



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, STRES KERJA,
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN BAGIAN SEWING LINE 5 DAN 6
PADA PT. UNGARAN INDAH BUSANA**

Skripsi

Untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik program sarjana ekonomi

Oleh :

Rini Wahyu Puji Lestari

NIM: 18510046

Dosen Pembimbing

Prof. Dr. Dra. Hj. Edy Dwi Kurniawati, SE, MM NIDN: 0606096201

Fajar Suryatama, S.Sos, SE, MM

NIDN: 0622047503

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE
SUDIRMAN GUPPI (UNDARIS)**

2023

PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN SEWING LINE 5 DAN 6 PADA PT. UNGARAN INDAH BUSANA

Oleh

Rini Wahyu Puji Lestari (18510046)

Bahwa skripsi ini layak diujikan. Telah mendapatkan persetujuan pada tanggal *21 Oktober 2023*

Dosen Pembimbing Utama



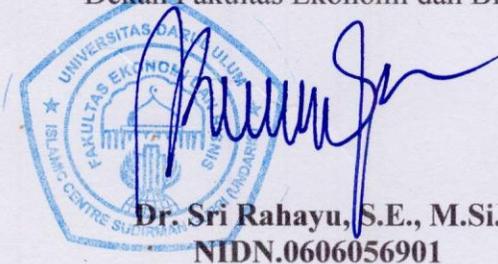
Prof. Dr. Dra. Hj. Edy Dwi K, SE., MM
NIDN: 0606096201

Dosen Pembimbing Pendamping



Fajar Suryatama, S.Sos., S.E., MM.
NIDN: 0622047503

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Sri Rahayu, S.E., M.Si.
NIDN.0606056901

PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, STRES KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN
SEWING LINE 5 DAN 6 PADA PT. UNGARAN INDAH BUSANA**

Oleh

Rini Wahyu Puji Lestari (18510046)

Skripsi ini telah diujikan dan mendapatkan pengesahan pada tanggal ~~21~~ ²¹ Oktober 2023

Tim Penguji

Ketua,



Nunuk Supraptini, SE., MM

NIDN.0603037301

Anggota,



Prof. Dr. Dra. Hj. Edy Dwi K, SE., MM
NIDN: 0606096201

Anggota,



Fajar Suryatama, S.Sos., S.E., MM.
NIDN: 0622047503

ABSTRAK

Kinerja merupakan bagian yang penting dan menarik karena terbukti menjadi manfaat bagi perusahaan, sebuah perusahaan menginginkan karyawan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuannya untuk mencapai kinerja yang baik. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui: 1) apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan *sewing line* 5 dan 6 pada PT. Ungaran Indah Busana. 2) apakah ada pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan *sewing line* 5 dan 6 pada PT. Ungaran Indah Busana. 3) apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan *sewing line* 5 dan 6 pada PT. Ungaran Indah Busana. 4) apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan, stress kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan *sewing line* 5 dan 6 pada PT. Ungaran Indah Busana.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan *line* 5 dan 6 pada PT. Ungaran Indah Busana yang berjumlah 100 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan melakukan penyebaran kuesioner yang diberikan kepada responden dengan menggunakan software SPSS 24. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji korelasi, uji regresi uji hipotesis dengan menggunakan koefisien determinasi, uji t dan uji f.

Hasil penelitian menunjukkan nilai t hitung variabel gaya kepemimpinan adalah sebesar $3,045 > t$ tabel $1,984$ dan nilai signifikan ($0,003 < 0,05$) yang artinya bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan *line* 5 dan 6 pada PT. Ungaran Indah Busana. Variabel stress kerja memiliki nilai t-hitung sebesar $2,995 > t$ tabel $1,984$ dan nilai signifikan ($0,003 < 0,05$) yang artinya bahwa variabel stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan *line* 5 dan 6 pada PT. Ungaran Indah Busana. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai t-hitung sebesar $5,916 > t$ -tabel $1,984$ dan nilai signifikan ($0,000 < 0,05$) yang artinya bahwa variabel stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *line* 5 dan 6 pada PT. Ungaran Indah Busana. Dari pengujian semua variabel independen secara bersama-sama (simultan) diperoleh nilai F-hitung $52,153 > F$ tabel sebesar $2,70$ dengan tingkat signifikan ($0,000 < 0,05$), maka menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, stress kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan *line* 5 dan 6 pada PT. Ungaran Indah Busana. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, stress kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan.

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

ABSTRACT

Performance is an important and interesting part because it is proven to be a benefit for the company, a company wants employees to work seriously according to their ability to achieve goals. The aim of this research is to find out: 1) whether there is an influence of leadership style on the performance of sewing line employees 5 and 6 at PT. Ungaran Indah Clothing. 2) Is there an influence of work stress on the performance of sewing line 5 and 6 employees at PT. Ungaran Indah Clothing. 3) Is there an influence of the work environment on the performance of sewing line 5 and 6 employees at PT. Ungaran Indah Clothing. 4) Is there an influence of leadership style, work stress and work environment on the performance of sewing line 5 and 6 employees at PT. Ungaran Indah Clothing.

The type of research used is associative research. The population in this study were all line 5 and 6 employees at PT. Ungaran Indah Busana totaling 100 respondents. The data collection method used in this research is by distributing questionnaires given to respondents using SPSS 24 software. Data analysis used in this research is correlation testing, regression testing, hypothesis testing using the coefficient of determination, t test and f test.

The results of the research show that the calculated t value of the leadership style variable is $3.045 > t$ table 1.984 and the value is significant ($0.003 < 0.05$), which means that the leadership style variable has a positive and significant effect on the performance variable of line 5 and 6 employees at PT. Ungaran Indah Clothing. The work stress variable has a calculated t-value of $2.995 > t$ table 1.984 and a significant value ($0.003 < 0.05$) which means that the work stress variable has a positive and significant effect on the performance variable of line 5 and 6 employees at PT. Ungaran Indah Clothing. The work environment variable has a calculated t-value of $5.916 > t$ -table 1.984 and a significant value of ($0.000 < 0.05$) which means that the work stress variable has a positive and significant effect on the performance of line 5 and 6 employees at PT. Ungaran Indah Clothing. From testing all independent variables together (simultaneously), the F-count value was $52.153 > F$ table of 2.70 with a significant level ($0.000 < 0.05$), thus indicating that the variables of leadership style, work stress and work environment together -same (simultaneous) has a significant effect on the performance variables of line 5 and 6 employees at PT. Ungaran Indah Clothing. From the research results it can be concluded that the variables of leadership style, work stress and work environment have a partial and simultaneous effect on employee performance.

Keywords: Leadership Style, Work Stress, Work Environment, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah robbil ‘alamin, puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT atas rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Sewing Line 5 dan 6 Pada PT. Ungaran Indah Busana”. Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan program Sarjana (SI) di jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI Ungaran.

Selama proses penyusunan skripsi ini penulis mendapatkan bimbingan, arahan, bantuan, dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Drs. Hono Sejati, S.H., M.Hum., selaku Rektor UNDARIS yang telah memberi kesempatan untuk menimba ilmu di UNDARIS.
2. Dr. Sri Rahayu, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI.
3. Pitaloka Dharma Ayu, S.E., BMA, selaku Ketua Kaprodi manajemen Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI.
4. Prof. Dr. Dra. Hj. Edy Dwi K., S.E., M.M., selaku dosen pembimbing pertama yang dengan sabar membimbing serta memberi saran pemikiran yang sangat berguna dalam penyelesaian skripsi ini, penulis ucapkan terima kasih.
5. Fajar Suryatama, S.Sos., S.E., M.M., selaku dosen pembimbing kedua yang dengan sabar membimbing serta memberi saran pemikiran yang sangat berguna dalam penyelesaian skripsi ini, penulis ucapkan terima kasih.

6. Seluruh Dosen, staf dan karyawan Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI
7. Seluruh teman-teman program Studi S-1 Ekonomi angkatan 2018 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (UNDARIS) Ungaran yang telah memberikan motivasi dan semangat penulis selama penulisan Skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa Skripsi ini jauh dari kata sempurna mengingat kemampuan dan pengetahuan penulis yang sangat terbatas. Oleh karena itu segala kritik dan saran yang bersifat membangun akan penulis terima dengan senang hati. Akhir kata penulis mengharapkan semoga skripsi ini dapat berguna bagi semua pihak yang berkepentingan

Ungaran, 13 Oktober 2023



Rini Wahyu Puji Lestari

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

“Barang siapa keluar untuk mencari ilmu, maka ia akan berada di jalan Allah sehingga ia kembali”.

(HR-Tirmidzi)

Persembahan untuk:

- Kedua orang tua penulis yang selalu mendoakan kepada penulis
- Kaka dan Adik yang saya sayangi

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	vi
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	9
E. Definisi Operasional.....	10
F. Sistematika Penulisan	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	13
A. Landasan Teori.....	13
1. Kinerja Karyawan	13
2. Gaya Kepemimpinan.....	17
3. Stres Kerja.....	26
4. Lingkungan Kerja.....	30
B. Penelitian Terdahulu	38
C. Kerangka Pikir	39
D. Hipotesis.....	41
BAB III METODE PENELITIAN	42

A. Jenis Penelitian.....	42
B. Lokasi Penelitian	42
C. Variabel Penelitian	43
D. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling.....	44
E. Jenis Data dan Sumber Data	45
F. Teknik Pengumpulan Data.....	47
G. Teknik Analisis Data.....	48
1. Uji Instrumen.....	49
a. Validitas	49
b. Reliabilitas.....	50
2. Uji Korelasi	52
a. Korelasi Sederhana.....	52
b. Korelasi Berganda	53
3. Uji Regresi	53
a. Regresi Linier Sederhana	54
b. Regresi Linier Berganda.....	54
4. Analisis Uji R^2 (Koefisien Determinasi).....	55
5. Uji Hipotesis.....	55
a. Uji t (Parsial)	55
b. Uji F (Simultan).....	57
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	58
A. Gambaran Obyek Penelitian	58
1. Gambaran Umum Responden	58
2. Deskripsi Responden.....	58
B. Hasil Penelitian	61
1. Uji Korelasi	61
2. Analisis Regresi	64
3. Uji Koefisien Determinasi (<i>Adjusted R Square</i>)	67
4. Uji Hipotesis.....	68
C. Pembahasan.....	73
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	77

A. Kesimpulan	77
B. Saran.....	79
DAFTAR PUSTAKA	80
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	38
Tabel 3.1 Indikator Penelitian	44
Tabel 3.2 Skala Likert Pengumpulan data.....	48
Tabel 3.3 Hasil Uji validitas.....	50
Tabel 3.4 Hasil Uji Reliabilitas	51
Tabel 3.5 Interpretasi Koefisien Korelasi	52
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	60
Tabel 4.2 Usia Responden.....	60
Tabel 4.3 Pendidikan Responden	60
Tabel 4.4 Berdasarkan Lama Kerja Responden	61
Tabel 4.5 Hasil Uji Korelasi Sederhana	62
Tabel 4.6 Hasil Uji Korelasi Berganda	63
Tabel 4.7 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Gaya Kepemimpinan.....	64
Tabel 4.8 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Stres Kerja.....	65
Tabel 4.9 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Lingkungan Kerja	65
Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	66
Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi	68
Tabel 4.12 Hasil Uji t (Parsial).....	69
Tabel 4.13 Hasil Uji F (Simultan)	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir	40
Gambar 3.1 Uji Statistik Uji t	57
Gambar 3.2 Uji Statistik Uji F	58
Gambar 4.1 Kurva Statistik Uji t Hipotesis 1	70
Gambar 4.2 Kurva Statistik Uji t Hipotesis 2	71
Gambar 4.3 Kurva Statistik Uji t Hipotesis 3	72
Gambar 4.4 Kurva Statistik Uji F	73

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Identitas Responden

Lampiran 2 kuesioner Penelitian

Lampiran 3 Tabulasi Uji Coba 10 Responden

Lampiran 4 Tabulasi 100 Responden Variabel Gaya Kepemimpinan

Lampiran 5 Tabulasi 100 Responden Variabel Stres Kerja

Lampiran 6 Tabulasi 100 Responde Variabel Lingkungan Kerja

Lampiran 7 Tabulasi 100 Responde Kinerja Karyawan

Lampiran 8 Hasil Uji Validitas

Lampiran 9 Hasil Uji Reliabilitas

Lampiran 10 Hasil Uji Korelasi Sederhana dan Berganda

Lampiran 11 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Lampiran 12 Hasil Uji Regresi Berganda

Lampiran 13 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Lampiran 14 Hasil Uji Hipotesis

Lampiran 15 Tabel F

Lampiran 16 Tabel t

Lampiran 17 Tabel R

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu permasalahan yang sering terjadi dalam perusahaan adalah permasalahan pada sumber daya manusia. Masalah sumber daya manusia menjadi suatu tantangan tersendiri bagi perusahaan. Sumber daya manusia memiliki peranan yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan sehingga sumber daya manusia menjadi hal utama yang harus diperhatikan. Keberhasilan perusahaan ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada di dalamnya, perusahaan harus mampu memberdayakan dengan baik semua komponen sumber daya manusia yang dimilikinya agar mampu meningkatkan daya saing. Perusahaan dituntut untuk mengembangkan cara baru agar mempertahankan karyawan pada kinerja yang tinggi serta mengembangkan potensi agar memberikan kontribusi maksimal pada perusahaan.

Melihat pentingnya sumber daya manusia di dalam keberhasilan perusahaan, maka karyawan perlu dipacu kinerjanya. Sumber daya manusia merupakan aset utama bagi organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif berbagai aktivitas dalam organisasi. Sumber daya manusia mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan yang pola pikirnya dapat dibawa ke dalam suatu lingkungan organisasi. Memberikan hasil kerja yang baik untuk memenuhi kebutuhan organisasi secara keseluruhan merupakan kontribusi dari kinerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2016), menyatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Sutrisno (2016) menyatakan kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Torang (2014) kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Seorang pegawai atau karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang

baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas. Kinerja seorang karyawan akan baik apabila pegawai mempunyai keahlian yang tinggi, kesediaan untuk bekerja, adanya upah/imbalan yang layak dan mempunyai harapan masa depan. Kinerja yang optimal akan terwujud bilamana organisasi dapat memilih karyawan yang memiliki motivasi dan kecakapan yang sesuai dengan pekerjaannya serta memiliki kondisi yang memungkinkan agar dapat bekerja secara maksimal. Fenomena terkait kinerja di PT. Ungaran Indah Busana terutama bagian *sewing line* 5 dan 6 ditemukan bahwa kinerja karyawan yang masih belum optimal dan masih ada beberapa pegawai yang lambat dalam melakukan pekerjaannya. Sehingga hasil kinerja karyawan menurun dan tidak dapat mencapai hasil yang diharapkan perusahaan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu gaya kepemimpinan. Menurut Hasibuan (2016) mengatakan bahwa, pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Salah satu hal yang dapat ditempuh perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan yang ketat yaitu dengan meningkatkan kinerja perusahaan dengan mempertahankan gaya kepemimpinan terhadap perusahaan. Gaya kepemimpinan dari suatu perusahaan menjadi faktor pendorong dan pendukung dalam memimpin karyawan. Segala usaha dilakukan untuk mencapai tujuan di antaranya dengan menggunakan sumber daya manusia yaitu tenaga kerja yang handal,

professional, dan gaya kepemimpinan dari kinerja seorang pemimpin, dimana harus memiliki sifat yang baik sehingga bisa meningkatkan kinerja karyawannya. Oleh karena itu diperlukan seorang pemimpin yang mampu memberikan arahan guna mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan. Gaya kepemimpinan seseorang dalam organisasi sangat penting dalam kemajuan sebuah perusahaan. Dari gaya kepemimpinan seorang baik dalam proses mengarahkan dan memberikan pengaruh terhadap karyawan atau bawahan penting agar tujuan perusahaan tercapai.

