

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas mengenai analisis data yang diperoleh dari hasil penelitian. Data yang akan diolah diperoleh melalui kuesioner yang disebarkan kepada para responden, dimana dalam penelitian ini yaitu karyawan PT Adira Quantum Multifinance Bengkulu. Keseluruhan kuesioner yang dikirim berjumlah 104 untuk 104 orang karyawan PT Adira Quantum Multifinance Bengkulu. Dari jumlah kuesioner yang disebar kepada seluruh karyawan, kuesioner yang kembali sampai dengan batas waktu yang telah ditentukan sebanyak 100 buah atau dengan kata lain terdapat 4 kuesioner yang tidak kembali, ini dikarenakan beberapa karyawan PT Adira Quantum Multifinance Bengkulu ada yang cuti melahirkan dan tidak berada ditempat. Dengan demikian, jumlah kuesioner yang dapat digunakan dalam analisis data adalah 100 reponden.

Dalam melakukan analisis data ini, peneliti menggunakan bantuan program SPSS 16. Seluruh hasil dari perhitungan komputer akan dilampirkan dalam halaman lampiran.

4.1 Gambaran umum PT Adira Quantum Multifinance

Adira Finance didirikan pada tanggal 13 November 1990 oleh Adi Rahmat dan Stanley Atmadja berdasarkan akta pendirian No.131 dan didaftarkan dalam register yang berada di kantor Pengadilan Negeri Jakarta Selatan dibawah No.34/Not.1991/PN.JKT.SEL pada tanggal 14 Januari 1991. Setelah melakukan persiapan dan memenuhi semua persyaratan yang ada pada saat itu tentang lembaga pembiayaan, maka dengan keputusan Menteri Keuangan Republik

Indonesia nomor: Kep-253/KMK.013/1991, tanggal 4 Maret 1991 PT. Adira sah menjalankan usahanya.

Adira finance kemudian memiliki anak perusahaan yaitu Adira Insurance dan Adira Quantum Multifinance. Pada tahun 2002 PT Adira Quantum Multifinance didirikan dan mulai beroperasi setelah mendapatkan pengesahan dari Menteri Kehakiman pada tanggal 24 Maret 2003. PT Adira Quantum Multifinance atau yang lebih dikenal dengan nama Adira Kredit adalah perusahaan bergerak di bidang pembiayaan barang-barang konsumsi seperti elektronik, komputer, furnitur, dan peralatan rumah tangga lainnya.

Pada tahun 2004, PT. Adira Quantum Multifinance bergabung dengan PT. Bank Danamon Indonesia Tbk., sebagai salah satu anak perusahaan. Hal ini memperkuat posisi PT. Adira Quantum Multifinance di pasar pembiayaan barang konsumen di Indonesia. Merek dagang Adira Kredit mulai diperkenalkan di tahun 2008.

Kini, Adira Kredit memiliki 262 jaringan layanan yang terdiri dari 30 kantor cabang, 16 kantor perwakilan dan 216 gerai penjualan dilebih dari 200 kota di seluruh Indonesia. Adira Kredit juga memperluas jaringan di Indonesia dengan membangun POS. POS adala singkatan dari *Point Of Sales*. POS merupakan tempat bertemunya konsumen dengan pihak Adira. Pembangunan POS diharapkan dapat menaikkan sales Adira Kredit dan juga brand awareness masyarakat terhadap Adira Kredit.

Berbagai inisiatif untuk semakin memperkenalkan nama Adira Kredit

terus menerus dilakukan guna menempatkan Adira Kredit sebagai perusahaan pembiayaan konsumen yang terdepan. Upaya ini telah menghantarkan Adira Kredit ke beragam ajang penganugerahan penghargaan seperti *Top Brand*, *Best Brand*, *Corporate Image Award*, *Most Recommended Brand*, dan *Indonesia Original Brands*. Disamping berbagai penghargaan atas merk tersebut, Adira Kredit juga mendapatkan penghargaan dari tahun ke tahun atas kinerja keuangan yang sangat baik.

PT Adira Finance Cabang Bengkulu sendiri berkedudukan di JL. Mangga No 22 RT 019 RW007 Kelurahan Lingkar Timur Kecamatan Gading Cempaka Kota Bengkulu.

4.2 Visi dan Misi Perusahaan

Visi dan misi perusahaan merupakan acuan setiap unit bisnis dan setiap anggota organisasi dalam membuat strategi dan mengambil tindakan. Visi dan misi dibuat dengan mempertimbangkan lingkungan eksternal dan internal serta menggambarkan harapan dan keinginan perusahaan kedepan.

a) Visi perusahaan

- Membangun market presence yang signifikan (merek, pangsa pasar, jaringan usaha, produk/pelayanan).
- Menjalankan proses operasional yang terstandarisasi dan *excellent*.
- Menciptakan kontribusi nilai (*value*) yang berkelanjutan bagi para pemangku kepentingan.

b) Misi perusahaan

- Menyediakan produk dan pelayanan yang terdiversifikasi melalui beragam saluran distribusi
- Melaksanakan *operational excellence* dan manajemen risiko yang baik
- Menyediakan tempat bekerja terbaik bagi karyawan
- Memampukan komunitas untuk mengalami kesejahteraan

4.3 Struktur Organisasi

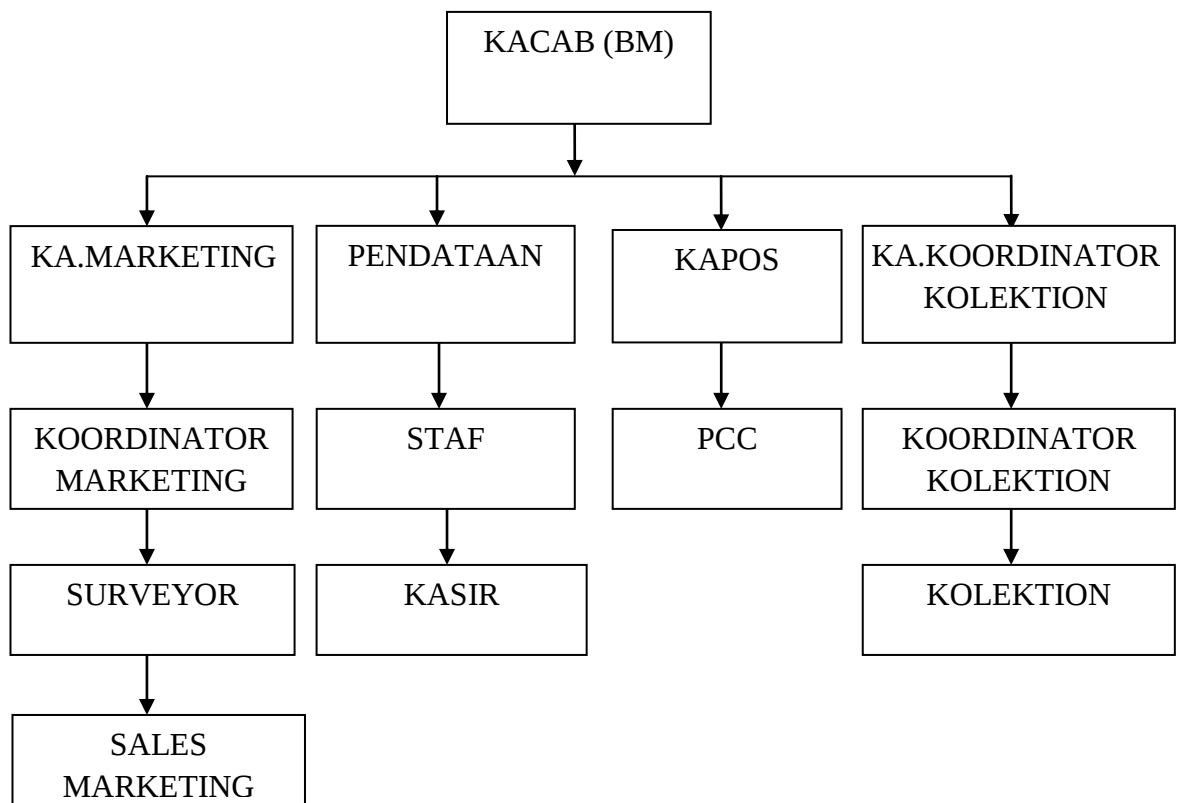
Untuk menjalankan suatu perusahaan diperlukan organisasi dan manajemen yang dapat membuat aktivitas perusahaan berjalan sesuai dengan apa yang diinginkan. Sedangkan untuk menjalankan organisasi tersebut sesuai dengan apa yang diinginkan, maka dibutuhkan suatu pengolahan yang baik. Pengolahan yang baik dari suatu organisasi membutuhkan adanya struktur organisasi yang baik juga, dimana struktur itu dapat membedakan tugas dan fungsi dari setiap bagian organisasi tersebut, sehingga dapat menunjang tercapainya tujuan utama dari organisasi yang bersangkutan.

