

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH ACEH**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan
Memenuhi Syarat-syarat Mencapai
Gelar Sarjana Ekonomi**

OLEH :

IRFAN MAULANA
NPM : 1302120069



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2021**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
(TERAKREDITASI)

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

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 13 Maret 2021

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

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

IRFAN MAULANA
NPM : 1302120069

Dengan judul:

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH 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

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

Pembimbing I

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

Pembimbing II

Tuwisha, SE, MM.
NIK. 19850710 201506 2 001

Mengetahui,
Dekan,

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



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
(TERAKREDITASI)

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

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 13 Maret 2021

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

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

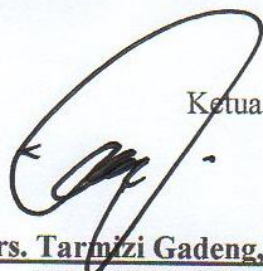
IRFAN MAULANA
NPM : 1302120069

Dengan judul:

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH ACEH**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 13 Febuari 2021

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian


Ketua

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

Anggota



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

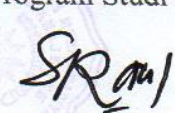
Sekretaris


Sulfitra, S.Si, M.Si
NIK. 19750127 201001 1 001

Anggota


Tuwisna, SE, MM.
NIK. 19850710 201506 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, 13 Maret 2021

Yang Menyatakan



IRFAN MAULANA

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : Irfan Maulana
NPM : 1302120069
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 Eklusif (*Non-Exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UNIVERSITAS 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 : 13 Maret 2021



Yang Menyatakan

IRFAN MAULANA

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, hidayah, kekuatan dan kesehatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Universitas Muhammadiyah Aceh”**. Selanjutnya salawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa syiar islam di atas muka bumi ini.

Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis telah berusaha semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan dan pengalaman yang penulis miliki. Namun penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dalam isi maupun teknis penulisannya. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan adanya pandangan pikiran, berupa kritik dan saran dari berbagai pihak demi kesempurnaan penulisan ini. Pada kesempatan ini, perkenalkan penulis mengucapkan ribuan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Ayahanda dan Ibunda tercinta yang telah mendidik, membesarkan, serta mencurahkan kasih sayangnya kepada penulis guna tercapainya cita-cita dan terima kasih juga kepada saudara penulis yang telah memberikan dukungan serta kasih sayang.
2. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
3. Ibu Suryani Murad, SE, M.Si Selaku ketua jurusan manajemen Fakultas

Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh dan selaku pembimbing pertama penulis Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

4. Ibu Tuwisna, SE, MM selaku pembimbing kedua penulis Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
5. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Muhammadiyah khususnya staf pengajar pada jurusan manajemen yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
6. Teman-teman angkatan yang telah banyak memberikan dorongan semangat dalam penulisan skripsi ini.
7. Kepada teman-teman warkop Ayahmi yang telah banyak membantu, tanpa kalian penulis hanya butiran debu.

Akhirnya kepada Allah SWT kita berserah diri, karena segala sesuatu tidak akan terjadi jika bukan atas kehendaknya.

Banda Aceh, Januari 2021

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR GAMBAR	v
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii
ABSTRAK	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah Penelitian	5
1.3. Tujuan Penelitian	5
1.4. Manfaat Penelitian	5
1.5. Ruang Lingkup Penelitian.....	6
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	7
2.1. Landasan Teori	7
2.1.1. Kinerja Pegawai	7
2.1.2. Kepemimpinan.....	10
2.1.3. Lingkungan Kerja.....	13
2.2. Penelitian Sebelumnya	15
2.3. Kerangka Pemikiran.....	19
2.4. Hipotesis	20
BAB III METODE PENELITIAN	21
3.1. Desain Penelitian	23
3.1.1. Lokasi dan Objek Penelitian.....	21
3.1.2. Jenis Penelitian	21
3.1.3. Horison Waktu.....	21
3.1.4. Unit Analisis	22
3.2. Teknik Pengumpulan Sampel.....	22
3.3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	23
3.4. Definisi Operasional Variabel	24
3.5. Teknik Analisis Data	26
3.6. Pengujian Data	26
3.6.1. Pengujian Validitas.....	26
3.6.2. Pengujian Reliabilitas	27
3.6.3. Pengujian Asumsi Klasik.....	27
3.7. Pengujian Hipotesis	28
3.7.1. Uji F	28
3.7.2. Uji t	29
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	30
4.2. Karakteristik Responden	32
4.3. Hasil Pengujian Data	35
4.3.1. Uji Validitas Instrumen	25
4.3.2. Uji Reliabilitas Instrumen.....	37

4.3.3. Pengujian Asumsi Klasik.....	38
4.3.2.1. Normalitas	38
4.3.2.2. Multikolinearitas.....	39
4.3.2.3. Heteroskedastisitas	40
4.4. Analisis Deskriptif	41
4.4.1 Variabel Kinerja Karyawan	41
4.4.2 Variabel Kepemimpinan.....	43
4.4.3 Variabel Lingkungan Kerja	44
4.5. Pembahasan	45
4.5.1 Pengujian Hipotesis	45
4.5.2 Uji Simultan (uji t).....	48
4.5.3 Uji Parsial (uji F)	49
4.5.4 Implikasi Penelitian	50
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan	51
5.2. Saran	51
 DAFTAR PUSTAKA	53
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel I.1 Jumlah Karyawan pada Universitas Muhammadiyah Aceh...	3
Tabel II.1 Perbedaan dan Persamaan dengan Penelitian Sebelumnya ...	18
Tabel III.1 Definisi Operasional Variabel.....	24
Tabel III.2 Skala Pengukuran Kuisisioner	25
Tabel IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	32
Tabel IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	33
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	33
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	34
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan	34
Tabel IV.6 Karakteristik Responden Lama Bekerja	35
Tabel IV.7 Hasil Uji Validitas	36
Tabel IV.8 Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha)	37
Tabel IV.9 Hasil Uji Multikolinearitas	39
Tabel IV.10 Penjelasan Responden Terhadap Kinerja Karyawan	42
Tabel IV.11 Penjelasan Responden Terhadap Kepemimpinan.....	43
Tabel IV.12 Penjelasan Responden Terhadap Lingkungan Kerja	54
Tabel IV.13 Pengaruh variabel bebas terhadap Kinerja Karyawan	45
Tabel IV.14 Model Sammary.....	47
Tabel IV.15 Annova.....	49

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar I.1 Kerangka Pemikiran.....	20
Gambar IV.1 Hasil Uji Normalitas	38
Gambar IV.2 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas	40

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Data Dari Kuisisioner
Lampiran 2. Data Kuisisioner
Lampiran 3. Persentase Identitas Responden.....
Lampiran 4. Persentase Kinerja Karyawan.....
Lampiran 5. Persentase Kepemimpinan.....
Lampiran 6. Persentase Lingkungan Kerja
Lampiran 7. Reliability dan Validitas Kinerja Karyawan.....
Lampiran 8. Reliability dan Validitas Kepemimpinan
Lampiran 9. Reliability dan Validitas Lingkungan Kerja.....
Lampiran 10. Regression

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH ACEH**

**IRFAN MAULANA
NPM :1302120069**

Pembimbing I : Suryani Murad, SE, M.Si

Pembimbing II : Tuwisna, SE, MM

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Universitas Muhammadiyah Aceh. Objek dalam penelitian ini yaitu Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Universitas Muhammadiyah Aceh. Jumlah sampel penelitian ini sebanyak 73 responden. Data penelitian dikumpulkan melalui kuisisioner, dan studi dokumentasi. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F dan uji t dimaksud untuk mengetahui secara serempak dan secara parsial pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil penelitian berdasarkan uji simultan menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Muhammadiyah Aceh. Sedangkan secara parsial variabel Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Muhammadiyah Aceh.

Kata Kunci: *Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya Manusia (SDM) bagian penting dalam sebuah perusahaan. Tidak akan berjalan dengan baik sebuah perusahaan tanpa adanya karyawan atau karyawan yang berkontribusi didalamnya. Meskipun perusahaan memiliki banyak mesin dalam menunjang kegiatan perusahaan, namun peran SDM tidaklah berkurang sama sekali, justru tanpa adanya SDM maka kegiatan operasional tidak akan berjalan sesuai dengan yang diinginkan. Oleh karena itu, organisasi sangat tergantung pada manusia. Manusia adalah penentu kesuksesan atau kegagalan dalam sebuah organisasi.

Dalam sebuah organisasi dengan tingkat kualitas gaya kepemimpinan yang tinggi, tenaga kerja akan merasa kebutuhannya terhadap supervisi telah terpenuhi, karena mereka mendapat perhatian dan pendampingan secara khusus dari pemimpinnya. Mereka akan merasa diterima dalam organisasi tersebut dan kesempatan untuk promosi akan datang lebih cepat karena mereka bekerja dengan keras. Dengan begitu, mereka akan menerima gaji yang lebih tinggi dan mereka akan merasa puas terhadap pekerjaan mereka, sehingga mereka akan bekerja dengan sepenuh hati dan berusaha dengan keras untuk melaksanakan mencapai tujuan organisasi. Mereka ini cenderung akan memiliki komitmen yang tinggi dan keinginan yang kuat untuk tetap tinggal dan menjadi anggota organisasi tersebut. Dengan komitmen dan kinerja karyawan yang tinggi, maka mereka akan mengerahkan seluruh kemampuan mereka untuk memenuhi target-target pekerjaan yang diberikan kepada mereka, sehingga mereka akan mencapai produktivitas kerja yang tinggi pula.

Kepemimpinan sebagai proses-proses saling mempengaruhi, yang mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa bagi para pengikut, pilihan dari sasaran-sasaran bagi kelompok atau organisasi, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas kerja untuk mencapai sasaran-sasaran tersebut, motivasi dari para pengikut untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama, dan teamwork, serta perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang yang berada dari luar kelompok, atau organisasi.

Peran seorang pemimpin terhadap budaya organisasi sangat berpengaruh kepada perkembangan organisasi tersebut, apalagi jika para karyawannya bersikap sesuai dengan budaya yang ditanamkan pemimpin mereka dalam organisasi tersebut. Pendekatan dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya alam manusia dapat dilakukan melalui pendekatan psikologi dan organisasi, budaya serta agama. Islam misalnya, mengajarkan bahwa dalam menunaikan pekerjaan harus didasari dengan suasana sabar, ikhlas, amanah, dan istiqomah.

Masalah kepemimpinan telah lahir bersamaan dengan dimulainya sejarah manusia, yaitu sejak manusia menyadari pentingnya hidup berkelompok untuk mencapai tujuan bersama. Mereka membutuhkan seseorang atau beberapa orang yang mempunyai kelebihan-kelebihan daripada yang lain. Hal ini tidak dapat hindari karena manusia selalu mempunyai keterbatasan dan kelebihan-kelebihan tertentu. Pemimpin harus mampu mengembangkan serta mengarahkan keahlian dan kemampuan bawahan demi mencapai serta melampaui tujuan organisasi

. Dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kepemimpinan merupakan titik sentral dan penentu kebijakan dari kegiatan yang akan dilaksanakan dalam organisasi. Kepemimpinan adalah

aktivitas untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar supaya karyawan mau diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu. Untuk mengetahui jumlah karyawan tetap Universitas Muhammadiyah Aceh dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut;

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan pada Universitas Muhammadiyah Aceh

No	Keterangan	Karyawan Tetap	Dosen Tetap		Jumlah
			Struktur	Non Struktur	
1	Biro Rektorat	45	17	1	63
2	Fakultas Hukum	6	4	11	21
3	Fakultas Ekonomi	11	14	16	41
4	Fakultas Teknik	7	15	18	40
5	Fakultas Kesmas	7	11	13	31
6	Fakultas Agama Islam	3	15	36	54
7	Fakultas Psikologi	5	3	12	20
8	Fakultas Fisioterapi	1	1	4	6
Total		85	80	111	276

Sumber : Universitas Muhammadiyah Aceh (2020)

Berdasarkan hasil survei awal fenomena yang terjadi bahwa dapat diketahui kurang dukungan kerja dari pimpinan membuat kinerja karyawan menurun. kemudian masih ada karyawan yang kurang semangat dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan oleh pimpinan, hal ini disebabkan karena kurangnya pengawasan pimpinan terhadap karyawan, sehingga tugas yang mereka selesaikan tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh pimpinan, kurangnya perhatian karyawan yang sudah berpengalaman/pengetahuan kerja terhadap karyawan yang baru bekerja di Universitas Muhammadiyah Aceh tersebut juga menjadi suatu kendala bagi karyawan dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan oleh pimpinan. Seharusnya bagi karyawan yang sudah memiliki pengetahuan yang luas/ pengalaman kerja, mereka saling berbagi pengetahuan (pengalaman kerja) mereka kepada karyawan yang baru bekerja di Universitas Muhammadiyah Aceh tersebut, dengan begitu bagi karyawan yang telah diarahkan oleh atasan

(memberikan pengetahuan kepada bawahan) mereka akan memiliki kinerja yang bagus untuk menyelesaikan tugasnya.