Gaya kepemimpinan dapat dijelaskan dalam skala mulai dari otokratis, demokrasi hingga partisipatif untuk menunjukkan tingkat kewenangan dan keputusan yang membuat kekuatan pemimpin dan karyawan (Iqbal et al., 2015). Pemimpin mempunyai tanggung jawab baik secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja dari yang dipimpin, sehingga menjadi pemimpin itu tidak mudah dan tidak setiap orang mempunyai kesamaan di dalam menjalankan kepemimpinannya. Untuk menunjukkan betapa pentingnya kepemimpinan dan betapa manusia membutuhkannya pemimpin yang baik ada pendapat yang keras yang mengatakan bahwa dunia atau umat manusia pada hakekatnya hanya ditentukan oleh beberapa orang saja, yakni yang berstatus sebagai pemimpin. Demikian juga dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Pengarahan dari seorang pemimpin sangatlah penting terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Tanpa kepemimpinan atau bimbingan, hubungan antara tujuan perseorangan atau tujuan organisasi mungkin menjadi tak tercapai. Oleh

karena itu, kepemimpinan sangat diperlukan bila suatu organisasi ingin sukses. Suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan tersebut. Disinilah diperlukan figur kepemimpinan yang mampu berkomunikasi yang baik dan benar pada bawahannya, agar tujuan organisasi tetap terarah sesuai dengan rencana. Berdasarkan pengamatan peneliti, fenomena gaya kepemimpinan yang terjadi pada PT. Ungaran Indah Busana bagian *sewing line* 5 dan 6 adalah peran seorang pemimpin yang tidak optimal dalam memberikan arahan, contohnya pimpinan hanya bisa memberikan pengarahan pada saat *meeting* pencapaian target, tanpa memberikan dorongan dan masukan baik secara langsung ataupun tidak langsung kepada bawahannya, sehingga bawahannya tidak dapat bekerja dengan baik. Oleh karena itu seorang pemimpin harus mampu mengarahkan serta bertanggung jawab kepada bawahannya agar mampu bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan.

Selain gaya kepemimpinan faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu stress kerja. Menurut Hasibuan (2013), menyatakan bahwa stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi proses berfikir dan kondisi seseorang. Stress kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Setiap orang harus mampu mengelola stress pada dirinya sendiri, karena dengan mengelola stress pada dirinya sendiri berarti orang tersebut mampu mengendalikan diri sendiri dalam kehidupan. Stress kerja akan muncul

apabila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari pekerjaannya. Pekerjaan harus dilakukan dengan keterampilan atau ilmu yang dimiliki karyawan-karyawan yang merasa tegang, ketakutan dan cemas akan menurunkan kinerja kondisi pekerjaan, tata kerja dan letak fisik serta struktur organisasi yang tidak jelas akan mengakibatkan menurunkan kinerja pada karyawan. Stres yang dialami karyawan akan berdampak pada kerugian perusahaan, sehingga kinerja yang dihasilkan menurun dan tingkat absensi tinggi pada akhirnya menyebabkan biaya pegawai bertambah besar. Fenomena stres kerja yang terjadi pada PT. Ungaran Indah Busana bagian *sewing line* 5 dan 6 adalah adanya permasalahan dalam menentukan nilai capai target dalam menghasilkan barang produksi sehingga target tidak tercapai. Permasalahan .yang memicu stress kerja diantaranya ketentuan pencapaian target, kualitas standar, banyak karyawan absen, mesin macet, dan batas waktu. Sehingga terkadang pihak perusahaan sering mengadakan lembur bagi karyawan-karyawannya, selain itu adanya batasan waktu untuk menyelesaikan tugas atau target menyebabkan stress kerja bagi karyawan. Oleh karena itu dengan adanya permasalahan yang sering terjadi membuat karyawan merasa tegang sehingga dapat mempengaruhi emosi proses berfikirnya karyawan serta stres fisik maupun non fisik.

Selain stres kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kondisi lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti (2013) Lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di

dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, dan dapat mempengaruhinya untuk melakukan tugas yang diberikan, seperti kebersihan, musik, pencahayaan, dll. Lingkungan kerja yang baik adalah salah satu faktor penunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan. Lingkungan Kerja yaitu suasana atmosfer tempat kerja yang dirasakan/dialami oleh karyawan saat bekerja bersama dalam sebuah kelompok/organisasi. Serangkaian keadaan lingkungan yang dirasakan secara langsung atau tidak langsung oleh karyawan. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif tidak dengan mudah dapat diwujudkan oleh perusahaan. Perusahaan harus mampu memberikan dorongan kepada para karyawannya agar karyawan terdorong untuk melaksanakan tugasnya dan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan secara menyeluruh.

Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja yang segar, sehat, nyaman dan memenuhi standar kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan karyawan dalam melakukan tugasnya agar hasil kerja yang diperoleh dapat tercapai secara optimal. Sedangkan fenomena lingkungan kerja yang terjadi pada karyawan PT. Ungaran Indah Busana terutama bagian *sewing line* 5 dan 6 adalah kendala antar karyawan dimana karyawan-karyawan tersebut membentuk

kelompok-kelompok kecil, sehingga menimbulkan persaingan antar kelompok dan kendala antar *line*, sehingga menimbulkan persaingan dalam proses kinerja antara *line* 5 dan 6. Oleh karena itu, kondisi lingkungan kerja menjadi kurang efektif, karena adanya persaingan antar kelompok, beban kerja yang tidak sesuai, atau dikatakan lingkungan kerja non fisik yang kurang baik seperti adanya kurang kerja sama yang baik dengan rekan kerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Sewing Line 5 dan 6 pada PT. Ungaran Indah Busana”**.

B. Rumusan Masalah Penelitian

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan *sewing line* 5 dan 6 pada PT. Ungaran Indah Busana?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan *sewing line* 5 dan 6 pada PT. Ungaran Indah Busana?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan *sewing line* 5 dan 6 pada PT. Ungaran Indah Busana?
4. Apakah gaya kepemimpinan, stres kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan *sewing line* 5 dan 6 pada PT. Ungaran Indah Busana ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah penelitian diatas, tujuan yang ingin dicapai peneliti yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan *sewing line* 5 dan 6 pada PT. Ungaran Indah Busana.
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan *sewing line* 5 dan 6 pada PT. Ungaran Indah Busana.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan *sewing line* 5 dan 6 pada PT. Ungaran Indah Busana.
4. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan *sewing line* 5 dan 6 pada PT. Ungaran Indah Busana .

D. Manfaat Penelitian

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi penulis

Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh di bangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

2. Bagi perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.

3. Bagi almamater

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya.

E. Definisi Operasional

Definisi operasional variabel penelitian menurut Sugiyono (2015) adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Definisi Operasional dari tiap-tiap variable adalah sebagai berikut:

1. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2016), kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2. Gaya Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2016) menyatakan bahwa, pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Oleh karena itu diperlukan seorang pemimpin yang mampu memberikan arahan guna mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan.

3. Stres Kerja

Menurut Hasibuan (2013) menyatakan bahwa, stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi proses berfikir dan kondisi seseorang.

4. Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2013) menyatakan bahwa, Lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

F. Sistematika Penulisan

Adanya sistematika penulisan adalah untuk mempermudah pembahasan dalam penulisan. Sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I: Pendahuluan Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, maksud dan tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II: Landasan teori Bab ini membahas tentang landasan teori yang digunakan, penelitian terdahulu, hubungan antar variabel, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III: Metode penelitian Pada bab ini akan dibahas variabel penelitian beserta definisi operasionalnya, penentuan sampel penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis

BAB IV: Hasil penelitian dan pembahasan. Bagian ini berisi tentang gambaran umum perusahaan, diskripsi, dan metode analisis data

BAB V: Kesimpulan dan Saran

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2016) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja adalah hasil atau tingkat seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti, standar hasil kerja, target atau sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut (Hasibuan, 2016) mendefinisikan kinerja sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang

didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Kesimpulannya Kinerja merupakan hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2016:67) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi Kinerja antara lain:

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (ability) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai Kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in place, the man of the right job*).

2) Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap (attitude) seseorang karyawan dalam menghadapi situasi (situation) motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan dari karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan mental yang mendorong diri seorang karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja yang maksimal. Sikap mental seorang karyawan

harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi), artinya seorang karyawan harus siap mental maupun secara fisik dan memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai. Mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

c. Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017) ada beberapa indikator yaitu:

- 1) Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- 2) Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
- 3) Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
- 4) Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan

d. Karakteristik Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017), karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut:

- 1) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- 2) Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- 3) Memiliki tujuan yang realistis.

- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuannya.
- 5) Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

e. Tujuan Penilaian Kinerja

Dalam Mangkunegara (2017) Sunyoto (1999) menyatakan bahwa tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- 2) Mencatat dan mengakui hasil kinerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- 3) Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
- 4) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- 5) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

2. Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara, pola dan kemampuan tertentu yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam bersikap, berkomunikasi dan berinteraksi untuk mempengaruhi, mengarahkan, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan agar bisa melakukan suatu pekerjaan sehingga mencapai suatu tujuan. Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda antara satu pemimpin dengan pemimpin yang lainnya, dan bukan suatu keharusan bahwa suatu gaya kepemimpinan lebih baik atau lebih buruk dibanding gaya kepemimpinan lainnya. Menurut Hasibuan (2016) mengatakan bahwa, pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Oleh karena itu diperlukan seorang pemimpin yang mampu memberikan arahan guna mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan.

Berdasarkan definisi gaya kepemimpinan diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

b. Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2014), terdapat beberapa macam gaya kepemimpinan, yaitu sebagai berikut:

1) Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan Otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

2) Kepemimpinan Partisipasi

Kepemimpinan Partisipasi adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan. Bawahan harus berpartisipasi memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

3) Kepemimpinan Delegasi

Kepemimpinan Delegasi apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenangnya kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil

keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan.

Sedangkan menurut Sutikno (2014), gaya kepemimpinan terbagi menjadi beberapa tipe, yaitu:

1) Tipe Otokratik

Tipe kepemimpinan menganggap bahwa kepemimpinan adalah hak pribadinya (pemimpin), sehingga ia tidak perlu berkonsultasi dengan orang lain dan tidak boleh ada orang lain yang turut campur. Seorang pemimpin otokratik akan menunjukkan sikap yang menonjolkan keakuannya, dan selalu mengabaikan peranan bawahan dalam proses pengambilan keputusan, tidak mau menerima saran dan pandangan bawahannya.

2) Tipe Kendali Bebas atau Masa Bodo (Laissez Faire)

Tipe kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari tipe kepemimpinan otokratik. Dalam kepemimpinan tipe ini sang pemimpin biasanya menunjukkan perilaku yang pasif dan seringkali menghindar diri dari tanggung jawab. Seorang pemimpin yang kendali bebas cenderung memilih peran yang pasif dan membiarkan organisasi berjalan menurut temponya sendiri. Disini seorang pemimpin mempunyai keyakinan bebas dengan memberikan kebebasan yang seluas-luasnya terhadap bawahan maka semua usahanya akan cepat berhasil.

3) Tipe Paternalistik

Persepsi seorang pemimpin yang paternalistik tentang peranannya dalam kehidupan organisasi dapat dikatakan diwarnai oleh harapan bawahan kepadanya. Harapan bawahan berwujud keinginan agar pemimpin mampu berperan sebagai bapak yang bersifat melindungi dan layak dijadikan sebagai tempat bertanya dan untuk memperoleh petunjuk, memberikan perhatian terhadap kepentingan dan kesejahteraan bawahannya.

4) Tipe Kharismatik

Seorang pemimpin yang kharismatik memiliki karakteristik khusus yaitu daya tariknya yang sangat memikat, sehingga mampu memperoleh pengikut yang sangat besar dan para pengikutnya tidak selalu dapat menjelaskan secara konkret mengapa orang tersebut itu dikagumi.

5) Tipe Militeristik

Pemimpin yang bertipe militeristik ialah pemimpin dalam menggerakkan bawahannya lebih sering mempergunakan sistem perintah, senang bergantung kepada pangkat dan jabatannya, dan senang kepada formalitas yang berlebih-lebihan. Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahannya, dan sukar menerima kritikan dari bawahannya.

6) Tipe Pseudo-demokratik

Tipe ini disebut juga kepemimpinan manipulatif atau semi demokratik. Pemimpin seperti ini menjadikan demokrasi sebagai selubung untuk memperoleh kemenangan tertentu. Pemimpin yang bertipe pseudo-demokratik hanya tampaknya saja bersikap demokratis padahal sebenarnya dia bersikap otoriter. Pemimpin ini menganut demokrasi semu dan lebih mengarah kepada kegiatan pemimpin yang otoriter dalam bentuk yang halus dan samar-samar.

7) Tipe Demokratik

Tipe demokratik adalah tipe pemimpin yang demokratis, dan bukan karena dipilihnya si pemimpin secara demokratis. Tipe kepemimpinan dimana pemimpin selalu bersedia menerima dan menghargai saran-saran, pendapat, dan nasihat dari staf dan bawahan, melalui forum musyawarah untuk mencapai kata sepakat. Kepemimpinan demokratik adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis, dan terarah. Kegiatan-kegiatan pengendalian dilaksanakan secara tertib dan bertanggung jawab.

c. Sifat-Sifat Kepemimpinan

Berikut adalah beberapa sifat yang menjadikan seorang sebagai pemimpin yang baik:

1) Punya Pendirian

Sebagai seorang pemimpin, Anda wajib untuk punya pendirian yang teguh. Pendirian kuat tidak akan membuat Anda mudah goyah dan juga membuat Anda konsisten dalam menjalankan sesuatu.

2) Proaktif

Pemimpin harus proaktif. Pemimpin tidak boleh pasif, karena apabila seorang pemimpin bersifat pasif, tujuan tidak akan kunjung tercapai, bahkan ini akan membuat bawahan tidak memiliki rasa hormat kepadanya. Seorang pemimpin yang baik punya inisiatif kuat akan berbagai hal sehingga bawahan pun dapat mengandalkannya dalam berbagai macam situasi.

3) Jujur

Kejujuran mutlak harus dimiliki oleh seorang pemimpin. Sosok yang jujur adalah sosok yang dapat diandalkan dalam berbagai hal dan tidak akan menggagalkan suatu tujuan hanya untuk kepentingan pribadinya.

4) Komunikatif

Komunikatif artinya pemimpin mampu menyampaikan berbagai hal dengan jelas dan tidak menimbulkan kesalahpahaman. Untuk bisa memiliki sifat ini, pemimpin harus tahu bagaimana metode komunikasi yang baik.