Menurut Handoko, (2003:169) struktur organisasi (disain organisasi) dapat didefinisikan sebagai mekanisme-mekanisme formal dengan mana organisasi dikelola. Sedangkan menurut (Hasibuan, 2008:128) Struktur organisasi adalah suatu gambar yang menggambarkan tipe organisasi, pendepartemenan organisasi kedudukan dan jenis wewenang penjabat, bidang dan hubungan pekerjaan, garis perintah dan tanggung jawab, rentang kendali dan system pimpinan organisasi.

Berdasarkan kedua pendapat ahli tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa struktur organisasi adalah penggambaran bagian-bagian, posisi-posisi, tugas serta tanggung jawab dari perorangan dalam suatu organisasi yang berbentuk bagan atau kerangka.

Pentingnya struktur organisasi suatu badan usaha, karena dengan struktur organisasi yang baik maka wewenang dan tanggung jawab masing-masing bagian dari suatu badan usaha menjadi lebih jelas dan hal ini akan memperlancar pelaksanaan kegiatan perusahaan sehingga tujuan yang ingin dicapai dapat terwujud.

Demikian juga hal nya dengan struktur organisasi perusahaan PT Adira Quantum Multifinance Bengkulu yang menggambarkan bentuk wewenang dan tanggung jawab masing-masing bagian yang ada didalam perusahaan tersebut. Berikut adalah struktur organisasi PT Adira Quantum Multifinance Bengkulu:



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Adira Quantum Multifinance Bengkulu

Sumber: Staf PT Adira Quantum Multifinance Bengkulu, 2013

Untuk melengkapi struktur organisasi yang ditampilkan, berikut disertakan tugas dan fungsi masing-masing bagian yang terdapat dalam struktur organisasi tersebut.

1. KACAB (BM)

- a) Memimpin, mengelola dan mengawasi operasional kantor cabang
- b) Memiliki kewenangan memberikan persetujuan tingkat tinggi
- c) Bertanggung jawab atas maju mundurnya perusahaan
- d) Bekerjasama dengan menjaga keharmonisan hubungan kerja dengan bawahan

2. KA. Marketing

- a) Meralisasikan pencapaian target pasar sesuai dengan rencana kerja.
- b) Mengawasi kegiatan coordinator *marketing* melalui laporan nasabah baru maupun dalam hal menjalin dan membina dengan konsumen yang ada.
- c) Memonitoring atas penerapan target.
- d) Memastikan segala sesuai dengan dokumen pengikatan dan perjanjian dengan lengkap, benar dan aman.
- e) Memastikan kegiatan penjualan perusahaan berjalan dengan baik

3. Pendataan

- a) Menyusun, melaksanakan dan mereview “*activity plan operation*” cabang dan perwakilannya.
- b) Menyusun dan merevisi budget tahunan.
- c) Mewakili kepala cabang jika kepala cabang berhalangan.
- d) Menjalankan serta mengawasi *day to day operation* berjalan dengan baik.
- e) Melakukan persetujuan pencairan dana di cabang dan perwakilan.

4. KAPOK (Kepala POS)

- a) Bertanggung jawab terhadap pencapaian target Pos.
- b) Mengkoordinasikan dan memonitor aktivitas SA
- c) Mengelola Merchant agar penjualan bertumbuh.
- d) Memastikan kelengkapan kerja dan atribut promosi di Pos
- e) Memastikan proses pengajuan aplikasi berjalan lancar
- f) Mengatur semua pengiriman dokumen asli ke cabang setiap minggu.
- g) Bertanggung jawab terhadap asset, absensi, dan operational di POS .

- h) Berkoordinasi dengan PCC dalam hal pencapaian target collection
 - i) Berkoordinasi dengan FS dalam pencapaian target
 - j) Bertanggung jawab terhadap performance risk
5. KA. Koordinator Kolektion
- a) Menyiapkan data piutang yang selalu “*up to date*”.
 - b) Mengawasi daftar tagihan harian dan membuat daftar tagihan dan kunjungan untuk kolektor
 - c) Bertanggungjawab atas administrasi dan penyiapan kwitansi yang masih dalam proses penagihan.
 - d) Mengirimkan surat peringatan (*somasi*) untuk konsumen yang mengalami keterlambatan pembayaran angsuran.
 - e) Mengkoordinir jadwal penagihan kolektor.
 - f) Membuat laporan piutang bulanan.
6. Koordinator Marketing
- a) Mencari dan mengidentifikasi kebutuhan konsumen.
 - b) Memasarkan produk atau jasa sesuai dengan kebutuhan konsumen.
 - c) Membuat dan mengajukan usulan pembiayaan.
 - d) Membantu pelaksanaan *trade checking* atas permintaan dari cabang lain.
 - e) Mengupayakan pengadaan jaminan dari konsumen.
 - f) Sebagai *coordinator surveyor* dalam menjalankan tugas *survey*.
7. Staf
- a) Membuat laporan kas bank harian.
 - b) Membuat laporan mutasi titipan.

- c) Mengawasi kas kecil untuk cabang dan perwakilan.
 - d) Membuat memo pemindah bukuan.
 - e) Membuat laporan mutasi piutang usaha.
8. PCC (POS Koordinator Kolektor)
- a) Menangani konsumen yang bermasalah, yang tidak melakukan kewajiban pembayaran sampai dengan 3 kali angsuran.
 - b) Melakukan penarikan fisik kendaraan bagi konsumen yang benar-benar tidak mampu melakukan kewajiban pembayaran angsuran.
 - c) Pengganti teller apabila teller berhalangan.
9. Koordinator Kolektion
- a) Menangani konsumen yang bermasalah, yang tidak melakukan kewajiban pembayaran sampai dengan 3 kali angsuran.
 - b) Melakukan penarikan fisik kendaraan bagi konsumen yang benar-benar tidak mampu melakukan kewajiban pembayaran angsuran.
 - c) Melakukan penjualan fisik kendaraan.
10. Surveyor
- a) Melakukan survey dan memberikan informasi tentang layak tidaknya calon konsumen mendapatkan fasilitas kredit.
 - b) Menyerahkan pemesanan pembelian ke dealer.
 - c) Memeriksa dan menindaklanjuti kelengkapan dokumen yang diperlukan.
11. Kasir
- a) Menerima pembayaran angsuran, uang muka, biaya administrasi dan lain-lain baik tunai, cek maupun giro.

- b) Menyiapkan setoran untuk giro/cek dan uang tunai.
- c) Melakukan pembayaran untuk pengeluaran yang nilainya tidak lebih dari
Rp. 1.000.000,-.

12. Kolektion

- a) Melakukan penagihan atas piutang yang telah jatuh tempo.
- b) Mengirimkan surat peringatan kepada konsumen.
- c) Memonitor dan membina hubungan dengan konsumen.

13. Sales Marketing

- a) Membuat daftar pelanggan prospek sesuai dengan segmentasi yang diinginkan Perusahaan
- b) Melakukan proses penjualan sesuai daftar target yang sudah ditentukan dan disepakati bersama dengan koordinator.
- c) Menyiapkan materi/tools yang akan digunakan dalam proses penjualan ke pelanggan dan melakukan presentasi
- d) Melakukan proses penjualan mulai dari awal pengenalan, negosiasi sampai dengan pembuatan kontrak dengan pelanggan.
- e) Membuat laporan aktivasi Sales mingguan sesuai format laporan yang disepakati dengan koordinator dan laporan bulanan sesuai format laporan yang sudah ditentukan.
- f) Membina hubungan dengan divisi-divisi lain dibantu oleh koordinator untuk proses-proses internal yang terkait proses penjualan ke pelanggan.

- g) Secara terus-menerus menambah pengetahuan terhadap produk atau layanan yang akan dijual dan selalu berusaha meningkatkan kemampuan pembinaan hubungan dan penjualan ke pelanggan.
- h) Mengikuti proses tender dari awal sejak pendaftaran, aanwijzing, submit penawaran dan jika menang maka harus melakukan proses monitoring aktivasi pelanggan dan sampai dengan pembuatan kontrak dengan pelanggan.

