu percaya kepada bawahannya, diketahui bahwa 7 orang (12,1%) menyatakan sangat setuju, 32 orang (55,2%) menyatakan setuju, 17 orang (29,3%) menyatakan kurang setuju, 2 orang (3,4%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa atasan memiliki kepercayaan yang baik kepada bawahan.
- 8) Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 8 tentang Kepedulian atasan kepada bawahan membuat karyawan senang untuk bekerja, diketahui bahwa 13 orang (22,4%) menyatakan sangat setuju, 25 orang (43,1%) menyatakan setuju, 12 orang (20,7%) menyatakan kurang setuju, 8 orang (13,8%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa senang atas perhatian yang diberikan atasan.
- 9) Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 9 tentang Atasan memiliki rasa kepercayaan kepada bawahannya, diketahui bahwa 13 orang (22,4%) menyatakan sangat setuju, 25 orang (43,1%) menyatakan setuju, 12 orang (20,7%) menyatakan kurang setuju, 8 orang (13,8%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang

menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini berarti rasa percaya atasan kepada bawahan membuat karyawan merasa nyaman.

- 10) Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 10 tentang Kepercayaan atasan kepada bawahan membuat bawahan bekerja dengan sungguh-sungguh, diketahui bahwa 13 orang (22,4%) menyatakan sangat setuju, 24 orang (41,4%) menyatakan setuju, 6 orang (10,3%) menyatakan kurang setuju, 15 orang (25,9%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa kepercayaan atasan kepada bawahan membuat karyawan merasa perlu bekerja lebih baik lagi.
- 11) Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 11 tentang Atasan memiliki rasa pengertian kepada bawahannya, diketahui bahwa 11 orang (19%) menyatakan sangat setuju, 27 orang (46,6%) menyatakan setuju, 20 orang (34,5%) menyatakan kurang setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini berarti pegawai menyetujui tentang atasan yang memiliki sikap tenggang rasa kepada bawahannya.
- 12) Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 12 tentang Pengertian atasan kepada bawahannya membuat bawahan bekerja lebih baik lagi, diketahui bahwa 9 orang (15,5%) menyatakan sangat setuju, 19 orang (32,8%) menyatakan setuju, 27 orang (46,6%) menyatakan kurang setuju, 3 orang (5,2%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa peran atasan meningkatkan kinerja karyawan.

b. Variabel Lingkungan Kerja

Dalam hal ini menunjukkan tujuan tentang data yang diperoleh dari hasil angket yang tersebar dengan item yang berhubungan dengan lingkungan kerja yang merupakan variabel bebas dalam penelitian ini sebagaimana dikemukakan pada tabel berikut:

Tabel IV-5
Skor Angket Variabel X₂ (Lingkungan Kerja)

Item Pernyataan	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	9	15.5	23	39.7	13	22.4	13	22.4	0	0
2	14	24.1	31	53.4	3	5.2	10	17.2	0	0
3	17	29.3	24	41.4	12	20.7	5	8.6	0	0
4	11	19	25	43.1	16	27.6	6	10.3	0	0
5	11	19	27	46.6	13	22.4	7	12.1	0	0
6	6	10.3	40	69	3	5.2	9	15.5	0	0
7	9	15.5	33	56.9	15	25.9	1	1.7	0	0
8	9	15.5	26	44.8	13	22.4	10	17.2	0	0
9	14	24.1	30	51.7	5	8.6	9	15.5	0	0
10	17	29.3	23	39.7	10	17.2	8	13.8	0	0
11	11	19	30	51.7	12	20.7	5	8.6	0	0
12	11	19	26	44.8	17	29.3	4	6.9	0	0

Sumber: Data Penelitian (diolah 2019)

Berdasarkan data tabulasi skor angket X₂ (Lingkungan Kerja) di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Frekuensi jawaban responden untuk pertanyaan 1 tentang penataan cahaya diruangan kerja sudah baik sehingga tidak mengganggu aktivitas bekerja, diketahui bahwa 9 orang (15,5%) menyatakan sangat setuju, 23 orang (39,7%) menyatakan setuju, 13 orang (22,4%) menyatakan kurang setuju, 13 orang (22,4%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada orang yang menjawab sangat tidak setuju. Hal ini

menunjukkan bahwa penataan cahaya diruangan kerja sudah baik untuk membantu efisiensi aktivitas kerja.

- 2) Frekuensi jawaban responden untuk pertanyaan 2 tentang penerangan di tempat kerja, dapat membuat saya bekerja dengan baik., diketahui bahwa 14 orang (24,1%) menyatakan sangat setuju, 31 orang (53,4%) menyatakan setuju, 3 orang (5,2%) menyatakan kurang setuju, 10 orang (17,2%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada orang yang menyatakan sangat tidak setuju. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai menyetujui tentang penerangan ditempat kerja dapat memperbaiki kinerja pegawai.
- 3) Frekuensi jawaban responden untuk pertanyaan 3 tentang suara bising dapat mengganggu kenyamanan dalam bekerja, diketahui bahwa 17 orang (29,3%) menyatakan sangat setuju, 24 orang (41,4%) menyatakan setuju, 12 orang (20,7%) menyatakan kurang setuju, 5 orang (8,6%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa kebisingan dapat mengganggu kenyamanan pegawai dalam bekerja.
- 4) Frekuensi jawaban responden untuk pertanyaan 4 tentang menjaga ketenangan ruangan pekerjaan pada saat bekerja, diketahui bahwa 11 orang (19%) menyatakan sangat setuju, 25 orang (43,1%) menyatakan setuju, 16 orang (27,6%) menyatakan kurang setuju, 6 orang (10,3%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai turut menjaga ketenangan ruangan pada saat bekerja.

- 5) Frekuensi jawaban responden untuk pertanyaan 5 tentang sirkulasi udara ditempat kerja sudah cukup baik untuk saya melakukan pekerjaan, diketahui bahwa 11 orang (19%) menyatakan sangat setuju, 27 orang (46,6%) menyatakan setuju, 13 orang (22,4%) menyatakan kurang setuju, 7 orang (12,1%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sirkulasi udara di perusahaan sudah dinilai baik oleh pegawai.
- 6) Frekuensi jawaban responden untuk pertanyaan 6 tentang ventilasi udara yang kurang baik akan dapat menghambat pekerjaan, diketahui bahwa 6 orang (10,3%) menyatakan sangat setuju, 40 orang (69%) menyatakan setuju, 3 orang (5,2%) menyatakan kurang setuju, 9 orang (15,5%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Hasil ini membenarkan pernyataan pada item sebelumnya, bahwa ventilasi udara yang tidak baik dapat memperburuk sirkulasi udara dan berdampak pada kinerja pegawai.
- 7) Frekuensi jawaban responden untuk pertanyaan 7 tentang tata ruang kerja yang nyaman sangat membantu karyawan dalam bekerja, diketahui bahwa 9 orang (15,5%) menyatakan sangat setuju, 33 orang (56,9%) menyatakan setuju, 17 orang (22,1%) menyatakan kurang setuju, 2 orang (2,6%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Hasil ini menunjukkan bahwa ruang kerja yang nyaman dapat mempengaruhi kinerja pegawai.
- 8) Frekuensi jawaban responden untuk pertanyaan 8 tentang Saya dapat bekerja dengan leluasa di tempat kerja., diketahui bahwa 9 orang (15,5%) menyatakan sangat setuju, 26 orang (44,8%) menyatakan

setuju, 13 orang (22,4%) menyatakan kurang setuju, 10 orang (17,2%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan karyawan merasa nyaman dengan tempat kerja yang diberikan.

- 9) Frekuensi jawaban responden untuk pertanyaan 9 tentang Pemilihan warna di dalam ruangan kerja cukup baik., diketahui bahwa 14 orang (24,1%) menyatakan sangat setuju, 30 orang (51,7%) menyatakan setuju, 5 orang (8,6%) menyatakan kurang setuju, 9 orang (15,5%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai sebagian besar merasa menyukai warna dinding diruangan kerja.
- 10) Frekuensi jawaban responden untuk pertanyaan 10 tentang warna dinding pada ruangan kerja sangat mendukung keadaan pikiran saya untuk kerja, diketahui bahwa 17 orang (29,3%) menyatakan sangat setuju, 23 orang (39,7%) menyatakan setuju, 10 orang (17,2%) menyatakan kurang setuju, 8 orang (13,8%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pemilihan warna dinding dapat mempengaruhi pemikiran pegawai.
- 11) Frekuensi jawaban responden untuk pertanyaan 11 tentang Saat ini perusahaan telah memberikan keamanan yang baik kepada para pegawainya, diketahui bahwa 11 orang (19%) menyatakan sangat setuju, 39 orang (50,6%) menyatakan setuju, 15 orang (19,5%) menyatakan kurang setuju, 7 orang (9,1%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Hasil ini menunjukkan

bahwa keamanan yang diberikan perusahaan sudah cukup baik dinilai pegawai.

- 12) Frekuensi jawaban responden untuk pertanyaan 12 tentang Keamanan yang diberikan perusahaan dapat memberikan rasa nyaman kepada pegawai saat menjalankan tugasnya , diketahui bahwa 14 orang (18,2%) menyatakan sangat setuju, 41 orang (53,2%) menyatakan setuju, 17 orang (22,1%) menyatakan kurang setuju, 5 orang (6,5%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Hal ini membuktikan bahwa keamanan yang diberikan perusahaan sudah cukup baik untuk menciptakan rasa nyaman bagi pegawai perusahaan.

c. Variabel Disiplin Kerja

Dalam hal ini menunjukkan tujuan tentang data yang diperoleh dari hasil angket yang tersebar dengan item yang berhubungan dengan disiplin kerja yang merupakan variabel bebas dalam penelitian ini sebagaimana dikemukakan pada tabel berikut:

Tabel IV-6
Skor Angket Variabel X₃ (Disiplin Kerja)

Item Pernyataan	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	10	17.2	22	37.9	15	25.9	11	19	0	0
2	12	20.7	28	48.3	3	5.2	15	25.9	0	0
3	12	20.7	26	44.8	19	32.8	1	1.7	0	0
4	9	15.5	21	36.2	23	39.7	5	8.6	0	0
5	9	15.5	27	46.6	14	24.1	8	13.8	0	0
6	9	15.5	31	53.4	10	17.2	8	13.8	0	0
7	8	13.8	26	44.8	20	34.5	4	6.9	0	0
8	10	17.2	26	44.8	15	25.9	7	12.1	0	0

9	11	19	29	50	9	15.5	9	15.5	0	0
10	14	24.1	28	48.3	6	10.3	10	17.2	0	0
11	10	17.2	24	41.4	22	37.9	2	3.4	0	0
12	7	12.1	23	39.7	22	37.9	6	10.3	0	0

Sumber: Data Penelitian (diolah 2019)

Berdasarkan data tabulasi skor angket X_3 (Disiplin Kerja) di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Frekuensi jawaban responden untuk pertanyaan 1 tentang Saya selalu berusaha untuk datang bekerja tepat waktu, diketahui bahwa 10 orang (17,2%) menyatakan sangat setuju, 22 orang (37,9%) menyatakan setuju, 15 orang (25,9%) menyatakan kurang setuju, 11 orang (19%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada orang yang menjawab sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai dalam bekerja selalu berusaha tepat waktu.
- 2) Frekuensi jawaban responden untuk pertanyaan 2 tentang Saya adalah karyawan yang sadar akan tingkat kehadiran karyawan, diketahui bahwa 12 orang (20,7%) menyatakan sangat setuju, 28 orang (48,3%) menyatakan setuju, 3 orang (5,2%) menyatakan kurang setuju, 15 orang (25,9%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada orang yang menyatakan sangat tidak setuju. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai menyetujui bahwa pegawai sadar akan tingkat kehadirannya.
- 3) Frekuensi jawaban responden untuk pertanyaan 3 tentang Saya bekerja sesuai dengan standar operasional (SOP), diketahui bahwa 12 orang (20,7%) menyatakan sangat setuju, 26 orang (44,8%) menyatakan setuju, 19 orang (32,8%) menyatakan kurang setuju, 1 orang (1,7%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang menjawab sangat tidak

setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai sudah bekerja sesuai standart operasional perusahaan.