5) Terbuka terhadap Pendapat

Seseorang boleh menjadi cerdas, tetapi percuma apabila mereka tidak terbuka terhadap ilmu dan juga pendapat baru. Seorang pemimpin wajib terbuka terhadap setiap pendapat yang ada dan tidak boleh menutup diri. Apabila seorang pemimpin menutup diri dari pendapat dan wawasan, merek

d. Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Hasibuan(2016) kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut :

1. Keteladanan, sebagai instruktur yang baik terhadap bawahannya dengan menjadi pimpinan bijaksana yang memungkinkan setiap bawahan yang semakin pintar dan professional dalam melaksanakan tugas.
2. Kewibawaan, pemimpin dapat membantu atau menolong bawahan mengatasi masalah yang dihadapinya dalam pelaksanaan tugas yang dibebankan kepada bawahan tersebut.
3. Pendelegasian Tugas, pemimpin yang bijaksana harus mendelegasikan segala tugas dan wewenang kepada bawahannya. Pendelegasian ini diperlukan untuk meminimalisir hambatan.
4. Keputusan, keberhasilan seorang pemimpin sangat ditentukan oleh keterampilan pengambilan keputusan di saat kritis sekalipun.

Fungsi-Fungsi Gaya Kepemimpinan

Sedangkan menurut Hamdani Nawawi dalam bukunya Kepemimpinan yang Efektif menyebutkan ada lima fungsi kepemimpinan. Kelima fungsi kepemimpinan itu adalah:

1) Fungsi instruktif

Fungsi ini berlangsung dan bersifat komunikasi satu arah, pemimpin sebagai pengambil keputusan berfungsi memerintahkan pelaksanaannya pada orang-orang yang dipimpin. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa (isi perintah), bagaimana (cara mengerjakan perintah), bilamana (waktu memulai, melaksanakan dan melaporkan hasilnya), dan dimana (tempat mengerjakan perintah) agar keputusan dapat diwujudkan secara efektif. Fungsi orang yang dipimpin hanyalah melaksanakan perintah. Inisiatif tentang segala sesuatu yang ada kaitannya dengan perintah itu, sepenuhnya merupakan fungsi pemimpin.

2) Fungsi konsultatif

Fungsi ini berlangsung dan bersifat komunikasi dua arah. Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, fungsi pemimpin sebagai konsultan untuk mendengarkan pendapat, saran serta pertanyaan dari bawahannya, mengenai keputusan yang akan diambil oleh pemimpin.

3) Fungsi partisipasi

Dalam fungsi ini pemimpin menjalankan serta mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Setiap anggota kelompoknya memperoleh kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dalam melaksanakan kegiatan yang dijabarkan dari tugas-tugas pokok, sesuai dengan posisi atau jabatan masing-masing. Pemimpin juga tidak hanya ikut dalam proses pembuatan keputusan dalam fungsi ini pemimpin ikut serta dalam proses pelaksanaannya.

Fungsi partisipasi ini bukan berarti pemimpin memberikan kebebasan semaunya, tetapi dilakukan secara terkendali dan terarah berupa kerja sama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain.

4) Fungsi delegasi

Fungsi ini pemimpin sebagai pemegang wewenang tertinggi harus bersedia dan dapat mempercayai orang-orang lain, sesuai dengan posisi atau jabatannya, apabila diberi atau mendapat pelimpahan wewenang.

5) Fungsi pengendalian

Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses dan efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga

memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Sehubungan dengan itu bahwa fungsi pengendalian dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi dan pengawasan.

Dengan bimbingan dan pengarahan, koordinasi dan pengawasan, pemimpin berusaha mencegah terjadinya kekeliruan atau kesalahan setiap unit atau perseorangan dalam melaksanakan volume dan beban kerjanya atau perintah dari pimpinannya. Pengendalian dilakukan dengan cara mencegah anggota berfikir dan berbuat sesuatu yang cenderung merugikan kepentingan bersama.

3. Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Menurut Hasibuan (2014) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu ketegangan yang mengakibatkan tidak seimbangny keadaan psikologis karyawan yang dapat mempengaruhi cara berpikir, emosi dan kondisi dirinya sendiri. Stres kerja terjadi karena adanya tuntutan dan tekanan yang berlebih dari tugas yang diberikan oleh perusahaan. Semakin tinggi stres kerja karyawan maka semakin buruk juga dampaknya terhadap kinerja seorang karyawan dan dapat menghambat pencapaian tujuan dan perkembangan perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2017) mengartikan stres kerja sebagai suatu kondisi dimana karyawan merasakan sebuah tekanan dalam

menghadapi pekerjaan. Stres kerja dapat mengakibatkan keadaan emosi seseorang tidak stabil, rasa cemas berlebih, tegang, gugup dan gangguan lainnya.

Menurut Luthans (2010) mengemukakan stres kerja sebagai sebuah respon seseorang terhadap keadaan eksternal yang menyebabkan terjadinya penyimpangan fisik, psikologis dan perilaku karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Keadaan eksternal yang tidak baik akan meningkatkan tingkat stres seorang karyawan yang bila dibiarkan begitu saja akan mengganggu proses kerjanya. Perusahaan harus mampu menciptakan keadaan eksternal yang baik dan mampu menghilangkan atau menurunkan tingkat stres kerja seorang karyawan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan suatu ketegangan yang terjadi karena adanya beberapa masalah yang menyebabkan karyawan merasa kurang nyaman, cemas dan tidak bisa berfikir dengan baik. Semakin tinggi tingkat kecemasan seorang karyawan maka semakin tinggi juga stres kerja yang akan dialaminya dan sebaliknya semakin rendah tingkat kecemasan dan tekanan dalam sebuah perusahaan maka akan semakin rendah juga tingkat stres kerja seorang karyawan.

b. Faktor-faktor Yang Memengaruhi Stres Kerja

Menurut Hasibuan (2014:204) faktor-faktor penyebab stres karyawan, antara lain sebagai berikut:

1) Beban kerja yang sulit dan berlebihan

Beban kerja yang melebihi standar kemampuan seorang karyawan akan mendorong terjadinya stres kerja, karena karyawan dihadapkan dengan kondisi kerja yang menekan dirinya untuk dapat menyelesaikan tugas-tugas yang sebenarnya tidak sesuai dengan kemampuannya. Hal tersebut membuat tenaga dan pikirannya terkuras lebih banyak dari pekerjaan pada kondisi normalnya.

2) Tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil dan wajar

Pimpinan mempunyai kewajiban untuk mengatur dan memerintah bawahannya. Pimpinan yang banyak menekan, menuntut dan tidak memiliki hubungan yang baik dengan bawahannya akan menyebabkan karyawan mengalami stres kerja. Karyawan akan merasakan tertekan, takut dan gelisah jika hasil kerjanya tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pimpinannya yang akan mempengaruhi jejak karirnya dalam perusahaan tersebut.

3) Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai

Waktu dan peralatan kerja merupakan aspek penunjang karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya, bilamana dalam aspek tersebut terdapat masalah maka hal tersebut akan mendorong karyawan mengalami stres kerja karena hal tersebut dapat menghambat pekerjaannya.

- 4) Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja
Rekan kerja dan pimpinan di tempat kerja merupakan aspek sosial yang dapat mempengaruhi nyaman atau tidaknya seseorang berada dalam lingkungan tersebut. Hubungan sosial yang tidak baik akan menyebabkan seorang individu merasa tidak nyaman, jika hal tersebut di biarkan begitu saja maka akan menyebabkan terjadinya stres kerja.
- 5) Balas jasa yang terlalu rendah
Setiap pekerjaan memiliki resiko dan tanggung jawab yang berbeda-beda. Dibalik pekerjaan yang beresiko tinggi terdapat harapan seorang karyawan untuk mendapatkan imbalan yang tinggi juga atau sesuai dengan apa yang dikerjakannya. Upah merupakan refleksi atau cara perusahaan menghargai karyawannya, dengan upah yang sesuai dan adil sesuai dengan beban kerja yang di tanggung akan membuat karyawan merasa dihargai oleh perusahaan. Upah yang tidak sesuai membuat karyawan merasakan stres karena usaha yang diberikannya tidak setimpal dengan balas jasa yang diberikan perusahaan.
- 6) Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua, dan lain-lain.
Seorang karyawan yang memiliki masalah pribadi, kondisi emosinya cenderung tidak stabil dan sulit untuk fokus terhadap satu hal karena pemikirannya terbagi-bagi. Seorang karyawan yang

memiliki masalah pribadi dan dihadapkan dengan pekerjaan yang berat akan menyebabkan terjadinya stres kerja.

c. Indikator Stres Kerja

Menurut Hasibuan (2014) indikator dari stress kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Beban kerja, diukur dari persepsi responden mengenai beban kerja yang dirasakan berlebihan.
- 2) Sikap pemimpin, diukur dari persepsi responden mengenai sikap pemimpin yang kurang adil dalam memberikan tugas.
- 3) Waktu kerja, diukur dari persepsi responden mengenai waktu kerja yang dirasakan berlebihan.
- 4) Konflik, diukur dari persepsi responden mengenai konflik antara karyawan dengan pimpinan.
- 5) Komunikasi
Proses pemindahan informasi dari seorang kepada orang lain dalam sebuah organisasi. Komunikasi yang kurang baik antara karyawan dapat menyebabkan konflik.
- 6) Otoritas kerja, diukur dari persepsi responden mengenai otoritas kerja yang berhubungan dengan tanggung jawab.

4. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2013) Lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya

terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Lingkungan kerja di dalam perusahaan/instansi sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan karena lingkungan kerja yang baik mempunyai pengaruh terhadap efektivitas yang bekerja dalam perusahaan. Lingkungan kerja adalah kondisi lingkungan yang ditinjau secara menyeluruh. Lingkungan kerja merupakan suatu tempat dimana para karyawan dapat membuktikan kemampuannya dalam menjalankan tugas di sebuah perusahaan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan kepadanya yang akhirnya berpengaruh terhadap produktivitas kinerja karyawan, lingkungan yang baik akan meningkatkan kerja, begitu pula sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang tenang, akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan. Lingkungan kerja merupakan suatu sarana atau tempat yang sangat berperan dalam suatu organisasi. Menurut Rahmawanti (2014) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Walaupun lingkungan kerja merupakan faktor penting serta dapat mempengaruhi kinerja pegawai, tetapi saat ini masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja perusahaannya. Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik

apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Maka dapat disimpulkan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang mampu menunjang kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal. Keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

b. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2013) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terbagi menjadi 2 jenis yaitu:

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni:

- a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
- b) Lingkungan perantara atau disebut juga lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain. Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap pegawai,

maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah keadaan lingkungan tempat kerja karyawan yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan (hubungan vertikal) serta hubungan antar sesama karyawan (hubungan horisontal). Dengan adanya suasana kerja dan komunikasi yang harmonis, maka pegawai akan merasa betah di tempat kerja sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik, dengan efektif dan efisien. Sedarmayanti (2013) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan, bawahan maupun sesama rekan kerja. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak dapat diabaikan. Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan keadaan berbentuk fisik yang mencakup setiap hal dari fasilitas organisasi yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau efektivitas. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik.

Lingkungan kerja non fisik tidak dapat ditangkap oleh pancaindra manusia, namun dapat dirasakan oleh perasaan misalnya hubungan antara karyawan dengan pimpinan.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Faktor-faktor yang memengaruhi lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2011) adalah:

1) Penerangan/pencahayaan

Di tempat kerja Penerangan dan pencahayaan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

2) Temperatur di tempat kerja

Dalam keadaan normal, setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda.

3) Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperature udara, dan secara bersama-sama antara temperature, kelembaban, kecepatan udara bergerak, dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

4) Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yakni untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

5) Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi.

6) Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.

7) Bau-bauan di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

8) Tata warna di tempat kerja

Menata di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya, tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi, hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan.

9) Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya.

10) Musik di tempat kerja

Musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja.

11) Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga kerja satuan petugas keamanan (SATPAM).

d. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017) indikator lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yaitu:

1) Indikator lingkungan kerja fisik antara lain:

a) Penerangan cahaya

Pencahayaan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan membantu menciptakan kinerja pegawainya.

b) Sirkulasi Udara

Oksigen merupakan gas yang diperlukan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Apabila udara di sekitar tempat kerja kotor, kadar oksigen dalam udara berkurang dan tercampur dengan gas dan bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja.

c) Kelembaban udara

Banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase, kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara.

d) Penggunaan Warna

Warna dapat berpengaruh terhadap jiwa manusia, sebenarnya bukan warna saja yang diperhatikan tetapi komposisi warna pun harus diperhatikan juga.

e) Kebisingan

Kebisingan mengganggu konsentrasi, siapapun tidak senang mendengarkan suara bising, oleh karena itu kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang.

f) Fasilitas

Fasilitas merupakan suatu penunjang untuk karyawan dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.

2) Indikator Lingkungan kerja non fisik antara lain

a) Hubungan kerja antara bawahan dan atasan

b) Hubungan kerja antar rekan kerja

B. Peneliti Terdahulu

**Tabel 2.1
Peneliti Terdahulu**

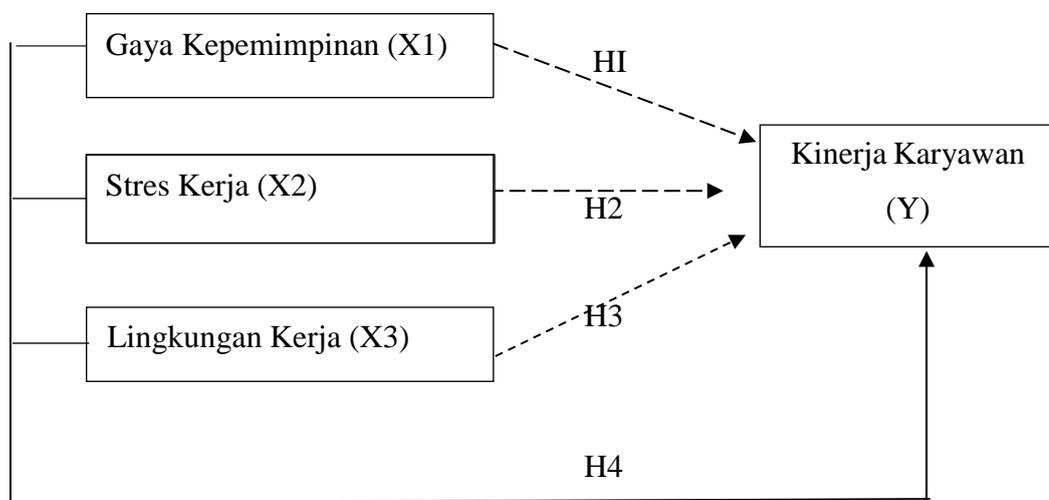
No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
1	Riska Nurjanah (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Stres kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Papyrus Sakti Paper Mill Banjaran Bandung	Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan stress kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT. Papyrus Sakti Paper Mill Banjaran Bandung
2	Ratna Aprianti (2012)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Departemen Pulp Making 8&9 PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang	Gaya Kepemimpinan , Stres kerja, Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Departemen Pulp Making 8 & 9 PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang. Stres kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Departemen Pulp Making 8 & 9 PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang. Secara simultan Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan Departemen Pulp Making 8 & 9 PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
				Perawang.
	Wahyu Hidayati (2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan produksi PT. Mas Sumbiri	Gaya Kepemimpinan Stres Kerja Lingkungan Kerja	Hasil penelitian ini diperoleh bahwa gaya kepemimpinan, stres kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
	Yuana Safitri Zebua (2019)	Pengaruh Stres Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Aswata Cabang Medan	Stres Kerja Gaya Kepemimpinan Kinerja Karyawan	Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa secara simultan stres kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Medan.
	Aidil Amin Efendy((2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan(Studi kasus PT. Moderland Realty, TBK	Lingkungan Kerja Stres Kerja Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa “Lingkungan Kerja dan Stres Kerja secara simultan memiliki pengaruh sebesar 47,7% terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 52,3%, dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini
	Sutoyo (2016)	Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah	Beban kerja Lingkungan kerja Motivasi Kinerja karyawan	Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan

Sumber : Jurnal Penelitian Terdahulu

C. Kerangka Pikir

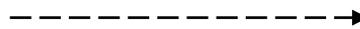
Kerangka pikir adalah penjelasan sementara terhadap suatu gejala yang menjadi objek. Kerangka pikir dari penelitian ini yaitu pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja. Studi kasus yang diambil yakni *sewing line* 5 dan 6 pada PT. Ungaran Indah Busana (UIB). Berikut keterangan yang akan disajikan pada kerangka pikir.