4.4 Karakteristik Responden

Jumlah responden yang dianalisis dalam penelitian ini berjumlah 100 orang. Penelitian ini dilakukan dengan penyebaran instrumen penelitian yang berupa kuisioner hingga diperoleh karakteristik responden yang dibagi berdasarkan kelompok umur, jenis kelamin dan pendidikan. Dari hasil penelitian yang dilakukan dapat diketahui bahwa jumlah persentase responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur, Jenis Kelamin dan Pendidikan

No	Karakteristik Responden	Jumlah	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	64	64
	Perempuan	36	36
	Jumlah	100	100
2	Umur		
	< 25	14	14
	25-30	52	52
	31-35	20	20
	>35	14	14
	Jumlah	100	100
3	Tingkat Pendidikan		
	SMA/SLTA	49	49
	Diploma	20	20
	Sarjana	31	31
	Jumlah	100	100

Sumber data: Hasil penelitian, 2013

Dari tabel 4.1 dapat diketahui bahwa karyawan di PT Adira Quantum Multifinance Bengkulu adalah sebanyak 100 orang yang terdiri dari 64 orang karyawan berjenis kelamin laki-laki dan 36 orang karyawan berjenis kelamin perempuan. Disini dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan di perusahaan tersebut berjenis kelamin laki-laki. Ini dikarenakan pekerjaan yang dilakukan banyak berada dilapangan yang menuntut kecekatan, kerja keras, kemauan dan mampu menghadapi segala situasi.

Dari sisi usia responden, usia yang lebih dominan yaitu usia 25-30 tahun sebanyak 52 responden atau 52 %. Hal ini berarti usia responden masih tergolong *fresh graduate* (energik) dan mengindikasikan bahwa tingkat kematangan berfikir dan emosional dalam mengambil suatu keputusan cukup baik sehingga diharapkan memiliki kinerja yang baik pula.

Sedangkan bila dilihat dari pendidikannya, karyawan PT Adira Quantum Multifinance Bengkulu memiliki 49 karyawan pada tingkat pendidikan SMA/SLTA atau sebesar 49 %, diploma sebanyak 20 responden atau sebesar 20 %, dan sarjana sebanyak 31 responden atau sebesar 31 %. Mayoritas karyawan adalah lulusan SMA/SMK. Dengan demikian para karyawan dianggap sudah dewasa untuk dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

4.5 Hasil Penelitian

4.5.1 Tanggapan Responden terhadap Variabel Penelitian

Untuk menerangkan tanggapan responden terhadap variabel penelitian maka dilakukan analisis terhadap jawaban dari responden yang berkaitan dengan pernyataan yang ada. Untuk mengetahui lebih jelas mengenai pernyataan yang berasal dari variabel lingkungan kerja, insentif dan kinerja, maka penulis akan mendeskripsikan masing-masing item pernyataan secara terpisah dan dari analisis tersebut dapat diketahui berapa banyak responden yang memilih alternatif jawaban tertentu dan akan diperoleh nilai rata-rata tertinggi hingga terendah.

Untuk menerangkan tanggapan responden terhadap variabel penelitian, dilakukan analisis terhadap jawaban yang diberikan berkaitan dengan pernyataan yang ada. Pernyataan terdiri dari lingkungan kerja 10 item, insentif 11 item, dan kinerja 15 item. Dari analisis tersebut dapat diketahui berapa rata-rata keseluruhan.

Penentuan kelas atas pernyataan responden terhadap variabel penelitian adalah sebagai berikut:

- Nilai terendah = $1 \times 1 = 1$
- Nilai tertinggi = $1 \times 5 = 5$

- Interval kelas = $(5-1)/5 = 0,8$

Sehingga sebaran kelasnya menjadi:

4,21 - 5,00 = Sangat tinggi

3,41 - 4,20 = Tinggi

2,61 - 3,40 = Cukup tinggi

1,81 - 2,60 = Rendah

1,00 - 1,80 = Sangat rendah

4.5.2 Tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja

Pernyataan lingkungan kerja memiliki 10 item pernyataan dengan lima pilihan jawaban. Hasil persepsi responden terhadap item pernyataan variabel lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut ini.

Tabel 4.2. Persepsi responden terhadap variabel lingkungan kerja

No	Item pernyataan	Frekuensi jawaban						Jumlah sampel	Rata-rata
		5	4	3	2	1	Skor total		
A. 1	Dimensi Pelayanan karyawan Perusahaan memberikan pelayanan yang maksimal dalam membantu karyawan untuk melaksanakan pekerjaan	12	40	43	5	0	359	100	3,59
2	Pelayanan yang diberikan organisasi kepada karyawan secara adil dan merata	2	40	50	8	0	336	100	3,36
3	Perusahaan tidak hanya memberikan kebutuhan bekerja tetapi juga kebutuhan diluar pekerjaan (olahraga, hiburan,dll)	12	33	46	8	1	347	100	3,47
4	Perusahaan memberikan perlindungan bagi karyawannya	13	31	45	11	0	346	100	3,46
Rata-rata dimensi Pelayanan karyawan		3,47							
B. 5	Dimensi Kondisi kerja Adanya ruang kerja kantor yang memadai	14	32	37	17	0	343	100	3,43
6	Tata letak dan pengaturan peralatan kerja	0	19	62	19	0	300	100	3,00
Rata-rata dimensi Kondisi kerja		3,22							
C. 7	Dimensi Hubungan karyawan Hubungan antara sesama karyawan sangat membantu dalam bekerja	15	33	47	5	0	358	100	3,58
8	Hubungan antara karyawan dengan pimpinan terjalin dengan baik	4	39	47	10	0	337	100	3,37
9	Karyawan membantu rekan sekerjanya yang memiliki kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan	1	27	53	17	2	308	100	3,08
10	Terjalannya kerjasama yang baik antar divisi	4	35	57	3	1	338	100	3,38
Rata-rata dimensi Hubungan karyawan		3,35							
Rata-rata variabel lingkungan kerja									3,37

Sumber data: hasil penelitian 2013

Keterangan:

4,21 - 5,00 = Sangat tinggi

3,41 - 4,20 = Tinggi

2,61 - 3,40 = Cukup tinggi

1,81 - 2,60 = Rendah

1,00 - 1,80 = Sangat Rendah

Berdasarkan tabel 4.2, nilai total skor rata-rata tanggapan responden terhadap 10 pernyataan yang berhubungan dengan lingkungan kerja adalah 3,37. Jadi berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan lingkungan kerja pada PT Adira Quantum Multifinance Bengkulu berada pada klasifikasi cukup tinggi. Artinya, sarana dan prasarana kerja telah memenuhi standar, namun harus dilakukan upaya penambahan. Hal ini dimaksudkan untuk menunjang pencapaian kinerja yang optimal dimasa mendatang.

Skor rata-rata dimensi tertinggi, terdapat pada dimensi pelayanan karyawan yaitu sebesar 3,47. Ini berarti pelayanan karyawan yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawan dalam kategori tinggi dan ini juga berarti karyawan merasa pelayanan yang diterima sesuai dengan harapan karyawan. Skor rata-rata dimensi terendah, terdapat pada dimensi kondisi kerja yaitu sebesar 3,22. Ini berarti kondisi kerja yang disediakan perusahaan untuk karyawan dalam kategori cukup tinggi. Meskipun merupakan nilai rata-rata paling rendah namun dalam hal ini karyawan merasa bahwa kondisi kerja yang disediakan perusahaan untuk karyawan seperti ruangan yang memadai sudah sesuai harapan karyawan.

Skor rata-rata indikator tertinggi responden menjawab pada pernyataan ke 1 yaitu “Perusahaan memberikan pelayanan yang maksimal dalam membantu karyawan untuk melaksanakan pekerjaan” dengan skor 3,59. Ini berarti perusahaan telah memberikan pelayanan yang maksimal untuk penunjang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Rata-rata skor indikator terendah terdapat pada pernyataan ke 6 “Tata letak dan pengaturan peralatan kerja” yaitu 3,00, dimana jawaban responden mayoritas terdapat pada alternatif jawaban 3

yang artinya cukup. Ini berarti bahwa tata letak dan pengaturan peralatan kerja di perusahaan ini sudah cukup baik namun perlu adanya peningkatan untuk kenyamanan karyawan dalam bekerja.

4.5.3 Tanggapan responden terhadap variabel insentif

Persepsi responden terhadap item pernyataan variabel insentif dengan 11 item pernyataan dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut ini.