- 4) Frekuensi jawaban responden untuk pertanyaan 4 tentang saya tidak suka menunda-nunda pekerjaan, diketahui bahwa 9 orang (15,5%) menyatakan sangat setuju, 21 orang (36,2%) menyatakan setuju, 23 orang (39,7%) menyatakan kurang setuju, 5 orang (8,6%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai turut menjaga ketengan ruangan pada saat bekerja.
- 5) Frekuensi jawaban responden untuk pertanyaan 5 tentang Saya selalu bersikap dan bertingkah laku sopan kepada atasan, diketahui bahwa 9 orang (15,5%) menyatakan sangat setuju, 27 orang (46,6%) menyatakan setuju, 14 orang (24,1%) menyatakan kurang setuju, 8 orang (13,8%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memang bersikap dan bertingkah laku sopan kepada atasan.
- 6) Frekuensi jawaban responden untuk pertanyaan 6 tentang Saya tidak pernah berselisih dengan atasan saya, diketahui bahwa 9 orang (15,5%) menyatakan sangat setuju, 31 orang (53,4%) menyatakan setuju, 10 orang (17,2%) menyatakan kurang setuju, 8 orang (13,8%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Hasil ini membenarkan pernyataan pada item sebelumnya, bahwa pegawai tidak selalu menaati atasan.
- 7) Frekuensi jawaban responden untuk pertanyaan 7 tentang Saya memahami setiap pekerjaan yang diberikan kepada saya, diketahui

bahwa 8 orang (13,8%) menyatakan sangat setuju, 26 orang (44,8%) menyatakan setuju, 20 orang (34,5%) menyatakan kurang setuju, 4 orang (6,9%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai memahami pekerjaan yang mereka kerjakan.

- 8) Frekuensi jawaban responden untuk pertanyaan 8 tentang Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, diketahui bahwa 13 orang (16,9%) menyatakan sangat setuju, 39 orang (50,6%) menyatakan setuju, 17 orang (22,1%) menyatakan kurang setuju, 8 orang (10,4%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan karyawan merasa nyaman dengan tempat kerja yang diberikan.
- 9) Frekuensi jawaban responden untuk pertanyaan 9 tentang Saya selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepada saya, diketahui bahwa 20 orang (26%) menyatakan sangat setuju, 45 orang (58,4%) menyatakan setuju, 4 orang (5,2%) menyatakan kurang setuju, 8 orang (10,4%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai selalu bertanggungjawab atas pekerjaannya.
- 10) Frekuensi jawaban responden untuk pertanyaan 10 tentang Saya tidak menyalahkan orang lain atas kesalahan kerja yang saya lakukan, diketahui bahwa 14 orang (24,1%) menyatakan sangat setuju, 28 orang (48,3%) menyatakan setuju, 6 orang (10,3%) menyatakan kurang setuju, 10 orang (17,2%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang

menjawab sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai tidak menyalahkan pegawai lain atas pekerjaannya yang dilakukan.

- 11) Frekuensi jawaban responden untuk pertanyaan 11 tentang Saya selalu mengikuti tata tertib yang sudah dibuat perusahaan, diketahui bahwa 10 orang (17,2%) menyatakan sangat setuju, 24 orang (41,4%) menyatakan setuju, 22 orang (37,9%) menyatakan kurang setuju, 2 orang (3,4%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai mengikuti tata tertib perusahaan.
- 12) Frekuensi jawaban responden untuk pertanyaan 12 tentang Saya tidak pernah melanggar aturan perusahaan, diketahui bahwa 7 orang (12,1%) menyatakan sangat setuju, 23 orang (39,7%) menyatakan setuju, 22 orang (37,9%) menyatakan kurang setuju, 6 orang (10,3%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju.

d. Variabel Kinerja Karyawan

Dalam hal ini menunjukkan tujuan tentang data yang diperoleh dari hasil angket yang tersebar dengan item yang berhubungan dengan kinerja karyawan.

Tabel IV-7
Skor angket variabel Y (Kinerja Karyawan)

Item Pernyataan	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	9	15.5	28	48.3	8	13.8	13	22.4	0	0
2	14	24.1	32	55.2	8	13.8	4	6.9	0	0
3	14	24.1	20	34.5	20	34.5	4	6.9	0	0
4	11	19	27	46.6	10	17.2	10	17.2	0	0
5	12	20.7	27	46.6	11	19	8	13.8	0	0

6	7	12.1	39	67.2	8	13.8	4	6.9	0	0
7	10	17.2	32	55.2	10	17.2	6	10.3	0	0
8	10	17.2	25	43.1	11	19	12	20.7	0	0
9	12	20.7	32	55.2	3	5.2	11	19	0	0
10	16	27.6	25	43.1	13	22.4	4	6.9	0	0
11	14	24.1	19	32.8	21	36.2	4	6.9	0	0
12	11	19	29	50	12	20.7	6	10.3	0	0

Sumber: Data Penelitian (diolah 2019)

Berdasarkan data tabulasi skor angket Y (Kinerja Karyawan) di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 1 tentang Karyawan harus mampu menguasai bidang pekerjaannya, diketahui bahwa 9 orang (15,5%) menyatakan sangat setuju, 28 orang (48,3%) menyatakan setuju, 8 orang (13,8%) menyatakan kurang setuju, 13 orang (22,4%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada pegawai yang belum menguasai pekerjaannya.
- 2) Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 2 tentang Karyawan cepat tanggap terhadap tugas baru yang diberikan, diketahui bahwa 14 orang (24,1%) menyatakan sangat setuju, 32 orang (55,2%) menyatakan setuju, 8 orang (13,8%) menyatakan kurang setuju, 4 orang (6,9%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada orang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini membuktikan bahwa karyawan cepat tanggap terhadap pekerjaan yang diberikan.
- 3) Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 3 tentang Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan, diketahui bahwa 14 orang (24,1%) menyatakan sangat setuju, 20 orang

(34,5%) menyatakan setuju, 20 orang (34,5%) menyatakan kurang setuju, 4 orang (6,9%) menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai dapat mengerjakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

- 4) Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 4 tentang Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki, diketahui bahwa 11 orang (19%) menyatakan sangat setuju, 27 orang (46,6%) menyatakan setuju, 10 orang (17,2%) menyatakan kurang setuju, 10 orang (17,2%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada orang yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai menyetujui bahwa pekerjaan yang mereka kerjakan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.
- 5) Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 5 tentang Saya datang selalu tepat waktu, diketahui bahwa 12 orang (20,7%) menyatakan sangat setuju, 27 orang (46,6%) menyatakan setuju, 11 orang (19%) menyatakan kurang setuju, 8 orang (13,8%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada orang yang menyatakan sangat tidak setuju. Hasil kuesioner menunjukkan bahwa pegawai pegawai selalu datang tepat waktu.
- 6) Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 6 tentang Jam kerja yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan tugas yang dibebani, diketahui bahwa 7 orang (12,1%) menyatakan sangat setuju, 39 orang (67,2%) menyatakan setuju, 8 orang (13,8%) menyatakan kurang setuju, 4 orang (6,9%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada orang yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa jam kerja yang

diberikan perusahaan sudah sesuai dengan tugas yang diberikan.

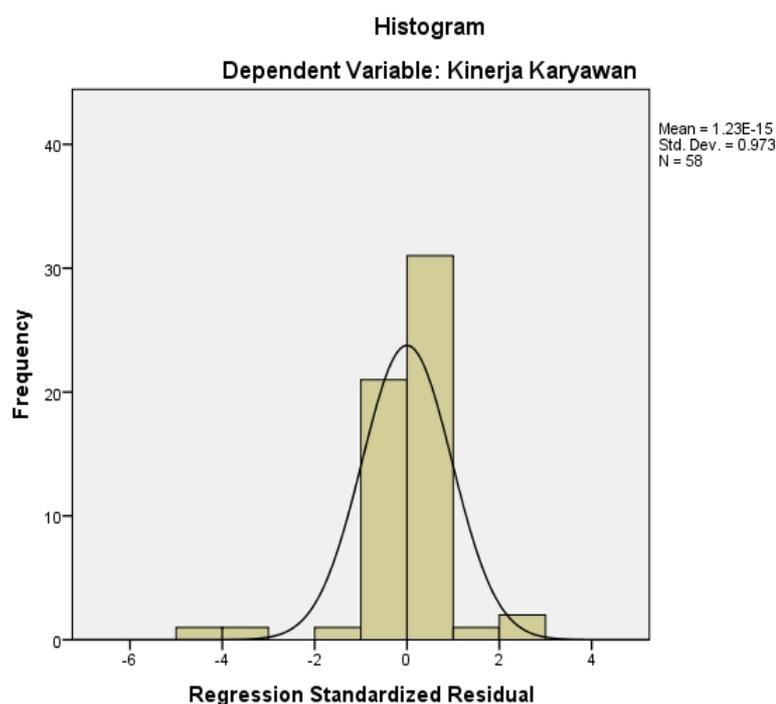
- 7) Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 7 tentang Biaya yang dikeluarkan perusahaan sudah sesuai dengan kebutuhan perusahaan, diketahui bahwa 10 orang (17,2%) menyatakan sangat setuju, 32 orang (55,2%) menyatakan setuju, 10 orang (17,2%) menyatakan kurang setuju, 6 orang (10,3%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada orang yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan memberikan biaya yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- 8) Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 8 tentang Setiap biaya pengeluaran perusahaan harus dicatat dengan baik dan benar, diketahui bahwa 10 orang (17,2%) menyatakan sangat setuju, 25 orang (43,1%) menyatakan setuju, 11 orang (19%) menyatakan kurang setuju, 12 orang (20,7%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada orang yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pengeluaran perusahaan sudah dicatat dengan baik.
- 9) Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 9 tentang Karyawan akan lebih giat dalam bekerja bila sedang diawasi oleh pimpinan, diketahui bahwa 12 orang (20,7%) menyatakan sangat setuju, 32 orang (55,2%) menyatakan setuju, 3 orang (5,2%) menyatakan kurang setuju, 11 orang (19%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada orang yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan masih banyak karyawan yang bekerja baik ketika diawasi oleh atasan.

- 10) Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 10 tentang Pengawasan yang ketat akan membuat saya merasa canggung atau gugup pada saat bekerja, diketahui bahwa 16 orang (27,6%) menyatakan sangat setuju, 25 orang (43,1%) menyatakan setuju, 13 orang (22,4%) menyatakan kurang setuju, 4 orang (6,9%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada orang menyatakan sangat tidak setuju. Hasil ini membuktikan bahwa pegawai merasa canggung dan tidak nyaman bekerja ketika diawasi oleh atasan.
- 11) Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 11 tentang Saya selalu menjalin hubungan baik kepada semua karyawan, diketahui bahwa 14 orang (24,1%) menyatakan sangat setuju, 19 orang (32,8%) menyatakan setuju, 21 orang (36,2%) menyatakan kurang setuju, 4 orang (6,9%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada orang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan baik antara pegawai satu dengan pegawai lainnya.
- 12) Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 12 tentang Saya tidak memiliki masalah kepada semua karyawan, diketahui bahwa 11 orang (19%) menyatakan sangat setuju, 29 orang (50%) menyatakan setuju, 12 orang (20,7%) menyatakan kurang setuju, 6 orang (10,3%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada orang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini membuktikan bahwa pegawai tidak memiliki masalah dengan pegawai yang lain.

