

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. WAHANA WIRAWAN ACEH**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan
Memenuhi Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**

Oleh:

AJARULLAH
1802120158



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2022**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 08 Februari 2022

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

AJARULLAH
NPM : 1802120158

Dengan judul:

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. WAHANA WIRAWAN ACEH

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Survani Murad, SE, M.Si
NIK: 19720205 200103 2 001

Pembimbing I

Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM
NIK: 19700408 199401 1 001

Pembimbing II

Sulfitra, S.Si, M.Si
NIK: 19751027 201001 2 001

Mengetahui,
Dekan,

Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM
NIK: 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 08 Februari 2022

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

AJARULLAH
NPM : 1802120158

Dengan judul:

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. WAHANA
WIRAWAN ACEH**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 08 Februari 2022

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M. Si, MM
NIK: 19700408 199401 1 001

Anggota

Dr. Marlizar, SE, MM
NIK: 19820911 201306 1 001

Sekretaris

Suryani Murad, SE, M. Si
NIK: 19720205 200103 2 001
Anggota

Sulfitra, S, Si, M. Si
NIK: 19751027 201001 2 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen

Suryani Murad, SE, M. Si
NIK: 19720205 200103 2 001

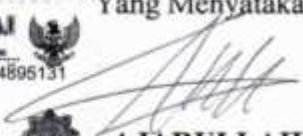
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

"SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU"

Banda Aceh, 08 Februari 2022

Yang Menyatakan




AJARULLAH

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : **AJARULLAH**
NPM : 1802120158
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAPA KINERJA KARYAWAN PADA PT. WAHANA WIRAWAN ACEH

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 08 Februari 2022

Banda Aceh, 08 Februari 2022
Yang Menyatakan,

 
AJARULLAH

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT, yang mana dengan rahmat dan hidayah-Nya penulis telah dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan sempurna mungkin. Selawat dan salam kepada Junjungan Nabi Besar Muhammad SAW yang telah mengantarkan umatnya ke alam yang berakhlak dan berilmu pengetahuan.

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis telah banyak menerima bantuan berupa bimbingan, arahan serta motivasi-motivasi, oleh karenanya pada kesempatan ini penulis mengucapkan rasa terima kasih yang sedalam-dalamnya terutama kepada:

1. Kedua orang tua yang sangat penulis cintai. Penulis persembahkan kepada ayah tercinta H. M. Amin (Alm) dan ibunda tercinta Hj. Asnawati. Tanpa cinta, kasih sayang, pengorbanan dan do'a yang tiada batas dan tanpa balas jasa dari mereka penulis tidak mungkin sampai diposisi ini dan bertahan sampai sejauh ini, terimah kasih untuk segalanya.
2. Bapak Dr. Aslam Nur, M.A selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Aceh
3. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, S.E, M.Si, M.M, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
4. Drs. Tarmizi Gadeng, S.E, M.Si, M.M, selaku dosen pembimbing pertama yang telah membimbing penulis.
5. Sulfitra, S. Si, M.Si, selaku dosen pembimbing kedua yang telah membimbing penulis.

6. Bapak dan Ibu Civitas Akademika di Universitas Muhammadiyah Aceh, yang telah memberikan ilmu dalam penulisan skripsi ini, serta kepada karyawan dan karyawan yang telah membantu di bidang administrasi.
7. Rekan-rekan seperjuangan serta semua pihak yang tidak mungkin disebutkan namanya satu persatu.

Akhirnya, hanya kepada Allah SWT penulis menyerahkan segalanya, semoga segala bentuk bantuan yang telah diberikan oleh berbagai pihak akan dijadikan sebagai amal ibadahnya. Aamiin... Aamiin Ya Rabbal'alamiin.

Banda Aceh, Desember 2021

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN.....	viii
ABSTRAK	x
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	4
1.3. Tujuan Penelitian.....	5
1.4. Manfaat Penelitian.....	5
1.5. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	6
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	
2.1. Landasan Teori	7
2.1.1. Kinerja Karyawan	7
2.1.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan	7
2.1.1.2. Faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja	9
2.1.1.3. Penilaian Kinerja	12
2.1.1.4. Upaya Peningkatan Kinerja.....	13
2.1.1.5. Efektivitas Kinerja Perusahaan	14
2.1.2. Gaya Kepemimpinan.....	15
2.1.2.1. Pengertian Kepemimpinan	15
2.1.2.2. Gaya Kepemimpinan	16
2.1.2.3. Fungsi Kepemimpinan	18
2.1.2.4. Indikator Gaya Kepemimpinan	21
2.1.3. Lingkungan Kerja	23
2.1.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja.....	23
2.1.3.2. Indikator Lingkungan Kerja	23
2.1.3.3. Manfaat Lingkungan Kerja	24
2.2. Penelitian Sebelumnya	25
2.3. Kerangka Pemikiran	29
2.4. Hipotesis	30
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Desain Penelitian.....	31
3.1.1. Tujuan Penelitian	31
3.1.2. Jenis Penelitian.....	31
3.1.3. Horizon Waktu.....	32

3.1.4. Unit Analisis	32
3.2. Populasi dan Sampel	33
3.2.1. Populasi.....	33
3.2.2. Sampel.....	33
3.3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	33
3.3.1. Sumber Data.....	33
3.3.2. Teknik Pengumpulan Data.....	34
3.4. Definisi dan Operasionalisasi Variabel	35
3.5. Teknik Analisis Data	36
3.5.1. Analisis Deskriptif	36
3.5.2. Analisis Regresi Berganda.....	36
3.6. Pengujian Data	37
3.6.1. Pengujian Validitas	37
3.6.2. Pengujian Reliabilitas	38
3.6.3. Pengujian Asumsi Klasik.....	38
3.7. Pengujian Hipotesis	40
3.7.1. Uji Parsial (Uji t).....	40
3.7.2. Uji F	40
3.7.3. Koefisien Determinasi (R^2)	41

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum PT. Wahana Wirawan - Aceh	42
4.2. Karakteristik Responden	44
4.3. Hasil Pengujian Data	46
4.3.1. Pengujian Instrumen Uji Validitas.....	46
4.3.2. Pengujian Instrumen Uji Reliabilitas	47
4.3.3. Pengujian Asumsi Klasik Uji Normalitas	48
4.3.4. Pengujian Asumsi Klasik Uji Multikolinearitas	49
4.3.5. Pengujian Asumsi Klasik Uji Heteroskedastisitas	49
4.4. Analisis Deskriptif.....	50
4.4.1. Variabel Kinerja Karyawan	50
4.4.2. Variabel Gaya Kepemimpinan.....	52
4.4.3. Variabel Lingkungan Kerja.....	53
4.5. Pembahasan	53
4.5.1. Analisis Data Regresi.....	53
4.5.2. Uji Parsial (Uji t).....	56
4.5.3. Uji Serentak (F).....	57
4.5.4. Implikasi Hasil Penelitian	57

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan.....	59
5.2. Saran.....	59

DAFTAR PUSTAKA.....	61
----------------------------	-----------

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya.....	27
Tabel 3.1 Waktu Penelitian.....	32
Tabel 3.2 Skala Likert.....	34
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel.....	35
Tabel 4.1 Karakteristik Responden.....	44
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas.....	46
Tabel 4.3 Uji Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha)	47
Tabel 4.4 Hasil Uji Multikolinearitas	49
Tabel 4.5 Penjelasan Responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan.....	51
Tabel 4.6 Penjelasan Responden terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan ...	52
Tabel 4.7 Penjelasan Responden terhadap Variabel Lingkungan Kerja	53
Tabel 4.8 Pengaruh Variabel Bebas terhadap Kinerja Karyawan.....	54
Tabel 4.9 Model Summary	55
Tabel 4.10 Anova *	75

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	30
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas	48
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	50

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 : Tabulasi Data
- Lampiran 3 : *Frequency* Karakteristik Responden
- Lampiran 4 : *Frequency* Kinerja Karyawan (Y)
- Lampiran 5 : *Frequency* Gaya Kepemimpinan (X_1)
- Lampiran 6 : *Frequency* Lingkungan Kerja (X_2)
- Lampiran 7 : Reliability dan Validitas Kinerja Karyawan (Y)
- Lampiran 8 : Reliability dan Validitas Gaya Kepemimpinan (X_1)
- Lampiran 9 : Reliability dan Validitas Lingkungan Kerja (X_2)
- Lampiran 10 : *Regression*

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. WAHANA WIRAWAN ACEH**

AJARULLAH

1802120158

Pembimbing I : Drs. Tarmizi Gadeng, S.E, M.Si, M.M
Pembimbing II : Sulfitra, S. Si, M.Si

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat seberapa besar gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial dan serentak terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Wirawan – Aceh. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Wahana Wirawan - Aceh. Sampel penelitian sebanyak 50 orang responden. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif asosiatif. Rumus regresi yang digunakan adalah rumus regresi analisis linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan serentak gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) secara parsial dinyatakan dengan nilai t_{hitung} (3.169) lebih besar dari t_{tabel} (2.01174). Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) secara parsial dinyatakan dengan nilai t_{hitung} (3.489) lebih besar dari t_{tabel} (2.01174). Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 25.026 dengan signifikan 0.000, sedangkan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0.05$ adalah 3.19. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , maka F_{hitung} (25.026) lebih besar dari F_{tabel} (3.19). Oleh karena itu, hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa kedua variabel bebas mendukung hipotesis.

**Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan,
Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.**
**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. WAHANA WIRAWAN ACEH**

AJARULLAH

1802120158

Pembimbing I : Drs. Tarmizi Gadeng, S.E, M.Si, M.M
Pembimbing II : Sulfitra, S. Si, M.Si

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat seberapa besar gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial dan serentak terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Wirawan – Aceh. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Wahana Wirawan - Aceh. Sampel penelitian sebanyak 50 orang responden. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif asosiatif. Rumus regresi yang digunakan adalah rumus regresi analisis linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan serentak gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) secara parsial dinyatakan dengan nilai t_{hitung} (3.169) lebih besar dari t_{tabel} (2.01174). Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) secara parsial dinyatakan dengan nilai t_{hitung} (3.489) lebih besar dari t_{tabel} (2.01174). Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 25.026 dengan signifikan 0.000, sedangkan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0.05$ adalah 3.19. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , maka F_{hitung} (25.026) lebih besar dari F_{tabel} (3.19). Oleh karena itu, hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa kedua variabel bebas mendukung hipotesis.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Bisnis otomotif yang dijalankan oleh PT. Wahana Wirawan Aceh memiliki *core business* yaitu penjualan mobil (*sales*), perbaikan dan perawatan mobil (*service*) serta penjualan sparepart (*part sales*), maka dibutuhkan karyawan yang harus mengisi posisi masing-masing demi menunjang tujuan perusahaan. Secara garis besar berdasarkan tugasnya karyawan PT. Wahana Wirawan Aceh dibagi menjadi 3 (tiga) kelompok yaitu *Sales*, *After Sales* dan *Back Office*. Jumlah karyawan PT. Wahana Wirawan Aceh per bulan Agustus 2021 berjumlah 50 (lima puluh) karyawan.

Terkait dengan bisnis tersebut, maka PT. Wahana Wirawan Aceh membutuhkan kinerja karyawan yang maksimal. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya.

Suatu perusahaan/organisasi pasti membutuhkan seorang pemimpin guna menjadi panutan, penentu arah dalam mengambil kebijakan atau keputusan dan demi mencapai tujuan perusahaan/organisasi tersebut. Setiap pemimpin mempunyai gaya kepemimpinan masing-masing. Gaya kepemimpinan sebagai upaya memengaruhi bawahan melalui proses komunikasi langsung atau tidak langsung demi mencapai

sasaran tertentu, menunjukkan bahwa kepemimpinan melibatkan penggunaan pengaruh. Oleh sebab itu semua hubungan personal dapat merupakan upaya kepemimpinan. Pentingnya proses komunikasi, baik komunikasi langsung atau tidak langsung, ketepatan dan kejelasan komunikasi akan mempengaruhi perilaku dan kinerja karyawan itu sendiri. Pencapaian sasaran, dimana pemimpin yang efektif mau tidak mau mungkin harus berurusan dengan sasaran individu, kelompok juga organisasi. Maka dari itu keefektifan seorang pemimpin khususnya dilihat dari ukuran tingkat pencapaian satu atau kombinasi tujuan.

Untuk meningkatkan kinerja seseorang dalam organisasi tidaklah mudah, dalam hal ini selain bergantung pada kehandalan dan kemampuan para karyawan dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang ada dalam organisasi tersebut, juga gaya kepemimpinan yang efektif, pengaruh serta peran dan motivasi pimpinan sangatlah diperlukan karena pada kenyataannya keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan yang dikembangkan pada organisasi tersebut untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Oleh karenanya seorang pemimpin yang efektif harus tanggap terhadap perubahan, mampu menganalisis kekuatan dan kelemahan sumber daya manusianya sehingga mampu memaksimalkan kinerja organisasi atau perusahaan dan memecahkan masalah dengan tepat. Kinerja yang baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja lembaga dan untuk memperbaiki kinerja karyawan tentu merupakan suatu pekerjaan yang memakan waktu dan proses yang panjang. Selain itu dengan meningkatkan pengawasan dan pembinaan juga dilakukan penilaian terhadap tingkat keberhasilan kinerja yang telah dilakukan oleh para karyawan melalui pemimpin yang cakap dalam memimpin instansi tersebut.

Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen terpenting dalam karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja yang berperan penting dan dapat mempengaruhi diri pekerja tersebut dalam menjalankan tugas-tugas yang di berikan. Lingkungan kerja mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan kerja fisik tempat karyawan bekerja.

Lingkungan kerja mempunyai kontribusi yang cukup besar dalam peningkatan kinerja. Lingkungan kerja bagi para karyawan akan mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap jalannya operasi kerja. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Berdasarkan survey awal yang dilakukan oleh penulis pada tanggal 1 September 2021 dengan melakukan observasi dan wawancara langsung terhadap 15 (lima belas) orang karyawan yang bekerja di PT. Wahana Wirawan Aceh, diperoleh keterangan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan, PT. Wahana Wirawan Aceh melakukan strategi perubahan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang lebih kondusif.