Berdasarkan permasalahan lingkungan kerja dapat dijelaskan bahwa masih minimnya alat sirkulasi udara yang mesti ditambahkan. Untuk penerangan ruangan perlunya penambahan lampu di tiap-tiap kantor/bidang. Begitu juga kondisi tata ruang kerja masih terdapat ketidak-teraturan dalam hal penataan ruang karyawan. Karyawan Universitas Muhammadiyah Aceh mempunyai hubungan langsung terhadap pelayanan mahasiswa pada Universitas tersebut, kenyamanan atau lingkungan kerja karyawan sangat dibutuhkan agar karyawan mampu melayani mahasiswa dengan baik sehingga hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Aceh

Selain itu, terdapat masalah atau kurangnya kinerja karyawan disebabkan oleh alasan tertentu yang membentuk sikap karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, contohnya sikap karyawan yang saling melimpahkan tanggung jawab dan saling mengandalkan solusinya kepada karyawan lainnya, tingkat semangat karyawan Universitas Muhammadiyah Aceh dalam melakukan kerja sama untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan. Kemudian sejumlah karyawan dengan kinerja yang rendah karena tekanan pekerjaan dan masalah lain yang berujung pada kurangnya kinerja karyawan pada organisasi.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk membuat sebuah karya tulis dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Universitas Muhammadiyah Aceh”**.

1.2. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan dari permasalahan tersebut di atas, maka penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Universitas Muhammadiyah Aceh
2. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Universitas Muhammadiyah Aceh
3. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Universitas Muhammadiyah Aceh

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan di atas, adapun tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Universitas Muhammadiyah Aceh
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Universitas Muhammadiyah Aceh
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Universitas Muhammadiyah Aceh

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian dan rumusan masalah, maka kegunaan penelitian ini mengarah kepada aspek berikut:

1. Manfaat Akademis
 - a. Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk menambah wawasan pengetahuan dan dapat menjadi salah satu referensi dalam masalah kepemimpinan, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

- b. Hasil dari penelitian ini diharapkan memperdalam serta memperkaya pengetahuan dan wawasan peneliti dalam mempelajari sumber daya manusia dan pengelolaannya pada Universitas Muhammadiyah Aceh dalam membantu mengoptimalkan tugas-tugas dewan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini dapat dijadikan sebagai saran dan masukan bagi pemerintah khususnya di Universitas Muhammadiyah Aceh dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan para karyawan untuk mewujudkan pembinaan personil secara berkelanjutan baik yang bersifat spesialisasi maupun yang bersifat umum.

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan permasalahan dan rumusan masalah, maka ruang lingkup dalam penelitian ini dibatasi dengan Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan pada Universitas Muhammadiyah Aceh ”.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1. Landasan Teoritis

2.1.1 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan akan menunjuk pada efektivitas kerja karyawan, dimana hal ini akan menyangkut pengharapan untuk mencapai hasil yang terbaik sesuai dengan tujuan kebijakan (Syahrani, 2014:3). Istilah kinerja (*performance*) identik dengan prestasi kerja, yang artinya sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, ketrampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasi untuk melaksanakan pekerjaan sehingga dengan jelas *output* yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu, baik segi kualitas maupun kuantitasnya.

Menurut Mangkunegara (2016:67) kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah merupakan perwujudan hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu kinerja merupakan sasaran penentu dalam mencapai tujuan organisasi, tetapi hal ini tidak mudah dicapai, karena banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seseorang (Irawan, 2014:4).

Sedangkan Rivai (2016:532) kinerja diartikan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Miransyah

(2014:28) menyebutkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik karyawan. Faktor-faktor intrinsik yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari pendidikan, pengalaman, motivasi, kesehatan, usia, keterampilan, emosi dan spiritual. Sedangkan faktor ekstrinsik yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik, kepemimpinan, komunikasi vertikal dan horizontal, kompensasi, kontrol berupa pengawasan, fasilitas, pelatihan, beban kerja, prosedur kerja, system hukuman dan sebagainya.

Kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kecakapan dan motivasi. Kecakapan tanpa motivasi atau motivasi tanpa kecakapan, keduanya tidak dapat menghasilkan keluaran yang tinggi. Larsen dan Mitchell mengusulkan bahwa kinerja akan tergantung kepada adanya perpaduan yang tepat antara individu dan pekerjaannya (Sedarmayanti, 2016: 215-216). Kinerja atau "*performance*" adalah hasil kerja seseorang pekerja, sebuah proses manajemen atau organisasi secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan dibuktinya secara konkrit dan dapat diukur dengan standar yang telah ditentukan.

Menurut Simamora (2016:416) "Pengukuran kinerja adalah merupakan suatu alat manajemen untuk bisa meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas". Mengenai penilaian kinerja, menurut Simamora adalah proses yang mengukur karyawan, penilaian kinerja pada umumnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari kinerja pelaksanaan pekerjaan" Adapun menurut Hasibuan (2016:93) menyatakan bahwa "Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu"

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan hasil yang diharapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi karyawan tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Kinerja suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah (rata-rata) dari kinerja fungsi karyawan atau kegiatan yang dilakukan (Yulius, 2014:8).

Pengukuran Kinerja Karyawan bisa dilihat beberapa faktor, faktor-faktornya adalah sebagai berikut ini (Rosanti, 2014:6):

- 1) Kesetiaan, kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang akan tidak bertanggung jawab;
- 2) Prestasi kerja, penilaian hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya,
- 3) Kejujuran, kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memnuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain;
- 4) Kedisiplinan, kedisiplinan karyawan dalam memenuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya;
- 5) Kreatifitas, kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdayaguna dan berhasil guna;
- 6) Kerjasama, kesediaan karyawan berpartisipasi dalam bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertical atau horizontal di dalam maupun diluar sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik;
- 7) Kepemimpinan, kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif;
- 8) Kepribadian, sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai memberi kesan yang menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar;
- 9) Prakarsa, kemampuan berfikir yang orisinil dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinnya;
- 10) Kecakapan, kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam -macam elemen yang semuanya terlibat didalam penyusunan kebijaksanaan dan di dalam situasi manajemen;

- 11) Tanggung jawab, kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaanya, pekerjaan, dan hasil pekerjaannya, sarana dan prasarana yang dipergunakannya, serta perilaku kerjanya.

. Kinerja karyawan adalah penampilan suatu proses kerja dalam organisasi yang meliputi perilaku para pelakunya (atasan dan bawahan, karyawan/pekerja), proses pekerjaan serta hasil pekerjaan yang dicapai. Penilaian kinerja dapat dilihat melalui beberapa aspek dan indikator kinerja karyawan sebagai berikut (Dewi, 2015:31) :

1. *Quality*.
Quality terkait dengan proses atau hasil mendekati sempurna/ideal dalam memenuhi maksud atau tujuan
2. *Quantity*
Quantity terkait dengan satuan jumlah atau kuantitas yang dihasilkan
3. *Timeliness*
Timeliness terkait dengan waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan aktivitas atau menghasilkan produk.
4. *Cost-effectiveness*
Cost-effectiveness terkait dengan tingkat penggunaan sumber-sumber organisasi (orang, uang, material, teknologi) dalam mendapatkan atau memperoleh hasil atau pengurangan pemborosan dalam penggunaan sumber-sumber organisasi.
5. *Need for Supervision*
Need for supervision terkait dengan kemampuan individu dapat menyelesaikan pekerjaan atau fungsi-fungsi pekerjaan tanpa asistensi pimpinan atau intervensi pengawasan pimpinan.
6. *Interpersonal Impact*
Interpersonal Impact terkait dengan kemampuan individu dalam meningkatkan perasaan harga diri, keinginan baik, dan kerja sama diantara sesama pekerja dan anak buah.

2.1.2. Kepemimpinan

Menurut Slamet (2016:188), gaya kepemimpinan adalah siapa yang mampu tampil melakukan pengelolaan atau pengerahan orang lain dan segala sesuatu yang terkait dan segala sesuatu yang terkait dan berbagai aktivitas lainnya kearah yang telah ditentukan. Menurut Lizawati (2015:3) kepemimpinan transformasional menyerukan nilai-nilai moral dari para pengikut dalam upayanya

untuk meningkatkan kesadaran mereka tentang masalah etis dan untuk memobilisasi energi dan sumber daya mereka untuk mereformasi institusi.

Gaya kepemimpinan adalah bagian penting manajemen, tetapi tidak sama dengan manajemen. Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Steers (2014:153) menjelaskan bahwa “Kepemimpinan tumbuh secara alami diantara orang-orang yang ada dihimpun untuk mencapai suatu tujuan dalam satu kelompok.

Menurut Hasibuan (2016:170) menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin mengalihkan rencana-rencana menjadi kegiatan dan membuat rencana-rencana menjadi kenyataan. Pemimpin mengadakan komunikasi dengan rekan-rekan dan bawahannya untuk menyampaikan tersebut dan menjelaskan tujuannya, memberitahukan tugas masing-masing, berusaha membangkitkan semangat kerja, melaksanakan fungsi yang penting. Mereka berusaha memahami masalah-masalah yang dihadapi bawahannya dan perasaan mereka terhadap masalah tersebut, pekerjaan mereka, rekan-rekan mereka dan lingkungan kerjanya”.

Gaya kepemimpinan adalah gaya seorang pemimpin yang menghargai karakteristik dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap anggota organisasi dan menggunakan kekuatan jabatan dan kekuatan pribadi untuk menggali dan mengolah gagasan bawahan dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama (Sitinjak, 2016:4). Kepemimpinan transformasional yaitu pemimpin yang mencurahkan perhatiannya kepada persoalan-persoalan yang dihadapi oleh para pengikutnya dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikutnya

dengan cara memberikan semangat dan dorongan untuk mencapai tujuannya. Para bawahan dari seorang pemimpin transformasional merasakan adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin tersebut dan mereka termotivasi untuk melakukan hal-hal yang lebih dari pada sebelumnya (Wijonarko, 2014:13).

Gaya kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk merealisasikan misi, mendorong para anggota untuk melakukan pembelajaran, serta mampu memberikan inspirasi dan motivasi kepada bawahan. Konsep pemasaran adalah sebuah upaya pemasaran terkoordinasi yang berfokus pada pasar dan berorientasi pada pelanggan dengan tujuan memberikan kepuasan pada pelanggan sebagai kunci untuk mencapai tujuan organisasi (Nurdiansyah, 2016:3). Gaya kepemimpinan pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang bisa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan (Knicki dan Kreitner, 2016:218).

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan Gaya kepemimpinan adalah sebagai proses untuk mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas anggota kelompok untuk dan memberikan petunjuk, rasa gembira, kegairahan, kepercayaan, semangat serta konsistensi kepada para anggota organisasi.

Kepemimpinan merupakan gaya kepemimpinan bagi seorang pemimpin yang cenderung untuk memberikan motivasi kepada bawahan untuk bekerja lebih baik serta menitik beratkan pada perilaku untuk membantu transformasi antara individu dengan organisasi. Ada beberapa indikator kepemimpinan menurut Robbins (2016:263):

1) Kharisma

Kharisma dianggap sebagai kombinasi dari pesona dan daya tarik pribadi yang berkontribusi terhadap kemampuan luar biasa untuk membuat orang lain mendukung visi dan juga mempromosikannya dengan bersemangat. Pemimpin kharismatik adalah pemimpin yang mewujudkan atmosfer motivasi atas dasar komitmen dan identitas emosional pada visi, filosofi, dan gaya mereka dalam diri bawahannya.

2) Motivasi Inspiratif

Motivasi inspiratif menggambarkan pemimpin bergairah dalam mengkomunikasikan masa depan organisasi yang idealis. Pemimpin mengkomunikasikan masa depan organisasi yang idealis yang ditujukan untuk memacu semangat bawahannya. Pemimpin memotivasi bawahan akan arti penting visi dan misi yang sama. Kesamaan visi ini memacu bawahan untuk bekerja sama mencapai tujuan jangka panjang dengan optimis. Sehingga pemimpin tidak saja membangkitkan semangat individu tapi juga semangat tim.

3) Stimulasi Intelektual

Stimulasi intelektual menggambarkan pemimpin mampu mendorong karyawan untuk memecahkan masalah lama dengan cara yang baru. Pemimpin berupaya mendorong perhatian dan kesadaran bawahan akan permasalahan yang dihadapi. Pemimpin kemudian berusaha mengembangkan kemampuan bawahan untuk menyelesaikan permasalahan dengan pendekatan-pendekatan atau perspektif yang baru.

4) Perhatian yang Individual

Perhatian yang individual menggambarkan bahwa pimpinan selalu memperhatikan karyawannya, memperlakukan karyawan secara individual, melatih dan menasehati. Pemimpin mengajak karyawan untuk jeli melihat kemampuan orang lain. Pemimpin memfokuskan karyawan untuk mengembangkan kelebihan pribadi.

2.1.3. Lingkungan Kerja

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik

dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Kondisi kerja yang menyenangkan, suasana lingkungan kerja yang harmonis, tidak tegang, tidak suram atau tidak menimbulkan rasa asing merupakan syarat bagi timbulnya gairah kerja (Manalu, 2016:2)

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah sakit, stress, sulit berkonsentrasi, dan menurunnya produktivitas kerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa nyaman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, dan dapat melakukan aktifitas secara efektif. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan tersebut bekerja (Khusna, 2015:49).

Lingkungan kerja yang menyenangkan menjadi kunci pendorong bagi karyawan untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya apabila lingkungan kerja tidak memadai dapat menurunkan kinerja. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perserorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayati, 2014:26).

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perserorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayati,2014:26). Indikator untuk mengukur variabel lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Fasilitas

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh

2. Kenyamanan

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya.

