

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SURYA
SUMATERA INDAH SEJAHTERA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Manajemen
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

Nama : Zulhendi
NPM : 1605160483
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2020**



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari rabu, tanggal 04 November 2020, pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya :

MEMUTUSKAN

Nama : ZULHENDI
N P M : 1605160483
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SURYA-SUMATERA INDAH SEJAHTERA
Dinyatakan : (A-) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

DR. JUFRIZEN, SE., M.Si

Penguji II

MURVIANA KOTO, SE., M.Si

Pembimbing

MUHAMMAD RAS MUIS, S.IP., M.M

PANITIA UJIAN

Ketua

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

Sekretaris

ADE GUNAWAN, SE., M.Si





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

PENGESAHAN SKRIPSI

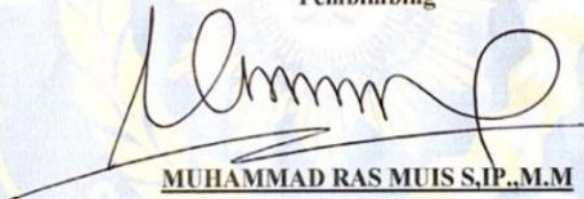
بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nama : ZULHENDI
NPM : 1605160483
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA(SDM)
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT.SURYA SUMATERA INDAH SEJAHTERA

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan , Oktober 2020

Pembimbing



MUHAMMAD RAS MUIS S,IP.,M.M

Diketahui/Disetujui
Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU



Jasman Sarifudin Hasibuan, S.E, M.Si

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU



H. Januri, S.E, MM, M.Si



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : ZULHENDI
NPM : 1605160483
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM)
Nama Dosen Pembimbing : MUHAMMAD RAS MUIS, S.IP., M.M
Judul Penelitian : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYWAN PADA PT.SURYA SUMATERA INDAH SEJAHTERA

Item	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Tanggal	Paraf Dosen
Kuesioner	1. Perbaiki Pertanyaan di setiap variabel 2. Tambahkan pertanyaan disetiap variabel	26 September - 04 Oktober 2020	
Bab 4	1. Tambahkan nilai parsial dan simultan ke pembahasan 2. Rapikan penulisannya	19 Oktober 2020	
Bab 5 dan Lampiran	1. Sarannya ditambah satu lagi 2. Tambahkan tabel F, tabel t dan tabel r 3. Lengkapi semua lampiran	21 Oktober 2020	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Acc Sidang Meja Hijau 24/10/2020		

Medan, Oktober 2020

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

(JASMAN SARIFUDDIN HSB, S.E., M.Si)

(MUHAMMAD RAS MUIS, S.IP., M.M)



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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Saya yang bertanda tangan di bawah ini.

Nama : Zulhendi
Npm : 1605160483
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen SDM

Dengan ini saya menyatakan bawah skripsi saya yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Sumatera Indah Sejahtera.

Bila mana di kemudian hari ditemukan ketidak sesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebesar-besarnya. Terima kasi

()

Zulhendi

UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

ABSTRAK

Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Surya Sumatera Indah Sejahtera

Zulhendi
Manajemen
zoulhentand@gmail.com

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya – upaya untuk Meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam hal ini kepemimpinan dan lingkungan kerja. Adapun jenis penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan wawancara dan kuesioner. dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh dan diperoleh sebanyak 67 responden, Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

The Influence of Leadership and Work Environment on Employee Performance at PT. Sumatera Indah Sejahtera

Zulhendi
Management
zoulhentand@gmail.com

Improved employee performance will bring progress for the company to survive in an unstable business environment competition. Therefore, efforts to improve employee performance are the most serious management challenges because the success in achieving the goals and survival of the company depends on the quality of the performance of human resources in it. The purpose of this study is to determine what affects employee performance, in this case leadership and work environment. This type of research uses associative and quantitative approaches. Data collection techniques use interviews and questionnaires. In this study using saturated sample techniques and obtained as many as 67 respondents. Data analysis techniques use multiple linear regression. The results showed that partially leadership has a significant effect on employee performance, work environment has a significant effect on employee performance. Simultaneously, leadership and work environment influence employee performance.

Keywords : Leadership, Work Environment and Employee Performance.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur penulis ucapkan kepada ALLAH SWT atas berkat rahmat dan hidayah-nya yang senantiasa dilimpahkan kepada penulis, sehingga penulis bisa menyelesaikan penelitian skripsi pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Judul dari skripsi ini adalah **”Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Sumatera Indah Sejahtera”**

Penyusunan skripsi ini banyak sekali hambatan serta rintangan yang penulis hadapi namun pada akhirnya dapat melaluinya, penulis telah berupaya dengan segala kemampuan yang ada, namun penulis menyadari masih terdapat kekurangan didalamnya, untuk itu dengan rasa rendah hati bersedia menerima saran dan kritik yang sifatnya membangun dalam perbaikan skripsi penelitian ini kedepannya. Dalam skripsi ini penulis banyak menerima bantuan berupa bimbingan dan petunjuk. berkat adanya bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak penulis bisa menyelesaikannya. Untuk itu pada kesempatan ini izinkanlah penulis untuk mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini.

1. Kedua orang tua, Ayahanda Rahimuddin dan Ibunda Sah’adiannur dan keluarga saya yang tercinta yang telah mengasuh, mendidik, dan membesarkan penulis dengan rasa cinta dan kasih sayang yang tulus dan tak terhingga sampai akhir hayat serta telah memberikan dorongan, semangat, doa serta cinta kasih yang begitu dalam kepada penulis.

2. Kepada Bapak Dr. Agussani, M.A.P selaku rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
3. Bapak Januri, S.E., M.M, M.Si selaku Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
4. Bapak Ade Gunawan, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
6. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
7. Bapak Dr. Jufrizen, S.E., M.Si selaku sekretaris Program Studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
8. Bapak Muhammad Ras Muis, S.Ip., M.M selaku Dosen Pembimbing yang selama ini bersedia meluangkan waktu dan memberikan bantuannya kepada penulis dalam mempersiapkan skripsi ini.
9. Seluruh Dosen-Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
10. Kepada pihak PT.Surya Sumatera Indah Sejahtera yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melaksanakan penelitian dan memberikan informasi lainnya.
11. Abang dan Kakak tercinta saya Rahimansah,Nadri,Yusnita,Erlida dan Erliana yang telah banyak membantu dan mendukung penulis selama pembuatan skripsi.

12. Kepada sahabat seperjuangan saya Andi Saputra ,Ihsan Basori,Panji Damara Restu Pramono,Gibran,Tuti Paramida ,Devi Intan Sari dan Windiani, yang telah berjuang bersama sama dan banyak membantu memberi semangat kepada penulis.
13. Kepada teman-teman kelas Manajemen I pagi yang telah mendorong semangat penulis agar menyelesaikan skripsi dengan baik.

Terimakasih atas bantuan, kebersamaan, kekeluargaan, serta waktu dan dukungannya selama ini kepada penulis, semoga ALLAH SWT membalas kebaikan yang telah diberikan kepada penulis, semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

Medan, Oktober 2020

Penulis

Zulhendi

1605160483

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi Masalah	6
1.3. Batasan Masalah	7
1.4. Rumusan Masalah	7
1.5. Tujuan Penelitian	7
1.6. Manfaat Penelitian	8
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	9
2.1.Landasan Teori	9
2.1.1.Kinerja Karyawan	9
2.1.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan	9
2.1.1.2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	10
2.1.1.3. Indikator Kinerja Karyawan	16
2.1.2. Kepemimpinan	17
2.1.2.1.Pengertian Kepemimpinan	17
2.1.2.2. Fungsi Kepemimpinan	19
2.1.2.3.Tipe – Tipe Kepemimpinan	20
2.1.2.3. Indikator Kepemimpinan	23
2.1.3.Lingkungan Kerja	25
2.1.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja	25
2.1.3.2.Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja	27
2.1.3.3. Indikator Lingkungan Kerja	28
2.2. Kerangka Konseptual	29
2.2.1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan	29
2.2.2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan	30

2.2.3.	Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan	30
2.3.	Hipotesis.....	31
BAB 3 METODE PENELITIAN		33
3.1	Jenis Penelitian.....	33
3.2	Definisi Operasional Penelitian.....	33
3.3	Tempat dan Waktu Penelitian	35
3.4	Teknik Pengambilan Sampel.....	36
3.5	Teknik Pengumpulan Data.....	37
3.6	Teknik Analisis Data.....	40
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		47
4.1	Deskripsi Data.....	47
4.1.1	Karakteristik Identitas Responden	47
4.2.	Analisis Variabel Penelitian.....	49
4.2.1	Uji Kualitas Data.....	49
4.2.2	Uji Asumsi Klasik	52
4.2.2.3	Multikolinearitas	54
4.2.3	Analisis Regresi Linear Berganda.....	55
4.2.4	Uji Hipotesis.....	56
4.2.5	Uji t.....	57
4.2.6	Uji F	57
4.2.7	Koefisien Determinasi.....	58
4.3	Pembahasan.....	59
4.3.1	Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan	59
4.3.2	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	60
4.3.3	Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap	61
BAB 5 PENUTUP.....		63
5.1	Kesimpulan	63
5.2	Saran.....	63
5.3	Keterbatasan Penelitian.....	64
DAFTAR PUSTAKA		65
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator KinerjaKaryawan.....	34
Tabel 3.2 Indikator Kepemimpinan	34
Tabel 3.3 Indikator Lingkungan Kerja.....	35
Tabel 3.4 Waktu Penelitian	36
Tabel 3.5 Skala <i>likert</i>	38
Tabel 4.1 Skala Pengukuran <i>Likert</i>	47
Tabel 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	48
Tabel 4.3 Karakteristik Responden berdasarkan Usia	48
Tabel 4.4 Karakteristik Responden berdasarkan Status.....	48
Tabel 4.5 Karakteristik Responden berdasarkan Status Karyawan	49
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan (X1)	49
Tabel 4.7 HasilUjiValiditas Lingkungan Kerja (X2).....	50
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y1).....	51
Tabel 4.9 HasilUjiReliabilitas.....	52
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas	52
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas.....	55
Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	56
Tabel 4.13 Hasil Uji t.....	57
Tabel 4.14 Hasil Uji F.....	58
Tabel 4.15 Hasil Koefisien Determinasi (R^2).....	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan	29
Gambar 2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	30
Gambar 2.3 Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja	31
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t	43
Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F	44
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram	53
Gambar 4.2 Hasil Grafik <i>Scatterplot</i>	54

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perkembangan globalisasi secara keseluruhan tidak hanya berdampak pada perkembangan dan inovasi, globalisasi juga berdampak pada kompetisi manajemen sumber daya manusia (SDM). Menurut (Cahyadi, 2019) salah satu cara untuk menghadapi tantangan globalisasi tersebut adalah dengan meningkatkan kualitas dan daya saing SDM melalui peningkatan kinerja karyawan. Karyawan atau tenaga kerja yang dimiliki perusahaan merupakan kekuatan yang harus dipertahankan demi kemajuan perusahaan. Tanpa adanya SDM yang memiliki kinerja tinggi, secara tidak langsung kinerja organisasi sulit untuk ditingkatkan. Kualitas manusia sebagai tenaga kerja merupakan modal dasar dalam masa pembangunan. Sumber daya manusia merupakan pokok atau inti dalam sebuah organisasi ataupun sebuah perusahaan. Agar seluruh aktivitas perusahaan berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengalaman dan berpengetahuan tinggi serta upaya untuk mengelola perusahaan semaksimal mungkin sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Kinerja dikatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat dicapai dengan baik (Bukhari & Pasaribu, 2019).

Menurut (Yuniarti & Suprianto, 2020) peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya – upaya untuk

meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Menurut (Fidiyanto et al., 2018) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pertimbangan bahwa perlu adanya sesuatu sistem evaluasi yang objektif terhadap organisasional. Selain itu, dengan adanya penilaian kinerja, manajer puncak dapat memperoleh dasar yang objektif untuk memberikan kompensasi sesuai dengan prestasi yang disumbangkan masing-masing pusat pertanggung jawaban kepada perusahaan secara keseluruhan. Semua ini diharapkan dapat membentuk motivasi dan rangsangan kepada masing-masing bagian untuk bekerja lebih efektif dan efisien.

Pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan, dengan kata lain produktivitas organisasi ditentukan dari kinerja pegawai yang dimilikinya. Sehingga dapat dikatakan bahwa semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota organisasi (Siagian & Khair, 2018). pemimpin adalah seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain dan yang memiliki otoritas manajerial. Sedangkan kepemimpinan adalah apa yang para pemimpin lakukan, yaitu proses memimpin kelompok dan mempengaruhi kelompok untuk mencapai suatu tujuan (Coulter, 2012). Kepemimpinan itu sendiri merupakan suatu pola perilaku yang ditampilkan sebagai pimpinan ketika

mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Oleh karena perilaku yang diperlihatkan oleh bawahan pada dasarnya adalah respon bawahan terhadap kepemimpinan yang dilakukan pada mereka. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan merupakan cara pemimpin mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi, dan mengendalikan bawahan dengan cara tertentu, sehingga bawahan dapat menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien.

Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai karena dampak yang diberikan akan sangat tinggi. Menurut (Rivai & Sagala, 2009) kepemimpinan seseorang sangat besar perannya dalam setiap pengambilan keputusan, sehingga membuat keputusan dan mengambil tanggung jawab terhadap hasilnya adalah salah satu tugas seorang pemimpin. Dalam hal ini dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan sangat berpengaruh dalam mencapai tujuan organisasi. Tujuan organisasi tidak mungkin tercapai apabila orang-orang didalam organisasi tidak memiliki kinerja yang baik. Penulis menemukan adanya indikasi bahwa kurangnya arahan yang diberikan atasan kepada para karyawan pada PT. Surya Sumatera Indah Sejahtera. Walaupun kepemimpinan dinilai sudah cukup baik, namun hal ini masih berdampak pada kurangnya kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Tumbuh dan berkembangnya organisasi tergantung pada sumber daya manusia. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud kinerja yang optimal. Diantara banyaknya faktor yang menentukan keberhasilan pegawai dalam menjalankan pekerjaannya, maka faktor lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang perlu mendapat perhatian. Lingkungan kerja merupakan sarana penunjang kelancaran proses kerja, dimana kenyamanan dan keselamatan dalam

bekerja juga sangat diperhitungkan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan bagi para pegawai sehingga dapat mendukung kinerja pegawai dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya (Siahaan & Bahri, 2018). Menurut (Sedarmayanti, 2009) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut (Sunyoto, 2012) suatu lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut (Laliasa et al., 2018) seorang yang bekerja dalam lingkungan kerja yang mendukung untuk dia bekerja optimal tentu orang tersebut akan dapat bekerja dengan baik karena dilakukan dengan hati dan jiwa yang tenang. Akan tetapi bila seseorang bekerja dilingkungan yang tidak mendukung, orang tersebut dalam bekerja tidak akan optimal maka hasil yang diperoleh kurang baik dalam artian kinerjanya tidak sempurna. Penulis menemukan adanya indikasi keadaan kantor yang kurang baik di PT. Surya Sumatera Indah Sejahtera, sehingga

karyawan merasa kurang nyaman saat bekerja dan karyawan kurang optimal dalam bekerja. Pada permasalahan tersebut tentunya tidak baik jika dibiarkan begitu saja. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan semangat dan motivasi kerja para karyawan serta lingkungan yang terjaga juga baik untuk kenyamanan pribadi maupun dalam hal mengerjakan tugas pekerjaan, sebaliknya lingkungan kerja yang kurang memadai dapat menurunkan semangat dan motivasi kerja sehingga pada akhirnya kinerja menjadi menurun.

Kurangnya kinerja karyawan PT. Surya Sumatera Indah Sejahtera dipengaruhi kepemimpinan dan lingkungan kerja di perusahaan itu sendiri. Karyawan pada perusahaan saat ini masih merasa kurang nyaman dan bersemangat dalam bekerja karena suatu hal yang tidak sesuai dengan harapan karyawan yang menyangkut lingkungan kerja yang belum sesuai. Lingkungan kerja di PT. Surya Sumatera Indah Sejahtera kurang kondusif dapat dilihat dari : AC di beberapa ruangan ada yang mati, udara di ruangan masih ada yang pengap sehingga menimbulkan bau, tata ruangan yang dinilai kurang rapi serta perabot yang tersusun kurang rapi dan kotor sehingga menimbulkan situasi kurang nyaman. Kemudian sesama karyawan masih ada yang memiliki hubungan yang kurang baik sehingga kurang terjalinnya keharmonisan para karyawan. Adapun dimana kepemimpinan yang otoriter menyebabkan kinerja karyawan terganggu, sikap pemimpin yang kurang disiplin yang sering terlambat masuk jam kerja dan absensi yang meningkat menjadi contoh yang buruk bagi karyawannya, pimpinan yang kurang memberikan solusi terhadap masalah yang dihadapi karyawan terkesan acuh, sehingga karyawan yang bekerja akan menjadi tertekan dan kurang bersemangat untuk bekerja. Para pimpinan kurang mengerti apa yang dibutuhkan

para karyawan dan mengetahui keinginan-keinginan apa yang membuat karyawan meningkatkan kinerjanya. Kemudian kurangnya koordinasi dan komunikasi antara pimpinan dengan bawahan sehingga menyebabkan kerjasama tidak berjalan dengan baik, masih terdapat karyawan yang belum bisa menutupi ataupun memecahkan masalah dalam pekerjaan. Adapun ketidakharmonisan diantara karyawan dengan pimpinan dikarenakan perbedaan keinginan dengan pimpinan menyebabkan menurunnya kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul “**Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Sumatera Indah Sejahtera**”.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang yang dipaparkan di atas, dapat dikemukakan identifikasi masalah pada penelitian ini, yaitu:

1. Kurangnya arahan pimpinan terhadap karyawan yang berpengaruh kepada kinerjanya.
2. Kepemimpinan yang otoriter menyebabkan kinerja karyawan terganggu
3. Kinerja karyawan kurang optimal.
4. Kurangnya koordinasi dan komunikasi antara pimpinan dengan bawahan.
5. Keadaan kantor yang membuat karyawan kurang merasa nyaman dalam bekerja.
6. Kurang terjalinnya keharmonisan para karyawan yang ditandai dengan adanya hubungan kurang baik sesama karyawan.

1.3. Batasan Masalah

Batasan masalah bertujuan untuk menjaga agar masalah yang diteliti tidak lepas dari pokok permasalahan yang ditentukan. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah penelitian hanya membahas tentang kepemimpinan, lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada PT. Surya Sumatera Indah Sejahtera.

1.4. Rumusan Masalah

Dalam penelitian ini peneliti mencoba untuk membahas pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Surya Indah Sumatera?
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Surya Indah Sumatera?
3. Apakah ada pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Surya Indah Sumatera?

1.5. Tujuan Penelitian

Adapun penelitian ini dilakukan dengan bertujuan :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Indah Sumatera.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Indah Sumatera.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis secara simultan pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Indah Sumatera.

1.6. Manfaat Penelitian

Dari tujuan tersebut, sehingga didapat manfaat dari penelitian ini adalah :

- a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan mengenai seberapa signifikan pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Serta dapat menerapkan teori – teori yang telah diperoleh dari peneliti selama mengikuti kegiatan perkuliahan di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

- b. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada manajemen agar menentukan kebijakan dalam memberikan dan menunjukan kepemimpinan dan mengelola lingkungan kerja yang baik bagi para karyawan demi meningkatkan kinerja karyawan PT. Surya Sumatera Indah Sejahtera

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1.Landasan Teori

2.1.1.Kinerja Karyawan

2.1.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari. Kinerja karyawan perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada karyawan atas rencana karir mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku karyawan.

Menurut (Poltak & Sinambela, 2019) kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai secara kuantitas dari pencapaian tugas-tugas yang dibebankan kepada seseorang, atau sekelompok orang, merujuk pada standar dan kriteria pencapaian serta pelaksanaan pekerjaan yang ditetapkan.

Menurut (Donni, 2017) kinerja merupakan perwujudan atas pekerjaan yang telah dihasilkan atau diemban pegawai. Hasil tersebut tercatat dengan baik sehingga tingkat ketercapaian kinerja yang seharusnya dan hal hal yang terjadi dapat dievaluasi dengan baik.

Menurut (Fattah, 2017) kinerja seorang pegawai/karyawan adalah hasil atau keluaran (outcomes) dari sebuah pekerjaan yang ditugaskan dalam suatu organisasi/institusi.

Menurut (Abdullah, 2014) kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja atau prestasi kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas guna untuk menunjukkan suatu *performance* yang terbaik dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan sesuai dengan target/sasaran yang telah ditentukan.

2.1.1.2.Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Dalam praktiknya tidak selamanya bahwa kinerja karyawan dalam kondisi seperti yang diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri maupun organisasi. Banyak kendala yang mempengaruhi kinerja baik kinerja organisasi maupun kinerja individu. Ada baiknya seorang pemimpin harus terlebih dulu mengkaji faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya.

Jadi atasan langsung sebagai penilai bawahannya harus menyadari adanya perbedaan kinerja antara karyawan yang berada di bawah pengawasannya. Sekalipun karyawan bekerja pada tempat yang sama, namun produktivitas mereka tidaklah selalu sama. Perbedaan ini akan mengakibatkan kinerja seseorang tidak sama.

Menurut (Irianto, 2016) pada dasarnya terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja setiap individu yang secara garis besar dapat dibedakan kedalam 2 faktor, yaitu :

- a. Faktor-faktor individual yang meliputi sikap, minat dan motivasi, sifat atau atribut individu, fisik, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman, keterampilan, pengetahuan, dan sebagainya.
- b. Faktor-faktor situasional yang mencakup lingkungan fisik, perlengkapan, mesin dan peralatan metode kerja, dan sebagainya.

Sedangkan menurut (Kasmir, 2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya, karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja baik pula, demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar, maka akan memberikan hasil yang kurang baik pula, yang pada akhirnya akan menunjukkan kinerja yang kurang baik. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang

pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak atau kurang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya, maka pasti akan mengurangi hasil atau kualitas pekerjaannya yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerjanya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja.

3. Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Sebaliknya jika suatu pekerjaan tidak memiliki rancangan pekerjaan yang baik maka akan sulit untuk menyelesaikan pekerjaannya secara cepat dan benar. Pada dasarnya rancangan pekerjaan diciptakan untuk memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dengan demikian, rancangan pekerjaan akan mampu meningkatkan kinerja karyawannya. Demikian pula sebaliknya dengan perusahaan yang tidak memiliki rancangan pekerjaan yang kurang baik akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian, rancangan pekerjaan akan mempengaruhi kinerja seseorang.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik. Demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang memiliki kepribadian atau karakter yang buruk, akan bekerja secara tidak sungguh-sungguh

dan kurang bertanggung jawab dan pada akhirnya hasil pekerjaannya pun tidak atau kurang baik dan tentu saja hal ini akan mempengaruhi kinerja yang ikut buruk pula. Artinya bahwa kepribadian atau karakter akan mempengaruhi kinerja.

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak terdorong atau terangsang untuk melaksanakan pekerjaannya maka hasilnya akan menurunkan kinerja karyawan itu sendiri. Dengan demikian dapat diartikan bahwa motivasi untuk melakukan suatu pekerjaan maka kinerjanya akan meningkat, demikian pula sebaliknya makin tidak termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya, maka kinerjanya akan turun.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Sebagai contoh perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang dengan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasannya. Hal ini tentu akan dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Demikian pula jika perilaku pemimpin yang tidak menyenangkan, tidak mengayomi, tidak mendidik

dan tidak membimbing akan menurunkan kinerja bawahannya. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan mempengaruhi kinerja.

7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya pemimpin yang otoriter. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya. Misalnya untuk organisasi tertentu dibutuhkan gaya otoriter atau demokratis, dengan sikap pemimpin ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi. Kepatuhan anggota organisasi untuk menuruti atau mengikuti kebiasaan atau norma ini akan mempengaruhi kinerja seseorang atau kinerja organisasi. Demikian pula jika tidak mematuhi kebiasaan atau norma-norma maka akan menurunkan kinerja. Dengan demikian budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan.

9. Kepuasan kerja

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

pekerjaannya, maka akan ikut mempengaruhi hasil kerja karyawan. Jadi dengan demikian kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja.

10. Lingkungan kerja

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

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik. Karyawan yang setia juga dapat dikatakan karyawan tidak membocorkan apa yang menjadi rahasia perusahaannya kepada pihak lain. Karyawan yang setia atau loyal tentu akan dapat mempertahankan ritme kerja, tanpa terganggu oleh godaan dari pihak pesaing. Loyalitas akan terus membangun agar terus berkarya menjadi lebih baik dengan merasa bahwa perusahaan seperti miliknya sendiri. Pada akhirnya loyalitas akan mempengaruhi kinerja karyawan.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Atau dengan kata lain komitmen merupakan kebutuhan untuk menjalankan kesepakatan yang dibuat. Dengan mematuhi janji atau kesepakatan tersebut membuatnya berusaha untuk bekerja dengan baik dan merasa bersalah jika tidak dapat menepati janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya. Pada akhirnya kepatuhannya untuk melaksanakan janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya akan mempengaruhi kinerjanya. Jadi komitmen dapat mempengaruhi kinerja seseorang.

13. Disiplin kerja

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

2.1.1.3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Fattah, 2017) indikator kinerja adalah :

1. Hasil kerja, dengan indikator kuantitas hasil kerja kualitas hasil kerja, dan efisiensi dalam melaksanakan tugas.
2. Perilaku kerja, dengan indikator disiplin kerja, inisiatif, dan ketelitian sifat pribadi, dengan indikator kepemimpinan, kejujuran dan kreativitas.

Sedangkan Indikator kinerja karyawan menurut (Prastyo, Hasiholan, & Warso, 2016) dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan beserta hasilnya

2. Kualitas

Kualitas adalah ketaatan prosedur, disiplin, dedikasi, kualitas kerja dapat diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

3. Keandalan

Keandalan dalam kinerja merupakan kemampuan yang disyaratkan dengan supervisi umum. Keandalan mencakup konsistensi kinerja dan keandalan dalam pelayanan yang akurat, tepat, dan benar.

4. Kehadiran

Kehadiran adalah keyakinan untuk masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja

5. Kemampuan bekerja sama merupakan kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan pekerjaan atau suatu tugas yang telah diterapkan sehingga mencapai tujuan dan hasil yang sebesar-besarnya.