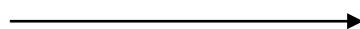
Gambar 2.1
Kerangka Pikir

Keterangan:

Garis Parsial



Garis Simultan



Keterangan:

Y =Variabel dependen Kinerja Karyawan

X1=Variabel Independen Gaya Kepemimpinan

X2=Variabel Independen Stres Kerja

X3=Variabel Independen Lingkungan Kerja

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang digunakan terhadap rumusan masalah dalam penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan dan belum menggunakan fakta-fakta yang diperoleh melalui pengumpulan data. Sugiyono (2016), mengungkapkan bahwa hipotesis ini juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap sebuah rumusan masalah dalam penelitian, belum jawaban yang empiris dengan data.

Berdasarkan rumusan masalah penelitian, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dinyatakan sebagai berikut:

- H1: Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *sewing line 5 dan 6 PT. Ungaran Indah Busana*
- H2: Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *sewing line 5 dan 6 PT. Ungaran Indah Busana*
- H3: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *sewing line 5 dan 6 PT. Ungaran Indah Busana*
- H4: Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan *sewing line 5 dan 6 PT. Ungaran Indah Busana*

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2016) metode penelitian ini diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan dan dibuktikan suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah dalam bidang pendidikan.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini mengacu pada hubungan kausal dimana menunjukkan hubungan yang bersifat sebab akibat dengan menunjukkan adanya variabel independen (variabel yang mempengaruhi) yaitu gaya kepemimpinan, stres kerja dan lingkungan kerja dan variabel dependen (dipengaruhi) yaitu kinerja karyawan.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang dipilih oleh penulis yaitu PT. Ungaran Indah Busana (UIB) yang berlokasi di Jl. Raya Karangjati-Pringapus KM. 5, Ungaran 50552 Semarang.

C. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek, organisasi, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang

ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016).

Dalam penelitian ini ada dua variable yang digunakan yaitu variable independen dan variable dependen yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (Variabel Independen)

Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi variable dependen atau variable terikat. Menurut Sugiyono (2019) variabel independen adalah variabel-variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variable independen dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan (X1), Stres Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3).

2. Menurut Sugiyono (2019:39) variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria dan konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel dependen pada penelitian ini adalah Kinerja Karyawan. Indikator yang digunakan sebagai acuan penelitian dalam tabel dibawah ini:

Tabel 3.1
Indikator Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Skala
Gaya Kepemimpinan (X1)	Keteladanan Kewibawaan Pendelegasian Keputusan	Skala Likert
Stres Kerja (X2)	Beban kerja Sikap pemimpin Waktu kerja Konflik Komunikasi Otoritas kerja	Skala Likert
Lingkungan Kerja (X3)	Penerangan cahaya Sirkulasi udara Kelembaban udara Penggunaan warna Kebisingan Fasilitas	Skala Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas kerja Kuantitas Kerja Pelaksanaan tugas Tanggung Jawab	Skala Likert

D. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

1. Populasi dan Sampel

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian sensus. Penelitian sensus merupakan penelitian yang mengambil

satu kelompok populasi sebagai sampel secara keseluruhan dan menggunakan kuesioner yang terstruktur sebagai alat pengumpulan data yang pokok untuk mendapatkan informasi yang spesifik (Usman dan Akbar,2008). Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016).

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 770 karyawan bagian *sewing* PT.Ungaran Indah Busana. Sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah sampel total atau seluruh anggota populasi yang terdiri dari 14 *line*, dan dalam penelitian ini,peneliti hanya menggunakan 2 *line* yaitu *line* 5 dan 6 yang berjumlah 100 karyawan.Hal ini dikarenakan penelitian yang dilakukan merupakan penelitian sensus dimana metode ini berlaku jika anggota populasi relatif kecil atau mudah dijangkau.

2. Teknik Sampling

Pengambilan sampel dilakukan dengan metode probability sampling yang mana menurut Sugiyono (2016) probability sampling merupakan teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Sementara itu, teknik penarikan sampel menggunakan simple random sampling. Simple random sampling merupakan pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut (Sugiyono, 2016).

E. Jenis Data dan Sumber Data

1. Jenis Data

Sugiyono (2019), mengelompokkan jenis data menjadi dua macam data yang selanjutnya digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

- a. Jenis data kualitatif adalah data yang menunjukkan kualitas, bentuk angka. Data kualitatif dalam penelitian ini diambil dari identitas responden (jenis kelamin, umur, pendidikan, masa kerja) dan tanggapan atau jawaban responden melalui penyebaran kuesioner.
- b. Jenis data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian kuantitatif adalah validitas, reliabilitas, korelasi sederhana dan berganda, regresi linier sederhana dan berganda, determinasi (*adjusted r square*), uji-t dan f.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis data kuantitatif, dimana data kuantitatif digunakan untuk alat analisis.

2. Sumber Data

Dalam proses pengumpulan data penelitian, data dapat diperoleh dari sumber primer dan sekunder. Kedua jenis data tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

a. Data Primer

Pengertian data primer menurut Sugiyono (2015) adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer diperoleh dari menyebar kuesioner ke karyawan PT. Ungaran Indah Busana yang bersedia menjadi responden dan mengisi kuesioner.

b. Data sekunder

Pengertian data sekunder menurut Sugiyono (2015) adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen misalnya, sumber data sekunder diperoleh jurnal skripsi, analisis industry yang tersedia di media cetak atau internet, catatan atau laporan dari perusahaan yang dijadikan tempat penelitian.

Dalam proses pengumpulan data penulis menggunakan data primer yaitu melakukan penelitian secara langsung melalui penyebaran kuesioner.

F. Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan melakukan penyebaran kuisisioner yang diberikan kepada responden atau objek penelitian. Selanjutnya peneliti melakukan pengambilan data langsung pada obyek penelitian dengan cara menyebarkan kuesioner. Kuesioner diberikan secara langsung kepada para responden yang sudah dijadikan sampel, kuesioner yang diberikan kepada para responden berisi beberapa pernyataan yang harus ditanggapi oleh responden yang bertujuan untuk mengukur pengaruh gaya kepemimpinan, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Dalam kuesioner yang diberikan kepada responden menggunakan metode pengukuran skala likert, yang digunakan untuk mengukur sikap,

pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Masing-masing jawaban dari 5 alternatif jawaban yang tersedia diberi bobot nilai (skor) sebagai berikut:

Tabel 3.2
Skala Likert Pengumpulan Data

Jawaban	Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

2. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2017) dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, dan karya-karya monumental dari seseorang. Hasil wawancara akan lebih kredibel apabila didukung oleh dokumen-dokumen, dan menambah informasi untuk penelitian.

G. Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan setelah semua data yang diperlukan untuk memecahkan masalah telah terkumpul secara lengkap. Menurut Sugiyono (2018), Teknik analisis data berkenaan dengan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan pengujian hipotesis yang diajukan.

Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Terdapat dua macam statistic yang digunakan untuk analisis data dalam penelitian yaitu statistic deskriptif dan statistic inferensial.

1. Uji Instrumen

a. Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Sebuah instrumen atau kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada instrumen atau kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2016). Uji Validitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 24. Dalam penelitian ini akan dilakukan dengan cara Pearson correlation uji ini dilakukan dengan melihat korelasi skor masing-masing item pertanyaan. Hasil r hitung dibandingkan r tabel dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika r hitung > r tabel maka item pernyataan adalah valid
- 2) Jika r hitung < r tabel maka item pernyataan adalah tidak valid

Uji validitas menggunakan rumus Pearson sebagai berikut:

$$r = x = \frac{n \sum xy - (\sum x \cdot \sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

r = nilai koefisien korelasi antar item dan total

y = Jumlah skor total

x = Jumlah skor item

n = Jumlah responden

Hasil pengolahan uji validitas data dengan menggunakan program spss dan ditampilkan pada tabel.

Tabel 3.3
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Indikator	r hitung	R tabel	Sig.	Keterangan
1	Gaya	X1.1	0,953	0,632	0,000	Valid

	Kepemimpinan	X1.2	0,963	0,632	0,000	Valid
		X1.3	0,932	0,632	0,000	Valid
		X1.4	0,932	0,632	0,000	Valid
		X1.5	0,913	0,632	0,000	Valid
		X1.6	0,963	0,632	0,000	Valid
2	Stres Kerja	X2.1	0,964	0,632	0,000	Valid
		X2.2	0,955	0,632	0,000	Valid
		X2.3	0,964	0,632	0,000	Valid
		X2.4	0,928	0,632	0,000	Valid
		X2.5	0,882	0,632	0,001	Valid
		X2.6	0,964	0,632	0,000	Valid
3	Lingkungan	X3.1	0,938	0,632	0,000	Valid
	Kerja	X3.2	0,983	0,632	0,000	Valid
		X3.3	0,983	0,632	0,000	Valid
		X3.4	0,995	0,632	0,000	Valid
		X3.5	0,995	0,632	0,000	Valid
		X3.6	0,988,	0,632	0,000	Valid
4	Kinerja	Y1	0,983	0,632	0,000	Valid
	Karyawan	Y2	0,939	0,632	0,000	Valid
		Y3	0,934	0,632	0,000	Valid
		Y4	0,975	0,632	0,000	Valid
		Y5	0,959	0,632	0,000	Valid
		Y6	0,954	0,632	0,000	Valid

Tabel 3.3 menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel dalam penelitian ini mempunyai r hitung lebih besar dari r tabel sebesar 0,632 dengan demikian semua indikator hasilnya valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2018), reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau

stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 24. Suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70 dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,70 maka item pernyataan adalah reliable
- 2) Jika nilai *Cronbach Alpha* < 0,70 maka item pernyataan adalah tidak reliable

Uji reliabilitas menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

r = Koefisien reliabilitas instrument (Cronbach Alpha)

k = Banyak butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$ = Total varian butir

$\sum t^2$ = Total varian

Tabel 3.4
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Crobanch Alpa/ Nilai Reliabilitas	Ketetapan Alpa	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan	0,971	0,70	Reliabel
2	Stres Kerja	0,975	0,70	Reliabel
3	Lingkungan Kerja	0,985	0,70	Reliabel
4	Kinerja Karyawan	0,982	0,70	Reliabel

Tabel 3.4 menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel dalam penelitian ini mempunyai

nilai alpa cronbach lebih besar dibandingkan ketetapan alpa 0,70 dengan demikian semua variabel yang ada dalam penelitian ini hasilnya reliabel.

2. Uji Korelasi

Analisis korelasi merupakan salah satu teknik statistik yang sering digunakan untuk mencari hubungan antara dua variabel. Korelasi diartikan sebagai hubungan. Analisis korelasi bertujuan untuk mengetahui pola dan keeratan hubungan antara dua variabel atau lebih Sudaryono (2014). Uji korelasi dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 24. Interpretasi mengenai kekuatan atau hubungan antara dua variabel dengan kriteria menurut Sugiono (2015). Sebagai berikut:

Tabel 3.3
Interpretasi Koefisien Korelasi

Koefisien Korelasi	Interpretasi
0,00-0,199	Sangat rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat kuat

a. Korelasi Sederhana

Korelasi sederhana digunakan untuk menguji dua variabel yaitu satu variabel bebas dan satu variabel terikat apakah ada hubungannya atau tidak. Dalam penelitian korelasi sederhana ini menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Nilai koefisien korelasi

y = Jumlah skor y (kinerja karyawan)

x = Jumlah skor x (gaya kepemimpinan, stres kerja dan lingkungan kerja)

b. Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda digunakan untuk mengetahui kuatnya hubungan antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan (bersama-sama). Menurut Sugiyono (2015) korelasi ganda dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$R_{YX_1X_2X_3} = \sqrt{\frac{r_{2XY1} + r_{2YX2} + r_{2XY3} - 2r_{YX1} r_{YX2} r_{YX3} r_{X_1X_2X_3}}{1 - r^2_{X_1X_2X_3}}}$$

Keterangan:

$R_{YX_1X_2X_3}$ = Korelasi antar variabel X_1 , X_2 , X_3 secara bersama-sama dengan variabel Y

r_{x_1y} = Korelasi X_1 (Gaya Kepemimpinan) dengan Y (Kinerja karyawan)

r_{x_2y} = Korelasi X_2 (Stres Kerja) dengan Y (Kinerja karyawan)

r_{x_3y} = Korelasi X_3 (lingkungan kerja) dengan Y (Kinerja karyawan)

$r_{x_1 x_2 x_3}$ = Koefisien korelasi x_1 , x_2 , x_3

3. Uji Regresi

Menurut Imam Gozali (2013) Analisis regresi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan independen.

a. Uji Regresi Linier Sederhana

Menurut Sugiyono (2014), regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kasual satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Dalam penelitian ini menggunakan rumus menurut Sugiono (2014) sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

Keterangan:

Y= Variabel terikat (kinerja karyawan)

a = Konstanta yaitu nilai Y jika X=0

b = Koefisien regresi yaitu nilai peningkatan atau penurunan variabel Y yang didasarkan variabel X

X= Variabel bebas (gaya kepemimpinan, stres kerja dan lingkungan kerja)

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi Linier Berganda digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antara dua variabel bebas atau lebih dengan variabel terikat (Sugiono 2016). Dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat (kinerja karyawan)

a = Bilangan konstanta

b_{1,2,3} = Koefisien regresi

X = Variabel bebas (gaya kepemimpinan, stres kerja dan lingkungan kerja)

4. Analisis Uji R² (koefisien determinasi)

Menurut Ghozali (2016) koefisien determinasi (R²) pada intinya dapat mengukur seberapa jauh kemampuan mengenai model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dalam penelitian ini untuk menguji seberapa jauh variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat dengan menggunakan bantuan spss versi 24.

Mengenai Kelemahan yang mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bisa terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. “Setiap tambahan satu variabel independen, maka R² pasti meningkat tidak mempedulikan apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen”. Menurut Ghozali (2016).

5. Uji Hipotesis

a. Uji t (pengujian secara parsial)

Uji t bertujuan untuk menguji signifikan antara variabel bebas (X) yaitu gaya kepemimpinan, stres kerja, dan lingkungan kerja secara parsial terhadap variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan (Ghozali, 2016). Kriteria dalam pengujian t sebagai berikut:

- 1) Hipotesis yang diuji dengan taraf nyata 5% (uji dua arah):
 - a) $H_0: \beta_1 \beta_2 \beta_3 = 0$ artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas (gaya kepemimpinan, stres kerja, dan

lingkungan kerja) secara parsial terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

b) $H_a: \beta_1 \beta_2 \beta_3 = 0$ artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas (gaya kepemimpinan, stres kerja dan lingkungan kerja) secara parsial terhadap variabel terikat (kinerja karyawan)

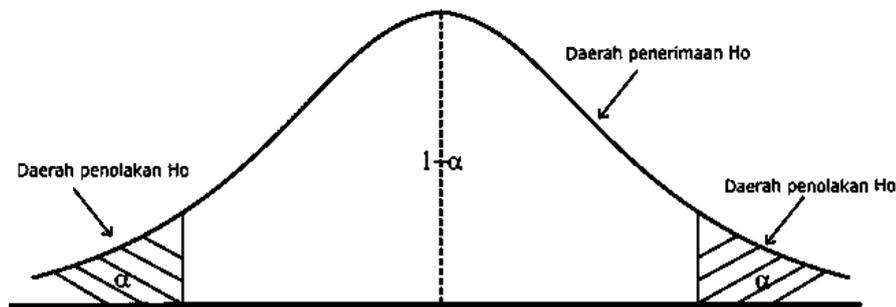
2) Menentukan t-tabel dengan rumus $df = n - k - 1$

3) Menentukan t-hitung dan tingkat signifikan 0,05 di peroleh hasil dari pengolahan data melalui SPSS versi 24. Dikatakan signifikan jika $< 0,05$ dan tidak signifikan jika $> 0,05$.

