

**PENGARUH EFIKASI DIRI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PDAM TIRTANADI
PROVINSI SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



Oleh :

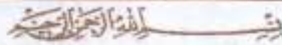
MUHAMMAD FITRA HADI
1505160595

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



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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammediyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 14 Mei 2020, pukul 13.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya

MEMUTUSKAN

Nama : **MUHAMMAD FITRA HADI**
NPM : **1505160595**
Program Studi : **MANAJEMEN**
Konsentrasi : **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**
Judul Skripsi : **PENGARUH EFIKASI DIRI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PDAM TIRTANADI PROVINSI SUMATERA UTARA**

Dinyatakan : **(B) Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammediyah Sumatera Utara**

Tim Penguji

Penguji I

(HJ. DEWI ANDRIANY, S.E., M.M)

Penguji II

(PERYS LAILI KHODRI, S.E., M.Si., C.Ht)

Pembimbing

(M. IRFAN NASUTION, S.E., M.M)

Panitia Ujian

Ketua

(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si)

Sekretaris



(ADE GUNAWAN, S.E., M.Si)



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : MUHAMMAD FITRA HADI
N P M : 1505160595
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH EFIKASI DIRI DAN KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PDAM
TIRTANADI PROVINSI SUMATERA UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, April 2020

Pembimbing Skripsi


MUHAMMAD IRFAN NASUTION, SE, MM

Diketahui/Disetujui
Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU


JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si


H. JANURI, S.E., M.M., M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Muhammad fitra Hadi
NPM : 1505160595
Konsentrasi : MSDM
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi Pembangunan)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

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

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....20.
Pembuat Pernyataan



NB :

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

ABSTRAK

Pengaruh Efikasi Diri Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara

Muhammad Fitra Hadi

*Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia
Email: fitrahadi27.mfh@gmail.com*

Tujuan peneliti melakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui pengaruh efikasi diri dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi. Teknik sampling yang digunakan adalah *accidental sampling* dengan menggunakan rumus slovin yaitu sebanyak 70 karyawan yang bekerja di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

Hasil penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner yang diproses dan dianalisis uji kualitas data yang digunakan adalah uji validitas dengan menggunakan *Corrected Item Total* dan uji reabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*. Lalu melakukan dengan menggunakan Regresi Berganda, uji hipotesis dalam penelitian ini. Peneliti menggunakan uji t, dan uji F serta melakukan uji determinasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif secara parsialefikasi diri terhadap variabel kinerja karyawan, terdapat pengaruh signifikan dan positif secara parsialkepemimpinan terhadap kinerja karyawan dan terdapat pengaruh signifikan dan positif secara simultan efikasi diri dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi

Kata Kunci : Efikasi diri, Kepemimpinan, dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

EFFECT OF SELF-EFFICACY AND LEADERSHIP ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PDAM TIRTANADI, NORTH SUMATRA PROVINCE

Muhammad Fitra Hadi

*Management Study Program, Faculty of Economics and Business,
Muhammadiyah University, North Sumatra Medan, Indonesia
Email: fitrahadi27.mfh@gmail.com*

The purpose of the researchers conducted research to determine the effect of self-efficacy on employee performance, to determine the effect of leadership on employee performance and to determine the effect of self-efficacy and leadership on employee performance at PDAM Tirtanadi. The sampling technique used was accidental sampling using the Slovin formula as many as 70 employees working in PDAM Tirtanadi, North Sumatra Province.

*The results of this study were collected through a questionnaire that was processed and analyzed the data quality test used was the validity test using Corrected Item Total and the reliability test using Cronbach Alpha. Then do it using Multiple Regression, test the hypothesis in this study. Researchers used the *t* test, and the *F* test and conducted a determination test.*

The results of this study indicate that there is a significant and positive influence in terms of personal parsialefication of employee performance variables, there is a significant and partially positive influence on leadership on employee performance and there is a significant positive and positive effect on self-efficacy and leadership on the performance of PDAM Tirtanadi employees

Keywords: Self-efficacy, Leadership, and Employee Performance

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr.Wb.

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT atas segala limpahan rahmat, hidayah dan karunia-Nya telah memberikan penulis kesehatan, kesempatan dan kemudahan untuk menyelesaikan skripsi ini. Shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW dimana beliau merupakan panutan untuk kita semua. Skripsi ini dibutuhkan dalam rangka kelengkapan penulis untuk menyelesaikan pendidikan program Strata-1 (S1) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Adapun judul dalam penulisan skripsi ini adalah : **“Pengaruh Efikasi Diri Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara”**.

Penulis menyadari bahwa penulisan Skripsi ini masih jauh dari sempurna, untuk itu dengan kerendahan hati sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan Skripsi ini dari semua pihak. Sejak awal sampai akhir selesainya Skripsi ini, penulis telah banyak menerima bimbingan dan bantuan berupa moril maupun materil dari berbagai pihak sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini. Pada kesempatan ini juga penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Teristimewa Ayahanda (Alm) Tono Hadi dan Ibunda Fitriyani yang telah banyak berkorban, serta memberikan dukungan baik moril, materi serta kasih sayang selama penulis mengikuti perkuliahan sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.

2. Bapak Dr. Aggusani, M.AP., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, S.E., M.M., M.Si., selaku Dekan 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 Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.M., M.Si., selaku Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
6. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen, S.E., M.Si., selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak M. Irfan Nasution, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak membimbing penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
9. Bapak dan Ibu Dosen beserta seluruh pegawai biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Bapak dan Ibu Pimpinan beserta seluruh karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara yang telah memberikan banyak pembelajaran dan membantu penulis dalam memberikan informasi terkait dengan penelitian yang penulis lakukan.
11. Seluruh keluarga yang telah memberikan motivasi kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.

12. Buat seluruh teman-teman yang telah banyak memberikan bantuan menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Akhir kata semoga skripsi ini dapat bermanfaat khususnya bagi penulis dan bagi pembaca, demi kemajuan perkembangan ilmu pendidikan di masa yang akan datang. Atas perhatian yang telah diberikan dari semua pihak penulis ucapkan banyak terimakasih.

Wassalamu 'alaikum wr.wrb

Medan, April 2020

MUHAMMAD FITRA HADI
NPM : 1505160595

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 Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	5
1.3 Batasan Masalah.....	6
1.4 Rumusan Masalah	6
1.5 Tujuan Penelitian.....	6
1.6 Manfaat Penelitian.....	6
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	8
2.1 Landasan Teori	8
2.1.1 Kinerja	8
2.1.1.1 Pengertian Kinerja.....	8
2.1.1.2 Pengukuran Kinerja.....	9
2.1.1.3 Manfaat Pengukuran Kinerja	11
2.1.1.4 Faktor Mempengaruhi Kinerja.....	11
2.1.1.5 Indikator Kinerja	12
2.1.2 Efikasi Diri	14
2.1.2.1 Pengertian Efikasi Diri	14
2.1.2.2 Aspek – Aspek Efikasi Diri.....	15
2.1.2.3 Faktor-Faktor Mempengaruhi Efikasi Diri	18
2.1.2.4 Indikator Efikasi Diri	18
2.1.3 Gaya Kepemimpinan.....	22
2.1.3.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan.....	22
2.1.3.2 Ciri-Ciri Gaya Kepemimpinan	24
2.1.3.3 Tipe Kepemimpinan.....	25
2.1.3.4 Faktor-Faktor Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan	29
2.1.3.5 Indikator Gaya Kepemimpinan	31
2.2 Kerangka Konseptual	32
2.3 Hipotesis	36
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	37
3.1 Pendekatan Penelitian	37
3.2 Definisi Variabel Penelitian	37
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	39
3.4 Populasi dan Sampel	39
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	42
3.6 Teknik Analisis Data	47

BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	52
4.1 Hasil Penelitian	52
4.1.1 Deskripsi Data	52
4.1.2 Karakteristik Responden.....	52
4.1.3 Deskripsi Hasil Penelitian	54
4.1.4 Analisis Data.....	60
4.2 Pembahasan.....	68
BAB 5 PENUTUP.....	74
5.1 Kesimpulan	74
5.2 Saran.....	74
5.3 Keterbatasan Penelitian	75

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Waktu Penelitian	39
Tabel 3.2	Proporsi Sampel Penelitian	41
Tabel 3.3	Skala Likert	43
Tabel 3.4	Uji Validitas Efikasi Diri.....	44
Tabel 3.5	Uji ValiditasKepemimpinan.....	45
Tabel 3.6	Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	45
Tabel 3.7	UjiReliabilitas Instrumen	46
Tabel 3.11	Interpretasi Koefisien Korelasi.....	38
Tabel 4.1	Skala Likert	52
Tabel 4.2	DistribusiKorespondenJenisKelamin	53
Tabel 4.3	DistribusiKorespondenBerdasarkan Usia	53
Tabel 4.4	DistribusiKorespondenBerdasarkan Pendidikan.....	54
Tabel 4.5	Skor Angket Efikasi Diri.....	54
Tabel 4.6	Skor Angket Kepemimpinan.....	56
Tabel 4.7	Skor Angket Kinerja Karyawan.....	59
Tabel 4.8	Uji Multikolinieritas.....	62
Tabel 4.9	UjiRegresi Linear Berganda.....	64
Tabel 4.10	Uji t	65
Tabel 4.11	Uji F.....	67
Tabel 4.12	Koefisien Determinasi.....	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Konseptual	36
Gambar 3.1	Kriteria Pengujian Hipotesis.....	49
Gambar 3.2	Kriteria Pengujian Hipotesis.....	50
Gambar 4.1	Grafik Histogram.....	61
Gambar 4.2	Grafik P-Plot.....	61
Gambar 4.3	Uji Heterokedastisitas.....	63
Gambar 4.4	Kurva Pengujian Hipotesis	66
Gambar 4.5	Kurva Pengujian Hipotesis	66
Gambar 4.6	Kurva Pengujian Hipotesis	67

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Setiap organisasi dituntut dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dapat dikelola dengan baik. Sumber daya manusia mempunyai arti penting karena manusia berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Manusia dalam organisasi berperan sebagai penentu, pelaku, dan perencana dalam mencapai tujuan perusahaan sekaligus menentukan maju dan mundurnya perusahaan (Jufrizen, 2016)

Di dalam organisasi, manusia merupakan unsur yang terpenting dalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi pemerintah atau perusahaan (Bahagia, Putri, & Rizdwansyah, 2018).

Kinerja karyawan yang baik akan meningkatkan produktivitas perusahaan. Menurut Moehariono dalam (Bahagia et al., 2018) adalah kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi

organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis organisasi. Kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja (Arianty, 2014).

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk meningkatkannya. Salah satu adalah melalui penilaian kinerja atau manajemen kinerja (Muis, Jufrizen, & Fahmi, 2018). Menurut (Bahagia et al., 2018) faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor kemampuan, faktor motivasi, dan faktor kepemimpinan.

Pentingnya peran sumber daya manusia membuat para pelaku bisnis berlomba-lomba mencari sumber daya manusia untuk meningkatkan persaingan usaha untuk memperoleh keuntungan dan mencapai tujuan-tujuannya. Jika perusahaan menginginkan kinerja yang baik maka kinerja karyawan juga sangat diperlukan dan diperhatikan. Menyinggung masalah peningkatan tenaga kerja perusahaan perlu untuk memperhatikan efikasi diri (self efficacy). Faktor yang mendorong kinerja karyawan adalah dengan mengukur efikasi diri agar percaya pada kemampuan seseorang untuk melaksanakan tindakan yang dilakukan untuk pencapaian yang optimal (Desiana, 2019).

Efikasi diri mempengaruhi inovasi, imbalan diberikan karyawan jika manajer akan puas dengan kemampuan karyawannya. Jika inovasi tinggi maka akan memberikan efikasi diri yang baik dan akan membuahkan kinerja yang bagus. Menurut (Sultan & Tareen, 2014) mendefinisikan self efficacy sebagai kepercayaan seseorang terhadap pekerjaannya untuk menyelesaikan tugas dengan kurun waktu yang tepat. Menurut (Ardanti & Rahardja, 2017) juga menyatakan

bahawa efikasi diri adalah perilaku yang positif untuk tujuan perusahaan, karyawan dengan efikasi diri yang baik bukan bantuan emosionalnya sedangkan karyawan yang memiliki efikasi diri yang buruk hanya mengkhawatirkan persoalan bahwa pekerjaannya akan gagal. Sedangkan menurut (Harwanti & Kawakib, 2016) yang menyatakan bahwa individu yakin dengan kemampuan yang dimiliki untuk mengerjakan tugas dengan baik meski tugas tersebut banyak rintangan, dan sebaliknya individu yang tidak yakin dengan kemampuannya dengan pekerjaan pasti juga tidak akan terselesaikan akan mengerjakan tugasnya.

Selain efikasi diri, perilaku pimpinan atau kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan didalam suatu perusahaan. Kepemimpinan merupakan cara pemimpin mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi, dan mengendalikan bawahan dengan cara tertentu, sehingga bawahan dapat menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien (Siagian & Khair, 2018). Maka kepemimpinan adalah suatu proses dimana seseorang mempengaruhi orang lain untuk menjadi bawahan dalam mencapai tujuan bersama (Khairizah, Noor, & Suprpto, 2017).

Menurut (Nawawi, 2013) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan dan seni memperoleh hasil melalui kegiatan dengan mempengaruhi orang lain dalam rangka pencapaian tujuan yang telah di tentukan sebelumnya. Dengan adanya suatu kepemimpinan yang baik sangat penting dan berpengaruh dalam proses pelaksanaan kergiatan dalam organisasi terutama masalah kinerja. Karena sikap seorang pemimpin merupakan suatu bentuk pencegahan untuk mengantisipasi kinerja karyawan yang buruk, sehingga kinerja suatu perusahaan dapat lebih baik lagi tentunya. Selain mampu membuat taktik

dan strategi yang jitu, seorang pemimpin juga dituntut untuk mampu mengambil keputusan yang cepat dan tepat. Sebab terlambat dalam mengambil keputusan dapat merugikan organisasi disamping mengingat para pesaing, demikian juga salah dalam mengambil keputusan tentunya juga berhadapan dengan sejumlah konsekuensi seperti dana, waktu, dan tenaga (Bahagia et al., 2018).

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Medan merupakan Badan Usaha Milik Daerah Provinsi Sumatera Utara. Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi adalah suatu perusahaan milik Pemerintah Daerah Tingkat 1 Sumatera Utara. Dahulunya perusahaan ini bernama NV. WATER LEIDING MAATSCHAPPIJ AJER BERESIH yang merupakan milik pemerintah Hindia Belanda yang didirikan di Amsterdam pada tanggal 08 September 1905.

Dari survey pendahuluan yang dilakukan pada PDAM Tirtanadi terdapat beberapa permasalahan bila diukur dari tingkat kinerja karyawan diantaranya masih belum optimalnya kinerja karyawan, hal ini terbukti dengan adanya beberapa karyawan yang kurang memiliki keseriusan dan ketekunan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dan juga masih adanya beberapa karyawan yang kurang percaya diri atau kurang yakin pada dirinya dalam menjalankan tugas yang diberikan. Selain itu kinerja karyawan yang selain itu sebagian karyawan yang menilai cara pimpinan kurang sesuai dengan keinginan yang diharapkan karyawan, sehingga terkadang terdapat perilaku dan pimpinan yang kurang bisa menjadi panutan bagi bawahannya tetapi menjadi alasan pembenar bagi bawahan, diantara masih adanya karyawan yang datang terlambat ke kantor, mangkir kerja dan berbagai penyalahgunaan kekuasaan pimpinan kepada karyawan

Berdasarkan uraian diatas sangat penting efikasi diri dan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan, maka itu, penulis tertarik untuk meneliti dengan mengangkat judul **“Pengaruh Efikasi Diri dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan dapat diidentifikasi masalah mengenai efikasi diri dan kepemimpinan dalam mengukur kinerja yaitu:

1. Masih adanya beberapa karyawan yang kurang percaya diri atau kurang yakin pada dirinya dalam menjalankan tugas yang diberikan
2. Sebagian karyawan yang menilai cara pimpinan kurang sesuai dengan keinginan yang diharapkan karyawan, terkadang terdapat perilaku dan pimpinan yang kurang bisa menjadi panutan bagi bawahannya.
3. Masih adanya hubungan sesama rekan kerja atau teman kerja yang kurang harmonis dan interaksi antar karyawan tidak berjalan dengan baik lagi dan mempengaruhi gerak langkah organisasi dalam mencapai tujuan/target.
4. Masih ada karyawan yang tidak bekerja dengan optimal terbukti dengan masih adanya karyawan yang kurang memiliki keseriusan dan ketekunan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian lebih fokus dan tidak meluas dari pembahasan yang dimaksud. Penelitian ini hanya membahas tentang efikasi diri dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diungkapkan sebelumnya maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi?
2. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi?
3. Apakah ada pengaruh efikasi diri dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah diatas, adapun tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi
3. Untuk mengetahui pengaruh efikasi diri dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian yang diulakukan ini adalah:

1. Manfaat Teoritis,

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan, wawasan serta memperkaya teori tentang manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat menjadi sambungan pemikiran sebagai masukan dan saran terhadap peningkatan sumber daya manusia pada PDAM Tirtanadi. Dapat dijadikan sebagai acuan dan referensi bagi peneliti lain yang berminat untuk membahas penelitian yang sama.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Untuk faktor-faktor yang berpengaruh terhadap hasil pekerjaan/prestasi kerja seseorang atau kelompok terdiri faktor intern dan ekstern. Faktor intern yang mempengaruhi kinerja karyawan/kelompok terdiri dari kecerdasan, keterampilan, kestabilan emosi, motivasi, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik seseorang, karakteristik kelompok kerja, dan sebagainya. Sedangkan pengaruh eksternal antara lain berupa peraturan ketenagakerjaan, keinginan pelanggan, pesaing, nilai sosial, serikat buruh, kondisi ekonomi, perubahan lokasi kerja, dan kondisi pasar.