2.1.2. Kepemimpinan

2.1.2.1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan secara harfiah berasal dari kata pimpin. Kata pimpin mengandung pengertian mengarahkan, membina atau mengatur, menuntun dan juga menunjukkan ataupun mempengaruhi. Pemimpin mempunyai tanggung jawab baik secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja dari

yang dipimpin, sehingga menjadi pemimpin itu tidak mudah dan tidak akan setiap orang mempunyai kesamaan di dalam menjalankan kepemimpinannya.

Menurut kepemimpinan diterjemahkan kedalam istilah sifat-sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola, interaksi, hubungan kerja sama antarperan, kedudukan dari satu jabatan administratif, dan persuasif, dan persepsi dari lain-lain tentang legitimasi pengaruh.

Menurut Miftah Thoha (2010:9) kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi karena sebagian besar keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan dalam organisasi tersebut.

Menurut (Martinis, 2017) kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola anggota kelompoknya untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan bentuk strategi atau teori memimpin yang tentunya dilakukan oleh orang yang biasa kita sebut sebagai pemimpin. Pemimpin adalah seseorang dengan wewenang kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan.

Berdasarkan pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahan dengan karakteristik tertentu sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Faktor keberhasilan seorang pemimpin salah satunya tergantung dengan teknik kepemimpinan yang dilakukan dalam menciptakan situasi sehingga menyebabkan

orang yang dipimpinnya timbul kesadarannya untuk melaksanakan apa yang dikehendaki. Dengan kata lain, efektif atau tidaknya seorang pemimpin tergantung dari bagaimana kemampuannya dalam mengelola dan menerapkan pola kepemimpinannya sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi tersebut.

2.1.2.2. Fungsi Kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok atau instansi masing-masing, yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada di dalam dan bukan di luar situasi itu. Secara operasional ada lima fungsi pokok kepemimpinan yang di kemukakan oleh Veitzhal Rivai (2012:34), yaitu :

1. Fungsi Instruksi

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah.

2. Fungsi Konsultasi

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, yang mengharuskan berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya yang dinilai mempunyai berbagai bahan informasi yang memperoleh masukan berupa umpan balik (feedback) untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan.

3. Fungsi Partisipasi

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan pengambilan keputusan maupun dalam melaksanakannya. Partisipasi tidak berarti bebas berbuat semaunya, tetapi dilakukannya secara terkendali dan terarah berupa kerjasama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain serta keikutsertaan pemimpin.

4. Fungsi Delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pemimpin. Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan. Orang-orang penerima delegasi itu harus diyakini merupakan pembantu pemimpin yang memiliki kesamaan prinsip, persepsi, dan aspirasi.

5. Fungsi Pengendalian

Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses atau efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Fungsi pengendalian dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan.

2.1.2.3. Tipe – Tipe Kepemimpinan

Dalam upaya menggerakkan dan memotivasi orang lain agar melakukan tindakan – tindakan yang terarah pada pencapaian tujuan, seorang pemimpin memiliki beberapa tipe (bentuk) kepemimpinan. Tipe kepemimpinan sering

disebut perilaku kepemimpinan atau gaya kepemimpinan. Berikut adalah tipe – tipe kepemimpinan yang luas dan dikenal dan diakui keberadaannya:

1. Tipe Otokratik

Tipe kepemimpinan ini menganggap bahwa kepemimpinan adalah hak pribadinya (pemimpin), sehingga ia tidak perlu berkonsultasi dengan orang lain dan tidak boleh ada orang lain yang turut campur. Seorang pemimpin yang tergolong otokratik memiliki serangkaian karakteristik yang biasanya dipandang sebagai karakteristik yang negatif. Menurut (Hadari Nawawi 2014), “Pemimpin otoriter senang mempergunakan ungkapan dalam kehidupan sehari – hari dengan mengatakan: “kantor saya” atau “pegawai saya” dan lain – lain seolah – olah organisasi atau anggota merupakan miliknya.” Ungkapan yang menyatakan milik itu merupakan manifestasi dari sikap berkuasa. Jadi, seorang pemimpin yang otokratik ialah seorang pemimpin yang: - Menganggap organisasi sebagai milik pribadi - Mengidentikkan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi - Menganggap bawahan sebagai alat semata – mata - Tidak mau menerima kritik, saran, dan pendapat - Terlalu tergantung kepada kekuasaan formilnya - Dalam tindakan penggerakannya sering mempergunakan pendekatan yang mengandung unsur paksaan dan bersifat menghukum

2. Tipe Kendali Bebas (*Laissez-Faire*)

Tipe kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari tipe kepemimpinan otokratik. Dalam tipe ini sang pemimpin biasanya menunjukkan perilaku yang pasif dan seringkali menghindar diri dari tanggung jawab. Seorang pemimpin kendali bebas cenderung memilih peran yang pasif dan membiarkan organisasi berjalan menurut temponya sendiri. Sifat kepemimpinan pada tipe kendali bebas seolah – olah tidak

tampak. Kepemimpinannya dijalankan dengan memberikan kebebasan penuh pada orang yang dipimpin dalam mengambil keputusan dan melakukan kegiatan menurut kehendak dan kepentingan masing – masing, baik perorangan maupun kelompok – kelompok kecil. Disini seorang pemimpin mempunyai keyakinan bahwa dengan memberikan kebebasan yang seluas – luasnya terhadap bawahan maka semua usahanya akan cepat berhasil.

3. Tipe Demokratik

Yang dimaksud dengan tipe demokratik adalah tipe pemimpin yang demokratis, dan bukan karena dipilihnya si pemimpin secara demokratis. Tipe kepemimpinan dimana pemimpin selalu bersedia menerima dan menghargai saran, pendapat, dan nasehat dari staf dan bawahan, melalui forum musyawarah untuk mencapai kata sepakat. Untuk mencapai keefektifan organisasi, penerapan beberapa tipe kepemimpinan di atas perlu disesuaikan dengan tuntutan keadaan. Inilah yang dimaksud dengan kepemimpinan situasional. Untuk dapat mengembangkan tipe kepemimpinan situasional ini, seseorang perlu memiliki tiga kemampuan khusus yakni,

1. Kemampuan analitis, kemampuan untuk menilai tingkat pengalaman dan kinerja bawahan dalam melaksanakan tugas.
2. Kemampuan untuk fleksibel, kemampuan untuk menerapkan kepemimpinan yang paling tepat berdasarkan analisa terhadap situasi.
3. Kemampuan berkomunikasi, kemampuan untuk menjelaskan kepada bawahan tentang perubahan kepemimpinan yang diterapkan.

2.1.2.3. Indikator Kepemimpinan

Menurut (Kartono, 2008) menyatakan sebagai berikut :

1. Kemampuan Mengambil Keputusan

Keputusan Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

2. Kemampuan Memotivasi

Kemampuan Memotivasi adalah Daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

3. Kemampuan Komunikasi

Kemampuan Komunikasi Adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Seorang Pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya Universitas Sumatera Utara demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk didalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada

tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

5. Tanggung Jawab

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

6. Kemampuan Mengendalikan Emosional

Kemampuan Mengendalikan Emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

Sedangkan Veitzhal Rivai (2012:53) mengemukakan bahwa seorang pemimpin dalam mengimplementasikan kepemimpinannya harus mampu secara dewasa melaksanakan kedewasaan terhadap instansi atau organisasinya, kepemimpinan dibagi kedalam lima dimensi dan Sembilan indikator, yaitu:

1. Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik
 - a. Membina kerjasama dan hubungan baik dengan bawahan dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab masing-masing
 - b. Kemampuan seorang pemimpin dalam memotivasi bawahannya.
2. Kemampuan yang efektifitas
 - a. Mampu menyelesaikan tugas diluar kemampuan
 - b. Menyelesaikan tugas tepat waktu ,Hadir tepat waktu dan tidak terlambat

3. Kepemimpinan yang partisipatif
 - a. Pengambilan keputusan secara musyawarah
 - b. Dapat menyelesaikan masalah secara tepat
 - c. Mampu dalam meneliti masalah yang terjadi pada pekerjaan
4. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu
 - a. Bersedia untuk membawa kepentingan pribadi dan organisasi kepada kepentingan yang lebih luas, yaitu kepentingan organisasi menggunakan waktu sisa untuk keperluan pribadi.
 - b. Mampu dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target
5. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang
 - a. Tanggung jawab seorang pemimpin dalam menyelesaikan tugas mana yang harus ditangani sendiri dan mana yang harus ditangani secara kelompok.
 - b. Memberikan bimbingan dan pelatihan dalam pengambilan keputusan

2.1.3.Lingkungan Kerja

2.1.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan

betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Menurut (Bukhari & Pasaribu, 2019) lingkungan kerja adalah komponen-komponen yang merujuk pada lembaga atau kekuatan yang berinteraksi langsung maupun tidak langsung menurut pola tertentu mengenai organisasi atau perusahaan yang tidak akan lepas dari pada lingkungan dimana organisasi atau perusahaan itu berada.

Menurut (Siagian & Khair, 2018) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi diri pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan oleh perusahaan. Namun secara umum pengertian lingkungan kerja merupakan kondisi dan suasana dimana para pegawai tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan maksimal.

Menurut (Putra, 2013) lingkungan kerja merupakan situasi atau keadaan di sekitar para karyawan. Hal yang perlu digaris bawahi adalah bahwa situasi atau keadaan di sekitar karyawan tersebut mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya.

Menurut (Wijaya & Susanty, 2017) lingkungan kerja adalah segala yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah, sehingga penelitian lingkungan kerja lebih diarahkan kepada bagaimana pegawai dapat merasa aman, nyaman, tentram, puas dalam menyelesaikan pekerjaan dalam ruangan kerjanya.

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan baik secara fisik maupun non fisik yang mempengaruhi tugas-tugas yang diberikan kepada karyawannya.

2.1.3.2.Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut (Pandi, 2016) untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu :

1. Bangunan tempat kerja.
2. Ruang kerja yang lapang.
3. Ventilasi udara yang baik.
4. Tersedianya tempat ibadah .
5. Tersedianya sarana angkutan karyawan.

Menurut (Pandi, 2016) untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang efektif dalam perusahaan ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan :

1. Cahaya

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah definisi kerja para karyawan/pegawai, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.

2. Warna

Warna merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja pada karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

3. Udara

Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.

4. Suara

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik, pesawat telepon, parkir motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

2.1.3.3. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Pandi, 2016) indikator-indikator lingkungan kerja adalah :

1. lampu penerangan tempat kerja
2. jendela tempat kerja
3. tata warna
4. dekorasi
5. bunyi musik
6. bunyi mesin pabrik
7. suhu udara ator
8. kelembaban udara

Sedangkan menurut (Logahan, Tjoe, & Naga, 2012) yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja adalah:

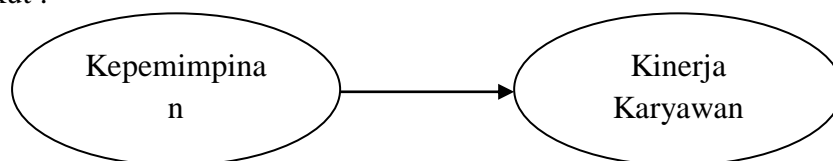
1. Perlengkapan kerja, adalah segala sesuatu yang berada diperusahaan yang meliputi sarana dan prasarana penunjang kerja, seperti komputer, mesin ketik dan lain-lain.

2. Pelayanan kepada pegawai, adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan pelayanan perusahaan kepada pegawai, misalnya penyediaan tempat ibadah, sarana kesehatan
3. Kondisi kerja, adalah segala yang ada berada diperusahaan berbentuk fisik misalnya ruang, suhu, penerangan, ventilasi udara
4. Hubungan personal adalah segala sesuatu yang ada diperusahaan yang berkaitan dengan relasi antar sesama misalnya relasi antar pegawai dan atasan.

