

**PENGARUH PERILAKU PEMIMPIN DAN KOMPENSASI TERHADAP
PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN
NUSANTARA IVMEDAN**

SKRIPSI

**OLEH :
NURIYAH
168320123**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN
BISNIS UNIVERSITAS MEDAN
AREA MEDAN
2020**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

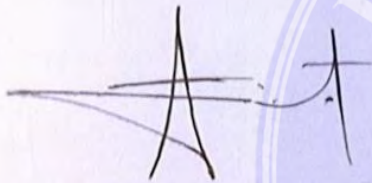
Document Accepted 16/10/20

Access From (repository.uma.ac.id)16/10/20

HALAMAN PENGESAHAN

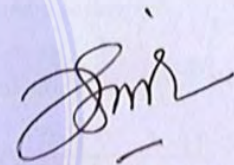
Judul Skripsi : Pengaruh Perilaku Pemimpin dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan
Nama : **NURIYAH**
NPM : 16 832 0123
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :
Komisi
Pembimbing



(H. Amrin Mulia U. Nasution, SE., MM)

Pembimbing I



(Dra. Isnaniah LKS, MMA)

Pembimbing II

Mengetahui :



(Drs. Ihsan Effendi, SE., M.Si)

Dekan



(Wan Rizca Amelia SE., M.Si)

Ka. Prodi Manajemen

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 20/Mei/2020

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 16/10/20

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)16/10/20

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah. Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 20 Mei 2020



N U R I Y A H
16.832.0123

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 16/10/20

Access From (repository.uma.ac.id)16/10/20

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR/SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nuriyah
NPM : 16.832.0123
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi

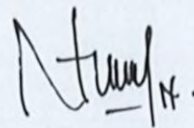
Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul **“Pengaruh Perilaku Pemimpin dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan”** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada Tanggal : 20 Mei 2020

Yang menyatakan,



N U R I Y A H
16.832.0123

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh perilaku pemimpin dan kompensasi secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan serta untuk mengetahui pengaruh perilaku pemimpin dan kompensasi secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Jenis penelitian ini adalah asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan selama 2 bulan penelitian dengan menggunakan sampel sebanyak 82 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan angket atau kuesioner. Teknik analisis data yang dipergunakan adalah uji statistik yang menggunakan analisa regresi linier berganda, uji F, uji t, dan uji determinasi dengan menggunakan *software SPSS for 20.00*.

Hasil penelitian dengan menggunakan uji statistik t diketahui bahwa variabel perilaku pemimpin (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) yaitu diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.607 > 1.990$) dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$ dan variabel kompensasi (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) yaitu diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6.460 > 1.990$) dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$. Hasil uji F untuk variabel perilaku pemimpin (X_1) dan kompensasi (X_2) dapat disimpulkan bahwa variabel perilaku pemimpin (X_1) dan kompensasi (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) yaitu diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($25.406 > 3.11$) dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$.

Kata Kunci : Perilaku Pemimpin, Kompensasi, dan Prestasi Kerja Karyawan.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of leader behavior and partial compensation on the work performance of employees of PT. Perkebunan Nusantara IV Medan and to determine the effect of leader behavior and compensation simultaneously on the work performance of PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. This type of research is associative. The population in this study were employees of PT. Perkebunan Nusantara IV Medan for 2 months of research using a sample of 82 people. Data collection techniques using a questionnaire or questionnaire. The data analysis technique used is a statistical test that uses multiple linear regression analysis, F test, t test, and determination test using SPSS for 20.00 software.

The results of the study using the statistical test t it is known that the leader behavior variable (X1) partially has a positive and significant effect on employee performance (Y) which is obtained $t_{count} > t_{table}$ ($2,607 > 1,990$) with a significance level of $0,000 < 0.05$ and compensation variable (X2) partially positive and significant effect on employee performance (Y) that is obtained $t_{count} > t_{table}$ ($6,460 > 1,990$) with a significance level of $0,000 < 0.05$. The results of the F test for the leader behavior variable (X1) and compensation (X2) can be concluded that the leader behavior variable (X1) and compensation (X2) simultaneously have a positive and significant effect on employee performance (Y) in order to obtain the value of $F_{count} > F_{table}$ ($25.406 > 3.11$) with a significance level of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Leader Behavior, Compensation, and Work Performance of Employees.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Puji Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan Hidayah-Nya kepada penulis, sehingga dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kemampuan Kerja dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) Rayon Medan Johor”. Perlu kita ketahui tujuan utama dari penulisan skripsi ini tiada lain adalah sebagai salah satu syarat kelulusan dalam pendidikan Stara I serta untuk menambah wawasan, pengetahuan lebih jauh dalam bidang ilmu manajemen, pengalaman bagi penulis yang mungkin akan diimplementasikan dan menjadi bekal penulis dikemudian hari ketika memasuki dunia kerja.

Adapun penyusunan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan, dukungan serta bantuan dari berbagai pihak sehingga dapat terselesaikannya skripsi ini. Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kedua Orang Tua Tercinta (Bapak Sapta Waluyo dan Ibu Rukiyati) serta keluarga besar yang telah memberikan nasihat serta do'a yang tiada hentinya, serta memberi dukungan baik moral maupun material sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc., selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Dr. Ihsan Efendi, SE, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
4. Ibu Wan Rizca Amelia, SE, M.Si., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
5. Bapak Drs. Muslim Wijaya, M.Si selaku Ketua Sidang.

6. Bapak H. Amrin Mulia U. Nasution, SE, MM selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak memberikan saran dan masukan dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Ibu Dra. Isnaniah LKS, MMA selaku Dosen Pembimbing II yang telah berkenan membantu menyempurnakan skripsi ini.
8. Ibu Hesti Sabrina SE, M.Si selaku sekretaris yang telah memberikan motivasi.
9. Seluruh Dosen, Staff Pengajar yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Kepada Manager PT. Perkebunan Nusantara IV Medan yang telah memberi izin untuk melakukan riset guna untuk menyelesaikan skripsi ini.
11. Untuk Zostriam Lumban Tobing yang selalu menjadi penyemangat dalam penyelesaian skripsi ini.
12. Serta teman yang selalu memberikan semangat dan membantu dalam menyelesaikan skripsi terkhususnya Bungaran Siallagan, Eva Ramayani, Rika Handayani, Fitri Rahmayani, Jelita Arwida Siregar, Herdiyanti, Teguh Arfandy Arief, M. Ryan Fauzi Rangkuti, Dimas Anggara, Tartila Deandra, Supri Mahendra dan teman-teman Manajemen B 2016.

Penulis menyadari bahwa dalam Skripsi ini jauh dari sempurna, hal ini dikarenakan masih terbatasnya ilmu pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Akhirnya dengan segala kerendahan hati penulis memohon maaf yang sebesar-besarnya atas segala kekurangan dan penulis juga berharap agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua khususnya bagi penulis dan umumnya bagi para pembaca.

Medan, April 2020

Penulis,

Nuriyah

16.832.0123

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI	i
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR	vi
B AB I : PENDAHULUAN	1
1.1. LatarBelakangMasalah.....	1
1.2. RumusanMasalah.....	4
1.3. TujuanPenelitian	5
1.4. ManfaatPenelitian	5
BAB II : LANDASAN TEORI	7
2.1. Prestasi Kerja	7
2.1.1. PengertianPrestasiKerja.....	7
2.1.2. Faktor-faktor yang MempengaruhiPrestasiKerja	7
2.1.3. ManfaatPenilaianPrestasiKerja	8
2.1.4. Indikator Prestasi Kerja	10
2.2 Perilaku Pemimpin	10
2.2.1. PengertianPerilakuPemimpin	10
2.2.2. TeoriPerilakuPemimpin.....	12
2.2.3. KonsepPerilakuPemimpin	13
2.2.4. IndikatorPerilakuPemimpin.....	15
2.3 Kompensasi	16
2.3.1. Pengertian Kompensasi	16
2.3.2. Tujuan Kompensasi.....	18
2.3.3. Faktor-faktor yang MemengaruhiBesarnyaKompensasi	19
2.3.4. Indikator Kompensasi	20
2.4. Penelitian Terdahulu	22
2.5. KerangkaKonseptual.....	24

2.6. Hipotesis	25
BAB III : METODOLOGI PENELITIAN.....	26
3.1. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian	26
3.1.1. Jenis Penelitian.....	26
3.1.2. Lokasi Penelitian.....	26
3.1.3. Waktu Penelitian.....	27
3.2. Populasi dan Sampel	27
3.2.1. Populasi.....	27
3.2.2. Sampel.....	27
3.3. Definisi Operasional.....	28
3.4. Jenis dan Sumber Data.....	30
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	30
3.6. Teknik Analisis Data.....	31
3.6.1. Uji Validitas dan Reliabilitas	31
3.6.2. Uji Asumsi Klasik.....	32
3.6.3. Uji Statistik	33
3.6.4. Koefisien Determinasi (R^2).....	34
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	36
4.1. Hasil Penelitian	36
4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan.....	36
4.1.1.1. Sejarah Umum Perusahaan.....	36
4.1.1.2. Visi Perusahaan	40
4.1.1.3. Misi Perusahaan.....	40
4.1.1.4. Tujuan Perusahaan.....	40
4.1.2. Struktur Organisasi	43
4.1.3. Deskripsi Pekerjaan.....	44
4.2. Deskripsi Responden.....	47
4.2.1. Profil Responden Berdasarkan Usia	47
4.2.2. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	48
4.2.3. Profil Responden Berdasarkan Pendidikan.....	49

4.3 Penyajian Data Angket Responden.....	49
4.3.1. Deskripsi Pendapat Responden Mengenai Variabel Perilaku Pemimpin.....	50
4.3.2. Deskripsi Pendapat Responden Mengenai Variabel Kompensasi	53
4.3.3 Deskripsi Pendapat Responden Mengenai Variabel Prestasi Kerja.....	56
4.4 Teknik Analisis Data.....	59
4.4.1 Uji Validitas Dan Reliabilitas.....	59
4.4.1.1 Uji Validitas.....	59
4.4.1.2 Uji Reliabilitas.....	60
4.4.2 Uji Asumsi Klasik	61
4.4.2.1 Uji Normalitas	61
4.4.2.2 Uji Multikolinearitas	64
4.4.2.3 Uji Heteroskedastisitas	65
4.4.3 Uji Statistik.....	66
4.4.3.1 Analisis Regresi Linear Berganda.....	66
4.4.4 Uji Hipotesis.....	67
4.4.4.1 Uji Simultan (Uji F).....	67
4.4.4.2 Uji Parsial (Uji T).....	68
4.4.4.3 Koefisien Determinasi (R^2)	69
4.5 Pembahasan.....	70
4.5.1 Pengaruh Perilaku Pemimpin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan	70
4.5.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan	71
4.5.3 Pengaruh Perilaku Pemimpin dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan	71
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	73
5.1 Kesimpulan.....	73
5.2 Saran.....	74
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