Menurut(M. Muis, 2013)kinerja adalah suatu tindakan yang terdiri atas beberapa unsur dan bukan hasil yang sekejap saja. Kinerja dipandang sebagai suatu proses. Menurut(Nawawi, 2013)mengemukakan bahwa kinerja adalah fungsi hasil-hasil pekerjaan/kegiatan yang ada dalam perusahaan yang dipengaruhi factor intern dan ekstern organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan selama periode waktu tertentu.

Menurut(Robbins, 2015)menyatakan kinerja adalah hasil akhir dari sebuah aktivitas. Melaksanakan kewajiban kerja seefisien dan seefektif mungkin, kinerja adalah apa yang dihasilkan dari aktivitas tersebut.

Menurut (Mangkunegara, 2012) menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Hasibuan, 2012) mengemukakan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Dari pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja organisasi akan sangat ditentukan oleh unsur kerjanya karena itu dalam mengukur kinerja suatu organisasi sebaiknya diukur dalam tampilan kerja dari kerjanya.

2.1.1.2 Pengukuran Kinerja

Menurut (Nawawi, 2013) bahwa : Pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan. Pengukuran kinerja digunakan untuk penilaian atas keberhasilan atau kegagalan atas kegiatan atau kebijakan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi organisasi.

Menurut (Rahmawanti, Swasto, & Prasetya, 2014) menyatakan level atas dari struktur organisasi memerlukan kualitas informasi kinerja dengan karakteristik yaitu

- 1) Pengukuran kualitas
- 2) Pengukuran kuantitas
- 3) Pengukuran ketepatan waktu

Dengan penjelasan sebagai berikut :

1) Pengukuran kualitas

yang melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan.

2) Pengukuran kuantitas

yang melibatkan perhitungan keluaran yang mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Hal ini berkaitan dengan mutu pekerjaan yang dihasilkan.

3) Pengukuran ketepatan waktu

merupakan jenis pengukuran khusus dan pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan penyelesaian waktu pekerjaan yang dilakukan.

Sedangkan pengukuran kinerja yang umum di kemukakan menurut (Robbins, 2015) adalah sebagai berikut:

1. Produktivitas
2. Efektivitas
3. Peringkat industri dan perusahaan.

Dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Produktivitas

Jumlah barang atau jasa yang diproduksi di bagi input yang dibutuhkan untuk menghasilkan output tersebut.

2. Efektivitas

Pengukuran kesesuaian tujuan organisasi dan seberapa baik tujuan tersebut dapat dicapai.

3. Peringkat industri dan perusahaan.

Cara yang umum bagi manajer untuk mengukur kinerja perusahaan.

2.1.1.3 Manfaat Pengukuran Kinerja

Menurut (Nawawi, 2013) manfaat sistem pengukuran kinerja yang baik adalah :

1. Memastikan pemahaman para pelaksana akan ukuran yang digunakan untuk pencapaian kinerja.
2. Memastikan tercapainya rencana kinerja yang telah disepakati
3. Menunjukkan peningkatan yang perlu dilakukan
4. Mengidentifikasi apakah kepuasan pelanggan sudah terpenuhi
5. Mengungkapkan permasalahan yang terjadi

Sedangkan manfaat pengukuran kinerja yang baik menurut (Yuwono, 2010) adalah :

1. Menelusuri kinerja terhadap harapan pelanggan sehingga akan membawaperusahaan lebih dekat pada pelanggannya dan membuat seluruh orang yang dalam organisasi terlibat dalam upaya memberikan kepuasan pelanggan.
2. Memotivasi karyawan untuk melakukan pelayanan sebagai mata rantai pelanggan dan pemasok internal.
3. Mengidentifikasi berbagai pemborosan sekaligus mendorong upaya-upaya pengurangan terhadap pemborosan tersebut (*reduction of waste*)
4. Membuat tujuan strategis yang biasanya masih kabur menjadi lebih konkret sehingga mempercepat proses pembelajaran organisasi
5. Membangun konsensus untuk melakukan suatu perubahan dengan memberi “reward” atas perilaku yang diharapkan tersebut.

2.1.1.4 Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Wijaya, 2017) faktor yang mempengaruhi kinerja merupakan tiga faktor, yaitu yang meliputi :

1. Kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut. Kemampuan individual karyawan ini mencakup bakat, minat dan faktor kepribadian. Tingkat kemampuan individual adalah bahan mentah yang dimiliki seorang karyawan seperti pengetahuan, pemahaman, kemampuan, kecakapan interpersonal, dan kecakapan teknis. Dengan demikian, kemungkinan seorang karyawan akan memiliki kinerja yang baik adalah jika karyawan tersebut memiliki kemampuan individual yang cukup
2. Tingkat usaha yang dicurahkan Usaha dari karyawan bagi perusahaan adalah etika kerja, kehadiran dan motivasinya. Tingkat

usaha merupakan gambaran motivasi yang diperlihatkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang baik. Oleh karena itu, walaupun karyawan memiliki kemampuan individual untuk mengerjakan pekerjaan, tetapi tidak akan bekerja tanpa tingkat pencurahan usaha yang rendah.

3. Dukungan organisasi Dalam dukungan organisasional artinya fasilitas apa yang perusahaan sediakan bagi karyawan dapat berupa pelatihan, pengembangan, peralatan teknologi, dan manajemen.

Menurut(Suddin, 2010)faktor -faktor yang mempengaruhi kinerja

individu tenaga kerja yaitu :

1. Efektivitas
2. Efisiensi
3. Otoritas
4. Disiplin
5. Inisiatif

2.1.1.5 Indikator Kinerja

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu menurut Menurut (Mangkunegara, 2012)menyatakan bahwa indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Keandalan kerja
4. Sikap kerja

Dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja dalah kemampuan menghasilkan sesuai dengan kualitas standar yang telah ditetapkan perusahaan.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah kemampuan menghasilkan sesuai dengan jumlah standar yang telah ditetapkan

3. Keandalan kerja

Keandalan kerja adalah kemampuan karyawan memberikan integritas pribadi dalam meningkatkan tata kelola perusahaan dengan prinsip-prinsip baik.

4. Sikap kerja

Sikap kerja adalah kesiapan mental dan fisik untuk bekerja dengan cara tertentu yang dapat dilakukan dalam kecenderungan tingkah laku pekerja dalam menjalankan sebagai upaya memperkaya kecakapan dan kelangsungan hidup

Adapun indikator dari kinerja karyawan menurut (Kasmir, 2017) adalah sebagai berikut:

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

Dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Kualitas (mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu.

2. Kuantitas

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang.

3. Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

4. Penekanan biaya

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

5. Pengawasan

Hampir seluruh pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan.

6. Hubungan antar karyawan

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan.

2.1.2 Efikasi Diri

2.1.2.1 Pengertian Efikasi Diri

Efikasi diri merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari. Hal ini disebabkan efikasi diri yang dimiliki ikut memengaruhi individu dalam menentukan tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan termasuk di dalamnya perkiraan berbagai kejadian yang akan dihadapi.

Menurut (Saraswathi, Dewi, & Piartini, 2017) mendefinisikan efikasi diri seseorang yang memiliki kemampuan terhadap pekerjaan lingkungan yang dihadapi. Menurut (Silvia, Maria, Francesco, & Michele, 2010) menyatakan bahwa *self efficacy* dan pekerjaan sudah menjadi satu kesatuan di diri kita sehingga jika kehilangan pekerjaan bisa menurunkan rasa keyakinan seorang individu.

Menurut (Irwansyah, 2013) mengartikan *self efficacy* sebagai pertimbangan seseorang terhadap kemampuannya mengorganisasikan dan

melaksanakan tindakan-tindakan yang diperlukan untuk mencapai prestasi tertentu. *Self efficacy* bukanlah keyakinan umum tentang diri sendiri melainkan sebuah keyakinan khusus yang mengarah pada suatu tugas tertentu. *Self efficacy* dapat dipandang sebagai persepsi seseorang tentang kemampuan dirinya untuk mengatur dan melaksanakan tindakan pada situasi khusus.

Menurut (Ghufron & Risnawita, 2010) menjelaskan bahwa “efikasi diri adalah hasil proses kognitif berupa keputusan, keyakinan, atau penghargaan tentang sejauh mana individu memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau tindakan tertentu yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan”. Efikasi diri adalah keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan untuk mencapai hasil tertentu (Feist & Feist, 2010).

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa efikasi diri atau *self efficacy* adalah suatu keyakinan individu bahwa ia mampu melakukan sesuatu dalam situasi tertentu yang ditunjukkan dengan mempunyai level atau tingkatan yang lebih tinggi dalam menghadapi kesulitan, menilai kemampuan berfungsi di berbagai aktivitas, dan mempunyai kekuatan untuk bertahan dengan usahanya.

2.1.2.2 Aspek-aspek Efikasi Diri

Menurut (Ghufron & Risnawita, 2010) efikasi diri pada diri tiap individu akan berbeda antara satu individu dengan yang lainnya berdasarkan tiga dimensi. Berikut adalah tiga dimensi tersebut, yaitu:

1. Tingkat (*level*)
2. Kekuatan (*strength*)
3. Generalisasi (*generality*)

Dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Tingkat (level)

Dimensi ini berkaitan dengan derajat kesulitan tugas ketika individu merasa mampu untuk melakukannya. Apabila individu dihadapkan pada tugas-tugas yang disusun menurut tingkat kesulitannya, maka efikasi diri individu mungkin akan terbatas pada tugas-tugas yang mudah, sedang, atau bahkan meliputi tugas-tugas yang paling sulit, sesuai dengan batasan kemampuan yang dirasakan untuk memenuhi tuntutan perilaku yang dibutuhkan pada masing-masing tingkat. Dimensi ini memiliki implikasi terhadap pemilihan tingkah laku yang dirasa mampu dilakukannya dan menghindari tingkah laku yang berada di luar batas kemampuan yang dirasakannya.

2. Kekuatan (strength)

Dimensi ini berkaitan dengan tingkat kekuatan dari keyakinan atau harapan individu mengenai kemampuannya. Pengharapan yang lemah mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang tidak mendukung. Sebaliknya, pengharapan yang mantap mendorong individu tetap bertahan dalam usahanya. Meskipun mungkin ditemukan pengalaman yang kurang menunjang. Dimensi ini biasanya berkaitan langsung dengan dimensi level, yaitu makin tinggi level taraf kesulitan tugas, makin lemah keyakinan yang dirasakan untuk menyelesaikannya.

3. Generalisasi (generality)

Dimensi ini berkaitan dengan luas bidang tingkah laku yang mana individu merasa yakin akan kemampuannya. Individu dapat merasa yakin

terhadap kemampuan dirinya. Apakah terbatas pada suatu aktivitas dan situasi tertentu atau pada serangkaian aktivitas dan situasi yang bervariasi.

Beberapa dimensi berikut memiliki implikasi penting terhadap performa individu menurut (Santrock, 2010) yaitu :

1. Level/ Magnitude
2. Generality
3. Strength atau Kekuatan

Dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Level/ Magnitude

Level yaitu persepsi individu mengenai kemampuannya yang menghasilkan tingkah laku yang akan diukur melalui tingkat tugas yang menunjukkan variasi kesulitan tugas. Level merujuk pada tingkat kesulitan tugas yang diyakini dapat ditangani oleh individu. Keyakinan individu berimplikasi pada pemilihan tingkah laku berdasarkan hambatan atau tingkat kesulitan suatu tugas atau aktifitas. Individu terlebih dahulu akan mencoba tingkah laku yang dirasa mampu dilakukannya dan menghindari tingkah laku yang berada di luar batas kemampuannya.

2. Generality

Individu menilai kemampuan mereka berfungsi di berbagai kegiatan tertentu. Aktivitas yang bervariasi menuntut individu yakin atas kemampuannya dalam melaksanakan tugas atau aktivitas tersebut, apakah individu merasa yakin atau tidak. Individu mungkin yakin akan kemampuannya pada banyak bidang atau hanya pada beberapa bidang tertentu.

3. Strength atau Kekuatan

Strength artinya kekuatan, yaitu orang yang mempunyai keyakinan yang kuat, mereka akan bertahan dengan usaha mereka meskipun ada banyak kesulitan dan hambatan. Dimensi ini biasanya berkaitan langsung dengan dimensi level, dimana makin tinggi taraf kesulitan tugas, makin lemah keyakinan yang dirasakan untuk menyelesaikannya.

2.1.2.2 Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Efikasi Diri

Menurut Bandura faktor-faktor yang mempengaruhi efikasi diri adalah (Alwisol, 2010):

1. Pencapaian prestasi
2. Pengalaman orang lain
3. Persuasi Verbal
4. Kondisi emosional

Dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Pencapaian prestasi

Apabila seseorang pernah mengalami keberhasilan dimasa lalu maka dapat meningkatnya efikasi dirinya. Keberhasilan yang di dapatkan akan meningkatkan efikasi diri yang dimiliki seseorang sedangkan kegagalan akan menurunkan efikasi dirinya. Apabila keberhasilan yang di dapatkan seseorang lebih banyak karena faktor-faktor di luar dirinya, biasanya tidak akan membawa pengaruh terhadap peningkatan efikasi diri.

2. Pengalaman orang lain

Individu yang orang lain berhasil dalam melakukan suatu aktivitas dan memiliki kemampuan sebanding dapat meningkatkan efikasi dirinya. Pengalaman keberhasilan orang lain yang memiliki kemiripan dengan individu dalam mengerjakan tugas yang sama. Efikasi tersebut didapat

melalui social models yang biasanya terjadi pada diri seseorang yang kurang pengetahuan tentang kemampuan dirinya sehingga melakukan modeling. Namun efikasi diri yang di dapat tidak akan berpengaruh bila model yang diamati tidak memiliki kemiripan atau berbeda dengan model.

3. Persuasi Verbal

Individu diarahkan dengan saran, nasihat, bimbingan sehingga dapat meningkatkan keyakinan seseorang bahwa kemampuan-kemampuan yang ia dimiliki dapat membantu untuk mencapai apa yang diinginkan. Informasi tentang kemampuan yang di sampaikan secara verbal oleh seseorang yang berpengaruh biasanya digunakan untuk menyakinkan seseorang bahwa ia mampu melakukan tugas

4. Kondisi emosional

Seseorang akan lebih mungkin mencapai keberhasilan jika tidakterlalu sering mengalami keadaan yang menekan karena dapatmenurunkan prestasinya dan menurunkan keyakinan kemampuandirinya. Kecemasan dan stres yang terjadi dalam diri seseorang ketikamelakukan tugas sering diartikan suatu kegagalan. Pada umumnya seseorang cenderung akan mengharapkan keberhasilan dalam kondisiyang tidak di warnai oleh ketegangan dan tidak merasakan adanyakeluhan. Efikasi diri biasanya ditandai oleh rendahnya tingkat stress dan kecemasan sebaliknya efikasi diri yang rendah ditandai olehtingkat stres dan kecemasan yang tinggi pula.Jadi efikasi diri adalah keyakinan seseorang bahwa dirinya akanmampu melaksanakan tingkah laku yang dibutuhkan dalam

menyelesaikan suatu tugas yang di dasari kemampuannya dapatdirasakan akan menuntun dirinya untuk berpikir mantap dan efektif.Efikasi diri bersumber dari keinginan dalam diri seseorang dalamsuatu perilaku untu mencapai tujuan yang diinginkan. Apabila tidaktimbul dari dalam diri individu maka apa yang tidak diinginkan tidaktercapai.

Sedangkan menurut (Feist & Feist, 2010)*Self Efficacy* dapat ditumbuhkan dan dipelajari melalui empat hal, yaitu:

1. Pengalaman Menguasai Sesuatu (*Mastery Experience*)
2. Modeling Sosial
3. Persuasi Sosial
4. Kondisi Fisik dan Emosional

Dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Pengalaman Menguasai Sesuatu (*Mastery Experience*)

Pengalaman menguasai sesuatu yaitu performa masa lalu. Secara umumperforma yang berhasil akan menaikkan Self Efficacy individu, sedangkanpengalaman pada kegagalan akan menurunkan. Setelah self efficacy kuatdan berkembang melalui serangkain keberhasilan, dampak negatif darikegagalan-kegagalan yang umum akan berkurang secara sendirinya.Bahkan kegagalan-kegagalan tersebut dapat diatasi dengan memperkuat motivasi diri apabila seseorang menemukan hambatan yang tersulitmelalui usaha yang terus-menerus.