Kondisi saat ini di PT. Wahana Wirawan Aceh gaya kepemimpinan masih ada kekurangan, sebagai contoh pimpinan yang masih memberikan kelonggaran terhadap *sales* yang belum melakukan penjualan maksimal walaupun sudah difasilitasi oleh perusahaan, sehingga tidak menimbulkan efek jera kepada *sales* tersebut. Lingkungan kerja secara fisik belum kondusif karena untuk kebersihan belum maksimal. PT. Wahana Wirawan Aceh adalah perusahaan yang berdasarkan dengan pelayanan yang mana aktivitas selalu ada dan bergerak, namun dengan kondisi tenaga

cleaning service yang hanya ada 2 (dua) orang dan lokasi kantor cukup luas hal itu membuat kebersihan kurang maksimal. Lingkungan kerja secara non fisik juga masih ada kesenjangan, sebagai contoh masih adanya keegoisan antar divisi. Jika akan ada penyerahan kendaraan unit baru, kondisinya harus dilakukan pengecekan ulang dari tim bengkel. Namun pada kenyataannya sering terjadi ketidakharmonisan antara divisi bengkel dan divisi penjualan karena divisi penjualan ingin segera dilakukan pengecekan tapi divisi bengkel prioritas kendaraan yang melakukan perbaikan. Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja ini menyebabkan kinerja karyawan PT. Wahana Wirawan Aceh belum maksimal.

Berdasarkan paparan di atas, penulis ingin meneliti “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan PT. Wahana Wirawan Aceh” sebagai judul skripsi yang diharapkan dapat memberikan informasi mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja sebagai upaya penulis dalam membantu perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Wirawan Aceh
2. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Wirawan Aceh
3. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Wirawan Aceh

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan masalah yang diangkat, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Wirawan Aceh
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Wirawan Aceh
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Wirawan Aceh

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis maupun praktis. Mengenai penjelasannya akan dijabarkan seperti tertera di bawah ini, antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Memperkaya wawasan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan serupa dan hasil penelitian ini dapat dipergunakan sebagai tolak ukur mengenai disiplin kerja, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Wirawan Aceh.

2. Manfaat Praktis

- Dapat memberikan informasi mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Wirawan Aceh
- Dapat dijadikan bahan acuan sebagai pengambilan kebijakan dalam strategi peningkatan kinerja karyawan pada PT. Wahana Wirawan Aceh

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup dalam penelitian ini dibatasi pada Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wahana Wirawan Aceh.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Kinerja Karyawan

2.1.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Pada umumnya, kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melakukan suatu pekerjaan. Lebih tegas lagi Lawler dan Porter (1968), yang mengemukakan bahwa kinerja adalah kesuksesan seseorang didalam melaksanakan tugas. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Prawirosentono,1999 dalam Edi Sutrisno, 2016: 170).

Kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Setiap harapan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas, berarti menunjukkan suatu peran dalam organisasi. Suatu organisasi, baik organisasi pemerintahmaupun organisasi privat dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku (*actors*) dalam upaya mencapai tujuan lembaga atau organisasi bersangkutan (Prawirosentono,1999 dalam Edi Sutrisno , 2016: 4)

Kinerja (*performance*) merupakan suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara nyata dapat tercermin keluaran yang dihasilkan.

Kinerja merupakan salah satu alat ukur bagi pencapaian tujuan organisasi. Kinerja dapat dipandang sebagai '*thing done*'. Hasibuan (2019) juga mengartikan kinerja (prestasi kerja) sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Simmamora, 2012: 327)

Swanson dan Graudous dalam Edi Sutrisno (2016: 173), menjelaskan bahwa dalam sistem berapapun ukurannya, semua pekerjaan saling berhubungan. Hasil dari seperangkat kinerja pekerjaan adalah masukan bagi usaha kinerja lainnya. Karena saling bergantung, apa yang tampaknya merupakan perolehan kinerja yang kecil dalam suatu aspek pekerjaan dapat menghasilkan perolehan besar secara keseluruhan. Jadi, produktivitas suatu sistem bergantung pada kecermatan dan efisiensi perilaku kerja.

Kinerja pada dasarnya adalah produk waktu dan peluang. Peluang tanpa waktu untuk mengejar peluang tersebut bukan apa-apa. Dan waktu yang tidak kita miliki, yang tidak memberi peluang bahkan memiliki sedikit nilai. Hamalik mengemukakan perilaku adalah semua kegiatan manusia yang dapat diamati dengan menggunakan alat tertentu. Sedangkan sikap adalah predisposisi untuk melakukan perbuatan suatu keadaan siap untuk bertindak dengan cara tertentu (Edi Sutrisno 2016: 174).

Edi Sutrisno (2016: 175) menyatakan bahwa “perilaku seseorang akan terbawa dalam menjalankan kehidupan dan kegiatan dalam organisasi, baik organisasi bisnis maupun public”. Bila suatu organisasi mempunyai sumber daya manusia yang mempunyai tanggung jawab yang tinggi, moral yang tinggi, hukum yang andal, maka dapat dipastikan organisasi tersebut akan mempunyai kinerja yang

baik. Oleh karena itu, terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan, yaitu:

- a. Bagaimana mengorganisasikan berbagai kegiatan dan memobilisasi para karyawan yang ada dalam organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai.
- b. Bagaimana mengelola para karyawan organisasi secara efektif, agar tujuan organisasi dapat tercapai disertai efisiensi yang tinggi.
- c. Bagaimana menciptakan kondisi organisasi, sistem balas jasa dan hukuman untuk menunjang suasana kerja agar tercapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan.

Dari paparan teori mengenai pengertian kinerja, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil dari suatu yang telah dikerjakan dalam organisasi sesuai tanggung jawab dan wewenang yang telah diberikan kepada individu atau kelompok kerja guna mencapai tujuan organisasi sesuai dengan nilai dan norma yang ada.

2.1.1.2. Faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis dalam A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2018: 13) yang merumuskan bahwa:

Human Performance : Ability x Motivation

Motivation : Attitude x Situation

Ability : Knowledge x Skill

- a. Faktor Kemampuan (*Ability*)
Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realitas (*knowledge + skill*). Artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ *superior*, *very superior*, *gifted* dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

b. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya. Jika mereka bersikap negative (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Menurut Henry Simamora dalam Prabu Mangkunegara (2018: 14) kinerja

dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

1. Faktor individual yang terdiri dari:
 -) Kemampuan dan keahlian
 -) Latar belakang
 -) Demografi
2. Faktor psikologis yang terdiri dari:
 -) Persepsi
 -) Attitude
 -) Personality
 -) Pembelajaran
 -) Motivasi
3. Faktor organisasi yang terdiri dari:
 -) Sumber daya
 -) Kepemimpinan
 -) Penghargaan
 -) Struktur
 -) Job design

Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Kinerja individu ini akan tercapai didukung oleh atribut individu, upaya kerja (*work effort*) dan dukungan organisasi (Mangkunegara, 2018: 15).

Dengan kata lain, kinerja individu adalah hasil:

- a. Atribut individu, yang menentukan kapasitas untuk mengerjakan sesuatu. Atribut individu meliputi faktor individu (kemampuan dan keahlian, latar belakang serta demografi) dan faktor psikologis meliputi persepsi, attitude, personality, pembelajaran dan motivasi.
- b. Upaya kerja (*work effort*), yang membentuk keinginan untuk mencapai sesuatu.

- c. Dukungan organisasi, yang memberikan kesempatan untuk membuat sesuatu. Dukungan organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, lingkungan kerja, struktur organisasi dan *job design*.

Menurut A. Dale Timple dalam Mangkunegara (2018: 15), faktor-faktor kinerja terdiri faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (*dispositional*) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.

Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi. Faktor internal dan faktor eksternal ini merupakan jenis-jenis atribusi yang dibuat karyawan memiliki sejumlah akibat psikologis dan berdasarkan kepada tindakan. Seseorang karyawan yang menganggap kinerjanya baik berasal dari faktor-faktor internal seperti kemampuan atau upaya, diduga orang tersebut akan mengalami lebih banyak perasaan positif tentang kinerjanya dibandingkan dengan jika ia menghubungkan kinerjanya yang baik dengan faktor eksternal. Seperti nasib baik, suatu tugas yang mudah atau ekonomi yang baik. Jenis atribusi yang dibuat seorang pimpinan tentang kinerja seorang bawahan mempengaruhi sikap dan perilaku terhadap bawahan tersebut. Misalnya, seorang pimpinan yang mempermasalahkan kinerja buruk seseorang bawahan karena kekurangan ikhtiar mungkin diharapkan mengambil tindakan hukum, sebaliknya pimpinan yang tidak menghubungkan dengan kinerja buruk dengan kekurangan kemampuan/ketrampilan, pimpinan akan merekomendasikan suatu program pelatihan di dalam ataupun luar perusahaan. Oleh

karena itu, jenis atribusi yang dibuat oleh seorang pimpinan dapat menimbulkan akibat-akibat serius dalam cara bawahan tersebut diperlukan. Cara-cara seorang karyawan menjelaskan kinerjanya sendiri juga mempunyai implikasi penting dalam bagaimana dia berperilaku dan berbuat di tempat kerja.

2.1.1.3. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja dalam Edi Sutrisno (2016: 179) untuk mengetahui kinerja karyawan diperlukan kegiatan-kegiatan khusus. Bernardin dan Russel mengajukan enam kinerja primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu:

- a. *Quality*
Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan yang diharapkan.
- b. *Quantity*
Merupakan jumlah yang dihasilkan.
- c. *Timeliness*
Merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain.
- d. *Cost effectiveness*
Merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
- e. *Need for supervision*
Merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
- f. *Interpersonal impact*
Merupakan tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik, dan kerja sama diantara rekan kerja dan bawahan.

Menurut Robbins, kinerja merupakan wujud hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang. Kinerja digunakan sebagai dasar penilaian atau evaluasi dan system yang merupakan kekuatan penting untuk memengaruhi perilaku karyawan. Penilaian kinerja mempunyai tujuan untuk memotivasi para karyawan dalam mencapai sasaran organisasi dalam mematuhi perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, agar

membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan. Miner menyatakan bahwa kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya. Setiap harapan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas berarti menjalankan suatu peran. Jadi kinerja dapat dikatakan berhasil apabila efektivitas organisasi dapat diwujudkan (Edi Sutrisno, 2016: 180).

2.1.1.4. Upaya Peningkatan Kinerja

Menurut Stoner dalam Edi Sutrisno (2016: 184-185) mengemukakan adanya empat cara untuk meningkatkan kinerja karawan, yaitu:

a. Diskriminasi

Seorang manajer harus mampu membedakan secara objektif antara mereka yang dapat memberi sumbangan berarti dalam pencapaian tujuan organisasi dengan mereka yang tidak. dalam konteks penilaian kerja memang harus ada perbedaan antara karyawan yang berprestasi dengan karyawan yang tidak berprestasi. Oleh karena itu, dapat dibuat keputusan yang adil dalam berbagai bidang, misalnya pengembangan SDM, penggajian dan sebagainya.

b. Pengharapan

Dengan memperhatikan bidang tersebut diharapkan bisa meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi mengharapkan pengakuan dalam bentuk berbagai pengharapan yang diterimanya dari organisasi. Untuk mempertinggi motivasi dan kinerja, mereka yang tampil mengesankan dalam bekerja harus diidentifikasi sedemikian rupa sehingga penghargaan memang jatuh pada tangan yang memang berhak. Pengembangan Bagi yang bekerja dibawah standar, skema untuk mereka adalah mengikuti program pelatihan dan pengembangan. Sedangkan yang diatas standar, misalnya dapat dipromosikan kepada jabatan yang lebih tinggi. Berdasarkan hasil laporan manajemen, bagaimanapun bentuk kebijakan organisasi dapat tejamin keadilan dan kejujurannya. Untuk itu diperlukan suatu tanggung jawab yang penuh pada manajer yang membawahnya.

c. Komunikasi

Para manajer bertanggung jawab untuk mengevaluasi kinerja para karyawan dan secara akurat mengomunikasikan penilaian yang dilakukannya. Untuk dapat melakukan secara akurat, para manajer harus mengetahui kekurangan dan masalah pa saja yang dihadapi para karyawan dan bagaimana cara mengatasinya. Disamping itu, para manajer juga harus mengetahui program pelatihan dan pengembangan apa saja yang

dibutuhkan. Untuk memastikannya, para manajer perlu berkomunikasi secara intens dengan karyawan.

2.1.1.5. Efektivitas Kinerja Perusahaan

Robbins (1994) dalam Pabundu Tika (2016: 129-130) mendefinisikan efektivitas sebagai tingkat pencapaian organisasi jangka pendek dan jangka panjang.

Schein (1980) dalam Pabundu Tika (2016: 129-130) mengemukakan bahwa efektivitas organisasi adalah kemampuan untuk bertahan, menyesuaikan diri, memelihara diri dan tumbuh, lepas dari fungsi tertentu yang dimilikinya.

Menurut Petters dan Waterman dalam Pabundu Tika (2016: 129-130) karakteristik umum dari perusahaan-perusahaan efektif terdiri dari:

1. Mempunyai bias terhadap tindakan dan penyelesaian pekerjaan.
2. Selalu dekat dengan para pelanggan agar dapat mengerti secara penuh kebutuhan para pelanggan.
3. Memberi para pegawai tingkat otonomi yang tinggi dan memupuk semangat kewirausahaan.
4. Berusaha meningkatkan produktivitas lewat partisipasi para pegawainya.
5. Para pegawainya mengetahui apa yang diinginkan perusahaan dan para manajernya terlibat aktif pada masalah di semua tingkatan.
6. Selalu dekat dengan usaha yang mereka ketahui dan pahami.
7. Mempunyai struktur organisasi yang luwes dan sederhana, dengan jumlah orang yang minimal dalam aktivitas-aktivitas staf pendukung.
8. Menggabungkan kontrol yang ketat dan desentralisasi untuk mengamankan nilai-nilai inti perusahaan dengan kontrol yang longgar di bagian-bagian lain untuk mendorong pengambilan resiko serta inovasi.

Gibson et al dalam (Mangkunegara, 2018) mengemukakan kriteria efektivitas organisasi terdiri dari 5 (lima) unsur, yaitu:

1. Produksi
Ukuran produksi mencakup keuntungan, penjualan, pangsa pasar, dokumen yang diproses, rekanan yang dilayani dan sebagainya.
2. Efisiensi
Yaitu perbandingan antara keluaran dan masukan. Ukuran efisiensi terdiri dari keuntungan dan modal, biaya per unit, pemborosan, waktu terluang, biaya perorang dan sebagainya. Efisiensi diukur berdasarkan rasio antara keuntungan dengan biaya atau waktu yang digunakan.