4) Kriteria pengujian

a) Apabila $t\text{-tabel} > t\text{ hitung}$ dan tingkat signifikan $< 0,05$ maka H_0 diterima atau H_a ditolak, artinya ada pengaruh antara variabel bebas (gaya kepemimpinan, stres kerja dan lingkungan kerja) secara parsial terhadap variabel terikat (kinerja karyawan)

b) Apabila $t\text{ hitung} < t\text{ tabel}$ dan tingkat signifikan $< 0,05$ maka H_0 diterima atau H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas (gaya kepemimpinan, stres kerja dan lingkungan kerja) secara parsial terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).



Gambar 3.1
Uji T

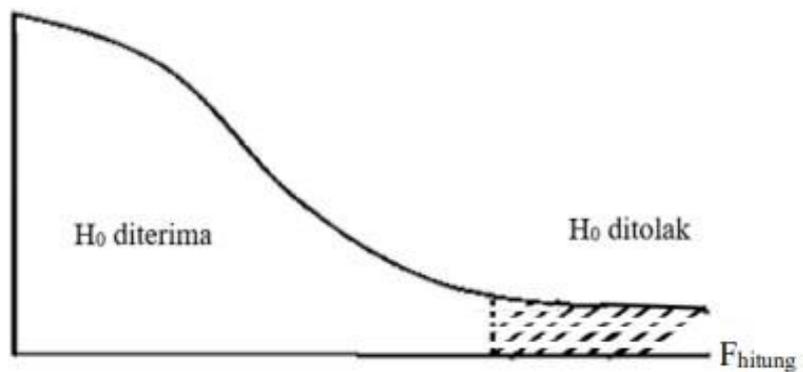
b. Uji F (Simultan)

Menurut Ghozali (2016) uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikan hubungan antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Kriteria dalam pengujian F sebagai berikut:

- 1) Hipotesis yang diuji dengan taraf nyata 5% (satu arah)
 - a) $H_0 = \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$ artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas (gaya kepemimpinan, stres kerja dan lingkungan kerja) secara simultan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan)
 - b) $H_a = \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 \neq 0$ artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas (gaya kepemimpinan, stres kerja dan lingkungan kerja) secara simultan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).
- 2) Menentukan F_{tabel} dengan rumus $df = n - k - 1$
- 3) Menentukan F_{hitung} dan tingkat signifikan 0,05 diperoleh dari hasil pengolahan data melalui program SPSS versi 24. Dikatakan signifikan jika $< 0,05$ dan dikatakan tidak signifikan jika $> 0,05$.

4) Kriteria pengujian

- a) Apabila F_{hitung} dan tingkat signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima, artinya ada pengaruh antara variabel bebas (gaya kepemimpinan, stres kerja dan lingkungan kerja) secara simultan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).
- b) Apabila $F_{hitung} >$ dan tingkat signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima atau H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas (gaya kepemimpinan, stres kerja dan lingkungan kerja) secara simultan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).



Gambar 3.2
Uji F Simultan

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Obyek Penelitian

1. Gambaran Umum dan Lokasi Penelitian

PT. Ungaran Indah Busana adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang pembuatan pakaian jadi di wilayah Kabupaten Semarang yang berlokasi di Jl. Raya Karangjati Pringapus KM. 5, Ungaran 50552 merupakan sebuah produsen dan exporting garment yang berkualitas di Indonesia. Perusahaan selalu mengutamakan kualitas dan kuantitas untuk memuaskan *Customers*. Proses produksi di PT. Ungaran Indah Busana meliputi beberapa tahapan mulai dari inspeksi bahan baku (*inspection*), pembuatan pola garment (*pattern marker*), pemotongan bahan (*cutting*), sewing, proses potong benang, finishing, packing dan final inspection.

2. Deskripsi Responden

Deskripsi responden penelitian memberi gambaran tentang karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia. Gambaran umum responden dapat dilihat pada tabel sebagai berikut,

a. Diskripsi responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Perempuan	100	100%
	Jumlah	100	100%

Sumber: Data Diolah Tahun 2023

Berdasarkan jenis kelamin responden pada Tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa jenis kelamin perempuan sejumlah 100 responden (100%).

b. Diskripsi responden berdasarkan usia

Tabel 4.2
Usia Responden

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	18-30	65	65%
2	31-40	31	31%
3	41-55	4	4%
	Jumlah	100	100%

Berdasarkan usia responden pada Tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa dari 100 responden berusia 18-30 tahun diperoleh hasil 65 responden (65%),di ikuti 31 responden (31%) berusia 31-40 tahun, selanjutnya di ikuti 4 responden (4%) berusia 41-55 tahun.

c. Deskripsi responden berdasarkan pendidikan

Tabel 4.3
Pendidikan Responden

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SD	0	0%

2	SMP	53	53%
3	SMA	47	47%
	Jumlah	100	100%

Berdasarkan tingkat pendidikan responden pada Tabel 4.3 diatas menunjukkan bahwa dari 100 responden berpendidikan SMA diperoleh hasil 47 responden (47%), SMP 53 responden (53%) dan berpendidikan SD 0%.

d. Deskripsi responden menurut berdasarkan lama bekerja

Tabel 4.4
Berdasarkan lama bekerja responden

No	Domisili	Jumlah	Persentase (%)
1	< 5 tahun	50	50%
2	5-10 tahun	25	25%
3	>10 tahun	25	25%
	Jumlah	100	100%

Berdasarkan masa kerja responden pada Tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa dari 100 responden dengan lama bekerja < dari 5 tahun diperoleh hasil 50 responden (50%), 25 responden (25%) dengan lama bekerja 5-10 tahun, dan 25 responden (25%) dengan lama bekerja >10 tahun.

B. Hasil Penelitian

1. Uji Korelasi

a. Korelasi Sederhana

Korelasi sederhana digunakan untuk menguji dua variabel yaitu satu variabel bebas dan satu variabel terikat, apakah ada hubungan atau tidak. Hasil olah data spss 24 sebagaimana lampiran 10 uji korelasi sederhana sebagai berikut:

Tabel 4.5
Hasil Uji Korelasi Sederhana

Correlations

		GayaKepe mimpinan	Stres Kerja	Lingkunan Kerja	Kinerja Karyawan
X1	Pearson Correlation	1	.411**	.586**	.614**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100
X2	Pearson Correlation	.411**	1	.474**	.547**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100
X3	Pearson Correlation	.586**	.474**	1	.729**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100
Y	Pearson Correlation	.614**	.547**	.729**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100

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

Sumber : data diolah tahun 2023

Tabel 4.5 merupakan hasil uji korelasi sederhana hasil tersebut menunjukkan bahwa:

- 1) Korelasi sederhana variabel gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki korelasi 0,614 yang artinya hasil kuat dengan interpretasi koefisien korelasi berada diantara 0,60-0,799 yang ditunjukkan pada Tabel 4.4, jadi dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan terdapat hubungan kuat terhadap kinerja karyawan.
- 2) Korelasi sederhana variabel stress kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki korelasi 0,547 yang artinya hasil sedang dengan interpretasi koefisien korelasi berada diantara 0,40-0,599, yang ditunjukkan pada Tabel 4.5, jadi dapat di simpulkan bahwa

variabel stress kerja terdapat hubungan sedang terhadap kinerja karyawan.

- 3) Korelasi sederhana variabel lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki korelasi 0,729 yang artinya hasil kuat dengan interpretasi koefisien korelasi berada diantara 0,60-0,799 yang ditunjukkan pada Tabel 4.5, jadi dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja terdapat hubungan kuat terhadap kinerja karyawan.

b. Korelasi Berganda

Korelasi berganda di gunakan untuk mengetahui kuatnya hubungan antara dua variabel atau lebih variabel besar dan satu variabel terikat. Hasil olah data spss 24 sebagaimana lampiran 10 uji korelasi berganda sebagai berikut:

Tabel 4.6
Hasil Uji Korelasi Berganda

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.787 ^a	.620	.608	1.267	.620	52.153	3	96	.000

Predictors: (Constant), lingkungan kerja, stress kerja, gaya kepemimpinan
Sumber: data diolah tahun 2023

Berdasarkan data pada Tabel 4.6 diatas menunjukkan bahwa hasil uji korelasi berganda, dapat diketahui dari nilai R sebesar 0,787 yang artinya hasil kuat dengan interpretasi berada diantara 0,60-,799 jadi dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, stress

kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki korelasi kuat terhadap kinerja karyawan.

2. Analisis Regresi

a. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen dengan variabel dependen yaitu untuk menguji Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y), Stres Kerja (X2) terhadap kinerja Karyawan (Y), dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil olah data spss 24 sebagaimana lampiran 11 regresi linier sederhana sebagai berikut :

Tabel 4.7
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Gaya Kepemimpinan

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.285	1.429		7.896	.000
	Gaya Kepemimpinan	.423	.055	.614	7.700	.000

Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Data diolah tahun 2023

Berdasarkan Tabel 4.7 diatas, dapat dilihat nilai konstanta sebesar 11.285 dan nilai gaya kepemimpinan dengan nilai 0,423. Sehingga dapat diperoleh persamaan linear dapat dituliskan $Y=11.285+0,423X1$. Jadi dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi linear sederhana untuk variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja

karyawan bernilai positif, artinya jika gaya kepemimpinan naik 1 satuan maka kinerja karyawan naik sebesar 0,423 satuan.

Tabel 4.8
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Stres Kerja

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.508	1.666		6.908	.000
	Stres Kerja	.427	.066	.547	6.464	.000

5) Dependent Variable: kinerja karyawan
Sumber : Data diolah tahun 2023

Berdasarkan Tabel 4.8 diatas, dapat dilihat nilai konstanta sebesar 11.508 dan nilai stress kerja dengan nilai 0,427. Sehingga dapat diperoleh persamaan linear dapat dituliskan $Y=11.508+0,427X_2$. Jadi dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi linear sederhana untuk variabel stress kerja terhadap kinerja karyawan bernilai positif, artinya jika stress kerja naik 1 satuan maka kinerja karyawan naik sebesar 0,427 satuan.

Tabel 4.9
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Lingkungan Kerja

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.076	1.162		8.673	.000
	Lingkungan Kerja	.476	.045	.729	10.530	.000

3. Dependent Variable: kinerja karyawan
Sumber: Data diolah tahun 2023

Berdasarkan Tabel 4.9 diatas, dapat dilihat nilai konstanta sebesar 10.076 dan nilai lingkungan kerja dengan nilai 0,476. Sehingga

dapat diperoleh persamaan linear dapat dituliskan $Y=10.076+0,476X3$.
 Jadi dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi linear sederhana untuk variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bernilai positif, artinya jika lingkungan kerja naik 1 satuan maka kinerja karyawan naik sebesar 0,476 satuan.

b. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisa Regresi Linear Berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mencari pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan(X1), Stres kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3) secara simultan dengan kinerja karyawan (Y). Hasil olah data spss 24 sebagaimana lampiran 12 uji regresi berganda sebagai berikut:

**Tabel 4.10
 Hasil Uji Linear Berganda**

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.591	1.429		3.913	.000
	Gaya kepemimpinan	.166	.055	.241	3.045	.003
	Stres Kerja	.170	.057	.218	2.995	.003
	Lingkungan Kerja	.316	.053	.484	5.916	.000

c. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Data diolah tahun 2023

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas maka persamaan regresi linier berganda yang mencerminkan pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan (X1), Stres Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Maka persamaan diatas dapat disimpulkan:

$$Y=5.591+0,166 X1+0,170 X2+0,316 X3$$

- 1) Nilai (constant) sebesar 5.591 dapat diartikan jika variabel Gaya kepemimpinan (X1), stres kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) tidak mengalami perubahan maka kinerja karyawan adalah sebesar 5.591.
- 2) Nilai koefisien gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,166 menunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan variabel gaya kepemimpinan (X1) naik satu satuan maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,166.
- 3) Nilai koefisien stress kerja (X2) sebesar 0,170 menunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan variabel stress kerja (X2) naik satu satuan maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,170.
- 4) Nilai koefisien lingkungan kerja (X3) sebesar 0,316 menunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan variabel lingkungan kerja (X3) satu satuan maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,316.

3. Koefisien Determinasi (Adjusted R-Square)

Menurut Ghozali (2016) koefisien determinasi (R^2) pada intinya dapat mengukur seberapa jauh kemampuan mengenai model dalam menerangkan variasi variabel terikat (dependen). Koefisien Determinasi digunakan untuk mencari kontribusi variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Stres Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3) secara simultan dengan kinerja karyawan (Y). Berikut adalah nilai koefisien determinasi (*Adjusted R*

Square) yang dihasilkan dari perhitungan dengan menggunakan program spss 24 sebagaimana lampiran 13 sebagai berikut :

Tabel 4.11
Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
			Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
Model	R	R Square		
1	.787 ^a	.620	.608	1.267

7) Predictors: (Constant), lingkungan kerja, stress kerja, gaya kepemimpinan

Berdasarkan Tabel 4.11 diatas menunjukkan bahwa nilai *adjusted R square* pada model regresi diperoleh sebesar 0,608 yang artinya 60,8% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Gaya kepemimpinan (X1),Stres Kerja (X2),Lingkungan Kerja (X3),sedangkan sisanya sebesar 39,2% dapat dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

4. Uji Hipotesis

a. Uji t (Pengujian secara Parsial)

Uji t bertujuan untuk menguji signifikan secara parsial yaitu masing-masing variabel bebas (X) yaitu gaya kepemimpinan, stres kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan pada tingkat signifikan $\alpha=5\%$. Kriteria uji t adalah membandingkan nilai t-hitung dengan t-tabel, dimana t-hitung diperoleh dari hasil pengolahan data, sementara t-tabel diperoleh dari t-tabel dengan ketentuan $df=n-k-1$, sehingga

diketahui tabel sebesar 1,984 .hasil olah data spss 24 sebagaimana lampiran 14 uji t sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.591	1.429		3.913	.000
	Gaya kepemimpinan	.166	.055	.241	3.045	.003
	Stress kerja	.170	.057	.218	2.995	.003
	Lingkungan kerja	.316	.053	.484	5.916	.000
c) Dependent Variable: kinerja karyawan						

a. Uji Hipotesis Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

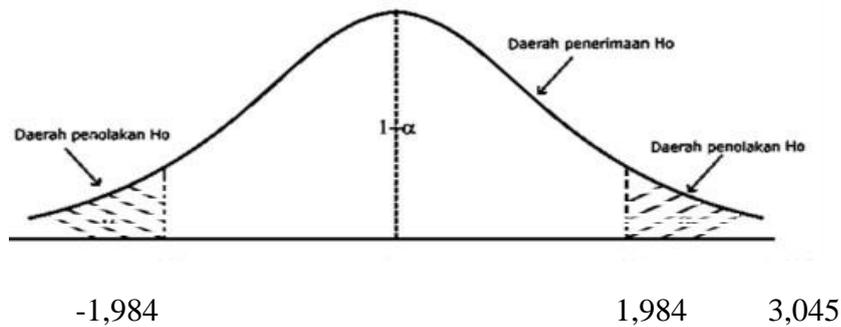
Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

Ho₁ : Secara parsial tidak ada pengaruh antara gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan PT. Ungaran Indah Busan *line* 5 dan 6 (Y).