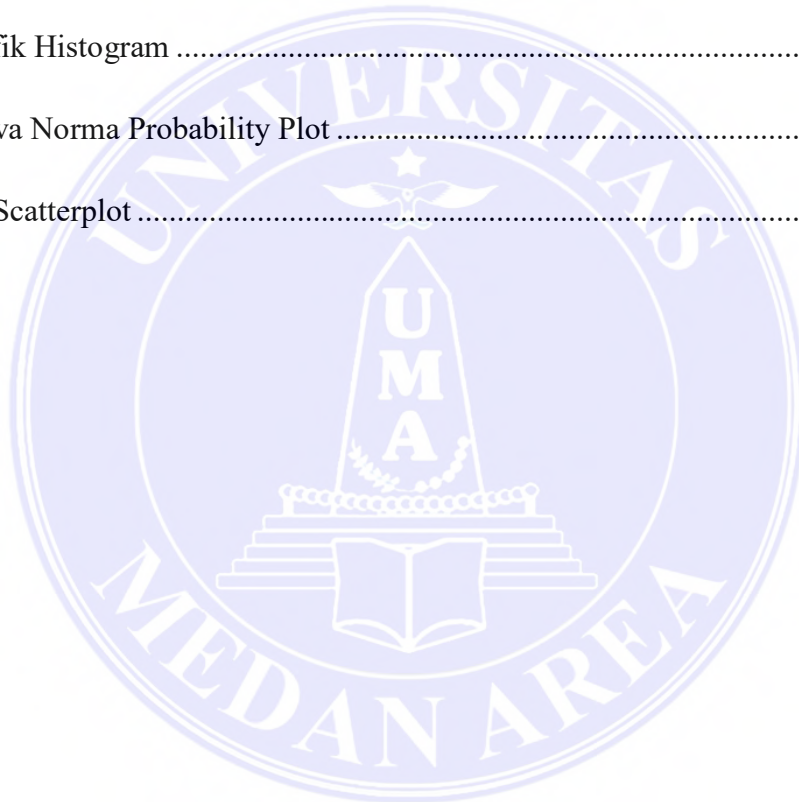
DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	23
Tabel 3.1 Waktu Penelitian.....	27
Tabel 3.2 Definisi Operasional	29
Tabel 3.3 Bobot Nilai Angka	31
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Usia	48
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	48
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan.....	49
Tabel 4.4 Pimpinan Mampu Mengambil Keputusan Dengan Baik Guna Meningkatkan Prestasi Kerja	50
Tabel 4.5 Pimpinan Mampu Memotivasi Karyawan Guna Meningkatkan Prestasi Kerja .	50
Tabel 4.6 Pimpinan Dalam Perusahaan Mampu Berkomunikasi Dengan Baik Guna Meningkatkan Prestasi Kerja.....	51
Tabel 4.7 Pimpinan Perusahaan Mengendalikan Karyawan Melalui SOP Guna Meningkatkan Prestasi Kerja.....	51
Tabel 4.8 Pemimpin Tidak Emosional Dalam Menghadapi Karyawan	52
Tabel 4.9 Gaji Yang Diberikan Perusahaan Sesuai Dengan Kualitas Kerja.....	53
Tabel 4.10 Bonus Yang Diberikan Sesuai Dengan Prestasi Kerja	53
Tabel 4.11 Insentif Yang Diterima Memotivasi Karyawan Dalam Bekerja.....	54

Tabel 4.12 Tunjangan Yang Diberikan Perusahaan Sesuai Dengan Jabatan.....	54
Tabel 4.13 Asuransi Kesehatan Yang Diberikan Perusahaan Dapat Membantu Kesejahteraan Keluarga	55
Tabel 4.14 Dalam Perusahaan Prestasi Kerja Karyawan Dilihat Dari Kualitas Kerja	56
Tabel 4.15 Prestasi Kerja Karyawan Dilihat Dari Kuantitas Kerja Yang Dihasilkan	56
Tabel 4.16 Perusahaan Menjadikan Disiplin Kerja Sebagai Dasar Prestasi Kerja.....	57
Tabel 4.17 Perusahaan Menilai Prestasi Kerja Karyawan Dari Kemampuannya Berinisiatif	57
Tabel 4.18 Prestasi Kerja Karyawan Dilihat Dari Kerjasama	58
Tabel 4.19 Estimasi Uji Validitas	59
Tabel 4.20 Hasil Uji Reliabilitas Variabel	60
Tabel 4.21 Uji Kolmogorof Smirnov.....	63
Tabel 4.22 Uji Multikolinearitas.....	64
Tabel 4.23 Hasil Estimasi Regresi	66
Tabel 4.24 Uji Simultan (Uji F).....	67
Tabel 4.25 Uji Parsial (Uji t).....	68
Tabel 4.26 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	70

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	24
Gambar 4.1 Logo PT. Perkebunan Nusantara IV Medan	41
Gambar 4.2 Struktur Organisasi	43
Gambar 4.3 Grafik Histogram	61
Gambar 4.4 Kurva Norma Probability Plot	62
Gambar 4.5 Uji Scatterplot	65



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan mempunyai tujuan untuk berkembang dan mengalami kemajuan sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan, sehingga dapat bersaing dengan perusahaan lain. Perusahaan yang mampu bersaing dengan para pesaingnya adalah perusahaan yang memiliki Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Sebaliknya apabila Sumber Daya Manusianya rendah maka tujuan suatu perusahaan akan terhambat.

Unsur manusia merupakan faktor terpenting yang mendukung tercapainya tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan secara efektif dan efisien, terutama peranannya dalam setiap usaha penyelenggaraan kerja sama dan tanggung jawab. Bagaimanapun majunya sistem atau teknologi yang digunakan di perusahaan tersebut, tanpa adanya unsur manusia yang mengoperasikannya dengan efektif dan efisien maka tujuan perusahaan akan sulit tercapai. Pencapaian dalam suatu organisasi dapat diukur melalui tingkat prestasi kerja karyawannya. Prestasi kerja ini berupa produktivitas atau hasil kerja dari pekerjaan yang diberikan pada karyawan.

Untuk meningkatkan prestasi kerja karyawannya perusahaan dapat melakukan beberapa usaha, antara lain melalui perilaku pemimpin mereka dan kompensasi yang mereka berikan. Beberapa penelitian sebelumnya seperti *Characterizing Effective Leader Behaviors for The Future* oleh Elizabeth A. Rupperecht, Jessica S. Waldrop, and Matthew J. Grawitch (2013

menjelaskan bahwa ada kaitan yang erat antara perilaku pemimpin dengan tingkat prestasi kerja karyawan, dimana dengan meningkatkan perilaku pemimpin maka tingkat prestasi kerja karyawan akan meningkat dan Sophia (2013) menjelaskan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi dengan tingkat prestasi karyawan, dimana pemberian kompensasi yang baik dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Bagaimana seorang pemimpin berperilaku akan berkaitan sangat erat dengan tingkat prestasi karyawan. Seorang pemimpin yang bertindak atau berperilaku dengan baik terutama kepada para karyawannya dapat mendorong karyawan tersebut mau bekerja dan berprestasi sesuai dengan tujuan yang dikehendaki, dan juga dapat terjadi sebaliknya jika ternyata pemimpin berperilaku atau bersikap kurang baik terhadap karyawan, maka tingkat prestasi kerja mereka akan turun dan dalam kondisi yang parah karyawan akan pasif atau keluar dari perusahaan.

Perilaku pemimpin yang baik terutama bagi karyawan ada dalam berbagai bentuk seperti bagaimana pemimpin mengkomunikasikan visi dan misi perusahaan kepada karyawan, bagaimana seorang pemimpin mengembangkan strategi untuk mendukung visi dan misi perusahaan, bagaimana seorang pemimpin menunjukkan nilai-nilai yang sesuai dengan visi dan misi perusahaan, bagaimana seorang pemimpin memberdayakan karyawannya, dan bagaimana seorang pemimpin mendukung, memotivasi, dan menginspirasi kepada karyawannya. Pemberian kompensasi yang adil dan layak terhadap karyawan akan meningkatkan prestasi kerja karyawan tersebut. Dengan adanya pemberian kompensasi ini dapat menunjukkan bahwa

perusahaan memahami dan mengetahui kebutuhan hidup mereka. Pemberian kompensasi ini juga diharapkan dapat membuat karyawan akan merasa betah dan nyaman terhadap pekerjaan dan perusahaannya, dan sebaliknya dapat terjadi jika pemberian kompensasi ternyata tidak layak serta tidak adil maka prestasi kerja karyawan dapat menurun dan tidak merasa betah pada pekerjaannya. Pemberian kompensasi ini dapat berupa kompensasi finansial seperti gaji pokok dan tunjangan serta kompensasi non finansial seperti jaminan sosial, jaminan kesehatan, dan fasilitas kerja.

PT Perkebunan Nusantara IV Medan merupakan Badan Usaha Milik Negara bidang perkebunan yang berkedudukan di Medan, Provinsi Sumatera Utara. PT. Perkebunan Nusantara IV Medan memproduksi tanaman kelapa sawit dan teh. Pada umumnya perusahaan-perusahaan perkebunan di Sumatera Utara memiliki sejarah panjang sejak zaman Belanda. Pada awalnya keberadaan perkebunan ini merupakan milik Maskapai Belanda yang dinasionalisasi pada tahun 1959, dan selanjutnya berdasarkan kebijakan pemerintah telah mengalami beberapa kali perubahan organisasi sebelum menjadi PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

Fenomena yang terjadi pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan yang beralamat di Jalan Letjen Suprpto No.2 Medan, terdapat pimpinan yang belum bisa menyesuaikan dengan kondisi perusahaan. Kurang terjalinnnya komunikasi yang baik antara karyawan dengan pimpinan menyebabkan karyawan terkadang sulit mengerti apa yang diperintahkan pimpinan. Pada perusahaan terlihat kurangnya kemampuan pimpinan dalam memberikan pengaruh terhadap karyawan dengan memberikan kenyamanan dalam bekerja

seperti sikap pimpinan yang kurang dapat memotivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Pimpinan pada perusahaan juga jarang memberikan penghargaan dan pujian atas prestasi kerja karyawan. Sikap pimpinan pada perusahaan yang kurang tepat juga dapat dilihat pada kepribadian pimpinan yang tidak bersahabat dan tidak dapat menciptakan kondisi yang mendukung pekerjaan karyawan seperti sikap pimpinan yang tidak mau membantu dan memberikan saran kepada karyawan dalam mengatasi permasalahan pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dibahas tersebut jelas bahwa perilaku pemimpin dan kompensasi yang diberikan perusahaan mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan dan hal ini harus dikondisikan oleh pemimpin dalam rangka meningkatkan prestasi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan secara maksimal. Maka melihat problematika yang ada, penulis kemudian tertarik melakukan penelitian tentang “ **Pengaruh Perilaku Pemimpin dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.**”

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dari latar belakang di atas adalah sebagai berikut:

1. Apakah perilaku pemimpin berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan?
2. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan?

3. Apakah perilaku pemimpin dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang terdapat pada rumusan masalah, makatujuan dari penelitian ini adalah untuk :

1. Untuk mengetahui apakah perilaku pemimpin berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan
2. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan
3. Untuk mengetahui apakah perilaku pemimpin dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan

1.4 Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat serta berguna untuk hal-hal sebagai berikut:

1. Bagi peneliti
membandingkan antara teori yang didapat dengan praktek yang dijalankan perusahaan

2. Bagi perusahaan

Memperoleh informasi dari perusahaan mengenai pengaruh perilaku pemimin dan kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan

3. Bagi peneliti lain

Sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya dalam bidang yang sama dimasa yang akan datang..



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Prestasi Kerja

2.1.1 Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya terhadap pekerjaan itu (Sutrisno, 2011:149). Sementara itu, menurut Mangkunegara (2002:33) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.

Prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dengan melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Hasibuan 2008:94). Sedangkan menurut Maier (2001:63) prestasi kerja merupakan kualitas, kuantitas, waktu yang dipakai, jabatan yang dipegang, absensi, dan keselamatan dalam menjalankan pekerjaan. Dimensi mana yang penting adalah berbeda antara pekerjaan yang satu dengan pekerjaan yang lain.

2.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Byar dan Rue (2011:151) mengatakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan faktor lingkungan. Sedangkan faktor individu, antara lain :

a. Faktor Individu

1. Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
2. *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
3. *Role/task perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

b. Faktor lingkungan

1. Kondisi fisik
2. Peralatan
3. Waktu
4. Material
5. Pendidikan
6. Supervisi
7. Desain Organisasi
8. Pelatihan
9. Keberuntungan

Sedangkan Mangkunegara (2002:33) mengatakan, bahwa Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi, yaitu :

- a. Faktor Kemampuan Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata : (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 sebab itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahlian.

b. Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

2.1.3 Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan manfaat penilaian prestasi kerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana perusahaan bisa sukses dalam pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan peralatan kerja.
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada dalam organisasi.

6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dapat dicapai tujuan untuk mendapatkan performance kerja yang bagus.
7. Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan untuk mengobservasi perilaku bawahannya supaya diketahui minat dan kebutuhan bawahan mereka tersebut.
8. Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan atau kelemahan-kelemahan dimasa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
9. Sebagai kriteria dalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan.
10. Sebagai alat untuk mengidentifikasi kelemahan kelemahan personel dan dengan demikian bisa sebagai bahan pertimbangan agar bisa diikutsertakan dalam program latihan kerja tambahan.
11. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.