3. Uji Asumsi Klasik

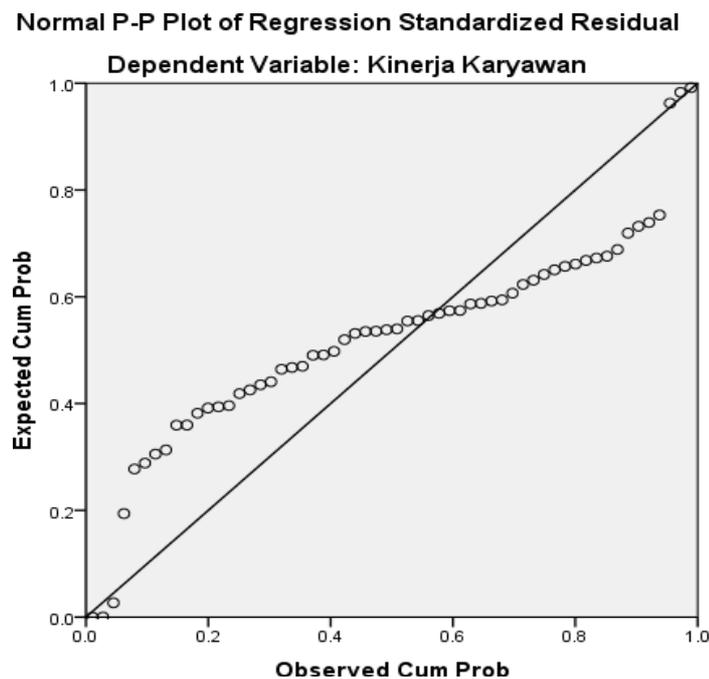
a. Uji Normalitas

Uji normalitas data adalah bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pengujian normalitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara melihat grafik histogram dan gambar normal P-Plot.



Gambar IV-1
Histogram untuk menguji normalitas
Sumber: Hasil pengolahan SPSS, 2019

Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal (menyerupai lonceng), sehingga dapat dikatakan regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar IV-2 Regresi Normalitas
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2019

Pada Grafik normal P-Plot di atas terlihat bahwa titik-titik meyebar dan berada di sekitar garis diagonal dan searah garis diagonal, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan dapat dikatakan normal.

b. Uji Multikolonieritas

Uji multikolinieritas diperlukan dalam suatu penelitian yang memiliki variabel independen lebih dari satu. Hal ini untuk mengetahui apakah didalam suatu model regresi ditemukan adanya hubungan atau korelasi antar variabel independen. Jika nilai *variance inflation factor* (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,1 maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas.

Tabel IV-8 Multikolonieritas Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Gaya Kepemimpinan	.501	1.996
Lingkungan Kerja	.628	1.593
Disiplin Kerja	.388	2.574

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil pengolahan SPSS, 2019

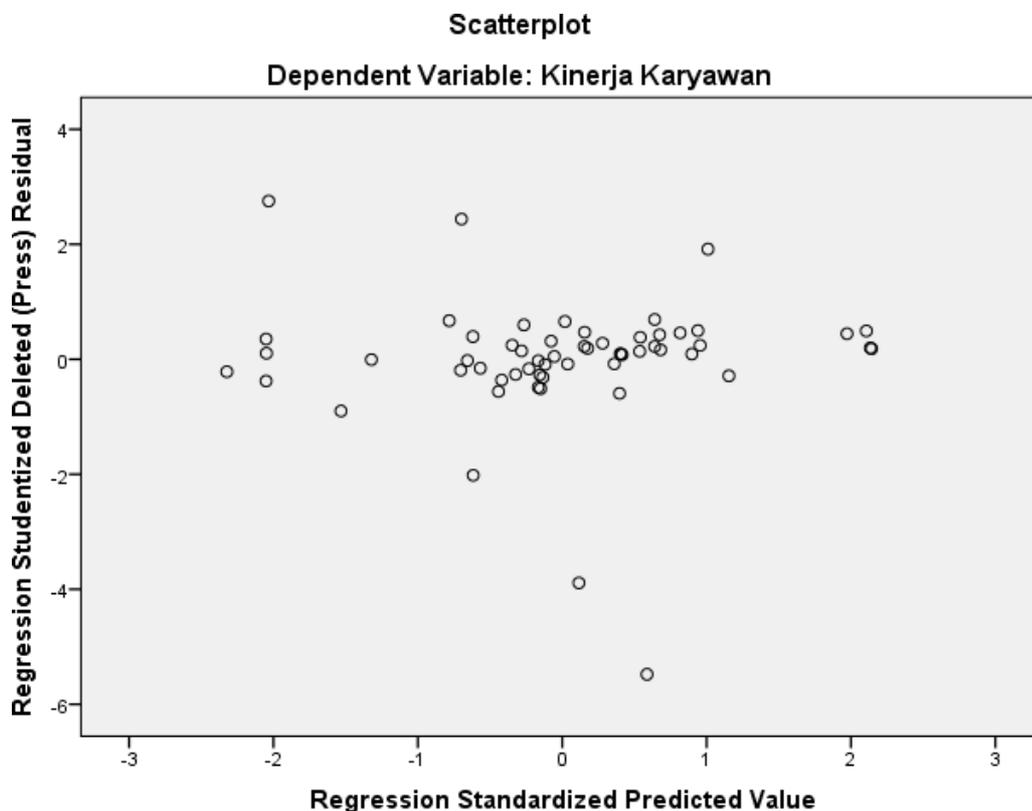
Variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai VIF sebesar 1.996 dengan nilai *tolerance* sebesar 0,501, kemudian lingkungan kerja memiliki nilai VIF sebesar 1.593 dengan nilai *tolerance* sebesar 0,628 dan disiplin kerja memiliki nilai VIF sebesar 2.574 dengan nilai *tolerance* sebesar 0,388 artinya ketiga variabel terbebas dari multikolinearitas (karena tidak melebihi 4 atau 5).

c. Uji Heteroskedastisitas

Menguji terjadinya perbedaan *variance residual* suatu periode pengamatan keperiode pengamatan yang lain, atau gambaran hubungan antara nilai yang diprediksikan dengan *studentized deleted residual* nilai tersebut. Jika variasi residual dari suatu pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Cara memprediksi ada tidaknya heterokedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar *scatterplot*. Jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur,

maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar dibawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar IV-3
Residuals Statistics Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil pengolahan SPSS, 2019

Berdasarkan gambar residual diatas dapat dilihat bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar di atas dan bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedasitas.

4. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi disusun untuk melihat hubungan yang terbangun antara variabel penelitian, apakah hubungan yang terbangun positif atau hubungan negatif. Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan maka dapat

diketahui bahwa model hubungan dari analisis regresi linier berganda dapat dilihat melalui tabel berikut :

Tabel IV-9
Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.819	4.775		1.219	.228
Gaya Kepemimpinan	.885	.090	1.072	9.849	.000
Lingkungan Kerja	.823	.103	.776	7.977	.000
Disiplin Kerja	-.838	.108	-.958	-7.754	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Hasil pengolahan SPSS, 2019

Berdasarkan pada tabel di atas maka dapat disusun model persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 5.819 + 0,885 X_1 + 0,823 X_2 - 0,838 X_3$$

Dari persamaan di atas berarti kinerja karyawan akan naik gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja juga ditingkatkan kualitasnya, namun akan turun ketika disiplin kerja menurun. Serta koefisien regresi gaya kepemimpinan (0,885) lebih besar dari pada koefisien regresi untuk lingkungan kerja (0,823).

a. Uji Parsial (Uji T)

Uji T digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial, bagaimana pengaruh masing-masing variabel independen (komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja). Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh antara satu variabel independent dengan satu variabel dependen yang ditampilkan dalam bentuk persamaan regresi. Pengujian ini menggunakan

kriteria:

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak atau variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.
- 2) Dan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima, atau variabel bebas tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

**Tabel IV-10 Hasil uji T
Coefficients^a**

Model	t	Sig.	Collinearity Statistics	
			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.219	.228		
Gaya Kepemimpinan	9.849	.000	.501	1.996
Lingkungan Kerja	7.977	.000	.628	1.593
Disiplin Kerja	-7.754	.000	.388	2.574

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Hasil pengolahan SPSS, 2019

Dalam uji t ini dilakukan pada derajat kebebasan (n-k), dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel bebas, jadi $58-3 = 55$. Untuk tingkat keyakinan yang digunakan adalah 95% atau $\alpha = 5\%$. Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$t_{hitung} X1 = 9,849$$

$$t_{hitung} X2 = 7,977$$

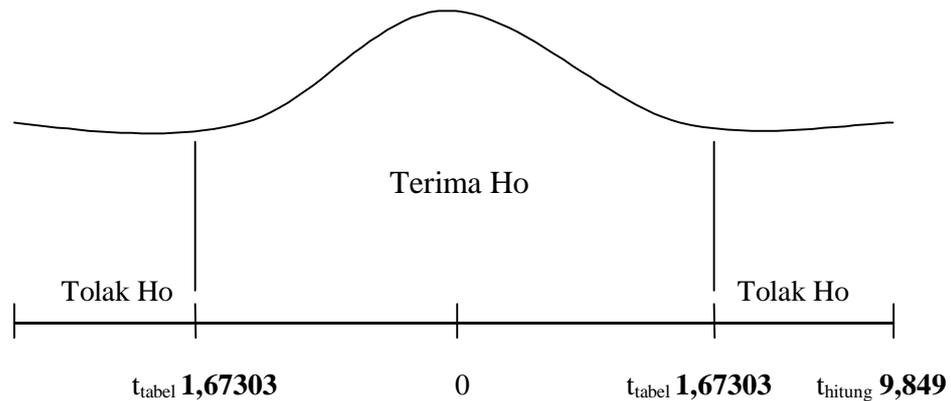
$$t_{hitung} X3 = -7,754$$

$$t_{tabel} = 1,67303$$

a) Hasil Pengujian Hipotesis Pertama (X_1)

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai $t_{hitung} 9,849 > t_{tabel}$

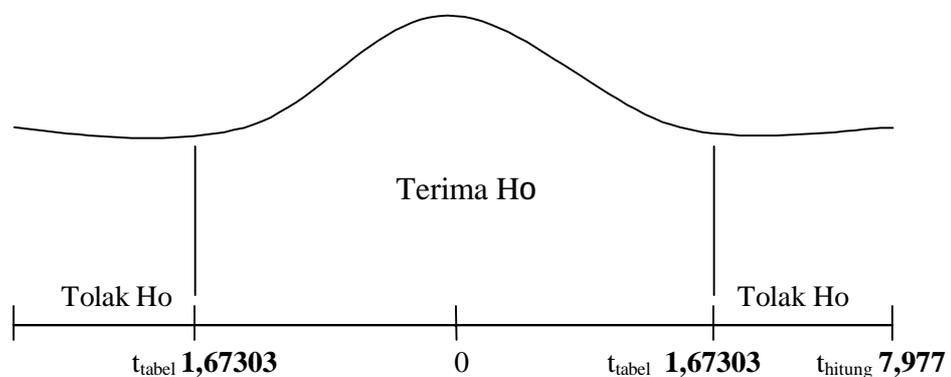
1,67303 dan nilai sig. $0,000 < 0,005$ jadi dapat disimpulkan hipotesa H_a diterima dan H_0 ditolak artinya variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan mempunyai hubungan yang searah dengan Kinerja pegawai.



Gambar IV-4 Kriteria Pengujian Hipotesis

b) Hasil Pengujian Hipotesis Kedua (X_2)

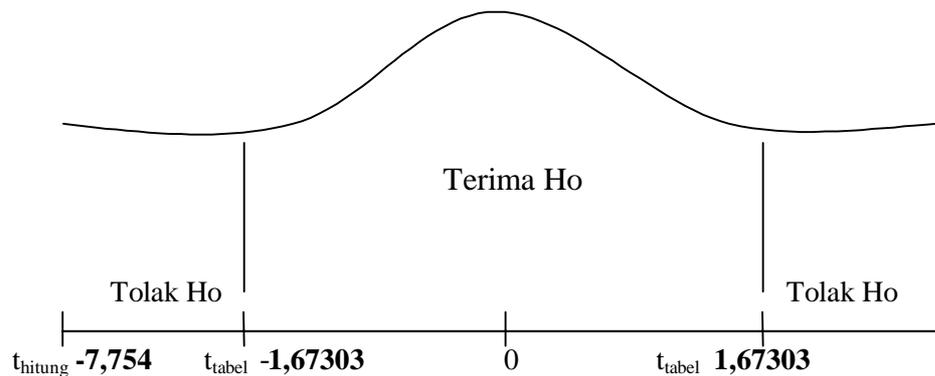
Kemudian variabel lingkungan kerja memiliki nilai $t_{\text{hitung}} 7,977 > t_{\text{tabel}} 1,67303$ dan nilai sig. $0,000 < 0,005$ jadi dapat disimpulkan hipotesa H_a diterima dan H_0 ditolak artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.