Tabel 4.3. Persepsi responden terhadap variabel insentif

No	Item pernyataan	Frekuensi jawaban						Jumlah sampel	Rata-rata
		5	4	3	2	1	Skor total		
A.	Dimensi Insentif material								
1	Insentif yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari	16	47	32	4	1	373	100	3,73
2	Insentif yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan	1	20	62	17	0	305	100	3,05
3	Insentif yang saya terima tepat waktu	4	38	49	8	1	336	100	3,36
4	Insentif yang saya terima dari perusahaan memuaskan	1	20	65	13	1	307	100	3,07
5	Saya sudah merasa adil dalam pemberian insentif	3	31	50	16	0	321	100	3,21
6	Perusahaan memberikan jaminan sosial kepada karyawan	7	30	53	9	1	333	100	3,33
7	Insentif yang saya terima dapat meningkatkan semangat saya dalam bekerja	3	31	56	9	1	326	100	3,26
Rata-rata dimensi Insentif material		3,29							
B.	Dimensi Insentif non material								
8	Perusahaan telah memberikan kesempatan promosi jabatan, pemberian libur serta dana untuk kesehatan yang layak	6	33	44	14	3	325	100	3,25
9	Perusahaan memberikan piagam penghargaan kepada karyawan yang berprestasi	3	36	47	13	1	327	100	3,27
10	Saya mendapatkan insentif apabila saya telah melakukan pencapaian target lebih cepat daripada waktu yang telah ditentukan	1	15	67	17	0	300	100	3,00
11	Loyalitas terhadap perusahaan menentukan besarnya insentif	1	14	67	16	2	296	100	2,96
Rata-rata dimensi Insentif non material		3,12							
Rata-rata variabel Insentif									3,23

Sumber data: hasil penelitian 2013

Keterangan:

4,21 - 5,00 = Sangat tinggi

3,41 - 4,20 = Tinggi

2,61 - 3,40 = Cukup tinggi

1,81 - 2,60 = Rendah

1,00 - 1,80 = Sangat Rendah

Berdasarkan tabel 4.3, rata-rata jawaban responden terhadap variabel insentif sebesar 3,23. Nilai jawaban tersebut berada pada kategori cukup tinggi. Karena menurut tanggapan responden, insentif yang diberikan perusahaan cukup untuk memenuhi kebutuhan dan sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan. Skor rata-rata dimensi tertinggi terdapat pada dimensi insentif material yaitu sebesar 3,29. Ini berarti insentif material yang diberikan perusahaan kepada karyawan berada dalam kategori cukup tinggi dan ini juga berarti karyawan merasa insentif material yang diterima cukup sesuai dengan harapan karyawan. Skor rata-rata dimensi terendah terdapat pada dimensi insentif non material yaitu sebesar 3,12 dan berada pada kategori cukup tinggi. Ini berarti insentif non material yang diberikan perusahaan seperti promosi jabatan, pemberian libur, pemberian piagam penghargaan cukup sesuai dengan harapan karyawan.

Adapun skor rata-rata jawaban indikator tertinggi terdapat pada pernyataan 1 “Insentif yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari”, hal ini berarti insentif yang diberikan perusahaan telah memenuhi kebutuhan karyawan. Sedangkan skor rata-rata terendah terdapat pada pernyataan 11 “Loyalitas terhadap perusahaan menentukan besarnya insentif” dengan rata-rata 2,96 dimana jawaban responden mayoritas terdapat pada alternatif jawaban 3 yang artinya cukup. Ini berarti bahwa loyalitas karyawan cukup menentukan besar kecilnya insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan tersebut.

4.5.4 Tanggapan responden terhadap variabel kinerja

Persepsi responden terhadap item pernyataan variabel kinerja dengan 15 item pernyataan dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut ini.

Tabel 4.4. Persepsi responden terhadap variabel kinerja

No	Item pernyataan	Frekuensi jawaban						Jumlah sampel	Rata-rata
		5	4	3	2	1	Skor total		
A. 1	Dimensi Kualitas Bekerja dengan cekatan dan cepat	2	44	39	10	5	328	100	3,28
2	Jarang membuat kesalahan dalam melaksanakan tugas	5	46	28	13	8	327	100	3,27
3	Mampu menyelesaikan setiap pekerjaan dengan baik	0	48	39	8	5	330	100	3,30
Rata-rata dimensi kualitas		3,28							
B. 4	Dimensi Kuantitas Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai jumlah yang telah ditentukan	2	53	27	12	6	333	100	3,33
5	Tingkat pencapaian volume kerja yang dihasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan	0	46	41	12	1	332	100	3,32
6	Organisasi menetapkan target kerja dengan penuh pertimbangan	0	54	31	8	7	332	100	3,32
Rata-rata dimensi kuantitas		3,32							
C. 7	Dimensi Tanggung jawab Menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab	2	43	38	17	0	330	100	3,30
8	Tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan	0	42	27	22	9	302	100	3,02
9	Bertanggung jawab mempertahankan kualitas pelayanan yang diberikan karyawan kepada konsumen	12	36	43	6	3	348	100	3,48
Rata-rata dimensi tanggung jawab		3,27							
D. 10	Dimensi Ketepatan waktu Perusahaan memberikan waktu untuk menyelesaikan tugas	0	43	38	19	0	324	100	3,24
11	Menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditetapkan	1	39	41	18	1	321	100	3,21
12	Selalu hadir tepat waktu dalam bekerja	2	31	54	11	2	320	100	3,20
Rata-rata dimensi ketepatan waktu		3,22							
E. 13	Dimensi Kerjasama dengan orang lain Kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi	2	28	43	23	4	301	100	3,01
14	Kesediaan menerima pendapat rekan kerja	3	42	41	12	2	332	100	3,32
15	Dapat bekerja dengan baik dalam tim	3	38	45	11	3	327	100	3,27
Rata-rata dimensi kerjasama dengan orang lain		3,20							
Rata-rata variabel kinerja									3.26

Sumber data: hasil penelitian 2013

Keterangan:

4,21 - 5,00 = Sangat tinggi

3,41 - 4,20 = Tinggi

2,61 - 3,40 = Cukup tinggi

1,81 - 2,60 = Rendah

1,00 - 1,80 = Sangat Rendah

Berdasarkan tabel 4.4 diketahui bahwa rata-rata jawaban responden terhadap variabel kinerja adalah 3,26. Ini berarti kinerja karyawan di PT Adira Quantum Multifinance Bengkulu berada pada kategori cukup tinggi. Karena menurut jawaban responden yaitu karyawan PT Adira Quantum Multifinance Bengkulu mengenai tingkat pencapaian volume kerja yang dihasilkan cukup untuk memenuhi harapan perusahaan. Skor rata-rata dimensi tertinggi, terdapat pada dimensi kuantitas dengan nilai 3,32 yang berarti cukup tinggi. Hal ini berarti bahwa responden setuju dengan tingkat pencapaian volume kerja yang dihasilkan karyawan telah sesuai dengan harapan perusahaan dan perusahaan telah menetapkan target kerja dengan penuh pertimbangan. Skor rata-rata dimensi terendah terdapat pada dimensi kerjasama dengan orang lain yaitu sebesar 3,20. Meskipun berada pada rata-rata dimensi terendah tetapi berada pada kategori cukup tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kesediaan karyawan untuk bekerja sama antara sesama karyawan cukup tinggi.

Skor rata-rata jawaban indikator tertinggi terdapat pada pernyataan 9 “Bertanggung jawab mempertahankan kualitas pelayanan yang diberikan karyawan kepada konsumen” dengan skor 3,48, dimana karyawan di PT Adira

Quantum Multifinance mampu bertanggung jawab dan memberikan pelayanan yang baik untuk konsumen. Sedangkan skor rata-rata jawaban indikator terendah terdapat pada item pernyataan 13 “Kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi” dengan skor 3,01. Meskipun berada pada nilai yang paling rendah tetapi karyawan mayoritas memilih jawaban netral dan setuju yang berarti karyawan bersedia bekerjasama dengan sesama anggota organisasi karena dalam perusahaan ini juga lebih mengutamakan kerjasama tim untuk meningkatkan penjualan.

4.6 Hasil Analisis Regresi

Analisis regresi merupakan salah satu analisis yang bertujuan untuk mengukur kekuatan dua variabel atau lebih dan juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel pengaruh yaitu lingkungan kerja dan insentif mempunyai pengaruh terhadap variabel terpengaruh yaitu kinerja karyawan pada PT Adira Quantum Multifinance Bengkulu.