3. Kepuasan

Kepuasan mengacu pada keberhasilan organisasi dalam memenuhi kebutuhan karyawan. Ukuran kepuasan meliputi sikap karyawan, penggantian karyawan, absensi, kelambanan, keluhan, kesejahteraan dan sebagainya.

4. Keadaptasian

Keadaptasian mengacu pada tanggapan organisasi terhadap perubahan eksternal(persaingan, keinginan pelanggan, kualitas produk) dan internal (ketidakefisienan, ketidakpuasan dan merupakan adaptasi terhadap lingkungan).

5. Kelangsungan Hidup

Kelangsungan hidup mengacu pada tanggung jawab organisasi dalam memperbesar kapasitas dan potensinya untuk berkembang.

2.1.2. Gaya Kepemimpinan

2.1.2.1. Pengertian Kepemimpinan

Istilah pemimpin dan kepemimpinan tentu sudah tak asing lagi dalam dunia kerja, bahkan bukan hanya dunia kerja saja yang berhubungan dengan pemimpin dan kepemimpinan akan tetapi dalam kehidupan sehari-hari dan dalam sebuah keluarga pun secara tidak sadar kita dikenalkan dengan pemimpin dan kepemimpinan. Berbicara tentang kepemimpinan tak terlepas dari kata pemimpin, dimana kepemimpinan itu sendiri berasal dari kata pemimpin. Istilah pemimpin digunakan dalam konteks hasil penggunaan seseorang berkaitan dengan kemampuannya mempengaruhi orang lain dengan berbagai cara.

Dalam bahasa Inggris pemimpin disebut leader, sedangkan kegiatannya disebut kepemimpinan atau akrab disebut leadership. Pemimpin adalah pribadi yang memiliki kecakapan khusus, dengan atau tanpa pengangkatan resmi dapat mempengaruhi kelompok yang dipimpinnya, untuk melakukan usaha bersama mengarah pada pencapaian sasaran-sasaran tertentu.

Kepemimpinan pada dasarnya berarti kemampuan menggerakkan, memberi motivasi dan mempengaruhi orang-orang yang bersedia melakukan tindakan-tindakan

terarah pada pencapaian tujuan melalui tindakan keberanian mengambil keputusan mengenai hal-hal yang harus dilakukan. Seperti halnya disebutkan di atas bahwa dalam setiap kehidupan dan setiap kumpulan manusia atau kelompok pada dasarnya pasti ada salah satu diantara kita yang muncul atau dijadikan pemimpin.

Menurut Pandji Anoraga (2017) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung. Kepemimpinan dalam pengertian umum merupakan proses ketika seseorang memimpin, membimbing, mempengaruhi atau mengontrol pikiran dan perasaan serta tingkah laku orang lain yang menjadi bawahannya. Maka dapat dipahami bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi orang lain yang menyebabkan seseorang berbuat atau bergerak kearah aktivitas dan tujuan tertentu.

Dari beberapa definisi di atas, maka dapat penulis simpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi orang lain baik melalui komunikasi langsung atau tidak langsung sehingga ia mampu menciptakan keadaan dimana orang tersebut mampu bergerak dan bertindak serta saling bekerjasama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi pencapaian tujuan tertentu.

2.1.2.2. Gaya Kepemimpinan

Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda-beda dalam memimpin bawahannya, dan perilaku pemimpin tersebut disebut dengan gaya kepemimpinan. Dimana gaya kepemimpinan tersebut banyak mempengaruhi keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya.

Gaya artinya sikap, gerakan, tingkah laku, sikap yang elok, gerak-gerik yang bagus, kekuatan, kesanggupan untuk berbuat baik. Sedangkan gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar

sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Seorang pemimpin perlu memikirkan gaya kepemimpinan yang paling tepat yakni yang dapat memaksimalkan kinerja dan mudah dalam menyesuaikan dengan segala keadaan dan kondisi dalam organisasi.

Gaya kepemimpinan merupakan dasar dalam mengklasifikasikan tipe kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat, dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Sehingga gaya kepemimpinan yang paling tepat ialah suatu gaya yang dapat memaksimalkan produktivitas, kepuasan kerja, pertumbuhan, dan mudah menyesuaikan dengan situasi. Oleh sebab itu gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar yaitu yang mementingkan pelaksanaan tugas, yang mementingkan hubungan kerjasama dan yang mementingkan hasil yang dicapai.

Menurut Kartini Kartono (2018), gaya kepemimpinan terbagi dalam 6 gaya antara lain:

a. Kharismatik

Gaya kharismatik ini memiliki kekuatan energi, daya tarik dan pembawaan yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain, sehingga ia mempunyai pengikut yang sangat banyak jumlahnya dan pengawal-pengawal yang bisa dipercaya. Sampai sekarang pun orang tidak mengetahui benar-benar sebabnya, mengapa orang itu memiliki kharisma yang begitu besar. Dia dianggap mempunyai kekuatan gaib (Supernatural Power) dan kemampuan-kemampuan yang super human, yang diperoleh sebagai karunia yang Maha Kuasa.

b. Paternalistis

Yaitu kepemimpinan yang bapak-bapakan, dengan sifat dia menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak atau belum dewasa, atau anak

sendiri yang perlu dikembangkan. Dia bersikap terlalu melindungi. Dia hampir-hampir tidak pernah memberi kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan imajinasi. Gaya kepemimpinan semacam ini seolah menunjukkan bahwa dirinya paling tahu dan paling benar dalam mengambil suatu keputusan.

c. *Militeristis*

Gaya ini hampir memiliki kesamaan dengan gaya kepemimpinan yang otoriter. Perbedaannya gaya semacam ini lebih keras. Sekeras militer lalu bawahannya selalu diancam dengan sanksi-sanksi jika ia tak mau menuruti keinginannya.

d. *Liaizez Faire*

Pada gaya kepemimpinan *laizez faire* ini sang pemimpin praktis tidak memimpin, dia membiarkan kelompoknya dan setiap orang berbuat semau sendiri. Pemimpin tidak berpartisipasi sedikit pun dalam setiap kegiatan kelompoknya. Semua pekerjaan dan tanggung jawab harus dilakukan oleh bawahan sendiri. Dia merupakan pemimpin *symbol*, dan biasanya tidak memiliki keterampilan teknis. Dia tidak mempunyai kewibawaan dan tidak bisa mengontrol anak buahnya. Tidak mampu melaksanakan koordinasi kerja, dan tidak berdaya menciptakan suasana kerja yang kooperatif.

e. *Demokrasi*

Kepemimpinan demokratis berorientasi pada manusia, dan memberikan bimbingan yang mampu menyelenggarakan tugas-tugas administrasi secara efektif. Sedang para pemimpinnya terdiri dari teknokrat dan administrator-administrator yang mampu menggerakkan dinamika modernisasi dan pembangunan. Terdapat koordinasi pekerjaan pada semua bawahan, dengan penekanan pada rasa tanggung jawab internal. Dan kerjasama yang baik. Kekuatan kepemimpinan demokratis ini terletak bukan pada personal individu pemimpin, akan tetapi kekuatan justru terletak pada partisipasi aktif dari setiap warga kelompok atau anggotanya.

f. *Otoriter*

Kepemimpinan otoriter adalah seseorang yang sangat egois, egoismenya yang sangat besar akan mendorongnya memutar balikkan fakta atau kenyataan yang sebenarnya sehingga sesuai dengan apa yang secara subjektif diinterpretasikan sebagai kenyataan. Akan tetapi, efektifitas kepemimpinan yang otoriter sangat dikaitkan dengan kekuasaan untuk mengambil tindakan yang positif belum tentu dapat tercapai dan berbagai sasaran yang telah ditentukan sebelumnya, namun kekuasaan mengambil tindakan yang punitif itu tidak lagi dimilikinya, ketaatan para bawahan segera mengendor dan disiplin kerja pun akan merosot.

2.1.2.3. Fungsi Kepemimpinan

Kepemimpinan yang efektif hanya akan terwujud apabila dijalankan sesuai dengan fungsinya. Tugas pokok kepemimpinan yang berupa mengantarkan, mengelompokkan, memberi petunjuk, mendidik, membimbing dan sebagainya agar

para bawahan mengikuti jejak pemimpin mencapai tujuan organisasi, hanya dapat melaksanakan dengan baik apabila seorang pemimpin menjalankan fungsinya sebagaimana mestinya.

Fungsi artinya jabatan (pekerjaan) yang dilakukan atau kegunaan sesuatu hal atau kerja suatu bagian tubuh. Sedangkan fungsi kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok/organisasi masing-masing, yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada di dalam dan bukan di luar situasi itu. Situasi kepemimpinan merupakan gejala sosial, karena harus diwujudkan dalam interaksi antar individu di dalam situasi sosial suatu kelompok/organisasi.

Secara operasional dapat dibedakan dalam lima fungsi pokok kepemimpinan, yaitu:

a. Fungsi Instruksi

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

b. Fungsi konsultasi

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, pemimpin kerap kali memerlukan bahan pertimbangan, yang mengharuskannya berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya yang dinilai mempunyai berbagai bahan informasi yang diperlukan dalam menetapkan keputusan. Tahap berikutnya konsultasi dari

pimpinan pada orang-orang yang dipimpin dapat dilakukan setelah keputusan ditetapkan dan sedang dalam pelaksanaan. Konsultasi itu dimaksudkan untuk memperoleh masukan berupa umpan balik (feedback) untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan. Dengan menjalankan fungsi konsultatif dapat diharapkan keputusan-keputusan pimpinan akan dukungan dan lebih mudah menginstruksikannya, sehingga kepemimpinan berlangsung efektif.

c. Fungsi partisipasi

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Partisipasi tidak berarti bebas berbuat semaunya, tetapi dilakukan secara terkendali dan terarah berupa kerjasama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain. Keikutsertaan pemimpin harus tetap dalam fungsi sebagai pemimpin dan bukan pelaksana.

d. Fungsi delegasi

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

e. Fungsi pengendalian

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

Dari penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh fungsi kepemimpinan tersebut diselenggarakan dalam aktivitas kepemimpinan secara integral, yaitu dimana pemimpin berkewajiban menjabarkan program kerja, pemimpin harus mampu memberikan petunjuk yang jelas, harus berusaha mengembangkan kebebasan berfikir dan mengeluarkan pendapat, megembangkan kerjasama yang harmonis, pemimpin harus mampu memecahkan masalah dan mengambil keputusan masalah sesuai batas tanggung jawab masing-masing, pemimpin harus mendayagunakan pengawasan sebagai alat pengendali, serta pemimpin harus berusaha menumbuhkembangkan kemampuan memikul tanggung jawab.

2.1.2.4. Indikator Gaya Kepemimpinan

Sondang D. Siagian (2018) menyebutkan ciri-ciri kepemimpinan adalah sebagai berikut:

- a. Pendidikan umum yang luas. Memiliki pengetahuan yang luas baik yang didapat secara formal maupun non formal.
- b. Kemampuan analisis. Pimpinan mampu menganalisa dalam menentukan langkah-langkah dalam pencapaian tujuan.
- c. Keterampilan berkomunikasi. Memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik dalam penyampaian perintah kepada para bawahan atau pegawai.
- d. Rasionalitas dan objektivitas. Pimpinan dalam menentukan tujuan haruslah bersifat rasional dan dalam menilai para bawahannya hendaknya bersifat objektif.

- e. Programatis. Pimpinan dalam menyusun langkah-langkah dalam proses pencapaian tujuan haruslah terprogram, tersusun dan terkonsep.
- f. Kesederhanaan. Pimpinan hendaknya mampu memberikan contoh dengan kesederhanaan terhadap para pegawai agar tidak terlalu royal.
- g. Keberanian mengambil keputusan. Dalam pelaksanaan pengambilan keputusan pimpinan berani mengambil resiko.
- h. Kemampuan mendengar saran-saran. Pimpinan yang demokratis harus mau mendengarkan bawahannya agar terhindar dari sifat otoriter.
- i. Adaptabilitas dan fleksibilitas. Seorang pemimpin harus bisa beradaptasi dengan lingkungannya agar mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.
- j. Ketegasan dalam bertindak. Seorang pemimpin dalam pengambilan keputusan harus bersikap tegas tanpa kompromi agar disegani oleh para bawahannya.

Sedangkan menurut Kartini Kartono (2018:34), gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, temperamen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. Indikator-indikator gaya kepemimpinan adalah:

- a. Sifat
Sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilannya menjadi seorang pemimpin yang berhasil, serta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin. Kemampuan pribadi yang dimaksud adalah kualitas seseorang dengan berbagai sifat, perangai atau ciri-ciri di dalamnya.
- b. Kebiasaan
Kebiasaan memegang peranan utama dalam gaya kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin yang baik.
- c. Temperamen
Temperamen adalah gaya perilaku seorang pemimpin dan cara khasnya dalam memberi tanggapan, dalam berinteraksi dengan orang lain. Beberapa pemimpin bertemperamen aktif, sedangkan yang lainnya tenang. Deskripsi ini menunjukkan adanya variasi temperamen.
- d. Watak
Watak seorang pemimpin yang lebih subjektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan (*determination*), ketekunan (*persistence*), daya tahan (*endurance*), keberanian (*courage*).
- e. Kepribadian
Kepribadian seorang pemimpin menentukan keberhasilannya, yang ditentukan oleh sifat-sifat/karakteristik kepribadian yang dimilikinya.

Jadi, berdasarkan penjelasan di atas maka peneliti telah menentukan indikator indikator yang akan dijadikan sebagai variabel Gaya Kepemimpinan yaitu Sifat, Kebiasaan, Tempramen, Watak dan Kepribadian.

2.1.3. Lingkungan Kerja

2.1.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja terdiri dari sistem kerja, desain pekerjaan, kondisi kerja, dan cara-cara di mana orang diperlakukan di tempat kerja dengan manajer mereka dan rekan kerja. Menurut Nitisemo (2016: 109), adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Sedarmayati (2016: 1), mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sementara itu menurut Saydam (2017: 226), yang mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

Berdasarkan berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu kondisi dimana para karyawan bekerja dalam suatu perusahaan yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila karyawan dapat bekerja dengan optimal, tenang dan produktivitasnya tinggi.