2.2. Kerangka Konseptual

2.2.1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Sutikno,2014) Fungsi dari kepemimpinan pada dasarnya merupakan strategi mengefektifkan organisasi sebagai teknik mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku atau menggerakkan anggota organisasi agar melaksanakan kegiatan atau bekerja untuk mencapai tujuan organisasi sehingga sangat berpengaruh karena dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh(Jufrizen, 2017); (Gultom & Arif, 2017); (Arianty, 2016); (Siagian & Khair, 2018); (Jufrizen & Lubis, 2020); (Bahagia, Putri, & Ridwansyah, 2018); (Andayani & Tirtayasa, 2019); (Arif, Maulana, & Lesmana, 2020) dan (Arianty, 2015) yang menunjukkan bahwa bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan dapat digambarkan sebagai berikut :

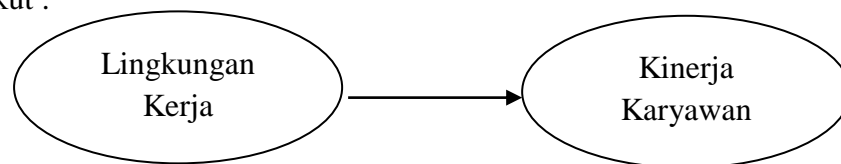


Gambar 2.1
Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

2.2.2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan baik secara fisik maupun non fisik yang mempengaruhi tugas-tugas yang diberikan kepada karyawannya. lingkungan kerja yang nyaman akan berdampak langsung terhadap karyawannya, terutama dalam hal penyelesaian pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh (Siagian & Khair, 2018); (Jufrizen & Rahmadhani, 2020); (Julita & Arianty, 2018); (Farisi & Fani, 2019); (Yusnandar, 2019) dan (Wijaya & Susanty, 2017) menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan dapat digambarkan sebagai berikut :



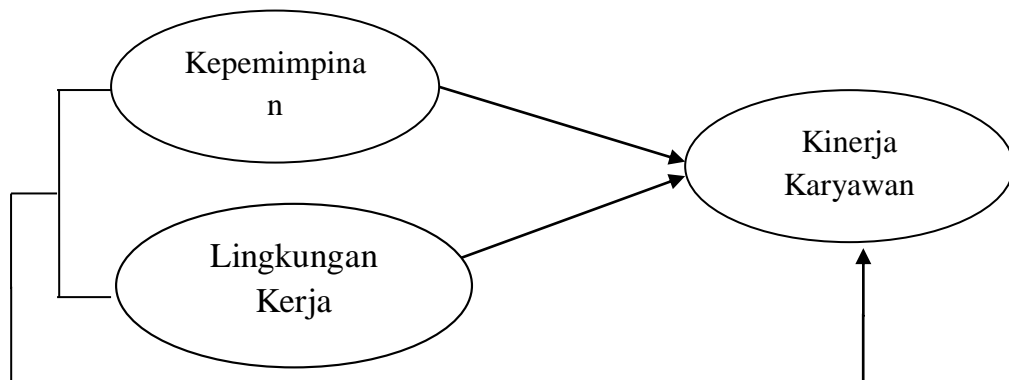
Gambar 2.2
Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

2.2.3. Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan

Dari keterangan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan dan lingkungan kerja yang dimiliki seorang karyawan. Apabila atasannya baik dalam bekerja dan lingkungan kerja yang nyaman sehingga tujuan perusahaan akan dapat dicapai dengan baik.

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh (Prawira, 2019) ; (Purnama et al, 2020) (Siagian & Khair, 2018); (Sofyan, 2013);; (Prakoso, Astuti, & Ruhana, 2014); (Julita & Arianty, 2018); (Putra, 2013) dan (Wijaya & Susanty, 2017) menjelaskan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.3
Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

2.3. Hipotesis

Berdasarkan pada kerangka konseptual diatas, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian yang dilakukan terdiri dari 3 variabel, yaitu Kepemimpinan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) sebagai variabel bebas dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Dimana dilihat dari jenisnya maka penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, namun juga apabila dilihat dari cara penjelasannya maka penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. Menurut (Niswan, Bilada, & Sukarelawati, 2018) Pendekatan asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variable atau lebih.

Menurut (Rahman & Yanti, 2016) Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara *random*, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis penelitian bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Definisi Operasional Penelitian

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian yang menjadi definisi operasional adalah :

1. Kinerja Karyawan (Y)

Menurut (Poltak & Sinambela, 2019) kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai secara kuantitas dari pencapaian tugas-tugas yang dibebankan kepada seseorang, atau sekelompok orang, merujuk pada standar dan kriteria pencapaian serta pelaksanaan pekerjaan yang ditetapkan.

Tabel 3.1
Indikator Kinerja Karyawan

No.	Indikator
1.	Kuantitas
2.	Kualitas
3.	Keandalan
4.	Kehadiran
5.	Kemampuan kerja

Menurut (Fattah, 2017)

2. Kepemimpinan (X₁)

Miftah Thoha (2010:9) kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi karena sebagian besar keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan dalam organisasi tersebut.

Tabel 3.2
Indikator Kepemimpinan

No.	Indikator
1.	Kemampuan Mengambil Keputusan
2.	Kemampuan Memotivasi
3.	Kemampuan Komunikasi
4.	Kemampuan Mengendalikan Bawahan
5.	Tanggung Jawab
6.	Kemampuan Mengendalikan Emosional
7.	Manfaat waktu

Menurut (Kartono, 2018)

3. Lingkungan Kerja (X_2)

Menurut (Bukhari & Pasaribu, 2019) lingkungan kerja adalah komponen-komponen yang merujuk pada lembaga atau kekuatan yang berinteraksi langsung maupun tidak langsung menurut pola tertentu mengenai organisasi atau perusahaan yang tidak akan lepas dari pada lingkungan dimana organisasi atau perusahaan itu berada.

Tabel 3.3
Indikator Lingkungan Kerja

No.	Indikator
1.	Perlengkapan Kerja
2.	Pelayanan Pegawai
3.	Kondisi Kerja
4.	Hubungan Personal

Menurut (Logahan et al., 2012)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat

Lokasi penelitian dilakukan di PT Surya Sumatera Indah Sejahtera yang beralamatkan di Jalan Letkol Martinus Lubis No. 52 Medan.

3.3.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini telah dilaksanakan dari bulan Maret 2020 sampai dengan Oktober 2020.

Tabel 3.4
Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Januari (2020)				Februari (2020)				Maret (2020)				Agustus (2020)				September (2020)				Oktober (2020)				Nopember (2020)			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengumpulan Data Awal	■																											
2	Pengumpulan Judul		■	■																									
3	Penulisan Proposal				■	■	■	■	■																				
4	Bimbingan Proposal									■	■	■	■	■	■	■	■												
5	Seminar Proposal																■												
6	Bimbingan Proposal																■	■	■	■	■								
7	Riset																				■	■	■	■	■				
8	Penulisan Skripsi																				■	■	■	■	■				
9	Bimbingan Skripsi																					■	■	■	■				
10	Sidang meja hijau																									■			

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Sarwono, 2010) populasi adalah wilayah generalisasi yang terjadi atas : objek/subjek yang mempunyai kualitas, dan karakteristik tertentu, yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik dari kesimpulannya. Adapun populasi dari penelitian ini adalah pegawai tetap yang ada di PT Surya Sumatera Indah Sejahtera. Dengan demikian populasinya adalah 67 orang.

3.4.2 Sampel

Menurut (Sarwono, 2010) sampel adalah bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu, yang juga memiliki karakteristik tertentu, jelas, dan lengkap, serta dianggap mewakili populasi. Menurut (Arikunto, 2006) sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti dan apabila subjeknya kurang

dari 100, maka lebih baik diambil sampel antara 10-15% atau 20-25% atau lebih. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh. Dalam penelitian ini ukuran sampel sebanyak 67 orang, dengan menggunakan rumus Arikunto. Menurut (Arikunto, 2006) total sampling adalah pengambilan sampel yang sama dengan jumlah populasi yang ada.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Sumber Data

Penelitian ini menggunakan sumber data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari lokasi penelitian berupa data-data mengenai persepsi responden mengenai variabel yang digunakan dalam penelitian ini yang disajikan dalam bentuk angket (*questioner*). Data sekunder diperoleh melalui data-data pendukung yang didapat dari perusahaan berupa data-data dokumentasi yang berkaitan dengan penelitian ini.

3.5.2 Instrumen Penelitian

a. Wawancara (*interview*)

Yakni mengadakan tanya jawab dengan pihak perusahaan, yaitu kepada manager exim di perusahaan tersebut, untuk membantu memberikan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

b. Studi Dokumentasi

Mempelajari data-data yang ada dalam perusahaan yang berhubungan dengan penelitian ini yang bersifat dokumentasi perusahaan.

c. Kuesioner (angket)

Yaitu dengan penyebaran angket berupa daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden dengan menggunakan skala *likert*, dengan bentuk *ceklis*. Setiap pertanyaan memiliki (5) opsi dan setiap jawaban diberikan bobot nilai. Namun karena masalah pandemic covid 19 peneliti hanya melakukan penyebaran kuesioner menggunakan *Google Form* yang diberikan kepada manager exim diperusahaan, lalu akan menyebarkannya kepada karyawan di perusahaan. Dalam penelitian ini skala angket yang digunakan adalah skala *likert* dengan bentuk *ceklis*, dimana setiap opsi pertanyaan mempunyai lima opsi jawaban, yaitu:

Tabel 3.5
Skala *likert*

Opsi Jawaban	Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Menurut: (Mutholib, 2016)

Selanjutnya untuk mengetahui hasil dari angket (kuesioner) yang disebar, maka akan digunakan beberapa rumus dalam penggunaannya yaitu:

3.5.3 Uji Validitas

Menurut (Purnomo, 2019) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur dalam kuesioner.

Berikut ini merupakan rumus dasar menguji validitas adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{W \sum X^2 - (\sum X)^2\}\{W \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Menurut : (Purnomo, 2019)

Keterangan :

n = banyaknya pasangan pengamatan

$\sum xi$ = jumlah pengamatan variabel x

$\sum yi$ = jumlah pengamatan variabel y

$(\sum xi^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan x

$(\sum y^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan y

$(\sum yi)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel y

$\sum xiyi$ = jumlah hasil kali variabel x dan y

Menurut (Sugiyono, 2007)

3.5.4 Uji Reliabilitas

Menurut (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2014) uji reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Setiap alat pengukur seharusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran relatif konsisten dari waktu ke waktu.

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum s_b^2}{s_1^2} \right)$$

Menurut : (Purnomo, 2019)

Keterangan :

r_{11} = nilai reliabilitas

$\sum s_b^2$ = jumlah varians tiap-tiap item, dengan rumus untuk varians tiap item

sebagai berikut

$$s_b^2 = \frac{\sum x_i^2 - \frac{(\sum x_i)^2}{N}}{N}$$

s_1^2 = varians total, dengan rumus untuk varians total sebagai berikut.

$$s_1^2 = \frac{\sum Y_i^2 - \frac{(\sum Y_i)^2}{N}}{N}$$

k = banyak item

n = banyak responden

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Uji Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linear berganda, asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari :

a. Uji Normalitas

Menurut (Santoso, 2010) uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng (*bell shaped*). Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan.

b. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Santoso, 2010) uji Heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah dimana

terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap.

c. Uji Multikolinearitas

Menurut (Yudiatmaja, 2013) uji multikolinearitas adalah uji untuk variabel bebas, dimana korelasi antar variabel bebas dilihat. Jika dua variabel bebas dimana kedua variabel tersebut berkorelasi sangat kuat, maka secara logika persamaan regresinya cukup diwakili oleh salah satu variabel saja.

3.6.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut (Nduru, Situmorang, & Tarigan, 2014) analisis regresi linear berganda adalah untuk mendapatkan pengaruh dua variabel kriterium atau untuk mencari hubungan fungsional dua prediktor atau lebih dengan variabel kriteriumnya atau untuk meramalkan dua variabel prediktor atau lebih terhadap variabel kriteriumnya. Untuk keperluan analisis, variabel bebas akan dinyatakan dengan X sedangkan variabel tidak bebas dinyatakan dengan Y.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Menurut : (Haslinda & Muhammad, 2016)

Keterangan ;

Y = kinerja karyawan

α = Konstanta

$\beta_1 \beta_2$ = Koefisien Regresi

X₁ = Kepemimpinan

X₂ = Lingkungan Kerja

ϵ_1 = Error

3.6.3 Uji Hipotesis

a. Uji t

Menurut (Tambunan, 2014) Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam persamaan regresi berganda secara parsial. Uji t juga dilakukan untuk menguji kebenaran koefisien regresi dan melihat apakah koefisien regresi yang diperoleh signifikan atau tidak. Signifikannya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dilakukan dengan melihat probabilitas (nilai sig).

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi antar variabel dependen. Adapun rumus uji t adalah :

$$t = \frac{\sqrt{r n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Menurut : (Lestari, Farida, & Chamidah, 2019)

Keterangan :

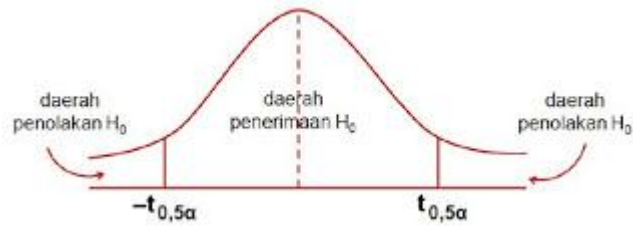
t = nilai t hitung

r = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

Bentuk Pengujian :

- 1) $H_0 : r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)
- 2) $H_0 : r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)



Gambar 3.1
Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t

b. Uji F

Menurut (Sugiyono, 2007) uji statistik F dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara simultan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y), untuk menghitung uji F dengan rumus sebagai berikut :

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

Menurut : (Sugiyono, 2007)

Keterangan :

R = koefisien korelasi berganda

k = jumlah variabel independen

n = jumlah sampel

R^2 = koefisien korelasi antara kriterium dengan predictor

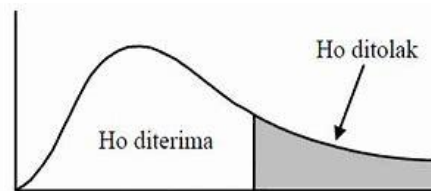
F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Bentuk pengujian:

$H_0 \neq 0$, artinya variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah :

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ dan atau $-F_{hitung} \leq -F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.



Gambar 3.2
Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

3.6.4 Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui tingkat ketepatan yang paling baik dalam analisis regresi dengan cara melihat dari besarnya koefisien determinasi (R^2). Besarnya koefisien determinasi (R^2) adalah 0 sampai 1. Apabila semakin R^2 mendekati 0 maka semakin kecil kemampuan semua variabel independen dalam menjelaskan perubahan nilai variabel dependen. Sebaliknya, apabila semakin R^2 mendekati 1 maka semakin besar pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen.