2.1.4 Indikator Prestasi Kerja

Pekerjaan dengan hasil yang tinggi harus dicapai oleh karyawan. Nasution (2000:99) menyatakan bahwa ukuran yang perlu diperhatikan dalam prestasi kerja antara lain :

- a. Kualitas kerja. Kriteria penilaiannya adalah ketepatan kerja, keterampilan kerja, ketelitian kerja, dan kerapihan kerja.

- b. Kuantitas kerja. Kriteria penilaiannya adalah kecepatan kerja.
- c. Disiplin kerja. Kriteria penilaiannya adalah mengikuti instruksi atasan, mematuhi peraturan perusahaan, dan ketaatan waktu kehadiran.
- d. Inisiatif. Kriteria penilaiannya adalah selalu aktif atau semangat menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan artinya tidak pasif atau bekerja atas dorongan dari atasan.
- e. Kerjasama. Kriteria penilaiannya adalah kemampuan bergaul dan menyesuaikan diri serta kemampuan untuk memberi bantuan kepada karyawan lain dalam batas kewenangannya.

2.2 Perilaku Pemimpin

2.2.1 Pengertian Perilaku Pemimpin

Menurut Thoha (2007:64) ada dua bentuk perilaku pemimpin dalam suatu organisasi diantaranya adalah perilaku tugas dan perilaku hubungan. Dua bentuk perilaku tugas dan perilaku hubungan merupakan titik pusat dari konsep kepemimpinan situasional. Perilaku tugas adalah suatu perilaku seorang pemimpin untuk mengatur dan merumuskan peranan-peranan anggota-anggota kelompok atau para pengikut; menerangkan kegiatan yang harus dikerjakan oleh masing-masing anggota, kapan dilakukan, dimana melaksanakannya dan bagaimana tugas-tugas itu harus dicapai.

Perilaku hubungan adalah suatu perilaku seorang pemimpin yang ingin memelihara hubungan-hubungan antar pribadi diantara dirinya dengan anggota-anggota kelompok atau para pengikut dengan cara membuka lebar-lebar jalur komunikasi, mendelegasikan tanggung jawab, dan memberikan kesempatan kepada bawahan untuk menggunakan potensinya. Hal semacam ini di sifati oleh dukungan sosioemosional, kesetiakawanan, dan kepercayaan bersama.

Perilaku pemimpin yang kurang memperhatikan nasib bawahannya akan mengakibatkan rendahnya produktifitas kerja. Oleh karena itu seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi dan merubah sikap, pola tingkah laku bawahan agar mereka bekerja demi kepentingan perusahaan.

2.2.2 Teori Perilaku Pemimpin

Robert Tannenbaum dan Warren H. Schmidt (2014:163) mengemukakan teori kotinum perilaku pemimpin. Menurut teori ini perilaku pemimpin ditentukan oleh antara empat faktor:

1. Perilaku berorientasi tugas (task oriented). Yaitu berapa besar pemimpin memusatkan perhatiannya hubungan kepada tugas yang harus diselesaikan dan menghasilkan produksi yang ditargetkan.
2. Perilaku berorientasi hubungan (relationship oriented). Yaitu berapa besar pemimpin memperhatikan hubungannya dengan para pengikutnya.
3. Jumlah otoritas yang dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pengikutnya.
4. Jumlah kebebasan yang dimiliki pengikut dalam melaksanakan tugas.

2.2.3 Konsep Perilaku Pemimpin

Menurut Mulyasa yang dikutip oleh Nur Efendi, perilaku pemimpin ada tiga dimensi, yang didasarkan pada hubungan antara tiga faktor, yaitu perilaku tugas (*Task behavior*), perilaku hubungan (*relationship behavior*) dan kematangan (*maturity*). Perilaku tugas merupakan pemberian petunjuk oleh pemimpin terhadap anak buah meliputi penjelasan tertentu, apa yang harus dikerjakan, bilamana, dan bagaimana mengerjakannya, serta mengawasi mereka secara ketat. Perilaku hubungan merupakan ajakan yang disampaikan oleh pemimpin melalui komunikasi dua arah yang meliputi mendengar dan melibatkan anak buah dalam pemecahan masalah. Adapun kematangan adalah kemampuan dan kemauan anak buah dalam mempertanggung jawabkan pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya. Dari ketiga faktor tersebut, tingkat kematangan anak buah merupakan faktor yang paling dominan.

Karena itu, tekanan utama dari teori ini terletak pada perilaku pemimpin dalam hubungannya dengan bawahan. Kegiatan pemimpin dalam melakukan manajemen organisasinya mulai dari pengambilan keputusan sampai pada pelaksanaan dan evaluasi kerja menunjukkan suatu perilaku. Perilaku pemimpin dalam suatu organisasi menjadi sorotan dan memengaruhi timbulnya perilaku anggota atau perilaku kelompok. Apabila perilaku pemimpin, baik dalam memberikan instruksi, mengawasi, maupun melakukan evaluasi, termasuk dalam mengemukakan pikiran-pikirannya maka dapat menciptakan efektivitas organisasi. Perilaku pemimpin tersebut,

yaitu perilaku instruktif, konsultatif, partisipatif, dan delegatif. Perilaku pemimpin tersebut, masing-masing memiliki ciri pokok sebagai berikut:

- a. Perilaku instruktif; terbangunnya komunikasi satu arah, pimpinan membatasi peranan bawahan, pemecahan masalah dan pengambilan keputusan menjadi tanggung jawab pemimpin, pelaksanaan pekerjaan diawasi dengan ketat.
- b. Perilaku konsultatif; pemimpin masih memberikan instruksi yang cukup besar serta menentukan keputusan, telah diharapkan komunikasi dua arah dan memberikan suportif terhadap bawahan, pemimpin mau mendengar keluhan dan perasaan bawahan dalam pengambilan keputusan, bantuan terhadap bawahan ditingkatkan tetapi pelaksanaan keputusan tetap pada pemimpin.
- c. Perilaku persuasif; control atas pemecahan masalah dan pengambilan keputusan antara pemimpin dan bawahan seimbang, pemimpin dan bawahan sama-sama terlibat dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan, komunikasi dua arah semakin meningkat, pemimpin makin mendengarkan secara intensif terhadap bawahannya, keikutsertaan bawahan dalam pemecahan dan pengambilan keputusan makin bertambah.
- d. Perilaku delegatif; pemimpin mendiskusikan masalah yang dihadapi dengan bawahan dan selanjutnya mendelegasikan pengambilan keputusan seluruhnya kepada bawahan, bawahan

diberi hak untuk menentukan langkah-langkah bagaimana keputusan dilaksanakan, dan bawahan diberi wewenang untuk menyelesaikan tugas-tugas sesuai dengan keputusan sendiri.

2.2.4 Indikator Perilaku Pemimpin

Menurut Kartono (2008:34), perilaku pemimpin seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut:

1. **Kemampuan Mengambil Keputusan.** Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat *alternatif* yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.
2. **Kemampuan Memotivasi.** Kemampuan Memotivasi adalah Daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.
3. **Kemampuan Komunikasi.** Kemampuan Komunikasi Adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.
4. **Kemampuan Mengendalikan Bawahan.** Seorang Pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara

efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk di dalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

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

2.3 Kompensasi

2.3.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Malayu S.P. Hasibuan, 2002:54). Kompensasi merupakan istilah yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (*financial reward*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Pada umumnya bentuk kompensasi berupa finansial karena pengeluaran moneter yang dilakukan oleh organisasi. Kompensasi bisa langsung diberikan kepada karyawan, ataupun tidak langsung, dimana karyawan menerima kompensasi dalam bentuk-bentuk non moneter.

Menurut Marihot Tua E.H. (2012) kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah,

bonus, insentif dan tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain. Pembayaran diatas ada yang dikaitkan langsung dengan kinerja seperti upah atau gaji, bonus dan komisi sehingga sering disebut kompensasi langsung dan ada yang tidak dikaitkan langsung dengan kinerja sebagai upaya meningkatkan ketenangan dan kepuasan kerja karyawan seperti tunjangan-tunjangan.

Kompensasi karyawan adalah seluruh imbalan yang diterima pegawai atas hasil kerja pegawai pada perusahaan atau organisasi. Kompensasi ini bisa berupa fisik atau non fisik, harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada perusahaan atau organisasi tempat ia bekerja.

Kompensasi ini sangat penting dan disesuaikan dengan kondisi pasar tenaga kerja yang ada pada lingkungan eksternal. Kompensasi yang tidak sesuai dengan kondisi yang ada dapat menyebabkan masalah ketenagakerjaan dikemudian hari ataupun dapat menimbulkan kerugian pada organisasi atau perusahaan. Proteksi juga perlu diberikan kepada pekerja agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tenang sehingga kinerja dan kontribusi pekerja tersebut dapat tetap maksimal dari waktu ke waktu.

Kompensasi yang baik akan memberikan beberapa efek positif pada perusahaan/ organisasi sebagai berikut:

1. Mendapatkan karyawan berkualitas baik
2. Memacu pekerja untuk bekerja lebih giat dan meraih prestasi gemilang

3. Memikat pelamar kerja berkualitas dan lowongan kerja yang baik
4. Mudah dalam pelaksanaan dan administrasi maupun aspek hukumnya
5. Memiliki keunggulan lebih dari pesaing/*competitor*.

2.3.2 Tujuan Kompensasi

Menurut Notoadmodjo (2009), ada beberapa tujuan dari kompensasi yang perlu diperhatikan, yaitu:

- a. Menghargai prestasi kerja.

Dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawan.

- b. Menjamin keadilan.

Dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan di antara karyawan dalam organisasi.

- c. Mempertahankan karyawan.

Dengan sistem kompensasi yang baik, para karyawan akan lebih *survival* bekerja pada organisasi itu.

- d. Memperoleh karyawan yang bermutu.

Dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan akan lebih banyak pula peluang untuk memilih karyawan yang terbaik.

- e. Pengendalian biaya.

Dengan sistem pemberian kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, sebagai akibat

semakin seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan di tempat lain.

- f. Memenuhi peraturan-peraturan. Sistem kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah.

2.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi

Menurut Sutrisno (2009) penetapan kompensasi yang hanya berdasarkan keinginan sepihak (perusahaan) saja tanpa didasarkan pada perhitungan-perhitungan yang rasional dan bisa dipertanggung jawabkan secara yuridis akan sulit diterapkan dalam jangka panjang. Karena itu, ada anggapan bahwa besar kecilnya kompensasi akan selalu dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya:

1. Tingkat biaya hidup Kompensasi yang diterima seorang karyawan baru mempunyai arti apabila dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan fisik minimum (KFM).
2. Tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan Lain. Bila tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan lebih rendah dari yang dapat diberikan oleh perusahaan lain untuk pekerjaan yang sama, maka akan dapat menimbulkan rasa tidak puas dikalangan karyawan, yang dapat berakhir dengan banyaknya tenaga potensial meninggalkan perusahaan.
3. Tingkat kemampuan perusahaan. Perusahaan yang memiliki kemampuan tinggi akan dapat membayar tingkat kompensasi yang tinggi pula bagi para karyawannya.
4. Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab . Jenis pekerjaan biasanya akan menentukan besar kecilnya tanggung jawab para karyawan.

5. Peraturan perundang-undangan yang berlaku suatu perusahaan akan selalu terikat pada kebijaksanaan dan peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah, termasuk pula tingkat kompensasi yang diberikan kepada para karyawan.
6. Peran serikat buruh Dalam masyarakat kita, keberadaan serikat pekerja yang ada dalam perusahaan-perusahaan dirasa penting Tohardi (dalam Notoatmodjo, 2009) mengemukakan ada beberapa faktor yang memengaruhi pemberian kompensasi, yaitu:
 7. Produktivitas Pemberian kompensasi melihat besarnya produktivitas yang disumbangkan oleh karyawan kepada pihak perusahaan.
 8. Kemampuan untuk membayar secara logis ukuran pemberian kompensasi sangat tergantung kepada kemampuan perusahaan dalam membayar kompensasi karyawan.
 9. Kesiediaan untuk membayar Walaupun perusahaan mampu membayar kompensasi, namun belum tentu perusahaan tersebut mau membayar kompensasi tersebut dengan layak dan adil.
10. Penawaran dan permintaan tenaga Kerja. Penawaran dan permintaan tenaga kerja cukup berpengaruh terhadap pemberian kompensasi.