2.1.3.2. Indikator Lingkungan Kerja

Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung (Sedarmayanti, 2016: 21). Menurut Nitisemito (2016: 110), beberapa hal yang dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja antara lain sebagai berikut:

- a. Pewarnaan
- b. Kebersihan
- c. Pertukaran Udara
- d. Penerangan
- e. Musik
- f. Keamanan
- g. Kebisingan

2. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2016: 31), menyatakan bahwa “lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan”. Lingkungan kondusif bisa tercipta jika adanya komunikasi yang baik dalam lingkungan perusahaan, interaksi antar karyawan, motivasi kerja tinggi, tidak ada saling curiga, dan memberikan kontribusi menjadi orientasi setiap karyawan (Bagus Kisworo, 2012: 64).

Setiap karyawan harus membina hubungan yang harmonis baik dengan sesama karyawan maupun dengan para atasannya, mampu berkomunikasi dalam sebuah team kerja dan bersikap ramah. Akibat dengan adanya hubungan karyawan yang baik maka para karyawan akan dapat menghindari diri dari konflik-konflik yang mungkin timbul di dalam perusahaan tersebut (Agus Ahyari, 2014: 192).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa indikator lingkungan kerja non fisik terbagi menjadi dua yaitu hubungan antar karyawan dan hubungan dengan atasan.

2.1.3.3. Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Randall S. Schuler dan Susan E. Jacson (Ririn Prihatin, 2017:27), menyatakan bahwa jika perusahaan dapat menurunkan tingkat dan beratnya kecelakaan-kecelakaan kerja, penyakit, dan hal-hal yang berkaitan dengan stress, serta

mampu meningkatkan kualitas kehidupan para pekerjanya, perusahaan akan semakin efektif. Peningkatan-peningkatan terhadap ini akan menghasilkan:

1. Meningkatnya produktivitas karena menurunnya jumlah hari yang hilang
2. Meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen
3. Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi
4. Tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim
5. Fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan
6. Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena meningkatnya citra perusahaan yang kemudian perusahaan dapat meningkatkan keuntungannya secara substansial.

2.2. Penelitian Sebelumnya

Sebagai panduan dalam melakukan penelitian ini, maka peneliti menggunakan beberapa penelitian terdahulu sebagai referensi dalam pembuatan skripsi ini. Referensi yang peneliti gunakan juga berfungsi untuk menghindari adanya plagiatisme dan sejenisnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Agus Ariyanto dan Mariani dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Bina Marga dan Cipta Karya Provinsi Aceh” menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jumlah sampel 60 (enam puluh) menghasilkan kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Dinas Bina Marga dan Cipta Karya Provinsi Aceh.

Penelitian yang dilakukan oleh Veranita Salikhah dan Amelia Rahmi dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh” menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jumlah sampel 146 (seratus empat puluh enam) menghasilkan kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh.

Penelitian yang dilakukan oleh Safrilsyah dan Bahrul Fajar dengan judul “Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan Matahari Departemen Store di Hermes Palace Mall Kota Banda Aceh” menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dengan jumlah sampel 80 (delapan puluh) menghasilkan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan pada gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan di Matahari Departemen Store .

Penelitian yang dilakukan oleh Febrina, Nuzulman dan Mahyuddin dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Central Asia. Tbk Cabang Banda Aceh” menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan jumlah sampel 50 (lima puluh) menghasilkan kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Central Asia. Tbk Cabang Banda Aceh.

Penelitian yang dilakukan oleh Yuslaidar Yusuf dan Nelva Dewi dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Banda Aceh” menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan jumlah sampel 36 (tiga puluh enam) menghasilkan kesimpulan bahwa secara uji simultan antara kepuasan kerja,

lingkungan kerja dan pemberian insentif berpengaruh terhadap prestasi kerja

karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Syariah Cabang Banda Aceh.

Keterangan lebih lanjut terkait dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat pada Tabel 2.1 di bawah.

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya

No	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Bina Marga dan Cipta Karya Provinsi Aceh	Pemilihan sampel dilakukan dengan teknik purposive sampling sebanyak 60 responden. Alat ukur yang digunakan adalah dengan menggunakan regresi linear berganda.	Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Dinas Bina Marga dan Cipta Karya Provinsi Aceh	Variabel bebas yang digunakan adalah gaya kepemimpinan. Variabel terikat yang digunakan adalah kinerja karyawan	Lokasi di Dinas Bina Marga dan Cipta Karya Provinsi Aceh. Subjek penelitian yaitu karyawan di Dinas Bina Marga dan Cipta Karya Provinsi Aceh dengan jumlah sampel 60 orang.
2	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh	Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F (serempak) dan uji t (parsial). Jumlah sampel penelitian ini sebanyak 146 responden.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh.	Variabel bebas yang digunakan adalah gaya kepemimpinan.	Lokasi di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh. Subjek penelitian yaitu karyawan di Dinas Pemberday

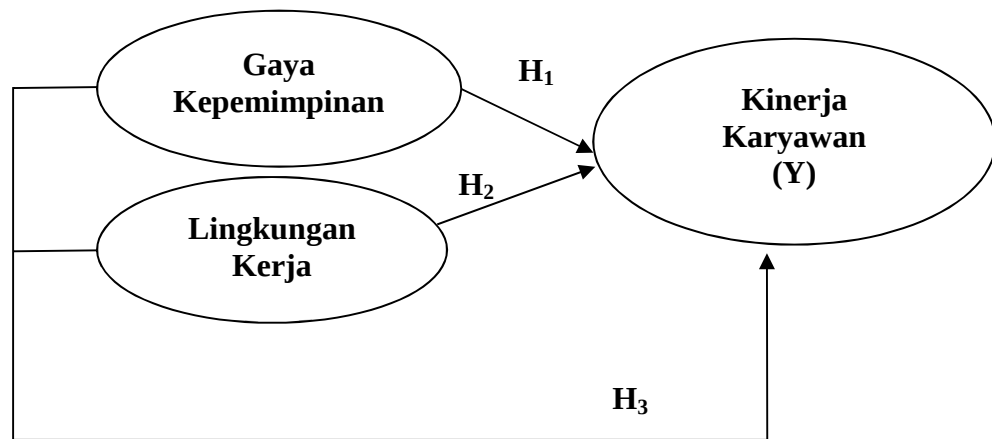
					aan Masyarakat dan Gampong Aceh dengan jumlah sampel 146 orang.
3	Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan Matahari Departemen Store di Hermes Palace Mall Kota Banda Aceh	Populasi dalam penelitian ini berjumlah 115 karyawan Matahari Departement Store di hermes Palace Mall Kota Banda Aceh dan yang dijadikan sampel berjumlah 80 karyawan untuk penyebaran skala menggunakan teknik random sampling. Uji yang dilakukan dalam penelitian ini ialah uji normalitas sebaran, uji linieritas dan uji regresi.	Hasil penelitian menyatakan terdapat pengaruh positif yang signifikan pada gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan	Variabel bebas yang digunakan adalah gaya kepemimpinan. Variabel terikat yang digunakan adalah kinerja karyawan	Lokasi di Matahari Departemen Store di Hermes Palace Mall Kota Banda Aceh. Subjek penelitian yaitu karyawan di Matahari Departemen Store di Hermes Palace Mall Kota Banda Aceh dengan jumlah sampel 80 orang.
4	Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Central Asia. Tbk Cabang Banda Aceh	Ukuran sample penelitian ini sebanyak 50 karyawan. Data penelitian dikumpulkan melalui kuesioner dan studi dokumentasi. Pengujian hipotesis dengan uji F (serempak) dan uji t (parsial) untuk mengetahui	Hasil penelitian menunjukan bahwa secara uji simultan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Sedangkan secara parsial, kompetensi dan lingkungan	Variabel bebas yang digunakan adalah lingkungan kerja. Variabel terikat yang digunakan adalah kinerja karyawan	Lokasi di PT. Bank Central Asia. Tbk Cabang Banda Aceh Subjek penelitian yaitu karyawan di PT. Bank Central

		pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen	kerja berpengaruh terhadap kinerja, tetapi keterlibatan karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Central Asia, Tbk cabang Banda Aceh.		Asia. Tbk Cabang Banda Aceh dengan jumlah sampel 50 karyawan.
5	Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Banda Aceh	Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. Pegadaian (persero) Cabang Banda Aceh dengan jumlah 36 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan Teknik Sampel Jenuh atau lebih dikenal dengan istilah sensus dimana keseluruhan populasi dijadikan sebagai sampel	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara uji simultan antara kepuasan kerja, lingkungan kerja dan pemberian insentif berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Syariah Cabang Banda Aceh.	Variabel bebas yang digunakan adalah lingkungan kerja.	Lokasi di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Banda Aceh. Subjek penelitian yaitu karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Banda Aceh dengan jumlah sampel 36 orang.

2.3. Kerangka Pemikiran

PT. Wahana Wirawan Aceh dalam usaha mencari keuntungan, kinerja dari semua karyawan PT. Wahana Wirawan Aceh sangat berarti. Semakin baik kinerja karyawan, maka akan memperbesar peluang perusahaan untuk meraih keuntungan, begitu juga sebaliknya. Berdasarkan landasan teoritis yang telah diutarakan di atas, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran yang dapat menjelaskan bagaimana

penulis ingin meneliti pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Wahana Wirawan Aceh. Kerangka pemikiran pada penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 2.1 berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran
Sumber: Landasan teoritis dikembangkan oleh penulis

2.4. Hipotesis

Berdasarkan tujuan penelitian dan kerangka pemikiran maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

- H₁ : Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wahana Wirawan Aceh.
- H₂ : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wahana Wirawan Aceh.
- H₃ : Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Wahana Wirawan Aceh.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian adalah pendekatan kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode yang menekankan analisisnya pada numerikal (angka-angka) yang diolah dengan metode statistika (Azwar, 2018: 93). Yang selanjutnya hasil penelitiannya disajikan dalam bentuk angka-angka atau statistika. Metode kuantitatif digunakan untuk menguji hipotesis. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Wirawan Aceh.

Adapun dalam penulisan penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode statistik jenis deskriptif analisis yaitu metode yang ditujukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan fenomena-fenomena yang ada, baik berupa alami maupun rekayasa manusia dengan sifat kajiannya menggunakan ukuran, jumlah atau frekuensi (Azwar, 2018: 94). Dan yang ditunjang oleh data-data yang diperoleh melalui penelitian lapangan (*field research*) yaitu mengumpulkan data dari objek yang diteliti.

3.1.1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Wirawan Aceh.

3.1.2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Sumber data yang

digunakan adalah data primer berupa kuesioner dan data sekunder berupa studi pustaka dan referensi penelitian-penelitian sebelumnya.

3.1.3. Horizon Waktu

Penelitian ini dilakukan secara bertahap, mulai dari survei awal pada objek penelitian hingga penyebaran kuesioner. Waktu penelitian ini dimulai sejak September 2021 sampai dengan Januari 2022.

Tabel 3.1 Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Bulan				
		Sep-21	Okt-21	Nov-21	Des-21	Jan-22
1	Survey Lokasi Penelitian					
2	Penyusunan Proposal					
3	Seminar Proposal					
4	Pelaksanaan Penelitian					
5	Pengelolaan Data					
6	Analisis Data					
7	Sidang					

3.1.4. Unit Analisis

Unit analisis merupakan salah satu komponen dari penelitian kualitatif. Secara fundamental, unit analisis berkaitan dengan masalah penentuan apa yang dimaksud dengan kasus dalam penelitian.

Berdasarkan pengertian unit analisis di atas dapat disimpulkan bahwa unit analisis dalam penelitian ialah subjek yang akan diteliti kasusnya. Dengan demikian unit analisis dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Wahana Wirawan Aceh.

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti (Sugiyono, 2018: 102) untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Wahana Wirawan Aceh berjumlah 50 (lima puluh) orang karyawan.

3.2.2. Sampel

Sampel merupakan sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang relatif sama dan dianggap bisa mewakili populasi (Sugiyono, 2018). Dalam menentukan sampel diperlukan suatu metode pengambilan sampel yang tepat agar diperoleh sampel yang representatif dan dapat menggambarkan keadaan populasi secara maksimal.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Wahana Wirawan Aceh. Hal ini dikarenakan jumlah populasi yang relatif kecil yaitu sebanyak 50 (lima puluh) karyawan, maka teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik sampling jenuh (sensus), dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2018).

3.3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

3.3.1. Sumber Data

Sumber data penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data primer

Data primer yaitu data yang diperoleh dari sumber pertama melalui prosedur dan tehnik pengambilan yang dapat berupa angket, observasi,

maupun penggunaan instrumen pengukuran yang khusus dirancang sesuai dengan tujuannya (Azwar, 2018: 15). Dalam penelitian ini, data primernya adalah hasil dari jawaban angket karyawan PT. Wahana Wirawan Aceh.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang diperoleh secara tidak langsung dari informan dilapangan, seperti dokumen, tabel, catatan, foto, dan lain-lain yang berkaitan dengan masalah yang sedang diteliti.

3.3.2. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan maka penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Kuesioner

Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden. Penyebaran angket diberikan pada sampel yang telah ditentukan yaitu pada karyawan PT. Wahana Wirawan Aceh. Kategori pertanyaan yang dirancang dalam angket diberi nilai skor 1 sampai 5 dengan kategori menurut Arikunto (2012) dapat dilihat pada Tabel 3.2 berikut.

Tabel 3.2 Skala Likert

No	Pilihan Jawaban	Skor
1	Sangat tidak setuju (STS)	1
2	Tidak Setuju (TS)	2
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Setuju (S)	4
5	Sangat setuju (SS)	5

2. Wawancara (*Interview*)

Penelitian yang dilakukan dengan cara mengadakan wawancara (*interview*) secara langsung kepada pihak perusahaan mengenai disiplin, kompetensi dan motivasi yang diterapkan.

3. Dokumentasi

Dokumentasi dari asal katanya dokumen, yang artinya barang-barang tertulis (Arikunto, 2012: 116). Penggunaan teknik dokumentasi ini peneliti gunakan untuk memperoleh data secara langsung yang biasanya berupa data dokumentasi, buku-buku dan arsip-arsip resmi yang sesuai dengan kebutuhan penelitian.