Ha₁ : Secara parsial ada pengaruh antara gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan PT. Ungaran Indah Busana *line* 5 dan 6 (Y).

Berdasarkan Tabel 4.12 dapat dilihat bahwa hasil uji variabel gaya kepemimpinan (X1) memiliki nilai signifikan sebesar 0,003 kurang dari 0,05 dan nilai t hitung sebesar 3.045 lebih besar dari t tabel sebesar 1984 (3,045>1984), yang berarti bahwa variabel gaya

kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ungaran Indah Busana *line* 5 dan 6 (Y) atau dapat dikatakan hipotesis pertama (H_a) dalam penelitian ini diterima dan H_0 ditolak.



Gambar 4.1
Kurva statistik uji t

b. Uji Hipotesis Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

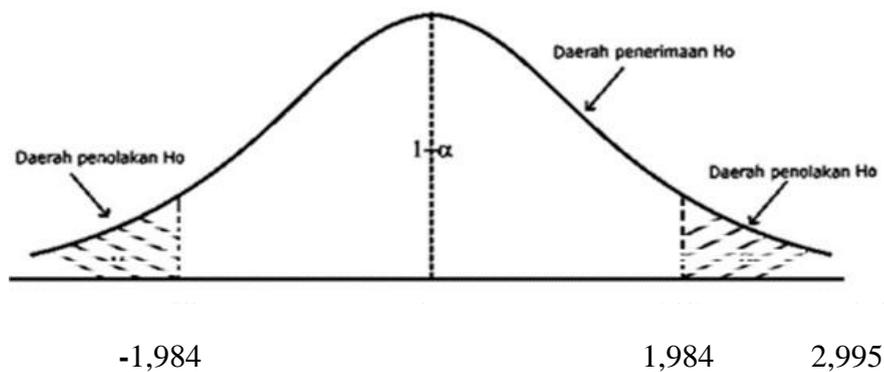
Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H_{01} : Secara parsial tidak ada pengaruh antara stress kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan PT. Ungaran Indah Busana *line* 5 dan 6 (Y).

H_{a2} : Secara parsial ada pengaruh antara stress kerja(X_2) terhadap kinerja karyawan PT. Ungaran Indah Busana *line* 5 dan 6 (Y)

Berdasarkan Tabel 4.12 dapat dilihat bahwa hasil uji variabel stress kerja (X_2) memiliki nilai signifikan sebesar 0,003 kurang dari 0,05 dan nilai t-hitung sebesar 2,995 lebih besar dari t-tabel sebesar 1984 ($2,995 > 1984$), yang berarti bahwa variabel stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ungaran Indah

Busana *line* 5 dan 6 (Y) atau dapat dikatakan hipotesis pertama (H_a) dalam penelitian ini diterima dan (H_o) ditolak.



Gambar 4.2
Kurva statistik uji t

c. Uji Hipotesis Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

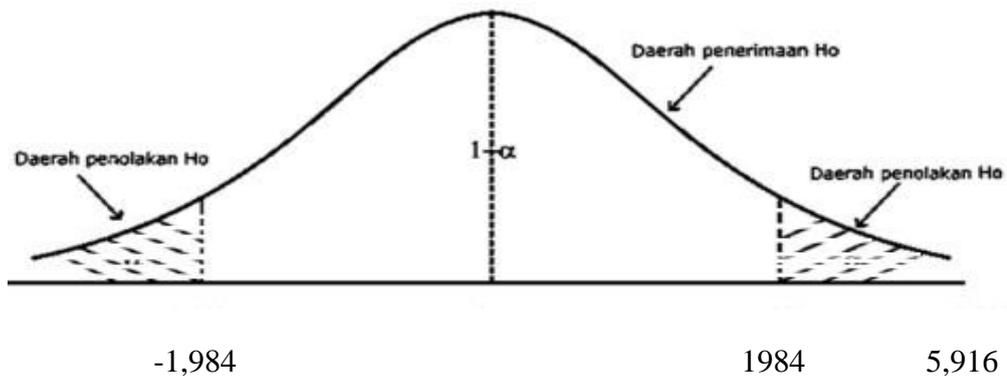
Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H_{o1} : Secara parsial tidak ada pengaruh antara lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan PT. Ungaran Indah Busana *line* 5 dan 6 (Y).

H_{a1} : Secara parsial ada pengaruh antara lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan PT. Ungaran Indah Busana *line* 5 dan 6 (Y).

Berdasarkan Tabel 4.12 dapat dilihat bahwa hasil uji variabel lingkungan kerja (X3) memiliki nilai signifikan sebesar 0,000 kurang dari 0,05 dan t hitung sebesar 5,916 lebih besar dari t tabel sebesar 1,984 ($5,916 > 1,984$), yang berarti bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ungaran Indah

Busana *line* 5 dan 6(Y) atau dapat dikatakan hipotesis pertama (H_a) dalam penelitian ini diterima dan (H_0) ditolak.



Gambar 4.3
Kurva Statistik uji t

5. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel bebas (gaya kepemimpinan, stress kerja dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) secara bersama-sama (simultan).

Pada tingkat signifikan 0,05 dengan ketentuan $(df)=n-1-k$, sehingga F-tabel sebesar 2,70. Adapun hasil dari pengujian F (Uji Simultan) dengan menggunakan program SPSS 24 sebagaimana lampiran 14 sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji f (Simultan)

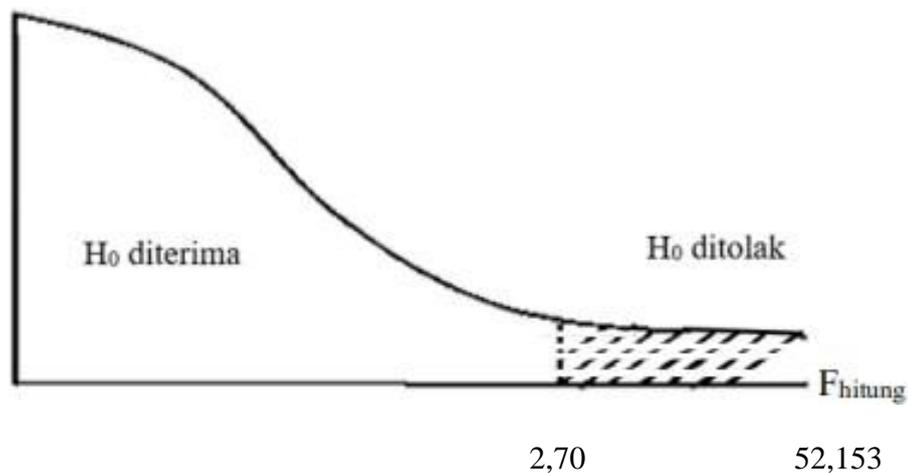
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	251.094	3	83.698	52.153	.000 ^b
Residual	154.066	96	1.605		
Total	405.160	99			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, stress kerja, gaya kepemimpinan

Berdasarkan Tabel 4.13 dapat dilihat bahwa nilai F statistic atau F-hitung sebesar 52,153 lebih besar daripada F-tabel sebesar 2,70 ($52,153 > 2,70$) dengan hasil signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan, stress kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ungaran Indah Busana *line* 5 dan 6(Y) atau dapat dikatakan hipotesis pertama (H_a) dalam penelitian ini diterima dan (H_0) ditolak.



Gambar 4.4
Tes signifikan simulant F

C. PEMBAHASAN

Hasil penelitian yang sudah dilakukan menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Ungaran Indah Busana *line* 5 dan 6 (Y) dengan nilai korelasi sebesar 0,614 yang berarti antara variabel gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan memiliki nilai hubungan yang kuat. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel interpretasi koefisien korelasi yaitu terletak 0,60-0,799. Hasil yang

positif menunjukkan hubungan yang searah yang berarti jika gaya kepemimpinan meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat, begitu juga sebaliknya. Nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,423, artinya jika satuan gaya kepemimpinan meningkat maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,423. Variabel gaya kepemimpinan menghasilkan nilai t-hitung sebesar 3,045 > t-tabel sebesar 1,984 nilai tingkat signifikan $0,003 < 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu ada pengaruh yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2016) mengatakan bahwa, pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Oleh karena itu diperlukan seorang pemimpin yang mampu memberikan arahan guna mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan. Peneliti ini didukung dengan peneliti sebelumnya yang dilakukan Ratna Aprianti (2012) mengatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel stress kerja (X1) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Ungaran Indah Busana *line* 5 dan 6 (Y) dengan nilai korelasi sebesar 0,547 yang berarti antara variabel stres kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai hubungan yang sedang. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel interpretasi koefisien korelasi yaitu terletak 0,40-0,99. Hasil yang positif menunjukkan hubungan yang searah yang berarti jika gaya kepemimpinan meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat, begitu juga

sebaliknya. Nilai koefisien regresi variabel stress kerja sebesar 0,427, artinya jika satuan stres meningkat maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,427. Variabel stres kerja menghasilkan nilai t-hitung sebesar 2,995 > t-tabel sebesar 1,984 nilai tingkat signifikan $0,003 < 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu ada pengaruh yang signifikan antara variabel stress kerja (X2) terhadap kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2014) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu ketegangan yang mengakibatkan tidak seimbangny keadaan psikologis karyawan yang dapat mempengaruhi cara berpikir, emosi dan kondisi dirinya sendiri. Peneliti ini didukung dengan peneliti sebelumnya yang dilakukan Sutoyo (2016) mengatakan bahwa variabel stress kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel lingkungan kerja (X3), menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai korelasi sebesar 0,729 yang berarti antara variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai hubungan yang kuat. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel interpretasi koefisien korelasi yaitu terletak 0,60-0,799. Hasil yang positif menunjukkan hubungan yang searah yang berarti jika lingkungan kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat, begitu juga sebaliknya. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,476, artinya jika satuan lingkungan kerja meningkat maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,476. Variabel lingkungan kerja menghasilkan nilai t-hitung sebesar 0,5916 > t-tabel sebesar 1,984 nilai tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu ada pengaruh yang

signifikan antara variabel lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2013) Lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Wahyu Hidayati (2018) mengatakan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian mengenai gaya kepemimpinan (X1), stres kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Ungaran Indah Busana *line* 5 dan 6 F-hitung sebesar 52,153 lebih besar dari F-tabel yaitu sebesar 2,70. Dari hasil tersebut F-hitung $52,153 > F\text{-tabel } 2,70$ nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ artinya gaya kepemimpinan (X1), stress kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Ungaran Indah Busana *line* 5 dan 6. Hasil uji koefisien determinasi (*Adj R*) sebesar 0,608 yang artinya 60,8. Nilai tersebut menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel terikat, sedangkan sisanya sebesar 39,2% dapat dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, stres kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ungaran Indah Busana, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan pada PT. Ungaran Indah Busana dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,614 yang termasuk dalam kategori kuat. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Ungaran Indah Busana yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,423, nilai t-hitung sebesar 3,045 yang lebih besar dari t-tabel sebesar 1,984 dan nilai signifikansi sebesar $0,003 < \text{taraf signifikansi } 0,05$. Artinya gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ungaran Indah Busana.
2. Stres Kerja mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan pada PT. Ungaran Indah Busana dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,547 yang termasuk dalam kategori sedang. Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Ungaran Indah Busana yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,427, nilai t-hitung sebesar 2,995 yang lebih besar dari t-tabel sebesar 1,984 dan nilai signifikansi sebesar $0,003 < \text{taraf signifikansi } 0,05$. Artinya stress kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ungaran Indah Busana.

3. Lingkungan kerja mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan pada PT. Ungaran Indah Busana dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,729 yang termasuk dalam kategori kuat. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Ungaran Indah Busana yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,476, nilai t-hitung sebesar 5,916 yang lebih besar dari t-tabel sebesar 1,984 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < \text{taraf signifikansi } 0,05$. Artinya lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ungaran Indah Busana.
4. Gaya kepemimpinan, Stres kerja, dan Lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ungaran Indah Busana. dengan hasil perhitungan nilai $F_{\text{hitung}} 52,153 > F_{\text{tabel}} 2,70$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya gaya kepemimpinan, stress kerja, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ungaran Indah Busana.
5. Hasil pengujian nilai koefisien determinasi ($Adj R$) adalah sebesar 0,608 yang artinya 60,8% Nilai tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X1), Stres kerja (X2), dan Lingkungan kerja (X3) dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan PT. Ungaran Indah Busana *line* 5 dan 6(Y), sedangkan sisanya sebesar 39,2% dapat dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang dilakukan maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah:

1. Dalam meningkatkan variabel gaya kepemimpinan PT. Ungaran Indah Busana seorang pemimpin harus mampu mengarahkan serta bertanggungjawab kepada bawahannya agar mampu bekerja seara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan, sehingga pegawai akan terus termotivasi dan bekerja lebih optimal. Dengan demikian kinerja pegawai akan meningkat apabila pemimpin mampu bekerjasama dengan baik terhadap bawahannya
2. Dalam meningkatkan variabel stress kerja PT. Ungaran Indah Busana harus mempertimbangkan beban kerja karyawan dan tekanan yang diberikan pada karyawan dan perusahaan harus bisa memberikan rasa kenyamanan dalam bekerja, sehingga tidak menimbulkan stress kerja pada karyawan. Dengan demikian karyawan akan mampu bekerja dengan baik dan memenuhi target yang ditentukan oleh perusahaan.
3. Dalam meningkatkan variabel lingkungan kerja PT. Ungaran Indah Busana harus meningkatkan suasana lingkungan kerja yang baik dan kondusif ,maka sebaiknya sesama karyawan harus membangun hubungan yang baik dalam melakukan kerjasama tim agar tidak terjadi persaingan antar kelompok maupun *line*.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Aidil Amin (2019), *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus PT.Moderland Realty Tbk)* JENIUS Vol.3.No.3 Mei 2020
- Chao, H. J., Schwartz, J., Milton, D. K., & Burge, H. A. (2003). *The work environment and workers' health in four large office buildings. Environmental Health Perspectives*, 111(9), 1242–1248.
- Fahmi, Irham. (2012). *Manajemen Kepemimpinan, Teori dan Aplikasi*. Penerbit Albeta, Bandung Administrasi Bisnis, 8(2).
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program Spss 24*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS*” Edisi Sembilan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, H. Malayu S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempat belas, Jakarta, Penerbit : Bumi Aksara. Farida.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Heriyanti, S., & Putri, R. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT NT Cikarang. Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 4(2), 915-925.
- Iqbal, N., Anwar, S., & Haider, N. (2015). *Effect of leadership style on employee performance. Arabian Journal of Business and Management Review*, 5(5), 1–6.