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS ver.16 for windows, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.5 Hasil Analisis Regresi

No	Variabel	Beta	t _{hitung}	Sig.
1.	Lingkungan kerja	0,373	5,461	0,000
	Insentif	0,560	8,203	0,000
2.	R	0,787		
3.	R ²	0,619		
4.	F _{hitung}	78,941		0,000

Sumber data: Hasil penelitian 2013

Dari hasil perhitungan tabel 4.5, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 0,373X_1 + 0,560X_2$$

Dari persamaan regresi linier berganda, maka koefisien regresi untuk masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Koefisien regresi variabel Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Adira Quantum Multifinance Bengkulu diperoleh $\beta_1 = 0,373$. Ini menunjukkan bahwa jika semakin tinggi lingkungan kerja di PT Adira Quantum Multifinance Bengkulu, tentunya akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,373 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000.
- Koefisien regresi untuk variabel insentif terhadap kinerja karyawan PT Adira Quantum Multifinance Bengkulu diperoleh $\beta_2 = 0,560$. Ini menunjukkan bahwa jika semakin tinggi insentif yang diberikan pada karyawan, maka akan

meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,560 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000.

4.7 Hasil Pengujian Hipotesis

1. Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji pengaruh variabel lingkungan kerja dan insentif secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Prosedur pengujiannya adalah:

- Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$; maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, secara bersama-sama variabel lingkungan kerja dan insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$; maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya, secara bersama-sama variabel lingkungan kerja dan insentif tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari analisis yang dilakukan, diperoleh hasil bahwa nilai $F_{hitung} = 78,941 > F_{tabel} = 3,09$ pada tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$) yang berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan insentif secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Adira Quantum Multifinance Bengkulu.

2. Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel lingkungan kerja dan insentif secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Uji signifikan ini dilakukan dengan cara membandingkan signifikan t_{hitung} yang diperoleh dari hasil perhitungan t_{tabel} $\alpha = 0,05$. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

- Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja adalah 5,461 angka ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu 1.66 ($5,461 > 1.66$) dengan nilai signifikan $0,000 > 0,05$. Ini berarti secara parsial variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Adira Quantum Multifinance Bengkulu.
- Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel insentif adalah 8,203 angka ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu 1.66 ($8,203 > 1.66$) dengan nilai signifikan $0,000 > 0,05$. Ini berarti secara parsial variabel insentif mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Adira Quantum Multifinance Bengkulu.

3. Uji Determinasi

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS didapat Koefisien Determinasi Berganda (R Square) sebesar $R^2 = 0,619$, artinya bahwa secara bersama-sama lingkungan kerja dan insentif memberikan kontribusi dalam mempengaruhi kinerja sebesar 61,9 %. Sedangkan sisanya 38,1 % merupakan sumbangan dari variabel lain yang tidak diteliti. Dari analisis juga diperoleh nilai koefisien korelasi berganda (R) = 0,787. Ini berarti bahwa hubungan variabel lingkungan kerja dan insentif dengan kinerja karyawan (Y) sangat erat.

4.8 Pembahasan

Hasil pengolahan data dengan analisis regresi yang telah dilakukan dan dijelaskan sebelumnya memperlihatkan bahwa variabel lingkungan kerja dan insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan baik secara simultan

maupun parsial. Ini mengindikasikan bahwa apabila lingkungan kerja di PT Adira Quantum Multifinance Bengkulu lebih kondusif maka kinerja karyawannya juga akan meningkat. Begitu juga dengan insentif, apabila insentif yang diberikan perusahaan semakin tinggi maka akan meningkatkan kinerja karyawannya. Dan tentu saja organisasi menginginkan kinerja karyawannya sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan organisasi, bahkan melewati target yang ditetapkan. Oleh karena itu, perhatian organisasi terutama para pemimpin organisasi terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menjadi sangat penting.

4.8.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Variabel lingkungan kerja secara statistik berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan pengamatan penulis di lapangan bahwa lingkungan kerja pada PT Adira Quantum Multifinance Bengkulu telah baik. Penataan ruangan, tata letak dan pengaturan peralatan kerja telah diatur sedemikian rupa, sehingga menimbulkan kenyamanan dan keamanan bekerja. Selain itu juga, hubungan kerja sama antara sesama karyawan, dan karyawan dengan atasan sudah berjalan dengan baik. Hal ini disebabkan karena karyawan telah mengerti bahwa keberhasilan suatu organisasi tidak bergantung pada masing-masing individu, melainkan pada kerja sama semua karyawan yang berada di dalamnya.

Handoko (2005) menyatakan bahwa lingkungan kerja termasuk hubungan antar karyawan, hubungan antar pimpinan, suhu serta lingkungan kerja, penerangan dan sebagainya dapat berdampak buruk dan baik terhadap organisasi. Pendapat tersebut juga diperkuat oleh Anoraga (2006) yang menyatakan

lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi kinerja yang baik pula pada segala pihak, baik para pekerja, pimpinan, atau pada hasil pekerjaannya. Lingkungan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam peningkatan kinerja, karena dengan lingkungan yang mendukung, baik suasana maupun prasarana akan menjadikan karyawan lebih giat untuk bekerja. Dan juga hal ini sangat penting untuk mendapatkan perhatian organisasi karena sering karyawan enggan bekerja dikarenakan tidak ada kekompakan dalam kelompok kerja atau ruang kerja yang menyenangkan, yang dapat menyebabkan terganggunya kerja karyawan.

Menurut hasil penelitian Munparidi (2012) ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini memberikan gambaran bahwa dengan lingkungan kerja yang baik akan semakin tercipta kinerja karyawan yang baik pula, maka keberadaan lingkungan kerja sangat penting, sebab dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif dapat berpengaruh langsung terhadap karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini memberikan gambaran bahwa dengan lingkungan kerja yang baik maka akan tercipta kinerja karyawan yang baik pula. Hal yang sama juga dijelaskan dalam penelitian Hasan, Azis dan Adam (2012) yang berjudul pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Swadaya Masyarakat di Kota Banda Aceh. Menjelaskan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Berdasarkan pendapat para ahli dan hasil penelitian terdahulu tersebut, dapat diketahui bahwa baik secara teori maupun secara empiris dapat dibuktikan

bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu manajemen organisasi yang baik harus memperhatikan lingkungan kerja yang tepat untuk organisasinya.

4.8.2 Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, diketahui bahwa variabel insentif secara statistik berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Adira Quantum Multifinance Bengkulu. Hal ini memberikan kesimpulan bahwa dengan insentif maka karyawan akan terus mencoba untuk lebih baik lagi dalam bekerja baik itu untuk karyawan sendiri maupun bagi perusahaan, mengingat adanya balas jasa dalam bentuk insentif yang diberikan perusahaan sesuai dengan hasil dan prestasi kerja yang dicapai.

Untuk memperkuat asumsi adanya pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan di dukung oleh pendapat Rivai (2005:384) yang menyatakan bahwa: “Insentif sebagai alat untuk memotivasi para pekerja guna mencapai tujuan organisasi yang diberikan kepada individu maupun kelompok yang berorientasi pada hasil kerja”. Begitu juga menurut pendapat Mangkunegara (2002) yang menyatakan bahwa insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk material dan non material atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan). Jadi, insentif mempunyai pengaruh didalam memberikan motivasi kepada karyawan dalam memperbaiki dan meningkatkan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Telah diketahui bahwa insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang artinya jika insentif meningkat maka kinerja akan meningkat. Begitu pula dengan hasil penelitian Dinahaji (2012), terdapat pengaruh antara insentif dengan kinerja karyawan, artinya semakin tinggi insentif yang diberikan maka semakin meningkat kinerja karyawan karena variabel insentif bisa menjadi tambahan pendapatan karyawan selain gaji pokok dalam satu bulan yang diterima. Hal yang sama juga dikemukakan oleh Mazura, Mujiono dan Rosmida (2012) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai negeri sipil (Studi kasus pada badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bengkalis), yang menunjukkan bahwa variabel insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan pendapat para ahli dan hasil penelitian terdahulu tersebut, dapat diketahui bahwa baik secara teori maupun secara empiris dapat dibuktikan bahwa insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu manajemen organisasi yang baik harus memperhatikan insentif yang tepat untuk organisasinya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan kajian yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat disimpulkan menjadi beberapa hal sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Adira Quantum Multifinance Bengkulu. Artinya jika lingkungan kerja meningkat maka kinerja akan meningkat juga atau sebaliknya, jika lingkungan kerja menurun maka kinerja juga akan menurun.
2. Terdapat pengaruh antara insentif dan kinerja karyawan PT Adira Quantum Multifinance Bengkulu. Dengan pemberian insentif yang lebih baik maka dapat meningkatkan kinerja karyawan PT Adira Quantum Multifinance Bengkulu.
3. Lingkungan kerja dan insentif secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Adira Quantum Multifinance Bengkulu. Artinya lingkungan kerja dan insentif secara bersama-sama memberikan kontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Adira Quantum Multifinance Bengkulu. Jadi apabila lingkungan kerja dan insentif meningkat maka kinerja karyawan PT Adira Quantum Multifinance Bengkulu juga akan meningkat, sebaliknya apabila lingkungan kerja dan insentif menurun maka kinerja karyawan PT Adira Quantum Multifinance Bengkulu juga akan menurun.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan dapat ditarik beberapa saran yang dapat dipertimbangkan oleh manajemen PT Adira Quantum Multifinance Bengkulu dalam upaya meningkatkan kinerja karyawannya, yakni:

1. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Oleh sebab itu, disarankan pimpinan PT Adira Quantum Multifinance Bengkulu, hendaknya terus meningkatkan dan memperhatikan lingkungan kerjanya agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Dengan cara memenuhi kebutuhan penunjang karyawan dan meningkatkan suasana lingkungan kerja yang mendukung.
2. Perusahaan hendaknya lebih memperhatikan dan meningkatkan pemberian insentif kepada karyawan agar lebih baik lagi. Insentif yang diberikan oleh perusahaan sangat besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Apabila insentif meningkat hal ini juga akan meningkatkan kinerja karyawan perusahaan.
3. Agar pihak perusahaan PT Adira Quantum Multifinance Bengkulu dapat terus meningkatkan kinerja karyawan dan dapat mempertahankan apa yang telah dicapai selama ini, dengan cara terus memperhatikan kualitas dan kuantitas yang dicapai, disiplin, kerjasama para karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, Agus, 1996, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia: Jakarta.
- Anoraga, Pandji, 2006, *Manajemen Bisnis*, Cetakan Ketiga, Rineka Cipta, Jakarta.
- Aurumi, 2008. Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Harian Rakyat Bengkulu Pers. Skripsi tidak diterbitkan. Bengkulu; Fakultas Ekonomi Universitas Bengkulu.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2005. *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Arikunto, 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Ed Revisi VI, Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Bachtiar, Doni. 2012. “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. *Management Analysis Journal*. ISSN 2252-6552.
- Bernardi H Jhon dan Joyce E A Russel. 1993. *Human Resource Management*. Mc Groco Hill Inc. Singapura.
- Dessler, Garry, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Dinahaji, 2012. “Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pustakawan di Perpustakaan Daerah Provinsi Jawa Tengah”. *Jurnal online*. Vol 1, No 1.
- Gibson, James.L. 1997. *Manajemen*. Alih bahasa Zuhad Ichyandin: Ed 9. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gorda, IGN, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit STIE Satya Dharma Singaraja.
- Handoko,T.Hani. 2001. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia (Edisi 2)*. Yogyakarta : Badan Penerbit Fakultas Ekonomi.
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen*. Cetakan Kedelapanbelas. BPFEYogyakarta, Yogyakarta.

- Handoko,. 2005. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasan, Aziz, Adam. 2012. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aktivis pada Lembaga Swadaya Masyarakat di Kota Banda Aceh”. *Jurnal ilmu Manajemen*, ISSN 2302-0199.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Indrafachrudi. (2000). *Metode Penilaian Kinerja Serta Faktor yang Mempengaruhinya*. Bandung: Galia Indah.
- Komaruddin, 1983. *Ensiklopedia Manajemen*. Alumni, Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit PT, Remaja Rosdakarya, Bandung, Tahun 2000 Halaman 164.
- Mangkunegara, Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan ke-2. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama
- Marwansyah. 2010. *Manajemen sumber daya manusia*. Alfabeta:Bandung.
- Mazura, Mujiono, Rosmida. 2012. “Pengaruh Insentif Terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bengkalis)”. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, Volume 1 No 1 hlmn 19-27.
- Munparidi, 2012. “Pengaruh Kepemimpinan. Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang”. *Jurnal Orasi Bisnis*, Edisi Ke-VII ISSN: 2085-1375.
- Ningtyas, Swasto, Mukzam, 2012. “Pengaruh insentif dan lingkungan kerja terhadap kinerja (Studi pada AJB BUMIPUTERA 1912 Kantor Cabang Kayutangan, Malang)”. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol 2, No 2.
- Nitisemito, 2000. *Manajemen Personalia: manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Prawirosentono, Suryadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Prawirosentono, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit BPFE, Yogyakarta.

- Priyatno, Duwi. 2013. *Analisis Korelasi, Regresi dan Multivariate dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media.
- Rivai, Veithzal, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan Pertama. Jakarta : PT. Raja Grafindo.
- Sarwoto, 1996. *Efektivitas Organisasi*. Jakarta Erlangga.
- Sarwoto. 2000. *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju: Bandung.
- Sekaran, Uma. 2003. *Research Methods for Business, a skill building approach 4th ed*. John wiley and Sons Inc : USA.
- Siagian, Sondang P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Cetakan Sepuluh. Jakarta : Rineka Cipta.
- Siagian P. Sondang. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Silalahi, Barnet N.B. , Rumondang Bv. Silalahi, 1991. *Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja*. Pt. Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, STIE YKPN.
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Lembaga Penerbit FEUI, Jakarta.
- Singarimbun, Masri dan Efendi. 1995. *Metode Penelitian Survey*. Edisi Revisi. PT Pustaka LP3ES : Jakarta.
- Sugiyono, 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. CV. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi. 2001. *Dasar-dasar Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: UII Press.
- Umar, Husein. 2002. *Metode Riset Bisnis*. PT Gramedia Pustaka Utama : Jakarta.

Wardhana, 2010. Pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan, motivasi, dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan. Studi kasus : pt. Bank bengkulu cabang utama. Skripsi tidak diterbitkan. Bengkulu; Fakultas Ekonomi Universitas Bengkulu.

<http://id.wikipedia.org/> diakses pada tanggal 10 Oktober 2013 pukul 21:54 WIB.

<http://teorionline.wordpress.com/> diakses pada tanggal 10 Oktober 2013.

LAMPIRAN



**DINAS PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS BENGKULU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. W. R. Supratman, Bengkulu 38371 A; Telp. 0736-21396; Faks. 0736-

21396

**KUESIONER PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN
INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ADIRA
QUANTUM MULTIFINANCE BENGKULU**

Responden yang terhormat, saya sangat mengharapkan kerjasamanya untuk mengisi kuesioner ini dengan benar. Kuesioner ini hanya digunakan untuk penyelesaian data dan penelitian semata. Atas perhatiannya saya ucapkan terima kasih.

Biodata peneliti

Nama : Fenica Wulansari
NPM : C1B010062
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan bisnis

A. Berikan tanda (x) pada salah satu kotak yang tersedia dibawah ini sesuai dengan keadaan anda.

1. Nomor Responden : (diisi oleh peneliti)

2. Jenis Kelamin : ☐ 1 Pria

☐ 2 Wanita

3. Pendidikan terakhir : ☐ 1 SLTA

☐ 2

Diploma

☐ 3 Sarjana

4. Usia : ☐ 1 < 25 tahun

☐ 2 25 – 30 tahun

☐ 3 31 – 35 tahun

☐ 4 >35 tahun

B. Pilihlah salah satu alternatif respon (jawaban) untuk setiap pernyataan yang paling sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu dengan memberikan tanda (x).
Masing-masing pernyataan memiliki alternatif jawaban sebagai berikut :

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

N = Netral

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

Variabel Kinerja**1. Kualitas kerja**

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya bekerja dengan cekatan dan cepat					
2	Saya jarang membuat kesalahan dalam melaksanakan tugas					
3	Saya mampu menyelesaikan setiap pekerjaan dengan baik					

2. Kuantitas kerja

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai jumlah yang telah ditentukan					
2	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan					
3	Organisasi menetapkan target kerja dengan penuh pertimbangan					

3. Tanggung jawab

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab					
2	Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang saya lakukan					
3	Saya bertanggung jawab mempertahankan kualitas pelayanan yang saya berikan kepada konsumen					

4. Ketepatan waktu

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Perusahaan tempat saya bekerja memberikan waktu untuk menyelesaikan tugas					
2	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditetapkan					
3	Saya selalu hadir tepat waktu dalam bekerja					

5. Kerjasama dengan orang lain

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya bersedia untuk bekerja sama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi					
2	Saya bersedia menerima pendapat rekan kerja					
3	Saya dapat bekerja dengan baik dalam tim					

Variabel Lingkungan Kerja

1. Pelayanan karyawan

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Pelayanan yang diberikan organisasi kepada karyawan secara adil dan merata					
2	Perusahaan memberikan pelayanan yang maksimal dalam membantu karyawan untuk melaksanakan pekerjaan					
3	Perusahaan tidak hanya memberikan kebutuhan bekerja tetapi juga kebutuhan diluar pekerjaan (olahraga, hiburan,dll)					
4	Perusahaan memberikan perlindungan bagi karyawannya					