2. Modeling Sosial

Pengamatan terhadap keberhasilan orang lain dengan kemampuan yangsebanding dalam mengerjakan suatu tugas akan meningkatkan SelfEfficacy individu dalam mengerjakan tugas yang sama. Begitu

pulasebaliknya, pengamatan terhadap kegagalan orang lain akan menurunkan penilaian individu mengenai kemampuannya dan individu akan mengurangi usaha yang dilakukannya.

3. Persuasi Sosial

Individu diarahkan berdasarkan saran, nasihat, dan bimbingan sehingga dapat meningkatkan keyakinannya tentang kemampuan-kemampuan yang dimiliki dapat membantu tercapainya tujuan yang diinginkan. Individu yang diyakinkan secara verbal cenderung akan berusaha lebih keras untuk mencapai suatu keberhasilan. Namun pengaruh persuasi tidaklah terlalu besar, dikarenakan tidak memberikan pengalaman yang dapat langsung dialami atau diamati individu. Pada kondisi tertekan dan kegagalan yang terus-menerus, akan menurunkan kapasitas pengaruh sugesti dan lenyap saat mengalami kegagalan yang tidak menyenangkan.

4. Kondisi Fisik dan Emosional

Emosi yang kuat biasanya akan mengurangi performa, saat seseorang mengalami ketakutan yang kuat, kecemasan akut, atau tingkat stres yang tinggi, kemungkinan akan mempunyai ekspektasi efikasi yang rendah.

2.1.2.3 Indikator Efikasi Diri

Menurut (Mawanti, 2011) tingkat efikasi diri yang dimiliki individu dapat dilihat dari aspek efikasi dirinya bahwa orang yang memiliki efikasi diri yang positif dapat diketahui dari beberapa aspek berikut ini:

1. Keyakinan akan kemampuan diri yaitu sikap positif seseorang tentang dirinya bahwa ia mengerti sungguh-sungguh akan apa yang dilakukan.
2. Optimis yaitu sikap positif seseorang yang selaluberpandangan baik dalam menghadapi segala hal tentangdiri, harapan dan kemampuannya.
3. Obyektif yaitu orang yang percaya diri memandangpermasalahan atau sesuatu sesuai dengan kebenaran yangsemestinya, bukan menurut kebenaran pribadi atau yangmenurut dirinya sendiri.
4. Bertanggung jawab yaitu kesediaan orang untukmenanggung segala sesuatu yang telah menjadikonsekuensinya.
5. Rasional dan realistis yaitu analisa terhadap suatu masalah,sesuatu hal, sesuatu kejadian dengan menggunakan pemikiran yang dapat diterima oleh akal dan sesuai dengankenyataan.

Indikator self efficacy mengacu pada 3 dimensi self efficacy yaitu dimensi level, dimensi generality, dan dimensi strenght. (Elis, 2016)merumuskan beberapa indikator self efficacy yaitu :

1. Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu, individu yakin bahwa dirinya mampu menyelesaikan tugas tertentu, yang mana individu sendiriilah yang menetapkan tugas (target) apa yang harus di selesaikan.
2. Yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas, individu mampu menumbuhkan motivasi pada diri sendiri untuk bisa memilih dan melekukan tindakan-tindakan yang di perlukan dalam rangka menyelesaikan tugas.
3. Yakin bahawa dirinya mampu berusaha dengan keras,gigih dan tekun.adanya usaha yang keras dari individu untuk menyelesaikan tugas yang di tetapkan dengan menggunakan segala daya yang di miliki.
4. Yakin bahwa diri mampu menghadapi hambatan dan kesulitan. Individu mampu bertahan saat menghadapi kesulitan dan hambatan yang muncul serta mampu bangkit dari kegagalan.
5. Yakin dapat menyelesaikan tugas yang memiliki range yang luas ataupun sempit (spesifik). Individu yakin bahwa dalam setiap tugas apapun dapat ia selesaikan meskipun itu luas atau spesifik.

2.1.3 Kepemimpinan

2.1.3.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi akan sangat membantu dalam mengatasi masalah dan terutama masalah yang berhubungan dengan

bawahan atau karyawan. Kepemimpinan yang baik harus disesuaikan dengan kebutuhan, situasi dan kondisi yang ada di lingkungannya. Kepemimpinan sangat dibutuhkan untuk mempengaruhi atau mengatur dan mengubah perilaku seseorang untuk bertindak sesuai dengan arahan pemimpin.

Menurut (Nawawi, 2013) kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan atau kecerdasan mendorong sejumlah orang (dua orang atau lebih) agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama.

Kepemimpinan menurut (Ishak, 2010) dibedakan antara kepemimpinan yang dibatasi oleh anggaran dengan yang sadar akan laba. Para pemimpin yang dibatasi oleh anggaran akan mengevaluasi bawahannya berdasarkan pada seberapa baik tujuan jangka pendek dicapai. Sebaliknya, para pemimpin yang sadar akan laba lebih memperhatikan kesuksesan jangka panjang dan tidak terlalu menekankan pada kepatuhan yang kaku pada anggaran sekarang.

Menurut (Tampubolon, 2010) menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Menurut (Ishak, 2010) untuk dapat mempraktikkan kepemimpinan secara efektif, manajer atau atasan harus memperhatikan dan menyesuaikan dengan tingkat perkembangan bawahannya.

Menurut (Nawawi, 2013) kata pemimpin berarti orangnya dan kepemimpinan adalah kegiatannya. Dari segi organisasi, kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan atau kecerdasan mendorong sejumlah orang (dua

orang atau lebih) agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama.

Sedangkan (Bismala, Arianty, & Farida, 2015) mengatakan kepemimpinan bagian dari manajemen, tetapi tidak semuanya, misalnya para manajer perlu membuat rencana dan mengorganisasi, tetapi yang diminta pemimpin hanyalah agar mereka mempengaruhi orang lain untuk ikut. Kepemimpinan adalah kesanggupan untuk membujuk orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dengan intuisitas. Faktor manusia adalah yang mengikat suatu kelompok dan menggerakkannya ke arah sasaran. Tindakanlah yang membuat sukses semua potensi yang terdapat dalam organisasi dan orang-orangnya.

Menurut (Alma, 2011) mengatakan kepemimpinan merupakan sebuah perjalanan pembelajaran. Perjalanan menjadi seorang pemimpin membutuhkan cara berfikir yang baru, keahlian baru dan kebiasaan baru. Semakin tinggi posisi seseorang, makin besar tanggung jawab makin besar dampak potensialnya.

Dari pengertian para ahli di atas dapat ditarik suatu kesimpulan, kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi seseorang atau kelompok sehingga sasaran yang dicita-citakan dapat tercapai.

2.1.3.2 Ciri-ciri Kepemimpinan

Keberhasilan kegiatan usaha pengembangan organisasi, sebagian besar ditentukan oleh kualitas kepemimpinan atau pengelolanya dan komitmen pimpinan puncak organisasi untuk investasi energi yang diperlukan maupun

usaha-usaha pribadi pimpinan. Menurut (Bismala et al., 2015) mengemukakan bahwa ciri-ciri yang perlu dimiliki pemimpin ada tiga bentuk yaitu :

1. Pengetahuan yang luas, daya ingat yang kuat, rasionalitas, obyektivitas, pragmatisme, fleksibilitas, adaptabilitas, orientasi masa depan
2. Sifat bergabung, rasa tepat waktu, rasa kohesi yang tinggi, keteladanan, ketegasan, keberanian, sifat yang antisipasi, kesediaan menjadi pendengar yang baik, kapasitas integrative.
3. Kemampuan untuk tumbuh dan berkembang, analitik, menentukan skala prioritas, membedakan yang urgent dan yang penting, keterampilan mendidik dan berkomunikasi secara efektif.

Menurut (Khairizah et al., 2017) mengemukakan bahwa ada sebelas peranan kepemimpinan merupakan hubungan dimana diri individu atau individu pemimpin, memengaruhi orang-orang lain untuk mau bekerja sama secara suka rela, sehubungan dengan tugas-tugas untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.3.3 Tipe Kepemimpinan

Menurut (Kartini, 2010) tipe-tipe kepemimpinan yang ada pada seorang pemimpin adalah:

1. Kepemimpinan Pribadi
2. Kepemimpinan Non – Pribadi
3. Kepemimpinan Otoriter
4. Kepemimpinan Kebapakan
5. Kepemimpinan Demokratis
6. Kepemimpinan Bakat

Dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan Pribadi

Pemimpin mengadakan hubungan langsung dengan bawahan sehingga tercipta hubungan pribadi yang intim.

2. Kepemimpinan Non – Pribadi

Dalam tipe ini hubungan antara pimpinan dengan bawahannya melalui perencanaan dan instruksi-instruksi tertulis.

3. Kepemimpinan Otoriter

Dalam tipe ini pimpinan melakukan hubungan dengan bawahannya dengan sewenang-wenang sehingga sebetulnya bawahannya melakukan semua perintah bukan karena tanggung jawab tetapi lebih karena rasa takut.

4. Kepemimpinan Kebapakan

Tipe kepemimpinan ini tidak memberikan tanggung jawab kepada bawahan untuk bisa mengambil keputusan sendiri karena selalu dibantu oleh pemimpinnya.

5. Kepemimpinan Demokratis

Dalam setiap permasalahan pemimpin selalu menyertakan pendapat para bawahannya dalam pengambilan keputusan, sehingga mereka akan merasa dilibatkan dalam setiap permasalahan yang ada dan merasa bahwa pendapatnya selalu diperhitungkan.

6. Kepemimpinan Bakat

Pemimpin tipe ini memiliki kemampuan dalam mengajak orang lain, dan diikuti oleh orang lain.

Menurut (S. Siagian, 2010) tipe-tipe kepemimpinan yang ada pada seorang pemimpin adalah:

1. Tipe Kharismatis
2. Tipe Paternalistis dan Maternalistis
3. Tipe Otokratis
4. Tipe Militeristis
5. Tipe *Laissez-Faire*
6. Tipe Populistis

7. Tipe Administratif dan Eksekutif
8. Tipe Demokratis

Dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Tipe Kharismatis

Tipe kepemimpinan kharismatis memiliki kekuatan energi, daya tarik dan wibawa yang luar biasa sehingga ia mempunyai pengikut yang berjumlah sangat besar. Kesetiaan dan kepatuhan pengikutnya timbul dari kepercayaan terhadap pemimpin itu. Pemimpin dianggap mempunyai kemampuan yang diperoleh dari kekuatan Tuhan Yang Maha Esa.

2. Tipe Paternalistis dan Maternalistis

Tipe kepemimpinan Paternalistis dan Maternalistis beranggapan bahwa bawahan atau pengikutnya belum dewasa. Tipe kepemimpinan Paternalistis dan Maternalistis, dengan sifat-sifat antara lain :

- a. Bersikap terlalu melindungi.
- b. Jarang memberikan kesempatan pada bawahan untuk mengambil keputusan sendiri.
- c. Tidak pernah memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berinisiatif dan mengembangkan imajinasi dan daya kreativitas mereka sendiri.
- d. Selalu bersikap maha tahu dan maha benar.

3. Tipe Otokratis

Pemimpin tipe Otokrasi merupakan pemimpin yang berpikir bahwa organisasi adalah miliknya. Seorang pemimpin Otokrasi lebih bertindak diktator dan menggerakkan bawahannya dengan paksaan dan ancaman. Mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan yang mutlak harus

dipatuhi. Pemimpin selalu mau berperan sebagai pemain tunggal, setiap perintah dan kebijakan ditetapkan tanpa berkonsultasi dengan bawahannya.

4. Tipe Militeristis

Tipe kepemimpinan ini mirip sekali dengan tipe kepemimpinan Otokratis tapi bukan kepemimpinan organisasi militer. Pemimpin yang tergantung pada suatu pangkat dan jabatan, senang pada formalitas yang berlebihan dan senang atas ceremonial untuk berbagai keadaan. Tipe ini lebih banyak menggunakan suatu sistem perintah atau komando terhadap bawahannya, menurut adanya disiplin keras dan kaku, tidak menghendaki saran, usul, sugesti dan kritikan-kritikan dari bawahan.

5. Tipe *Laissez-Faire*

Dalam tipe kepemimpinan ini sebenarnya pemimpin yang tidak memberikan kepemimpinannya. Pemimpin sama sekali tidak memberikan kontrol dan koreksi terhadap pekerjaan bawahannya. Tingkat keberhasilan organisasi atau lembaga semata-mata disebabkan karena kesadaran dan dedikasi beberapa anggota kelompok, dan bukan karena pengaruh dari pemimpin. Struktur organisasinya tidak jelas dan kabur, segala kegiatan dilakukan tanpa rencana dan tanpa pengawasan dari pimpinan.

6. Tipe Populistic

Berpegang teguh pada nilai masyarakat tradisional. Kepemimpinan ini juga mengutamakan penghidupan Nasionalisme. Misalnya Soekarno dengan pemahaman Marhaenisme. Tipe kepemimpinan Populistic ini member kesan tidak fleksibel, karena masih menggunakan nilai

masyarakat tradisional sedangkan jaman semakin maju dan dunia perekonomian juga terus berkembang.

7. Tipe Administratif dan Eksekutif

Kepemimpinan yang mampu menyelenggarakan tugas-tugas administrasi secara efektif dengan pengaturan waktu, fasilitas dan bahan di tempat kerja. Pemimpin tipe Administratif dan Eksekutif ini mampu menggerakkan dinamika modernisasi dan pembangunan. Tipe ini mengikuti perkembangan perekonomian sehingga dinilai lebih efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan maupun perusahaan.

8. Tipe Demokratis

Tipe kepemimpinan Demokratis mendasarkan bahwa manusia adalah makhluk termulia. Pimpinan Demokratis senang menerima saran, pendapat dan kritik dari bawahan. Pemimpin memberi kebebasan pada bawahan apabila melakukan kesalahan untuk kemudian diperbaiki agar tidak membuat kesalahan yang sama, berusaha menjadikan bawahannya lebih sukses daripada dirinya dan memberi kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan kapasitas pribadinya.

2.1.3.4 Faktor Mempengaruhi Kepemimpinan

Dalam melaksanakan aktivitas dalam organisasi seorang pemimpin pasti dipengaruhi berbagai factor. Menurut (Amanah, 2011) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan adalah sebagai berikut :

1. Faktor genetis
2. Faktor sosial
3. Faktor bakat

Dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Faktor genetis

Adalah faktor yang menampilkan pandangan bahwa seseorang menjadi pemimpin karena latar belakang keturunannya.

2. Faktor social

Faktor ini pada hakikatnya semua orang sama dan bisa menjadi pemimpin. Setiap orang memiliki kemungkinan untuk menjadi seorang pemimpin, dan tersalur sesuai lingkungannya.

3. Faktor bakat

Faktor yang berpandangan bahwa seseorang hanya akan berhasil menjadi seorang pemimpin yang baik, apabila orang itu memang dari sejak kecil sudah membawa bakat kepemimpinan.

Sedangkan Menurut (Robbins, 2015) faktor yang sangat berperan dalam kepemimpinan transformasional yaitu :

1. Pemimpin yang karismatik

2. Motivasi Inspirasional

3. Stimulasi intelektual

4. Pertimbangan individu

Dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Pemimpin yang karismatik

Pemimpin harus mampu menyihir bawahan untuk bereaksi mengikuti pemimpin. Dalam bentuk konkret kharisma ini ditunjukkan melalui perilaku pemahaman terhadap visi dan misi organisasi.

2. Motivasi Inspirasional

Yaitu karakter seorang pemimpin yang mampu menerapkan standar yang tinggi akan tetapi sekaligus mampu mendorong bawahan untuk mencapai standar tersebut.

3. Stimulasi intelektual

Karakter seorang pemimpin transformasional yang mampu mendorong bawahannya untuk menyelesaikan masalah dengan cermat dan rasional

4. Pertimbangan individu

Karakter seorang pemimpin yang mampu memahami perbedaan individual para bawahannya.

2.1.3.4 Indikator Kepemimpinan

Kepemimpinan seorang pemimpin dapat dilihat melalui indikator-indikator. Menurut (Suprpta, Sintaasih, & Riana, 2015) indikator-indikator yang dapat dilihat adalah sebagai berikut :

1. Perilaku pemimpin yang menekankan pentingnya menjalin hubungan baik dengan seluruh jajaran organisasi.
2. Perilaku pemimpin yang hanya mengajukan tujuan yang ingin dicapai dan menyerahkan langsung kepada bawahannya bagaimana cara mencapainya
3. Perilaku pemimpin menekankan pentingnya tugas dan meminta bawahannya melaksanakannya dengan sebaik baiknya
4. Perilaku pemimpin sering menekankan pentingnya efisiensi dan meminta bawahannya untuk menyelesaikan tugas sesegera mungkin.

Menurut (Kiswanto, 2010) menyatakan bahwa indikator dalam kepemimpinan sebagai berikut :

1. Kemampuan, upaya yang dilakukan oleh pimpinan dalam menggerakkan dan mendorong serta memotivasi karyawan dalam bekerja sesuai target yang ingin dicapai

2. Kepribadian, merupakan sikap tegas, berani, dan agresif yang ditunjukkan pemimpin dalam memberikan arahan dalam melaksanakan tugasnya sebagai pimpinan
3. Pengalaman, merupakan kondisi di mana pimpinan menunjukkan kinerja yang dimiliki, dengan memberikan petunjuk dan masukan terhadap pekerjaan seperti melakukan pembicaraan terhadap hal-hal yang mendesak.
4. Intelektual, merupakan kemampuan pimpinan di dalam melakukan komunikasi terhadap karyawan terhadap tugas yang diberikan masing-masing.
5. Lingkungan kerja, kemampuan menciptakan lingkungan kerja oleh pemimpin dalam mengorganisir situasi pekerjaan yang dihadapi karyawan di dalam maupun di lapangan.