3.4. Definisi dan Operasionalisasi Variabel

Pada penelitian ini terdapat 2 (dua) variabel yang diteliti, yaitu variabel bebas/*independent* (X) adalah variabel yang nilainya tidak tergantung pada variabel lain. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja(X_2). Sedangkan variabel terikat/*dependent* (Y) adalah variabel yang nilainya tergantung atau dipengaruhi oleh variabel bebas. Adapun yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 3.3 di bawah:

Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi Variabel	Indikator Kuesioner	Skor	Skala	Pernyataan
Dependent Variable						
1.	Kinerja Karyawan (Y)	Perilaku seseorang akan terbawa dalam menjalankan kehidupan dan kegiatan dalam organisasi, baik organisasi bisnis maupun public. Bila suatu organisasi mempunyai sumber daya manusia yang mempunyai	1. Quality 2. Quantity 3. Timeliness 4. Cost effectiveness 5. Need for supervision 6. Interpersonal impact	1 – 5 1 – 5 1 – 5 1 – 5 1 – 5 1 – 5	Likert	A ₁ A ₂ A ₃ A ₄ A ₅ A ₆

		tanggung jawab yang tinggi, moral yang tinggi, hukum yang andal, maka dapat dipastikan organisasi tersebut akan mempunyai kinerja yang baik. (Edi Sutrisno, 2010: 174)				
--	--	--	--	--	--	--

<i>Independent Variable</i>						
2.	Gaya Kepemimpinan (X₁)	Sifat, kebiasaan, temperamen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. (Kartini Kartono, 2008: 34)	1. Sifat	1 – 5	Likert	B ₁
			2. Kebiasaan	1 – 5		B ₂
			3. Temperamen	1 – 5		B ₃
			4. Watak	1 – 5		B ₄
			5. Kepribadian	1 – 5		B ₅
3.	Lingkungan Kerja (X₂)	Keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. (Sedarmayanti, 2001)	1. Fisik	1 – 5	Likert	C ₁
			2. Non Fisik	1 – 5		C ₂

3.5. Teknik Analisis Data

3.5.1. Analisis Deskriptif

Metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2013: 83). Selanjutnya pada deskripsi variabel akan dijelaskan gambaran umum dari masing-masing variabel untuk mendapatkan gambaran awal permasalahan yang menjadi objek dalam penelitian ini.

3.5.2. Analisis Regresi Berganda

Metode Analisis Regresi Berganda adalah metode analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas yang terdiri dari gaya

kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

Persamaan Regresi Linier Berganda yang digunakan dapat dilihat pada persamaan:

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

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi berganda

X_1 = Gaya Kepemimpinan

X_2 = Lingkungan Kerja

e = Standart error

3.6. Pengujian Data

3.6.1. Pengujian Validitas

Untuk mendapatkan kualitas hasil penelitian yang bermutu dan baik sudah semestinya rangkaian penelitian harus dilakukan dengan baik. Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan (kuesioner). Bila koefisien korelasi (r) lebih besar dari r_{tabel} (0,361), maka pertanyaan tersebut dikatakan valid (Situmorang dan Lufti, 2014: 23).

Uji validitas dilakukan terlebih dahulu pada konsumen PT. Wahana Wirawan Aceh dengan memberikan kuesioner kepada 19 orang dalam hal ini karyawan yang bekerja di PT. Wahana Wirawan Aceh. Pengujian validitas dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, maka pertanyaan dinyatakan valid
2. Jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

Penyebaran kuesioner khusus dalam uji validitas dan reliabilitas diberikan kepada 5 responden diluar dari responden penelitian, tetapi memiliki karakteristik yang sama dengan responden penelitian.

3.6.2. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan, (Situmorang dan Lufti, 2014: 24). Pengujian dilakukan dengan butir pertanyaan yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut (Situmorang dan Lufti, 2014: 24)

1. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,8$ maka reliabilitas sangat baik
2. $0,7 < \text{Cronbach's Alpha} < 0,8$ maka reliabilitas baik
3. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,7$ maka tidak reliable.

3.6.3. Pengujian Asumsi Klasik

Sebelum melakukan Analisis Regresi Linier Berganda, agar dapat perkiraan yang tidak bias maka dilakukan pengujian asumsi klasik. Ada beberapa kriteria persyaratan asumsi klasik yang harus dipenuhi, yaitu:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dalam bentuk lonceng. Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan (Situmorang dan Lufti, 2014: 25).

2. Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas yaitu adanya hubungan linear suatu variabel independen dalam Model Regresi. Untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) melalui aplikasi SPSS. Batas *Tolerance Value* adalah 0,1 dan batas VIF adalah 10 yang berarti Nilai umum yang dapat dipakai adalah nilai tolerance $> 0,1$, atau nilai VIF < 10 , maka tidak terjadi multikolinearitas (Situmorang dan Lufti, 2014: 26).

3. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Cara menganalisis asumsi heteroskedastisitas dengan melihat grafik scatter plot dimana jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur maka mengindikasikan adanya Heteroskedastisitas. Sedangkan jika tidak ada pola yang jelas titik-titiknya menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y maka tidak terjadi Heteroskedastisitas (Situmorang dan Lufti, 2014: 26).

3.7. Pengujian Hipotesis

3.7.1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t_{hitung} bertujuan untuk melihat secara parsial apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Model hipotesis yang digunakan dalam uji t_{hitung} ini adalah:

$H_0 : b_i = 0$ artinya variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat.

$H_a : b_i \neq 0$ artinya variabel bebas secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat

Nilai t_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} . Kriteria pengambilan keputusan, yaitu:

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, pada $\alpha/2 = 0,05$

H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, pada $\alpha/2 = 0,05$

3.7.2. Uji F

Uji F_{hitung} dilakukan untuk melihat secara bersama-sama apakah terdapat pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Model hipotesis yang digunakan dalam uji F_{hitung} ini adalah:

$H_0 : b_i = 0$ (artinya tidak terdapat pengaruh secara bersama-sama dari variabel bebas terhadap variabel terikat).

$H_a : b_i \neq 0$ (artinya terdapat pengaruh secara bersama-sama dari variabel bebas terhadap variabel terikat).

Nilai F_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} . Kriteria pengambilan keputusan yaitu:

H_0 diterima bila $F_{hitung} < F_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$

H_a diterima bila $F_{hitung} > F_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$

3.7.3. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2011) koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model menerangkan variasi variabel *independent*. Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel *dependent* (tidak bebas). Nilai koefisien determinasi adalah nol (0) dan satu (1). Nilai (R^2) berarti kemampuan variabel-variabel *independent* (bebas) dalam menjelaskan variasi variabel *dependent* sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel *independent* memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel *dependent*.

Dalam kenyataan nilai *Adjusted* R^2 dapat bernilai negatif, walaupun yang dikehendaki harus bernilai positif. Jika dalam uji empiris didapat nilai *Adjusted* R^2 negatif, maka nilai *Adjusted* di anggap bernilai 0. Secara matematis jika $R^2 = 1$, maka *Adjusted* $R^2 = R^2 = 1$. Sedangkan jika nilai $R^2 = 0$, maka *Adjusted* $R^2 = (1 - k) / (n - k)$. Jika $k > 1$, maka *Adjusted* R^2 akan bernilai negatif.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum PT. Wahana Wirawan - Aceh

PT. Wahana Wirawan – Aceh merupakan salah satu dealer resmi yang kendaraan roda empat dengan merk Nissan dan Datsun. PT. Wahana Wirawan – Aceh beralamat di Jalan Soekarno Hatta, Gampong Lampeunerut Ujong Blang, Kec. Darul Imarah, Kab. Aceh Besar, Provinsi Aceh. PT. Wahana Wirawan – Aceh saat ini dipimpin oleh Hamdansyah selaku Kepala Cabang.

PT. Wahana Wirawan – Aceh bergerak di bidang penjualan kendaraan, perbaikan kendaraan dan penjualan sparepart (*Sales, Service, Sparepart*). Kendaraan yang dijual contohnya Nissan Terra, Nissan Kicks, Nissan Xtrail, Nissan Navara, Nissan All New Livina, Datsun GO, Datsun GO+. PT. Wahana Wirawan – Aceh merupakan satu-satunya dealer resmi Nissan dan Datsun yang berada di Provinsi Aceh.

PT. Wahana Wirawan – Aceh merupakan salah satu cabang dari Indomobil Nissan. Indomobil Nissan adalah jaringan dealer mobil Nissan terbesar di Indonesia. Sebagai pusat penjualan mobil Nissan, service dan penyedia sparepart resmi Nissan, Indomobil Nissan memiliki jaringan dengan jangkauan terluas di Indonesia. Berdiri dengan nama perseroan PT Indocitra Buana pada tanggal 23 November 1989, yang kemudian menjadi PT. Indomobil Wahana Trada tertanggal 08 Maret 2005.

Indomobil Nissan merupakan bagian dari Indomobil Group, salah satu grup otomotif terbesar dan terpadu di Indonesia. Selain menjual produk mobil Nissan, sejak

tahun 2014, Indomobil Nissan juga kembali memasarkan produk Datsun di seluruh wilayah Indonesia.

Sejalan dengan misi Indomobil Nissan untuk menjual produk Nissan di seluruh Indonesia dengan mengutamakan tingkat kepuasan tinggi pelanggan, Indomobil Nissan secara berkesinambungan mengembangkan baik dari segi kualitas maupun kuantitas jaringan dealer dan showroom Nissan kami di seluruh Indonesia. Sampai tahun 2015, kami telah memiliki lebih dari 100 jaringan dealer Nissan di seluruh wilayah Indonesia yang memberikan pelayanan penuh melalui penjualan kendaraan, service mobil, penjualan sparepart, dan jasa body repair mobil Nissan. Untuk menjamin kualitas tenaga penjualan dan pelayanan pada garis depan, kami memiliki dan menerapkan berbagai pelatihan internal.

Seiring perkembangan bisnis Indomobil Nissan dari tahun ke tahun, Indomobil Nissan meningkatkan kualitas pelayanan terhadap pelanggan melalui *Indomobil For You* dengan menerapkan *Help Desk Expert Automation Tool* (HEAT) sistem pada database dan *Customer Relationship Management* (CRM) sebagai sarana pengembangan layanan informasi pelanggan untuk memberikan pelayanan terbaik dengan menampung komplain dan menindaklanjuti keinginan pelanggan melalui SMS Broadcast.

Sarana peningkatan kualitas pelayanan pelanggan juga didukung dengan teknologi sistem informasi yang diwujudkan Indomobil Nissan melalui *Dealer Management System* (DMS) dan *Human Resources Information System* (HRIS) yaitu sistem aplikasi Sales, After Sales, Finance, dan SDM yang terintegrasi dengan seluruh jaringan dealer Indomobil Nissan.

4.2. Karakteristik Responden

Responden yang penulis jadikan sampel dalam penelitian memiliki karakteristik berdasarkan jenis kelamin, umur, pendidikan, gaji bersih dan lama bekerja yang terlihat pada Tabel 4.1 sebagai berikut.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Jenis kelamin		
	Laki-laki	30	60.0
	Perempuan	20	40.0
	Jumlah	50	100.0
2	Umur		
	< 25 tahun	13	26.0
	25-35 tahun	15	30.0
	35-45 tahun	18	36.0
	> 45 tahun	4	8.0
	Jumlah	50	100.0
3	Pendidikan		
	SMA/SMK	15	30.0
	Diploma	20	40.0
	Sarjana	15	30.0
	Jumlah	50	100.0
4	Gaji Bersih		
	< Rp 3.500.000	12	24.0
	Rp 3.500.000 - Rp 5.000.000	34	68.0
	> Rp 5.000.000	4	8.0
	Jumlah	50	100.0
5	Lama Bekerja		
	< 2 tahun	9	18.0
	2-3 tahun	21	42.0
	3-4 tahun	8	16.0
	> 4 tahun	12	24.0
	Jumlah	50	100.0

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Dari data Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 30 responden atau 60% dan responden berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 20 responden atau 40%. Karakteristik responden berdasarkan umur dapat dilihat bahwa responden yang berusia di bawah 25 tahun sebanyak 13 responden atau 26.0%, responden yang berusia 25-35 tahun sebanyak 15 responden atau 30.0%, responden yang berusia 35-45 tahun sebanyak 18 responden atau 36.0%, responden yang berusia di atas 45 tahun sebanyak 4 responden atau 8.0%. Karakteristik responden berdasarkan latar belakang pendidikan dapat dilihat bahwa responden dengan tingkat pendidikan SMA/SMK sebanyak 15 responden atau 30.0%, responden dengan tingkat pendidikan Diploma sebanyak 20 responden atau 40.0%, responden dengan tingkat pendidikan Sarjana sebanyak 15 responden atau 30.0%. Karakteristik responden berdasarkan gaji bersih yang dihasilkan dapat dilihat bahwa responden dengan gaji bersih di bawah Rp 3.500.000 sebanyak 12 responden atau 24.0%, responden dengan gaji bersih di antara Rp 3.500.000 sampai Rp 5.000.000 sebanyak 34 responden atau 68.0%, responden dengan gaji bersih di atas Rp 5.000.000 sebanyak 4 responden atau 8%. Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat bahwa responden yang baru bekerja kurang dari 2 tahun sebanyak 9 responden atau 18.0%, responden yang sudah bekerja 2-3 tahun sebanyak 21 responden atau 42.0%, responden yang sudah bekerja 3-4 tahun sebanyak 8 responden atau 16.0%, responden yang bekerja lebih dari 4 tahun sebanyak 12 responden atau 24.0%.

4.3. Hasil Pengujian Data

4.3.1. Pengujian Instrumen Uji Validitas

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik, yaitu dengan menggunakan uji *pearson product-moment coefficient of correlation* dengan bantuan SPSS. Semua pernyataan mempunyai nilai korelasi di atas 5% yaitu di atas 0.2787, sehingga pernyataan-pernyataan tersebut adalah signifikan dan memiliki validitas. Validitas ini dalam bahasa statistik terdapat konsistensi (*internal consistence*) yang berarti pernyataan-pernyataan tersebut mengukur aspek yang sama. Hal ini berarti data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian. Untuk mengetahui hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.2

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas

No Pertanyaan	Variabel	Koefisien Korelasi	Nilai kritis 5% (N=50)	Ket
1	A1	Y	0.554	Valid
2	A2		0.532	Valid
3	A3		0.333	Valid
4	A4		0.546	Valid
5	A5		0.577	Valid
6	A6		0.425	Valid
10	B1	X1	0.642	Valid
11	B2		0.627	Valid
12	B3		0.643	Valid
13	B4		0.676	Valid
14	B5		0.637	Valid
15	C1	X2	0.575	Valid
16	C2		0.575	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.2 sebelumnya dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan semuanya valid, karena mempunyai

koefisien korelasi di atas dari nilai kritis korelasi *product moment* yaitu sebesar 0.2787 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

4.3.2. Pengujian Instrumen Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan *internal consistency* atau derajat ketepatan jawaban. Untuk pengujian ini digunakan *Statistical Packaged for Social Sciences* (SPSS). Setelah melakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut.