3. Kebersihan

Keadaan lingkungan kerja karyawan dengan tingkat kesadaran karyawan dalam menjaga kebersihan ruangan kerja

4. Keamanan

Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

2.2. Penelitian Sebelumnya

Beberapa penelitian terdahulu mengenai Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan melalui kinerja karyawan oleh beberapa peneliti antara lain adalah penelitian yang dilakukan oleh Cahyadi (2017) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Bangka Belitung. Berdasarkan hasil analisis terhadap data yang dikumpulkan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: Pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, Pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki

pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan Pengujian secara simultan (bersama-sama) menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas yang terdiri dari gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kemudian penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Indriyanti (2017) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pemahaman Etika Kerja Islami. Hasil dari analisis moderating (analisis jalur) menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Motivasi memiliki pengaruh negatif tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Pemahaman Karyawan Terhadap Etika Kerja Islami berpengaruh positif tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Secara keseluruhan Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Pemahaman Karyawan Terhadap Etika Kerja Islami secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Elsintania (2016) dengan judul penelitian Pengaruh Kepemimpinan Profetik Dan Lingkungan kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi. Dari hasil penelitian ini didapat bahwa Kepemimpinan Nabi dan Lingkungan kerja Islam memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap Komitmen Organisasi dengan nilai koefisien R square (R^2) sebesar 0,389 atau 38,9% dengan level signifikansi ($p < 0.01$). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Kepemimpinan dan Lingkungan kerja Islam yang dimiliki oleh seorang atasan maka semakin tinggi juga Komitmen Organisasi karyawannya.

Deski (2014) dengan judul penelitiannya Pengaruh Lingkungan kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Ayam Lepas Lhokseumawe. Penelitian ini dilakukan dengan teknik sensus terhadap 65

karyawan rumah makan ayam pedas di Kota Lhokseumawe. Data dikumpulkan melalui kuesioner, wawancara dan dokumentasi selanjutnya diolah dengan menggunakan analisa diskriptif dan Path. Hasil analisis menunjukan bahwa: lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya penelitian dari Ansori (2015) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawam dengan Mediasi Kepuasan Kerja di Politeknik Negeri Batam. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional dan tranformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan, tetapi peran mediasi kepuasan kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

Untuk mendefinisikan perbedaan dan persamaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukankan sekarang ini dapat dilihat pada tabel II.1 berikut ini:

Tabel II.1
Perbedaan dan persamaan dengan Penelitian Sebelumnya

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Bangka Belitung (Cahyadi, 2017)	– Penelitian Kuantitatif – Regresi linier berganda	Pengujian secara simultan (bersama-sama) menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas yang terdiri dari gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.	▪ persamaannya adalah variabel Lingkungan kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kinerja ▪ Teknik analisis data	- Lokasi - teknik pengumpulan sampel

2	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pemahaman Etika Kerja Islami (Indriyanti, 2017)	– Penelitian Kuantitatif – Regresi linier berganda	Secara keseluruhan Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Pemahaman Karyawan Terhadap Etika Kerja Islami secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	▪ persamaannya adalah variabel aya kepemimpinan dan lingkungan kerja ▪ Teknik analisis data	- Variabel motivasi dan disiplin - Lokasi - teknik pengumpulan sampel
3	Pengaruh Kepemimpinan Profetik Dan Lingkungan kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi (Elsintania, 2016)	– Penelitian Kuantitatif – Regresi linier berganda	Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Kepemimpinan dan Lingkungan kerja Islam yang dimiliki oleh seorang atasan maka semakin tinggi juga Komitmen Organisasi	▪ persamaannya adalah variabel Lingkungan kerja dan Kinerja ▪ Teknik analisis data	- Lokasi - teknik pengumpulan sampel
4	Pengaruh Lingkungan kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Ayam Lepas Lhokseumawe (Deski , 2014)	– Penelitian Kuantitatif – Regresi linier berganda	Hasil analisis menunjukan bahwa: lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	– Variabel Lingkungan kerja dan Gaya Kepemimpinan – Teknik analisis data	- Lokasi - teknik pengumpulan sampel

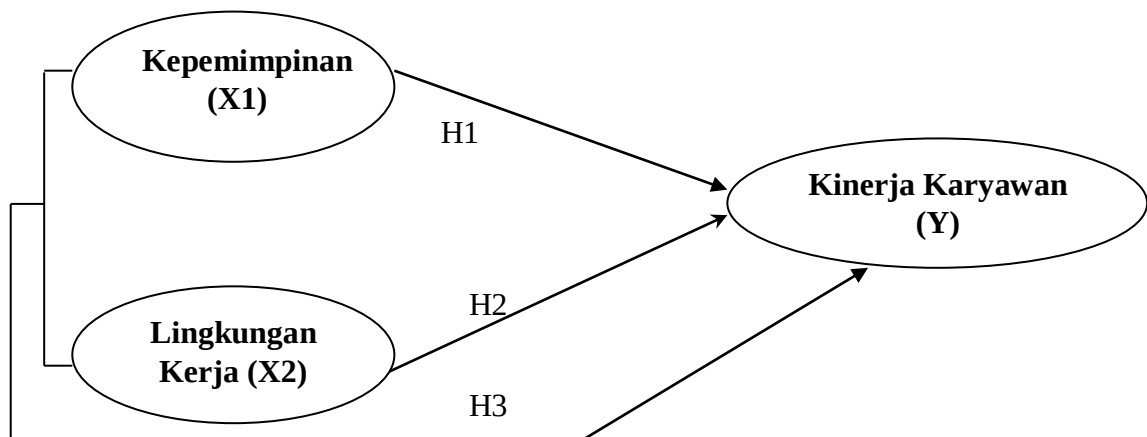
5	Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan dengan Mediasi Kepuasan Kerja di Politeknik Negeri Batam (Ansori, 2015)	– Penelitian Kuantitatif – Regresi linier berganda	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional dan tranformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan, tetapi peran mediasi kepuasan kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.	– Variabel Gaya Kepemimpinan dan Kinerja – Teknik analisis data	- Variabel Disiplin kerja - Lokasi - teknik pengumpulan sampel
---	--	---	---	--	--

2.3. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel independen dan dependen. Bila dalam penelitian ada variabel moderator dan intervening, maka juga perlu dijelaskan, mengapa variabel itu ikut dilibatkan dalam penelitian. Pertautan antar variabel tersebut, selanjutnya dirumuskan ke dalam bentuk paradigma penelitian. Oleh karena itu pada setiap penyusunan paradigma penelitian harus didasarkan pada kerangka berfikir (Sugiyono, 2014:60)

Kerangka konseptual yang mendasari penelitian ini adalah bahwa kinerja seorang karyawan sangat ditentukan oleh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dan dampaknya terhadap peningkatan kinerja karyawan. Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar II.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Deski (2014) dan dikembangkan oleh peneliti (2019)

2.4. Hipotesis Penelitian

- H1 : Diduga kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Universitas Muhammadiyah Aceh
- H2 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Universitas Muhammadiyah Aceh
- H3 : Diduga kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Universitas Muhammadiyah Aceh

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

3.1.1. Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Universitas Muhammadiyah Aceh yang beralamat di Jl. Muhammadiyah No.91, Batoh, Kec. Lueng Bata, Kota Banda Aceh, Aceh 23123. Yang menjadi objek penelitian ini adalah yang berhubungan dengan kepemimpinan, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

3.1.2. Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode studi empiris dengan pendekatan penelitian Asosiatif. Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2018:14) adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian deskriptif didefinisikan sebagai penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain (Sugiyono, 2018:5).

3.1.3. Horizon Waktu

Penelitian deskriptif dalam penelitian ini berdasarkan rentang waktu (*time horizon*) yaitu *cross sectional*. *Cross sectional* merupakan penelitian yang hanya dilakukan pada satu periode terhadap berbagai sampel dalam populasi. Penelitian ini dilakukan pada bulan Januari 2020 sampai dengan selesai.

3.1.4. Unit Analisis

Data yang dikumpulkan secara individual digunakan untuk menghitung unit analisis pada tingkat agregasi yang lebih besar. Karakteristik tingkat analisis yaitu bahwa tingkat yang lebih rendah termaksud dalam tingkat yang lebih tinggi. Peneliti perlu memutuskan unit analisis bahkan saat kita merumuskan pertanyaan penelitian karena metode pengumpulan data, ukuran sample, dan bahkan variabel yang termaksud dalam kerangka kadang ditentukan oleh tingkat dimana data dijumlahkan untuk analisis. Berdasarkan unit observasi yang dijadikan unit analisis dari penelitian ini adalah individu.

3.2. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian adalah karyawan pada Universitas Muhammadiyah Aceh yaitu sebanyak 276 karyawan. Penarikan sampel ini berpedoman pada pendapat (Arikunto, 2014:134) yang mengatakan jika populasi kurang dari 100 lebih baik semua diambil sebagai sampel sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi (sensus). Metode sensus dimana seluruh elemen populasi diselidiki satu per satu. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 73 karyawan. Penentuan ukuran sampel ini dilakukan melalui teknik teori Slovin menurut Umar (2013:49) adalah sebagai berikut :

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

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Proses kelonggaran 10%

$$n = \frac{276}{1+276.10\%^2}$$

$$n = \frac{276}{1+276.0,01}$$

$$n = \frac{276}{1+2,76}$$

$$n = \frac{276}{3,76}$$

$n = 73,40$ responden dan dibulatkan menjadi 73 responden

Dengan menggunakan margin *of error* sebesar 10%, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 73 karyawan Universitas Muhammadiyah Aceh.

3.3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data dimaksudkan untuk memperoleh informasi yang relevan, akurat dan reliabel. Sumber data yang digunakan antara lain (Sugiyono, 2018:139):

- 1) Data primer diperoleh dari dokumentasi dan daftar pertanyaan (kuisisioner).

Untuk memperoleh data mengenai variabel yang diteliti maka dilakukan pengumpulan data dengan menggunakan Kuesioner. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah tertutup, yaitu pertanyaan yang dirancang berbentuk pilihan yang telah disediakan.

- 2) Data sekunder dalam penelitian ini bersumber dari studi pustaka melalui artikel majalah pemasaran maupun yang diambil dari internet untuk mendapatkan data yang sudah dijawab dalam penelitian ini

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

1. Studi pustaka, dimaksudkan untuk mendapatkan kajian dasar teoritis yang relevan dengan masalah yang diteliti.

2. Kuisisioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan mengajukan sejumlah pertanyaan dengan format tertentu dan berbagai pilihan didalamnya untuk dijawab oleh responden.
3. Wawancara yaitu mengadakan komunikasi langsung dalam bentuk tanya jawab dengan pihak-pihak terkait.

3.4. Definisi Operasionalisasi Variabel

Berikut ini dikemukakan operasional masing-masing variabel dari variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

Tabel III.1
Operasional dan Indikator Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item Kuis
Dependen Variabel						
1.	Kinerja karyawan (Y)	Kinerja adalah penampilan suatu proses kerja dalam organisasi yang meliputi perilaku para pelakunya (atasan dan bawahan, karyawan/pekerja), proses pekerjaan serta hasil pekerjaan yang dicapai (Dewi, 2015:31).	• <i>Quality</i> • <i>Quantity</i> • <i>Timeliness</i> • <i>Cost effectiveness</i> • <i>Need for supervision</i> • <i>Interpersonal impact</i>	1-5	Likert	A1-A6
Independen Variabel						
2.	Kepemimpinan (X ₁)	Kepemimpinan merupakan gaya kepemimpinan bagi seorang pemimpin yang cenderung untuk memberikan motivasi kepada bawahan untuk bekerja lebih baik serta menitik beratkan pada perilaku untuk membantu transformasi antara individu dengan organisasi. (Robbins, 2014:263)	▪ Kharisma ▪ Motivasi inspiratif ▪ Stimulasi intelektual ▪ Perhatian yang individual	1-5	Likert	B1-B4

3.	Lingkungan kerja (X ₂)	Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perserorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayati,2014:26).	• Fasilitas • Kenyamanan • Kebersihan • Keamanan	1-5	Likert	C1-C4
----	------------------------------------	--	---	-----	--------	-------

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan skala interval dari satu sampai lima instrumen penelitian merupakan alat ukur untuk mengukur variabel yang diteliti. Jumlah instrumen tergantung pada jumlah variabel. Setiap instrumen akan mempunyai skala. Untuk dapat mengkuantitatifkan data yang diperoleh dari daftar pertanyaan (*kuesioner*) yang telah dijawab oleh para responden. Sementara itu butir-butir pertanyaan *kuesioner* dibuat dalam bentuk pilihan ganda, di mana setiap butir pertanyaan terdiri dari lima alternatif jawaban. Kemudian data jawaban para responden diberi skor dengan menggunakan sistem *Skala Likert*. Dalam hal ini ada lima klasifikasi jawaban yang diberikan dengan kemungkinan pemberian skor sebagai berikut:

Tabel III.2
Skala Pengukuran Kuisisioner

No.	Keterangan	Score
1.	Sangat Tidak Setuju	1
2.	Tidak Setuju	2
3.	Kurang Setuju	3
4.	Setuju	4
5.	Sangat Setuju	5

Sumber: Arikunto (2014:45)

Instrumen penelitian yang digunakan adalah *kuesioner*. Pada penelitian ini, *kuesioner* diisi oleh responden yang mewakili dari Universitas Muhammadiyah

Aceh. Terlebih dahulu dikonsultasikan kepada responden sebelum kuesioner disebarikan untuk mengetahui apakah kalimat-kalimat dalam kuesioner cukup dimengerti.