Gambar IV-5 Kriteria Pengujian Hipotesis

c) Hasil Pengujian Hipotesis Ketiga (X_3)

Selanjutnya variabel disiplin kerja memiliki nilai $t_{hitung} -7,754 < t_{tabel}$ 1,67303 dan nilai sig. $0,000 < 0,005$ jadi dapat disimpulkan hipotesa H_a ditolak dan H_o diterima artinya variabel disiplin kerja berpengaruh negatif secara signifikan terhadap kinerja pegawai.



Gambar IV-6 Kriteria Pengujian Hipotesis

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan bertujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independent (variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja) memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Pengujian ini menggunakan kriteria jika $p\text{-value} <$ dari *level of significant* yang ditentukan maka variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen, atau dapat melihat nilai F. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka secara bersamaan variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependen. F_{tabel} dapat dihitung dengan cara $n - k - 1$, dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel bebas dan 1 adalah variabel terikat. Jadi $n-k-1 = 58 - 3 - 1 = 54$, maka didapat F_{tabel} nya adalah 2,54.

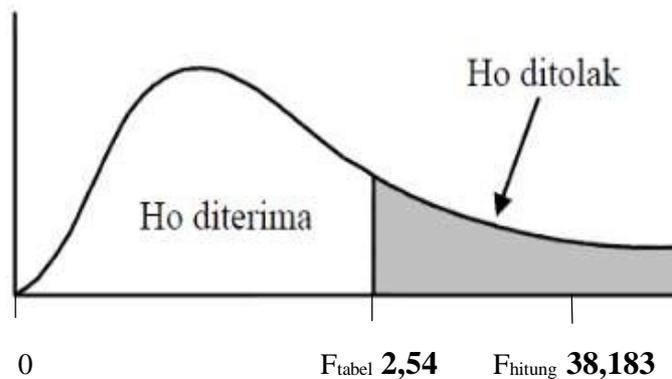
Tabel IV-11
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2139.541	3	713.180	38.183	.000 ^b
	Residual	1008.614	54	18.678		
	Total	3148.155	57			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Sumber: Hasil pengolahan SPSS, 2019

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 38,183 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,78 maka $F_{hitung} > F_{tabel}$. Maka H_a diterima dan H_o ditolak sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel X_1 (gaya kepemimpinan), X_2 (lingkungan kerja) dan X_3 (disiplin kerja) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja pegawai).



Gambar IV- 7 Kriteria Pengujian Hipotesis

5. Uji Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independent (variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja) menjelaskan variabel dependen (kinerja pegawai) atau untuk mengetahui besar presentase variasi variabel terikat yang

dijelaskan pada variabel bebas, maka dicarilah nilai R^2 (R square). Jika angka lebih mendekati satu maka dinyatakan hubungan antara kedua variabel dinyatakan sangat kuat. Berikut ini hasil SPSS yang menggambarkan tentang nilai (R^2) pada penelitian ini.

Tabel IV-12
Hasil Uji R Square
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.824 ^a	.680	.662	4.32181

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan

Dapat dilihat bahwa nilai $R = 0,680$. Artinya bahwa model regresi yang diperoleh mampu menjelaskan didalam variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 68%, sedangkan sisanya (32%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti kompensasi, motivasi, produktivitas kerja dan variabel lainnya.

B. Pembahasan

Penelitian ini menggunakan 4 (empat) variabel, dimana gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari penyebaran angket (kuesioner), dengan jumlah sampel sebanyak 58 responden. Penjelasan masing-masing variabel dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian di atas mengenai pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, diperoleh hasil secara parsial

pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai $t_{hitung} 9,849 > t_{tabel} 1,67303$ dan nilai sig. $0,000 < 0,005$ jadi dapat disimpulkan hipotesa H_a diterima dan H_o ditolak artinya variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bagaimana atasan memimpin karyawannya akan memiliki pengaruh terhadap kinerja yang akan dihasilkan.

Sebagaimana menurut Menurut Edison (2018, hal. 91), gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin bertindak dan atau bagaimana ia mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Selanjutnya menurut Thoha (2013, hal. 49), gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang dilihat. Kemudian diperkuat sebagaimana menurut Uha (2013, hal. 153), gaya kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain dalam hal ini para bawahan sehingga mau dan mampu melakukan kegiatan tertentu meskipun secara pribadi hal tersebut tidak disenanginya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Hasil penelitian Maryam (2107), gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja kinerja karyawan. Artinya, bahwa untuk mencapai kinerja karyawan yang lebih efektif berdasarkan tujuan dan harapan organisasi maka pemimpin harus memperhatikan gaya kepemimpinan yang baik agar dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan teknis berdasarkan fungsi dan tugas pokok seorang karyawan. Kemudian penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Ramadhany (2017), menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Begitu pula dengan

hasil penelitian Utomo dan Saragih (2017) , bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan gaya kepemimpinan dapat menjadi salah satu faktor pembentukan kinerja karyawan.

Selanjutnya jika dikaitkan dengan hasil jawaban responden terkait gaya kepemimpinan, responden yang dominan menjawab sangat setuju terdapat pada butir item pernyataan 2, 9 dan 10 yaitu karyawan yang mendengarkan perintah dari atasan, atasan yang memiliki rasa percaya kepada bawahan dan kepercayaan atasan kepada bawahan mendorong kinerja karyawan. Sedangkan responden yang menjawab negatif atau tidak setuju terdapat pada butir item pernyataan 1 yaitu atasan yang mendengar masukan dari bawahannya. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan, bahwa karyawan merasa sudah mendengar perintah dari atasan dan atasan sudah cukup baik dalam memberikan kepercayaan kepada bawahan namun atasan masih belum cukup baik dalam menanggapi masukan dari karyawan. Hal tersebut menunjukkan kesenjangan, ketika karyawan sudah memberikan sikap yang positif namun atasan memberikan feedback yang kurang baik sehingga kondisi ini dapat menyebabkan kekecewaan kepada karyawan dan memungkinkan untuk menurunkan kinerja dari karyawan itu sendiri. Oleh sebab itu, perusahaan perlu membuat evaluasi tentang input dan output yang diberikan dan diperoleh karyawan agar karyawan merasa dihargai atas apa yang sudah mereka berikan kepada perusahaan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian di atas mengenai pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, diperoleh hasil variabel lingkungan kerja

memiliki nilai $t_{hitung} 7,977 > t_{tabel} 1,67303$ dan nilai sig. $0,000 < 0,005$ jadi dapat disimpulkan hipotesa H_a diterima dan H_o ditolak artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti lingkungan kerja memiliki peranan penting untuk meningkatkan kinerja dari pegawai itu sendiri.

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada pada sekitar perusahaan yang dapat mempengaruhi cara kerja dan kinerja daripada karyawan dan tempat kerja. Sebagaimana teori yang disampaikan oleh Suparyadi (2015, hal.391) yang menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya, baik yang bersifat fisik maupun psikis. Segala sesuatu yang berada disekitar karyawan ini dapat memberikan perasaan nyaman atau sebaliknya sehingga karyawan dapat lebih produktif, atau sebaliknya lingkungan kerja bahkan dapat menjadi penyebab terjadinya kecelakaan waktu karyawan tersebut melakukan pekerjaannya. Selanjutnya menurut pendapat Wibowo (2016, hal 69) yang menyatakan lingkungan kerja adalah kinerja didalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pemimpin maupun pekerja. Kemudian berdasarkan pendapat Sutrisno (2017, hal 118) yang menyatakan lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, lingkungan kerja ini meliputi, tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. Hasil penelitian

ini sejalan dengan penelitian Rahmawanti, dkk. (2014), menyimpulkan bahwa lingkungan kerja baik itu fisik ataupun nonfisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada hasil penelitian Putra, dkk. (2015), juga menyimpulkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu pula dengan penelitian Prilian, dkk. (2014), menyimpulkan lingkungan kerja memiliki hubungan dan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya jika dikaitkan dengan hasil jawaban responden terkait lingkungan kerja, responden yang dominan menjawab sangat setuju terdapat pada butir item pernyataan 3 dan 10 yaitu kebisingan dapat mengganggu kenyamanan dalam bekerja dan warna dinding di ruangan kerja dapat mendukung pemikiran karyawan. Sedangkan pernyataan negatif yang banyak menjawab tidak setuju terdapat pada butir item pernyataan 1 yaitu penataan cahaya di ruangan kerja sudah baik dalam menjaga aktivitas bekerja. Berdasarkan hal tersebut dapat dilihat suatu gambaran yaitu karyawan merasa setuju kebisingan dapat memecahkan konsentrasi karyawan sehingga mengganggu kenyamanan ketika bekerja, serta warna dinding di ruangan kerja menjadi salah satu faktor yang dapat mendorong karyawan untuk dapat menemukan ide-ide yang baik. Disamping itu karyawan menganggap, penataan cahaya di ruang kerja belum cukup baik untuk menjaga aktivitas bekerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu membuat layout yang menjauhi satu divisi dengan lainnya atau menempatkan ruangan sesuai dengan yang dibutuhkan serta memberikan suasana yang nyaman kepada karyawan. Dimana hal tersebut diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian di atas mengenai pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, diperoleh hasil variabel disiplin kerja memiliki nilai $t_{hitung} -7,754 < t_{tabel} 1,67303$ dan nilai sig. $0,000 < 0,005$ jadi dapat disimpulkan hipotesa H_a ditolak dan H_o diterima artinya variabel disiplin kerja berpengaruh negatif secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti disiplin pegawai perusahaan belum cukup baik untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Sebagaimana menurut Hamali (2016, hal. 214), disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Selanjutnya menurut Hasibuan (2012, hal. 193), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Handoko (2014, hal. 208), disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prayogi, dkk. (2019), menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Begitu pula dengan hasil penelitian Jufrizen (2018), menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian dari Saripuddin dan Handayani (2017), menyatakan bahwa disiplin tidak memiliki pengaruh

terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya jika dikaitkan dengan hasil jawaban responden yang dominan menjawab sangat setuju terkait pernyataan disiplin kerja terdapat pada butir item pernyataan 10 yaitu karyawan tidak menyalahkan rekan kerja atas kesalahan yang dilakukannya. Kemudian yang menjawab tidak setuju paling dominan terdapat pada butir item pernyataan 2 yaitu karyawan yang menyadari tingkat kehadiran. Berdasarkan kondisi tersebut dapat dilihat bahwa karyawan memiliki sikap tanggungjawab yang tinggi terhadap pekerjaannya namun masih banyak karyawan yang merasa masih lalai terhadap tingkat kehadirannya. Berdasarkan hal tersebut, perusahaan harus memberikan kebijakan yang tegas terkait rendahnya tingkat kehadiran karyawan, karena ketidakhadiran karyawan dapat mempengaruhi keefektifan pekerjaan dan kemudian akan berdampak kepada kinerja dari karyawan itu sendiri.

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin

Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian secara simultan, diperoleh hasil F_{hitung} sebesar 38,183 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,54 maka $F_{hitung} > F_{tabel}$. Maka H_a diterima dan H_o ditolak sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel X_1 (gaya kepemimpinan), X_2 (lingkungan kerja) dan X_3 (disiplin kerja) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja pegawai). Hal ini berarti, kinerja pegawai dapat ditingkatkan ketika metode kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja juga ditingkatkan kualitasnya.