2.2 Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Efikasi Diri terhadap dengan Kinerja Karyawan

Self-efficacy mengacu pada persepsi tentang kemampuan individu untuk mengorganisasi dan mengimplementasi tindakan untuk menampilkan kecakapan tertentu (Muis, Nasution, Azhar, & Radiman, 2018). Menurut (Sultan & Tareen, 2014) mendefinisikan self efficacy sebagai kepercayaan seseorang terhadap pekerjaannya untuk menyelesaikan tugas dengan kurun waktu yang tepat. Menurut (Ardanti & Rahardja, 2017) juga menyatakan bahwa efikasi diri adalah perilaku yang positif untuk tujuan perusahaan, karyawan dengan efikasi diri yang baik bukan bantuan emosionalnya sedangkan karyawan yang memiliki efikasi diri yang buruk hanya mengkhawatirkan persoalan bahwa pekerjaannya akan gagal. Sedangkan menurut (Harwanti & Kawakib, 2016) yang menyatakan bahwa individu yakin dengan kemampuan yang dimiliki untuk mengerjakan tugas dengan baik meski tugas tersebut banyak rintangan, dan sebaliknya bahwa individu yang tidak yakin dengan kemampuannya dengan pekerjaan pasti juga tidak akan terselesaikan akan mengerjakan tugasnya.

Pada penelitian yang dilakukan oleh (Mukrodi, 2018) yang diperoleh hasil efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial. Pada penelitian yang dilakukan oleh (Saraswathi et al., 2017) yang diperoleh hasil efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial. Pada penelitian yang dilakukan oleh (Wastuti, 2018) yang diperoleh hasil efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Unit Instalasi Pengolahan Air Sunggal. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hanun, 2013) yang diperoleh hasil efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Seorang pemimpin yang tepat diperlukan untuk mempengaruhi karyawan agar berperan aktif yang dapat menjalankan tugasnya. Karyawan atau bawahan akan merasa diperhatikan jika pemimpin mereka peka terhadap kebutuhan dan keinginan mereka. Kinerja mereka akan positif jika pemimpin mampu menerapkan kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi perusahaan dan karyawan. Selain itu, pemimpin harus mendorong (memotivasi) dan membina setiap staf untuk berkembang secara optimal. Dengan demikian, seorang pemimpin dapat dikatakan sebagai penggerak dari keberhasilan kerja organisasi atau perusahaan.

Menurut (Risqon & Purwadi, 2012) mengemukakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan, kompensasi dan kemampuan. Kepemimpinan merupakan sebuah dorongan dari eksternal karyawan untuk bekerja lebih baik, dimana seorang pemimpin yang terus mendukung karyawan untuk mencapai tujuan kerja instansi.

Demikian pula kepemimpinan berpengaruh kepada karyawan. Sehingga apabila kepemimpinan dalam instansi baik dan efektif maka kinerja karyawan yang ada digaris komandonya juga baik dan meningkat menuju tujuan-tujuan kerja organisasi.

Pada penelitian yang dilakukan oleh (Nata, 2018) yang diperoleh hasil kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian yang dilakukan oleh (Khairizah et al., 2017) yang diperoleh hasil kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Studi pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang. Pada penelitian yang dilakukan oleh (Siswanto & Hamid, 2017) yang diperoleh hasil kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Studi pada karyawan divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Jamaludin, 2017) yang diperoleh hasil kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kaho Indahcitra Garment Jakarta. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Mujiatun, 2011) yang diperoleh hasil kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Di Yayasan Pendidikan Sinar Husni. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Siagian & Khair, 2018) yang diperoleh hasil kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

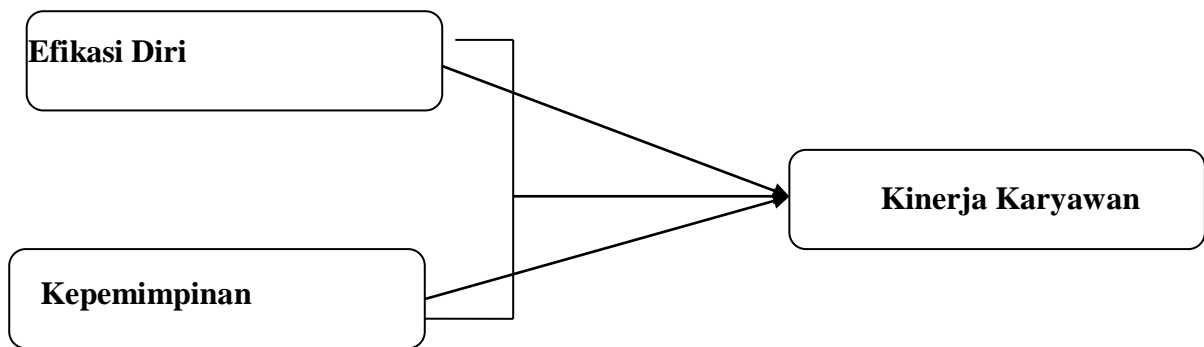
3. Pengaruh Efikasi Diri dan Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Sehingga kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran

yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Ada beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, kinerja merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi – fungsi atau indikator – indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu dan kinerja karyawan merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor yaitu faktor internal karyawan yang meliputi (disiplin kerja, motivasi kerja, pengetahuan dan keterampilan), lingkungan internal organisasi yang meliputi (kepemimpinan, strategi organisasi, visi dan misi, struktur organisasi, pendidikan dan pelatihan, dan kebijakan organisasi), dan faktor lingkungan eksternal organisasi.

Karyawan merupakan salahsatu unsur penting dalam kegiatanperusahaan, Sekarang ini diperlukanSDM yang cukup, terampil, inovatif,dan mempunyai kemampuan pentingbagi perusahaan untuk menghadapipersaingan yang semakin ketat, makasetiap perusahaan harus mampumengembangkan keunggulankaryawan secara terus-menerus.Efikasi-dirisebagai keputusan seseorangmengenai seberapa jauh dirinyamampu mengorganisasikan dan menerapkan serangkaian tindakanyang dibutuhkan untuk menghadapisituasi-situasi yang akan dihadapiyang memiliki elemen kekaburan,tidak dapat diramalkan dan mungkinpenuh tekanan.

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Berdasarkan pada kerangka konseptual di atas maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Ada pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi
2. Ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi
3. Ada pengaruh efikasi diri dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif yaitu penelitian untuk mengetahui hubungan antara dua variabel (atau lebih) tersebut. Di mana hubungan antara variabel dalam penelitian akan dianalisis dengan menggunakan ukuran-ukuran statistika yang relevan atas data tersebut untuk menguji hipotesis. Penelitian asosiatif menurut (Sugiyono, 2013) merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.”

3.2 Definisi Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut (Sugiyono, 2013). Variabel diartikan sebagai objek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian (Suharsimi, 2010). Adapun definisi dari variabel di atas adalah sebagai berikut:

1. Variabel Bebas

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab berubahnya atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono, 2013). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah :

a. Variabel Efikasi Diri

Efikasi diri adalah keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan untuk mencapai hasil tertentu. Menurut

(Mawanti, 2011) menyatakan bahwa indikator dalam kepemimpinan sebagai berikut :

- 1) Keyakinan akan kemampuan diri.
- 2) Optimis.
- 3) Obyektif .
- 4) Bertanggung jawab.
- 5) Rasional dan realistis yaitu.

b. Variabel Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi seseorang atau kelompok sehingga sasaran yang dicita-citakan dapat tercapai. Adapun indikator untuk mengukur kepemimpinan menurut (Kiswanto, 2010) diantaranya :

- 1) Kemampuan
- 2) Kepribadian
- 3) Pengalaman
- 4) Intelektual
- 5) Lingkungan kerja.

2. Variabel Terikat

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2013). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah :

a. Variabel Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan

tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun yang menjadi indikator yang penulis gunakan untuk mengukur Indikator kinerja karyawan menurut (Mangkunegara, 2012) adalah:

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Keandalan kerja
4. Sikap kerja

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat penelitian

Penelitian ini dilakukan PDAM Tirtanadi yang beralamat di Jalan Sisingamangaraja No.1

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Oktober 2019 sampai dengan Februari 2020

Tabel 3.1
Rincian Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Okt 2019				Nov 2019				Des 2019				Jan 2020				Feb 2020			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan judul	■																			
2	Pra Riset		■																		
3	Penyusunan Proposal			■	■	■	■	■	■												
4	Seminar Proposal									■											
5	Riset										■										
6	Penulisan Skripsi											■	■	■	■						
7	Bimbingan Skripsi															■	■	■	■		
8	Sidang Meja Hijau																				■

3.4 Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2013). Populasi yang digunakan dalam penelitian adalah karyawan PDAM Tirtanadi yang berjumlah 236 orang.

Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang diambil dari sebagian data yang dianggap telah dapat mewakili seluruh populasi. Menurut (Sugiyono, 2013) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Teknik sampling yang digunakan adalah *accidental sampling*. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 236 karyawan tetap yang bekerja pada PDAM Tirtanadi. Dimana jumlah sampel yang digunakan berdasarkan dengan rumus *slovin* yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e² = Standar Error (10 %)

Jumlah karyawan tetap terdaftar tahun 2019 = 236

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{236}{1 + 236 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{236}{3,36}$$

$$n = 70$$

Dengan menggunakan rumus diatas, jumlah populasi sebanyak 236 karyawan tetap dan $e^2 = 10\%$, maka dapat di ukur sampel menjadi 70 karyawan.

Tabel 3.2
Proporsi Sampel Penelitian

No	Unit Kerja	Populasi (Orang)	Proporsi Sampel	Sampel
1	Divisi Perencanaan Air Minum	14 Orang	$N = \frac{14}{236} \times 70$	4
2	Divisi Penanggulangan Kehilangan Air	10 Orang	$N = \frac{10}{236} \times 70$	3
3	Divisi Peralatan Teknik	7 Orang	$N = \frac{7}{236} \times 70$	2
4	Divisi Pengolahan Air Minum	9 Orang	$N = \frac{9}{236} \times 70$	2
5	Divisi Transmisi Distribusi	29 Orang	$N = \frac{29}{236} \times 70$	9
6	Divisi Hublang	12 Orang	$N = \frac{12}{236} \times 70$	4
7	Unit Bengkel	8 Orang	$N = \frac{8}{236} \times 70$	2
8	Divisi Operasional 1 Pelayanan Air Limbah	8 Orang	$N = \frac{8}{236} \times 70$	2
9	Divisi Pengolahan dan Pengembangan Air Limbah	4 Orang	$N = \frac{4}{236} \times 70$	1
10	Divisi Perencanaan Air Limbah	4 Orang	$N = \frac{4}{236} \times 70$	1
11	Divisi Sistem Informasi Manajemen	8 Orang	$N = \frac{8}{236} \times 70$	2
12	Divisi Keuangan	18 Orang	$N = \frac{18}{236} \times 70$	6
13	Divisi Umum	14 Orang	$N = \frac{14}{236} \times 70$	5
14	Divisi Aset Manajemen	7 Orang	$N = \frac{7}{236} \times 70$	2
15	Divisi Sumber Daya Manajemen	17 Orang	$N = \frac{17}{236} \times 70$	5

16	Divisi Sistem Manajemen	6 Orang	$N = \frac{6}{236} \times 70$	2
17	Penelitian dan Pengembangan	7 Orang	$N = \frac{7}{236} \times 70$	2
18	Satuan Pengawas Intern	16 Orang	$N = \frac{16}{236} \times 70$	5
19	Sekretaris Perusahaan	17 Orang	$N = \frac{17}{236} \times 70$	5
20	Unit Layanan Pengadaan	4 Orang	$N = \frac{4}{236} \times 70$	1
21	Pengawasan Kualitas Barang	5 Orang	$N = \frac{5}{236} \times 70$	1
22	Unit Laboratorium	12 Orang	$N = \frac{12}{236} \times 70$	4
Jumlah Sampel				70

Sumber: PDAM Tirtanadi

Sumber data diatas menggunakan data primer, yang diperoleh secara langsung dari PDAM Tirtanadi. Penarikan sampel yang digunakan adalah seluruh populasi di PDAM Tirtanadidengan jumlah 70 karyawan.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

1. Dokumentasi

Pengumpulan data dengan mempelajari dokumen-dokumen serta catatan-catatan untuk mendukung penelitian ini dengan cara mempelajari, meneliti, mengkaji, serta menelaah literatur-literatur berupa buku, makalah, dan jurnal yang berhubungan dengan topik penelitian.

2. Wawancara

Yaitu mengajukan pertanyaan-pertanyaan kepada pihak perusahaan yang berhubungan dengan penelitian.

3. Kuesioner

Teknik ini dilakukan dengan membagikan kuesioner dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan kepada responden secara langsung dan segera

dikembalikan kepada peneliti. Peneliti sendiri menggunakan skala likert dengan bentuk *checklist*. Menurut (Sugiyono, 2013) Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial dengan jawaban pertanyaan yang mempunyai 5 (lima) opsi seperti yang terlihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.3
Skala Pengukuran Likert

Pertanyaan	Bobot
1. Sangat Setuju	5
2. Setuju	4
3. Kurang Setuju	3
4. Tidak Setuju	2
5. Sangat Tidak Setuju	1

Setelah pengumpulan data yang dilakukan dengan penyebaran kuisioner, maka yang perlu dilakukan adalah dengan melakukan pengujian sebagai berikut:

a) Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument (Suharsimi, 2010). Suatu instrumen dapat dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dalam mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat.

Dalam penelitian ini digunakan teknik uji validitas internal yang menguji apakah terdapat kesesuaian diantara bagian instrumen secara keseluruhan. Untuk mengukur validitas digunakan rumus korelasi product moment yang dikemukakan oleh Pearson (Suharsimi, 2010) sebagai berikut:

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

Keterangan :

- r_{xy} = Koefesien korelasi X dan Y
 N = Banyaknya subjek penelitian
 X = Skor butir soal
 Y = Skor total.

(Suharsimi, 2010)

Dalam rumus *Korelasi Product Moment* dari pearson, dengan ketentuan:

1. Jika nilai *sig-2 tailed* < taraf signifikan (α) sebesar 0,05, maka variabel tersebut valid.
2. Jika nilai *sig-2 tailed* > taraf signifikan (α) sebesar 0,05, maka variabel tersebut valid.

Berikut tabel hasil skor jawaban responden dari angka penulis sebarakan untuk validitas data, dimana untuk variabel efikasi diri validitas datanya adalah sebagai berikut:

Tabel 3.4
Hasil Uji Validitas Instrumen Efikasi Diri(X₁)

Item	Nilai Sig. (2-tailed $\leq \alpha 0,05$)	Perbandingan	Probabilitas	Keterangan
1	0,000	0,05	0,000 < 0,05	Valid
2	0,000		0,000 < 0,05	Valid
3	0,000		0,000 < 0,05	Valid
4	0,000		0,000 < 0,05	Valid
5	0,000		0,000 < 0,05	Valid
6	0,000		0,000 < 0,05	Valid
7	0,000		0,000 < 0,05	Valid
8	0,000		0,000 < 0,05	Valid
9	0,000		0,000 < 0,05	Valid
10	0,000		0,000 < 0,05	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh item pertanyaan 1 sampai 10 yaitu dengan taraf signifikan seluruh nilai probabilitasnya sig $0,000 < 0,05$ yang artinya semua item pertanyaan dari variabel efikasi diri dalam kategori valid serta dapat digunakan dalam analisa selanjutnya.

Tabel 3.5
Hasil Uji Validitas Instrumen Kepemimpinan (X₂)

Item	Nilai Sig. (2-tailed $\leq \alpha 0,05$)	Perbandingan	Probabilitas	Keterangan
1	0,000	0,05	$0,000 < 0,05$	Valid
2	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
3	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
4	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
5	0,009		$0,009 < 0,05$	Valid
6	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
7	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
8	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
9	0,001		$0,001 < 0,05$	Valid
10	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh item pertanyaan 1 sampai 10 yaitu dengan taraf signifikan seluruh nilai probabilitasnya sig $0,000 < 0,05$ yang artinya semua item pertanyaan dari variabel kepemimpinan dalam kategori valid serta dapat digunakan dalam analisa selanjutnya.