3.5. Teknik Analisis Data

Data penelitian dianalisis dengan menggunakan model regresi linier berganda dan diolah dengan menggunakan program bantuan SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 22. Adapun persamaan model regresi linear berganda dalam penelitian ini dapat diformulasikan sebagai berikut (Arikunto (2014:66):

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

Keterangan :

- Y = Kinerja karyawan
- X₁ = Kepemimpinan
- X₂ = Lingkungan kerja
- a = Konstanta
- b = Parameter Regresi
- e = *Error Term*

3.6. Pengujian Data

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner yang di isi langsung oleh responden, oleh karena itu untuk mengukur handal atau tidaknya kuisisioner digunakan analisis validitas dan reliabilitas.

3.6.1. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *analysis corelation* yang menjelaskan korelasi (hubungan) di antara sejumlah variabel dengan menggunakan satu set dimensi yang disebut faktor. Ukuran data dianggap valid apabila korelasi hitung lebih besar dari angka kritis nilai - r (*table*

product moment). menurut Sugiyono (2014:267) “ Validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh penelitian

3.6.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrument adalah tingkat konsistensi hasil yang dicapai oleh kuesioner, meskipun digunakan secara berulang-ulang. Pendekatan yang digunakan adalah dengan cara menghitung *Cronbach Alpha* masing-masing variabel yang terlibat. *Cronbach Alpha* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala variabel yang ada. Menurut Sugiyono (2014:172) adalah Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data menunjukkan tingkat ketepatan, tingkat keakuratan, kestabilan atau konsistensi dalam mengungkapkan gejala tertentu). Suatu instrumen dikatakan reliabel jika memiliki nilai alpanya lebih besar dari 0,60 (Malhotra, 2014).

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

3.6.3.1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2014:63) pengujian normalitas ini dilakukan untuk mengetahui distribusi normal terhadap masing-masing variabel indenpenden, dependen atau kedua variabel. Model regresi yang baik memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Data dikatakan berdistribusi normal apabila *probabilitas Kolmogorov Smirnov* $Z > 0,05$.

3.6.3.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menurut Ghozali (2014:63) menjelaskan model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat korelasi diantara variabel

indenpenden. Apabila variabel indenpenden memiliki angka VIF (*Variance Inflating Factor*) lebih kecil dari 10, dan nilai torelansi lebih besar dari 0,10 maka dapat dikatakan tidak memiliki Multikolinearitas atau sebaliknya.

3.6.3.3 Pengujian Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Menurut Ghozali (2014:63) model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot*. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengidentifikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji F dan Uji t adalah sebagai berikut

3.7.1 Uji Secara Simultan (Uji-F)

Untuk menguji hasil regresi terhadap hipotesis secara keseluruhan dilakukan uji statistik F, pengujian ini dilakukan pada tingkat keyakinan 95 % ($\alpha = 5\%$) dengan perumusan hipotesis sebagai berikut, (Ghozali, 2014:63).

Adapun formulasi hipotesisnya adalah sebagai berikut :

$H_0 : R=0$: Artinya seluruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_0 : R \neq 0$: Artinya seluruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kriteria untuk menerima dan menolak hipotesis nol (H_0) di atas adalah sebagai berikut :

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_0

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka menerima H_0 dan menolak H_a

4.7.2 Uji Secara Parsial (uji-t)

Sedangkan untuk menguji secara parsial (masing-masing) variabel digunakan uji-t pada tingkat keyakinan (*Convidence Interval* 95%) atau tingkat kesalahannya (α) sebesar 0,05, (Ghozali, 2014:63).

Adapun formulasi hipotesisnya adalah sebagai berikut :

$H_0 : b_i=0$: Artinya variabel independen X_i secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen..

$H_0 : b_i \neq 0$: Artinya variabel independen X_i secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kriteria untuk menerima dan menolak hipotesis nol (H_0) di atas adalah sebagai berikut :

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$, maka H_a diterima.

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$, maka H_0 diterima.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Universitas Muhammadiyah Aceh (UNMUHA) diresmikan pada tanggal 11 Maret 1987. Universitas Muhammadiyah Aceh merupakan pengembangan dari Sekolah Tinggi Ilmu Hukum (STIH) Muhammadiyah Banda Aceh yang didirikan pada tahun 1969. Setahun setelah didirikan, tahun 1970, oleh Dekan yang pertama A.Wahab Daud, S.H. telah diusulkan kepada Kopertis untuk mendapatkan status terdaftar. Kopertis pada saat itu masih berkedudukan di Jakarta. Seluruh PTS di wilayah Sumatera bagian Utara tunduk ke Kopertis Jakarta.

Setelah masa jabatan Dekan A.Wahab Daud, S.H. berakhir, maka Perguruan Tinggi ini dipimpin oleh Dekan Amaliah, S.H. Dalam periode ini status terdaftar juga terus diusahakan. Setelah kepemimpinan Amaliah, S.H. berakhir (1974-1976), Perguruan Tinggi ini selanjutnya dipimpin oleh Dekan T. Juned, S.H. (1976-1979). Untuk memenuhi ketentuan pemerintah tentang Perguruan Tinggi Swasta, maka pada awal tahun 1976 nama Fakultas Hukum Ilmu Pengetahuan Kemasyarakatan diubah namanya menjadi Sekolah Tinggi Ilmu Hukum (STIH) Muhammadiyah Aceh. Setelah periode Dekan T.Juned, S.H., berakhir mulai 01 Agustus 1979 Dekan STIH dijabat oleh H. Zainal Abidin Abubakar, S.H.

Pada tahun 1981 dengan Keputusan Kopertis Wilayah I Medan, tanggal 01 September 1981, Nomor: 023/PD/Kop.I/1981 terhitung tahun ajaran 1981/1982 kepada STIH Muhammadiyah Aceh diberikan izin operasional. Selanjutnya dengan Rahmat Allah SWT dan bantuan Kopertis Wilayah I Medan, maka dengan Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan, tanggal 05 Januari 1983, Nomor: 005/0/1983

kepada STIH diberikan status terdaftar. Berdasarkan Surat Keputusan PWM Aceh dibentuk Panitia Persiapan Pendirian Universitas Muhammadiyah Aceh. Berkat kerja keras panitia maka usulan yang diajukan ke Kopertis Wilayah I Medan mendapat tanggapan positif, yaitu keluarnya izin operasional No: 094/SK.PPS/Kop.I/1986, tanggal 24 Januari 1987.

Berdasarkan Surat Keputusan PWM Aceh dibentuk Panitia Persiapan Pendirian Universitas Muhammadiyah Aceh. Berkat kerja keras panitia maka usulan yang diajukan ke Kopertis Wilayah Aceh mendapat tanggapan positif, yaitu keluarnya izin operasional No:094/SK.PPS/Kop.I/1986, tanggal 24 Januari 1987.

Melalui Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor : 0230/0/1991 tanggal 29 April 1991 memberikan pengakuan kepada Universitas Muhamadiyah Aceh dengan 5 (lima) Fakultas, yaitu:

1. Fakultas Hukum
2. Fakultas Ekonomi
3. Fakultas Teknik
4. Fakultas Tarbiyah
5. Fakultas Kesehatan Masyarakat
6. Fakultas Psikologi
7. Akademi Pariwisata
8. Akademi Fisioterapi

4.2 Karakteristik Responden

Responden yang penulis jadikan sampel dalam penelitian memiliki karakteristik berdasarkan usia, jenis kelamin, status pernikahan, pendidikan, penghasilan rata-rata perbulan dan lama bekerja. Karakteristik berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel IV.1 sebagai berikut:

Tabel IV.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Usia		
	a. 20-25 tahun	7	9,6
	b. 26-31 tahun	17	23,3
	c. 32-37 tahun	7	9,6
	d. 38-43 tahun	15	20,5
	e. 44-50 tahun	17	23,3
	f. > 51 tahun	10	13,7
Total		73	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Dari Tabel IV.1 dapat dilihat bahwa mayoritas responden berusia antara 20 sampai 25 tahun sebanyak 7 responden atau 9,6%, kemudian yang berusia antara 26 sampai 31 tahun sebanyak 17 responden atau 23,3%, antara 32 sampai dengan 37 tahun yaitu sebanyak 7 responden atau 9,6%, yang berusia antara 38 sampai dengan 43 tahun yaitu 15 responden atau 20,5%, yang berusia antara 44 sampai dengan 50 tahun yaitu 17 responden atau 23,3% dan yang berusia di atas 51 tahun adalah sebanyak 10 responden atau 13,7%. Karakteristik berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel IV.2 sebagai berikut:

Tabel IV.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Jenis Kelamin		
	a. Laki-laki	44	60,3
	b. Perempuan	29	39,7
Total		73	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dijelaskan bahwa sebanyak 44 responden atau 60,3% dengan jenis kelamin laki-laki dan sebanyak 29 responden atau 39,7% dengan jenis kelamin perempuan. Karakteristik berdasarkan status pernikahan dapat dilihat pada Tabel IV.3 sebagai berikut:

Tabel IV.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1.	Status Pernikahan		
	a. Belum Menikah	16	21,9
	b. Menikah	57	78,1
Total		73	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Sedangkan karakteristik responden berdasarkan status perkawinan dapat dijelaskan bahwa sebanyak 16 responden atau 21,9% berstatus belum menikah dan sebanyak 34 responden atau 78,1% sudah menikah. Karakteristik berdasarkan pendidikan responden dapat dilihat pada Tabel IV.4 sebagai berikut:

Tabel IV.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Pendidikan terakhir		
	a. SLTA/Sederajat	2	2,7
	b. Diploma	7	9,6
	c. Sarjana (S1)	31	42,5
	d. Pascasarjana (S2)	33	45,2
Total		73	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan responden, dapat dijelaskan bahwa sebanyak 2 responden atau 2,7% berpendidikan terakhir SMA, sebanyak 7 responden atau 9,6% berpendidikan terakhir Diploma, sebanyak 31 responden atau 42,5% berpendidikan terakhir Sarjana dan sebanyak 33 responden atau 45,2% responden berpendidikan terakhir pasca sarjana. Karakteristik berdasarkan penghasilan rata-rata perbulan dapat dilihat pada Tabel IV.5 sebagai berikut:

Tabel IV.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1.	Penghasilan Rata-rata Perbulan		
	a. < Rp. 2.500.000	14	19,2
	b. Rp. 2.600.000-Rp. 4.000.000	18	24,7
	c. Rp. 4.100.000-Rp. 5.500.000	21	28,8
	d. Rp.5.500.000	20	27,4
Total		73	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Berdasarkan tabel di atas mengenai tingkat pendapatan responden dapat dijelaskan bahwa sebanyak 14 responden atau 19,2% mempunyai tingkat pendapatan

dibawah Rp. 2.500.000, sebanyak 18 responden atau 24,7% mempunyai tingkat pendapatan antara Rp. 2.600.000-Rp. 4.000.000, sebanyak 21 responden atau 28,8% mempunyai tingkat pendapatan Rp 4.100.000-Rp 5.500.000 dan sebanyak 20 responden atau 27,4% mempunyai tingkat pendapatan lebih dari Rp 5.500.000.

Karakteristik berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada Tabel IV.6 sebagai berikut:

Tabel IV.6
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Usia		
	a. < 5 tahun	17	23,3
	b. 5-10 tahun	17	23,3
	c. 11-15 tahun	16	21,9
	d. 16-20 tahun	10	13,7
	e. > 20 tahun	13	17,8
Total		73	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Dari Tabel IV.1 dapat dilihat bahwa mayoritas responden lama bekerja karyawan dibawah 5 tahun sebanyak 17 responden atau 23,3%, kemudian yang masa kerja antara 6 sampai 10 tahun sebanyak 17 responden atau 23,3%, yang masa kerja antara 11 sampai 15 tahun sebanyak 16 responden atau 21,9%, yang masa kerja antara 16 sampai 20 tahun sebanyak 10 responden atau 13,7% dan yang masa kerja di atas 20 tahun sebanyak 13 responden atau 17,8%.

4.3 Hasil Pengujian Data

4.3.1 Uji Validitas Instrumen

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara stastitik, yaitu dengan menggunakan uji *pearson product-moment coefficien of correlation* dengan bantuan SPSS version 22. Berdasarkan output komputer seluruh pernyataan dinyatakan valid karena memiliki tingkat signifikansi dibawah 5 % sedangkan jika

dilakukan secara manual maka nilai korelasi yang diperoleh masing-masing pernyataan harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi *product moment* dimana hasilnya menunjukkan bahwa semua pernyataan mempunyai nilai korelasi diatas nilai kritis 5 % yaitu di atas 0,235, sehingga pernyataan-pernyataan tersebut adalah signifikan dan memiliki validitas kontras. Atau dalam bahasa statistik terdapat konsistensi (*internal consistence*) yang berarti pernyataan-pernyataan tersebut mengukur aspek yang sama. Ini berarti data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian. Untuk mengetahui hasil uji Validitas dapat dilihat pada Tabel IV.7 berikut:

Tabel IV. 7
Hasil Uji Validitas

No pertanyaan		Variabel	Koefisien korelasi	Nilai kritis 5 % (N=73)	Ket
1	A1	Y	0,730	0,235	Valid
2	A2		0,543	0,235	Valid
3	A3		0,657	0,235	Valid
4	A4		0,630	0,235	Valid
5	A5		0,521	0,235	Valid
6	A6		0,777	0,235	Valid
7	B1	X ₁	0,580	0,235	Valid
8	B2		0,740	0,235	Valid
9	B3		0,665	0,235	Valid
10	B4		0,548	0,235	Valid
11	C1	X ₂	0,510	0,235	Valid
12	C2		0,862	0,235	Valid
13	C3		0,768	0,235	Valid
14	C4		0,747	0,235	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan semuanya valid, karena mempunyai

koefisien korelasi diatas dari nilai kritis korelasi *product moment* yaitu sebesar 0,235 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

4.3.2 Uji Reliabilitas Instrumen

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. Untuk melakukan pengujian reliabilitas penulis menggunakan program SPSS versi 22. Reliabilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, dan apabila lebih besar dari 0,6 dan mendekati angka 1 berarti reliabilitas instrumen adalah baik”.