Jufrizen (2017), kinerja suatu organisasi tergantung pada kerja karyawannya. Namun atasan dapat berperan dalam merencanakan,

melaksanakan dan menegndalikan suatu organisasi. Dalam hal ini atasan harus mempunyai peran yang penting dalam usaha untuk memotivasi dan mengelola karyawannya. Organisasi perlu memberikan perhatian khusus terhadap prestasi yang diperoleh oleh karyawannya dengan cara pemberian *reward* (hadiah, imbalan dan penghargaan), sehingga suatu organisasi akan mudah dalam memenuhi tujuan yang direncanakan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari, dkk. (2017), menyimpulkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya jika dilihat dari jawaban responden terkait kinerja karyawan dapat dilihat bahwa jawaban responden yang dominan menjawab sangat setuju terdapat pada butir item pernyataan 10 yaitu pengawasan yang ketat akan membuat karyawan merasa canggung atau tidak nyaman ketika bekerja. Sedangkan responden yang dominan menjawab tidak setuju terdapat pada butir item pernyataan 1 yaitu karyawan harus mampu menguasai bidang pekerjaannya. Berdasarkan hal tersebut dapat dilihat suatu kondisi bahwa pengawasan yang terlalu ketat membuat karyawan merasa canggung sehingga karyawan merasa tertekan atau tidak nyaman bekerja dan berdampak terhadap kinerja dari karyawan itu sendiri. Kemudian masih banyak karyawan yang merasa tidak perlu menguasai bidang pekerjaannya. Oleh sebab itu, perusahaan diharapkan perlu membuat suatu kebijakan dan pengembangan atau pelatihan kepada karyawan untuk membuka pikiran karyawan tentang pentingnya memahami pekerjaan yang ia lakukan agar menghasilkan kinerja yang maksimal.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa yang telah dilakukan, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial untuk variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, diperoleh hasil secara parsial yaitu berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bagaimana atasan memimpin karyawannya akan memiliki pengaruh terhadap kinerja yang akan dihasilkan.
2. Kemudian pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, diperoleh hasil variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti lingkungan kerja memiliki peranan penting untuk meningkatkan kinerja dari pegawai itu sendiri.
3. Selanjutnya pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, diperoleh hasil variabel disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti disiplin pegawai perusahaan belum cukup baik untuk meningkatkan kinerja pegawai.
4. Secara simultan berdasarkan hasil penelitian secara simultan, diperoleh hasil bahwa variabel X_1 (gaya kepemimpinan), X_2 (lingkungan kerja) dan X_3 (disiplin kerja) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja pegawai). Hal ini berarti, kinerja pegawai dapat ditingkatkan ketika metode kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja juga ditingkatkan kualitasnya.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, peneliti mencoba memberikan saran sebagai masukan yaitu sebagai berikut:

1. Perusahaan perlu membuat evaluasi tentang input dan output yang diberikan dan diperoleh karyawan agar karyawan merasa dihargai atas apa yang sudah mereka berikan kepada perusahaan.
2. Perusahaan perlu membuat layout yang menjauhi satu divisi dengan lainnya atau menempatkan ruangan sesuai dengan yang dibutuhkan serta memberikan suasana yang nyaman kepada karyawan. Dimana hal tersebut diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan.
3. Perusahaan harus memberikan kebijakan yang tegas terkait rendahnya tingkat kehadiran karyawan, karena ketidak hadirannya dapat mempengaruhi keefektifan pekerjaan dan kemudian akan berdampak kepada kinerja dari karyawan itu sendiri.
4. Perusahaan diharapkan perlu membuat suatu kebijakan dan pengembangan atau pelatihan kepada karyawan untuk membuka pikiran karyawan tentang pentingnya memahami pekerjaan yang ia lakukan agar menghasilkan kinerja yang maksimal.
5. Peneliti selanjutnya diharapkan mampu melakukan penelitian terkait kinerja karyawan menggunakan variabel yang belum diteliti oleh peneliti agar hasil penelitian dapat menjadi tolak ukur bagi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Madenatera.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (T. Perti 1, ed.). Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Edison, E., Anwar, Y., Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Ke). Bandung: ALFABETA.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalialia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPEE UGM.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 18(2), 145–158.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 1(1), 405–424.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisnis*. Medan: UMSU PRESS.
- Kartono, K. (2014). *Pimpinan Dan Kepemimpinan* (Cetakan Ke). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maryam. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan gilireng kabupaten wajo. *Jurnal Idaarah*, 1(2), 201–212.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding Festival Riset Ilmiah Manajemen & Akutansi*, 1(1), 665–669.
- Prilian, N. M. R., Indrawati, Y., & Mananda, S. (2014). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di pt mitra global holiday jimbaran bali. *Jurnal IPTA*, 2(1), 24–26.
- Priyatno, D. (2014). *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis*. Yogyakarta: Andi Offset.

- Rahmawanti, N. P., Swasto, B., & Prasetya, A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2), 1–9.
- Ramadhany, D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Instalasi Pengolahan Air PDAM Di Kota Samarinda). *Jurnal PISIKOBERNEO*, 5(2), 368–374.
- Sari, S.P., Natassia, Rizky, Malinda, Y. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR LPN Sungai Rumbai Dharmasraya. *Journal of Economic and Economic Education*, 5(2), 191–198.
- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 8(10), 419–428.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Ke; D. Sumayyah, ed.). Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke). Jakarta: Bumi Aksara.
- Sitinjak, L. N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan PT . Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 60(2), 162–168.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Cetakan ke). Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pert). Yogyakarta: Andi.
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke; Jeffry, ed.). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Thoha, M. (2013). *Kepemimpinan Dalam Manajemen* (Cetakan Ke). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Titisari, P. (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan* (Edisi Asli). Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Uha, I. N. (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan & Kinerja* (E. Whyudin, ed.). Kencana Prenadamedia Group.
- Utomo, L. B., & Saragih, H. R. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Cabang Bank BRI Perawang. *E-Proceeding of Management*, 4(1), 902–908.

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja* (Cetakan Ke). Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Wijono, S. (2018). *Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi* (Cetakan ke; Y. Rendy, ed.). Jakarta: Prenadamedia Group.

SURAT PENGANTAR ANGKET

Hal : Permohonan menjadi responden penelitian
Lampiran : 1 (satu) set kuisisioner

Medan,.....2019

**Kepada Yth, Bapak/Ibu Responden
Di PT. Sumber Utama Nusantara
Kota Medan**

Assalamu'alaikum Wr.Wb
Dengan Hormat,
Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Azhari

NPM : 1505160256

Saya mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Saat ini sedang melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUMBER UTAMA NUSANTARA”**.

Untuk memenuhi penelitian tersebut saya memohon kesediaan bapak/ibu untuk berpartisipasi mengisi kuisisioner ini yang semata-mata hanya digunakan untuk kepentingan skripsi saya. Atas partisipasi bapak/ibu untuk mengisi dan mengembalikan kuisisioner ini saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Hormat Saya

AZHARI

KUISIONER PENELITIAN

PETUNJUK PENGISIAN ANGKET

1. Bapak/Ibu diminta untuk memberikan tanggapan atas pernyataan yang ada pada angket ini sesuai dengan keadaan, pendapat, dan perasaan Bapak/Ibu bukan berdasarkan pendapat umum atau pendapat orang lain.
2. Berilah tanda checklist (✓) pada kolom yang Bapak/Ibu anggap sesuai dengan jawaban.

*No. Responden : _____ (*kosongkan)

IDENTITAS RESPONDEN

Jenis kelamin : Laki-laki / Perempuan

Usia : < 20 tahun 25-35 tahun > 35 tahun

Pendidikan terakhir : SMP SMA/SMK D-3
 S-1 S-2

KETERANGAN

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

KS : Kurang Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

DAFTAR PERNYATAAN

Gaya Kepemimpinan (X_i)

No	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
Mendengarkan						
1	Atasan selalu mendengarkan masukan dari bawahannya.					
2	Saya selalu mendengarkan perintah dari atasan.					
Empati						
3	Atasan memiliki empati kepada bawahannya.					
4	Empati atasan kepada bawahan membuat bawahannya semangat untuk bekerja.					
Memulihkan hubungan yang retak						
5	Atasan bertanggung jawab memulihkan perselisihan antara sesama bawahannya.					
6	Sesama karyawan harus menghargai satu sama lain.					
Kepedulian						
7	Atasan selalu percaya kepada bawahannya.					
8	Kepedulian atasan kepada bawahan membuat karyawan senang untuk bekerja.					
Kepercayaan						
9	Atasan memiliki rasa kepercayaan kepada bawahannya.					
10	Kepercayaan atasan kepada bawahan membuat bawahan bekerja dengan sungguh-sungguh.					
Pengertian						
11	Atasan memiliki rasa pengertian kepada bawahannya.					
12	Pengertian atasan kepada bawahannya membuat bawahan bekerja lebih baik lagi.					

Lingkungan Kerja (X₂)

No	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
Lingkungan Kerja Fisik						
Penerangan:						
1	Penataan cahaya diruangan kerja sudah baik sehingga tidak mengganggu aktivitas bekerja					
2	Penerangan di tempat kerja, dapat membuat saya bekerja dengan baik.					
Kebisingan:						
3	Suara bising dapat mengganggu kenyamanan dalam bekerja					
4	Saya ikut serta menjaga ketenangan ruangan pekerjaan pada saat bekerja					
Suhu Udara:						
5	Sirkulasi udara ditempat kerja sudah cukup baik untuk saya melakukan pekerjaan.					
6	Ventilasi udara yang kurang baik akan dapat menghambat pekerjaan saya.					
Ruang Gerak Yang diperlukan:						
7	Tata ruang kerja yang nyaman sangat membantu karyawan dalam bekerja.					
8	Saya dapat bekerja dengan leluasa di tempat kerja.					
Pewarnaan:						
9	Pemilihan warna di dalam ruangan kerja cukup baik.					
10	Warna dinding pada ruangan kerja sangat mendukung keadaan pikiran saya untuk kerja					
Keamanan:						
11	Saat ini perusahaan telah memberikan keamanan yang baik kepada para pegawainya					
12	Keamanan yang diberikan perusahaan dapat memberikan rasa nyaman kepada pegawai saat menjalankan tugasnya					

Disiplin Kerja (X₃)

No	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
Tingkat kehadiran						
1	Saya selalu berusaha untuk datang bekerja tepat waktu.					
2	Saya adalah karyawan yang sadar akan tingkat kehadiran karyawan.					
Menghasilkan Pekerjaan yang Memuaskan						
3	Saya bekerja sesuai dengan standar operasional (SOP).					
4	Saya tidak suka menunda-nunda pekerjaan.					
Ketaatan pada atasan						
5	Saya selalu bersikap dan bertingkah laku sopan kepada atasan.					
6	Saya tidak pernah berselisih dengan atasan saya					
Kesadaran bekerja						
7	Saya memahami setiap pekerjaan yang diberikan kepada saya.					
8	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.					
Tanggung jawab						
9	Saya selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepada saya.					
10	Saya tidak menyalahkan orang lain atas kesalahan kerja yang saya lakukan.					
Ketaatan terhadap aturan kantor						
11	Saya selalu mengikuti tata tertib yang sudah dibuat perusahaan					
12	Saya tidak pernah melanggar aturan perusahaan					

Kinerja (Y)

No	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
Kualitas (mutu)						
1	Karyawan harus mampu menguasai bidang pekerjaannya.					
2	Karyawan cepat tanggap terhadap tugas baru yang diberikan.					
Kuantitas (jumlah)						
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan					
4	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki					
Waktu (jangka waktu)						
5	Saya datang selalu tepat waktu					
6	Jam kerja yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan tugas yang dibebani					
Penekanan biaya						
7	Biaya yang dikeluarkan perusahaan sudah sesuai dengan kebutuhan perusahaan.					
8	Setiap biaya pengeluaran perusahaan harus dicatat dengan baik dan benar.					
Pengawasan						
9	Karyawan akan lebih giat dalam bekerja bila sedang diawasi oleh pimpinan.					
10	Pengawasan yang ketat akan membuat saya merasa canggung atau gugup pada saat bekerja.					
Hubungan antar karyawan						
11	Saya selalu menjalin hubungan baik kepada semua karyawan.					
12	Saya tidak memiliki masalah kepada semua karyawan.					