- Mangkunegara, Anwar Prabu (2017). *Manajemen Sumber Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada. *Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Ke-12. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rahmawanti, N. P. (2014). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan kantor pelayanan pajak Pratama Malang Utara)*.
- Ratna Aprianti (2012), *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Departemen Pulp Making 8&9 PT. Indah Kiat Pulp and Paper TBK Perawang*. Skripsi
- Riska Nurjanah (2019), *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Stres kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Papyrus Sakti Paper Mill Banjaran Bandung*.
- Robbins, S.P. dan Timorthy A. Judge. (2017). *Perilaku Organisasi, Organizational Behavior*". Buku Terjemahan. Jakarta. Gramedia.
- Robbins, Stephen P., and Timothy A Judge, *Organizational Behavior, 16th edition (2017), New Jersey, Pearson Prentice Hall. (R&J)*.
- Sedarmayanti, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Cetakan ke-3. Bandung : Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil, PT Refika Aditama, Bandung*.
- Sudaryono. (2014). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Rajawali Press.
- Sugiono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: IKAPI.
- Sugiyono. (2019). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)* Bandung: CV Alfabeta.

- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)* Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)* Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D.* Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D.* Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D.* Bandung: IKAPI.
- Sulistiyani dan Rosidah. (2017). *Produktivitas Kerja.* Bumi Aksara: Jakarta.
- Sunyoto. Danang. (1999). *Sumber Daya Manusia.* CAPS: Yogyakarta.
- Sutoyo (2016), *Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah.* Skripsi.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan.* Jakarta: Prenadamedia Group.
- Torang, Dr.Syamsir. (2014). *Organisasi dan Manajemen.* Bandung: ALFABETA
- Wahyu Hidayati (2018), *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Setres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan produksi PT.Mas Sumbiri.* Skripsi.
- Yuana Safitri Zebua (2019), *Pengaruh Setres Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Aswata Cabang Medan.* Skripsi.

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

Dengan hormat,

Nama : Rini Wahyu Puji Lestari

NIM : 18510046

Saya Rini Wahyu Puji Lestari mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman(GUPPI),sehubungan dengan penelitian saya yang berjudul “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN,STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN SEWING LINE 5 DAN 6 PADA PT.UNGARAN INDAH BUSANA”.Untuk itu saya mohon kepada saudara/i untuk mengisi kuisisioner ini dengan keadaan dan fakta yang sebenarnya.Jawaban yang saudara/i berikan semata-mata hanya untuk kepentingan skripsi.

Atas kesediaan dan bantuan mengisi kuisisioner ini saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Rini Wahyu Puji Lestari

Identitas Responden :

Nama :

Jenis Kelamin :

Usia :

Pendidikan :

PERNYATAAN PENELITIAN

Beri jawaban atas pernyataan berikut ini sesuai dengan pendapat anda, dengan cara memberi tanda () Pada kolom yang tersedia.

1. Skor 5 : Sangat Setuju (SS)
2. Skor 4 : Setuju (S)
3. Skor 3 : Kurang Setuju (KS)
4. Skor 2 : Tidak setuju (TS)
5. Skor 1 : Sangat Tidak Setuju (STS)

Lampiran 2

1. Gaya Kepemimpinan (X1)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Pemimpin selalu memberikan contoh teladan yang baik pada bawahan					
2	Pemimpin mampu merespon dengan cepat dan tepat terhadap masalah yang dihadapi bawahannya					
3	Pemimpin memberi tugas yang harus dikerjakan dan bagaimana cara menyelesaikannya kepada bawahan					
4	Pemimpin memberikan tugas yang harus dikerjakan dan bagaimana cara menyelesaikannya kepada bawahannya					
5	Pemimpin memberi kepercayaan penuh kepada bawahan untuk melaksanakan setiap pekerjaan					
6	Pemimpin memberi kepercayaan penuh kepada bawahan untuk melaksanakan setiap pekerjaan					

2. Stres Kerja (X2)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Beban kerja yang diberikan terlalu berat sehingga sulit untuk mencapai target					
2	Saya merasa pimpinan kurang memberikan arahan perbaikan ketika karyawan melakukan kesalahan kerja					
3	Waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan tidak sesuai dengan hasil yang dicapai					
4	Saya terhindar dari stres kerja karena saya tidak memiliki konflik dengan atasan atau rekan kerja saya					

5	Saya memiliki tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan saya				
6	Saya memiliki tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan saya				

3. Lingkungan Kerja (X3)

No	Pernyataan	SS	S	KS	T S	ST S
1	Pencahayaan ditempat kerja membantusaya dalam menyelesaikan pekerjaan					
2	Suhu udara ditempat kerja membuat saya bernafas dengan oksigen yang cukup					
3	Kelembapan tempat saya bekerjamendukung aktivitas bekerja					
4	Tata warna ditempat kerja saya kurang tepat sehingga kurang indah dilihat					
5	Tempat saya bekerja jauh dari kebisingan yang dapat mengganggu konsentrasi pekerjaan					
6	Fasilitas yang dikerjakan ditempat kerja saya cukup lengkap dan memadai					

4. Kinerja (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya mampu memenuhi jumlah hasil kerja yang diharapkan oleh perusahaan					
2	Saya mampu mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan					
3	Saya selalu melaksanakan pekerjaan dengan tepat waktu					
4	Saya mampu untuk bekerja secara efektif dan efisien					

5	Pekerjaan yang dilakukan dengan cara yang benar sesuai dengan peraturan yang berlaku				
6	Saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan efisien tanpa perlu banyak instruksi dan pengawasan dari atasan				

Lampiran 3

Tabulasi Data Uji Coba 10 Responden

1. Gaya Kepemimpinan

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Total
1	5	5	5	5	5	5	30
2	5	5	5	5	5	5	30
3	5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	4	24
5	4	4	4	4	4	4	24
6	5	5	5	5	5	5	30
7	5	5	5	5	5	5	30
8	3	3	4	4	4	3	21
9	4	4	4	4	4	4	24
10	5	4	5	5	4	4	27

2. Stres Kerja (X2)

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Total
1	4	4	4	4	4	4	24
2	5	5	5	4	4	5	28
3	5	5	5	5	5	5	30
4	5	5	5	5	4	5	29
5	5	4	5	4	4	5	27
6	5	5	5	5	5	5	30
7	5	5	5	5	5	5	30

8	5	5	5	5	5	5	30
9	3	3	3	3	3	3	18
10	5	5	5	5	5	5	30

3. Lingkungan Kerja (X3)

No	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	Total
1	5	5	5	5	5	5	30
2	5	5	5	5	5	5	30
3	4	4	4	4	4	4	24
4	5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	5	30
6	5	5	5	5	5	4	29
7	4	4	4	4	4	4	24
8	3	3	3	2	2	2	15
9	5	5	5	5	5	5	30
10	5	4	4	4	4	4	25

Lampiran 4

Tabulasi Data 100 Responden Variabel Gaya Kepemimpinan

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	total
4	5	5	5	4	4	27
4	4	5	5	4	4	26
4	3	5	5	4	4	25
3	4	4	4	4	4	23
4	4	5	5	3	3	24
4	4	4	4	3	3	22
4	3	4	4	4	4	23
4	4	5	5	4	4	26
4	3	5	5	3	3	23
4	4	4	4	4	4	24

3	4	5	5	4	4	25
5	5	4	4	4	4	26
5	5	5	5	5	5	30
4	3	5	5	4	4	25
4	4	5	4	4	4	25
3	4	4	4	4	4	23
5	3	5	4	4	4	25
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24
4	3	5	5	4	4	25
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	5	5	4	4	26
4	4	4	4	4	4	24
5	4	4	4	3	3	23
3	4	4	3	3	3	20
5	4	4	4	3	3	23
4	4	4	4	4	5	25
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30
4	3	5	5	5	5	27
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24
3	4	4	4	4	4	23
4	4	4	4	4	4	24
4	5	4	4	4	4	25

5	5	5	5	5	5	30
2	5	5	5	5	5	27
5	5	5	5	5	5	30
5	4	3	3	5	5	25
5	4	3	3	3	3	21
4	4	4	4	4	4	24
4	4	3	4	5	5	25
4	4	3	3	3	3	20
4	4	3	3	3	3	20
5	5	4	4	4	4	26
5	5	5	5	5	5	30
5	5	4	4	5	5	28
5	5	4	4	5	5	28
5	5	4	4	5	5	28
5	4	4	5	5	5	28
4	5	4	4	5	5	27
5	5	4	4	5	4	27
5	5	4	4	5	5	28
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30
5	5	4	4	5	5	28
5	5	5	5	4	4	28
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30

5	5	5	5	5	5	30
5	4	5	5	5	5	29
4	4	4	4	4	4	24
5	5	4	5	5	5	29
4	3	5	5	4	4	25
5	4	5	5	4	4	27
5	4	5	5	5	5	29
5	5	5	4	5	5	29
5	5	4	4	5	5	28
5	4	4	4	5	5	27
5	5	4	4	4	4	26
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	3	3	22
4	4	5	5	5	5	28
4	5	3	3	3	3	21
4	4	3	3	4	3	21
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	3	3	22
5	5	5	5	5	5	30
4	3	3	3	4	4	21
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	5	4	5	5	27
5	4	5	5	4	4	27
4	4	4	4	4	4	24
4	4	3	3	3	3	20
5	5	4	4	5	5	28
5	5	5	5	5	5	30

4	4	4	4	3	3	22
4	4	5	5	4	4	26
4	4	4	4	4	4	24

Lampiran 5

Tabulasi Data variabel Stres kerja 100 responden

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Total
4	4	5	4	3	5	25
4	4	5	4	4	4	25
5	4	4	3	3	5	24
4	4	4	4	4	5	25
5	5	5	5	5	5	30
4	4	5	3	3	5	24
3	4	5	3	3	5	23
4	4	5	3	2	5	23
4	4	5	4	3	5	30
5	5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	5	30
4	5	5	4	3	5	26
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30
4	4	5	3	3	5	24
4	4	5	4	3	5	24
4	4	4	4	4	5	25
3	4	5	3	5	5	25
4	5	5	3	3	5	25
4	4	4	3	2	4	21
4	4	5	3	2	5	23
4	4	5	3	3	5	24
4	4	5	3	3	5	24
3	5	5	4	3	5	25
4	5	4	3	3	5	24
5	5	5	5	5	5	30

4	4	3	3	3	3	20
3	4	4	3	3	4	22
5	4	4	3	3	4	26
4	4	4	4	3	4	23
5	5	5	5	4	5	29
3	5	5	5	2	5	25
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	3	4	23
4	5	5	4	2	5	25
4	4	4	4	2	4	22
4	4	4	4	1	4	21
4	4	4	4	2	4	22
3	4	3	3	3	4	24
4	4	4	4	4	4	20
5	5	5	4	3	5	27
3	5	5	3	4	5	25
5	5	5	5	5	5	30
3	5	5	4	4	5	26
3	4	5	4	2	5	23
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	3	2	4	21
3	5	5	4	4	5	26
5	5	4	2	2	4	22
5	5	4	2	2	4	22
5	5	4	4	2	4	24
5	5	4	5	3	4	26
5	5	4	5	2	4	25
5	5	4	4	4	4	26

5	5	4	5	4	4	27
5	5	4	5	4	4	27
5	5	5	5	3	4	27
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
4	5	4	4	3	4	24
5	5	5	4	4	5	28
5	5	4	5	3	4	26
5	5	5	4	3	5	27
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	2	5	27
5	5	5	5	5	5	30
4	5	5	5	4	5	28
4	4	4	4	4	4	24
3	5	5	5	2	5	25
4	5	4	4	3	4	24
5	5	4	4	1	5	24
4	4	4	5	3	5	25
5	4	4	2	4	4	23
5	5	4	3	3	4	24
5	4	4	5	4	4	26
4	4	4	5	3	4	24
5	5	5	5	3	5	28
4	4	4	4	2	5	23
3	4	4	4	3	5	23
3	4	4	4	5	5	25
4	5	4	4	3	5	25

5	4	4	2	3	4	22
4	4	4	3	3	4	22
5	5	4	4	2	4	24
4	4	4	5	5	5	27
4	4	4	3	3	4	22
4	4	4	4	4	4	24
3	3	4	4	4	4	22
3	4	4	4	2	5	22
3	3	4	5	5	5	25
4	5	4	4	3	5	25
4	4	4	4	3	4	23
4	4	5	4	5	5	27
5	5	4	4	5	4	27
4	4	4	4	2	5	23
4	5	5	4	3	5	26
4	4	5	3	3	5	24

Lampiran 6

Tabulasi Data variabel Lingkungan kerja 100 responden

X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	total
4	4	4	4	4	4	24
5	4	3	4	2	3	21
4	4	4	4	2	3	21
4	4	3	4	2	4	21
5	5	4	4	3	4	25
5	4	4	4	3	5	25
5	5	4	4	3	4	25
4	4	4	4	2	4	22
5	4	4	4	3	4	24
5	4	4	4	3	4	24
4	4	4	4	3	4	23
4	4	4	4	3	4	23
5	5	5	4	3	4	26
5	5	4	4	3	4	25
5	5	5	4	3	4	26
5	5	5	5	3	4	27
5	5	4	4	2	5	25
5	4	4	4	3	5	25
5	5	4	4	2	4	24
4	4	4	4	3	4	23
5	4	4	4	2	5	24
4	4	4	4	2	4	22
5	4	4	4	3	4	24
5	5	5	5	4	4	28
5	5	5	5	2	4	26
5	4	4	4	2	4	23
5	5	5	4	3	4	26
4	4	4	4	2	4	22

5	5	5	5	3	5	28
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	3	4	4	23
4	4	4	4	4	4	24
5	5	4	4	4	3	25
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	5	25
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	5	5	26
5	4	4	4	5	4	26
4	3	3	5	4	5	24
4	4	5	4	4	5	26
4	5	5	5	5	5	29
4	5	5	5	4	5	28
4	5	5	5	5	5	29
4	4	5	5	4	5	27
4	5	5	5	4	5	28
4	5	5	5	5	5	29
5	2	5	5	5	5	27
5	5	5	5	5	5	30

5	5	5	5	5	5	30
4	5	5	5	5	5	29
5	5	5	5	5	5	30
4	5	5	5	4	5	28
4	5	5	5	4	5	28
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24
4	5	4	5	5	5	28
5	5	5	5	5	5	30
4	4	5	5	4	4	26
5	5	5	5	4	5	29
4	4	4	5	3	4	24
4	4	4	5	4	4	25
4	4	4	4	4	5	25
5	3	3	4	2	3	20
4	4	4	3	4	5	24
4	5	4	5	5	5	28
4	4	3	3	4	3	21
4	4	4	4	3	3	22
4	4	4	4	3	3	22
5	3	1	1	5	3	18
4	5	5	5	3	5	27
4	4	3	4	3	4	22
4	4	4	4	4	4	24

4	2	4	4	4	4	22
5	3	3	3	3	3	20
5	5	5	4	4	4	27
4	4	3	3	4	3	21
5	3	3	4	2	3	20
4	4	4	4	4	5	25
4	5	5	5	3	5	27
5	3	4	4	2	3	21
4	4	3	4	3	4	22
4	4	3	4	3	4	22

Lampiran 7

Tabulasi Data variabel Kinerja Karyawan 100 responden

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Total
4	4	4	4	4	4	22
4	4	4	4	3	4	23
4	4	3	3	3	3	20
4	3	3	4	4	4	22
3	3	4	4	4	4	22
4	5	3	3	3	3	21
5	3	3	3	3	4	21
4	4	4	4	3	4	23
3	3	4	4	4	4	22
3	3	3	4	4	4	21
3	3	4	4	4	4	22
4	4	3	3	4	4	22
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	5	25
3	3	4	4	4	4	22
4	3	3	4	4	4	22
4	4	4	4	4	5	25
4	4	4	5	4	4	25
3	3	4	4	3	3	20
4	4	3	3	3	3	20
3	3	4	4	4	4	22
3	3	4	4	3	3	20
4	4	3	3	3	3	20
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	3	3	22
3	3	3	3	3	5	20