Tabel IV.8
Uji Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha)

No	Variabel	Item Variabel	Nilai Alpha	Kehandalan
1.	Kinerja Karyawan (Y)	6	0,852	Handal
2.	Kepemimpinan (X1)	4	0,812	Handal
3.	Lingkungan Kerja (X2)	4	0,867	Handal

Sumber : data diolah 2020

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat dari nilai cronbach Alpha, nilai cronbach alpa reliabilitas yang baik adalah yang makin mendekati 1. “Reliabilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan lebih dari 0,6 dapat diterima dan reliabilitas dengan cronbach alpha 0,8 atau diatasnya adalah baik”.

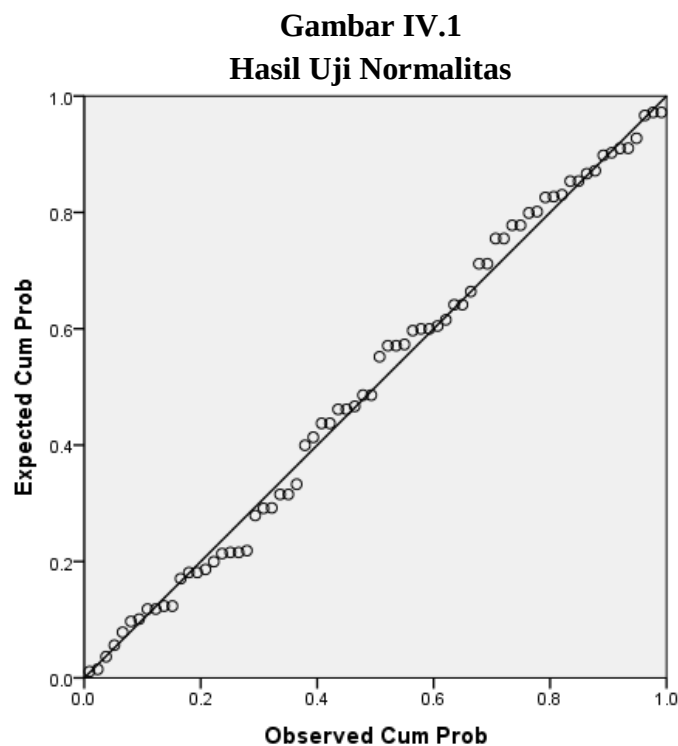
Dari hasil pengujian reliabilitas diatas dapat diketahui bahwa reliabilitas variabel keputusan pembelian berdasarkan pengujian reliabilitas dari instrumen,

diketahui bahwa hasil pengujian variabel kinerja karyawan, kepemimpinan, lingkungan kerja adalah reliabel karena melebihi dari 0,60.

4.3.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.3.1 Uji Normalitas

Untuk 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 diseputar garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada Gambar IV.1 berikut:



Berdasarkan Gambar IV.1 tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal.

“Jika data menyebar disekitar 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”. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi keputusan pembelian berdasarkan masukan variabel independen.

4.3.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinearitas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF). Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel IV.8:

Tabel IV.9
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	,974	1,027	Non Multikolinieritas
Lingkungan kerja (X2)	,974	1,027	Non Multikolinieritas

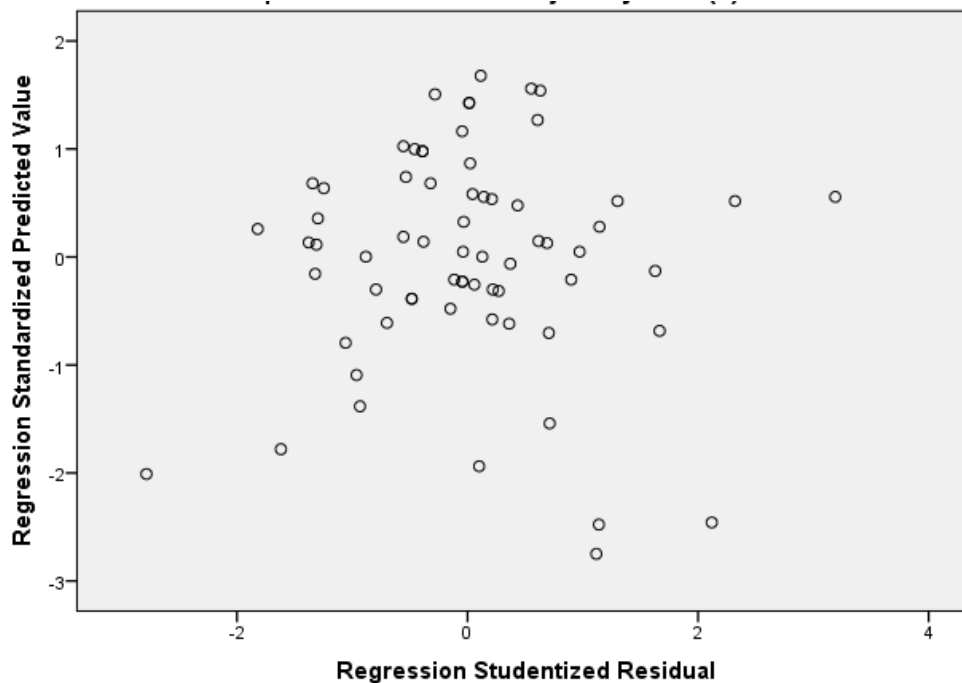
Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel IV.9 maka dapat menunjukkan bahwa tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai Tolerance yang kurang dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

4.3.3.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut 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 IV.2:

Gambar IV.2
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas



Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot* antara SRESID dan ZPRED, jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur

(bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dari Gambar IV.2 uji heteroskedastisitas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas

4.4 Analisis Deskriptif

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

4.4.1 Variabel Kinerja Karyawan

Penjelasan responden tentang variabel Kinerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat pada Tabel IV.10 sebagai berikut:

Tabel IV.10
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Kualitas kerja karyawan saat ini	4	5,5	7	9,6	9	12,3	36	49,3	17	23,3	,75

	dapat diterima oleh pimpinan											
2	Karyawan tetap meningkatkan kuantitas kerja karyawan menjadi yang lebih baik	3	4,1	10	13,7	21	28,8	28	38,4	11	15,1	3,47
3	Karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	2	2,7	7	9,6	8	11,0	32	43,8	24	32,9	3,95
4	Karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan efektif	2	2,7	8	11,0	16	21,9	32	43,8	15	20,5	3,68
5	Supervisi karyawan sesuai dengan jabatan karyawan	7	9,6	15	20,5	8	11,0	30	41,1	13	17,8	3,37
6	Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas semakin baik	3	4,1	8	11,0	3	4,1	31	42,5	28	38,4	4,00
Rerata												3,70

Sumber : Data diolah 2020

Berdasarkan indikator di atas dijelaskan bahwa kualitas kerja responden saat ini dapat diterima oleh pimpinan dengan nilai rata-rata sebanyak 3,75. Responden tetap meningkatkan kuantitas kerja responden menjadi yang lebih baik dengan nilai rata-rata sebanyak 3,47. Responden dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dengan nilai rata-rata sebanyak 3,95. Responden dapat menyelesaikan tugas dengan efektif dengan nilai rata-rata sebanyak 3,68. Supervisi responden sesuai dengan jabatan responden dengan nilai rata-rata sebanyak 3,37 dan kemampuan responden dalam menyelesaikan tugas semakin baik dengan nilai rata-rata sebanyak 4,00. Dapat disimpulkan nilai

rerata variabel kinerja karyawan adalah 3,70 artinya responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisioner untuk variabel kinerja karyawan

4.4.2 Variabel Kepemimpinan

Hasil penelitian tentang Penjelasan responden mengenai Kepemimpinan dapat dilihat pada Tabel IV.11 sebagai berikut:

Tabel IV.11
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kepemimpinan

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Memiliki komitmen yang dapat dipercaya	2	2,7	5	6,8	12	16,4	39	53,4	15	20,5	3,82
2	Mampu menginspirasi pegawai sebagai lambang kesuksesan	4	5,5	9	12,3	10	13,7	36	49,3	14	19,2	3,64
3	Melibatkan pegawai dalam perencanaan kegiatan organisasi	3	4,1	8	11,0	12	16,4	38	52,1	12	16,4	3,66
4	Meningkatkan prestasi pegawai dengan memberi perhatian terhadap waktu kerja pegawai	1	1,4	5	6,8	13	17,8	39	53,4	15	20,5	3,85
Rerata												3,74

Sumber : Data diolah 2020

Berdasarkan indikator di atas dapat dijelaskan bahwa memiliki komitmen yang dapat dipercaya dengan nilai rata-rata sebanyak 3,82. Mampu menginspirasi pegawai sebagai lambang kesuksesan dengan nilai rata-rata sebanyak 3,64. Melibatkan pegawai dalam perencanaan kegiatan organisasi dengan nilai rata-rata sebanyak 3,66 dan meningkatkan prestasi pegawai dengan memberi perhatian terhadap waktu kerja pegawai dengan nilai rata-rata sebanyak 3,85. Dapat disimpulkan nilai rerata variabel

kepemimpinan adalah 3,74 artinya responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisioner untuk variabel kepemimpinan

4.4.3 Variabel Lingkungan Kerja

Hasil penelitian tentang penjelasan responden terhadap variabel lingkungan kerja dapat dilihat pada Tabel IV.12 sebagai berikut:

Tabel IV.12
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Fasilitas-fasilitas ruangan kerja karyawan sudah mencapai dengan keinginan karyawan masing-masing	4	5,5	4	5,5	10	13,7	38	52,1	17	23,3	3,82
2	Karyawan merasa nyaman dengan ruangan karyawan	7	9,6	5	6,8	12	16,4	32	43,8	17	23,3	3,64
3	Ruangan tempat karyawan bekerja selalu bersih	5	6,8	7	9,6	8	11,0	35	47,9	18	24,7	3,74
4	Lingkungan kerja yang bersih dan nyaman akan membuat karyawan semakin semangat dalam melaksanakan tugasnya masing-masing	4	5,5	8	11,0	22	30,1	28	38,4	11	15,1	3,47
Rerata												3,67

Sumber : Data diolah 2020

Berdasarkan indikator di atas dapat dijelaskan bahwa fasilitas-fasilitas ruangan kerja karyawan sudah mencapai dengan keinginan karyawan masing-masing dengan nilai rata-rata sebanyak 3,82. Responden merasa nyaman dengan ruangan responden dengan nilai rata-rata sebanyak 3,64. Ruangan tempat responden bekerja selalu bersih dengan nilai rata-rata sebanyak 3,74 dan lingkungan kerja yang bersih dan nyaman

akan membuat karyawan semakin semangat dalam melaksanakan tugasnya masing-masing dengan nilai rata-rata sebanyak 3,47. Dapat disimpulkan nilai rerata variabel lingkungan kerja adalah 3,67 artinya responden menyatakan kurang setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisioner untuk variabel lingkungan kerja

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengujian Hipotesis

Hipotesis menyatakan bahwa Kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2). terhadap kinerja karyawan pada Universitas Muhammadiyah Aceh. Model yang digunakan untuk menduga pengaruh tersebut adalah:

Tabel IV.13
Pengaruh variabel bebas terhadap Kinerja Karyawan

Nama variabel	B	Standar Error	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.
Konstanta	0,357	0,464	0,768	1,994	0,447
Kepemimpinan	0,662	0,095	6,968	1,994	0,000
Lingkungan kerja	0,311	0,103	3,019	1,994	0,000

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Berdasarkan hasil *ouput* komputer melalui program SPSS seperti terlihat tabel diatas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut,

$$Y = 0,357 + 0,662X_1 + 0,311X_2$$

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

1) Koefesien Regresi (β)

- a. Dalam penelitian nilai konstanta adalah 0,357 artinya bila mana Kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2), dianggap konstan, maka kinerja karyawan pada Universitas Muhammadiyah Aceh, adalah sebesar

0,357 pada satuan skala likert atau kinerja karyawan berpengaruh masih rendah.

- b. Koefisien regresi kepemimpinan (X_1) sebesar 0,662. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel kepemimpinan secara relatif akan meningkatkan kinerja karyawan pada Universitas Muhammadiyah Aceh sebesar 66,2% dengan asumsi variabel lingkungan kerja (X_2) dianggap konstan.
- c. Koefisien regresi lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,311. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel lingkungan kerja secara relatif akan meningkatkan kinerja karyawan pada Universitas Muhammadiyah Aceh sebesar 31,1% dengan asumsi variabel kepemimpinan (X_1), dianggap konstan.

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat diketahui bahwa dari ke dua variabel yang diteliti ternyata variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Universitas Muhammadiyah Aceh karena diperoleh koefisien regresi sebesar 66,2%.

2) Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kenaikan suatu linier dapat dijelaskan melalui hubungan antara 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 ini. Dari output SPSS dapat diketahui tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat antara lain:

Tabel IV.14
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,824 ^a	,679	,663	,56237

Berdasarkan dari *output* komputer diatas maka diperoleh koefisien korelasi dalam penelitian diperoleh nilai sebesar 0,824 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 82,4%. Artinya kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) mempunyai hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan pada Universitas Muhammadiyah Aceh .

Sementara itu koefisien determinasi yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,663 artinya bahwa sebesar 66,3% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (kinerja karyawan pada Universitas Muhammadiyah Aceh) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan dalam faktor-faktor kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2). Sedangkan selebihnya sebesar 33,7% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar 2 variabel seperti dijelaskan diatas seperti kompetensi, kompensasi, kemampuan kerja dan lainnya.

4.5.2 Uji Parsial

Untuk menguji pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Universitas Muhammadiyah Aceh, digunakan uji Statistik t (uji t). Apabila nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada IV.13. Dapat ketahui besarnya nilai t_{hitung}

dari setiap variable independen dalam penelitian ini. Nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan menggunakan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$.

1. Pengaruh Kepemimpinan (X_1)

Pengaruh Kepemimpinan (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel IV.13 nilai t_{hitung} (6,968) lebih besar dari t_{tabel} (1,994), maka keputusannya adalah menolak H_{01} dan menerima H_{a1} . Dari hasil uji secara parsial bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Universitas Muhammadiyah Aceh.

2. Pengaruh Lingkungan kerja (X_2)

Pengaruh lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel IV.13 nilai t_{hitung} (3,019) lebih besar dari nilai t_{tabel} (1,994) nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka keputusannya adalah menolak H_{02} dan menerima H_{a2} . Dari hasil uji secara parsial bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Aceh.

4.5.3 Uji Simultan

Untuk menguji pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan kerja secara serempak terhadap Kinerja Karyawan pada Universitas Muhammadiyah Aceh digunakan uji Statistik F (uji F). Apabila nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} < \text{nilai } F_{table}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel IV.15

ANOVA ^a							
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	Fhitung	F tabel	Sig.
1	Regression	26,710	2	13,355	55,186	3,132	,000 ^b
	Residual	17,650	70	,242			
	Total	43,360	72				

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 55,186 dengan signifikansi 0,000, sedangkan F_{table} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 3,132. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{table} , maka F_{hitung} (55,186) lebih besar dari F_{table} (3,132). Keputusannya adalah menerima H_{a3} dan menolak H_{o3} , artinya secara serempak variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh sangat nyata terhadap kinerja karyawan pada Universitas Muhammadiyah Aceh.

4.5.4 Implikasi Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Universitas Muhammadiyah Aceh. Artinya penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Elsintania (2016), Indriyani (2017) dan Cahyadi (2017) karena variabel independen yang diteliti sama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Implikasi dalam penelitian ini yaitu pimpinan selalu bersifat adil kepada karyawan, pimpinan selalu memberikan semangat kerja kepada karyawan, dukungan kerja yang diberikan sudah

baik, pimpinan dapat menciptakan kondisi kerja yang lebih aman dan sikap pimpinan yang memiliki prestasi kerja yang baik merupakan sumber inspirasi bagi karyawan. hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas.. Semakin baik kepemimpinan karyawan maka semakin baik meningkat kinerja karyawan dan semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. Kemudian dilihat dari lingkungan kerja bahwa saat ini lingkungan kerja karyawan mampu meningkatkan kinerja karyawan artinya fasilitas ruangan kerja yang disediakan sudah memadai, aman dan nyaman bagi karyawan serta lingkungan kerja yang bersih dan nyaman akan membuat karyawan semakin semangat dalam melaksanakan tugasnya masing-masing

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. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Universitas Muhammadiyah Aceh.
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Universitas Muhammadiyah Aceh.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka, penulis ingin menyampaikan beberapa saran ke Universitas Muhammadiyah Aceh sebagai berikut:

1. Diharapkan karyawan Universitas Muhammadiyah Aceh dapat meningkatkan komitmen yang tinggi dalam bekerja sama atau menyelesaikan tugas .
2. Diharapkan karyawan Universitas Muhammadiyah Aceh dapat meningkatkan kemampuan dirinya masing-masing untuk menyelesaikan tugas yang efektif.
3. Universitas Muhammadiyah Aceh agar dapat mengadakan pelatihan kerja kepada karyawan minimal tiga kali dalam setahun
4. Untuk penelitian selanjutnya agar tidak meneliti variabel Kepemimpinan dan Lingkungan kerja saja, tapi juga variabel lainnya seperti Pengalaman kerja, Budaya kerja dan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ansori, M. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawam dengan Mediasi Kepuasan Kerja di Politeknik Negeri Batam. *Jurusan Akuntansi Manajerial, Politeknik Negeri Batam*
- Arikunto, Suharsimi, (2014) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Cahyadi, R. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Bangka Belitung. *Artikel Universitas Bangka Belitung*
- Deski, H. (2014). Pengaruh Lingkungan kerja Islami Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Ayam Lepas Lhokseumawe. *Jurnal Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Malikussaleh Lhokseumawe Vol. 8, No. 2*
- Elsintania, F. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Profetik Dan Lingkungan kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Prosiding Konferensi Nasional Peneliti Muda Psikologi Indonesia Vol. 1, No. 1*
- Ghozali, Imam. (2014). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, Hani T. (2016). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hartatik, Indah Puji. (2014). *Buku Praktis mengembangkan SDM*. Jogjakarta : Laksana.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Indriyanti, E. S. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pemahaman Etika Kerja Islami. *Jurnal Upajiwa Dewantara VOL. 1 NO. 2*
- Irawan, Bambang (2014) Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Manajemen Universitas Mulawarman Samarinda*
- Kartono, Kartini (2014) *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. (2016). *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku 2. Salemba Empat. Jakarta.

- Lembono, A.Y. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Serta Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada PT.Indofood Sukses Makmur Beji Pasuruan. *Artikel Manajemen, Vol. 1, No.1, Hal 1-5*
- Lizawati, Ita. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Efektivitas Organisasi Melalui Pengambilan Keputusan. *Jurnal Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya, Kampus Ketintang Surabaya*
- Mangkunegara A. A. (2016). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: rafika ADITAMA.
- Nurdiansyah, Reza. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen : Volume 5, Nomor 3*
- Payangan, O. R. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telkom Divre Vii Makassar. *Artikel Manajemen, Vol. 1, No.1, Hal 1-7*
- Purwanto. (2014). *Evaluasi Hasil Belajar*. Surakarta: Pustaka Belajar.
- Putra, Sakra. B. (2014) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT Bank OCBC NISP Tbk. KCP Bekasi)* Skripsi Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang
- Ristati (2016) Analisis Pengaruh Kepemimpinan Situasional dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Divisi Produksi PT. Arun NGL Lhokseumawe. *Jurnal Visioner & Strategis Volume 2, Nomor 1, Maret 2013 ISSN: 2338-2864 p. 57-68*
- Rivai, H. Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo..
- Robbins SP, dan Judge. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Rosanti, D.I. (2014). Pengaruh Pendidikan, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Lati Prayogi. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen Vol. 3 No. 11*
- Sardi. (2017) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Bawahan Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi, Vol. 8 No. 1, Hal 61-72*
- Sedarmayanti. (2016). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju..

- Setiawan, D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Di PT. Tohitindo Multi Craft Industries Krian. *Artikel Manajemen, Vol. 1, No.1, Hal 1-8*
- Simamora, H., (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE Universitas Gajah Mada
- Sitanjak, Shinta. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Provinsi Kalimantan Timur Di Samarinda. *E-Journal Administrasi Negara*,
- Slamet, Achmad. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UNNES PRESS, Semarang
- Steers, Richard M. (2014). *Efektivitas Organisasi*. Erlangga, Jakarta
- Sudarma, I. N. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Restoran Warung Taulan Badung. *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 7, No. 1*
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Supranto, (2014), *Statistik Teori dan Aplikasi*, Jakarta: Erlangga
- Syahrani. (2014). Analisis Kinerja Aparatur Pada Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Nunukan. *Journal Administrative Reform, 2014, 2 (3): 1624-1636*
- Tjiptono. (2016). *Kepuasan Dalam Pelayanan*. Jakarta ; Salemba Empat.
- Tongo, Yubersius (2014) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota Detasemen A Pelopo Satuan Brigade Mobil Kepolisian Daerah Sulawesi Utara. *Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi*
- Umar, H. (2013) *Metode Riset Perilaku Konsumen Jasa*, Jakarta: Ghalia Indonesia
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Wijonarko, R.W. (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Agen*. Skripsi Program Studi Manajemen-Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
- Wijono, S. (2014). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Kencana
- Yukl, Gary, (2014), *Kepemimpinan dalam Organisasi*,. Jakarta: PT. Indeks

Yulius, S. (2014) Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Sekretariat Di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu. *Jurnal Manajemen Universitas Bengkulu*

Lampiran 1 Kuisisioner

Kuisisioner ini dimaksudkan untuk penulisan karya akhir yang bersifat ilmiah sebagai persyaratan tugas akhir pada Universitas Muhammadiyah Aceh, yang difokuskan pada bidang manajemen.

Petunjuk pengisian : Beri tanda (√) pada *coulum*, yang sesuai dengan pertanyaan yang dipilih berdasarkan kondisi instansi repsonden.

1. Identitas Responden

1. Umur

- a. < 25 Tahun ☐
- b. 26-31 Tahun ☐
- c. 32-37 Tahun ☐
- d. 38-43 Tahun ☐
- e. 44-50 Tahun ☐
- f. ≥ 51 Tahun ☐

2. Jenis kelamin

- a. Pria ☐
- b. Wanita ☐

3. Status perkawinan

- a. Belum menikah ☐
- b. Menikah ☐
- c. Pernah Menikah ☐

4. Tingkat Pendidikan

- a. SLTA ☐
- b. Diploma III ☐
- c. Sarjana (S1) ☐
- d. Pasca Sarjana (S2) ☐

5. Penghasilan perbulan

- a. < Rp. 2.500.000 ☐
- b. Rp. 2.600.000 - Rp. 4.000.000 ☐
- c. Rp. 4.100.000 - Rp. 5.500.000 ☐
- d. >Rp. 5.500.000 ☐

6. Masa Kerja

- a. < 5 Tahun ☐
- b. 5-10 Tahun ☐
- c. 11-15 Tahun ☐
- d. 16-20 Tahun ☐
- e. > 20 Tahun ☐

A. Kinerja Karyawan (Y)

No	URAIAN	STS	TS	KS	S	SS
A1	Kualitas kerja saya saat ini dapat diterima oleh pimpinan					
A2	Saya tetap meningkatkan kuantitas kerja saya menjadi yang lebih baik					
A3	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu					
A4	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan efektif					
A5	Supervisi saya sesuai dengan jabatan saya					
A6	Kemampuan saya dalam menyelesaikan tugas semakin baik					

B. Kepemimpinan (X₁)

No	URAIAN	STS	TS	KS	S	SS
B1	Memiliki komitmen yang dapat dipercaya					
B2	Mampu menginspirasi pegawai sebagai lambang kesuksesan					
B3	Melibatkan pegawai dalam perencanaan kegiatan organisasi					
B4	Meningkatkan prestasi pegawai dengan memberi perhatian terhadap waktu kerja pegawai					

D. Lingkungan Kerja (X₂)

No	URAIAN	STS	TS	KS	S	SS
C1	Fasilitas-fasilitas ruangan kerja karyawan sudah mencapai dengan keinginan karyawan masing-masing					
C2	Saya merasa nyaman dengan ruangan saya					
C3	Ruangan tempat saya bekerja selalu bersih					
C4	Lingkungan kerja yang bersih dan nyaman akan membuat karyawan semakin semangat dalam melaksanakan tugasnya masing-masing					