X1.1	Pearson Correlation	.711**	.943**	.398**	.669**	.800**	.797**	.793**	.804**	.822**	1	.361**	.669**	.908**
0	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.005	.000	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X1.1	Pearson Correlation	.154	.325*	.849**	.723**	.399**	.337**	.509**	.229	.294*	.361**	1	.753**	.564**
1	Sig. (2-tailed)	.248	.013	.000	.000	.002	.010	.000	.084	.025	.005	.000	.000	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X1.1	Pearson Correlation	.456**	.629**	.588**	.921**	.748**	.685**	.733**	.561**	.596**	.669**	.753**	1	.829**
2	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Total	Pearson Correlation	.807**	.889**	.517**	.813**	.913**	.894**	.867**	.885**	.901**	.908**	.564**	.829**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.955	12

X2.10	Pearson Correlation	.058	.382**	.836**	.495**	.449**	.445**	.197	.151	.355**	1	.418**	.369**	.675**
	Sig. (2-tailed)	.667	.003	.000	.000	.000	.000	.138	.258	.007	.58	.001	.004	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X2.11	Pearson Correlation	-.198	.363**	.472**	.917**	.362**	.443**	-.016	-.142	.369**	.418**	1	.401**	.563**
	Sig. (2-tailed)	.136	.005	.000	.000	.005	.001	.908	.288	.004	.001	.58	.002	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X2.12	Pearson Correlation	.221	.333**	.288*	.437**	.958**	.621**	.395**	.265*	.339**	.369**	.401**	1	.717**
	Sig. (2-tailed)	.096	.011	.028	.001	.000	.000	.002	.044	.009	.004	.002	.58	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Total	Pearson Correlation	.479**	.743**	.487**	.641**	.781**	.766**	.572**	.542**	.744**	.675**	.563**	.717**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.869	12

X3.10	Pearson Correlation	.429**	.765**	.504**	.590**	.606**	.631**	.517**	.618**	.600**	1	.325*	.548**	.770**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.013	.000	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X3.11	Pearson Correlation	.079	.392**	.651**	.785**	.419**	.378**	.206	.190	.387**	.325*	1	.621**	.559**
	Sig. (2-tailed)	.554	.002	.000	.000	.001	.003	.121	.153	.003	.013		.000	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X3.12	Pearson Correlation	.574**	.694**	.429**	.747**	.827**	.744**	.663**	.670**	.669**	.548**	.621**	1	.869**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Total	Pearson Correlation	.754**	.889**	.461**	.726**	.908**	.884**	.747**	.873**	.885**	.770**	.559**	.869**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.776	13

X3.10	Pearson Correlation	.017	.361**	.917**	.412**	.287*	.337**	.162	.017	.198	1	.910**	.403**	.602**
	Sig. (2-tailed)	.902	.005	.000	.001	.029	.010	.225	.902	.137	.58	.000	.002	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X3.11	Pearson Correlation	.163	.343**	.990**	.573**	.491**	.473**	.382**	.182	.382**	.910**	1	.365**	.758**
	Sig. (2-tailed)	.222	.008	.000	.000	.000	.000	.003	.171	.003	.000	.000	.005	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X3.12	Pearson Correlation	-.051	.405**	.328*	.605**	.224	.415**	.031	-.111	.344**	.403**	.365**	1	.471**
	Sig. (2-tailed)	.702	.002	.012	.000	.091	.001	.819	.409	.008	.002	.005	.000	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Total	Pearson Correlation	.598**	.571**	.725**	.815**	.762**	.727**	.748**	.603**	.784**	.602**	.758**	.471**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.893	12

HASIL SPSS RESPONDEN ANGKET

Frequencies

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	30	51.7	51.7	51.7
Perempuan	28	48.3	48.3	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 20 tahun	31	53.4	53.4	53.4
25-35 tahun	22	37.9	37.9	91.4
> 35 tahun	5	8.6	8.6	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA/SM K	19	32.8	32.8	32.8
D-3	20	34.5	34.5	67.2
S-1	19	32.8	32.8	100.0
Total	58	100.0	100.0	

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	11	19.0	19.0	19.0
KS	12	20.7	20.7	39.7
S	25	43.1	43.1	82.8
SS	10	17.2	17.2	100.0
Total	58	100.0	100.0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	15	25.9	25.9	25.9
KS	4	6.9	6.9	32.8
S	26	44.8	44.8	77.6
SS	13	22.4	22.4	100.0
Total	58	100.0	100.0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	1.7	1.7	1.7
KS	21	36.2	36.2	37.9
S	24	41.4	41.4	79.3
SS	12	20.7	20.7	100.0
Total	58	100.0	100.0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	3	5.2	5.2	5.2
KS	27	46.6	46.6	51.7
S	19	32.8	32.8	84.5
SS	9	15.5	15.5	100.0
Total	58	100.0	100.0	

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	9	15.5	15.5	15.5
KS	13	22.4	22.4	37.9
S	24	41.4	41.4	79.3
SS	12	20.7	20.7	100.0
Total	58	100.0	100.0	

X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	9	15.5	15.5	15.5
KS	11	19.0	19.0	34.5
S	28	48.3	48.3	82.8
SS	10	17.2	17.2	100.0
Total	58	100.0	100.0	

X1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	2	3.4	3.4	3.4
KS	17	29.3	29.3	32.8
S	32	55.2	55.2	87.9
SS	7	12.1	12.1	100.0
Total	58	100.0	100.0	

X1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	9	15.5	15.5	15.5
KS	12	20.7	20.7	36.2
S	27	46.6	46.6	82.8
SS	10	17.2	17.2	100.0
Total	58	100.0	100.0	

X1.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	8	13.8	13.8	13.8
KS	12	20.7	20.7	34.5
S	25	43.1	43.1	77.6
SS	13	22.4	22.4	100.0
Total	58	100.0	100.0	

X1.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	15	25.9	25.9	25.9
KS	6	10.3	10.3	36.2
S	24	41.4	41.4	77.6
SS	13	22.4	22.4	100.0
Total	58	100.0	100.0	

X1.11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	20	34.5	34.5	34.5
S	27	46.6	46.6	81.0
SS	11	19.0	19.0	100.0
Total	58	100.0	100.0	

X1.12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	3	5.2	5.2	5.2
KS	27	46.6	46.6	51.7
S	19	32.8	32.8	84.5
SS	9	15.5	15.5	100.0
Total	58	100.0	100.0	

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	13	22.4	22.4	22.4
KS	13	22.4	22.4	44.8
S	23	39.7	39.7	84.5
SS	9	15.5	15.5	100.0
Total	58	100.0	100.0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	10	17.2	17.2	17.2
KS	3	5.2	5.2	22.4
S	31	53.4	53.4	75.9
SS	14	24.1	24.1	100.0
Total	58	100.0	100.0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	5	8.6	8.6	8.6
KS	12	20.7	20.7	29.3
S	24	41.4	41.4	70.7
SS	17	29.3	29.3	100.0
Total	58	100.0	100.0	

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	6	10.3	10.3	10.3
KS	16	27.6	27.6	37.9
S	25	43.1	43.1	81.0
SS	11	19.0	19.0	100.0
Total	58	100.0	100.0	

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	7	12.1	12.1	12.1
KS	13	22.4	22.4	34.5
S	27	46.6	46.6	81.0
SS	11	19.0	19.0	100.0
Total	58	100.0	100.0	

X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	9	15.5	15.5	15.5
KS	3	5.2	5.2	20.7
S	40	69.0	69.0	89.7
SS	6	10.3	10.3	100.0
Total	58	100.0	100.0	

X2.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	1.7	1.7	1.7
KS	15	25.9	25.9	27.6
S	33	56.9	56.9	84.5
SS	9	15.5	15.5	100.0
Total	58	100.0	100.0	

X2.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	10	17.2	17.2	17.2
KS	13	22.4	22.4	39.7
S	26	44.8	44.8	84.5
SS	9	15.5	15.5	100.0
Total	58	100.0	100.0	

X2.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	9	15.5	15.5	15.5
KS	5	8.6	8.6	24.1
S	30	51.7	51.7	75.9
SS	14	24.1	24.1	100.0
Total	58	100.0	100.0	

X2.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	8	13.8	13.8	13.8
KS	10	17.2	17.2	31.0
S	23	39.7	39.7	70.7
SS	17	29.3	29.3	100.0
Total	58	100.0	100.0	

X2.11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	5	8.6	8.6	8.6
KS	12	20.7	20.7	29.3
S	30	51.7	51.7	81.0
SS	11	19.0	19.0	100.0
Total	58	100.0	100.0	

X2.12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	4	6.9	6.9	6.9
KS	17	29.3	29.3	36.2
S	26	44.8	44.8	81.0
SS	11	19.0	19.0	100.0
Total	58	100.0	100.0	

X3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	11	19.0	19.0	19.0
KS	15	25.9	25.9	44.8
S	22	37.9	37.9	82.8
SS	10	17.2	17.2	100.0
Total	58	100.0	100.0	

X3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	15	25.9	25.9	25.9
KS	3	5.2	5.2	31.0
S	28	48.3	48.3	79.3
SS	12	20.7	20.7	100.0
Total	58	100.0	100.0	

X3.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	1.7	1.7	1.7
KS	19	32.8	32.8	34.5
S	26	44.8	44.8	79.3
SS	12	20.7	20.7	100.0
Total	58	100.0	100.0	

X3.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	5	8.6	8.6	8.6
KS	23	39.7	39.7	48.3
S	21	36.2	36.2	84.5
SS	9	15.5	15.5	100.0
Total	58	100.0	100.0	

X3.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	8	13.8	13.8	13.8
KS	14	24.1	24.1	37.9
S	27	46.6	46.6	84.5
SS	9	15.5	15.5	100.0
Total	58	100.0	100.0	

X3.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	8	13.8	13.8	13.8
KS	10	17.2	17.2	31.0
S	31	53.4	53.4	84.5
SS	9	15.5	15.5	100.0
Total	58	100.0	100.0	

X3.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	4	6.9	6.9	6.9
KS	20	34.5	34.5	41.4
S	26	44.8	44.8	86.2
SS	8	13.8	13.8	100.0
Total	58	100.0	100.0	

X3.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	7	12.1	12.1	12.1
KS	15	25.9	25.9	37.9
S	26	44.8	44.8	82.8
SS	10	17.2	17.2	100.0
Total	58	100.0	100.0	

X3.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	9	15.5	15.5	15.5
KS	9	15.5	15.5	31.0
S	29	50.0	50.0	81.0
SS	11	19.0	19.0	100.0
Total	58	100.0	100.0	

X3.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	10	17.2	17.2	17.2
KS	6	10.3	10.3	27.6
S	28	48.3	48.3	75.9
SS	14	24.1	24.1	100.0
Total	58	100.0	100.0	

X3.11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	2	3.4	3.4	3.4
KS	22	37.9	37.9	41.4
S	24	41.4	41.4	82.8
SS	10	17.2	17.2	100.0
Total	58	100.0	100.0	

X3.12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	6	10.3	10.3	10.3
KS	22	37.9	37.9	48.3
S	23	39.7	39.7	87.9
SS	7	12.1	12.1	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	13	22.4	22.4	22.4
KS	8	13.8	13.8	36.2
S	28	48.3	48.3	84.5
SS	9	15.5	15.5	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	4	6.9	6.9	6.9
KS	8	13.8	13.8	20.7
S	32	55.2	55.2	75.9
SS	14	24.1	24.1	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	4	6.9	6.9	6.9
KS	20	34.5	34.5	41.4
S	20	34.5	34.5	75.9
SS	14	24.1	24.1	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Y.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	10	17.2	17.2	17.2
KS	10	17.2	17.2	34.5
S	27	46.6	46.6	81.0
SS	11	19.0	19.0	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Y.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	8	13.8	13.8	13.8
KS	11	19.0	19.0	32.8
S	27	46.6	46.6	79.3
SS	12	20.7	20.7	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Y.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	4	6.9	6.9	6.9
KS	8	13.8	13.8	20.7
S	39	67.2	67.2	87.9
SS	7	12.1	12.1	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Y.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	6	10.3	10.3	10.3
KS	10	17.2	17.2	27.6
S	32	55.2	55.2	82.8
SS	10	17.2	17.2	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Y.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	12	20.7	20.7	20.7
KS	11	19.0	19.0	39.7
S	25	43.1	43.1	82.8
SS	10	17.2	17.2	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Y.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	11	19.0	19.0	19.0
KS	3	5.2	5.2	24.1
S	32	55.2	55.2	79.3
SS	12	20.7	20.7	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Y.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	4	6.9	6.9	6.9
KS	13	22.4	22.4	29.3
S	25	43.1	43.1	72.4
SS	16	27.6	27.6	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Y.11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	4	6.9	6.9	6.9
KS	21	36.2	36.2	43.1
S	19	32.8	32.8	75.9
SS	14	24.1	24.1	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Y.12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	6	10.3	10.3	10.3
KS	12	20.7	20.7	31.0
S	29	50.0	50.0	81.0
SS	11	19.0	19.0	100.0
Total	58	100.0	100.0	