2.3.4 Indikator Kompensasi

Indikator kompensasi sesuai dengan yang ada di peraturan dan dalam bentuk gaji, bonus, upah, hal tersebut dalam kompensasi finansial. namun dalam non finansialnya asuransi, tunjangan-tunjangan dan sebagainya. Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses

pemberian kompensasi untuk karyawan. Terdapat 2 (dua) dimensi yang dikemukakan oleh Veithzal Rivai (2011:357), yaitu :

1. Kompensasi finansial langsung, yang terdiri dari:

a. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.

b. Bonus

Bonus adalah pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja atau uang yang dibayar sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan apabila melebihi target. Bonus juga merupakan kompensasi tambahan yang diberikan kepada seorang karyawan yang nilainya di atas gaji normalnya. Bonus juga bisa digunakan sebagai penghargaan terhadap pencapaian tujuan-tujuan spesifik yang ditetapkan oleh perusahaan, atau untuk dedikasinya kepada perusahaan.

c. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah

langsung di luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*). Insentif adalah variabel penghargaan yang diberikan kepada individu dalam suatu kelompok, yang diketahui berdasarkan perbedaan dalam mencapai hasil kerja. Ini dirancang untuk memberikan motivasi karyawan berusaha meningkatkan produktivitas kerjanya.

2. Kompensasi tidak langsung (*fringe benefit*)

Kompensasi tidak langsung (*Fringe benefit*) merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya berupa fasilitas-fasilitas, seperti : asuransi-asuransi, tunjangan-tunjangan, dan lain-lain. Dengan kompensasi organisasi bisa memperoleh/ menciptakan, memelihara, dan mempertahankan produktivitas. Tanpa kompensasi yang memadai karyawan yang ada sekarang cenderung untuk keluar dari organisasi, tingkat absensi yang tinggi atau kedisiplinan yang rendah dan keluhan-keluhan lainnya yang bisa timbul.

2.4 Penelitian Terdahulu

Pada penelitian terdahulu telah diuraikan mengenai hasil-hasil dari Penelitian yang telah didapat oleh penelitian sebelumnya yang

berhubungan dengan penelitian yang dilakukan. Penelitian terdahulu tersebut adalah:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

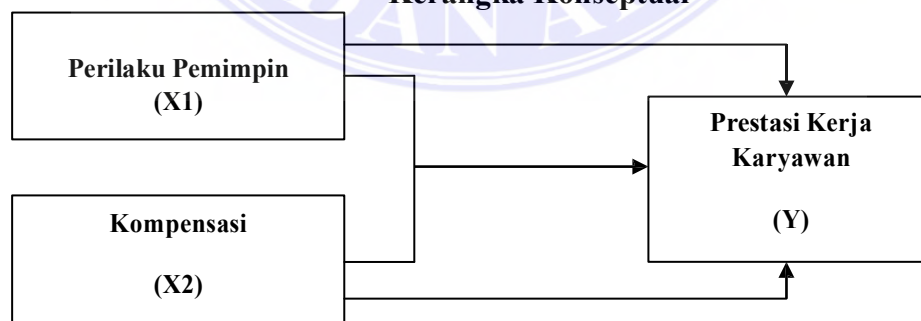
No	Nama	Judul	Hasil Penelitian
1.	Nel Arianty	Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Asam Jawa Medan	pengaruh pemberian kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan pegawai sebesar 43.1% atau dengan kata lain 43.1% variabel Y (prestasi kerja) dapat dijelaskan oleh variabel X (kompensasi), atau secara praktis dapat dikatakan bahwa kontribusi variabel X (kompensasi) terhadap variabel Y (prestasi kerja) adalah 43.1%.
2.	Muhammad Eko Purwanto	Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Salesman Pada PT. Megatama mandiri Bekasi	hasil pengujian hubungan variabel kompensasi terhadap variabel prestasi kerja menggunakan koefisien regresi didapatkan nilai r hitung $< r$ table baik untuk taraf signifikan
3.	Lovina Ameldian, Jordhan Jeheskiel	Pengaruh Perilaku Pemimpin dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT.Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967	perilaku pemimpin berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, pengaruhnya sebesar 62.30%. Variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, pengaruhnya sebesar 62.30%. Variabel perilaku pemimpin dan kompensasi bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, pengaruhnya sebesar 67.40%
4.	Andy Fitriyadi Dharma Tilaar (2016)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada CV. Unisa)	Dalam pengujian variabel kompensasi terhadap prestasi kerja, diperoleh nilai t hitung $< t$ table untuk taraf signifikan 5 % ($0, 2,968 > 1,771$)

5.	Niki Kosasih	Pengaruh Perilaku Pemimpin dan Komitmen Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Puskesmas Desa Aro Kecamatan Muara Bulian	disimpulkan bahwa perilaku pemimpin berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Puskesmas Desa Aro Kecamatan Muara Bulian. komitmen karyawan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Puskesmas Desa Aro Kecamatan Muara Bulian.
----	--------------	--	---

2.5 Kerangka Konseptual

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh prestasi kerja karyawan terhadap adanya perilaku pemimpin dan kompensasi yang dilakukan karyawan. Peneliti menggunakan prestasi kerja karyawan sebagai variabel dependen sedangkan perilaku pemimpin dan kompensasi sebagai variabel independen. Peneliti ingin menguji pengaruh perilaku pemimpin dan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan.

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual



2.6 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012:81) “Hipotesis adalah sebuah dugaan atau referensi yang dirumuskan serta diterima untuk sementara yang dapat menerangkan fakta-fakta yang diamati dan digunakan sebagai petunjuk dalam pengambilan keputusan”.

1. Perilaku pemimpin secara parsial berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan
2. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan
3. Perilaku pemimpin dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis, Lokasi dan Waktu penelitian

3.1.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah asosiatif, menurut Sugiyono (2012:11), Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui ada dan tidaknya pengaruh atau hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dan apabila ada seberapa erat pengaruh atau hubungan serta berarti atau tidaknya pengaruh hubungan itu.

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Perilaku Pemimpin (X1) dan Kompensasi (X2). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Prestasi Kerja (Y). Berdasarkan penjelasan di atas, diketahui penelitian ini untuk melihat hubungan dan pengaruh antar variabel bebas berupa Perilaku Pemimpin dan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja dengan melakukan pengujian hipotesis dan statistika.

3.1.2 Lokasi Penelitian

Penelitian berlokasi di PT. Perkebunan Nusantara IV Jl. Letjen Suprpto No. 2, Hamdan, Medan Maimun, Sumatera Utara, 20213 Telp (061)4154666

3.1.3 Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini direncanakan dalam enam bulan yang dimulai dari November 2019 sampai April 2020. Rincian waktu penelitian disajikan sebagai berikut :

Tabel 3.1
Waktu Penelitian

No	Kegiatan	2019 – 2020							
		Sep	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr
1	Pembuatan Proposal								
2	Seminar Proposal								
3	Pengumpulan Data								
4	Pembagain Kuesioner								
5	Seminar Hasil								
6	PengajuanMejaHijau								
7	MejaHijau								

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono, (2012:72), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari ; objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Perkebunan Nusantara IVMedan yang berjumlah 445 orang.

3.2.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2015 :136), Sampel merupakan bagian dari Jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Adapun

teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini mengacu pada rumus Slovin yaitu sebagai berikut:

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

$$n = \frac{445}{1 + 445(0,10)^2}$$

$$n = 81,6513761468$$

$$n = 82$$

Dimana :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = batas Toleransi Kesalahan (*error tolerance*) yaitu 10%

Berdasarkan hasil penelitian rumus slovin maka diketahui jumlah sampel yang akan diteliti sebanyak 82 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik random sampling. Pelaksanaan random sampling dalam penelitian ini diberikan kepada seluruh karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

3.3 Defenisi Operasional

Definisi operasional adalah petunjuk untuk melaksanakan mengenai Cara mengukur variabel. Defenisi operasional merupakan informasi yang Sangat membantu penelitian yang akan menggunakan variabel yang sama. Dibawah ini defenisi operasional dari penelitian yang akan dilakukan:

Tabel 3.2
Operasional Variabel

Variabel	Defenisi	Indikator Variabel	Skala ukur
Perilaku Pemimpin (X1)	Perilaku pemimpin merupakan suatu sikap dimana pemimpin mampu untuk melibatkan dirinya dalam suatu organisasi, menggunakan fisik dan keterampilan komunikasi dalam mempengaruhi bawahannya untuk mematuhi segala perintahnya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengambilan keputusan 2. Memotivasi 3. Komunikasi 4. Mengendalikan Bawahan 5. Mengendalikan Emosional 	Likert
Kompensasi (X2)	Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Bonus 3. Insentif 4. Tunjangan 5. Asuransi 	Likert
Prestasi Kerja (Y)	Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas Kerja 2. Kualitas Kerja 3. Pemanfaatan waktu 4. Kerjasama 5. Kedisiplinan 	Likert

Sumber :

3.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer

Data primer diperoleh langsung dari objek penelitian, wawancara dan daftar pertanyaan yang disebarakan kepada responden, diolah dalam bentuk data melalui alat statistik.

2. Data Sekunder

Data yang diperoleh untuk melengkapi data primer yang meliputi sumber-sumber bacaan serta data mengenai sejarah dan perkembangan perusahaan, struktur organisasi, dan uraian tugas perusahaan yang diperoleh sehubungan dengan masalah yang diteliti.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan beberapa teknik antara lain:

1. Pengamatan (*observation*), yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian.

2. Daftar pertanyaan (*Questionnaire*), yaitu pengumpulan data

Dengan menggunakan daftar pertanyaan/angket yang sudah dipersiapkan sebelumnya dan diberikan kepada responden. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan. Bobot nilai angket yang ditentukan yaitu:

Tabel 3.3
Bobot Nilai Angket

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

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengukur dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsistensi dari pengukurannya. Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda (Jogiyanto2010:135).

a. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 20.00, dengan criteria sebagai berikut:

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

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode Cronbach's Alpha. Metode ini diukur berdasarkan skala alpha Cronbach 0 sampai 1. Jika skala itu dikelompokkan ke dalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d. 0,20, berarti sangat tidak reliabel
- 2) Nilai alpha Cronbach 0,21 s.d. 0,40, berarti tidak reliabel
- 3) Nilai alpha Cronbach 0,42 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel
- 4) Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel
- 5) Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliabel

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data dalam penelitian ini dideteksi melalui analisa grafik dan statistik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS.

1. Histogram, yaitu pengujian dengan menggunakan ketentuan bahwa data normal berbentuk lonceng (*Bellshaped*). Data yang baik adalah data yang memiliki pola distribusi normal. Jika data menceng ke kanan atau menceng ke kiri berarti memberitahukan bahwa data tidak berdistribusi secara normal.

2. Grafik *Normality Probability Plot*, ketentuan yang digunakan adalah:

- a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ditujukan untuk mengetahui deteksi gejala korelasi atau hubungan antara variabel bebas atau independen dalam model regresi tersebut. Asumsi multikolinieritas menyatakan bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala multikolinieritas. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan cara: jika nilai $\text{tolerance} > 0,1$ dan nilai $\text{VIF (Variance Inflation Factors)} < 10$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independent dalam model regresi (Ghozali, 2011:160).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan uji data yang memiliki nilai Sig. kurang dari 0.05 (Sig. < 0.05) yaitu apabila data memiliki nilai lebih kecil dari nilai Sig. 0.005 maka data memiliki heteroskedastisitas.