3	4	4	3	3	3	20
3	3	3	3	4	4	20
4	4	4	4	4	5	25
4	4	3	3	3	3	20
5	4	4	4	4	4	25
4	4	4	4	5	4	25
4	4	4	4	4	5	25
4	4	3	3	3	3	20
5	4	4	4	4	4	25
3	3	3	4	4	3	20
4	4	3	3	3	3	20
3	3	4	3	3	4	20
5	3	3	3	3	3	20
3	3	4	4	3	3	20
4	5	4	4	4	4	25
4	4	5	4	4	4	25
4	4	4	4	5	4	25
4	3	4	4	3	3	21
4	4	4	4	4	5	25
4	4	5	4	4	4	25
3	3	4	4	3	3	20
3	4	3	3	4	3	20
4	3	4	4	4	4	23
2	4	4	4	4	5	23
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	2	4	22
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	3	4	4	23
4	3	3	5	5	4	24

4	4	4	5	3	3	23
4	4	4	4	4	4	24
5	4	4	4	4	4	25
5	5	5	2	3	5	25
4	4	4	5	4	4	25
5	4	3	3	3	4	22
4	4	4	4	4	5	25
4	4	4	4	2	4	22
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	5	25
4	5	4	4	4	4	25
4	3	3	4	3	3	20
4	4	4	4	4	5	25
4	4	5	4	4	4	25
4	4	4	4	4	5	25
4	4	3	3	3	3	20
5	4	4	4	4	4	25
3	3	3	3	4	4	20
4	3	5	4	4	4	24
5	4	4	4	4	4	25
4	4	4	4	3	3	22
4	4	4	4	5	4	25
4	4	3	3	3	3	20
5	4	5	4	3	3	24
3	3	3	3	4	4	20
3	3	3	3	4	4	20
4	4	3	3	3	4	21
3	3	3	4	4	4	21
4	4	3	4	3	3	21

4	4	3	3	3	3	20
4	3	4	3	3	3	20
4	3	3	4	4	3	21
4	4	3	3	3	3	20
3	3	4	4	3	3	20
3	3	3	3	4	4	20
4	3	3	3	3	4	20
3	3	3	4	4	3	20
3	3	3	3	4	4	20
4	4	4	4	3	3	22
4	4	3	3	3	3	20
4	3	3	3	4	4	21
4	4	4	4	3	3	22
4	4	3	3	3	3	20
3	3	3	4	4	4	21
4	4	3	3	3	4	21

Lampiran 8

Hasil Uji Instrumen

1. Gaya Kepemimpinan

Correlations

		x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	y
x1.1	Pearson Correlation	1	.899**	.913**	.913**	.745*	.899**	.953**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.013	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10
x1.2	Pearson Correlation	.899**	1	.800**	.800**	.905**	1.000**	.963**
	Sig. (2-tailed)	.000		.005	.005	.000	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10
x1.3	Pearson Correlation	.913**	.800**	1	1.000**	.816**	.800**	.932**
	Sig. (2-tailed)	.000	.005		.000	.004	.005	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10
x1.4	Pearson Correlation	.913**	.800**	1.000**	1	.816**	.800**	.932**
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.000		.004	.005	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10
x1.5	Pearson Correlation	.745*	.905**	.816**	.816**	1	.905**	.913**
	Sig. (2-tailed)	.013	.000	.004	.004		.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10
x1.6	Pearson Correlation	.899**	1.000**	.800**	.800**	.905**	1	.963**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.005	.005	.000		.000
	N	10	10	10	10	10	10	10
Y	Pearson Correlation	.953**	.963**	.932**	.932**	.913**	.963**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	10	10	10	10	10	10	10

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

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

2. Stres Kerja

Correlations

		x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	total
x2.1	Pearson Correlation	1	.895**	1.000**	.815**	.753*	1.000**	.964**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.004	.012	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10
x2.2	Pearson Correlation	.895**	1	.895**	.899**	.818**	.895**	.955**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.004	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10
x2.3	Pearson Correlation	1.000**	.895**	1	.815**	.753*	1.000**	.964**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.004	.012	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10
x2.4	Pearson Correlation	.815**	.899**	.815**	1	.899**	.815**	.928**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.004		.000	.004	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10
x2.5	Pearson Correlation	.753*	.818**	.753*	.899**	1	.753*	.882**
	Sig. (2-tailed)	.012	.004	.012	.000		.012	.001
	N	10	10	10	10	10	10	10
x2.6	Pearson Correlation	1.000**	.895**	1.000**	.815**	.753*	1	.964**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.004	.012		.000
	N	10	10	10	10	10	10	10
total	Pearson Correlation	.964**	.955**	.964**	.928**	.882**	.964**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000	
	N	10	10	10	10	10	10	10

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

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

3, Lingkungan Kerja

Correlations

		x3.1	x3.2	x3.3	x3.4	x3.5	x3.6	total
x3.1	Pearson Correlation	1	.899**	.899**	.921**	.921**	.871**	.938**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.001	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10
x3.2	Pearson Correlation	.899**	1	1.000**	.976**	.976**	.911**	.983**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10
x3.3	Pearson Correlation	.899**	1.000**	1	.976**	.976**	.911**	.983**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10
x3.4	Pearson Correlation	.921**	.976**	.976**	1	1.000**	.946**	.995**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10
x3.5	Pearson Correlation	.921**	.976**	.976**	1.000**	1	.946**	.995**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10
x3.6	Pearson Correlation	.871**	.911**	.911**	.946**	.946**	1	.958**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000		.000
	N	10	10	10	10	10	10	10
Total	Pearson Correlation	.938**	.983**	.983**	.995**	.995**	.958**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	10	10	10	10	10	10	10

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

4. Kinerja Karyawan

Correlations

		y1.1	y1.2	y1.3	y1.4	y1.5	y1.6	Total
y1.1	Pearson Correlation	1	.904**	.946**	.946**	.904**	.946**	.983**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10
y1.2	Pearson Correlation	.904**	1	.828**	.947**	.882**	.828**	.939**
	Sig. (2-tailed)	.000		.003	.000	.001	.003	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10
y1.3	Pearson Correlation	.946**	.828**	1	.881**	.828**	.881**	.934**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003		.001	.003	.001	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10
y1.4	Pearson Correlation	.946**	.947**	.881**	1	.947**	.881**	.975**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001		.000	.001	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10
y1.5	Pearson Correlation	.904**	.882**	.828**	.947**	1	.947**	.959**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.003	.000		.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10
y1.6	Pearson Correlation	.946**	.828**	.881**	.881**	.947**	1	.954**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.001	.001	.000		.000
	N	10	10	10	10	10	10	10
total	Pearson Correlation	.983**	.939**	.934**	.975**	.959**	.954**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	10	10	10	10	10	10	10

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

Lampiran 9

Hasil Uji Instrumen Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.971	6

Reliability Statistics X2

Cronbach's Alpha	N of Items
.975	6

Reliability Statistics X3

Cronbach's Alpha	N of Items
.985	6

Reliability Statistics Y

Cronbach's Alpha	N of Items
.982	6

Lampiran 10

Hasil Uji Korelasi Sederhana dan Berganda

a. Uji Korelasi Sederhana

Correlations

		x1.1	x2	x3	y
x1.1	Pearson Correlation	1	.411**	.586**	.614**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100
x2	Pearson Correlation	.411**	1	.474**	.547**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100
x3	Pearson Correlation	.586**	.474**	1	.729**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100
Y	Pearson Correlation	.614**	.547**	.729**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100

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

b. Uji Korelasi Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.787 ^a	.620	.608	1.267	.620	52.153	3	96	.000

a. Predictors: (Constant), x3, x2, x1.1

Lampiran 11

Hasil Uji Regresi Sederhanan dan Berganda

c. Hasil Uji Regresi Sederhana

A. Gaya Kepemimpinan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.285	1.429		7.896	.000
	Gaya Kepemimpinan	.423	.055	.614	7.700	.000

a. Dependent Variable: y

B. Stres Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	11.508	1.666		6.908	.000
	Stres kerja	.427	.066	.547	6.464	.000

C. Lingkungan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.076	1.162		8.673	.000
	x3	.476	.045	.729	10.530	.000

a. Dependent Variable: y

d. Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.591	1.429		3.913	.000
	Gaya kepemimpinan	.166	.055	.241	3.045	.003
	Stres Kerja	.170	.057	.218	2.995	.003
	Lingkungan kerja	.316	.053	.484	5.916	.000

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 12

Hasil Uji Koefisien Korelasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.787 ^a	.620	.608	1.267

Lampiran 13

Hasil Uji Hipotesisi

a. Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.591	1.429		3.913	.000
	Gaya Kepemimpinan	.166	.055	.241	3.045	.003
	Stres Kerja	.170	.057	.218	2.995	.003
	Lingkungan Kerja	.316	.053	.484	5.916	.000

a. Dependent Variable: Y

a. Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	251.094	3	83.698	52.153	.000 ^b
	Residual	154.066	96	1.605		
	Total	405.160	99			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

LAMPIRAN 14

Nilai Tabel F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13

24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94

39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

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

81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79

84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05															
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75

122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
132	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
133	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
134	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
135	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74

LAMPIRAN 15

Nilai T Tabel

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

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

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148

46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948

78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

itik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)

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

LAMPIRAN 16

Nilai R Tabel

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402

22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254

35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Rini Wahyu Puji Lestari

NIM : 18510046

Jurusan : S1 Manajemen MSDM

Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Sewing Line 5 dan 6 pada PT. Ungaran Indah Busana

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya serahkan ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, kecuali kutipan-kutipan dan ringkasan-ringkasan yang semuanya telah saya jelaskan sumbernya.

Bergas, 20 Oktober 2023



Rini Wahyu Puji Lestari

NIM 18510046



YAYASAN UNRARIS KABUPATEN SEMARANG
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Tentara Pelajar No. 13 Telp (024) 6923180, Fax. (024) 7691689 Ungaran Timur 50514
Website : undaris.ac.id email: info@undaris.ac.id

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Pada hari ini, Selasa tanggal, 17 Oktober 2023 pukul 08.00 WIB, berdasarkan Keputusan Dekan Ekonomi dan Bisnis UNRARIS No 123/A.I/6/VIII/2021 tanggal 30 Agustus 2021 perihal Penunjukkan Dosen Pembimbing Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNRARIS tingkat Sarjana (S1):

1. Nama lengkap : Dr. Sri Rahayu, SE, Msi
Jabatan Akademik : Lektor
Pangkat / Golongan: Penata III/c
Bertugas sebagai : Pembimbing Utama
2. Nama lengkap : Prof. Dr. Dra. Hj. Edy Dwi Kurniati, SE., MM
Jabatan Akademik : Guru Besar
Pangkat / Golongan: Pembina Tk I/IV.b
Bertugas sebagai : Pembimbing Pendamping

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini telah menyelesaikan proses pembimbing skripsi :

Nama : Rini Wahyu Puji Lestari
NIM : 18510046
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, STRES KERJA dan LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN *SEWING LINE* 5 dan 6 pada PT,UNGARAN INDAH BUSANA

NO	T A H A P A N	TANGGAL	KETERANGAN
1	Penunjukan Dosen Pembimbing	23 Juli 2022	ACC Judul
2	Penyusunan Proposal Skripsi	20 Agustus 2022	Bab 1,2 dan 3
3	Instrumen penelitian	23 Oktober 2022	Validitas,Reliabilitas
4	Ijin Pelaksanaan Penelitian	21 November 2022	Perizinan
5	Pengumpulan Data	10 Maret 2023	Tabulasi Data
6	Analisis Data	27 Juni 2023	Analisis Data
7	Penyusunan Laporan/Skripsi	18 Juli 2023	Bab 3,4 dan 5

Demikian berita acara bimbingan skripsi ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pembimbing Utama,

Prof. Dr. Dra. Hj. Edy Dwi K, SE, MM

Pembimbing Pendamping,

Fajar Suryatama, S,Sos, SE, MM



Mengetahui

Dekan Ekonomi dan Bisnis UNRARIS,

Dr. Sri Rahayu, SE, M.Si



YAYASAN UNDARIS KABUPATEN SEMARANG
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Tentara Pelajar No. 13 Telp (024) 6923180, Fax. (024) 7691689 Ungaran Timur 50514
Website : undaris.ac.id email: info@undaris.ac.id

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

Pada hari ini, Selasa tanggal, 17 bulan Oktober tahun 2023 pukul 08.00 WIB, berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS No 163/A.I/6/X/2023 tanggal 11 Oktober 2023 perihal Susunan Dosen Tim Penguji Skripsi bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi UNDARIS tingkat Sarjana (S1):

1. Nama lengkap : Nunuk Suprptini, SE., MM
Jabatan Akademik : Lektor
Pangkat / Golongan: Penata III/c
Bertugas sebagai : Ketua Penguji
2. Nama lengkap : Prof. Dr. Dra. Hj. Edy Dwi Kurniati, SE, MM
Jabatan Akademik : Guru Besar
Pangkat / Golongan: Pembina Tk I/IV.b
Bertugas sebagai : Anggota
3. Nama lengkap : Fajar Suryatama, S.Sos., SE., MM
Jabatan Akademik : Asisten Ahli
Pangkat / Golongan: Penata Muda Tk. I, III/b
Bertugas sebagai : Anggota

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini telah diuji skripsinya,

Nama : Rini Wahyu Puji Lestari

N I M : 18510046

Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi :PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN,STRES KERJA dan LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN SEWING LINE 5 dan 6 pada PT.UNGARAN INDAH BUSANA

NILAI HASIL UJIAN : Angka = 79,25 Equivalent = Tujuh sembilan koma dua lima

Demikian berita acara ujian skripsi ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ketua,

Nunuk Suprptini, SE., MM

Anggota,

Prof. Dr. Dra. Hj. Edy Dwi K, SE., MM

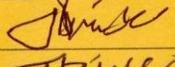
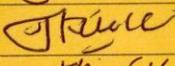
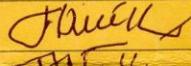
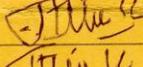
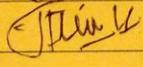
Anggota,

Fajar Suryatama, S.Sos., SE, MM



KARTU KONSULTASI SKRIPSI

Nama Mahasiswa : **RINI WAHYU PUJI LESTARI**
 NIM : 18510046
 Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis/ Manajemen
 Pembimbing : 1. Prof Dr Dra Hj Edy Dwi Kurniati, SE MM
 2. Fajar Suryatama, SSos SE MM
 Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stress Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Sewing Pada PT Ungaran Indah Busana

No	Tanggal Konsultasi	Uraian Kegiatan Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1	2/07/22	Acc judul	
2			
3	20/08/22	Revisi Bab 1	
4	20/08/22	Revisi Bab II	
5	20/08/22	Revisi - Bab III	
6	27/08/22	Revisi Luaran	
7	23/10/22	Acc proposal	
8	19/11/22	Perbaikan proposal	
9	13/12/22	Perbaikan Proposal	
10	20/12/22	Acc Proposal	
11	18/1/23	Revisi BAB IV ES	
12	22/1/23	acc skripsi	
13	16/1/23	Revisi BAB IV ES	
14	17/1/23	acc skripsi	
15			
16			
17			
18			
19			
20			
21			
22			
23			
24			
25			
26			
27			
28			
29			
30			