Tabel 3.6
Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y)

Item	Nilai Sig. (2-tailed $\leq \alpha 0,05$)	Perbandingan	Probabilitas	Keterangan
1	0,010	0,05	$0,010 < 0,05$	Valid
2	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
3	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
4	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
5	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
6	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
7	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
8	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
9	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
10	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh item pertanyaan 1 sampai 10 yaitu dengan taraf signifikan seluruh nilai probabilitasnya sig $0,000 < 0,05$ yang artinya semua item pertanyaan dari variabel kinerja karyawan dalam kategori valid serta dapat digunakan dalam analisa selanjutnya.

b) Uji Reliabilitas

Reliability (reliabilitas) berarti adanya ketepatan data yang didapat pada waktu berwaktu. Reliabilitas berkenan dengan tingkat keandalan suatu instrument penelitian. Uji statistik *Cronbach Alpha* (α) digunakan untuk menguji tingkat reliabel suatu variabel. Apabila alpha mendekati satu, maka reliabilitas datanya semakin terpercaya, yang dapat diukur dengan rumus alpha sebagai berikut:

$$r = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(\frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

(Juliandi & Irfan, 2013)

Dimana:

r = reliabilitas instrument

k = banyak butir pernyataan

σ_t^2 = varians total

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir

Kriteria penilaian dalam menguji reabilitas instrument adalah apabila nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$, maka penelitian tersebut dianggap reliable.

Tabel 3.7
Ringkasan Pengujian Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach Alpha	Status
Efikasi Diri (X_1)	0,798	Reliabel
Kepemimpinan (X_2)	0,665	Reliabel
Kinerja Karyawan(Y)	0,640	Reliabel

Sumber : *Data Penelitian*

Dari tabel di atas maka dapat diketahui bahwa realibilitas instrument Efikasi Diri (Variabel X_1) sebesar 0,798 (reliabel), Instrument Kepemimpinan (variabel X_2) sebesar 0,665(reliabel), Kinerja Karyawan (variabel Y) sebesar 0,640 (reliabel)

Jika nilai reliabilitas semakin mendekati 1, maka instrument penelitian semakin baik. Nilai reliabilitas instrument diatas menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai mendekati 1.

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus-rumus dibawah ini :

1. Asumsi Klasik

1.1 Uji Normalitas data

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2013). Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk suatu satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal.

Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Jika data menyebar

disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi standar normalitas. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

1.2 Uji Multikolonieritas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya variabelindependen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lainnya dalamsuatu model regresi, atau untuk mengetahui ada tidaknya korelasi diantarasesama variabel independen. Uji Multikolinearitas dilakukan denganmembandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *variance inflation factor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan. Nilai yang disyaratkan bagi nilaitoleransi adalah lebih besar dari 0,1, dan untuk nilai VIF kurang dari 10(Ghozali, 2013).

1.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Pengujian ini dapat dilakukan dengan menggunakan grafik *Scaterplot*. Jika variabel bebas signifikan secara statistik mempengaruhi variabel terikat, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Jika probabilitas signifikansinya di atas 0,05, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2013).

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi berganda (multiple regression analysis). Dalam analisis regresi, selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali, 2013). Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

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

(Juliandi & Irfan, 2013)

Dimana :

Y	= Kinerja Karyawan
X_1	= Efikasi Diri
X_2	= Kepemimpinan
b_1, b_2	= Koefisien regresi
e	= Variabel pengganggu

3. Uji Hipotesis

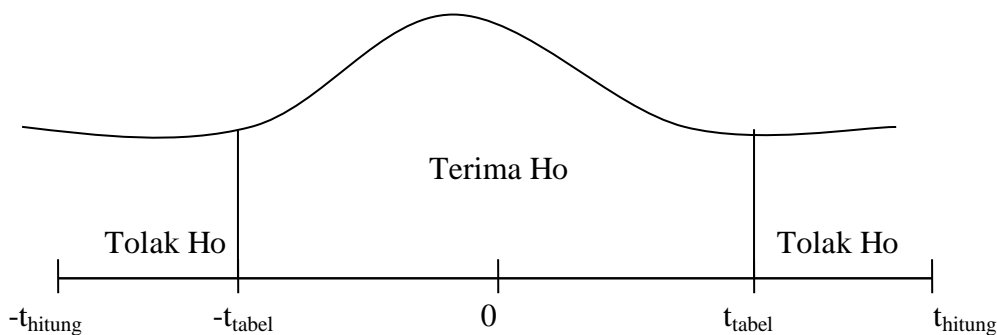
a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan dengan membandingkan t hitung terhadap t tabel dengan ketentuan sebagai berikut (Ghozali, 2013). Menghitung nilai signifikan t dengan rumus:

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

(Juliandi & Irfan, 2013)

Dimana:	t = Nilai t_{hitung}
	r = Koefisien korelasi
	n = Jumlah sampel.



Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah:

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

b. Uji Signifikasi Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama (simultan) dapat berpengaruh terhadap variabel dependen. Cara yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel dengan ketentuan sebagai berikut (Ghozali, 2013).

Menghitung nilai signifikan F_{hitung} dengan rumus:

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

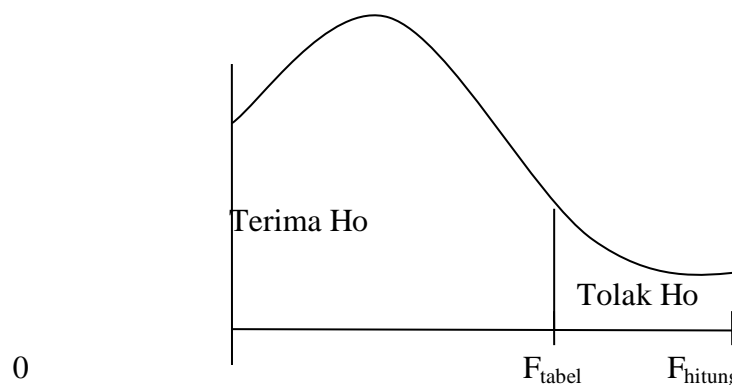
(Juliandi & Irfan, 2013)

Dimana: F = Tingkat Signifikan

R^2 = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah Variabel Independen

n = Jumlah sampel.



Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah:

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

c. Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel penjelas yaitu efikasi diri (X_1), kepemimpinan (X_2) dalam menerangkan variasi variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

Uji determinan juga di lakukan untuk mengukur besar proporsi dari jumlah ragam Y yang terangkap oleh model regresi atau untuk mengukur besar sumbangan variabel penjelas X terhadap ragam variabel respon Y (Ghozali, 2013). Rumus untuk mengukur besarnya proporsi adalah:

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

(Juliandi & Irfan, 2013)

Dimana: D = Koefisien Determinan.

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskriptif Data

Penelitian ini dilakukan pada PDAM Tirtanadi. Dalam penelitian ini penulis mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pertanyaan untuk variabel (X_1), 10 pertanyaan untuk variabel (X_2), dan 10 pertanyaan untuk variabel (Y) dimana yang menjadi variabel X_1 , adalah Efikasi Diri, yang menjadi variabel X_2 adalah Kepemimpinan, dan variabel Kinerja Karyawan (Y). Angket yang disebar ini diberikan kepada 70 pegawai sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *Likert*.

Tabel 4.1
Skala Likert

PERNYATAAN	BOBOT
- Sangat Setuju	5
- Setuju	4
- Kurang Setuju	3
- Tidak setuju	2
- Sangat Tidak setuju	1

Sumber : (Sugiyono, 2013)

Dan ketentuan diatas berlaku dalam menghitung Efikasi Diri (X_1) Kepemimpinan (X_2), maupun Kinerja Karyawan (Y).

4.1.2 Karakteristik Responden

a. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-Laki	43 orang	61,4%
2	Perempuan	27 orang	38,6%
	Jumlah	70orang	100%

Sumber :PDAM Tirtanadi (2020)

Dari tabel dapat diketahui bahwa responden yang bekerja terdiri dari 43orang laki-laki (61,4%) dan perempuan sebanyak 27 orang (38,6%). Hal ini terjadi karena pada waktu penerimaan pegawai proporsinya lebih banyak diterima pegawai laki-laki dibandingkanperempuan.

b. Karakteristik Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia Responden	Jumlah	Persentase (%)
1	20-30	25 orang	35,7 %
2	31-40	28 orang	40 %
3	41-50	15 orang	21,4%
4	Diatas 51	2 orang	2,9%
	Jumlah	70 orang	70 orang

Sumber :PDAM Tirtanadi (2020)

Dari tabel diketahui bahwa responden yang yang bekerja pada kelompok yang terbesar berada pada umur 31 – 40 tahun sebanyak 28orang (40%), sedangkan kelompok yang terkecil berada pada umur lebih dari 51 tahun sebanyak 2 orang (2,9%).Hal ini dikarenakan dengan usia yang lebih muda, pekerja dapat lebih produktif.

c. Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA	13 orang	18,6%
2	D-3	15 orang	21,4%
3	Strata-1	36orang	51,4 %
4	Strata-2	6orang	8,6%
	Jumlah	70orang	100%

Sumber : PDAM Tirtanadi (2020)

Dari tabel dapat di dengan kelompok yang terbesar untuk pendidikan,Strata-1 sebanyak 36 orang (51,4%) dan kelompok yang terkecil untuk pendidikan Strata-2 sebanyak 6 orang (8,6%). Karena pada saat ini standart penerimaan pegawai di PDAM Tirtanadiyaitu memiliki ijazah Strata-1, namun tetap mengutamakan kecerdasan dan keahlian yang dimiliki pegawai.

4.1.3 Deskripsi Hasil Penelitian

Berdasarkan evaluasi dari jawaban yang ada pada pernyataan variabel bebas mengenai Efikasi Diripada PDAM Tirtanadi.

Tabel 4.5
Skor Angket untuk Variabel Efikasi Diri(X₁)

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	41	58,6	21	30	8	11,4	0	0	0	0	70	100
2	43	61,4	25	35,7	2	2,9	0	0	0	0	70	100
3	38	54,3	26	37,1	6	8,6	0	0	0	0	70	100
4	43	61,4	23	32,9	4	5,7	0	0	0	0	70	100
5	43	61,4	23	32,9	4	5,7	0	0	0	0	70	100
6	42	60	27	38,6	1	1,4	0	0	0	0	70	100
7	41	58,6	26	37,1	3	4,2	0	0	0	0	70	100
8	41	58,6	24	34,3	5	7,1	0	0	0	0	70	100
9	41	58,6	21	30	8	11,4	0	0	0	0	70	100
10	43	61,4	25	35,7	2	2,9	0	0	0	0	70	100

Sumber : Data Penelitian Diolah

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai yakin dapat menyelesaikan tugas dengan baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju 41 orang dengan presentase sebesar 58,6%
2. Dari jawaban kedua mengenai bertindak sesuai dengan batas kemampuan, mayoritas responden menjawab sangat setuju 43 orang dengan presentase sebesar 61,4%
3. Dari jawaban ketiga mengenai pantang menyerah dengan kesulitan yang akan di hadapi, mayoritas responden menjawab sangat setuju 38 orang dengan presentase sebesar 54,3%
4. Dari jawaban keempat mengenai dapat memikirkan cara yang tepat untuk menyelesaikan masalah, mayoritas responden menjawab sangat setuju 43 orang dengan presentase sebesar 61,4%
5. Dari jawaban kelima mengenai hanya bisa berkonsentrasi pada satu jenis pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan 43 orang dengan presentase sebesar 61,4%
6. Dari jawaban keenam mengenai mampu mengatasi setiap kesulitan karena mempunyai banyak ide, mayoritas responden menjawab sangat setuju 42 orang dengan presentase sebesar 60%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai bertanggung jawab mengenai kelanjutan pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju 41 orang dengan presentase sebesar 58,6%

8. Dari jawaban kedepalan mengenai bisa menyelesaikan masalah yang berat dengan berusaha, mayoritas responden menjawab sangat setuju 41 orang dengan presentase sebesar 58,6%
9. Dari jawaban kesembilan mengenai tetap berusaha, walaupun menemui banyak kesulitan, mayoritas responden menjawab sangat setuju 41 orang dengan presentase sebesar 58,6%
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai masih bisa berfikir dengan baik meskipun mendapatkan masalah, mayoritas responden menjawab sangat setuju 43 orang dengan presentase sebesar 61,4%

Dari tabel diatas untuk pertanyaan atas variabel efikasi diri yang ada pada PDAM Tirtanadi dengan jumlah responden sebanyak 70 karyawan dengan 10 butir pertanyaan, dari pertanyaan yang disebarakan oleh peneliti, responden lebih besar menjawab sangat setuju dengan pertanyaan yang diberikan oleh peneliti.

Sedangkan berdasarkan evaluasi dari jawaban pada pernyataan variabel bebas mengenai Kepemimpinan pada PDAM Tirtanadi Medan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6
Skor Angket untuk Variabel Kepemimpinan (X₂)

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	36	51,4	27	38,6	7	10	0	0	0	0	70	100
2	44	62,9	20	28,6	6	8,6	0	0	0	0	70	100
3	40	57,1	28	40	2	2,9	0	0	0	0	70	100
4	41	58,6	27	38,6	2	2,9	0	0	0	0	70	100
5	40	57,1	25	35,7	5	7,1	0	0	0	0	70	100
6	42	60	24	34,3	4	5,7	0	0	0	0	70	100
7	35	50	28	40	7	10	0	0	0	0	70	100
8	41	58,6	26	37,1	5	7,1	0	0	0	0	70	100
9	44	62,9	21	30	5	7,1	0	0	0	0	70	100
10	40	57,1	23	32,9	7	10	0	0	0	0	70	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai Pemimpin memiliki rasa percaya diri dalam memberikan contoh kepada karyawan, mayoritas responden menjawab sangat setuju 36 orang dengan presentase sebesar 51,4%
2. Dari jawaban kedua mengenai Pemimpin harus mempunyai inisiatif dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya, mayoritas responden menjawab sangat setuju 44 orang dengan presentase sebesar 62,9%
3. Dari jawaban ketiga mengenai Pemimpin bertindak tegas dalam mengambil keputusan mengenai pemberlakuan hukuman, mayoritas responden menjawab sangat setuju 40 orang dengan presentase sebesar 57,1%
4. Dari jawaban keempat mengenai Pemimpin harus memiliki rasa percaya diri dalam menjalankan tugas, mayoritas responden menjawab sangat setuju 41 orang dengan presentase sebesar 58,6%
5. Dari jawaban kelima mengenai Pemimpin harus paham apa yang diharapkan dari karyawan, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan 40 orang dengan presentase sebesar 57,1%
6. Dari jawaban keenam mengenai Pemimpin harus peduli terhadap tugas karyawan lain sebagai bagian dari tanggung jawabnya, mayoritas responden menjawab sangat setuju 42 orang dengan presentase sebesar 60%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai Pemimpin mampu membuat ide-ide yang dapat mengembangkan kemajuan perusahaan, mayoritas

responden menjawab sangat setuju 35 orang dengan presentase sebesar 50%

8. Dari jawaban kedepan mengenai Pemimpin selalu kritis atas setiap pekerjaan yang dilakukan oleh bawahan, mayoritas responden menjawab sangat setuju 41 orang dengan presentase sebesar 58,6%
9. Dari jawaban kesembilan mengenai Pemimpin harus membina komunikasi yang baik dengan bawahan, mayoritas responden menjawab sangat setuju 44 orang dengan presentase sebesar 62,9%
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai Pemimpin saya selalu memprioritaskan untuk pengembangan karir bawahan, mayoritas responden menjawab sangat setuju 40 orang dengan presentase sebesar 57,1%

Dari tabel diatas untuk pertanyaan atas variabelkepemimpinan yang ada pada PDAM Tirtanadi dengan jumlah responden sebanyak 70 pegawai dengan 10 butir pertanyaan, dari pertanyaan yang disebarkan oleh peneliti, responden lebih besar menjawab sangat setuju dengan pertanyaan yang diberikan oleh peneliti.

Sedangkan berdasarkan evaluasi dari jawaban yang ada pada pernyataan variabel terikat mengenai kinerja karyawan adalah :

Tabel 4.7
Skor Angket untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	36	51,4	25	35,7	9	12,9	0	0	0	0	70	100
2	44	62,9	23	32,9	3	4,2	0	0	0	0	70	100
3	41	58,6	26	37,1	3	4,2	0	0	0	0	70	100
4	45	64,3	24	34,3	1	1,4	0	0	0	0	70	100
5	46	65,7	19	27,1	5	7,1	0	0	0	0	70	100
6	37	52,9	30	42,9	3	4,2	0	0	0	0	70	100
7	41	58,6	23	32,9	6	8,6	0	0	0	0	70	100
8	44	62,9	19	27,1	7	10	0	0	0	0	70	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai Memiliki antusias tinggi dalam melaksanakan pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju 36 orang dengan presentase sebesar 51,4%
2. Dari jawaban kedua mengenai Selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju 44 orang dengan presentase sebesar 62,9%
3. Dari jawaban ketiga mengenai Kuantitas atau jumlah kerja yang saya lakukan dalam satu periode melebihi pegawai lain, mayoritas responden menjawab sangat setuju 41 orang dengan presentase sebesar 58,6%
4. Dari jawaban keempat mengenai Pekerjaan yang dilakukan sudah mencapai target yang ditentukan perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju 45 orang dengan presentase sebesar 64,3%
5. Dari jawaban kelima mengenai harus melaksanakan tugas-tugas dengan tanggung jawab dan sesuai dengan waktu yang telah

ditentukan, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan 46 orang dengan presentase sebesar 65,7%

6. Dari jawaban keenam mengenai selalu melakukan koreksi untuk menghindari kesalahan hasil kerja, mayoritas responden menjawab tidak sangat setuju 37 orang dengan presentase sebesar 52,9%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai siap melaksanakan pekerjaan yang diperintahkan oleh atasan, mayoritas responden menjawab sangat setuju 41 orang dengan presentase sebesar 58,6%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai selalu melaksanakan instruksi atasan untuk bekerja sesuai dengan ketentuan, mayoritas responden menjawab sangat setuju 44 orang dengan presentase sebesar 62,9%

Dari tabel diatas untuk pertanyaan atas variabel kinerja karyawan yang ada pada PDAM Tirtanadi dengan jumlah responden sebanyak 70 karyawan dengan 10 butir pertanyaan, dari pertanyaan yang disebar oleh peneliti, responden lebih besar menjawab sangat setuju dengan pertanyaan yang diberikan oleh peneliti.