3.6.3. Uji Statistik

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda, yaitu metode analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel bebas terhadap

variabel. Model regresi linier berganda dengan memakai program software SPSS 20.00 *for windows* yaitu:

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

Dimana:

Y = Variabel terikat (Prestasi Kerja Karyawan)

X₁ = Variabel bebas (Perilaku Pemimpin)

X₂ = Variabel bebas (Kompensasi)

a = Konstanta

b_{1,2} = Koefisien Regresi

e = Standar error (tingkat kesalahan) yaitu 0,05 (5%)

b. Uji Hipotesis

1) Uji Simultan (Uji F) Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, Dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

2) Uji Parsial (Uji t) Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

3.6.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien determinasi (*adjusted R²*) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varian atau penyebaran dari variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi

oleh variabel bebasnya. Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ($0 < \text{adjusted } R^2 < 1$), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin dekat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

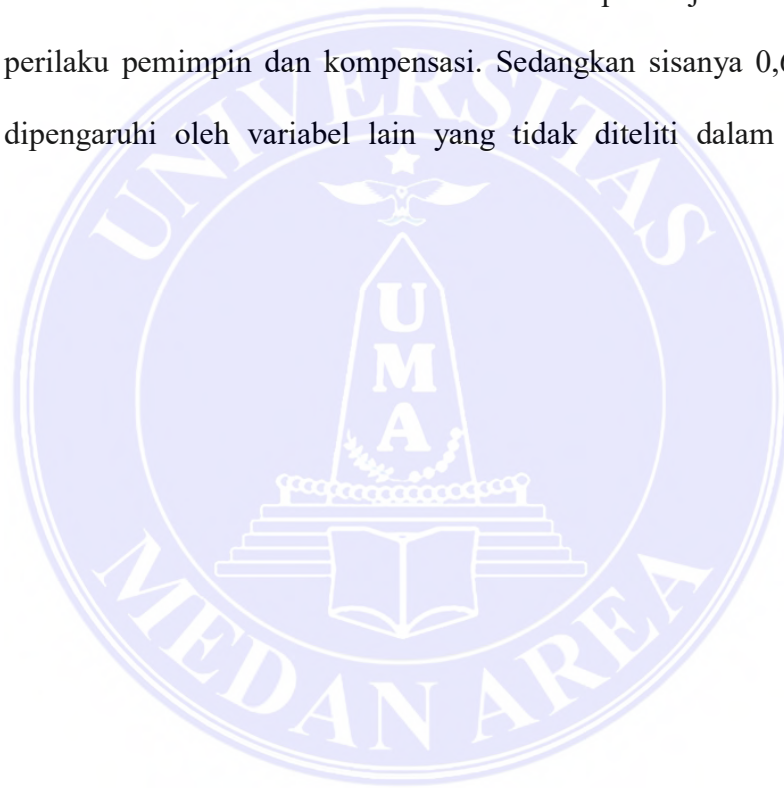
5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pemaparan dan pembahasan data penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji t untuk variabel perilaku pemimpin (X_1) yang dapat dilihat pada tabel 4.23 yaitu diperoleh t_{hitung} sebesar 2.607 lebih besar dari t_{Tabel} sebesar 1.990 dengan probabilitas t yakni sig 0.000 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel perilaku pemimpin (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Dengan demikian faktor perilaku pemimpin memiliki kontribusi terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil uji t untuk variabel kompensasi (X_2) yang dapat dilihat pada tabel 4.23 yaitu diperoleh t_{hitung} sebesar 6.460 lebih besar dari t_{Tabel} sebesar 1.990 dengan probabilitas t yakni sig 0.000 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Dengan demikian faktor kompensasi memiliki kontribusi terhadap prestasi kerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil uji F yang dapat dilihat pada tabel 4.24 yaitu diperoleh nilai F_{hitung} adalah 25.406, lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3.11, dengan sig $0.000 < 0.05$, menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima berarti variabel

perilaku pemimpin (X_1) dan kompensasi (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y).

4. Nilai R^2 sebesar 0.376 menunjukkan bahwa tingkat korelasi atau hubungan antara perilaku pemimpin, kompensasi dan prestasi kerja karyawan memiliki hubungan yang kuat serta nilai *Adjusted* (R^2) yang diperoleh yaitu sebesar 0.376 atau 3,76% berarti prestasi kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan dapat dijelaskan oleh variabel perilaku pemimpin dan kompensasi. Sedangkan sisanya 0,624 atau 62,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.



5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, terdapat saran yang diberikan berkaitan dengan hasil pembahasan pada penelitian ini adalah

1. Bagi pihak perusahaan

- Untuk Perilaku Pemimpin PT. Perkebunan Nusantara IV Medan penulis menyarankan agar mempertahankan variabel perilaku pemimpin yang berdasarkan penelitian mempunyai pengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan. Dengan cara seorang pemimpin harus memberikan tugas yang sesuai dengan jabatannya. Disamping itu juga, pemimpin harus memberikan komunikasi yang baik yang sangat dibutuhkan karyawan untuk menjaga hubungan yang harmonis dalam melaksanakan pekerjaannya agar target perusahaan tercapai.
- Untuk Kompensasi pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan sebaiknya mempertahankan dan meningkatkan kompensasi karyawan karena variabel ini dapat meningkatkan kinerja serta prestasi karyawan.
- Untuk karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan dari hasil penelitian ini semoga dapat dijadikan sebagai bahan acuan untuk meningkatkan prestasi dalam bekerja, walaupun tidak harus selalu diawasi oleh pimpinan. Seorang karyawan diharapkan dapat menjalin kerja sama yang baik dan menjalin komunikasi yang aktif dengan atasan maupun dengan karyawan lain.

- Bagi penelitiselanjutnya diharapkan dapat memperhatikan faktor-faktor lain yang dapat memberikan pengaruh positif terhadap sistem yang diterapkan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.
- Bagi perguruan tinggi, diharapkan penelitian ini dapat menambah informasi dan dapat dijadikan referensi untuk penelitian yang akan datang.



DAFTAR PUSTAKA

- Andy Fitriyadi Dharma Tilaar. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada CV. Unisa)* (2016).
- Amalia Adhitya M, M. Djudi Mukzam, Ika Ruhana. *Pengaruh Perilaku Pemimpin Terhadap Disiplin Kerja (Studi Pada Karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Celaket Malang)*. Universitas Brawijaya Malang (2016) .
- Ameldian, L. & Jeheskiel, J. *Pengaruh Perilaku Pemimpin dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967*. Binus University, Jakarta, DKI Jakarta Indonesia (2016).
- Audia, Egi Gya. *Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi PT. Eastern Modern Apparel Cianjur*. Diss. Perpustakaan, (2016).
- Dewi, Sarita Permata. *Pengaruh pengendalian internal dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan SPBU Yogyakarta (studi kasus pada spbu anak cabang perusahaan RB. Group). Nominal, Barometer Riset Akuntansi dan Manajemen 1.1* (2012).
- Ghozali, Imam. SPSS program. *Semarang: Diponegoro University Publishing Agency* (2011).
- Kalista Sekar Widena, Bambang Swasto Sunuharyo. (2018). *Pengaruh Kompensasi Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dengan Dimediasi Variabel Motivasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Hotel Sahid Montana Malang)* Universitas Brawijaya Malang
- Muhammad Miftahul Ilmi. *Pengaruh Perilaku Pemimpin dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Surabaya*. skripsi. Universitas Islam Negeri Sunan Ampel
- Nel Arianty. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Asam Jawa Medan*
- Purwanto, Muhammad Eko. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Salesman Pada PT Megatama mandiri Bekasi*.
- Rupprecht, Elizabeth A., Jessica S. Waldrop, and Matthew J. Grawitch. *Characterizing effective leader behaviors for the future. Good Company. doi 10* (2013).
- Situmorang, Syafrizal Helmi, et al. *Analisis data untuk riset manajemen dan bisnis*. USU press, 2014.

Syamsudin, Syamsudin. "Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lima Sempurna Cikande–Serang. *Sains Manajemen* 2.2 (2017).

Yusnita, Nancy, and Imas Purnama Sari. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Investama (Danone Aqua). *JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi)*.

Sugiyono.2010. Metode penelitian Administrasi. Bandung: CV. Alfabeta.

Syafrizal Helmi Situmorang.2017. Analisis Data: Untuk Riset Manajemen dan Bisnis Edisi 3. Medan USU Press.

Wibowo. Manajemen Kinerja. Edisi Kelima : PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta

Afdifiduddin. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Pustaka Setia





LAMPIRAN

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 16/10/20

Access From (repository.uma.ac.id)16/10/20

LAMPIRAN 1

Kuesioner

KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH PERILAKU PEMIMPIN DAN KOMPENSASI
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT.
PERKEBUNAN NUSANTARA IV MEDAN

Bapak/Ibu, Saudara/I responden yang terhormat, dalam rangka pengumpulan data untuk sebuah penelitian dan kepentingan ilmiah, saya mohon kesediannya menjawab dan mengisi beberapa pernyataan dari kuesioner yang diberikan di bawah ini.

I. Petunjuk Pengisian (No. Responden:)

1. Dimohonkan untuk membaca terlebih dahulu pernyataan dengan cermat sebelum Bapak/Ibu/Saudara-I menjawab.
2. Pilihlah salah satu jawaban Bapak/Ibu/Saudara-I serta beritanda centang (✓) pada kolom yang tersedia sesuai dengan jawaban anda.
3. Tujuan dari angket ini adalah untuk mengumpulkan data dalam rangka penyusunan tugas akhir skripsi.
4. Terimakasih sebelumnya atas bantuan Bapak/Ibu/Saudara, yang telah bersedia mengisi angket pernyataan ini.
5. Terdapat lima (5) alternatif jawaban yang berdasarkan criteria Bapak/Ibu/Saudara-I miliki yaitu:
Sangat Setuju (SS) : dengan skor 5
Setuju (S) : dengan skor 4
Kurang Setuju (KS) : dengan skor 3
Tidak Setuju (TS) : dengan skor 2
Sangat Tidak Setuju (STS) : dengan skor 1

II. Identitas Responden

1. Nama : _____
2. Usia : _____
3. Jenis Kelamin : Pria Wanita
4. Pendidikan Terakhir : SMA D-3 S-1 S2
5. Bekerja Pada Devisi Bagian : _____

III. Daftar Pernyataan

1. Perilaku Pemimpin Sebagai Variabel Bebas (X_1)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
Kemampuan Mengambil Keputusan						
1.	Pimpinan mampu mengambil keputusan dengan baik guna meningkatkan prestasi kerja					
Kemampuan Memotivasi						
2.	Pimpinan mampu memotivasi karyawan guna meningkatkan prestasi kerja					
Kemampuan Komunikasi						
3.	Pimpinan dalam perusahaan mampu berkomunikasi dengan baik guna meningkatkan prestasi kerja					
Kemampuan Mengendalikan Bawahan						
4.	Pimpinan perusahaan mengendalikan karyawan melalui SOP guna meningkatkan prestasi kerja					
Kemampuan Mengendalikan Emosional						
5.	Pimpinan tidak emosional dalam menghadapi karyawan					

2. Kompensasi sebagai Variabel Bebas(X₂)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
Gaji						
6.	Gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan kualitas kerja					
Bonus						
7.	Bonus yang diberikan sesuai dengan prestasi kerja					
Insentif						
8.	Insentif yang diterima memotivasi karyawan dalam bekerja					
Tunjangan						
9.	Tunjangan yang diberikan perusahaan sesuai dengan jabatan					
Asuransi						
10.	Asuransi kesehatan yang diberikan perusahaan dapat membantu kesejahteraan keluarga					

3. Prestasi Kerja Karyawan Sebagai Variabel Terikat (Y)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
Kualitas Kerja						
11.	Dalam perusahaan prestasi kerja karyawan dilihat dari kualitas kerja					
Kuantitas Kerja						
12.	Prestasi kerja karyawan dilihat dari kuantitas kerja yang dihasilkan					
Disiplin Kerja						
13.	Perusahaan menjadikan disiplin kerja sebagai dasar prestasi kerja					
Inisiatif						
14.	Perusahaan menilai prestasi kerja karyawan dari kemampuannya berinisiatif					
Kerjasama						
15.	Perusahaan menilai prestasi kerja karyawan dari kerjasama					

LAMPIRAN 2

Data Variabel

Variabel Perilaku Pemimpin (X₁)