Lampiran 2 Data Kuisiomer

NO	Karakteristik						Indikator						Y	Indikator				X1	Indikator				X2
	IR1	IR2	IR3	IR4	IR5	IR6	A1	A2	A3	A4	A5	A6		B1	B2	B3	B4		C1	C2	C3	C4	
1	1	2	1	2	1	1	4	5	4	4	2	4	3.83	4	4	4	4	4.00	4	3	3	4	3.50
2	1	2	1	3	1	1	5	4	4	5	5	5	4.67	4	4	4	4	4.00	2	4	2	4	3.00
3	2	1	2	2	1	3	4	4	5	3	3	4	3.83	4	4	4	2	3.50	4	4	4	4	4.00
4	2	1	2	3	1	2	1	1	2	2	2	1	1.50	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4.00
5	1	1	1	3	2	1	4	5	4	4	2	4	3.83	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4.00
6	5	1	2	4	2	4	4	4	4	4	2	4	3.67	4	3	3	4	3.50	3	3	5	5	4.00
7	4	1	2	3	2	2	2	4	3	3	4	3	3.17	4	5	4	3	4.00	3	3	3	4	3.25
8	2	1	2	3	2	1	3	2	1	1	1	1	1.50	4	5	4	4	4.25	4	5	4	4	4.25
9	2	2	2	4	1	1	5	5	5	5	5	3	4.67	4	2	3	3	3.00	3	3	4	3	3.25
10	5	1	2	4	2	3	5	5	5	5	2	5	4.50	4	4	4	4	4.00	3	4	4	4	3.75
11	6	2	2	2	3	5	3	4	2	4	2	4	3.17	5	5	5	4	4.75	4	4	4	5	4.25
12	2	1	2	4	2	2	3	4	2	4	1	4	3.00	4	3	4	3	3.50	4	3	4	3	3.50
13	5	1	2	3	3	5	4	4	4	4	4	5	4.17	4	4	4	4	4.00	4	5	5	4	4.50
14	5	1	2	3	2	5	4	3	4	5	5	5	4.33	4	5	4	4	4.25	2	2	2	2	2.00
15	6	1	2	2	1	5	5	5	5	5	4	5	4.83	4	5	4	5	4.50	4	4	4	3	3.75
16	4	2	2	3	2	3	4	3	5	4	5	5	4.33	4	4	3	5	4.00	5	4	4	3	4.00
17	1	2	2	4	2	2	2	2	4	4	2	2	2.67	5	2	2	5	3.50	3	3	5	3	3.50
18	4	2	1	4	2	2	4	3	3	3	4	4	3.50	5	5	5	4	4.75	5	1	1	1	2.00
19	1	2	1	3	1	1	4	3	4	3	4	5	3.83	4	4	4	4	4.00	5	5	5	5	5.00
20	1	2	1	4	1	1	5	3	5	3	5	5	4.33	3	1	1	3	2.00	5	5	5	5	5.00
21	1	2	1	3	1	1	4	4	5	4	2	4	3.83	4	3	4	4	3.75	4	4	4	4	4.00
22	2	2	1	4	2	2	4	4	4	4	2	4	3.67	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4.00
23	2	2	1	4	1	1	4	2	4	2	2	4	3.00	4	4	4	4	4.00	4	3	3	4	3.50
24	4	2	2	4	1	3	4	4	3	4	4	4	3.83	4	4	4	4	4.00	4	5	4	3	4.00
25	3	1	2	3	1	1	4	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4.00	4	5	4	4	4.25
26	5	1	2	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3.67	3	2	2	2	2.25	4	2	3	3	3.00
27	2	1	1	3	1	1	4	3	4	4	3	5	3.83	5	4	4	3	4.00	4	4	4	4	4.00
28	2	1	1	4	1	1	4	4	5	3	1	3	3.33	2	4	5	4	3.75	5	5	5	4	4.75
29	5	1	2	4	2	2	3	3	4	3	4	4	3.50	3	3	4	4	3.50	4	3	4	3	3.50
30	2	1	2	3	2	2	4	4	2	2	2	2	2.67	3	2	4	4	3.25	4	4	4	4	4.00
31	6	2	2	4	3	2	5	4	5	4	4	5	4.50	5	4	5	5	4.75	5	4	4	3	4.00
32	6	1	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3.83	3	4	4	4	3.75	5	5	5	5	5.00
33	6	1	2	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4.17	4	4	4	5	4.25	4	4	4	3	3.75
34	5	2	2	3	3	4	4	3	4	5	5	5	4.33	4	5	4	4	4.25	2	2	2	2	2.00
35	5	1	2	3	4	5	5	5	5	5	4	5	4.83	4	5	4	5	4.50	4	4	4	3	3.75
36	2	1	1	1	3	2	4	3	5	4	5	5	4.33	4	4	3	5	4.00	5	4	4	3	4.00
37	6	2	2	4	4	5	2	2	4	4	2	2	2.67	5	2	2	5	3.50	3	3	5	3	3.50
38	6	2	2	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3.50	5	5	5	4	4.75	5	1	1	1	2.00
39	3	1	2	3	3	2	4	3	4	3	4	5	3.83	4	4	4	4	4.00	5	5	5	5	5.00
40	4	1	2	4	3	3	5	3	5	3	5	5	4.33	3	1	1	3	2.00	5	5	5	5	5.00
41	4	2	2	3	3	3	1	1	3	5	5	5	3.33	5	1	1	3	2.50	4	2	4	2	3.00
42	2	1	1	4	3	4	5	5	5	5	1	5	4.33	5	5	5	5	5.00	4	4	2	4	3.50
43	2	1	1	4	3	2	5	5	5	4	5	5	4.83	5	5	5	5	5.00	4	5	5	4	4.50
44	5	1	2	3	4	4	4	2	3	1	3	4	2.83	2	4	2	3	2.75	4	4	4	4	4.00
45	5	2	2	3	4	5	2	4	4	2	3	5	3.33	2	4	4	2	3.00	4	4	5	5	4.50
46	2	1	2	4	3	4	5	4	4	5	4	5	4.50	4	4	5	4	4.25	3	3	3	3	3.00
47	4	1	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4.00	3	3	4	4	3.50	4	4	4	3	3.75
48	2	2	2	4	3	4	5	5	5	5	4	5	4.83	5	5	5	4	4.75	4	4	3	2	3.25
49	5	1	2	4	4	5	3	3	4	4	4	4	3.67	3	3	4	3	3.25	3	4	4	4	3.75
50	5	2	2	2	4	4	4	3	5	5	3	4	4.00	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4.00
51	4	1	2	3	3	3	3	2	5	3	4	4	3.50	4	4	4	3	3.75	4	4	4	4	4.00
52	4	1	2	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3.67	3	4	4	4	3.75	4	4	3	3	3.50
53	3	1	2	2	3	5	4	4	5	4	4	4	4.17	4	4	4	4	4.00	3	4	4	4	3.75
54	3	2	1	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4.00	4	3	3	4	3.50	1	1	1	2	1.25
55	3	2	2	2	3	5	3	3	4	4	4	4	3.67	4	4	5	4	4.25	1	1	1	2	1.25
56	6	1	2	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3.83	4	4	3	3	3.50	1	1	2	1	1.25

57	4	2	2	3	3	2	1	2	2	2	1	2	1.67	3	3	4	3	3.25	1	1	2	2	1.50
58	4	2	2	4	3	3	1	2	1	2	1	2	1.50	4	3	3	4	3.50	4	4	5	4	4.25
59	4	1	2	4	3	3	2	1	2	2	2	2	1.83	3	2	2	4	2.75	4	5	5	4	4.50
60	4	2	1	4	4	1	2	2	5	3	1	1	2.33	4	4	3	5	4.00	4	5	5	5	4.75
61	4	2	2	3	4	1	5	4	5	5	5	5	4.83	4	4	4	4	4.00	4	5	4	4	4.25
62	3	1	2	1	4	3	5	4	4	4	4	4	4.17	4	4	3	4	3.75	5	5	5	5	5.00
63	3	1	2	3	4	2	5	5	5	3	3	4	4.17	3	3	3	5	3.50	5	5	3	4	4.25
64	6	1	2	3	2	1	3	3	4	3	4	4	3.50	4	4	4	4	4.00	4	3	4	3	3.50
65	5	1	2	4	2	4	4	4	2	2	2	2	2.67	1	2	2	3	2.00	4	4	4	4	4.00
66	4	1	2	3	2	2	5	4	5	4	4	5	4.50	1	2	2	2	1.75	5	4	4	3	4.00
67	2	1	2	4	2	1	4	3	4	4	4	4	3.83	2	1	2	2	1.75	5	5	5	5	5.00
68	2	2	2	4	4	1	4	4	4	4	4	5	4.17	2	2	3	1	2.00	4	4	4	3	3.75
69	5	1	2	4	4	3	4	3	4	5	5	5	4.33	5	4	4	5	4.50	2	2	2	2	2.00
70	6	2	2	4	3	5	5	5	5	5	4	5	4.83	5	4	4	4	4.25	4	4	4	3	3.75
71	5	1	2	4	2	2	4	3	5	4	5	5	4.33	5	5	5	5	5.00	5	4	4	3	4.00
72	5	1	2	4	3	5	2	2	4	4	2	2	2.67	4	4	3	4	3.75	3	3	5	3	3.50
73	5	1	2	4	4	5	4	3	3	3	4	4	3.50	5	5	5	5	5.00	5	1	1	1	2.00

Lampiran 3 Persentase Identitas Responden

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25 tahun	7	9.6	9.6	9.6
	26-31 tahun	17	23.3	23.3	32.9
	32-37 tahun	7	9.6	9.6	42.5
	38-43 tahun	15	20.5	20.5	63.0
	44-50 tahun	17	23.3	23.3	86.3
	> 51 tahun	10	13.7	13.7	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	44	60.3	60.3	60.3
	Wanita	29	39.7	39.7	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Status Perkawinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Belum menikah	16	21.9	21.9	21.9
	Menikah	57	78.1	78.1	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	2	2.7	2.7	2.7
	Diploma	7	9.6	9.6	12.3
	Sarjana	31	42.5	42.5	54.8
	Pasca Sarjana	33	45.2	45.2	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Penghasilan Perbulan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< Rp. 2.500.000	14	19.2	19.2	19.2
	Rp. 2.600.000 - Rp. 4.000.000	18	24.7	24.7	43.8
	Rp. 4.100.000 - Rp. 5.500.000	21	28.8	28.8	72.6
	>Rp. 5.500.000	20	27.4	27.4	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 5 Tahun	17	23.3	23.3	23.3
	5-10 Tahun	17	23.3	23.3	46.6
	11-15 Tahun	16	21.9	21.9	68.5
	15-20Tahun	10	13.7	13.7	82.2
	> 20 Tahun	13	17.8	17.8	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Lampiran 4 Persentase Kinerja Karyawan (Y)

A1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	5.5	5.5	5.5
	TS	7	9.6	9.6	15.1
	KS	9	12.3	12.3	27.4
	S	36	49.3	49.3	76.7
	SS	17	23.3	23.3	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

A2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	4.1	4.1	4.1
	TS	10	13.7	13.7	17.8
	KS	21	28.8	28.8	46.6
	S	28	38.4	38.4	84.9
	SS	11	15.1	15.1	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

A3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2.7	2.7	2.7
	TS	7	9.6	9.6	12.3
	KS	8	11.0	11.0	23.3
	S	32	43.8	43.8	67.1
	SS	24	32.9	32.9	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

A4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2.7	2.7	2.7
	TS	8	11.0	11.0	13.7
	KS	16	21.9	21.9	35.6
	S	32	43.8	43.8	79.5
	SS	15	20.5	20.5	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

A5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	7	9.6	9.6	9.6
	TS	15	20.5	20.5	30.1
	KS	8	11.0	11.0	41.1
	S	30	41.1	41.1	82.2
	SS	13	17.8	17.8	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

A6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	4.1	4.1	4.1
	TS	8	11.0	11.0	15.1
	KS	3	4.1	4.1	19.2
	S	31	42.5	42.5	61.6
	SS	28	38.4	38.4	100.0
Total		73	100.0	100.0	

Lampiran 5 Persentase Kepemimpinan (X1)

B1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2.7	2.7	2.7
	TS	5	6.8	6.8	9.6
	KS	12	16.4	16.4	26.0
	S	39	53.4	53.4	79.5
	SS	15	20.5	20.5	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

B2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	5.5	5.5	5.5
	TS	9	12.3	12.3	17.8
	KS	10	13.7	13.7	31.5
	S	36	49.3	49.3	80.8
	SS	14	19.2	19.2	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

B3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	4.1	4.1	4.1
	TS	8	11.0	11.0	15.1
	KS	12	16.4	16.4	31.5
	S	38	52.1	52.1	83.6
	SS	12	16.4	16.4	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

B4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.4	1.4	1.4
	TS	5	6.8	6.8	8.2
	KS	13	17.8	17.8	26.0
	S	39	53.4	53.4	79.5
	SS	15	20.5	20.5	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Lampiran 6 Persentase Lingkungan Kerja (X2)

C1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	5.5	5.5	5.5
	TS	4	5.5	5.5	11.0
	KS	10	13.7	13.7	24.7
	S	38	52.1	52.1	76.7
	SS	17	23.3	23.3	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

C2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	7	9.6	9.6	9.6
	TS	5	6.8	6.8	16.4
	KS	12	16.4	16.4	32.9
	S	32	43.8	43.8	76.7
	SS	17	23.3	23.3	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

C3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	5	6.8	6.8	6.8
	TS	7	9.6	9.6	16.4
	KS	8	11.0	11.0	27.4
	S	35	47.9	47.9	75.3
	SS	18	24.7	24.7	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

C4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	5.5	5.5	5.5
	TS	8	11.0	11.0	16.4
	KS	22	30.1	30.1	46.6
	S	28	38.4	38.4	84.9
	SS	11	15.1	15.1	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Lampiran 7 Reliability dan Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.852	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
A1	3.75	1.090	73
A2	3.47	1.042	73
A3	3.95	1.039	73
A4	3.68	1.012	73
A5	3.37	1.264	73
A6	4.00	1.118	73

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	18.47	17.169	.730	.810
A2	18.75	18.938	.543	.845
A3	18.27	18.063	.657	.825
A4	18.53	18.447	.630	.830
A5	18.85	17.796	.521	.855
A6	18.22	16.618	.777	.800

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
22.22	24.951	4.995	6

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	299.416	72	4.159	7.544	.000
Within People	23.142	5	4.628		
Between Items	220.858	360	.613		
Residual	244.000	365	.668		
Total	543.416	437	1.244		

Grand Mean = 3.70

Lampiran 8 Reliability dan Validitas Kepemimpinan (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.812	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
B1	3.82	.933	73
B2	3.64	1.098	73
B3	3.66	1.017	73
B4	3.85	.877	73

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	11.15	6.324	.580	.787
B2	11.33	5.057	.740	.707
B3	11.32	5.663	.665	.747
B4	11.12	6.665	.548	.800