HASIL SPSS UJI REGRESI LINEAR BERGANDA

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.824 ^a	.680	.662	4.32181	2.063

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2139.541	3	713.180	38.183	.000 ^b
Residual	1008.614	54	18.678		
Total	3148.155	57			

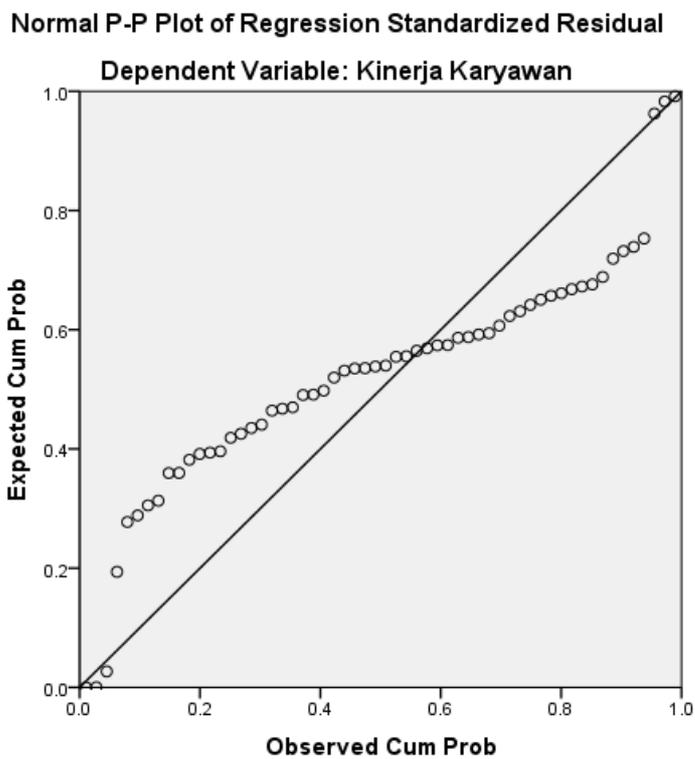
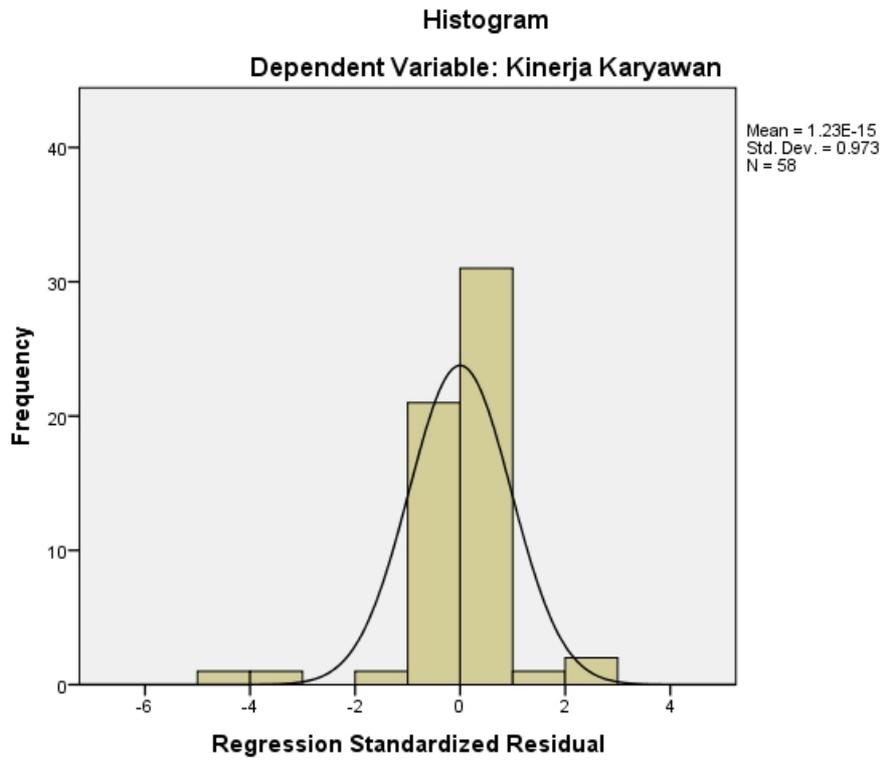
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan

Coefficients^a

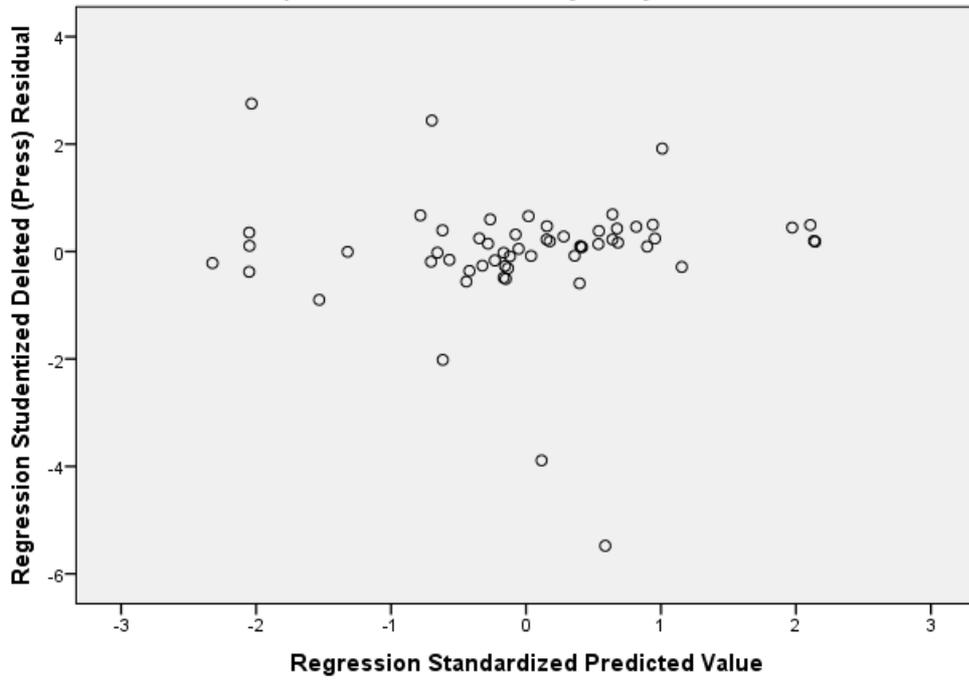
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.819	4.775		1.219	.228		
Gaya Kepemimpinan	.885	.090	1.072	9.849	.000	.501	1.996
Lingkungan Kerja	.823	.103	.776	7.977	.000	.628	1.593
Disiplin Kerja	-.838	.108	-.958	-7.754	.000	.388	2.574

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Karyawan



Tabel r (Koefisien Korelasi Sederhana)

$df = 1 - 200$

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

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Tabel r untuk df = 101 - 150

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
101	0.1630	0.1937	0.2290	0.2528	0.3196
102	0.1622	0.1927	0.2279	0.2515	0.3181
103	0.1614	0.1918	0.2268	0.2504	0.3166
104	0.1606	0.1909	0.2257	0.2492	0.3152
105	0.1599	0.1900	0.2247	0.2480	0.3137
106	0.1591	0.1891	0.2236	0.2469	0.3123
107	0.1584	0.1882	0.2226	0.2458	0.3109
108	0.1576	0.1874	0.2216	0.2446	0.3095
109	0.1569	0.1865	0.2206	0.2436	0.3082
110	0.1562	0.1857	0.2196	0.2425	0.3068
111	0.1555	0.1848	0.2186	0.2414	0.3055
112	0.1548	0.1840	0.2177	0.2403	0.3042
113	0.1541	0.1832	0.2167	0.2393	0.3029
114	0.1535	0.1824	0.2158	0.2383	0.3016
115	0.1528	0.1816	0.2149	0.2373	0.3004
116	0.1522	0.1809	0.2139	0.2363	0.2991
117	0.1515	0.1801	0.2131	0.2353	0.2979
118	0.1509	0.1793	0.2122	0.2343	0.2967
119	0.1502	0.1786	0.2113	0.2333	0.2955
120	0.1496	0.1779	0.2104	0.2324	0.2943
121	0.1490	0.1771	0.2096	0.2315	0.2931
122	0.1484	0.1764	0.2087	0.2305	0.2920
123	0.1478	0.1757	0.2079	0.2296	0.2908
124	0.1472	0.1750	0.2071	0.2287	0.2897
125	0.1466	0.1743	0.2062	0.2278	0.2886
126	0.1460	0.1736	0.2054	0.2269	0.2875
127	0.1455	0.1729	0.2046	0.2260	0.2864
128	0.1449	0.1723	0.2039	0.2252	0.2853
129	0.1443	0.1716	0.2031	0.2243	0.2843
130	0.1438	0.1710	0.2023	0.2235	0.2832
131	0.1432	0.1703	0.2015	0.2226	0.2822
132	0.1427	0.1697	0.2008	0.2218	0.2811
133	0.1422	0.1690	0.2001	0.2210	0.2801
134	0.1416	0.1684	0.1993	0.2202	0.2791
135	0.1411	0.1678	0.1986	0.2194	0.2781
136	0.1406	0.1672	0.1979	0.2186	0.2771
137	0.1401	0.1666	0.1972	0.2178	0.2761
138	0.1396	0.1660	0.1965	0.2170	0.2752
139	0.1391	0.1654	0.1958	0.2163	0.2742
140	0.1386	0.1648	0.1951	0.2155	0.2733
141	0.1381	0.1642	0.1944	0.2148	0.2723
142	0.1376	0.1637	0.1937	0.2140	0.2714
143	0.1371	0.1631	0.1930	0.2133	0.2705
144	0.1367	0.1625	0.1924	0.2126	0.2696
145	0.1362	0.1620	0.1917	0.2118	0.2687
146	0.1357	0.1614	0.1911	0.2111	0.2678
147	0.1353	0.1609	0.1904	0.2104	0.2669
148	0.1348	0.1603	0.1898	0.2097	0.2660
149	0.1344	0.1598	0.1892	0.2090	0.2652
150	0.1339	0.1593	0.1886	0.2083	0.2643