Tabel 4.3 Uji Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha)

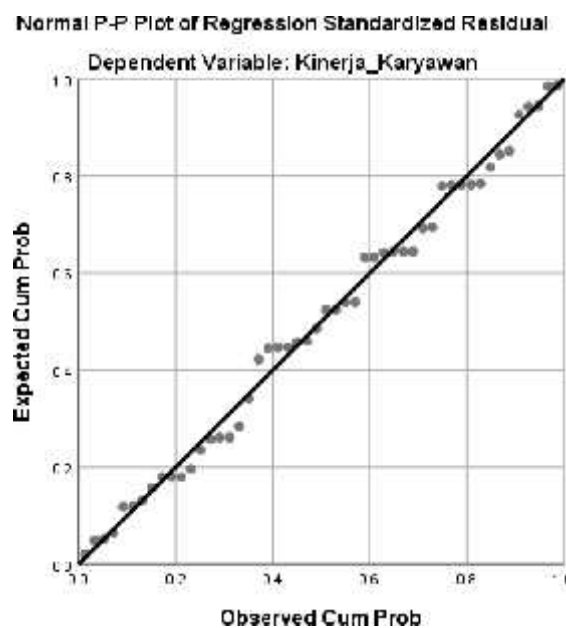
No	Variabel	Item Variabel	Nilai Alpha	Kehandalan
1	Kinerja Karyawan (Y)	6	0.750	Handal
2	Gaya Kepemimpinan (X1)	5	0.839	Handal
3	Lingkungan Kerja (X2)	2	0.729	Handal

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Hasil Uji Reliabilitas dapat dilihat dari nilai *Cronbach's Alpha*. Nilai *Cronbach's Alpha Reliabilitas* yang baik adalah nilai yang mendekati 1. Nilai yang kurang dari 0.60 adalah reliabilitas yang kurang baik, sedangkan nilai yang lebih dari 0.60 dapat diterima dan memiliki reliabilitas yang baik. Berdasarkan pengujian reliabilitas dari instrumen, diketahui bahwa hasil pengujian variabel Kinerja Karyawan, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja seluruhnya reliabel karena melebihi nilai 0.60.

4.3.3. Pengujian Asumsi Klasik Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui Analisis Grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data di seputar garis diagonal. Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada Gambar 4.1 sebagai berikut.



Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.1 di atas dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik di atas terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas. Model regresi pada penelitian ini layak dipakai untuk memprediksi Kinerja Karyawan berdasarkan masukan variabel independen.

4.3.4. Pengujian Asumsi Klasik Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinearitas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Untuk uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan Toleransi. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 4.4 di bawah.

Tabel 4.4 Hasil Uji Multikolinearitas

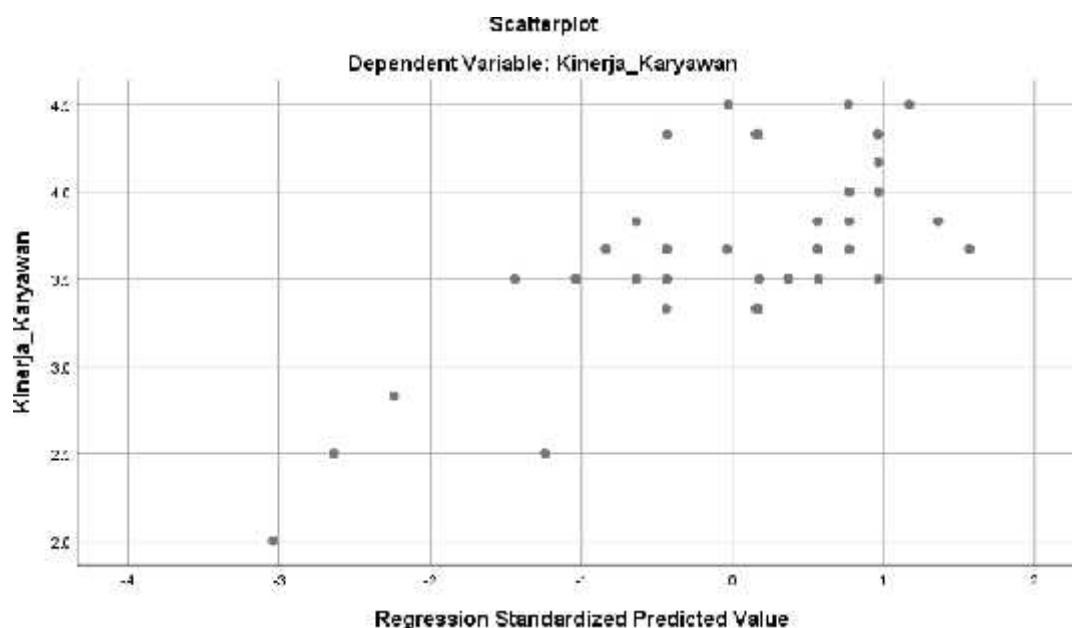
Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0.690	1.450	Non Multikolieritas
Lingkungan Kerja (X2)	0.690	1.450	Non Multikolieritas

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas dapat dilihat bahwa variabel independen memiliki nilai Toleransi yang lebih besar dari 0.1 dan juga nilai VIF kurang dari 10. Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

4.3.5. Pengujian Asumsi Klasik Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada Scatterplot, dimana hasilnya dapat dilihat pada Gambar 4.2 sebagai berikut.



Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari Gambar 4.2. terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas ataupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada regresi penelitian ini.

4.4. Analisis Deskriptif

Penelitian ini mengamati satu variabel terikat (*dependent variable*) yaitu variabel Kinerja Karyawan (Y) dan juga mengamati tiga variabel bebas (*independent variable*) yaitu Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2).

4.4.1. Variabel Kinerja Karyawan

Penjelasan responden tentang variabel Kinerja Karyawan dapat dilihat pada Tabel 4.5 di berikut.

Tabek 4.5 Penjelasan Responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan

No	Item pernyataan	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frek	%tase	Frek	%tase	Frek	%tase	Frek	%tase	Frek	%tase	
1	Saya diberi tugas sesuai dengan kemampuan dan keahlian	0	0.0	2	4.0	19	38.0	24	48.0	5	10.0	3.64
2	Saya memiliki kuantitas kerja yang baik	0	0.0	1	2.0	13	26.0	27	54.0	9	18.0	3.88
3	Proses bekerja dengan singkat, tepat, akurat	0	0.0	3	6.0	20	40.0	18	36.0	9	18.0	3.66
4	Penggunaan fasilitas sesuai dengan prosedur sehingga meningkatkan efektivitas	0	0.0	2	4.0	19	38.0	25	50.0	4	8.0	3.62
5	Saya berusaha untuk mematuhi perintah atasan walaupun tanpa ada pengawasan	0	0.0	3	6.0	14	28.0	26	52.0	7	14.0	3.74
6	Saya menjaga harga diri serta nama baik kerja dan perusahaan PT. Wahana Wirawan - Aceh	0	0.0	4	8.0	16	32.0	24	48.0	6	12.0	3.64
Rerata												3.70

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas diketahui bahwa tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan keahlian memperoleh nilai rata-rata sebesar 3.64 atau responden menyatakan setuju. Responden memiliki kuantitas kerja yang baik memperoleh nilai rata-rata sebesar 3.88 atau responden menyatakan setuju. Responden dapat bekerja dengan singkat, tepat, akurat memperoleh nilai rata-rata sebesar 3.66 atau responden menyatakan setuju. Penggunaan fasilitas sesuai dengan prosedur sehingga meningkatkan efektifitas memperoleh nilai rata-rata sebesar 3.62 atau responden menyatakan setuju. Responden berusaha untuk mematuhi perintah atasan walaupun tanpa pengawasan memperoleh nilai rata-rata sebesar 3.74 atau responden menyatakan setuju. Responden menjaga harga diri serta nama baik kerja dan perusahaan PT. Wahana Wirawan – Aceh memperoleh nilai rata-rata sebesar 3.64 atau responden menyatakan setuju. Nilai rerata pada variabel Kinerja Karyawan sebesar 3.70, artinya responden menyatakan setuju pada pernyataan yang ada pada variabel Kinerja Karyawan.

4.4.2. Variabel Gaya Kepemimpinan

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai Gaya Kepemimpinan dapat dilihat pada Tabel 4.6 berikut.

Tabel 4.6 Penjelasan Responden terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan

No	Item pernyataan	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frek	%tase	Frek	%tase	Frek	%tase	Frek	%tase	Frek	%tase	
1	Atasan mengarahkan saya dalam setiap pekerjaan	0	0.0	1	2.0	10	20.0	33	66.0	6	12.0	3.88
2	Atasan melibatkan saya dalam penentuan kebijakan	0	0.0	2	4.0	11	22.0	29	58.0	8	16.0	3.86
3	Atasan bersikap tenang dan tidak melimpahkan kesalahan kepada karyawan	0	0.0	1	2.0	15	30.0	25	50.0	9	18.0	3.84
4	Atasan bersikap optimis terhadap segala kondisi perusahaan	0	0.0	3	6.0	18	36.0	24	48.0	5	10.0	3.62
5	Atasan mengajarkan saya untuk bekerja secara sistematis, sehingga pekerjaan lebih efisien	0	0.0	0	0.0	10	20.0	31	62.0	9	18.0	3.98
Rerata												3.84

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas dapat dijelaskan bahwa atasan mengarahkan karyawan dalam setiap pekerjaan memperoleh nilai rata-rata 3.88 atau responden menyatakan setuju. Atasan melibatkan karyawan dalam penentuan kebijakan memperoleh nilai rata-rata 3.86 atau responden menyatakan setuju. Atasan bersikap tenang dan tidak melimpahkan kesalahan kepada karyawan memperoleh nilai rata-rata 3.84 atau responden menyatakan setuju. Atasan bersikap optimis terhadap segala kondisi perusahaan memperoleh nilai rata-rata 3.62 atau responden menyatakan setuju. Atasan mengajarkan karyawan untuk bekerja secara sistematis, sehingga pekerjaan lebih efisien memperoleh nilai rata-rata 3.98 atau responden menyatakan setuju. Nilai rerata pada variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 3.84 artinya responden menyatakan setuju pada pernyataan yang ada pada variabel Gaya Kepemimpinan.

4.4.3. Variabel Lingkungan Kerja

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai Lingkungan Kerja dapat dilihat pada Tabel 4.7 berikut.

Tabel 4.7 Penjelasan Responden terhadap Variabel Lingkungan Kerja

No	Item pernyataan	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frek	%tase	Frek	%tase	Frek	%tase	Frek	%tase	Frek	%tase	
1	Lingkungan kerja nyaman (aman, bersih, terang, pertukaran udara baik, sejuk, dsb)	0	0.0	2	4.0	8	16.0	24	48.0	16	32.0	4.08
2	Saya merasa interaksi antar karyawan berjalan harmonis, baik dengan atasan maupun antar divisi	0	0.0	2	4.0	14	28.0	20	40.0	14	28.0	3.92
Rerata												4.00

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja nyaman (aman, bersih, terang, pertukaran udara baik, sejuk, dsb) memperoleh nilai rata-rata sebesar 4.08 atau responden menyatakan setuju. Interaksi antar karyawan berjalan harmonis, baik dengan atasan maupun antar divisi memperoleh nilai rata-rata sebesar 3.92 atau responden menyatakan setuju. Nilai rerata pada variabel Lingkungan Kerja sebesar 4.00, artinya responden menyatakan setuju pada pernyataan yang ada pada variabel Lingkungan Kerja.

4.5. Pembahasan

4.5.1. Analisis Data Regresi

Hipotesis menyatakan bahwa faktor-faktor Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Wahana Wirawan – Aceh. Analisis data regresi dapat dilihat pada Tabel 4.8 berikut.

Tabel 4.8 Pengaruh Variabel Bebas terhadap Kinerja Karyawan

Nama Variabel	B	Std. Error	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.
(Constant)	1.130	0.379	2.978	2.01174	0.005
Gaya Kepemimpinan	0.362	0.114	3.169	2.01174	0.003
Lingkungan Kerja	0.294	0.084	3.489	2.01174	0.001

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Berdasarkan hasil output dari SPSS seperti terlihat pada Tabel 4.8, maka diperoleh regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 1.130 + 0.362X_1 + 0.294X_2$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui hasil peneliian sebagai berikut:

1. Koefisien Regresi (β)

-) Nilai konstanta adalah 1.130 artinya bila mana Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) dianggap konstan, maka Kinerja Karyawan pada PT. Wahana Wirawan – Aceh adalah sebesar 1.130 dalam satuan skala likert.
-) Koefisien regresi Gaya Kepemimpinan (X_1) sebesar 0.362, artinya setiap 100% perubahan dalam variabel Gaya Kepemimpinan akan meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Wahana Wirawan – Aceh sebesar 36.5% dengan asumsi variabel Lingkungan Kerja (X_2) dianggap konstan.
-) Koefisien regresi Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0.294, artinya setiap 100% perubahan dalam variabel Lingkungan Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Wahana Wirawan – Aceh sebesar 24.6% dengan asumsi variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dianggap konstan.

Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat diketahui bahwa dari dua variabel yang diteliti, variabel Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Wahana Wirawan – Aceh karena diperoleh koefisien regresi sebesar 36.2%.

2. Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kenaikan suatu linier dapat dijelaskan melalui hubungan antar variabel-variabel (korelasi). Jika seluruh nilai dari variabel-variabel tersebut dapat memenuhi suatu persamaan dengan benar, maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang sempurna dalam model analisis yang digunakan. Hasil dari SPSS mengenai tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat dapat dilihat pada Tabel 4.9 berikut.

Tabel 4.9 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.718	0.516	0.495	0.3609

Berdasarkan dari hasil SPSS pada Tabel 4.9 diperoleh koefisien korelasi dalam penelitian sebesar 0.718 yang mana nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 71.8%. Nilai tersebut mempunyai arti bahwa Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) mempunyai hubungan yang kuat terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wahana Wirawan – Aceh. Sementara itu koefisien determinasi *adjusted R square* diperoleh nilai sebesar 0.495 artinya bahwa sebesar 49.5% perubahan-perubahan dalam variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2). Sedangkan selebihnya sebesar 51.5% dijelaskan

oleh faktor-faktor lain di luar dua variabel terikat dalam model persamaan regresi, misalnya disiplin kerja, kompetensi, motivasi kerja dan lain lain.