No	P1	P2	P3	P4	P5	Total
1	4	3	3	3	4	17
2	3	3	4	3	4	17
3	3	4	4	4	4	19
4	4	3	4	4	4	19
5	4	4	4	4	4	20
6	4	4	5	5	5	23
7	4	4	4	4	4	20
8	4	4	4	4	4	20
9	5	5	5	5	5	25
10	4	4	4	4	4	20
11	4	3	4	4	4	19
12	4	4	4	4	4	20
13	3	4	4	3	4	18
14	4	4	4	3	4	19
15	3	4	4	4	4	19
16	3	4	4	4	4	19
17	3	3	3	4	4	17
18	4	4	4	4	4	20
19	4	4	3	3	3	17
20	3	4	3	3	4	17
21	4	3	3	3	4	17
22	3	3	4	3	4	17
23	4	4	4	4	4	20
24	4	3	4	4	4	19
25	4	4	4	4	4	20
26	5	4	5	5	4	23
27	4	4	4	4	4	20
28	3	3	4	4	4	18
29	4	4	4	4	4	20
30	5	5	5	5	5	25
31	5	5	5	5	4	24
32	5	5	4	5	5	24
33	5	5	5	5	4	24
34	5	4	5	5	4	23
35	4	4	5	5	5	23
36	4	4	4	4	4	20
37	4	4	4	4	4	20
38	4	3	4	4	4	19

39	4	4	4	4	3	19
40	3	3	4	3	4	17
41	4	3	3	3	4	17
42	4	3	3	3	3	16
43	3	3	3	3	3	15
44	3	2	3	3	3	14
45	3	2	3	2	3	13
46	4	3	4	4	4	19
47	4	4	4	4	4	20
48	3	3	4	3	4	17
49	4	3	3	3	4	17
50	3	3	4	3	4	17
51	4	3	3	3	4	17
52	3	3	4	3	4	17
53	4	4	4	4	4	20
54	4	3	4	4	4	19
55	4	4	4	4	4	20
56	4	4	5	5	5	23
57	4	4	4	4	4	20
58	4	4	4	4	4	20
59	5	5	5	5	5	25
60	4	4	4	4	4	20
61	4	3	4	4	4	19
62	4	4	4	4	4	20
63	5	4	4	4	4	21
64	4	4	3	3	4	18
65	3	3	4	3	4	17
67	4	4	5	5	5	23
68	4	3	3	4	3	17
69	4	3	4	4	4	19
70	4	4	4	4	4	20
71	3	3	4	3	4	17
72	4	3	3	3	4	17
73	3	3	4	3	4	17
74	3	4	4	4	4	19
75	3	3	3	4	4	17
76	4	4	4	4	4	20
77	4	4	3	3	3	17
78	3	4	3	3	4	17
79	5	5	5	5	4	24
80	5	5	4	5	5	24
81	5	5	5	5	4	24
82	5	4	5	5	4	23

Variabel Kompensasi (X₂)

No	P1	P2	P3	P4	P5	Total
1	4	3	3	3	3	16
2	3	4	3	4	3	17
3	4	4	4	3	4	19
4	4	4	4	4	4	20
5	4	4	4	4	3	19
6	5	5	3	5	5	23
7	3	3	3	3	3	15
8	5	5	5	5	5	25
9	4	4	3	4	5	20
10	4	4	5	5	5	23
11	5	5	5	4	4	23
12	4	4	5	5	5	23
13	5	5	4	4	5	23
14	4	4	4	4	4	20
15	3	3	4	4	4	18
16	2	2	2	4	4	14
17	4	4	4	4	4	20
18	5	4	5	5	4	23
19	4	3	4	4	4	19
20	4	5	4	4	5	22
21	4	3	3	3	3	16
22	3	4	3	4	3	17
23	4	4	4	3	4	19
24	4	3	4	4	4	19
25	3	4	4	4	4	19
26	5	5	5	5	5	25
27	4	4	3	4	5	20
28	5	4	5	5	5	24
29	4	5	4	4	4	21
30	4	4	4	4	4	20
31	4	4	4	3	4	19
32	4	4	3	4	4	19
33	3	3	4	4	4	18
34	3	4	3	4	3	17
35	3	3	3	3	3	15
36	4	4	3	4	5	20
37	4	3	4	4	4	19
38	3	3	4	4	4	18

39	4	4	4	3	4	19
40	3	4	3	4	3	17
41	4	3	3	3	3	16
42	3	3	3	3	3	15
43	3	2	3	3	3	14
44	3	2	3	3	2	13
45	3	2	3	3	2	13
46	5	5	5	5	5	25
47	4	4	3	4	5	20
48	5	4	5	5	5	24
49	4	5	4	4	4	21
50	4	4	4	4	4	20
51	5	5	5	4	4	23
52	4	4	5	5	5	23
53	5	5	4	4	5	23
54	4	4	4	4	4	20
55	3	3	4	4	4	18
56	4	3	3	3	3	16
57	3	4	3	4	3	17
58	4	4	4	3	4	19
59	4	3	4	4	4	19
60	3	4	4	4	4	19
61	4	3	3	3	3	16
62	3	3	3	3	3	15
63	3	2	3	3	3	14
64	3	2	3	3	2	13
65	3	2	3	3	2	13
66	3	4	3	4	3	17
67	4	4	4	3	4	19
68	4	3	4	4	4	19
69	4	4	4	4	4	20
70	3	3	4	3	4	17
71	4	3	3	3	4	17
72	5	4	5	5	4	23
73	4	4	5	5	5	23
74	4	4	4	4	4	20
75	4	4	4	4	4	20
76	4	3	4	4	4	19
77	4	4	4	4	3	19
78	3	3	4	3	4	17
78	4	3	3	3	4	17
80	4	3	3	3	3	16
81	3	3	3	3	3	15
82	3	2	3	3	3	14

Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y)

No	P1	P2	P3	P4	P5	Total
1	4	3	3	3	3	16
2	4	3	4	3	3	17
3	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	4	20
5	4	4	4	4	4	20
6	4	4	5	4	4	21
7	5	5	4	4	4	22
8	5	4	5	5	4	23
9	5	4	5	5	4	23
10	5	4	5	5	5	24
11	5	5	5	5	5	25
12	5	4	5	5	5	24
13	5	4	5	5	4	23
14	5	4	5	5	4	23
15	5	5	4	4	4	22
16	4	4	5	4	4	21
17	4	4	4	4	4	20
18	4	4	4	4	4	20
19	4	4	4	4	4	20
20	4	3	4	3	3	17
21	4	3	3	3	3	16
22	4	3	4	3	3	17
23	4	4	4	4	4	20
24	4	4	4	4	4	20
25	4	4	4	4	4	20
26	4	4	5	4	4	21
27	5	5	4	4	4	22
28	5	4	5	5	4	23
29	5	4	5	5	4	23
30	5	4	5	5	5	24
31	5	5	5	5	5	25
32	5	4	5	5	5	24
33	5	4	5	5	4	23
34	5	4	5	5	4	23
35	4	4	5	4	4	21
36	4	4	4	4	4	20
37	4	4	4	4	4	20
38	4	4	4	4	4	20
39	4	3	4	3	3	17
40	4	3	4	3	3	17

41	4	3	3	3	3	16
42	3	3	3	3	3	15
43	3	3	3	2	3	14
44	3	2	3	2	3	13
45	2	2	3	2	3	12
46	5	5	5	5	5	25
47	5	4	5	5	5	24
48	5	4	5	5	4	23
49	5	4	5	5	4	23
50	5	5	4	4	4	22
51	5	5	5	5	5	25
52	5	4	5	5	5	24
53	5	4	5	5	4	23
54	5	4	5	5	4	23
55	4	4	5	4	4	21
56	4	3	3	3	3	16
57	4	3	4	3	3	17
58	4	4	4	4	4	20
59	4	4	4	4	4	20
60	4	4	4	4	4	20
61	4	4	5	4	4	21
62	4	4	4	4	4	20
63	4	4	4	4	4	20
64	4	4	4	4	4	20
65	4	3	4	3	3	17
66	5	4	5	5	4	23
67	5	4	5	5	4	23
68	4	4	5	5	5	23
69	4	4	4	4	4	20
70	4	4	4	4	4	20
71	5	5	5	5	5	25
72	4	3	4	4	4	19
73	4	4	4	4	4	20
74	5	4	5	5	4	23
75	4	4	4	4	4	20
76	4	3	3	3	4	17
77	4	3	3	3	3	16
78	3	3	3	3	3	15
79	3	3	3	3	3	15
80	3	3	3	3	3	15
81	4	4	4	4	4	20
82	4	4	3	3	3	17

Data Kuesioner

Keterangan

Usia

a. 20-25 Tahun = 1

b. 26-30 Tahun = 2

c. >30 Tahun = 3

Jenis Kelamin

a. Pria = 1

b. Wanita = 2

Pendidikan

a. SMA/K = 1

b. D3 = 2

c. S1 = 3

d. S2 = 4

No.	Usia	Jenis Kelamin	Pendidikan
1	1	1	1
2	2	1	1
3	1	1	1
4	2	1	1
5	2	1	1
6	1	1	1
7	1	1	1
8	2	1	1
9	1	1	1
10	2	1	1
11	1	1	2
12	2	1	2
13	1	1	2
14	2	1	2
15	1	1	2
16	2	1	2
17	2	1	2
18	2	1	2

19	1	1	2
20	2	1	2
21	2	1	2
22	2	1	2
23	1	1	2
24	2	1	2
25	2	1	2
26	1	1	2
27	2	1	2
28	2	1	2
29	1	1	2
30	2	2	2
31	2	2	2
32	1	2	2
33	2	2	2
34	1	2	2
35	2	1	2
36	2	2	2
37	1	2	2
38	2	2	1
39	2	2	1
40	1	1	3
41	2	2	3
42	2	2	3
43	1	2	3
44	2	1	3
45	1	2	3
46	2	2	3
47	1	2	3
48	2	2	3
49	1	1	3
50	1	2	3
51	2	2	3
52	3	2	3
53	1	2	3
54	3	1	3
55	1	1	3
56	3	1	3
57	1	1	3
58	3	2	3
59	1	2	3
60	1	2	3
61	3	2	3
62	1	1	3
63	1	1	3
64	3	2	3
65	3	2	3
66	3	2	3

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 16/10/20

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)16/10/20

67	3	2	3
68	3	1	3
79	3	2	3
70	3	2	3
71	3	1	3
72	3	2	3
73	3	2	3
74	3	2	3
75	3	1	3
76	3	1	3
77	3	1	3
78	3	1	4
79	3	1	4
80	3	1	4
81	3	1	4
82	3	1	4

Usia				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-25 Tahun	28	34.1	34.1	34.1
Valid 26-30 Tahun	30	36.6	36.6	70.7
Valid >30 Tahun	24	29.3	29.3	100.0
Total	82	100.0	100.0	

Jenis_Kelamin				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	49	59.8	59.8	59.8
Valid Perempuan	33	40.2	40.2	100.0
Total	82	100.0	100.0	

Pendidikan				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA/SMK	12	14.6	14.6	14.6
Valid D3	27	32.9	32.9	47.6
Valid S1	38	46.3	46.3	93.9
Valid S2	5	6.1	6.1	100.0
Total	82	100.0	100.0	

Variabel Perilaku Pemimpin (X₂)

		P1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KurangSetuju	22	26.8	26.8	26.8
	Setuju	47	57.3	57.3	84.1
	SangatSetuju	13	15.9	15.9	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

		P2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TidakSetuju	2	2.4	2.4	2.4
	KurangSetuju	29	35.4	35.4	37.8
	Setuju	42	51.2	51.2	89.0
	SangatSetuju	9	11.0	11.0	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

		P3			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KurangSetuju	18	22.0	22.0	22.0
	Setuju	49	59.8	59.8	81.7
	SangatSetuju	15	18.3	18.3	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

		P4			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TidakSetuju	1	1.2	1.2	1.2
	KurangSetuju	25	30.5	30.5	31.7
	Setuju	39	47.6	47.6	79.3
	SangatSetuju	17	20.7	20.7	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

		P5			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KurangSetuju	8	9.8	9.8	9.8
	Setuju	64	78.0	78.0	87.8
	SangatSetuju	10	12.2	12.2	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Kompensasi (X₂)