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 21 pertanyaan untuk variabel Kepemimpinan (X1), 12 pertanyaan untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) dan 15 pertanyaan untuk variabel Kinerja karyawan (Y). Angket diberikan kepada 67 responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala *Likert* berbentuk tabel ceklis.

Tabel 4.1
Skala Pengukuran *Likert*

Jawaban	Skor
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Kurang Setuju	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Pada tabel di atas berlaku untuk menghitung variabel X1, X2 yaitu variabel bebas dan Y yaitu variabel terikat. Dengan demikian skor angket dimulai dari skor 1 sampai 5.

Penulis telah merangkum hasil penyebaran kuesioner sebanyak kepada 67 responden sehingga data dapat diolah dan dianalisis lebih lanjut untuk penelitian ini. Adapun karakteristik responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

4.1.1 Karakteristik Identitas Responden

Karakteristik yang menjadi identitas responden dalam tabel berikut ini menunjukkan responden berdasarkan kriteria jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan. Data identitas tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1.	Laki – Laki	40	59,7%
2.	Perempuan	27	40,3%
Total		67	100%

(Sumber: Data Primer, Diolah Tahun 2020)

Jumlah responden pada Tabel 4.2 memperlihatkan bahwa responden di PT Surya Sumatera Indah Sejahtera sebagian besar 59,7% atau sebanyak 40 responden adalah berjenis kelamin laki-laki.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden berdasarkan Usia

No.	Status	Jumlah Responden	Persentase
1.	>19 tahun	47	78,1%
2.	>30 tahun	19	28,4%
3.	>40 tahun	1	1,5%
4.	>50 tahun	-	0%
Total		67	100%

(Sumber: Data Primer, Diolah Tahun 2020)

Jumlah responden pada Tabel 4.3 memperlihatkan bahwa responden di PT Surya Sumatera Indah Sejahtera sebagian besar 78,1% atau sebanyak 47 responden adalah berusia antara 19 – 30 tahun.

Tabel 4.4
Karakteristik Responden berdasarkan Status

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase
1.	Menikah	20	29,9%
2.	Belum Menikah	47	70,1%
Total		67	100%

(Sumber: Data Primer, Diolah Tahun 2020)

Jumlah responden pada Tabel 4.4 memperlihatkan bahwa responden di PT Surya Sumatera Indah Sejahtera sebagian besar 70,1% atau sebanyak 47 responden adalah berstatus belum menikah.

Tabel 4.5
Karakteristik Responden berdasarkan Status Karyawan

No.	Status	Jumlah Responden	Persentase
1.	Karyawan Kontrak	18	26,9%
2.	Karyawan Tetap	49	73,1%
Total		67	100%

(Sumber: Data Primer, Diolah Tahun 2020)

Jumlah responden pada Tabel 4.5 memperlihatkan bahwa responden di PT Surya Sumatera Indah Sejahtera sebagian besar 73,1% atau sebanyak 49 responden adalah berstatus karyawan tetap.

4.2. Analisis Variabel Penelitian

4.2.1 Uji Kualitas Data

4.2.1.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur dalam kuesioner.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Kepemimpinan (X1)

Item	r tabel	Sig.	r hitung	Keterangan
X1.1	0,3931	0,000	0,66	Valid
X1.2	0,3931	0,000	0,626	Valid
X1.3	0,3931	0,000	0,476	Valid
X1.4	0,3931	0,000	0,785	Valid
X1.5	0,3931	0,000	0,77	Valid
X1.6	0,3931	0,000	0,779	Valid

Item	r tabel	Sig.	r hitung	Keterangan
X1.7	0,3931	0,000	0,643	Valid
X1.8	0,3931	0,000	0,741	Valid
X1.9	0,3931	0,000	0,72	Valid
X1.10	0,3931	0,000	0,474	Valid
X1.11	0,3931	0,000	0,726	Valid
X1.12	0,3931	0,000	0,781	Valid
X1.13	0,3931	0,000	0,775	Valid
X1.14	0,3931	0,000	0,803	Valid
X1.15	0,3931	0,000	0,838	Valid
X1.16	0,3931	0,000	0,835	Valid
X1.17	0,3931	0,000	0,724	Valid
X1.18	0,3931	0,000	0,404	Valid
X1.19	0,3931	0,000	0,547	Valid
X1.20	0,3931	0,000	0,751	Valid
X1.21	0,3931	0,000	0,751	Valid

Berdasarkan perhitungan di atas, dapat dilihat bahwa nilai r hitung dari seluruh item pertanyaan untuk variabel Kepemimpinan (X1) lebih besar dari r tabel. Dengan demikian dapat disimpulkan semua hasil adalah valid.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

Item	r tabel	Sig.	r hitung	Keterangan
X2.1	0,3931	0,000	0,573	Valid
X2.2	0,3931	0,000	0,698	Valid
X2.3	0,3931	0,000	0,729	Valid
X2.4	0,3931	0,000	0,769	Valid
X2.5	0,3931	0,000	0,623	Valid
X2.6	0,3931	0,000	0,783	Valid
X2.7	0,3931	0,000	0,627	Valid
X2.8	0,3931	0,000	0,662	Valid
X2.9	0,3931	0,000	0,741	Valid
X2.10	0,3931	0,000	0,748	Valid
X2.11	0,3931	0,000	0,784	Valid
X2.12	0,3931	0,000	0,849	Valid

Berdasarkan perhitungan di atas, dapat dilihat bahwa nilai r hitung dari seluruh item pertanyaan untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) lebih besar dari r tabel. Dengan demikian dapat disimpulkan semua hasil adalah valid.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y1)

Item	r tabel	Sig.	r hitung	Keterangan
Y.1	0,3931	0,000	0,685	Valid
Y.2	0,3931	0,000	0,671	Valid
Y.3	0,3931	0,000	0,689	Valid
Y.4	0,3931	0,000	0,694	Valid
Y.5	0,3931	0,000	0,726	Valid
Y.6	0,3931	0,000	0,745	Valid
Y.7	0,3931	0,000	0,64	Valid
Y.8	0,3931	0,000	0,746	Valid
Y.9	0,3931	0,000	0,694	Valid
Y.10	0,3931	0,000	0,578	Valid
Y.11	0,3931	0,000	0,765	Valid
Y.12	0,3931	0,000	0,763	Valid
Y.13	0,3931	0,000	0,762	Valid
Y.14	0,3931	0,000	0,779	Valid
Y.15	0,3931	0,000	0,761	Valid

Berdasarkan perhitungan di atas, dapat dilihat bahwa nilai r hitung dari seluruh item pertanyaan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) lebih besar dari r tabel. Dengan demikian dapat disimpulkan semua hasil adalah valid.

4.2.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Setiap alat pengukur seharusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran relative konsisten dari waktu ke waktu.

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,851	3

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* $0,851 > 0,60$ maka dapat disimpulkan bahwa instrument data pada penelitian ini dinyatakan reliabel.

4.2.2 Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji kelayakan atas model regresi yang digunakan dalam penelitian ini. Pengujian ini juga dimaksudkan untuk memastikan bahwa didalam model regresi yang digunakan tidak terdapat multikolinearitas, heteroskedastisitas dan autokolerasi serta untuk memastikan bahwa data yang dihasilkan berdistribusi normal (Ghozali, 2016).

4.2.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui variabel dependen dan independen berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah *Kolmogorov-Smirnov Test* Data tersebut didistribusikan normal, apabila signifikansi (Sig.) lebih besar dari signifikansi 0.05 ($\text{sig} > \alpha$) dan diperkuat dengan grafik histogram

Tabel 4.10
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

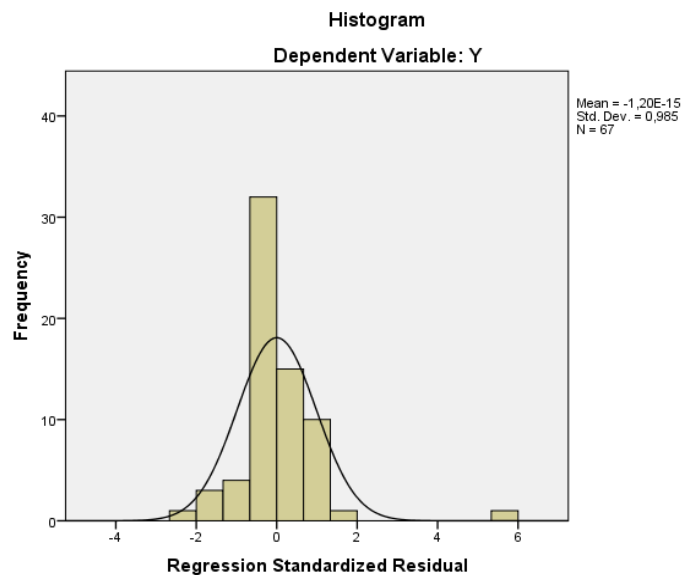
		Unstandardized Residual
N		67
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,40739541
Most Extreme Differences	Absolute	,152
	Positive	,133
	Negative	-,152
Test Statistic		,152
Asymp. Sig. (2-tailed)		,121 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Pada tabel di atas menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,121 > 0,05$ dapat disimpulkan data responden dari penelitian yang dilakukan menunjukkan berdistribusi normal.



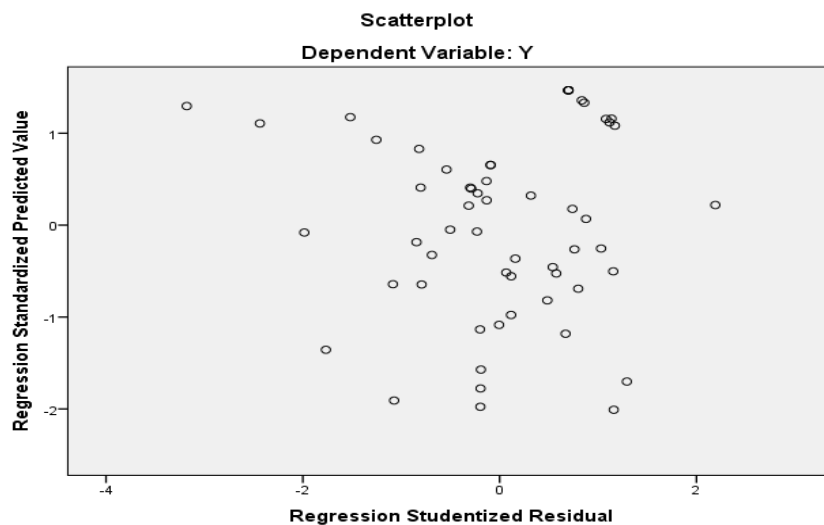
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram

Gambar di atas menampilkan grafik yang menunjukkan bahwa data sudah berdistribusi normal. Karena dapat dilihat dari grafik histogram yang menunjukkan

data simetris yang tidak melenceng ke kanan, kiri, dan membentuk lonceng terbalik.

4.2.2.2 Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara melihat grafik *scatterplot*.



Gambar 4.2 Hasil Grafik *Scatterplot*

Dari grafik *scatterplot* setelah transformasi data gambar 4.2 di atas dapat dilihat bahwa titik-titik telah menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y yang artinya model regresi tidak lagi mengalami masalah heterokedastisitas.

4.2.2.3 Multikolinearitas

Pengujian ini dilakukan untuk menentukan terjadi atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi yang dapat dilihat dari nilai *Variance*

Infactor Factor (VIF) dan nilai *Tolerance* yang diperoleh. Dengan kriteria jika nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas dan apabila jika nilai *tolerance* < 0,10 dan nilai VIF > 10, maka dapat disimpulkan bahwa ada multikolinearitas. Berikut hasil dari uji multikolinearitas sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	,402	2,489
	X2	,402	2,489

Pada tabel 4.11 diatas dapat dilihat bahwa semua variabel Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja memiliki nilai VIF sebesar 2,489 ; 2,489 yang lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* variabel Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja 0,402 ; 0,402 yang lebih besar dari 0,1. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa model persamaan regresi dalam penelitian ini tidak mengalami masalah multikolinearitas.

4.2.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja dengan variabel kinerja karyawan apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Tabel 4.12
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,419	5,532		3,511	,001
	X1	,279	,095	,409	2,942	,005
	X2	,388	,158	,343	2,466	,016

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel di atas, sehingga didapatkan persamaan sebagai berikut :

$$Y = 19,419 + 0,279X_1 + 0,338X_2 + e$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa :

- a. Variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap kinerja karyawan.
- b. Koefisien kepemimpinan memberikan nilai sebesar 0,279 yang berarti bahwa semakin baik kepemimpinan maka kinerja karyawan semakin meningkat.
- c. Koefisien lingkungan kerja memberikan nilai sebesar 0,338 yang berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja maka kinerja karyawan semakin meningkat.

4.2.4 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis secara parsial (uji t) dilakukan untuk mengetahui variabel bebas berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Pengaruh variabel independen dalam penelitian ini yaitu Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (variabel dependen) secara terpisah atau parsial pada responden PT Surya Sumatera Indah Sumatera.