4.5.2. Uji Parsial (Uji t)

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wahana Wirawan – Aceh dapat diuji menggunakan uji statistik parsial (uji t). Apabila nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Begitu juga sebaliknya, jika nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.8. Besarnya nilai t_{hitung} dari setiap variabel bebas akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan menggunakan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0.05$.

1. Gaya Kepemimpinan (X_1)

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.8. Nilai t_{hitung} (3.169) lebih besar dari t_{tabel} (2.01174), maka keputusannya adalah menolak H_0 dan menerima H_a . Dari hasil uji secara parsial ditemukan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Wahana Wirawan – Aceh.

2. Lingkungan Kerja (X_2)

Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.8. Nilai t_{hitung} (3.489) lebih besar dari t_{tabel} (2.01174), maka keputusannya adalah menolak H_0 dan menerima H_a . Dari hasil uji secara parsial ditemukan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Wahana Wirawan – Aceh.

4.5.3. Uji Serentak (F)

Untuk menguji pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara serentak terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wahana Wirawan – Aceh digunakan uji Statistik (uji F). Apabila nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil uji secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.10 di bawah ini.

Tabel 4.10 Anova*

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.
Regression	6.518	2	3.259	25.026	3.19	0.000b
Residual	6.120	47	0.13			
Total	12.638	49				

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 25.026 dengan signifikan 0.000, sedangkan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0.05$ adalah 3.19. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , maka F_{hitung} (25.026) lebih besar dari F_{tabel} (3.19), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) dapat terpengaruh secara serentak atau bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wahana Wirawan – Aceh.

4.5.4. Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja sangat berpengaruh secara parsial maupun serentak.

Gaya Kepemimpinan sangat berpengaruh baik secara parsial maupun serentak terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wahana Wirawan – Aceh. Hal ini dibuktikan

dengan adanya atasan yang mengarahkan dalam setiap pekerjaan, atasan melibatkan karyawan dalam penentuan kebijakan, atasan bersikap tenang dan tidak melimpahkan kesalahan kepada karyawan, atasan bersikap optimis terhadap segala kondisi perusahaan, atasan mengajarkan untuk bekerja secara sistematis, sehingga pekerjaan lebih efisien dan sebagainya.

Lingkungan Kerja sangat berpengaruh secara parsial maupun serentak terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wahana Wirawan – Aceh. Hal ini dibuktikan dengan adanya lingkungan kerja nyaman (aman, bersih, terang, pertukaran udara baik, sejuk, dsb), interaksi antar karyawan berjalan harmonis, baik dengan atasan maupun antar divisi dan sebagainya

Hasil penelitian ini berdampak dari tindakan yang telah dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh PT. Wahana Wirawan – Aceh sudah cukup baik. Tindakan yang telah diatur oleh PT. Wahana Wirawan - Aceh membuat karyawan bekerja lebih efisien karena semua sudah tertata dan sudah memiliki standar kerja masing-masing. Lingkungan kerja juga sudah cukup kondusif, sehingga membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wahana Wirawan – Aceh karena pola kepemimpinan membuat sinergi antara atasan dan bawahan.
2. Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wahana Wirawan – Aceh karena lingkungan kerja yang kondusif dapat membuat karyawan nyaman dalam bekerja.
3. Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial dan serentak terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wahana Wirawan – Aceh. Jika variabel tersebut terpenuhi, maka Kinerja Karyawan pada PT. Wahana Wirawan – Aceh akan semakin meningkat.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis ingin menyampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Responden agar dapat meningkatkan gaya kepemimpinan terutama kepada sikap untuk selalu berdiskusi antara atasan dan bawahan, sehingga terjadi kerjasama yang konsisten dan berkesinambungan.

2. Responden selaku karyawan sebaiknya memiliki rasa memiliki perusahaan, sehingga selalu ada keinginan membuat lingkungan kerja yang kondusif baik secara fisik maupun non fisik.
3. Penelitian selanjutnya agar tidak hanya meneliti variabel Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja tapi juga dapat meneliti variabel lainnya seperti loyalitas karyawan, pengalaman kerja dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya

Agus Ahyari. 2014. *Perencanaan Sistem Produksi, Edisi Keempat, Cetakan Ketiga*. Yogyakarta: BPFE – Yogyakarta

Anoraga Pandji. 2017. *Manajemen Bisnis*. Jakarta : Rineka Cipta

Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi VII. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Azwar. Saifuddin. 2018. *Metode Penelitian* . Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Bagus Kisworo. 2012. *Hubungan Antara Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Sanggar Kegiatan Belajar Eks Karasidenan Semarang Jawa Tengah*. Yogyakarta: UNY.

Edy Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana

Gaouzali, Saydam. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Suatu Pendekatan. Mikro)*. Jakarta: Djambatan

Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi Kedua*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Hasibuan, Malayu S. P. 2019. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara

Kartono, Kartini. 2018. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Bandung: Rajawali Press

Lawler, E.E. & Porter, W.I. 1968. *Managerial Attitude and Performance*. Illions: Irwin Dorsey Inc

Nitisemo, Alex. S. 2009. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.

- Ririn Prihatin. 2011. *Pengaruh Kompensasi dan lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Yogyakarta UNY.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Simamora. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Bagian penerbitan YKPN
- Situmorang, S. H., dan Lutfi, M. 2014. *Analisa Data : Untuk Riset Manajemen dan Bisnis*. Edisi Ketiga. Medan : USU Press
- Sondang D. Siagian. 2017 . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Tika H. Moh. Pabundu. 2016. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Bhumi Aksara,

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Kuesioner Penelitian

Karyawan PT. Wahana Wirawan - Aceh yang terhormat,
Bersama ini kami mohon kesediaan bapak/ibu/saudara untuk membantu mengisi dan melengkapi kuesioner yang telah kami siapkan, berkaitan dengan penelitian tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wahana Wirawan Aceh ”. Pertanyaan ini hanya untuk tujuan statistik responden, jawaban anda akan kami jaga kerahasiaannya.

Atas perhatian dan bantuan bapak/ibu/saudara kami ucapkan terima kasih.

Identitas Responden			
1.	Nama	:	
2.	Jenis Kelamin	:	a. Laki-Laki b. Perempuan
3.	Umur	:	a. < 25 Tahun b. 25 – 35 Tahun c. 35 – 45 Tahun d. > 45 Tahun
4.	Pendidikan	:	a. SMA/SMK b. Diploma c. Sarjana
5.	Gaji Bersih	:	a. < Rp. 3.500.000,- b. Rp. 3.500.000,- – Rp. 5.000.000,- c. > Rp. 5.000.000,-
6.	Berapa lama bekerja di PT. Wahana Wirawa Aceh ?		a. < 2 tahun c. 3-4 tahun b. 2-3 tahun d. > 4 tahun

Cara pengisian untuk yaitu dengan memberi tanda *cheklist* (✓) pada jawaban yang anda pilih.

Keterangan:

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

KS : Kurang Setuju

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

1. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

A. Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pernyataan	STS	S	KS	S	SS
Quality						
1	Saya diberi tugas sesuai dengan kemampuan dan keahlian					
Quantity						
2	Saya memiliki kuantitas kerja yang baik					
Timeliness						
3	Proses bekerja dengan singkat, tepat, akurat					
Cost Effectiveness						
4	Penggunaan fasilitas sesuai dengan prosedur sehingga meningkatkan efektivitas					
Need for Supervision						
5	Saya berusaha untuk mematuhi perintah atasan walaupun tanpa ada pengawasan					
Interpersonal Impact						
6	Saya menjaga harga diri serta nama baik kerja dan perusahaan PT. Wahana Wirawan Aceh					

2. **Variabel Bebas (*Independent Variable*)**

B. Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)

No.	Pernyataan	STS	S	KS	S	SS
Sifat						
1	Atasan mengarahkan saya dalam setiap pekerjaan					
Kebiasaan						
2	Atasan melibatkan saya dalam penentuan kebijakan					
Temperamen						
3	Atasan bersikap tenang dan tidak melimpahkan kesalahan kepada karyawan					
Watak						
4	Atasan bersikap optimis terhadap segala kondisi perusahaan					
Kepribadian						
5	Atasan mengajarkan saya untuk bekerja secara sistematis, sehingga pekerjaan lebih efisien					

C. Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

No.	Pernyataan	STS	S	KS	S	SS
Fisik						
1	Lingkungan kerja nyaman (aman, bersih, terang, pertukaran udara baik, sejuk, dsb)					
Non Fisik						
2	Saya merasa interaksi antar karyawan berjalan harmonis, baik dengan atasan maupun antar divisi					

Lampiran 2 Tabulasi Data

No	KARAKTERISITIK RESPONDEN					PERNYATAAN						Y	PERNYATAAN					X1	PERNYATAAN		X2
	IR1	IR2	IR3	IR4	IR5	A1	A2	A3	A4	A5	A6		B1	B2	B3	B4	B5		C1	C2	
1	1	2	2	2	2	4	3	3	4	4	3	3.50	4	4	4	3	4	3.80	5	4	4.50
2	1	1	3	2	2	4	4	3	3	4	4	3.67	4	4	4	5	5	4.40	4	4	4.00
3	2	3	1	3	4	4	4	3	3	4	3	3.50	4	5	4	4	5	4.40	4	5	4.50
4	2	2	2	1	1	4	4	3	3	3	4	3.50	4	4	4	4	4	4.00	5	4	4.50
5	1	1	3	2	1	4	5	4	4	5	4	4.33	3	4	3	4	3	3.40	4	4	4.00
6	2	3	2	2	2	3	4	4	3	4	4	3.67	4	5	5	4	4	4.40	4	4	4.00
7	1	4	1	2	1	3	4	3	4	4	4	3.67	3	3	4	3	4	3.40	4	4	4.00
8	2	1	3	1	3	3	4	4	4	4	4	3.83	4	5	4	4	5	4.40	4	4	4.00
9	1	2	3	1	2	4	4	4	3	3	4	3.67	4	3	3	4	3	3.40	4	3	3.50
10	1	4	3	2	1	3	3	4	4	4	3	3.50	3	3	4	4	4	3.60	4	3	3.50
11	2	2	2	2	2	4	5	5	4	4	4	4.33	4	4	3	3	4	3.60	4	5	4.50
12	1	3	1	2	2	3	3	3	3	2	3	2.83	3	3	3	2	3	2.80	3	2	2.50
13	1	1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2.50	3	4	3	3	4	3.40	3	3	3.00
14	1	1	1	3	4	3	4	4	4	3	4	3.67	4	4	5	5	5	4.60	5	5	5.00
15	1	2	2	2	3	3	4	4	4	3	3	3.50	4	4	3	3	4	3.60	4	3	3.50
16	2	3	3	1	4	3	4	4	3	3	4	3.50	4	3	3	3	4	3.40	4	4	4.00
17	1	2	2	2	2	4	3	4	4	3	4	3.67	3	4	4	4	4	3.80	4	3	3.50
18	2	1	2	2	4	4	4	3	3	3	3	3.33	4	4	3	4	3	3.60	4	5	4.50
19	1	2	1	3	3	4	5	3	3	4	2	3.50	3	4	3	3	3	3.20	5	5	5.00
20	1	3	1	2	3	4	4	3	4	4	2	3.50	3	3	4	3	3	3.20	3	3	3.00
21	2	2	1	1	4	3	3	4	4	3	4	3.50	4	3	3	3	3	3.20	4	3	3.50
22	2	1	1	2	2	5	4	3	5	4	5	4.33	5	5	5	5	4	4.80	4	4	4.00
23	1	3	3	1	3	4	4	3	3	4	5	3.83	5	4	5	5	5	4.80	4	5	4.50
24	1	3	2	2	4	4	5	4	5	4	4	4.33	5	4	5	4	4	4.40	4	5	4.50
25	1	2	2	3	2	5	5	3	3	5	5	4.33	4	4	5	4	5	4.40	3	4	3.50
26	1	2	2	2	2	3	4	4	3	3	3	3.33	4	4	3	4	4	3.80	3	4	3.50
27	2	1	1	2	2	4	4	4	5	5	4	4.33	4	5	4	4	5	4.40	5	4	4.50
28	2	3	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2.00	2	2	3	2	3	2.40	2	2	2.00
29	1	2	2	2	2	3	5	5	4	5	3	4.17	4	5	4	4	5	4.40	5	4	4.50
30	2	3	1	2	2	3	4	3	3	4	4	3.50	4	4	4	3	4	3.80	5	4	4.50
31	2	3	1	2	2	4	4	3	4	4	5	4.00	5	4	5	4	4	4.40	4	5	4.50
32	1	3	3	1	4	4	3	5	4	4	4	4.00	4	4	4	3	4	3.80	5	5	5.00
33	1	3	2	2	2	3	4	5	3	4	3	3.67	4	4	3	4	4	3.80	4	3	3.50
34	1	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2.50	3	2	2	2	3	2.40	2	3	2.50
35	2	4	3	2	2	5	5	3	4	5	5	4.50	3	3	4	3	4	3.40	5	4	4.50
36	2	3	2	2	4	4	4	4	3	4	3	3.67	4	4	4	3	4	3.80	3	3	3.00
37	1	3	2	2	2	4	4	3	4	4	4	3.83	4	3	4	3	4	3.60	4	3	3.50
38	2	2	2	2	3	5	4	5	4	5	4	4.50	4	5	4	4	4	4.20	5	5	5.00
39	2	2	1	2	4	5	5	5	5	3	4	4.50	4	4	4	5	4	4.20	5	4	4.50
40	2	4	3	1	1	4	4	4	4	3	4	3.83	4	4	4	3	4	3.80	5	5	5.00
41	1	1	1	2	4	4	3	4	4	4	3	3.67	4	3	4	4	4	3.80	4	4	4.00
42	2	3	2	2	1	4	4	3	4	3	4	3.67	4	4	4	4	3	3.80	5	5	5.00
43	1	3	3	1	4	3	3	4	4	4	3	3.50	4	4	3	3	4	3.60	3	3	3.00
44	1	3	3	2	2	4	3	4	3	4	3	3.50	4	3	4	4	4	3.80	4	3	3.50
45	1	3	1	2	4	3	3	3	4	3	4	3.33	5	4	5	4	4	4.40	3	4	3.50
46	1	1	2	1	1	3	5	5	4	5	3	4.17	4	5	4	4	5	4.40	5	4	4.50
47	1	1	3	1	1	3	4	3	3	4	4	3.50	4	4	4	3	4	3.80	5	4	4.50
48	1	2	1	2	2	4	4	3	4	4	5	4.00	5	4	5	4	4	4.40	4	5	4.50
49	2	1	2	2	2	4	3	5	4	4	4	4.00	4	4	4	3	4	3.80	5	5	5.00
50	1	1	3	2	1	3	4	5	3	4	3	3.67	4	4	3	4	4	3.80	4	3	3.50