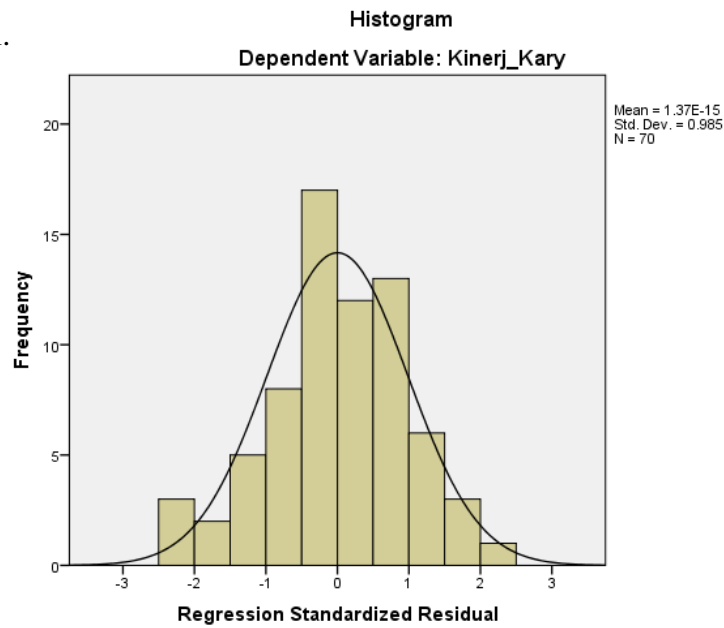
4.1.4 Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

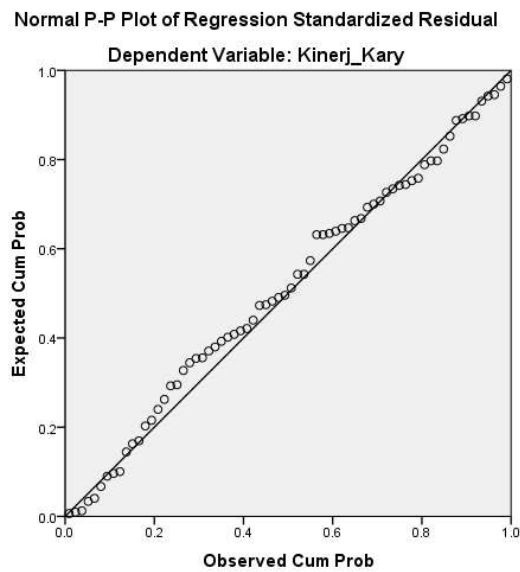
Uji normalitas menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Pengujian normalitas dilakukan dengan uji normal probability plot. Regresi memenuhi asumsi normalitas jika data menyebar disekitar garis diagonal dan juga mengikuti arah garis

diagonal atau juga dari grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal.



Gambar 4.1
Grafik Histogram

Berdasarkan tampilan gambar 4.1 di atas terlihat bahwa grafik histogram menunjukkan adanya gambaran pola data yang baik. Kurva *regression standarized residual* membentuk gambar seperti lonceng dan mengikuti arah garis diagonal sehingga memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4.2
Penelitian menggunakan P-Plot

Berdasarkan gambar grafik 4.2 normal *probability plot* di atas dapat dilihat bahwa gambaran data menunjukkan pola yang baik dan data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka grafik normal *probability plot* tersebut terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinieritas

Salah satu asumsi model regresi linier adalah tidak terdapat korelasi yang sempurna atau korelasi tidak sempurna tetapi sangat tinggi pada variabel-variabel bebasnya. Uji multikolinieritas mengukur tingkat keeratan tingkat asosiasi hubungan atau pengaruh antar variabel bebas melalui besaran koefisien korelasi. Multikolinieritas dapat diketahui dengan melihat nilai tolerance (a) dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Variabel bebas mengalami multikolinieritas jika a hitung $< a$ dan VIF hitung $> VIF$. Variabel bebas tidak mengalami multikolinieritas jika a hitung $> a$ dan VIF hitung lebih $< VIF$. Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* < 0.10 atau sama dengan nilai VIF > 10 . Hasil dari uji multikolinieritas dengan menggunakan program SPSS 23 adalah sebagai berikut :

Tabel 4.8
Uji Multikolinieritas

Model	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)					
Efik_Dri	.808	.469	.267	.393	2.541
Kepemp_	.822	.522	.308	.393	2.541

a. Dependent Variable: Kinerj_Kary

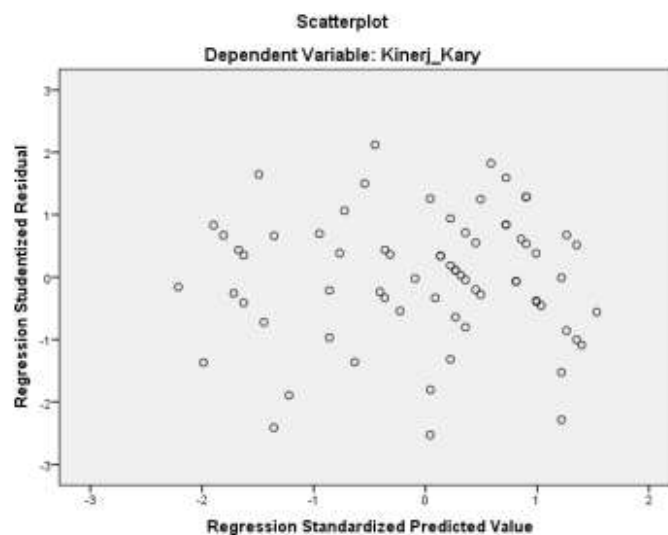
Pada Tabel 4.8 dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

- a) Efikasi Diri (X_1) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,393 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 2,541 lebih kecil dari 10.
- b) Kepemimpinan (X_2) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,393 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 2,541 lebih kecil dari 10.

Karena nilai *tolerance* yang diperoleh untuk setiap variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang diperoleh untuk setiap variabel lebih kecil dari 10, maka artinya data variabel efikasi diri dan kepemimpinan bebas dari adanya gejala multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menguji sama atau tidak varians dari residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain. Jika residualnya mempunyai varians yang sama, maka disebut terjadi homokedastisitas, dan jika variansnya tidak sama atau berbeda disebut terjadi heteroskedastisitas. Hasil analisis uji heterokedastisitas menggunakan grafik scatterplot ditunjukkan pada gambar berikut ini:



Gambar 4.3
Uji Heterokedastisitas

Pada gambar 4.3 grafik scatterplot dapat terlihat bahwa hasil grafik scatterplot menunjukkan data tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Data tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat heterokedastisitas

4.1.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel 4.9 berikut ini:

Tabel 4.9
Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.758	2.350		1.599	.115
Efik_Dri	.308	.071	.426	4.348	.000
Kepemp_	.412	.082	.490	5.008	.000

a. Dependent Variable: Kinerj_Kary

Berdasarkan tabel 4.9 diatas diperoleh model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,758 + 0,308 X_1 + 0,412 X_2 + e$$

Dimana:

- 1) Nilai konstanta sebesar 3,758 apabila variabel Efikasi Diri dan Kepemimpinan hasilnya bersifat konstan atau bernilai 0, maka Kinerja Karyawan pada perusahaan adalah sebesar 3,758.
- 2) Nilai koefisien efikasi diri (X_1) sebesar 0,308 menyatakan bahwa efikasi diri memiliki hubungan signifikansi yang positif sebesar 0,308, maka jika efikasi diri mengalami kenaikan sebesar 100%, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 30,8%.

- 3) Nilai koefisien kepemimpinan(X_2) sebesar 0,412 menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki hubungan signifikansi yang positif sebesar 0,412, maka jika kepemimpinan mengalami kenaikan sebesar 100%, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 41,2%.

4.1.6 Pengujian Hipotesis

1) Uji Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas efikasi diri dan kepemimpinan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan maka perlu dilakukan uji t. pengujian secara parsial dapat dilihat dari uji t, apabila nilai probabilitasnya $< 0,05$, H_0 ditolak yang berarti ada pengaruh yang signifikan. Hasil uji parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini:

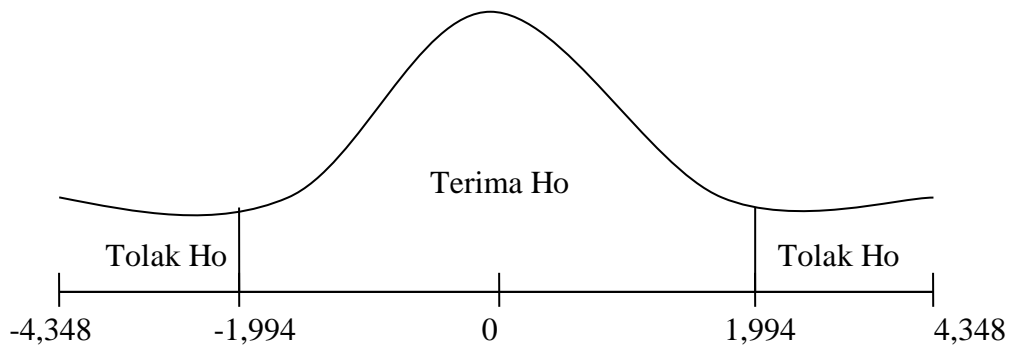
Tabel 4.10
Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.758	2.350		1.599	.115
Efik_Dri	.308	.071	.426	4.348	.000
Kepemp_	.412	.082	.490	5.008	.000

a. Dependent Variable: Kinerj_Kary

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel efikasi diri diperoleh $t_{hitung}(4,348) > t_{tabel}(1,994)$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh positif dan signifikan efikasi diri terhadap kinerja karyawan.

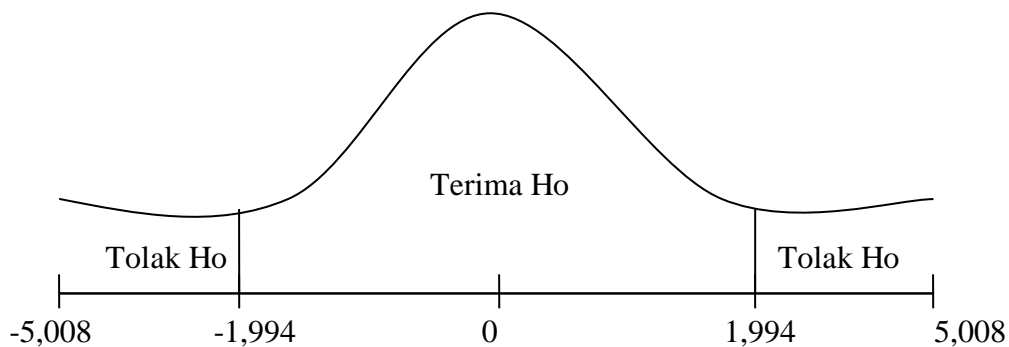
Dan dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



Gambar 4.4 Kriteria Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel kepemimpinan diperoleh $t_{hitung}(5,008) > t_{tabel}(1,994)$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Dan dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



Gambar 4.5 Kriteria Pengujian Hipotesis

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas efikasi diri dan kepemimpinan terhadap variabel terikat kinerja karyawan secara bersama-sama. Berdasarkan pengujian dengan SPSS versi 23 diperoleh output ANOVA pada tabel berikut ini:

Tabel 4.11
Uji F
ANOVA^a

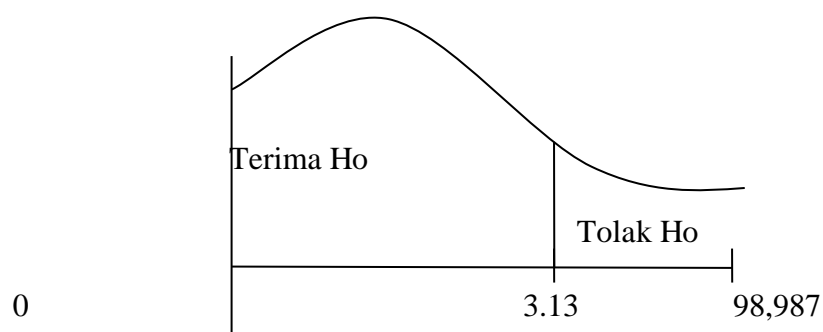
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	357.787	2	178.893	98.987	.000 ^b
	Residual	121.085	67	1.807		
	Total	478.871	69			

a. Dependent Variable: Kinerj_Kary

b. Predictors: (Constant), Kepemp_, Efik_Dri

Dari uji ANOVA atau F test di dapat nilai $F_{hitung}(98,987) > F_{tabel}(3,13)$ dengan tingkat signifikansi 0.000. Karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0.05 maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan yang menyatakan bahwa ada pengaruh efikasi diri dan kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

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



Gambar 4.6 Kriteria Pengujian Hipotesis

4.1.7 Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya kontribusi efikasi diri dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan secara simultan dapat diketahui berdasarkan nilai *R Square* pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.12
Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.864 ^a	.747	.740	1.34434	1.862

a. Predictors: (Constant), Kepemp_, Efik_Dri

b. Dependent Variable: Kinerj_Kary

Berdasarkan tabel 4.12 diatas dapat dilihat nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,740 yang berarti bahwa ada hubungan antara efikasi diri dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, sedangkan untuk *R Square* sebesar 0,747 atau 74,7% yang artinya ada pengaruh efikasi diri dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 74,7%, sedangkan sisanya 25,3% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya kompensasi, disiplin, kompetensi dan variabel lainnya.

4.2 Pembahasan

1. Pengaruh Efikasi Diri terhadap dengan Kinerja Karyawan

Terdapat pengaruh positif variabel efikasi diri terhadap variabel kinerja karyawan yang ditunjukkan $t_{hitung} (4,348) > t_{tabel} (1,994)$. Dengan hubungan seperti ini terkandung arti bahwa makin tinggi (efikasi diri) maka akan tinggi (kinerja karyawan). Kemudian diperoleh pula bahwa efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi.

Terdapat pengaruh signifikan variabel efikasi diri terhadap kinerja karena membangun efikasi diri membutuhkan waktu dan kesadaran, namun akan membangkitkan rasa percaya diri. penghargaan diri, rasa bahwa kehadirannya diperlukan dalam dunia ini. Seseorang dengan efikasi diri yang tinggi ataupun rendah mampu mempengaruhi kinerjanya karena perasaan

efikasi diri dipengaruhi oleh keadaan diri dan bagaimana lingkungan memperlakukan mereka. Mereka perlu diberikan penghargaan atas prestasi yang telah mereka perbuat, dipenuhi semua kebutuhannya, barulah kepuasan kerja tercapai dan kinerja pun meningkat.

Self-efficacy mengacu pada persepsi tentang kemampuan individu untuk mengorganisasi dan mengimplementasi tindakan untuk menampilkan kecakapan tertentu (Muis, Nasution, Azhar, & Radiman, 2018). Menurut (Sultan & Tareen, 2014) mendefinisikan self efficacy sebagai kepercayaan seseorang terhadap pekerjaannya untuk menyelesaikan tugas dengan kurun waktu yang tepat. Menurut (Ardanti & Rahardja, 2017) juga menyatakan bahawa efikasi diri adalah perilaku yang positif untuk tujuan perusahaan, karyawan dengan efikasi diri yang baik bukan bantuan emosionalnya sedangkan karyawan yang memiliki efikasi diri yang buruk hanya mengkhawatirkan persoalan bahwa pekerjaannya akan gagal. Sedangkan menurut (Harwanti & Kawakib, 2016) yang menyatakan bahwa individu yakin dengan kemampuan yang dimiliki untuk mengerjakan tugas dengan baik meski tugas tersebut banyak rintangan, dan sebaliknya bahwa individu yang tidak yakin dengan kemampuannya dengan pekerjaan pasti juga tidak akan terselesaikan akan mengerjakan tugasnya.

Pada penelitian yang dilakukan oleh (Mukrodi, 2018) yang diperoleh hasil efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial. Pada penelitian yang dilakukan oleh (Saraswathi et al., 2017) yang diperoleh hasil efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial. Pada penelitian yang dilakukan oleh (Wastuti, 2018) yang

diperoleh hasil efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Unit Instalasi Pengolahan Air Sunggal. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hanun, 2013) yang diperoleh hasil efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat pengaruh positif variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan yang ditunjukkan $t_{hitung}(5,008) > t_{tabel}(1,994)$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dengan hubungan seperti ini terkandung arti bahwa makin tinggi (kepemimpinan) maka akan tinggi (kinerja karyawan). Kemudian diperoleh pula bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap 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 menyumbang 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.