4.2.5 Uji t

Pengujian hipotesis secara parsial (uji t) dilakukan untuk menguji bagaimana pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara terpisah atau parsial. Berikut adalah hasil pengujian hipotesis secara parsial:

Tabel 4.13
Hasil Uji t

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,419	5,532		3,511	,001
	X1	,279	,095	,409	2,942	,005
	X2	,388	,158	,343	2,466	,016

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel diatas dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Nilai signifikansi Kepemimpinan (X1) sebesar $0,005 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,595 > t$ tabel $3,22041$ menunjukkan bahwa Kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Maka, hipotesis pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (H1) diterima.
2. Nilai signifikansi Lingkungan Kerja (X2) sebesar $0,016 < 0,05$ dan nilai t hitung $4,575 > t$ tabel $3,22041$ menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Maka, hipotesis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (H2) diterima.

4.2.6 Uji F

Pengujian statistik F dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara simultan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 4.14
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1294,240	2	647,120	32,304	,000 ^b
	Residual	1282,059	64	20,032		
	Total	2576,299	66			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang ditunjukkan dalam tabel di atas diperoleh nilai F hitung sebesar 32,304 > F tabel 3,14 dengan nilai signifikansi 0,000 yang nilainya lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa model regresi Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja pada penelitian ini layak digunakan untuk memprediksi Kinerja Karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan secara simultan (bersama-sama) dipengaruhi oleh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja.

4.2.7 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Berikut ini disajikan hasil koefisien determinasi sebagai berikut :

Tabel 4.15
Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,709 ^a	,502	,487	4,47573

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Pada tabel di atas diperoleh nilai koefisien determinasi Adjusted $R^2 = 0,728$ artinya variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh hubungan terhadap kinerja karyawan. Nilai $R^2 = 0,502$ berarti kinerja karyawan mampu dijelaskan oleh variabel kepemimpinan dan lingkungan kerjase besar 50,2%, sedangkan sisanya sebesar 49,8 % dapat dijelaskan oleh variabel lainnya diluar lingkup penelitian.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian statistik secara parsial diperoleh t hitung sebesar $3,595 < t$ tabel $3,22041$ dengan nilai signifikan sebesar $0,005 < 0,05$ menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Surya Sumatera Indah Sejahtera. Dari hasil ini menunjukkan adanya kesamaan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2017); (Gultom & Arif, 2017); (Arianty, 2016); (Siagian & Khair, 2018); (Jufrizen & Lubis, 2020); (Bahagia, Putri, & Ridwansyah, 2018); (Andayani & Tirtayasa, 2019); (Arif, Maulana, & Lesmana, 2020) dan (Arianty, 2015) menyatakan Kepemimpinan yang efektif berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam sebuah organisasi.

kepemimpinan merupakan suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Semakin tegas kepemimpinan seorang pemimpin maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Kepemimpinan sangat dibutuhkan untuk memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Tanpa pemimpin atau bimbingan, hubungan antara tujuan organisasi mungkin menjadi renggang. Oleh karena itu,

kepemimpinan sangat diperlukan bila suatu organisasi ingin sukses. Terlebih lagi pekerja-pekerja yang baik selalu ingin tahu bagaimana mereka dapat menumbang dalam pencapaian tujuan organisasi, dan paling tidak gairah para pekerja memerlukan kepemimpinan sebagai dasar motivasi eksternal untuk menjaga tujuan-tujuan mereka tetap harmonis dengan tujuan organisasi. Selain itu, suatu organisasi dapat berjalan dengan baik karena dipengaruhi oleh adanya hubungan yang terjadi didalamnya, baik hubungan dengan sesama karyawan maupun dengan pimpinannya. Peran kepemimpinan sangat strategis dan penting dalam sebuah organisasi sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi. kepemimpinan terhadap kinerja, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi kerja agar karyawan bekerja sesuai dengan harapan perusahaan. kepemimpinan pimpinan PT. Surya Sumatera Indah Sejahtera demokratis dan menerima saran dari karyawan yang bersifat membangun. kepemimpinan yang cakap dan demokratis membantu dalam peningkatan kinerja karyawan PT. Surya Sumatera Indah Sejahtera.

4.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian statistik secara parsial diperoleh thitung sebesar $4,575 < t$ tabel $3,22041$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,016 < 0,05$ menunjukkan bahwa variabel Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Surya Sumatera Indah Sejahter. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Siagian & Khair, 2018); (Jufrizen & Rahmadhani, 2020); (Julita & Arianty, 2018); (Farisi & Fani, 2019); (Yusnandar, 2019) dan

(Wijaya & Susanty, 2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja pada PT. Surya Sumatera Indah Sejahtera telah baik. Penataan ruangan, tata letak dan pengaturan peralatan kerja telah diatur sedemikian rupa, sehingga menimbulkan kenyamanan dan keamanan bekerja. Selain itu juga, hubungan kerja sama antara sesama karyawan, dan karyawan dengan atasan sudah berjalan dengan baik. Hal ini disebabkan karena karyawan telah mengerti bahwa keberhasilan suatu organisasi tidak bergantung pada masing-masing individu, melainkan pada kerja sama semua karyawan yang berada di dalamnya.

4.3.3 Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan pengujian secara simultan diperoleh F hitung sebesar 32,304 lebih besar dari F tabel 3,14 dengan nilai signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan secara simultan dipengaruhi oleh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian (Prawira, 2019) ; (Purnama et al, 2020) (Siagian & Khair, 2018); (Sofyan, 2013);; (Prakoso, Astuti, & Ruhana, 2014); (Julita & Arianty, 2018); (Putra, 2013) dan (Wijaya & Susanty, 2017) yang menyatakan bahwa Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pemimpin harus lebih tanggap terhadap pegawai, sehingga pemimpin bisa lebih baik dalam memberikan contoh untuk patuh pada tata tertib dan peraturan yang berlaku. Begitu pun dengan lingkungan kerja yang berpengaruh positif dalam artian lingkungan kerja yang baik meningkatkan kinerja karyawan. Dengan

menggambarkan Kepemimpinan akan meningkatkan pengharapan bawahan bahwa upaya akan mendorong kinerja yang tinggi bila tugas-tugas terstruktur. Keberhasilan suatu lembaga atau instansi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu lembaga atau instansi tertentu, sangat tergantung pada efektivitas kepemimpinan dan lingkungan kerja yang terdapat dalam lembaga atau instansi yang bersangkutan.

BAB 5 PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap karyawan di PT Surya Sumatera Indah Sejahtera untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan lingkungan terhadap kinerja karyawan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Surya Sumatera Indah Sejahtera.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Surya Sumatera Indah Sejahtera
3. Secara simlutan, Kinerja Karyawan sama dipengaruhi oleh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka penulis mengemukakan beberapa saran yang dapat digunakan bagi pihak manajemen dalam menentukan kebijakannya dimasa yang akan datang yakni sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan, untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT Surya Sumatera Indah Sejahtera, perusahaan perlu memperhatikan indikator-indikator yang mempengaruhinya. Hal itu dapat dilakukan dengan cara

2. memberikan memperbaiki kepemimpinan yang diberlakukan atasan serta memperbaiki lingkungan kerja yang lebih nyaman untuk karyawan.
3. Untuk memperbaiki kepemimpinan, diharapkan pimpinan lebih mendengarkan keluhan karyawan dan bersikap bijaksana.
4. Untuk meningkatkan lingkungan kerja diharapkan perusahaan lebih memfasilitasi karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Adapun pada penelitian memiliki keterbatasan yang dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jumlah responden yang berjumlah 67 orang kiranya belum cukup untuk mengukur kinerja karyawan secara menyeluruh.
2. Keterbatasan variabel yang diteliti menggunakan dua variabel independen maka dapat menambahkan variabel lainnya untuk mengukur kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan* (1st ed.). Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Arianty, N. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal manajemen Tools*, 5(1), 1–16.
- Arianty, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelindo Cabang Belawan. *Jurnal Manajemen Perpajakan*, 4(2), 400–410.
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pelindo Cabang Belawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(1), 106–119.
- Bahagia, R., Putri, L. P., & Ridwansyah, T. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. *Prosiding Seminar Nasional Vokasi Indonesia*, 1(November), 100–107.
- Bukhari, B., & Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89–103.
- Donni, P. J. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian* (1st ed.). Bandung: Cv Pustaka Setia.
- Farisi, S., & Fani, W. M. (2019). Influence of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance. *International Conference on Global Education VII* (pp. 69–81).
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kinerja dan Kinerja Pegawai Budaya Organisasi, Perilaku Pemimpin, dan Efikasi Diri*. (R. Wardarita, Ed.) (1st ed.). Yogyakarta: Penerbit Elmatara.
- Gultom, D. K., & Arif, M. (2017). Kontribusi Nilai-nilai Islam Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepemimpinan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 67–78.
- Handoko, T. H. (2015). *Manajemen* (Edisi 2.). Yogyakarta: BPFEE.
- Haslinda, & Muhammad, J. (2016). Pengaruh Perencanaan Anggaran dan Evaluasi Anggaran Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Standar Biaya Sebagai Variabel Moderating Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Wajo. *Jurnal Ilmiah Akuntansi*

Peradaban, 2(1), 1–21.

- Indajang, K., Jufrizen, J., & Juliandi, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Guru Pada Yayasan Perguruan Sultan Agung Pematangsiantar. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 12(2), 393–406. <https://doi.org/10.24114/jupiis.v12i2.17881>
- Irianto, J. (2016). *Kebijakan dan Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik* (1st ed.). Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 1(1), 166–177.
- Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41–59.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014). *Metode Penelitian Bisnis : Konsep & Aplikasi*. Medan: UMSU PRESS.
- Julita, J., & Arianty, N. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) TBK Cabang Belmera Medan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018* (pp. 195–205).
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Grafindo Persada.
- Lestari, J. S., Farida, U., & Chamidah, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 38–55.
- Logahan, J. M., Tjoe, T. F., & Naga, N. (2012). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan CV Mum Indonesia. *Binus Business Review*, 3(1), 573.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Muntholib, M. (2016). Pengaruh Marketing Relationship Terhadap Loyalitas Nasabah melalui Kepuasan Nasabah pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Medan cabang medan baru. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17(1), 52–65.
- Nduru, R. E., Situmorang, M., & Tarigan, G. (2014). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Hasil Produksi Padi Di Deli Serdang. *Saintia Matematika*, 2(1),

71–83.

- Niswan, M., Bilada, H., & Sukarelawati, S. (2018). Hubungan Pertunjukan Teater Dengan Perilaku Penonton. *Jurnal Sosial Humaniora*, 9(2), 138–143.
- Pandi, A. (2016). *Concept & Indicator Human Resource Management* (1st ed.). Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Poltak, L., & Sinambela, S. (2019). *Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja* (1st ed.). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Prakoso, R. D., Astuti, E. S., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 14(2), 84429.
- Prasetyo, E., Hasiolan, L. B., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Honorer Dinas Bina Marga Pengairan Dan ESDM Kabupaten Jepara. *Journal of Management*, 02(02), 1–11.
- Purnomo, A. K. (2019). *Pengolahan Riset Ekonomi Jadi Mudah Dengan IBM SPSS*. Surabaya: Jakad Publishing.
- Putra, F. R. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(1), 1–8.
- Rahman, A. A., & Yanti, S. (2016). Pengaruh Gaya Belajar Terhadap Hasil Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Ips Terpadu Di Kelas Vii Smp Negeri 1 Peudada. *Jurnal Pendidikan Almuslim*, 4(2), 1–6.
- Santoso, S. (2010). *Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sarwono, J. (2010). *Pintar Menulis Karangan Ilmiah-kunci sukses dalam menulis ilmiah*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering Journal*, 2(1), 18–23.
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Bisnis*. (A. Nuryanto, Ed.) (10th ed.). Bandung: Alfabeta.
- Tambunan, P. U. (2014). Pengaruh Opini Audit, Pergantian Auditor dan Ukuran Kantor Akuntan Publik Terhadap Audit Report LAG. yyyy.
- Wijaya, H., & Susanty, E. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi

Kasus Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin). *Jurnal Ecoment Global*, 2(1), 40.