Tabel r untuk df = 151 - 200

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
151	0.1335	0.1587	0.1879	0.2077	0.2635
152	0.1330	0.1582	0.1873	0.2070	0.2626
153	0.1326	0.1577	0.1867	0.2063	0.2618
154	0.1322	0.1572	0.1861	0.2057	0.2610
155	0.1318	0.1567	0.1855	0.2050	0.2602
156	0.1313	0.1562	0.1849	0.2044	0.2593
157	0.1309	0.1557	0.1844	0.2037	0.2585
158	0.1305	0.1552	0.1838	0.2031	0.2578
159	0.1301	0.1547	0.1832	0.2025	0.2570
160	0.1297	0.1543	0.1826	0.2019	0.2562
161	0.1293	0.1538	0.1821	0.2012	0.2554
162	0.1289	0.1533	0.1815	0.2006	0.2546
163	0.1285	0.1528	0.1810	0.2000	0.2539
164	0.1281	0.1524	0.1804	0.1994	0.2531
165	0.1277	0.1519	0.1799	0.1988	0.2524
166	0.1273	0.1515	0.1794	0.1982	0.2517
167	0.1270	0.1510	0.1788	0.1976	0.2509
168	0.1266	0.1506	0.1783	0.1971	0.2502
169	0.1262	0.1501	0.1778	0.1965	0.2495
170	0.1258	0.1497	0.1773	0.1959	0.2488
171	0.1255	0.1493	0.1768	0.1954	0.2481
172	0.1251	0.1488	0.1762	0.1948	0.2473
173	0.1247	0.1484	0.1757	0.1942	0.2467
174	0.1244	0.1480	0.1752	0.1937	0.2460
175	0.1240	0.1476	0.1747	0.1932	0.2453
176	0.1237	0.1471	0.1743	0.1926	0.2446
177	0.1233	0.1467	0.1738	0.1921	0.2439
178	0.1230	0.1463	0.1733	0.1915	0.2433
179	0.1226	0.1459	0.1728	0.1910	0.2426
180	0.1223	0.1455	0.1723	0.1905	0.2419
181	0.1220	0.1451	0.1719	0.1900	0.2413
182	0.1216	0.1447	0.1714	0.1895	0.2406
183	0.1213	0.1443	0.1709	0.1890	0.2400
184	0.1210	0.1439	0.1705	0.1884	0.2394
185	0.1207	0.1435	0.1700	0.1879	0.2387
186	0.1203	0.1432	0.1696	0.1874	0.2381
187	0.1200	0.1428	0.1691	0.1869	0.2375
188	0.1197	0.1424	0.1687	0.1865	0.2369
189	0.1194	0.1420	0.1682	0.1860	0.2363
190	0.1191	0.1417	0.1678	0.1855	0.2357
191	0.1188	0.1413	0.1674	0.1850	0.2351
192	0.1184	0.1409	0.1669	0.1845	0.2345
193	0.1181	0.1406	0.1665	0.1841	0.2339
194	0.1178	0.1402	0.1661	0.1836	0.2333
195	0.1175	0.1398	0.1657	0.1831	0.2327
196	0.1172	0.1395	0.1652	0.1827	0.2321
197	0.1169	0.1391	0.1648	0.1822	0.2315
198	0.1166	0.1388	0.1644	0.1818	0.2310
199	0.1164	0.1384	0.1640	0.1813	0.2304
200	0.1161	0.1381	0.1636	0.1809	0.2298

Titik Persentase Distribusi t

d.f. = 1 - 200

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

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

Pr	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

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

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

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

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

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)

df \ Pr	0,25	0,10	0,05	0,025	0,01	0,005	0,001
	0,50	0,20	0,10	0,050	0,02	0,010	0,002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

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

Titik Persentase Distribusi t (df = 121 –160)

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

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

Titik Persentase Distribusi t (df = 161 –200)

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



Bila menjabar surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : rektor@umsu.ac.id

Nomor : 1909/IL3-AU/UMSU-05/F/2019
Lampiran :
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Medan, 21 Dzulqaidah 1440 H
24 Juli 2019 M

Kepada Yth.
Bapak/Ibu Pimpinan/Direksi/Kepala Dinas
PT.SUMBER UTAMA NUSANTARA
Jl.Gaharu No.81 C Medan
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu (S-1)**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : AZHARI
Npm : 1505160256
Jurusan : MANAJEMEN
Semester : VIII (Delapan)
Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Sumber Utama Nusantara

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Tembusan :

1. Wakil Rektor II UMSU Medan
2. Pertinggal



PT Sumber Utama Nusantara

PT. SUMBER UTAMA NUSANTARA

JL. Gaharu No. 81 C Medan Timur 20235

No. Telp (061) 42009065

Nomor : 019/SUN/FN/VIII/2019
Lampiran : -
Perihal : SURAT KETERANGAN

Kepada Yth,
Bapak/Ibu Dekan
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
- Di Tempat

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menerangkan bahwa:

Nama : AZHARI
NPM : 1505160256
Jurusan : Ekonomi Manajemen
Konsentrasi : MSDM

Benar diterima melakukan riset pada Perusahaan kami guna untuk penyusunan skripsi. Adapun syarat yang diberikan kepada Mahasiswi tersebut untuk tidak memberikan data apapun terkait Perusahaan tanpa izin terlebih dahulu.

Demikianlah surat keterangan ini kami sampaikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 5 Agustus 2019
PT. Sumber Utama Nusantara

Nilam Cahaya Hutagalung

HR. Department



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : rektor@umsu.ac.id

Bitte menandatangani surat ini agar disetujui nomor dan tanggalnya

Nomor : 5943 /IL3-AU/UMSU-05/F/2019
Lamp. : -

Medan, 01 Shafar 1441 H
30 September 2019 M

Hal : MENYELESAIKAN RISET

Kepada Yth.
Bapak/Ibu Pimpinan
PT.SUMBER UTAMA NUSANTARA
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

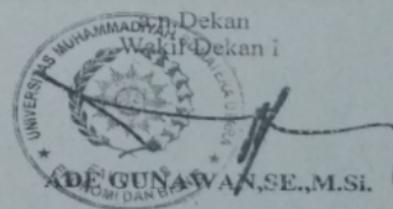
Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di Perusahaan/instansi yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV - V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Teah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian Program Studi Strata Satu (S1) di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : AZHARI
N P M : 1505160256
Semester : VIII (Delapan)
Jurusan : MANAJEMEN
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Sumber Utama Nusantara

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Tembusan :

1. Peninggal.



PT Sumber Utama Nusantara

PT. SUMBER UTAMA NUSANTARA

Jl. Gaharu No. 81 C Medan Timur 20235

No. Telp (061) 42009065

Nomor : 058/SUN/FN/IX/2019

Lampiran : -

Perihal : SURAT KETERANGAN SELESAI RISET

Kepada Yth,

Bapak/Ibu Dekan

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

- Di Tempat

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menerangkan bahwa:

Nama : Azhari

NPM : 1505160256

Jurusan : Ekonomi Manajemen

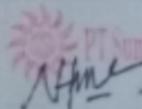
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Benar telah menyelesaikan riset pada Perusahaan kami sejak 5 Agustus 2019 hingga 25 September 2019.

Demikianlah surat keterangan ini kami sampaikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 26 September 2019

PT. Sumber Utama Nusantara


PT Sumber Utama Nusantara

Nilam Cahaya Hutagalung

HR. Department



Bila mendapat surat ini agar ditubuhkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : rektor@umsu.ac.id

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 197/TGS/IL3-AU/UMSU-05/F/2019

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan
Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : MANAJEMEN
Pada Tanggal : 24 Juli 2019

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : AZHARI
N P M : 1505160256
Semester : VIII (Delapan)
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin
Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Sumber Utama
Nusantara

Dosen Pembimbing : MANDI PRAYOGISE,,M.Si.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi** dinyatakan " **BATAL** " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal :24 Juli 2020
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 21 Dzulqaidah 1440 H
2019 M

Dekan
H. JANURI, SE., MM., M.Si.

Tembusan :
1. Wakil Rektor – II UMSU Medan.
2. Peringgal.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20218

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No Agenda: 198/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/16/7/2019

Kepada Yth
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Medan, 16/7/2019

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Azhari
NPM : 1505160256
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini

Identifikasi Masalah : 1. Kurangnya kedekatan antara pemimpin dengan karyawan sehingga hubungan antara atasan dan bawahan yang baik tidak terjalin.
2. Lingkungan kerja yang tidak nyaman, dilihat dari ruangan kerja karyawan yang sempit sehingga itu mengganggu ruang gerak karyawan dan jelas itu mempengaruhi aktivitas kerja para karyawan.
3. Kurangnya disiplin karyawan, hal ini di lihat dari masih seringnya para karyawan yang datang terlambat ke perusahaan.
4. Penilaian kinerja karyawan yang rendah, dilihat dari assesment per kwartal perusahaan.

Rencana Judul : 1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan
2. Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
3. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : Pt. Sumber Utama Nusantara

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon

(Azhari)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20219

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 198/JDL/SKR/MAN/PER/UMSU/16/7/2019

Nama Mahasiswa : Azhari
NPM : 1505160256
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Tanggal Pengajuan Judul : 16/7/2019
Nama Dosen Pembimbing* : Muhammad Andi Prayogi, SE., M.Si.

Judul Disetujui** : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin karyawan Terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Utama Nusantara.

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen

(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan, 16 Juli 2019

Dosen Pembimbing

(Muhammad Andi Prayogi, SE., M.Si.)

Keterangan:

*) Dosen di-B Program/Program Studi

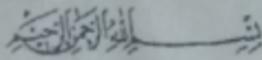
**) Dosen di-B Dosen Pembimbing

Sebelum diunggah di-B Prodi dan Dosen pembimbing, wajib foto dan upload ke sistem di-B pada form online "Upload Pengajuan Judul Skripsi"

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

kepada Yth.
Ketua Jurusan
Fakultas Ekonomi UMSU
Di
Medan.

Medan, 16 Juli 2019 H
M



Dengan hormat
Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Azhari
NPM : 1505160256
Konsentrasi : MSDM
Kelas / Sem : VII.B. Malam

Berdasarkan hasil pertemuan dengan program studi maka ditetapkan calon pembimbing yaitu :

Nama Pembimbing : M. Andi Proyogi disetujui prodi : (Jp.)

Dari hasil survei & kunjungan ke perusahaan / tempat penelitian serta proses pembimbingan ..
dapat diidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut :

1. Kurangnya kedekatan antara pemimpin dan karyawan
2. Lingkungan kerja yang tidak nyaman, dilihat dari ruang kerja yang sempit
3. Kurangnya disiplin karyawan, dilihat dari masih sering karyawan terlambat datang ke perusahaan
4. penilaian kinerja karyawan yg rendah dilihat dari assesment per quarter

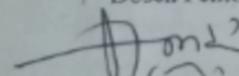
Dengan demikian judul yang disetujui bersama dosen pembimbing adalah :

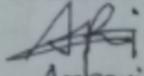
Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin karyawan Terhadap Kinerja karyawan pada PT. Sumber Utama Nusantara

Medan, 16 Juli 2019

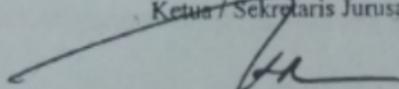
Dosen Pembimbing

Peneliti/Mahasiswa


(Muhammad Andi Proyogi, S.E., M.Si.)


Azhari

Disetujui Oleh :
Ketua / Sekretaris Jurusan


(Jasman Syarifuddin HSB, S.E., M.Si.)

Diagendakan pada tanggal : 9 Agustus 2019
Nomor Agenda : 207

Catatan :

1. Proposal penelitian harus diagendakan paling lama 1 (satu) bulan setelah di paraf oleh program studi
2. Seminar Proposal paling lama 1 (satu) bulan setelah judul diagendakan



PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan, 16 Juli 2019

Kepada Yth.
Bapak Dekan
Fakultas Ekonomi
Univ. Muhammadiyah Sumatera Utara

Assalamu'alaikum Wr, Wb

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Lengkap : AZHARTI

NPM : 1505160256

Tempat/tgl Lahir : MEDAN / 20 JUNI 1996

Program Studi : Manajemen *Strate*

Alamat Mahasiswa : JL BERSAMA GG RAMBUTAN NO 8

Tempat Penelitian : PT SUMBER UTAMA NUSAN TARA

Alamat Penelitian : JL GAHARU NO 81 C MEDAN

memohon kepada Bapak untuk pembuatan Izin Penelitian sebagai syarat untuk memperoleh data dan identifikasi masalah dari perusahaan tersebut guna pengajuan judul penelitian .

Berikut saya lampirkan syarat-syarat lain :

1. Transkrip nilai sementara
2. Kwitansi SPP tahap berjalan.

Demikianlah permohonan ini saya buat dengan sebenarnya, atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih.

Diketahui :
Ketua Jurusan / Sekretaris

(JASMAN Syarifuddin Hab, S.E., M.Si.)

Wassalam
Pemohon

(AZHARTI)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : AZHARI
NPM : 1505160256
Konsentrasi : MSDM
Fakultas : Ekonomi ~~(Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/ESP)~~
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan 16 Juli 2019
Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.