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
14.97	9.916	3.149	4

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	178.486	72	2.479		
Within People					
Between Items	2.531	3	.844	1.809	.146
Residual	100.719	216	.466		
Total	103.250	219	.471		
Total	281.736	291	.968		

Grand Mean = 3.74

Lampiran 9 Reliability dan Validitas Lingkungan Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.867	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
C1	3.82	1.032	73
C2	3.64	1.195	73
C3	3.74	1.143	73
C4	3.47	1.055	73

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C1	10.85	9.685	.510	.904
C2	11.03	7.110	.862	.765
C3	10.93	7.815	.768	.808
C4	11.21	8.360	.747	.818

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
14.67	14.029	3.746	4

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	252.527	72	3.507		
Within People					
Between Items	5.134	3	1.711	3.655	.013
Residual	101.116	216	.468		
Total	106.250	219	.485		
Total	358.777	291	1.233		

Grand Mean = 3.67

Lampiran 10 Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja (X2), Kepemimpinan (X1) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,824 ^a	,679	,663	,56237

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Kepemimpinan (X1)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	26,710	2	13,355	55,186	,000 ^b
	Residual	17,650	70	,242		
	Total	43,360	72			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Kepemimpinan (X1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,357	,464		,768	,447
	Kepemimpinan (X1)	,662	,095	,622	6,968	,000
	Lingkungan Kerja (X2)	,311	,103	,310	3,019	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

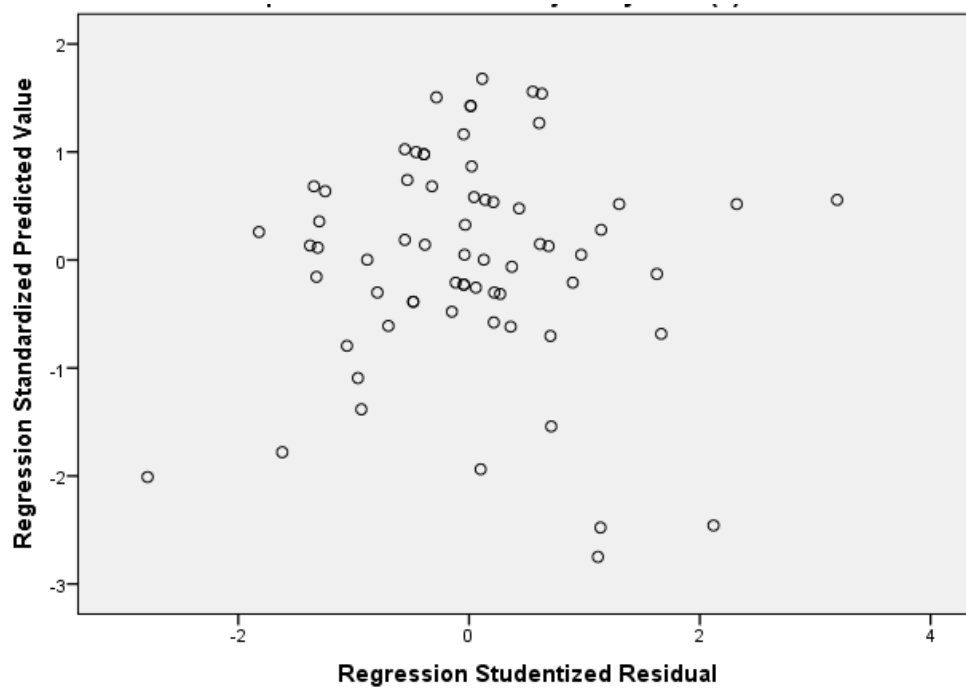
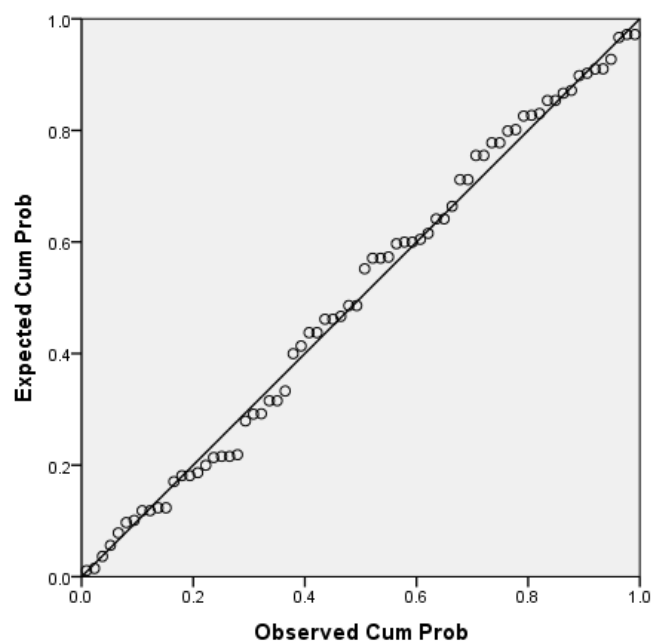
Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Karyawan (Y)	3,5872	,96807	43
Kepemimpinan (X1)	3,7023	,92311	43
Lingkungan Kerja (X2)	3,4323	,85721	43

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kepemimpinan (X1)	,974	1,027
	Lingkungan Kerja (X2)	,974	1,027

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)



A. Kinerja Karyawan (Y)

No	URAIAN	STS	TS	KS	S	SS
A1	Kualitas kerja saya saat ini dapat diterima oleh pimpinan					
A2	Saya tetap meningkatkan kuantitas kerja saya menjadi yang lebih baik					
A3	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu					
A4	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan efektif					
A5	Supervisi saya sesuai dengan jabatan saya					
A6	Kemampuan saya dalam menyelesaikan tugas semakin baik					

B. Kepemimpinan (X₁)

No	URAIAN	STS	TS	KS	S	SS
B1	Memiliki komitmen yang dapat dipercaya					
B2	Mampu menginspirasi pegawai sebagai lambang kesuksesan					
B3	Melibatkan pegawai dalam perencanaan kegiatan organisasi					
B4	Meningkatkan prestasi pegawai dengan memberi perhatian terhadap waktu kerja pegawai					

D. Lingkungan Kerja (X₂)

No	URAIAN	STS	TS	KS	S	SS
C1	Fasilitas-fasilitas ruangan kerja karyawan sudah mencapai dengan keinginan karyawan masing-masing					
C2	Saya merasa nyaman dengan ruangan saya					
C3	Ruangan tempat saya bekerja selalu bersih					
C4	Lingkungan kerja yang bersih dan nyaman akan membuat karyawan semakin semangat dalam melaksanakan tugasnya masing-masing					

Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
1	161,446	199,499	215,707	224,583	230,160	233,988
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,329
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,688	3,581
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,319
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
51	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
52	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283
53	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279
54	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275
55	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272
56	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269
57	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266
58	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263
59	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260
60	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257
61	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
62	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251
63	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249
64	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
65	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244
66	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242
67	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239
68	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237
69	3,982	3,130	2,739	2,507	2,350	2,235
70	3,980	3,132	2,737	2,505	2,348	2,233
71	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
72	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229
73	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227
74	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226
75	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224
76	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222
77	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
78	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219
79	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217
80	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216
81	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
82	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213
83	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211
84	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210
85	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209
86	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
87	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206
88	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205
89	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203
90	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202
91	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191

Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
1	161,446	199,499	215,707	224,583	230,160	233,988
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,329
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,688	3,581
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,319
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
51	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
52	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283
53	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279
54	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275
55	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272
56	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269
57	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266
58	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263
59	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260
60	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257
61	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
62	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251
63	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249
64	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
65	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244
66	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242
67	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239
68	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237
69	3,982	3,130	2,739	2,507	2,350	2,235
70	3,980	3,132	2,737	2,505	2,348	2,233
71	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
72	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229
73	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227
74	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226
75	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224
76	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222
77	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
78	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219
79	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217
80	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216
81	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
82	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213
83	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211
84	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210
85	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209
86	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
87	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206
88	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205
89	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203
90	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202
91	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191

NILAI T TABEL

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
1	63,656	25,452	12,706	6,314
2	9,925	6,205	4,303	2,920
3	5,841	4,177	3,182	2,353
4	4,604	3,495	2,776	2,132
5	4,032	3,163	2,571	2,015
6	3,707	2,969	2,447	1,943
7	3,499	2,841	2,365	1,895
8	3,355	2,752	2,306	1,860
9	3,250	2,685	2,262	1,833
10	3,169	2,634	2,228	1,812
11	3,106	2,593	2,201	1,796
12	3,055	2,560	2,179	1,782
13	3,012	2,533	2,160	1,771
14	2,977	2,510	2,145	1,761
15	2,947	2,490	2,131	1,753
16	2,921	2,473	2,120	1,746
17	2,898	2,458	2,110	1,740
18	2,878	2,445	2,101	1,734
19	2,861	2,433	2,093	1,729
20	2,845	2,423	2,086	1,725
21	2,831	2,414	2,080	1,721
22	2,819	2,405	2,074	1,717
23	2,807	2,398	2,069	1,714
24	2,797	2,391	2,064	1,711
25	2,787	2,385	2,060	1,708
26	2,779	2,379	2,056	1,706
27	2,771	2,373	2,052	1,703
28	2,763	2,368	2,048	1,701
29	2,756	2,364	2,045	1,699
30	2,750	2,360	2,042	1,697
31	2,744	2,356	2,040	1,696
32	2,738	2,352	2,037	1,694
33	2,733	2,348	2,035	1,692
34	2,728	2,345	2,032	1,691
35	2,724	2,342	2,030	1,690
36	2,719	2,339	2,028	1,688
37	2,715	2,336	2,026	1,687
38	2,712	2,334	2,024	1,686
39	2,708	2,331	2,023	1,685
40	2,704	2,329	2,021	1,684
41	2,701	2,327	2,020	1,683
42	2,698	2,325	2,018	1,682
43	2,695	2,323	2,017	1,681
44	2,692	2,321	2,015	1,680
45	2,690	2,319	2,014	1,679
46	2,687	2,317	2,013	1,679
47	2,685	2,315	2,012	1,678
48	2,682	2,314	2,011	1,677
49	2,680	2,312	2,010	1,677
50	2,678	2,311	2,009	1,676

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
51	2,676	2,310	2,008	1,675
52	2,674	2,308	2,007	1,675
53	2,672	2,307	2,006	1,674
54	2,670	2,306	2,005	1,674
55	2,668	2,304	2,004	1,673
56	2,667	2,303	2,003	1,673
57	2,665	2,302	2,002	1,672
58	2,663	2,301	2,002	1,672
59	2,662	2,300	2,001	1,671
60	2,660	2,299	2,000	1,671
61	2,659	2,298	2,000	1,670
62	2,657	2,297	1,999	1,670
63	2,656	2,296	1,998	1,669
64	2,655	2,295	1,998	1,669
65	2,654	2,295	1,997	1,669
66	2,652	2,294	1,997	1,668
67	2,651	2,293	1,996	1,668
68	2,650	2,292	1,995	1,668
69	2,649	2,291	1,995	1,667
70	2,648	2,291	1,994	1,667
71	2,647	2,290	1,994	1,667
72	2,646	2,289	1,993	1,666
73	2,645	2,289	1,993	1,666
74	2,644	2,288	1,993	1,666
75	2,643	2,287	1,992	1,665
76	2,642	2,287	1,992	1,665
77	2,641	2,286	1,991	1,665
78	2,640	2,285	1,991	1,665
79	2,639	2,285	1,990	1,664
80	2,639	2,284	1,990	1,664
81	2,638	2,284	1,990	1,664
82	2,637	2,283	1,989	1,664
83	2,636	2,283	1,989	1,663
84	2,636	2,282	1,989	1,663
85	2,635	2,282	1,988	1,663
86	2,634	2,281	1,988	1,663
87	2,634	2,281	1,988	1,663
88	2,633	2,280	1,987	1,662
89	2,632	2,280	1,987	1,662
90	2,632	2,280	1,987	1,662
91	2,631	2,279	1,986	1,662
92	2,630	2,279	1,986	1,662
93	2,630	2,278	1,986	1,661
94	2,629	2,278	1,986	1,661
95	2,629	2,277	1,985	1,661
96	2,628	2,277	1,985	1,661
97	2,627	2,277	1,985	1,661
98	2,627	2,276	1,984	1,661
99	2,626	2,276	1,984	1,660
100	2,626	2,276	1,984	1,660

Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95%

n	Nilai r	n	Nilai r	n	Nilai r
3	0,997	27	0,381	55	0,266
4	0,950	28	0,374	60	0,254
5	0,878	29	0,367	65	0,244
6	0,811	30	0,361	70	0,235
7	0,754	31	0,355	75	0,227
8	0,707	32	0,349	80	0,220
9	0,666	33	0,344	85	0,213
10	0,632	34	0,339	90	0,207
11	0,602	35	0,334	96	0,202
12	0,576	36	0,329	100	0,194
13	0,553	37	0,325	125	0,176
14	0,532	38	0,320	150	0,159
15	0,514	39	0,316	175	0,148
16	0,497	40	0,312	200	0,138
17	0,482	41	0,308	300	0,113
18	0,468	42	0,304	400	0,098
19	0,456	43	0,301	500	0,088
20	0,444	44	0,297	600	0,080
21	0,433	45	0,294	700	0,074
22	0,423	46	0,291	800	0,070
23	0,413	47	0,288	900	0,065
24	0,404	48	0,284	1000	0,062
25	0,396	49	0,281		
26	0,388	52	0,279		

Note: n = Jumlah Sampel