2. Kondisi kerja

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Adanya ruang kerja kantor yang memadai					
2	Tata letak dan pengaturan peralatan kerja sudah tepat					

3. Hubungan karyawan

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Hubungan antara sesama karyawan sangat membantu dalam bekerja					
2	Hubungan antara karyawan dengan pimpinan terjalin dengan baik					
3	Saya selalu membantu rekan sekerja saya yang memiliki kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan					
4	Terjalannya kerjasama yang baik antar divisi					

Variabel Insentif**1. Insentif material**

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Insentif yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari					
2	Insentif yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan					
3	Insentif yang saya terima tepat waktu					
4	Insentif yang saya terima dari perusahaan memuaskan					
5	Saya sudah merasa adil dalam pemberian insentif.					
6	Perusahaan memberikan jaminan sosial kepada karyawan					
7	Insentif yang saya terima dapat meningkatkan semangat saya dalam bekerja					

2. Insentif non material

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Perusahaan telah memberikan kesempatan promosi jabatan, pemberian libur serta dana untuk kesehatan yang layak					
2	Perusahaan memberikan piagam penghargaan kepada karyawan yang berprestasi					
3	Loyalitas terhadap perusahaan menentukan besarnya insentif					
4	Saya mendapatkan insentif apabila saya telah melakukan pencapaian target lebih cepat daripada waktu yang telah ditentukan					

LAMPIRAN 2

DATA MENTAH

No	Xa 1	Xa2	Xa 3	Xa 4	Xa 5	Xa 6	Xa 7	Xa 8	Xa 9	Xa1 0	TOTA L
1	5	4	5	5	4	2	5	5	3	4	42
2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	30
3	5	4	4	5	5	3	4	4	3	3	40
4	4	5	4	5	5	3	5	4	4	4	43
5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	44
6	3	4	3	4	4	3	5	3	5	5	39
7	4	3	3	4	5	3	4	3	3	3	35
8	4	4	4	4	5	3	4	4	2	3	37
9	3	3	4	5	4	4	4	4	3	3	37
10	5	4	3	4	5	3	5	3	3	4	39
11	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
12	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	32
13	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	34
14	3	4	4	3	2	3	4	4	3	3	33
15	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	30
16	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	29
17	5	3	2	3	2	2	3	2	4	3	29
18	4	2	4	2	3	3	3	4	3	2	30
19	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	38
20	4	3	3	4	5	4	4	3	4	5	39
21	2	4	4	3	4	3	4	4	3	3	34
22	3	3	2	4	4	3	3	2	2	4	30
23	3	2	2	3	5	3	5	2	3	4	32
24	3	3	3	3	4	3	5	3	4	3	34
25	4	3	3	2	4	3	5	3	3	3	33
26	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	35
27	4	4	3	4	2	2	3	3	2	3	30
28	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	25
29	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	26
30	3	2	3	3	3	2	4	2	3	1	26
31	3	2	2	4	2	3	3	2	3	3	27
32	3	2	1	3	3	2	3	3	2	3	25
33	5	4	3	3	3	3	4	3	3	4	35
34	4	4	4	2	2	2	4	4	3	3	32
35	3	3	3	5	4	3	3	3	2	3	32
36	4	3	4	3	3	2	3	4	1	3	30

37	3	3	4	3	4	3	4	4	3	2	33
38	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	29
39	4	4	3	3	4	3	5	3	4	4	37
40	4	4	5	2	2	3	4	4	3	3	34
41	4	3	5	2	3	3	3	3	3	3	32
42	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	34
43	5	4	5	3	2	3	2	4	3	4	35
44	3	3	5	3	3	2	3	3	2	3	30
45	4	3	5	3	2	3	2	3	3	4	32
46	3	4	4	5	3	2	4	4	3	3	35
47	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	34
48	3	3	4	3	2	3	3	2	4	2	29
49	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	27
50	3	2	3	4	4	4	3	3	4	4	34
51	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	35
52	5	4	3	4	5	3	5	3	3	4	39
53	4	3	4	5	4	3	3	3	2	3	34
54	4	3	3	3	3	3	3	4	1	3	30
55	4	4	2	3	3	2	3	4	3	3	31
56	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	36
57	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	27
58	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	34
59	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	34
60	4	4	4	4	4	3	5	3	4	3	38
61	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	35
62	4	4	5	4	4	3	5	3	4	3	39
63	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	35
64	4	3	5	4	5	3	4	3	3	3	37
65	5	3	4	4	5	3	4	4	2	3	37
66	3	4	3	3	3	3	4	4	4	5	36
67	5	4	3	5	4	4	5	5	3	4	42
68	4	3	3	5	4	4	3	3	2	3	34
69	3	3	4	3	3	4	3	4	2	3	32
70	4	4	3	3	3	2	3	4	3	3	32
71	3	4	3	2	4	3	3	4	4	5	35
72	4	4	4	2	4	2	3	4	4	3	34
73	5	3	4	3	3	4	4	3	4	4	37
74	4	4	3	2	2	3	4	4	3	3	32
75	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	33
76	4	3	4	3	2	3	2	3	3	4	31
77	5	3	4	3	2	4	3	3	4	3	34

78	3	3	5	4	4	3	4	3	3	4	36
79	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	33
80	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	30
81	2	3	4	4	5	3	3	3	4	3	34
82	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	35
83	3	4	4	4	4	4	3	2	4	4	36
84	3	2	2	3	5	3	5	3	3	4	33
85	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	35
86	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	33
87	2	3	3	5	3	2	3	4	3	4	32
88	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	32
89	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	34
90	3	3	4	3	2	3	3	3	2	4	30
91	3	3	5	3	3	3	4	4	2	3	33
92	3	3	3	5	3	4	3	4	3	4	35
93	3	4	3	5	5	3	4	4	3	3	37
94	4	5	3	5	5	2	5	4	4	4	41
95	3	4	3	4	3	3	4	5	4	3	36
96	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	35
97	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	32
98	4	4	3	4	3	2	3	4	2	3	32
99	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	31
100	4	3	2	4	3	4	3	3	3	3	32

No	Xb1	Xb2	Xb3	Xb4	Xb5	Xb6	Xb7	Xb8	Xb9	Xb10	Xb11	TOTAL
1	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	1	27
2	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	37
3	4	3	3	3	4	3	4	1	4	3	4	36
4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	34
5	2	3	3	3	3	3	2	4	2	4	4	33
6	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	1	34
7	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	35
8	3	3	2	2	2	2	1	3	3	2	2	25
9	3	4	4	3	3	3	3	2	4	3	3	35
10	5	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	37
11	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	37
12	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	35
13	4	3	3	3	4	5	2	3	3	2	3	35
14	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	32
15	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	36
16	1	3	1	3	3	2	4	3	3	4	3	30
17	3	2	3	3	5	5	3	4	3	3	3	37
18	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	34
19	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	33
20	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	32
21	4	3	4	4	2	3	3	4	4	2	2	35
22	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	37
23	5	3	3	3	2	5	4	3	3	2	3	36
24	5	3	4	3	3	5	5	4	3	2	3	40
25	5	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	38
26	5	3	3	4	4	3	3	1	3	3	2	34
27	4	2	4	4	4	3	2	3	3	3	3	35
28	3	2	2	2	3	1	2	2	2	3	3	25
29	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	29
30	3	3	2	2	2	2	3	2	1	3	2	25
31	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	28
32	3	2	3	2	3	2	3	1	3	2	3	27
33	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	37
34	4	2	4	4	3	3	4	3	3	3	2	35
35	4	3	5	3	2	3	2	3	2	2	3	32
36	4	2	4	3	2	4	2	5	2	3	3	34
37	3	3	3	4	2	3	3	2	2	3	2	30
38	3	2	4	3	3	2	3	4	4	3	3	34
39	3	3	4	4	4	3	4	5	3	3	3	39
40	4	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	33