		P1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TidakSetuju	1	1.2	1.2	1.2
	KurangSetuju	26	31.7	31.7	32.9
	Setuju	43	52.4	52.4	85.4
	SangatSetuju	12	14.6	14.6	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

		P2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TidakSetuju	8	9.8	9.8	9.8
	KurangSetuju	25	30.5	30.5	40.2
	Setuju	38	46.3	46.3	86.6
	SangatSetuju	11	13.4	13.4	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

		P3			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TidakSetuju	1	1.2	1.2	1.2
	KurangSetuju	32	39.0	39.0	40.2
	Setuju	36	43.9	43.9	84.1
	SangatSetuju	13	15.9	15.9	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

P4				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KurangSetuju	28	34.1	34.1	34.1
Valid Setuju	42	51.2	51.2	85.4
Valid SangatSetuju	12	14.6	14.6	100.0
Total	82	100.0	100.0	

P5				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TidakSetuju	4	4.9	4.9	4.9
Valid KurangSetuju	22	26.8	26.8	31.7
Valid Setuju	39	47.6	47.6	79.3
Valid SangatSetuju	17	20.7	20.7	100.0
Total	82	100.0	100.0	

Prestasi Kerja Karvawan (Y)

P1				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TidakSetuju	1	1.2	1.2	1.2
Valid KurangSetuju	6	7.3	7.3	8.5
Valid Setuju	45	54.9	54.9	63.4
Valid SangatSetuju	30	36.6	36.6	100.0
Total	82	100.0	100.0	

P2				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TidakSetuju	2	2.4	2.4	2.4
Valid KurangSetuju	19	23.2	23.2	25.6
Valid Setuju	52	63.4	63.4	89.0
Valid SangatSetuju	9	11.0	11.0	100.0
Total	82	100.0	100.0	

		P3			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KurangSetuju	14	17.1	17.1	17.1
	Setuju	35	42.7	42.7	59.8
	SangatSetuju	33	40.2	40.2	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

		P4			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	TidakSetuju	3	3.7	3.7	3.7
	KurangSetuju	18	22.0	22.0	25.6
	Setuju	34	41.5	41.5	67.1
	SangatSetuju	27	32.9	32.9	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

		P5			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	KurangSetuju	20	24.4	24.4	24.4
	Setuju	50	61.0	61.0	85.4
	SangatSetuju	12	14.6	14.6	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

LAMPIRAN 3

Data SPSS 20.00

Output Uji Validitas Perilaku Pemimpin (X₁)

		Correlations					
		P1	P2	P3	P4	P5	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	.642**	.498**	.689**	.333**	.784**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.002	.000
	N	82	82	82	82	82	82
P2	Pearson Correlation	.642**	1	.590**	.696**	.476**	.839**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	82	82	82	82	82	82
P3	Pearson Correlation	.498**	.590**	1	.798**	.620**	.850**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	82	82	82	82	82	82
P4	Pearson Correlation	.689**	.696**	.798**	1	.608**	.930**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	82	82	82	82	82	82
P5	Pearson Correlation	.333**	.476**	.620**	.608**	1	.702**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000		.000
	N	82	82	82	82	82	82
TOTAL	Pearson Correlation	.784**	.839**	.850**	.930**	.702**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	82	82	82	82	82	82

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

Output Uji Validitas Kompensasi (X₂)

		Correlations					
		P1	P2	P3	P4	P5	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	.661**	.629**	.499**	.605**	.815**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	82	82	82	82	82	82
P2	Pearson Correlation	.661**	1	.548**	.592**	.641**	.841**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	82	82	82	82	82	82
P3	Pearson Correlation	.629**	.548**	1	.646**	.597**	.819**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	82	82	82	82	82	82
P4	Pearson Correlation	.499**	.592**	.646**	1	.667**	.813**
	Sig. (2-tailed)						
	N	82	82	82	82	82	82

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	82	82	82	82	82	82
	Pearson Correlation	.605**	.641**	.597**	.667**	1	.853**
P5	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	82	82	82	82	82	82
	Pearson Correlation	.815**	.841**	.819**	.813**	.853**	1
TOTAL	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	82	82	82	82	82	82

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

Output Uji Validitas Prestasi Kerja Karvawan (Y)

		Correlations					
		P1	P2	P3	P4	P5	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	.702**	.758**	.845**	.648**	.883**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	82	82	82	82	82	82
P2	Pearson Correlation	.702**	1	.614**	.744**	.760**	.844**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	82	82	82	82	82	82
P3	Pearson Correlation	.758**	.614**	1	.880**	.736**	.898**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	82	82	82	82	82	82
P4	Pearson Correlation	.845**	.744**	.880**	1	.837**	.967**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	82	82	82	82	82	82
P5	Pearson Correlation	.648**	.760**	.736**	.837**	1	.885**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	82	82	82	82	82	82
TOTAL	Pearson Correlation	.883**	.844**	.898**	.967**	.885**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	82	82	82	82	82	82

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

Output Uji Reliabilitas Perilaku Pemimpin

Scale : ALL VARIABEL

		N	%
Cases	Valid	82	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	82	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Cronbach's Alpha	N of Items
.880	5

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	15.5732	4.766	.656	.868
P2	15.7561	4.434	.728	.852
P3	15.5000	4.574	.756	.845
P4	15.5854	3.925	.870	.814
P5	15.4390	5.509	.594	.883

Output Uji Reliabilitas Kompensasi

Scale : ALL VARIABEL

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	82	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	82	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.884	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	15.0244	6.641	.715	.861
P2	15.1951	5.986	.727	.859
P3	15.0854	6.474	.713	.861
P4	15.0244	6.715	.716	.862
P5	14.9878	6.037	.751	.852

Output Uji Reliabilitas Prestasi Kerja Karyawan

Scale : ALL VARIABEL

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	82	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	82	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

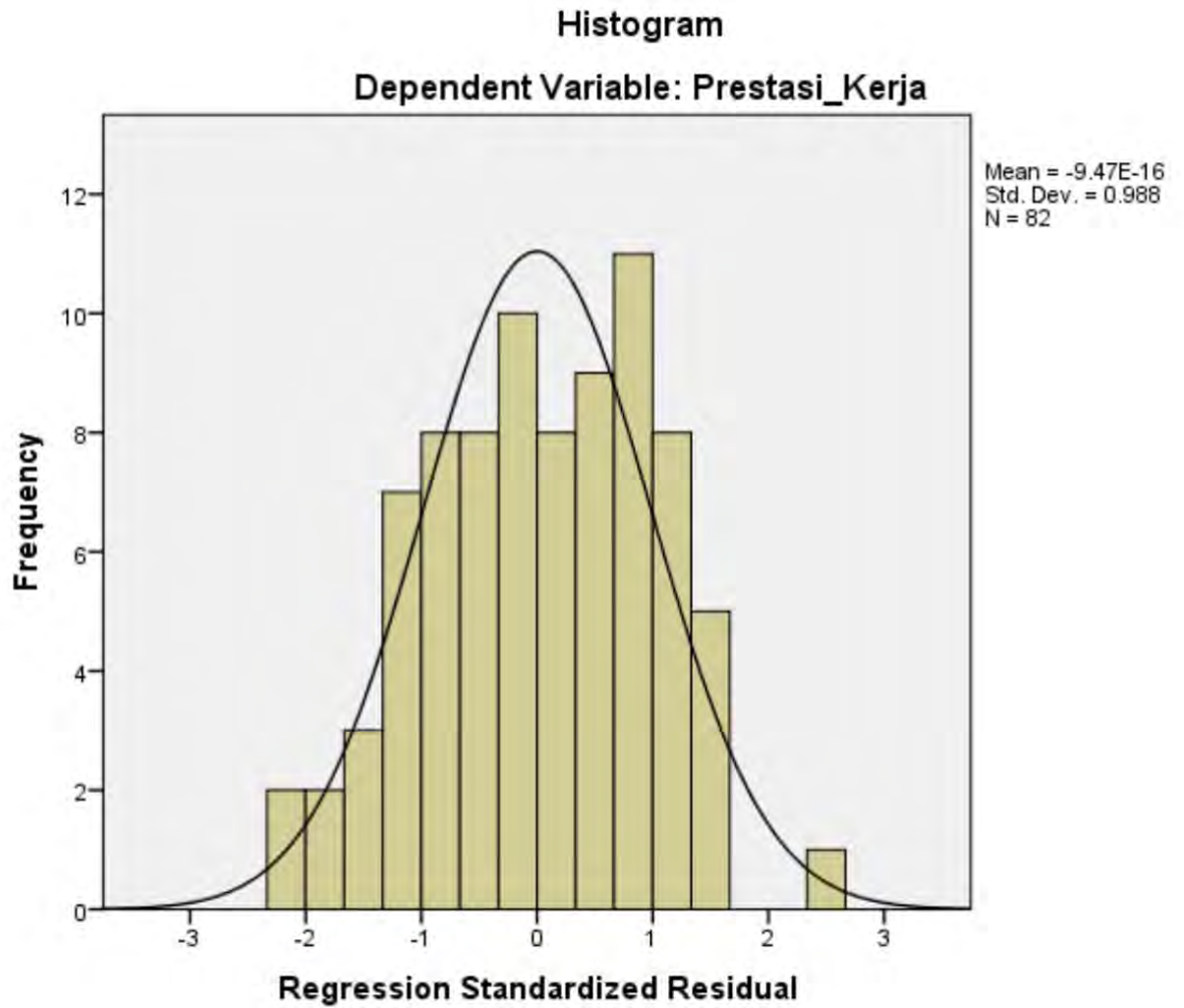
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.937	5

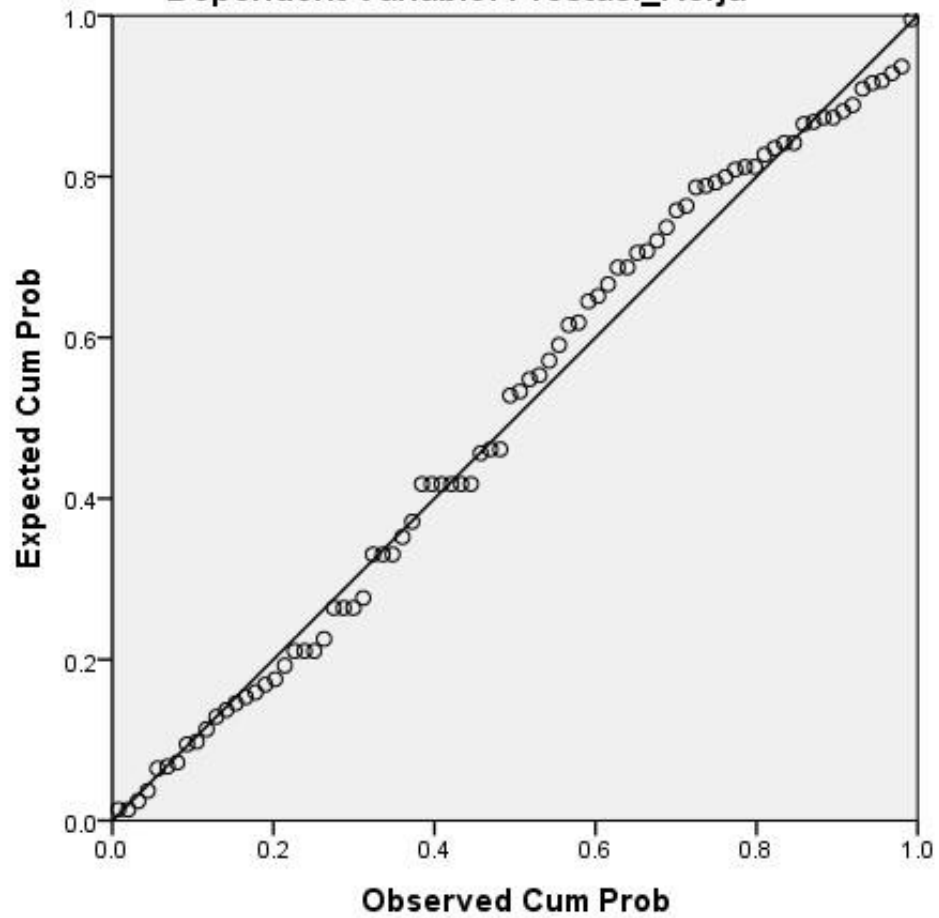
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	16.0000	6.617	.821	.925
P2	16.4390	6.793	.766	.934
P3	16.0366	6.233	.834	.922
P4	16.2317	5.415	.939	.903
P5	16.3659	6.729	.827	.924

Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Prestasi_Kerja



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

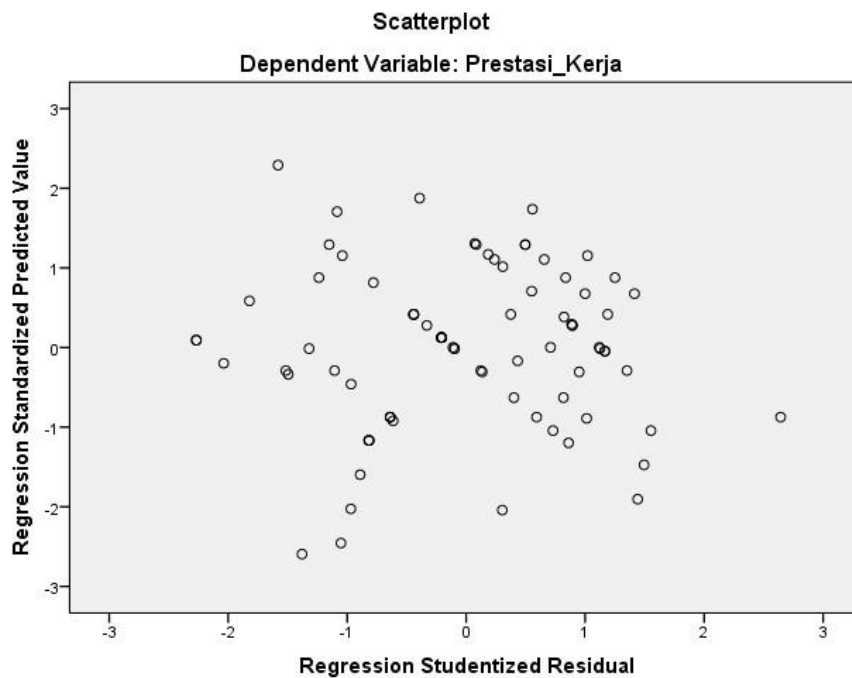
		Unstandardized Residual
N		82
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.43950545
	Absolute	.070
Most Extreme Differences	Positive	.049
	Negative	-.070
Kolmogorov-Smirnov Z		.634
Asymp. Sig. (2-tailed)		.816

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

A. Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	4.256	2.549		1.670	.099		
	Perilaku_Pemimpin	.270	.104	.229	2.607	.011	.996	1.004
	Kompensasi	.571	.088	.568	6.460	.000	.996	1.004

a. Dependent Variable: Prestasi_Kerja



Uji Statistik

A. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4.256	2.549		1.670	.099
	Perilaku_Pemimpin	.270	.104	.229	2.607	.011
	Kompensasi	.571	.088	.568	6.460	.000

a. Dependent Variable: Prestasi_Kerja

B. Uji Statistik

Uji Simultan (Uji F)

Model	ANOVA ^a					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	310.051	2	155.026	25.406	.000 ^b
	Residual	482.046	79	6.102		
	Total	792.098	81			

a. Dependent Variable: Prestasi_Kerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Perilaku_Pemimpin

Uji Parsial (Uji T)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4.256	2.549		1.670	.099
	Perilaku_Pemimpin	.270	.104	.229	2.607	.011
	Kompensasi	.571	.088	.568	6.460	.000

a. Dependent Variable: Prestasi_Kerja

Uji Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.626 ^a	.391	.376	2.47019

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Perilaku_Pemimpin

b. Dependent Variable: Prestasi_Kerja

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 16/10/20

Access From (repository.uma.ac.id)16/10/20

LAMPIRAN 4

Tabel r

df = (N-2)	signifikansi uji satu arah (1-tailed)				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	signifikansi uji dua arah (2-tailed)				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1
2	0.9	0.95	0.98	0.99	0.999
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	0.847
10	0.4973	0.576	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.801
12	0.4575	0.5324	0.612	0.6614	0.78
13	0.4409	0.514	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	0.4	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	0.588
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.579
28	0.3061	0.361	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.355	0.4158	0.4556	0.562
30	0.296	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.344	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	0.381	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.376	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.316	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.312	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.495
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 16/10/20

Access From (repository.uma.ac.id)16/10/20

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	0.294	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.342	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	0.361	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.428
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.421
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.411
60	0.2108	0.25	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.248	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.288	0.3173	0.3988

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 16/10/20

Access From (repository.uma.ac.id)16/10/20

64	0.2042	0.2423	0.2858	0.315	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.306	0.385
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.194	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.27	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.263	0.29	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.283	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.255	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.252	0.278	0.3507
84	0.1786	0.212	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 16/10/20

Access From (repository.uma.ac.id)16/10/20

87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.343
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.205	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.168	0.1996	0.2359	0.2604	0.329
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.254	0.3211
101	0.163	0.1937	0.229	0.2528	0.3196
102	0.1622	0.1927	0.2279	0.2515	0.3181
103	0.1614	0.1918	0.2268	0.2504	0.3166
104	0.1606	0.1909	0.2257	0.2492	0.3152
105	0.1599	0.19	0.2247	0.248	0.3137
106	0.1591	0.1891	0.2236	0.2469	0.3123
107	0.1584	0.1882	0.2226	0.2458	0.3109
108	0.1576	0.1874	0.2216	0.2446	0.3095
109	0.1569	0.1865	0.2206	0.2436	0.3082

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 16/10/20

Access From (repository.uma.ac.id)16/10/20

110	0.1562	0.1857	0.2196	0.2425	0.3068
111	0.1555	0.1848	0.2186	0.2414	0.3055
112	0.1548	0.184	0.2177	0.2403	0.3042
113	0.1541	0.1832	0.2167	0.2393	0.3029
114	0.1535	0.1824	0.2158	0.2383	0.3016
115	0.1528	0.1816	0.2149	0.2373	0.3004
116	0.1522	0.1809	0.2139	0.2363	0.2991
117	0.1515	0.1801	0.2131	0.2353	0.2979
118	0.1509	0.1793	0.2122	0.2343	0.2967
119	0.1502	0.1786	0.2113	0.2333	0.2955
120	0.1496	0.1779	0.2104	0.2324	0.2943
121	0.149	0.1771	0.2096	0.2315	0.2931
122	0.1484	0.1764	0.2087	0.2305	0.292
123	0.1478	0.1757	0.2079	0.2296	0.2908
124	0.1472	0.175	0.2071	0.2287	0.2897
125	0.1466	0.1743	0.2062	0.2278	0.2886
126	0.146	0.1736	0.2054	0.2269	0.2875
127	0.1455	0.1729	0.2046	0.226	0.2864
128	0.1449	0.1723	0.2039	0.2252	0.2853
129	0.1443	0.1716	0.2031	0.2243	0.2843
130	0.1438	0.171	0.2023	0.2235	0.2832
131	0.1432	0.1703	0.2015	0.2226	0.2822
132	0.1427	0.1697	0.2008	0.2218	0.2811

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 16/10/20

Access From (repository.uma.ac.id)16/10/20

133	0.1422	0.169	0.2001	0.221	0.2801
134	0.1416	0.1684	0.1993	0.2202	0.2791
135	0.1411	0.1678	0.1986	0.2194	0.2781
136	0.1406	0.1672	0.1979	0.2186	0.2771
137	0.1401	0.1666	0.1972	0.2178	0.2761
138	0.1396	0.166	0.1965	0.217	0.2752
139	0.1391	0.1654	0.1958	0.2163	0.2742
140	0.1386	0.1648	0.1951	0.2155	0.2733
141	0.1381	0.1642	0.1944	0.2148	0.2723
142	0.1376	0.1637	0.1937	0.214	0.2714
143	0.1371	0.1631	0.193	0.2133	0.2705
144	0.1367	0.1625	0.1924	0.2126	0.2696
145	0.1362	0.162	0.1917	0.2118	0.2687
146	0.1357	0.1614	0.1911	0.2111	0.2678
147	0.1353	0.1609	0.1904	0.2104	0.2669
148	0.1348	0.1603	0.1898	0.2097	0.266
149	0.1344	0.1598	0.1892	0.209	0.2652
150	0.1339	0.1593	0.1886	0.2083	0.2643
151	0.1335	0.1587	0.1879	0.2077	0.2635
152	0.133	0.1582	0.1873	0.207	0.2626
153	0.1326	0.1577	0.1867	0.2063	0.2618
154	0.1322	0.1572	0.1861	0.2057	0.261
155	0.1318	0.1567	0.1855	0.205	0.2602

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 16/10/20

Access From (repository.uma.ac.id)16/10/20

156	0.1313	0.1562	0.1849	0.2044	0.2593
157	0.1309	0.1557	0.1844	0.2037	0.2585
158	0.1305	0.1552	0.1838	0.2031	0.2578
159	0.1301	0.1547	0.1832	0.2025	0.257
160	0.1297	0.1543	0.1826	0.2019	0.2562
161	0.1293	0.1538	0.1821	0.2012	0.2554
162	0.1289	0.1533	0.1815	0.2006	0.2546
163	0.1285	0.1528	0.181	0.2	0.2539
164	0.1281	0.1524	0.1804	0.1994	0.2531
165	0.1277	0.1519	0.1799	0.1988	0.2524
166	0.1273	0.1515	0.1794	0.1982	0.2517
167	0.127	0.151	0.1788	0.1976	0.2509
168	0.1266	0.1506	0.1783	0.1971	0.2502
169	0.1262	0.1501	0.1778	0.1965	0.2495
170	0.1258	0.1497	0.1773	0.1959	0.2488
171	0.1255	0.1493	0.1768	0.1954	0.2481
172	0.1251	0.1488	0.1762	0.1948	0.2473
173	0.1247	0.1484	0.1757	0.1942	0.2467
174	0.1244	0.148	0.1752	0.1937	0.246
175	0.124	0.1476	0.1747	0.1932	0.2453
176	0.1237	0.1471	0.1743	0.1926	0.2446
177	0.1233	0.1467	0.1738	0.1921	0.2439
178	0.123	0.1463	0.1733	0.1915	0.2433

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 16/10/20

Access From (repository.uma.ac.id)16/10/20

179	0.1226	0.1459	0.1728	0.191	0.2426
180	0.1223	0.1455	0.1723	0.1905	0.2419
181	0.122	0.1451	0.1719	0.19	0.2413
182	0.1216	0.1447	0.1714	0.1895	0.2406
183	0.1213	0.1443	0.1709	0.189	0.24
184	0.121	0.1439	0.1705	0.1884	0.2394
185	0.1207	0.1435	0.17	0.1879	0.2387
186	0.1203	0.1432	0.1696	0.1874	0.2381
187	0.12	0.1428	0.1691	0.1869	0.2375
188	0.1197	0.1424	0.1687	0.1865	0.2369
189	0.1194	0.142	0.1682	0.186	0.2363
190	0.1191	0.1417	0.1678	0.1855	0.2357
191	0.1188	0.1413	0.1674	0.185	0.2351
192	0.1184	0.1409	0.1669	0.1845	0.2345
193	0.1181	0.1406	0.1665	0.1841	0.2339
194	0.1178	0.1402	0.1661	0.1836	0.2333
195	0.1175	0.1398	0.1657	0.1831	0.2327
196	0.1172	0.1395	0.1652	0.1827	0.2321
197	0.1169	0.1391	0.1648	0.1822	0.2315
198	0.1166	0.1388	0.1644	0.1818	0.231
199	0.1164	0.1384	0.164	0.1813	0.2304
200	0.1161	0.1381	0.1636	0.1809	0.2298

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

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

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

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

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

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

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)

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

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

Titik Persentase Distribusi t (df = 121 –160)

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

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

Titik Persentase Distribusi t (df = 161 –200)

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

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

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

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

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

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

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

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

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

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

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

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