Yudha Atmaja, F. (2013). *Analisis Regresi Dengan Menggunakan Aplikasi Komputer Statistik SPSS*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

Yusnandar, W. (2019). Effect Of Work Environment And Job Satisfaction On The Performance Of Employees At The Office Of Bank Indonesia Medan North Sumatra. *International Conference On Global Education VII*, 1575–1583.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Zulhendi
NPM : 1605160483
Tempat dan Tanggal Lahir : 24 Maret 1997
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
: Jl. jemadi
Anak Ke : 6 dari 6 bersaudara

Data Orang Tua

Nama Ayah : Rahimuddin
Nama Ibu : Sah'adiannur

: Patiluban Hilir

Pendidikan Formal

1. SDNegeri 371 Patiluban Hilir Tamat Tahun 2010
2. SMP Negeri 6 Bonda Kase Tamat Tahun 2013
3. Madrasah Aliyah Negeri Natal Tamat Tahun 2016
4. Tahun 2016- 2020, tercatat sebagai mahasiswi Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Medan, Oktober 2020

Zulhendi

LAMPIRAN

KUESIONER

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SURYA SUMATERA INDAH SEJAHTERA

Yth. Bapak/Ibu/Sdr/I Responden Bersama ini saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/I untuk mengisi kuesioner dalam rangka penelitian saya yang berjudul : **“Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Surya Sumatera Indah Sejahtera”** untuk memenuhi penyelesaian tugas akhir (Skripsi) saya. Kuesione ini terdiri atas sejumlah pertanyaan. Data yang diperoleh hanya akan digunakan untuk penelitian dan tidak digunakan sebagai penelitian kinerja di tempat Bapak/Ibu/Saudara/i. Saya memahami sepenuhnya bahwa waktu Anda sangat terbatas dan berharga. Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/I untuk menjawab dan mengisi semua pertanyaan kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Medan, September 2020

Hormat Saya,

(Zulhendi)

Identitas Responden

Berilah tanda (√) pada jawaban dibawah ini sesuai dengan identitas Bapak/Ibu/Saudara/I sebagai berikut:

Nama Responden :.....(boleh dikosongkan)

Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan

Status : Menikah Belum Menikah

Usia Responden :..... tahun

Lama Bekerja : <1 tahun

1 -5 tahun

5 – 10 tahun

>10 tahun

Status Anda di Perusahaan : Karyawan Tetap

Karyawan Kontrak

Petunjuk Pengisian :

Responden diharapkan memilih salah satu dari jawaban pada kolom yang tersedia. Dengan tanda(√) untuk kolom yang dipilih oleh responden

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

KS = Kurang Setuju

S = Setuju

SS =Sangat Setuju

A. Kepemimpinan(X1)

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
Kemampuan Mengambil Keputusan						
1	Pimpinan perusahaan selalu memberikan tindakan tegas bagi karyawan yang melakukan pelanggaran					
2	Pimpinan adil dalam mengambil keputusan					
3	Pimpinan selalu mengedepankan hak dan kewajiban ketika ada masalah					
Kemampuan Memotivasi						
4	Pimpinan selalu memberikan bimbingan,arahan,dan dorongan kepada bawahan.					
5	Pimpinan mampu memberikan inspirasi kepada karyawan					
6	Pimpinan memberikan contoh yang baik					
Kemampuan Komunikasi						
7	Pimpinan selalu mengutarakan saran dan masukan dengan bahasa yang baik					
8	Pimpinan selalu mendengarkan keluhan karyawan					
9	Pimpinan mudah berbaur dengan karyawan					
Kemampuan Mengendalikan Bawahan						
10	Pimpinan memberikan instruksi kerja kepada karyawan selalu jelas					
11	Pimpinan mendelegasikan wewenang tetap menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan					
12	Pimpinan mampu mengatur karyawan dengan baik					
Tanggung Jawab						

13	Pimpinan menyelesaikan persoalan dengan baik					
14	Pimpinan peduli terhadap permasalahan karyawan					
15	Pimpinan ikut andil dalam menyelesaikan permasalahan di perusahaan					
Kemampuan Mengendalikan Emosional						
16	Pimpinan memberikan kebebasan bagi bawahan untuk memberikan pendapat.					
17	Pimpinan dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif					
18	Pimpinan memiliki hubungan baik dengan karyawan					
Manfaat Waktu						
19	Pimpinan dapat memaksimalkan jam kerja secara baik					
20	Pimpinan disiplin dalam menjalankan tugas					
21	Pimpinan memiliki loyalitas dalam bekerja					

B. Lingkungan Kerja(X2)

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
Perlengkapan Kerja						
1	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah memadai					
2	Kebersihan di perusahaan membuat saya nyaman dalam bekerja					
3	Peralatan kantor yang memadai ditempat kerja					
Pelayanan Pegawai						
4	Fasilitas yang disediakan cukup lengkap dan memadai					
5	Adanya jaminan keamanan lingkungan yang diberikan perusahaan.					
6	Kemudahan meminta sesuatu yang dibutuhkan					
Kondisi Kerja						
7	Hubungan antara karyawan dengan pimpinan membantu anda dalam bekerja					
8	Hubungan antar sesama karyawan membantu anda dalam bekerja.					

9	Keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman.					
Hubungan Personal						
10	Saya menjalin hubungan baik dengan karyawan lain.					
11	Para karyawan mendapat perlakuan secara adil.					
12	Saya merasa nyaman dengan suasana kerja yang ada diperusahaan					

C. Kinerja Karyawan(Y)

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
Kuantitas						
1	Saya mampu menyelesaikan setiap pekerjaan.					
2	Saya bekerja sesuai dengan prosedur dan jadwal					
3	Saya mampu menyesuaikan diri dan menyelesaikan bekerja disaat terjadi perubahan pekerjaan					
Kualitas						
4	Saya mampu bekerja sama dengan semua karyawan.					
5	Saya mampu mengambil inisiatif dalam bekerja					
6	Saya mampu menghasilkan pekerjaan yang sangat baik					
Keandalan						
7	Saya dapat mempertanggung jawabkan tugas yang diberikan					
8	Saya hadir tepat waktu					
9	Saya mampu melebihi kemampuan karyawan lain					
Kehadiran						
10	Saya selalu masuk dan pulang kerja tepat pada waktu.					
11	Saya tidak pernah absen saat hari kerja					
12	Saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja tanpa izin					
Kemampuan Kerja						
13	Saya mampu bekerja sama dengan baik dalam melakukan pekerjaan					
14	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target.					
15	Saya mampu meningkatkan kemampuan dalam bekerja					

4	5	4	4	5	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	88	
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	104	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	105	
5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	100	
5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	90	
4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	89	
5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	83	
5	5	4	5	4	4	4	3	5	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	5	3	84	
5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	96	
4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	103	
5	5	5	4	3	5	3	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	95	
3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	79	
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	100	
5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	95	
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	104	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84	
5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	97	
4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	94	
4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	87	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	86
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84	
5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	101	
4	5	3	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	3	5	4	4	5	5	5	4	94	

Variabel Lingkungan kerja(X2)

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
5	3	4	3	5	4	3	3	3	3	3	3	42
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	59
4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	41
4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	51
3	3	3	3	4	3	3	2	4	2	2	1	33
4	3	3	2	4	2	5	2	2	4	3	3	37
3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	43
4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	5	4	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	53
4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	55
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	5	4	4	3	3	4	4	5	5	4	4	49
4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	49
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	4	3	43
4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	44
4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	46
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	3	3	3	3	5	4	5	5	4	47
4	4	3	3	4	4	4	5	3	4	4	4	46
4	4	4	4	4	4	5	3	5	5	4	4	50
4	4	3	3	3	3	5	5	4	4	4	4	46
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	54
4	4	3	3	3	3	4	5	4	4	4	4	45
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	49
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	54

4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	56
3	3	3	3	5	3	4	5	4	4	4	3	44
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	57
5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	50
4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	50
4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	49
3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	49
4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	53
4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	57
5	3	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	56
4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	50
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	49
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	5	4	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	52
4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	51
4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	50
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	49
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	49
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	49
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	52
4	5	5	4	5	4	2	5	5	5	5	4	53

5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	70
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	63
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	69
3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	61
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	62
5	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	5	5	4	5	66
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	59
4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	3	64
4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	71
4	5	4	3	5	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5	67
4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	2	3	4	4	4	54
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	66
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	73
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	69
4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	65
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	64
4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	64
4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	65
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
5	5	4	3	4	5	4	4	3	3	3	4	4	3	5	59
4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	63

	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X1.4	Pearson Correlation	,471**	,479**	,446**	1	,633**	,541**	,515**	,472**	,624**	,301*	,577**	,644**	,479**	,556**	,664**	,714**	,542**	,644**	,406**	,644**	,616**	,785**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,013	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X1.5	Pearson Correlation	,585**	,464**	,445**	,633**	1	,678**	,648**	,528**	,548**	,290*	,580**	,601**	,572**	,553**	,473**	,545**	,524**	,661**	,283*	,474**	,600**	,770**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,017	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,020	,000	,000	,000	,000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X1.6	Pearson Correlation	,518**	,532**	,497**	,541**	,678**	1	,471**	,592**	,544**	,583**	,479**	,514**	,648**	,598**	,664**	,445**	,489**	,690**	,505**	,449**	,493**	,779**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X1.7	Pearson Correlation	,266*	,352**	,280*	,515**	,648**	,471**	1	,431**	,587**	,119	,539**	,529**	,467**	,374**	,525**	,432**	,626**	,394**	,344**	,327**	,491**	,643**
	Sig. (2-tailed)	,030	,003	,022	,000	,000	,000		,000	,000	,338	,000	,000	,000	,002	,000	,000	,000	,001	,004	,007	,000	,000

	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	
X1.16	Pearson Correlation	,651**	,469**	,609**	,714**	,545**	,445**	,432**	,657**	,531**	,284*	,594**	,619**	,555**	,749**	,704**	1	,643**	,610**	,447**	,735**	,683**	,835**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,020	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X1.17	Pearson Correlation	,353**	,451**	,425**	,542**	,524**	,489**	,626**	,500**	,522**	,297*	,581**	,485**	,588**	,565**	,610**	,643**	1	,548**	,445**	,520**	,365**	,724**
	Sig. (2-tailed)	,003	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,015	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,002	,000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X1.18	Pearson Correlation	,605**	,606**	,599**	,644**	,661**	,690**	,394**	,544**	,498**	,348**	,481**	,626**	,630**	,690**	,693**	,610**	,548**	1	,296*	,562**	,520**	,804**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,004	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,015	,000	,000	,000	,000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X1.19	Pearson Correlation	,112	,296*	,208	,406**	,283*	,505**	,344**	,477**	,232	,600**	,478**	,304*	,400**	,351**	,489**	,447**	,445**	,296*	1	,328**	,449**	,547**
	Sig. (2-tailed)	,367	,015	,091	,001	,020	,000	,004	,000	,059	,000	,000	,012	,001	,004	,000	,000	,000	,015	,007	,000	,000	,000

	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X1.20	Pearson Correlation	,629**	,568**	,518**	,644**	,474**	,449**	,327**	,485**	,525**	,261*	,572**	,583**	,500**	,546**	,671**	,735**	,520**	,562**	,328**	1	,569**	,751**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,007	,000	,000	,033	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,007	,000	,000	
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X1.21	Pearson Correlation	,512**	,233	,469**	,616**	,600**	,493**	,491**	,563**	,572**	,268*	,522**	,657**	,567**	,568**	,567**	,683**	,365**	,520**	,449**	,569**	1	,751**
	Sig. (2-tailed)	,000	,058	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,028	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,002	,000	,000	,000	,000	
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X1	Pearson Correlation	,660**	,626**	,674**	,785**	,770**	,779**	,643**	,741**	,720**	,474**	,726**	,781**	,775**	,803**	,838**	,835**	,724**	,804**	,547**	,751**	,751**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67

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

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

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

X2.8	Pearson Correlation	,305*	,539**	,262*	,433**	,196	,423**	,304*	1	,470**	,519**	,591**	,612**	,662**
	Sig. (2-tailed)	,012	,000	,032	,000	,112	,000	,012		,000	,000	,000	,000	,000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X2.9	Pearson Correlation	,198	,562**	,528**	,610**	,412**	,531**	,425**	,470**	1	,511**	,550**	,540**	,741**
	Sig. (2-tailed)	,108	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X2.10	Pearson Correlation	,330**	,545**	,448**	,410**	,287*	,466**	,439**	,519**	,511**	1	,682**	,813**	,748**
	Sig. (2-tailed)	,006	,000	,000	,001	,019	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X2.11	Pearson Correlation	,280*	,502**	,567**	,479**	,400**	,532**	,402**	,591**	,550**	,682**	1	,741**	,784**
	Sig. (2-tailed)	,022	,000	,000	,000	,001	,000	,001	,000	,000	,000		,000	,000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X2.12	Pearson Correlation	,467**	,530**	,524**	,559**	,318**	,609**	,577**	,612**	,540**	,813**	,741**	1	,849**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,009	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X2	Pearson Correlation	,573**	,698**	,729**	,769**	,623**	,783**	,627**	,662**	,741**	,748**	,784**	,849**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67

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

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

Y14	Pearson																
	Correlation	,435**	,403**	,455**	,459**	,435**	,534**	,406**	,524**	,562**	,481**	,595**	,652**	,758**	1	,551**	,779**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
N		67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
Y15	Pearson																
	Correlation	,594**	,547**	,457**	,409**	,540**	,653**	,395**	,634**	,505**	,229	,558**	,578**	,578**	,551**	1	,761**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,001	,000	,000	,063	,000	,000	,000	,000		,000
N		67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
Y	Pearson																
	Correlation	,685**	,671**	,689**	,694**	,726**	,745**	,640**	,746**	,694**	,578**	,765**	,763**	,762**	,779**	,761**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
N		67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67

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

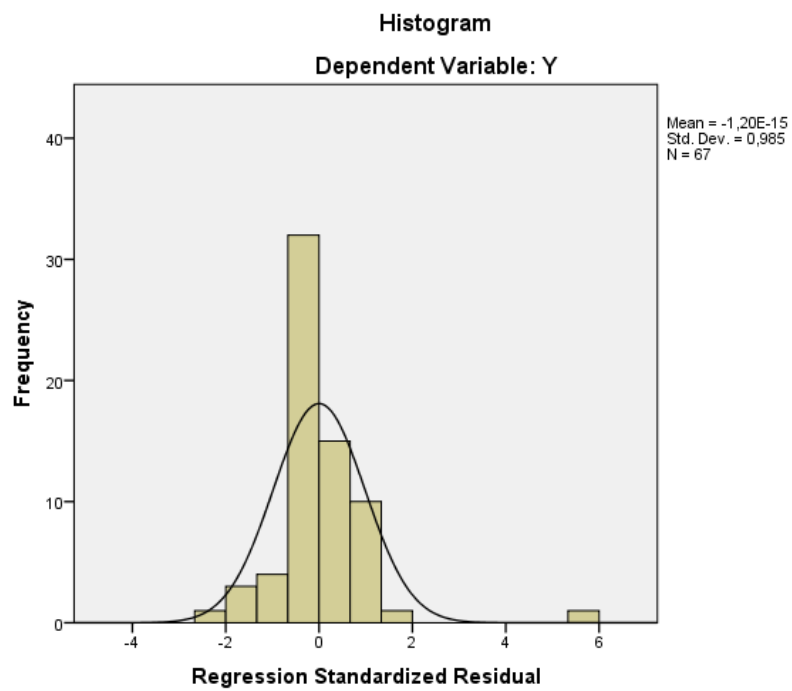
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability

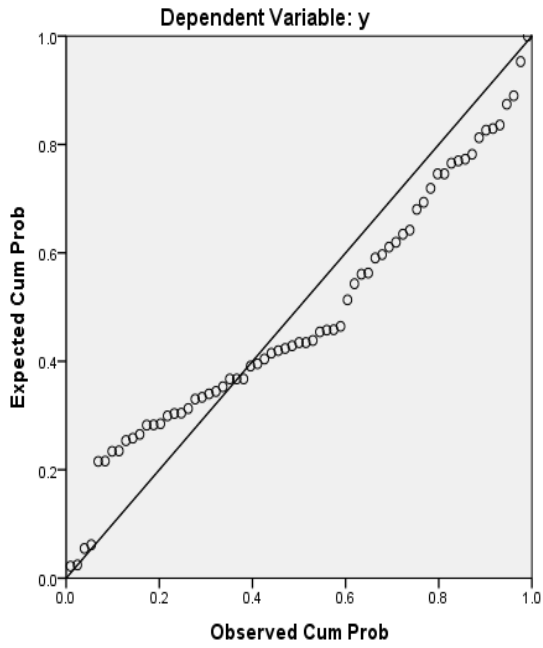
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,851	3

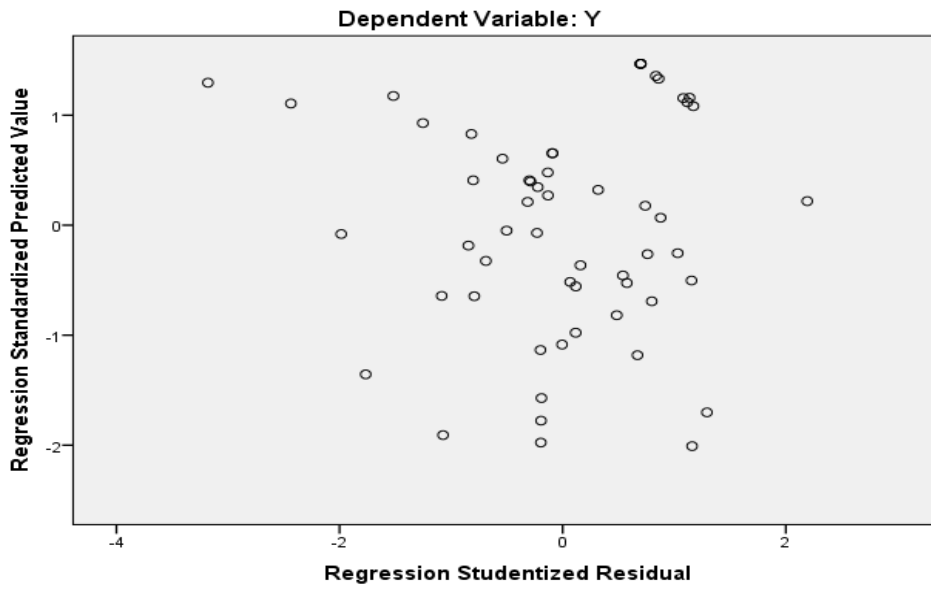
Uji normalitas



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,709 ^a	,502	,487	4,47573

a. Predictors: (Constant), X2, X1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1294,240	2	647,120	32,304	,000 ^b
	Residual	1282,059	64	20,032		
	Total	2576,299	66			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	19,419	5,532		3,511	,001		
	X1	,279	,095	,409	2,942	,005	,402	2,489
	X2	,388	,158	,343	2,466	,016	,402	2,489

a. Dependent Variable: Y

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		67
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,40739541
Most Extreme Differences	Absolute	,152
	Positive	,133
	Negative	-,152
Test Statistic		,152
Asymp. Sig. (2-tailed)		,121 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Titik Persentase Distribusi F

Probabilita = 0.05

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

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk nyebut (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 nyebut (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 nyebut (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 nyebut (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

Tabelr (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

Tabel r untuk df = 51 - 100

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	.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

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

$$d.f. = 1 - 200$$

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

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

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

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 keduaujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)

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

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 keduaujung

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



UMSU
Unggul | Cerdas | Berprestasi

Bila menyalin surat ini agar di sertakan nomor dan fungsinya

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

Jalan Kapten Mukhtar 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 : 2210 / TGS / IL.3-AU / UMSU-05 / F / 2020

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 : **23 Juli 2020**

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : **Zulhendi**
N P M : **1605160483**
Semester : **VIII (Delapan)**
Program Studi : **Manajemen**
Judul Proposal / Skripsi : **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan PT.Surya Sumatera Indah
Sejahtera**

Dosen Pembimbing : **Muhammad Ras Muis, S.Ip.,MM.**

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 : 23 Juli 2021**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : **Medan**
Pada Tanggal : **02 Dzulhijjah 1441 H**
23 Juli 2020 M



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,MSi.

Tembusan :
1. Peringgal



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6924567 Ext. 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Sabtu, 29 Agustus 2020** menerangkan bahwa:

Nama : Zulhendi
N .P.M. : 1605160483
Tempat / Tgl.Lahir : Patiluban Hilir, 24 Maret 1997
Alamat Rumah : Jalan Jemadi
JudulProposal : Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Surya Sumatera Indah Sejahtera

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : *Muhammad Ras Muis, S.IP.,M.M*

Medan, Sabtu, 29 Agustus 2020

TIM SEMINAR

Ketua

Jasman Saripuddin
JASMAN SARIPUDDIN, SE., M.Si.

Pembimbing

Muhammad Ras Muis
Muhammad Ras Muis, S.IP., M.M

Sekretaris

Dr. Jufrizen
Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si.

Pemanding

Dr. Falgr Pasaribu
Dr. Falgr Pasaribu, SE., M.Si.

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan - I

Ade Gunawan
ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Sabtu, 29 Agustus 2020 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :


Nama : Zulhendi
N.P.M. : 1605160483
Tempat / Tgl. Lahir : Patiluban Hillir, 24 Maret 1997
Alamat Rumah : Jalan Jemadi
Judul Proposal : Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Surya Sumatera Indah Sejahtera

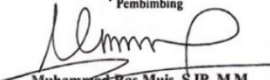
Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	Okay
Bab I	latar belakang jangan terlalu banyak kutipan dari teori
Bab II	Teori yang digunakan Harap dari Buku = terbaru minimal 10 tahun terakhir
Bab III	Sampel Harus Jelas Sumbernya
Lainnya	Harap kutipan dari Jurnel dimasukkan pada BAB II.
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

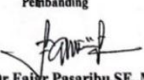
Medan, Sabtu, 29 Agustus 2020

TIM SEMINAR


Ketua
JASMAN SARIPUDDIN, S.E., M.Si.
Pembimbing


Muhammad Ras Muis, S.IP., M.M


Sekretaris
Dr. JUERTZEN, SE., M.Si.
Pembanding


Dr. Fajar Pasaribu, SE., M.Si.



UMSU
Unggul | Cerdas | Berprestasi

Bila menandatangani surat ini agar di sebelah kanan nomor dan tanggalnya

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

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

Nomor : 2210 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2020
Lampiran :
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Medan, 02 Dzulhijjah 1441 H
23 Juli 2020 M

Kepada Yth.
Bapak/Ibu Pimpinan
PT.Surya Sumatera Indah Sejahtera
Jln.Letkol Martinus Lubis No.52 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 : Zulhendi
Npm : 1605160483
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)
Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Surya Sumatera Indah Sejahtera

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

Wassalamu 'alaikum Wr Wb



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.SI.



Unggul | Cerdas | Terpercaya
Nomor dan tanggal

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

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

Nomor : 2904/IL3-AU/UMSU-05/F/2020
Lamp. : -
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 29 Shafar 1442 H
17 Oktober 2020 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT.Surya Sumatera Indah Sejahtera
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 Telah 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 : **Zulhendi**
N P M : **1605160483**
Semester : **IX (Sembilan)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Surya Sumatera Indah Sejahtera**

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

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh


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

Tembusan :

1. Pertiagal.



PT. SURYASUMATERA INDAHSEJAHTERA

Jl. Letkol Martinus Lubis No. 40/ 52 Medan
Phone. 061 - 4563009, 061 - 4561311 Fax. 061 - 4567544, 061 - 4157279
E-mail. ssis@mdn.prima.net.id

Medan, Agustus 2020
Nomor : 154/SSIS/VIII/2020
Lampiran :
Hal : Balasan Permohonan Izin Riset

Kepada Yth:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Di tempat

Dengan Hormat.

Sehubungan Dengan surat dari Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Nomor : 2210/II.3-AU/UMSU-05/F/2020 tanggal 23 Juli 2020 perihal Izin Riset Pendahuluan dengan ini disampaikan bahwa permintaan tersebut dapat kami penuhi.

Mahasiswa Yang disetujui untuk melakukan Riset tersebut ialah

Nama : Zuhendi
Npm : 1605160483
Jurusan : Manajemen
Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Surya Sumatera Indah Sejahtera

Telah kami stujui untuk melaksanakan Riset di perusahaan kami Sebagai syarat penyusunan skripsi

Demikian surat ini kami sampaikan atas perhatiannya di ucapkan terima kasih

Diketahui



Yulie Chandra
Manager Exim



PT. SURYASUMATERA INDAHSEJAHTERA

JL. Letkol Martinus Lubis No. 40/ 52 Medan
Phone. 061 - 4563009, 061 - 4561311 Fax. 061 - 4567544, 061 - 4157279
E-mail: ssis@mdn.prima.net.id

SURAT KETERANGAN
NO:162/SSIS/10.2020

Yang bertanda tangan dibawah ini manager Exim PT.Surya Sumatera Indah Sejahtera,menerangkan bahwa:

Nama : Zulhendi
Npm :1605160483
Jurusan :Manajemen
Judul :Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Surya Sumatera Indah Sejahtera

Yang bersangkutan telah mengadakan penelitian (Research) di PT.Surya Sumatera Indah Sejahtera,terhitung tanggal 05-08 Oktober 2020

Surat keterangan ini diberikan untuk keperluan mahasiswa dalam menyelesaikan tugas akhir

Medan,20 Oktober 2020

Diketahui



Yulie Chandra
Manager Exim



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Muhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 1440/JDL/SKR/AKT/FEB/UMSU/6/1/2020

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

Medan, 6/1/2020

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini.

Nama : Zulhendi
NPM : 1605160483
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 arahan pimpinan terhadap kinerja karyawan.
2. karyawan tidak bekerja secara optimal
3. keadaan kantor yang terlalu berantakan atau kurang rapi

1. kurangnya motivasi yang diberikan pemimpin terhadap karyawan.
2. motivasi yang dilakukan pemimpin belum akurat tepat waktu sehingga kinerja karyawan tidak bekerja secara optimal.
3. kinerja karyawan yang kurang optimal terlihat dari hasil karyawan yang belum sesuai dengan keinginan perusahaan.

1. kurangnya disiplin karyawan dalam bekerja sehingga dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan tidak tepat waktu.
2. banyak diantara para karyawan masih berbicara hal hal yang tidak penting diluar pekerjaan mereka.
3. rendahnya pengawasan dalam bekerja sehingga karyawan tidak disiplin dalam peraturan peraturan yang telah di tetapkan perusahaan

Rencana Judul : ① Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
2. Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
3. Pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : PT.surya sumatera indah sejahtera

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

Hormat Saya
Pemohon


(Zulhendi)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 1404/JDL/SKR/AKT/FEB/UMSU/27/12/2019

Nama Mahasiswa : Zulhendi
NPM : 1605160483
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen sumber daya manusia
Tanggal Pengajuan Judul : 27/12/2019
Nama Dosen pembimbing¹⁾ : *Muhammad Ras Muhs Jp*

Judul Disetujui²⁾ : *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Surya Sumatera Indah Sejahtera*

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen

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

Medan, *07/03/2020*

Dosen Pembimbing

Muhammad Ras Muhs
(Muhammad Ras Muhs, S.P., MM)

Keterangan:
*) Ditulis oleh Pengajar Program Studi
**) Ditulis oleh Dosen Pembimbing
Setelah diisikan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/tema dan upload ke laman ke-2 ini pada form online "Upload Pengajuan Judul Skripsi"



PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan, 2020

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

Assalamu'alaikum W, Wb

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Lengkap : ZULHENDI

NPM : 1605160483

Tempat/tgl Lahir : Palembang, 24-03-1997

Program Studi : MANAJEMEN EKONOMI PEMBANGUNAN

Alamat Mahasiswa : Jl. Jemadai

Tempat Penelitian : PT. Surya Sumatera Indah
Selandia

Alamat Penelitian : Jl. Letkol Martinus No
52 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 dan KHS Semester 1 s/d Terakhir
 - 2. Kwitansi SPP tahap berjalan.

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

Diketahui :
Ketua Prodi/Sekretaris Prodi

(Jasman Sarfuddin HSB, SE, M.Si)

Wassalam
Pemohon

(ZULHENDI)