Seorang pemimpin yang tepat diperlukan untuk mempengaruhi karyawan agar berperan aktif yang dapat menjalankan tugasnya. Karyawan atau bawahan akan merasa diperhatikan jika pemimpin mereka peka terhadap kebutuhan dan keinginan mereka. Kinerja mereka akan positif jika pemimpin mampu menerapkan kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi perusahaan dan karyawan. Menurut (Risqon & Purwadi, 2012) mengemukakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan, kompensasi dan kemampuan. Kepemimpinan merupakan sebuah dorongan dari eksternal karyawan untuk bekerja lebih baik, dimana seorang pemimpin yang terus mendukung karyawan untuk mencapai tujuan kerja instansi.

Pada penelitian yang dilakukan oleh (Nata, 2018) yang diperoleh hasil kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian yang dilakukan oleh (Khairizah et al., 2017) yang diperoleh hasil kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Studi pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang. Pada penelitian yang dilakukan oleh (Siswanto & Hamid, 2017) yang diperoleh hasil kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Studi pada karyawan divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Jamaludin, 2017) yang diperoleh hasil kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan pada PT.Kaho Indahcitra Garment Jakarta. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Mujiatun, 2011) yang diperoleh hasil kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Di Yayasan Pendidikan Sinar Husni. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Siagian & Khair, 2018) yang diperoleh hasil kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Efikasi Diri dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel efikasi diri dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi. Dengan nilai $F_{hitung}(98,987) > F_{tabel}(3.13)$ dengan tingkat signifikansi 0.000. Selanjutnya nilai *R Square* sebesar 0,747 atau 74,7% yang artinya ada pengaruh efikasi diri dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 74,7%, sedangkan sisanya 25,3% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya kompensasi, disiplin, kompetensi dan variabel lainnya.

Kinerja merupakan catatan hasil yang dihasilkan atas pekerjaan tertentu atau aktivitas selama periode waktu tertentu. Sehingga kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Ada beberapa faktor mempengaruhi kinerja karyawan, kinerja merupakan keluaran yang dihasilkan oleh indikator – indikator suatu pekerjaan dan kinerja karyawan merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor yaitu faktor internal yang meliputi (disiplin kerja, motivasi kerja, pengetahuan dan keterampilan), lingkungan internal organisasi meliputi (kepemimpinan,

strategi organisasi, visi dan misi, struktur organisasi, pendidikan dan pelatihan, kebijakan organisasi), dan faktor lingkungan eksternal organisasi.

Karyawan merupakan salahsatu unsur penting dalam kegiatanperusahaan, Sekarang ini diperlukanSDM yang cukup, terampil, inovatif,dan mempunyai kemampuan pentingbagi perusahaan untuk menghadapipersaingan yang semakin ketat, makasetiap perusahaan harus mampumengembangkan keunggulankaryawan secara terus-menerus. Efikasi-dirisebagai keputusan seseorangmengenai seberapa jauh dirinyamampu mengorganisasikan dan menerapkan serangkaian tindakanyang dibutuhkan untuk menghadapisituasi-situasi yang akan dihadapiyang memiliki elemen kekaburan,tidak dapat diramalkan dan mungkinpenuh tekanan.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai Pengaruh Efikasi Diri dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi. Responden pada penelitian ini berjumlah 70 karyawan, kemudian telah dianalisa, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan dan positif secara parsial efikasi diri terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh signifikan dan positif secara parsial kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
3. Terdapat pengaruh signifikan dan positif secara simultan efikasi diri dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi.

5.2 Saran

Adapun saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Pihak karyawan haruslah ada langkah yang dilakukan oleh tiap-tiap individu yaitu diharapkan selalu berusaha tampil sebagai individu yang mempunyai kesadaran motivasi berprestasi yang tinggi dan senantiasa selalul memperbaiki diri agar terus dapat berkaya dan bersaing sebagai manusia yang utuh.

2. Pemimpin hendaknya lebih dapat berpartisipasi aktif dalam setiap kegiatan atau pekerjaan kelompok, sehingga pemimpin dapat menjadi contoh bagi karyawan, menjadi motivator yang selalu dapat memberikan semangat dan arahan kepada para karyawan dalam setiap pekerjaan yang dilaksanakan secara berkelompok.
3. Untuk kemajuan perusahaan hendaknya karyawan berperan aktif dalam memberikan saran, ide atau gagasan yang membangun, dengan begitu akan meningkatkan kinerja karyawan dan perusahaan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

1. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini hanya dibatasi dengan 2 variabel saja yaitu efikasi diri dan kepemimpinan yang memiliki teori terbatas
2. Adanya keterbatasan terkait dengan penggunaan kuesioner yang terkadang tidak menunjukkan jawaban berdasarkan kenyataan atau keadaan yang sesungguhnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alma, B. (2011). *Kewirausahaan*. Bandung: Alfabeta.
- Alwisol. (2010). *Psikologi Kepribadian*. Malang: UMM Press.
- Amanah, D. (2011). *Pengantar Manajemen*. Medan: UNIMED.
- Ardanti, D. M., & Rahardja, E. (2017). Pengaruh Pelatihan, Efikasi Diri Dan Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Patra Semarang Hotel & Convention). *Diponegoro Journal Of Management*, 6(3), 1–11.
- Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 14(2), 144–150.
- Bahagia, R., Putri, L. P., & Rizdwansyah, T. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. *Prosiding Seminar Nasional Vokasi Indonesia*, 1(1), 100–105.
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2015). *Perilaku Organisasi*. Medan: UMSU Press.
- Desiana, N. E. (2019). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Inovasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Divisi Sekretariat Dan Humas Pdam Surya Sembada Kota Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), 382–392.
- Elis, Y. (2016). Pengaruh Model Pembelajaran Dan Self-Efficacy Terhadap Hasil Belajar Matematika Siswa Sma Negeri 1 Parigi. *E- Jurnal Mitra Sains*, 4(1), 92–100.
- Feist, J., & Feist, G. J. (2010). *Teori Kepribadian*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Edisi Keempat*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghufron, M. N., & Risnawita, S. R. (2010). *Teori- Teori Psikologi*. Yogyakarta.: Ar- Ruzz Media.
- Hanun, F. (2013). Pengaruh Efikasi Diri, Iklim Kerja, Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Kepala Madrasah (Survey Di Madrasah Ibtidaiyah Kota Bekasi). *Jurnal "Analisa,"* 20(1), 99–114.
- Harwanti, N., & Kawakib, J. (2016). Teknik Cognitive Restructuring Untuk Meningkatkan Self Efficacy Belajar Siswa. *Jurnal Psikologi*, 3(2), 76–86.

- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irwansyah, B. (2013). Self Efficacy Mahasiswa Prodi PMA Dalam Pembelajaran Kalkulus. *Logaritma*, 1(2), 115–125.
- Ishak, A. (2010). *Manajemen Operasi*. Yogyakarta.: Graha Ilmu.
- Jamaludin, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Kaho Indahcitra Garment Jakarta. *Journal of Applied Business and Economics*, 3(3), 161–169.
- Jufrizen, J. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17(1), 1–18.
- 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. (2017). Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Mabis : Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 18(2), 145–158. <https://doi.org/10.29103/e-mabis.v18i2.180>
- Juliandi, A., & Irfan, I. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Medan: Citapustaka Media Perintis.
- Kartini, K. (2010). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Perkasa.
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Khairizah, A., Noor, I., & Suprpto, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang). *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, 3(7), 1268–1272.
- Kiswanto, M. (2010). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Kaltim Pos Samarinda. *Jurnal Eksis*, 6(1), 1429–1439.
- Mangkunegara, A. . A. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT.Remaja Kosda Karya.

- Mawanti, D. (2011). *Studi Efikasi Diri Mahasiswa yang Bekerja Pada Saat Penyusunan Skripsi*. Semarang: Fakultas Tarbiyah.
- Muis, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Kinerja Industri*. Bogor: IPB Press.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 1(1), 9–25.
- Muis, M. R., Nasution, M. I., Azhar, M. E., & Radiman, R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Self Efficacy Terhadap Kelelahan Emosional Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Dosen. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 2(3), 131–142.
- Mujiatun, S. (2011). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Karyawan di Yayasan Pendidikan Sinar Husni. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 11(1), 1–10.
- Mujiatun, S., Jufrizen, J., & Ritonga, P. (2019). Model Kelelahan Emosional: Antaseden Dan Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Dosen. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(3), 447–465. <https://doi.org/10.22441/mix.2019.v9i3.005>
- Mukrodi. (2018). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Pt Express Kencana Lestari (Express Group) Depok. *Jurnal KREATIF : Pemasaran, Sumberdaya Manusia Dan Keuangan*, 6(1), 88–94.
- Nata, J. L. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BTN Cabang Syariah Pekanbaru. *Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan*, 3(2), 169–180.
- Nawawi, I. (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan Dan Kinerja*. Jakarta: PT. Fajar Iterpratama Mandiri.
- Rahmawanti, N. P., Swasto, B., & Prasetya, A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(2), 1–9.
- Risqon, M., & Purwadi, D. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 13(1), 35–43.
- Robbins, S. P. (2015). *Manajemen Coulter Edisi ke-12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Santrock, J. W. (2010). *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Kencana.

- Saraswathi, A. A. A. N. D., Dewi, I. G. A. M., & Piartini, P. S. (2017). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Dengan Dukungan Organisasional Sebagai Pemoderasi. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(6), 2257–2286.
- Siagian, S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- 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.
- Silvia, P., Maria, L. F., Francesco, A., & Michele, V. (2010). Work Self-Efficacy Scale and Search for Work Self-Efficacy Scale: A Validation Study in Spanish and Italian Cultural Contexts. *Revista de Psicología Del Trabajo Y de Las Organizaciones*, 26(3), 201–210.
- Siswanto, R. D., & Hamid, D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 42(1), 189–198.
- Suddin, A. (2010). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Laweyan Kota Surakarta. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, 4(1), 1–8.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis. Edisi Revisi Cetakan 14*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi, A. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT.Rineka Cipta.
- Sultan, S., & Tareen, N. (2014). Examining the Effect of Self Efficacy on Employees ' Performance through Cultural Intelligence. *Journal of Asian Development Studies*, 3(2), 41–49.
- Suprpta, M., Sintaasih, D. K., & Riana, I. G. (2015). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 1(1), 430 – 442.
- Tampubolon, B. D. (2010). Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001. *Jurnal Standardisasi*, 9(1), 106–115.
- Wastuti, S. N. Y. (2018). Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Unit Instalasi Pengolahan Air Sunggal. *Jurnal Kajian Konseling Dan Pendidikan*, 1(2), 35–42.

Wijaya, H. (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), 40–50.

Yuwono. (2010). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta.: Andi.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Muhammad Fitra Hadi
NPM : 1505160595
Tempat dan tanggal lahir : Tanjung Morawa, 27 Desember 1996
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Jalan Sei Blumai Hilir Nomor 1, Kec.
Tanjung Morawa, Kab. Deli Serdang
Anak Ke : 1 dari 2 bersaudara

Nama Orang Tua

Nama Ayah : Tono Hadi
Nama Ibu : Fitriyani
Alamat : Jalan Sei Blumai Hilir Nomor 1, Kec.
Tanjung Morawa, Kab. Deli Serdang

Pendidikan Formal

1. SDN No.105855 Tamat 2008
2. SMPN 1 Tanjung Morawa Tamat 2011
3. SMA Negeri 1 Tanjung Morawa Tamat 2014
4. Tahun 2015 - 2020, tercatat sebagai Mahasiswa pada Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera
Utara.

Medan, Juli 2020

MUHAMMAD FITRA HADI
Medan

**Kepada Yth,
Bapak/Ibu Karyawan
PDAM Tirtanadi
di
Medan**

Perihal : **Permohonan Menjadi Responden Penelitian**

Dengan hormat,

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : MUHAMMAD FITRA HADI

NPM : 1505160595

Saya adalah mahasiswa Jurusan Manajemen, saat ini sedang melakukan penelitian dibawah dengan judul penelitian adalah **Pengaruh Efikasi Diri Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi.**

Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk berpartisipasi mengisi kuisioner ini. Saya menyadari permohonan ini sedikit banyak mengganggu ketenangan kegiatan Bapak/Ibu berikan. Penelitian ini semata-mata hanya digunakan untuk kepentingan penyelesaian skripsi saya, dan hanya ringkasan dari analisis yang akan dipublikasikan. Atas kesediaan dan partisipasi kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi dan mengembalikan kuisioner ini, saya mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya.

Hormat Saya,

(MUHAMMAD FITRA HADI)

PETUNJUK PENGISIAN ANGKET :

1. Berikan Jawaban Singkat pada bagian pertanyaan identitas responden yang membutuhkan jawaban tertulis Bapak/Ibu
2. Berikan tanda checklist (√) pada kolom Bapak/Ibu anggap sesuai dengan jawaban pada Bapak/Ibu

KUISONER PENELITIAN
PENGARUH EFIKASI DIRI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PDAM TIRTANADI

Identitas Responden

Nomor Responden (Tidak perlu diisi) :

Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan

Usia : 20 – 30 tahun 41 – 50 tahun

31 – 40 tahun Di atas 51 tahun

Jenjang Pendidikan : SMA S1

D3 S2

PETUNJUK PENGISIAN KUISONER

1. Mohon member tanda ceklis (\checkmark) pada jawaban yang Bapak / Ibu / Saudara / i anggap yang paling sesuai
2. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja
3. Sesudah melakukan pengisian, mohon bapak / ibu memberikan kepada yang menyerahkan kuisoner ini pertama kali

5	4	3	2	1
Sangat Setuju	Setuju	Kurang setuju	Tidak setuju	Sangat tidak setuju

No	PERNYATAAN EFIKASI DIRI	Penilaian				
	Keyakinan Akan Kemampuan Diri	5	4	3	2	1
1.	Saya yakin dapat menyelesaikan tugas dengan baik.					
2.	Saya bertindak sesuai dengan batas kemampuan saya					
	Optimis					
3.	Saya pantang menyerah dengan kesulitan yang akan di hadapi dalam berwirausaha					
4.	Saya dapat memikirkan cara yang tepat untuk menyelesaikan masalah					
	Obyektif					
5.	Saya hanya bias berkonsentrasi pada satu jenis pekerjaan.					
6.	Saya mampu mengatasi setiap kesulitan karena mempunyai banyak ide					
	Bertanggung jawab					
7.	Saya adalah orang yang bertanggung jawab mengenai kelanjutan pekerjaan saya di perusahaan.					
8.	Saya bisa menyelesaikan masalah yang berat dengan berusaha					
	Rasional dan realistis					
9.	Saya tetap berusaha, walaupun menemui banyak kesulitan					
10.	Saya masih bisa berfikir dengan baik meskipun mendapatkan masalah					
No	PERNYATAAN KEPEMIMPINAN	Penilaian				
	Kemampuan	5	4	3	2	1
1.	Pemimpin memiliki rasa percaya diri dalam memberikan contoh kepada karyawan dalam mematuhi peraturan/pelaksanaan disiplin dalam perusahaan.					
2.	Pemimpin harus mempunyai inisiatif dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.					
	Kepribadian					
3.	Pemimpin bertindak tegas dalam mengambil keputusan mengenai pemberlakuan hukuman bagi karyawan yang melanggar peraturan perusahaan.					
4.	Pemimpin harus memiliki rasa percaya diri dalam menjalankan tugas.					