Lampiran 3 Frequency Karakteristik Responden

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	30	60.0	60.0	60.0
	Perempuan	20	40.0	40.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Umur					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 25 Tahun	13	26.0	26.0	26.0
	25 -35 Tahun	15	30.0	30.0	56.0
	35 -45 Tahun	18	36.0	36.0	92.0
	> 45 Tahun	4	8.0	8.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	15	30.0	30.0	30.0
	Diploma	20	40.0	40.0	70.0
	Sarjana	15	30.0	30.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Gaji Bersih					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< Rp 3.500.000	12	24.0	24.0	24.0
	Rp 3.500.000 - Rp 5.000.000	34	68.0	68.0	92.0
	> Rp 5.000.000	4	8.0	8.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Lama Bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 2 Tahun	9	18.0	18.0	18.0
	2 - 3 Tahun	21	42.0	42.0	60.0
	3 - 4 Tahun	8	16.0	16.0	76.0
	> 4 Tahun	12	24.0	24.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Lampiran 4 Frequency Kinerja Karyawan (Y)

Saya diberi tugas sesuai dengan kemampuan dan keahlian					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	4.0	4.0	4.0
	Kurang Setuju	19	38.0	38.0	42.0
	Setuju	24	48.0	48.0	90.0
	Sangat Setuju	5	10.0	10.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Saya memiliki kuantitas kerja yang baik					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Kurang Setuju	13	26.0	26.0	28.0
	Setuju	27	54.0	54.0	82.0
	Sangat Setuju	9	18.0	18.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Proses bekerja dengan singkat, tepat, akurat					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	6.0	6.0	6.0
	Kurang Setuju	20	40.0	40.0	46.0
	Setuju	18	36.0	36.0	82.0
	Sangat Setuju	9	18.0	18.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Penggunaan fasilitas sesuai dengan prosedur sehingga meningkatkan efektivitas					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	4.0	4.0	4.0
	Kurang Setuju	19	38.0	38.0	42.0
	Setuju	25	50.0	50.0	92.0
	Sangat Setuju	4	8.0	8.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Saya berusaha untuk mematuhi perintah atasan walaupun tanpa ada pengawasan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	6.0	6.0	6.0
	Kurang Setuju	14	28.0	28.0	34.0
	Setuju	26	52.0	52.0	86.0
	Sangat Setuju	7	14.0	14.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Saya menjaga harga diri serta nama baik kerja dan perusahaan PT. Wahana Wirawan - Aceh					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	8.0	8.0	8.0
	Kurang Setuju	16	32.0	32.0	40.0
	Setuju	24	48.0	48.0	88.0
	Sangat Setuju	6	12.0	12.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Lampiran 5 Frequency Gaya Kepemimpinan (X₁)

Atasan mengarahkan saya dalam setiap pekerjaan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Kurang Setuju	10	20.0	20.0	22.0
	Setuju	33	66.0	66.0	88.0
	Sangat Setuju	6	12.0	12.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Atasan melibatkan saya dalam penentuan kebijakan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	4.0	4.0	4.0
	Kurang Setuju	11	22.0	22.0	26.0
	Setuju	29	58.0	58.0	84.0
	Sangat Setuju	8	16.0	16.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Atasan bersikap tenang dan tidak melimpahkan kesalahan kepada karyawan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Kurang Setuju	15	30.0	30.0	32.0
	Setuju	25	50.0	50.0	82.0
	Sangat Setuju	9	18.0	18.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Atasan bersikap optimis terhadap segala kondisi perusahaan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	6.0	6.0	6.0
	Kurang Setuju	18	36.0	36.0	42.0
	Setuju	24	48.0	48.0	90.0
	Sangat Setuju	5	10.0	10.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Atasan mengajarkan saya untuk bekerja secara sistematis, sehingga pekerjaan lebih efisien					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	10	20.0	20.0	20.0
	Setuju	31	62.0	62.0	82.0
	Sangat Setuju	9	18.0	18.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Lampiran 6 Frequency Lingkungan Kerja (X₂)

Lingkungan kerja nyaman (aman, bersih, terang, pertukaran udara baik, sejuk, dsb)					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	4.0	4.0	4.0
	Kurang Setuju	8	16.0	16.0	20.0
	Setuju	24	48.0	48.0	68.0
	Sangat Setuju	16	32.0	32.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Saya merasa interaksi antar karyawan berjalan harmonis, baik dengan atasan maupun antar divisi					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	4.0	4.0	4.0
	Kurang Setuju	14	28.0	28.0	32.0
	Setuju	20	40.0	40.0	72.0
	Sangat Setuju	14	28.0	28.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Lampiran 7 Reliability dan Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.750	6

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Saya diberi tugas sesuai dengan kemampuan dan keahlian	3.64	.722	50
Saya memiliki kuantitas kerja yang baik	3.88	.718	50
Proses bekerja dengan singkat, tepat, akurat	3.66	.848	50
Penggunaan fasilitas sesuai dengan prosedur sehingga meningkatkan efektivitas	3.62	.697	50
Saya berusaha untuk mematuhi perintah atasan walaupun tanpa ada pengawasan	3.74	.777	50
Saya menjaga harga diri serta nama baik kerja dan perusahaan PT. Wahana Wirawan - Aceh	3.64	.802	50

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Saya diberi tugas sesuai dengan kemampuan dan keahlian	18.54	6.702	.554	.697
Saya memiliki kuantitas kerja yang baik	18.30	6.786	.532	.702
Proses bekerja dengan singkat, tepat, akurat	18.52	7.071	.333	.760
Penggunaan fasilitas sesuai dengan prosedur sehingga meningkatkan efektivitas	18.56	6.823	.546	.700
Saya berusaha untuk mematuhi perintah atasan walaupun tanpa ada pengawasan	18.44	6.415	.577	.688
Saya menjaga harga diri serta nama baik kerja dan perusahaan PT. Wahana Wirawan - Aceh	18.54	6.866	.425	.732

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
22.18	9.293	3.049	6

ANOVA					
		Sum of Squares	df	Mean Square	Sig
Between People		75.897	49	1.549	
Within People	Between Items	2.457	5	.491	1.267
	Residual	95.043	245	.388	
	Total	97.500	250	.390	
Total		173.397	299	.580	
Grand Mean = 3.70					

Lampiran 8 Reliability dan Validitas Gaya Kepemimpinan (X₁)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.839	5

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Atasan mengarahkan saya dalam setiap pekerjaan	3.88	.627	50
Atasan melibatkan saya dalam penentuan kebijakan	3.86	.729	50
Atasan bersikap tenang dan tidak melimpahkan kesalahan kepada karyawan	3.84	.738	50
Atasan bersikap optimis terhadap segala kondisi perusahaan	3.62	.753	50
Atasan mengajarkan saya untuk bekerja secara sistematis, sehingga pekerjaan lebih efisien	3.98	.622	50

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Atasan mengarahkan saya dalam setiap pekerjaan	15.30	5.153	.642	.808
Atasan melibatkan saya dalam penentuan kebijakan	15.32	4.834	.627	.811
Atasan bersikap tenang dan tidak melimpahkan kesalahan kepada karyawan	15.34	4.760	.643	.807
Atasan bersikap optimis terhadap segala kondisi perusahaan	15.56	4.619	.676	.797
Atasan mengajarkan saya untuk bekerja secara sistematis, sehingga pekerjaan lebih efisien	15.20	5.184	.637	.809

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
19.18	7.375	2.716	5

ANOVA						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People		72.276	49	1.475		
Within People	Between Items	3.496	4	.874	3.684	.006
	Residual	46.504	196	.237		
	Total	50.000	200	.250		
Total		122.276	249	.491		
Grand Mean = 3.84						

Lampiran 9 Reliability dan Validitas Lingkungan Kerja (X₂)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.729	2

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Lingkungan kerja nyaman (aman, bersih, terang, pertukaran udara baik, sejuk, dsb)	4.08	.804	50
Saya merasa interaksi antar karyawan berjalan harmonis, baik dengan atasan maupun antar divisi	3.92	.853	50

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Lingkungan kerja nyaman (aman, bersih, terang, pertukaran udara baik, sejuk, dsb)	3.92	.728	.575	.
Saya merasa interaksi antar karyawan berjalan harmonis, baik dengan atasan maupun antar divisi	4.08	.647	.575	.

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
8.00	2.163	1.471	2

ANOVA					
		Sum of Squares	df	Mean Square	Sig
Between People		53.000	49	1.082	
Within People	Between Items	.640	1	.640	2.184
	Residual	14.360	49	.293	
	Total	15.000	50	.300	
Total		68.000	99	.687	
Grand Mean = 4.00					

Lampiran 10 Regression

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan_Kerja, Gaya_Kepemimpinan ^b	.	Enter
a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan			
b. All requested variables entered.			

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.718 ^a	.516	.495	.3609
a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Gaya_Kepemimpinan				
b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan				

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.518	2	3.259	25.026	.000 ^b
	Residual	6.120	47	.130		
	Total	12.638	49			
a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Gaya_Kepemimpinan						

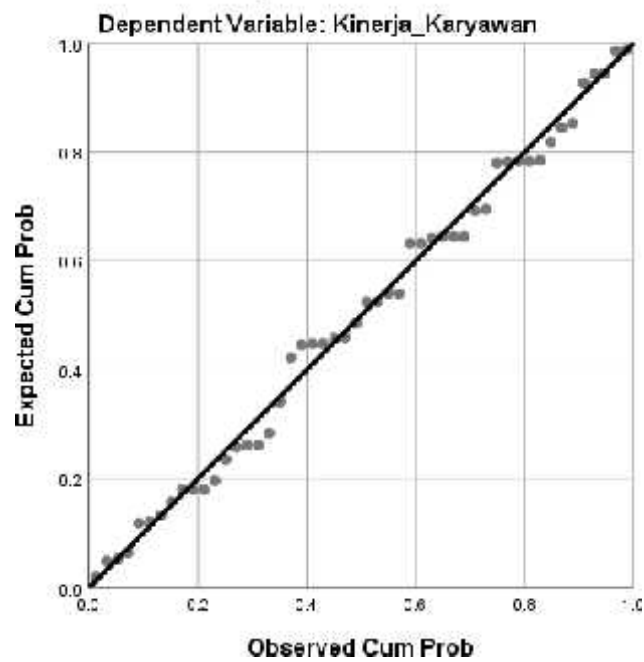
Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.130	.379		2.978	.005
	Gaya_Kepemimpinan	.362	.114	.387	3.169	.003
	Lingkungan_Kerja	.294	.084	.426	3.489	.001

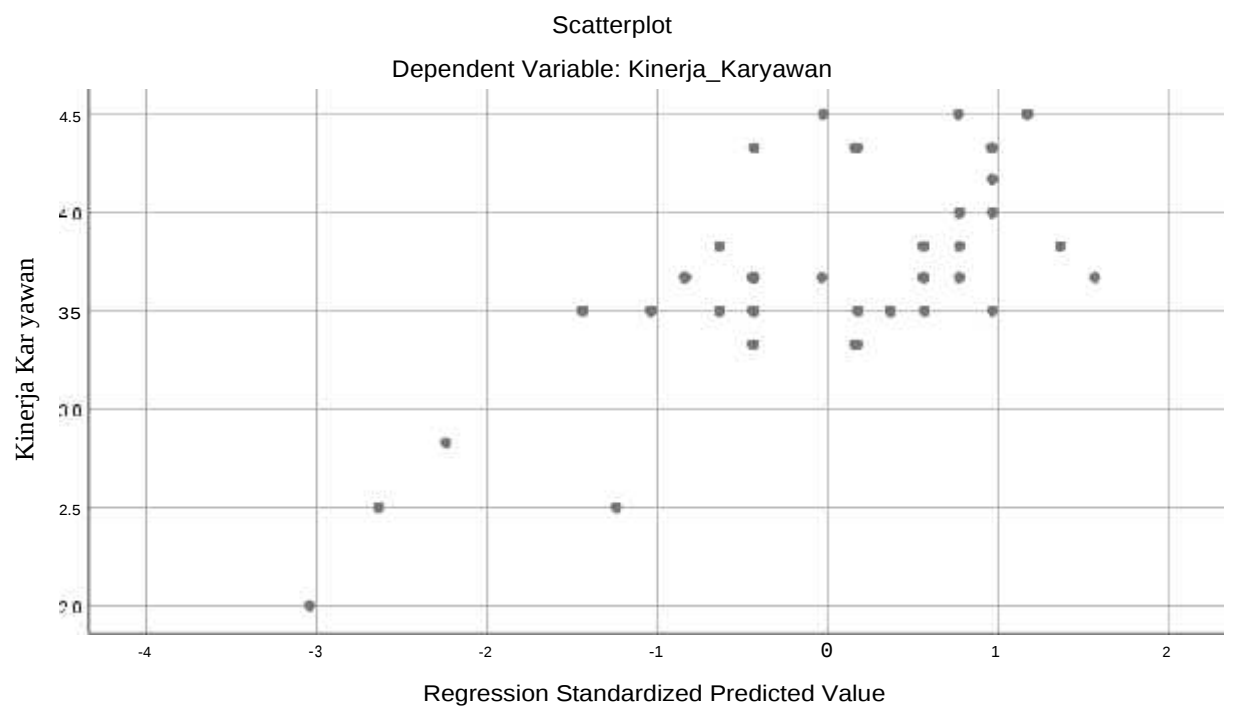
Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja_Karyawan	3.697	.5079	50
Gaya_Kepemimpinan	3.836	.5431	50
Lingkungan_Kerja	4.000	.7354	50

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Gaya_Kepemimpinan	.690	1.450
	Lingkungan_Kerja	.690	1.450

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual





Tabel r untuk df = 1 - 50

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

Tabel r untuk df = 51 - 100

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

Tabel r untuk df = 101 - 150

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

Tabel r untuk df = 151 - 200

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

Titik Persentase Distribusi t (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)

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

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

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)

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

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

Titik Persentase Distribusi t (df = 121 –160)

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

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

Titik Persentase Distribusi t (df = 161 –200)

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

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

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

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

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