	Pengalaman					
5.	Pemimpin harus paham apa yang diharapkan dari karyawan pada saat melakukan penugasan					
6.	Pemimpin harus peduli terhadap tugas karyawan lain sebagai bagian dari tanggung jawabnya					
	Intelektual					
7.	Pemimpin mampu membuat ide-ide yang dapat mengembangkan kemajuan perusahaan					
8.	Pemimpin selalu kritis atas setiap pekerjaan yang dilakukan oleh bawahan					
	Lingkungan kerja					
9.	Pemimpin harus membina komunikasi yang baik dengan bawahan					
10.	Pemimpin saya selalu memprioritaskan untuk pengembangan karir bawahan.					
No	PERNYATAAN KINERJA KARYAWAN	Penilaian				
	Kualitas Kerja	5	4	3	2	1
1.	Memiliki antusias tinggi dalam melaksanakan pekerjaan					
2.	Selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh perusahaan					
	Kuantitas Kerja					
3.	Kuantitas atau jumlah kerja yang saya lakukan dalam satu periode melebihi pegawai lain					
4.	Pekerjaan yang dilakukan sudah mencapai target yang ditentukan perusahaan					
	Kehandalan kerja					
5.	Saya harus melaksanakan tugas-tugas dengan tanggung jawab dan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					
6.	Saya selalu melakukan koreksi untuk menghindari kesalahan hasil kerja					
	Sikap kerja					
7.	Karyawan siap melaksanakan pekerjaan yang diperintahkan oleh atasan.					
8.	Karyawan selalu melaksanakan instruksi atasan untuk bekerja sesuai dengan ketentuan					

38	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	43
39	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48
40	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	47
41	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
43	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38
44	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	47
45	5	4	3	4	4	4	3	5	5	4	41
46	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	48
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
48	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	45
49	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	38
50	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	43
51	3	5	4	4	5	4	4	4	3	5	41
52	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
54	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
55	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	48
56	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	48
57	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	46
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
59	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	48
60	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	43
61	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	46
62	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	47
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
64	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	43
65	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	47
66	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	46
67	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	46
68	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	40
69	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	47
70	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49

**Tabulasi
Kepemimpinan**

No. Responden	Jawaban Responden Mengenai X2										Total
1	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	47
2	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	45
3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	48
4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	46
5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	47
6	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	45
7	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	48
8	4	5	5	5	3	4	5	5	5	3	44
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
10	5	4	5	5	3	5	4	4	5	3	43
11	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
12	5	3	4	5	5	5	4	3	3	3	40
13	3	3	5	4	4	4	5	5	5	5	43
14	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	47
15	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
16	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	44
17	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
18	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	42
19	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	47
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
21	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
22	4	5	4	5	5	5	5	4	3	5	45
23	4	4	5	5	5	4	3	4	5	4	43
24	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	44
25	5	3	4	5	3	5	4	3	3	4	39
26	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	46
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
28	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	45
29	3	5	5	5	3	3	5	4	5	3	41
30	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	48
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
32	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	47
33	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	45
34	3	4	5	4	5	4	3	4	4	4	40
35	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
36	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	46
37	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	47
38	5	4	5	3	4	4	4	3	5	5	42
39	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	47

**Tabulasi
Kinerja Karyawan**

No. Responden	Jawaban Responden Mengenai Y								Total
1	5	5	5	4	5	5	5	5	39
2	5	5	5	5	5	5	3	5	38
3	5	5	5	4	5	5	5	4	38
4	4	5	4	5	5	4	5	5	37
5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
6	4	5	5	4	5	5	5	5	38
7	5	5	5	5	5	4	5	5	39
8	3	5	5	5	5	5	3	5	36
9	5	5	5	5	5	5	5	5	40
10	5	5	4	5	4	5	4	5	37
11	4	5	5	4	5	4	5	5	37
12	4	4	4	4	4	4	4	4	32
13	5	5	3	5	4	3	5	5	35
14	5	5	5	5	5	5	5	4	39
15	5	4	4	4	3	4	4	3	31
16	4	5	5	5	4	5	4	4	36
17	5	5	5	5	5	5	5	5	40
18	3	5	5	5	4	4	5	5	36
19	5	5	5	4	5	4	5	4	37
20	5	4	4	5	5	5	5	5	38
21	5	4	4	4	4	4	4	3	32
22	3	5	5	4	5	5	5	5	37
23	4	5	5	4	5	4	4	3	34
24	5	4	4	4	4	4	4	4	33
25	4	5	4	4	4	4	4	4	33
26	4	5	5	5	5	4	4	5	37
27	4	4	4	4	4	5	5	5	35
28	5	4	5	4	5	4	5	4	36
29	4	4	4	4	3	4	4	3	30
30	5	5	5	5	5	5	5	5	40
31	5	4	5	5	4	5	5	5	38
32	4	5	4	5	4	5	5	5	37
33	4	5	4	5	5	4	5	5	37
34	4	4	4	4	3	4	4	3	30
35	4	5	4	5	5	5	5	5	38
36	5	5	5	3	5	5	3	5	36
37	5	3	5	5	5	5	5	5	38
38	5	4	3	4	5	4	4	4	33

39	4	5	5	5	5	5	5	5	39
40	3	4	4	5	5	5	4	5	35
41	5	3	5	5	4	4	5	5	36
42	5	4	5	5	5	4	5	5	38
43	4	4	4	4	4	4	4	4	32
44	4	5	5	5	5	4	5	5	38
45	4	4	4	5	4	5	5	4	35
46	5	3	5	5	5	5	5	5	38
47	5	4	3	5	3	5	4	4	33
48	4	4	5	5	5	4	3	5	35
49	4	4	5	5	3	4	4	4	33
50	4	4	4	5	5	4	3	5	34
51	3	5	4	5	5	4	5	4	35
52	4	5	5	5	5	5	5	5	39
53	5	5	5	5	5	5	5	4	39
54	5	5	5	5	5	4	5	5	39
55	3	5	4	5	5	3	5	5	35
56	5	5	5	5	5	5	5	5	40
57	5	5	4	5	5	4	5	5	38
58	5	5	4	5	5	5	5	5	39
59	5	5	5	4	4	5	3	5	36
60	4	4	4	4	4	5	4	5	34
61	3	4	5	5	5	5	5	5	37
62	5	4	4	4	4	4	4	4	33
63	4	5	5	5	5	5	4	5	38
64	3	4	5	4	5	3	4	3	31
65	5	5	4	5	5	5	5	4	38
66	5	5	5	5	5	5	4	3	37
67	5	5	5	5	4	4	4	4	36
68	4	5	4	4	4	4	4	4	33
69	5	5	5	5	5	5	5	5	40
70	3	5	5	4	5	5	5	5	37

(X₁)
Correlations

		a1	a2	a3	a4	a5	a6	a7	a8	a9	a10	ttl
a1	Pearson Correlation	1	.252*	.316**	.400**	.262*	.225	.182	.529**	1.000**	.252*	.777**
	Sig. (2-tailed)		.035	.008	.001	.029	.061	.132	.000	.000	.035	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
a2	Pearson Correlation	.252*	1	.252*	.354**	.094	.250*	.214	.121	.252*	1.000**	.609**
	Sig. (2-tailed)	.035		.035	.003	.441	.037	.075	.317	.035	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
a3	Pearson Correlation	.316**	.252*	1	.337**	.227	.223	.138	.336**	.316**	.252*	.582**
	Sig. (2-tailed)	.008	.035		.004	.059	.064	.253	.004	.008	.035	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
a4	Pearson Correlation	.400**	.354**	.337**	1	.169	.372**	.240*	.150	.400**	.354**	.632**
	Sig. (2-tailed)	.001	.003	.004		.162	.002	.046	.216	.001	.003	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
a5	Pearson Correlation	.262*	.094	.227	.169	1	-.084	.281*	.150	.262*	.094	.422**
	Sig. (2-tailed)	.029	.441	.059	.162		.489	.018	.216	.029	.441	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
a6	Pearson Correlation	.225	.250*	.223	.372**	-.084	1	.178	.390**	.225	.250*	.489**
	Sig. (2-tailed)	.061	.037	.064	.002	.489		.141	.001	.061	.037	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
a7	Pearson Correlation	.182	.214	.138	.240*	.281*	.178	1	.018	.182	.214	.434**
	Sig. (2-tailed)	.132	.075	.253	.046	.018	.141		.882	.132	.075	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
a8	Pearson Correlation	.529**	.121	.336**	.150	.150	.390**	.018	1	.529**	.121	.580**
	Sig. (2-tailed)	.000	.317	.004	.216	.216	.001	.882		.000	.317	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
a9	Pearson Correlation	1.000**	.252*	.316**	.400**	.262*	.225	.182	.529**	1	.252*	.777**
	Sig. (2-tailed)	.000	.035	.008	.001	.029	.061	.132	.000		.035	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
a10	Pearson Correlation	.252*	1.000**	.252*	.354**	.094	.250*	.214	.121	.252*	1	.609**
	Sig. (2-tailed)	.035	.000	.035	.003	.441	.037	.075	.317	.035		.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
ttl	Pearson Correlation	.777**	.609**	.582**	.632**	.422**	.489**	.434**	.580**	.777**	.609**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70

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

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

(X₂)

Correlations

	b1	b2	b3	b4	b5	b6	b7	b8	b9	b10	ttl
b1 Pearson Correlation	1	.108	.088	.228	.017	.401**	.175	-.037	.029	.235	.459**
Sig. (2-tailed)		.374	.470	.058	.888	.001	.148	.760	.812	.050	.000
N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
b2 Pearson Correlation	.108	1	.135	.113	.246*	.124	.126	.265*	.206	.167	.506**
Sig. (2-tailed)	.374		.267	.351	.040	.308	.297	.026	.087	.166	.000
N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
b3 Pearson Correlation	.088	.135	1	.226	.165	-.027	.226	.270*	.407**	.119	.502**
Sig. (2-tailed)	.470	.267		.059	.172	.824	.060	.024	.000	.326	.000
N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
b4 Pearson Correlation	.228	.113	.226	1	.103	.165	.211	.044	.177	-.015	.428**
Sig. (2-tailed)	.058	.351	.059		.394	.173	.080	.719	.142	.902	.000
N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
b5 Pearson Correlation	.017	.246*	.165	.103	1	.076	.000	.255*	.164	.289*	.465**
Sig. (2-tailed)	.888	.040	.172	.394		.533	1.000	.033	.174	.015	.000
N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
b6 Pearson Correlation	.401**	.124	-.027	.165	.076	1	.243*	.210	-.007	.180	.476**
Sig. (2-tailed)	.001	.308	.824	.173	.533		.042	.081	.957	.136	.000
N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
b7 Pearson Correlation	.175	.126	.226	.211	.000	.243*	1	.323**	.152	.122	.523**
Sig. (2-tailed)	.148	.297	.060	.080	1.000	.042		.006	.210	.314	.000
N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
b8 Pearson Correlation	-.037	.265*	.270*	.044	.255*	.210	.323**	1	.331**	.237*	.582**
Sig. (2-tailed)	.760	.026	.024	.719	.033	.081	.006		.005	.048	.000
N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
b9 Pearson Correlation	.029	.206	.407**	.177	.164	-.007	.152	.331**	1	.192	.525**
Sig. (2-tailed)	.812	.087	.000	.142	.174	.957	.210	.005		.112	.000
N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
b10 Pearson Correlation	.235	.167	.119	-.015	.289*	.180	.122	.237*	.192	1	.524**
Sig. (2-tailed)	.050	.166	.326	.902	.015	.136	.314	.048	.112		.000
N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
ttl Pearson Correlation	.459**	.506**	.502**	.428**	.465**	.476**	.523**	.582**	.525**	.524**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70

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

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

(Y)
Correlations

	c1	c2	c3	c4	c5	c6	c7	c8	ttl
c1 Pearson Correlation	1	-.064	.012	.041	-.027	.171	.078	-.039	.306**
Sig. (2-tailed)		.597	.921	.737	.827	.156	.520	.751	.010
N	70	70	70	70	70	70	70	70	70
c2 Pearson Correlation	-.064	1	.205	.109	.361**	.133	.134	.198	.467**
Sig. (2-tailed)	.597		.089	.371	.002	.273	.267	.100	.000
N	70	70	70	70	70	70	70	70	70
c3 Pearson Correlation	.012	.205	1	.102	.428**	.279*	.114	.218	.537**
Sig. (2-tailed)	.921	.089		.400	.000	.019	.346	.070	.000
N	70	70	70	70	70	70	70	70	70
c4 Pearson Correlation	.041	.109	.102	1	.235	.175	.301*	.406**	.526**
Sig. (2-tailed)	.737	.371	.400		.050	.148	.011	.000	.000
N	70	70	70	70	70	70	70	70	70
c5 Pearson Correlation	-.027	.361**	.428**	.235	1	.202	.301*	.458**	.687**
Sig. (2-tailed)	.827	.002	.000	.050		.094	.011	.000	.000
N	70	70	70	70	70	70	70	70	70
c6 Pearson Correlation	.171	.133	.279*	.175	.202	1	.114	.332**	.554**
Sig. (2-tailed)	.156	.273	.019	.148	.094		.347	.005	.000
N	70	70	70	70	70	70	70	70	70
c7 Pearson Correlation	.078	.134	.114	.301*	.301*	.114	1	.279*	.551**
Sig. (2-tailed)	.520	.267	.346	.011	.011	.347		.019	.000
N	70	70	70	70	70	70	70	70	70
c8 Pearson Correlation	-.039	.198	.218	.406**	.458**	.332**	.279*	1	.668**
Sig. (2-tailed)	.751	.100	.070	.000	.000	.005	.019		.000
N	70	70	70	70	70	70	70	70	70
ttl Pearson Correlation	.306**	.467**	.537**	.526**	.687**	.554**	.551**	.668**	1
Sig. (2-tailed)	.010	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	70	70	70	70	70	70	70	70	70

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

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

(X₁)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.798	10

(X₂)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.665	10

(Y)

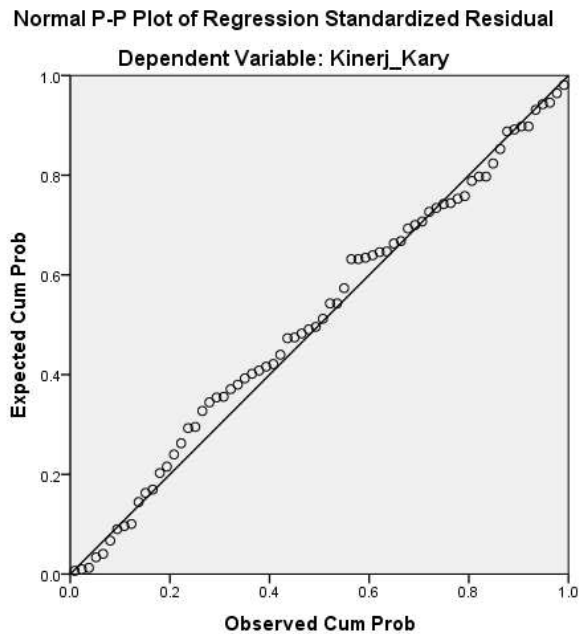
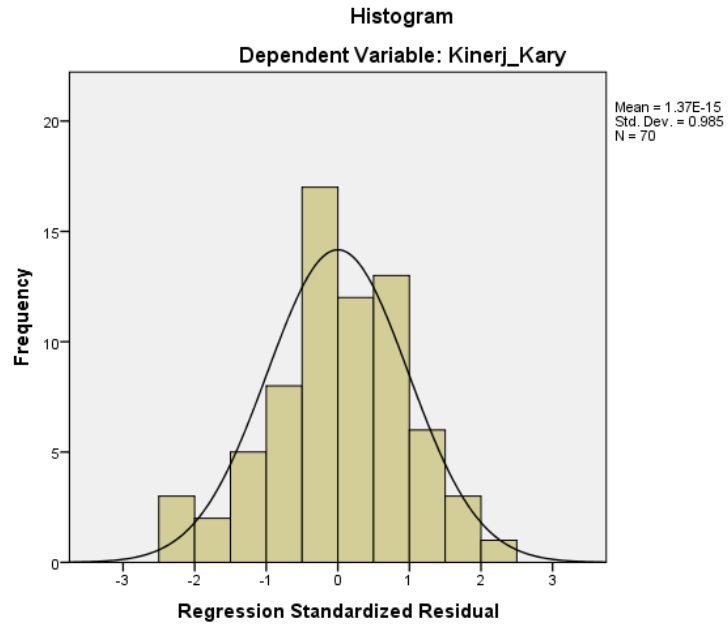
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.640	8

HASIL OLAHAN DATA SPSS

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

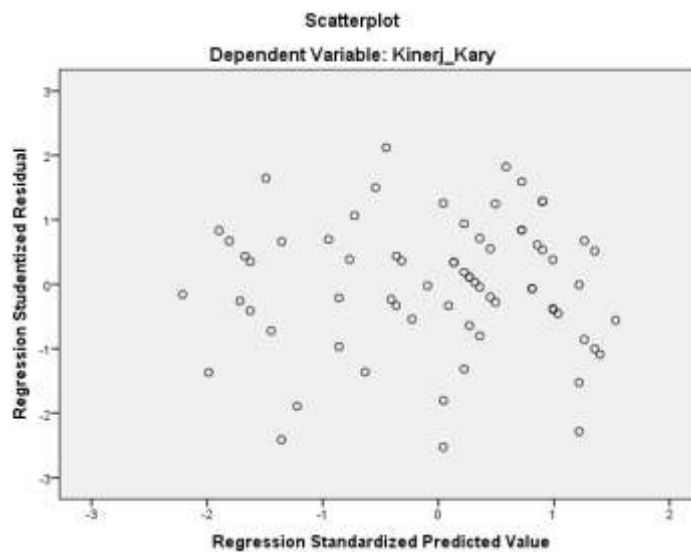


b. Uji Multikolinearitas

Model	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)					
Efik_Dri	.808	.469	.267	.393	2.541
Kepemp_	.822	.522	.308	.393	2.541

a. Dependent Variable: Kinerj_Kary

c. Uji Heteroskedastistitas



2. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.758	2.350		1.599	.115
Efik_Dri	.308	.071	.426	4.348	.000
Kepemp_	.412	.082	.490	5.008	.000

a. Dependent Variable: Kinerj_Kary

3. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji Statistik t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.758	2.350		1.599	.115
Efik_Dri	.308	.071	.426	4.348	.000
Kepemp_	.412	.082	.490	5.008	.000

a. Dependent Variable: Kinerj_Kary

4. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	357.787	2	178.893	98.987	.000 ^b
	Residual	121.085	67	1.807		
	Total	478.871	69			

a. Dependent Variable: Kinerj_Kary

b. Predictors: (Constant), Kepemp_, Efik_Dri

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.864 ^a	.747	.740	1.34434	1.862

a. Predictors: (Constant), Kepemp_, Efik_Dri

b. Dependent Variable: Kinerj_Kary

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

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

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

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

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

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

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

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

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

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

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

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)

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

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

Titik Persentase Distribusi t (df = 121 –160)

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

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

Titik Persentase Distribusi t (df = 161 –200)

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

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

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

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

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

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

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

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