41	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	32
42	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	38
43	4	3	3	3	3	5	4	3	3	3	3	37
44	3	2	3	2	3	4	3	4	4	2	3	33
45	3	3	3	3	3	3	4	4	5	3	3	37
46	5	2	4	3	3	3	4	4	2	2	3	35
47	5	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	34
48	3	3	4	4	3	2	3	3	2	3	2	32
49	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	27
50	5	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	40
51	4	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	36
52	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	3	39
53	3	3	5	3	4	3	5	4	3	2	2	37
54	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	36
55	4	2	3	4	4	4	4	4	4	3	3	39
56	3	4	2	3	4	5	4	4	4	3	3	39
57	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	37
58	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	38
59	4	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	30
60	4	3	3	1	3	5	4	4	4	3	2	36
61	4	2	4	3	4	3	3	2	2	3	4	34
62	5	3	4	2	4	4	3	4	3	5	3	40
63	4	4	4	3	4	3	4	2	2	3	3	36
64	4	3	3	4	3	3	4	5	4	3	4	40
65	3	3	4	5	4	3	3	5	3	3	3	39
66	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	41
67	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	39
68	5	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	38
69	4	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	35
70	4	2	4	3	5	4	4	2	4	2	3	37
71	5	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	35
72	4	2	3	3	3	3	3	2	4	3	3	33
73	4	4	4	2	4	3	3	4	3	3	3	37
74	5	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	35
75	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	37
76	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	38
77	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	3	39
78	4	3	3	4	2	4	4	4	3	3	3	37
79	4	3	5	3	4	3	4	4	3	4	3	40
80	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	2	37
81	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	35

82	4	4	3	4	4	3	5	4	4	3	3	41
83	4	4	4	3	4	4	3	4	5	3	3	41
84	3	4	3	3	2	3	3	3	4	4	4	36
85	3	4	4	3	4	4	3	3	5	3	3	39
86	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	2	36
87	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	33
88	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	36
89	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	40
90	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	37
91	5	3	4	4	5	3	3	4	3	4	4	42
92	4	4	3	4	4	4	3	5	3	3	3	40
93	5	4	4	3	4	2	3	4	4	3	5	41
94	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	37
95	5	3	3	4	3	3	3	4	2	3	4	37
96	3	3	4	2	3	3	4	3	3	4	3	35
97	4	3	3	3	2	4	3	4	3	3	3	35
98	4	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	36
99	5	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	38
100	2	4	4	3	3	3	4	5	3	4	3	38

No	y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	y11	y12	y13	y14	y15	TOTAL
1	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	57
2	4	1	3	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	52
3	4	4	4	4	2	4	3	1	3	3	4	3	4	4	4	51
4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	2	3	3	5	5	3	55
5	4	1	4	4	2	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	52
6	4	4	2	4	4	3	4	2	5	4	4	4	3	4	4	55
7	3	2	4	4	2	4	4	4	3	2	3	4	3	3	4	49
8	4	4	4	3	4	3	3	2	3	3	4	5	3	3	5	53
9	2	3	4	4	1	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	49
10	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	53
11	4	3	4	4	4	4	3	3	5	4	3	3	3	3	3	53
12	4	3	3	4	3	4	4	2	4	3	4	4	2	3	4	51
13	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	2	4	4	55
14	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	3	4	4	53
15	4	4	4	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	46
16	3	4	3	1	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	2	46
17	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	1	3	3	48
18	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	45
19	3	1	4	1	3	3	3	4	4	4	2	1	3	4	4	44
20	4	4	3	4	4	3	2	1	2	3	4	3	3	3	2	45
21	2	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	1	47
22	4	3	4	4	4	4	3	4	3	2	4	3	4	1	3	50
23	4	3	4	3	3	4	4	3	2	3	3	2	3	2	3	46

24	2	4	3	4	3	3	3	4	3	4	5	3	4	3	3	51
25	4	2	2	2	3	3	2	4	5	4	3	4	4	3	4	49
26	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	57
27	3	4	3	1	3	2	3	2	5	2	3	4	3	4	3	45
28	1	2	3	2	3	2	2	3	1	2	2	3	2	2	3	33
29	2	3	4	1	3	2	3	1	4	3	1	3	3	3	2	38
30	2	2	3	1	3	1	2	2	3	3	2	2	2	3	2	33
31	1	2	1	2	4	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	36
32	2	2	1	3	3	1	2	1	3	2	2	3	2	4	3	34
33	4	4	2	3	4	3	4	4	3	3	3	3	2	3	2	47
34	3	4	3	3	2	4	4	3	4	4	3	2	1	3	3	46
35	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	42
36	3	4	3	2	4	4	3	4	4	4	2	1	2	2	2	44
37	4	3	3	2	3	2	2	1	3	3	4	3	4	3	2	42
38	3	4	2	1	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	43
39	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	56
40	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	4	3	4	3	43
41	4	5	4	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	45
42	3	4	3	4	2	3	4	4	4	4	3	4	2	4	4	52
43	5	4	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	48
44	5	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	53
45	3	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	4	50
46	1	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	2	1	3	3	45
47	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	45

48	1	2	1	2	4	2	3	3	5	4	3	3	2	4	3	42
49	2	2	1	3	3	1	2	1	3	2	2	3	2	4	3	34
50	4	4	3	4	3	4	3	3	5	4	3	3	3	3	3	52
51	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	57
52	4	1	3	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	52
53	4	4	4	2	2	4	3	1	3	3	4	3	4	4	3	48
54	3	3	3	4	3	4	4	2	4	4	2	4	2	3	4	49
55	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	2	4	3	50
56	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	3	4	4	53
57	3	1	4	4	2	4	3	4	4	2	4	3	4	2	4	48
58	4	4	2	4	3	4	4	2	5	4	4	4	3	3	4	54
59	2	2	1	3	3	1	2	1	3	2	2	3	4	4	5	38
60	4	2	3	2	3	4	3	3	5	4	3	3	3	3	3	48
61	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	56
62	3	1	3	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	51
63	4	3	4	2	3	4	5	4	1	4	3	2	3	4	1	47
64	4	3	3	4	3	4	4	2	4	3	4	4	2	3	4	51
65	3	1	4	3	2	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	50
66	3	4	2	4	4	3	4	2	5	4	3	4	3	4	4	53
67	4	3	3	4	4	3	5	4	4	3	4	4	2	4	3	54
68	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	2	3	3	3	4	51
69	4	4	3	4	4	3	2	2	2	3	3	3	3	4	2	46
70	3	2	3	4	3	4	2	3	4	4	3	4	3	5	4	51
71	4	3	4	3	3	4	4	3	1	3	3	2	3	2	3	45

72	2	4	3	4	3	3	2	3	2	4	3	2	3	3	2	43
73	4	2	4	3	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4	3	52
74	3	4	2	4	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	47
75	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	55
76	3	5	4	3	3	4	3	3	5	4	3	3	3	3	3	52
77	4	4	3	4	4	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4	55
78	3	3	4	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	2	4	47
79	4	4	4	2	4	4	3	2	4	3	3	3	4	4	3	51
80	3	3	4	4	4	1	4	3	3	3	3	4	3	3	3	48
81	3	4	4	3	4	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	49
82	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	4	4	56
83	3	5	4	5	4	1	4	4	4	4	2	4	2	4	3	53
84	3	5	4	5	4	4	3	3	3	3	2	4	4	2	4	53
85	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	58
86	4	4	3	3	4	3	2	4	5	3	3	3	1	3	3	48
87	3	3	4	4	3	1	4	3	3	4	2	3	3	4	4	48
88	4	3	4	3	4	3	4	4	4	2	4	3	2	3	4	51
89	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	3	4	4	4	3	51
90	4	3	4	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	3	4	47
91	4	4	3	4	4	4	4	3	4	2	3	3	5	5	3	55
92	3	1	4	4	2	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	51
93	4	4	2	4	4	3	4	2	5	4	4	4	3	4	4	55
94	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	2	4	3	54
95	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	3	3	4	52

96	4	4	3	4	4	3	2	1	2	3	4	3	3	3	2	45
97	2	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	1	47
98	4	3	4	4	4	4	3	4	3	2	4	3	4	1	3	50
99	3	2	4	4	2	4	4	4	3	2	3	4	3	3	4	49
100	4	4	4	3	4	3	3	2	3	3	4	5	3	3	5	53

LAMPIRAN 3

HASIL REGRESI

Reliability

[DataSet1]

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1	45.59	25.073	.416	.339	.642
y2	45.60	27.273	.104	.267	.689
y3	45.57	26.389	.279	.393	.661
y4	45.54	24.796	.405	.256	.643
y5	45.55	27.563	.177	.228	.673
y6	45.55	24.876	.418	.447	.641
y7	45.57	26.005	.359	.321	.652
y8	45.85	25.806	.256	.288	.666
y9	45.39	26.503	.231	.286	.668
y10	45.63	26.922	.248	.246	.665
y11	45.66	25.398	.433	.342	.642
y12	45.67	26.324	.337	.427	.655
y13	45.86	26.849	.202	.344	.671
y14	45.55	27.139	.197	.299	.671
y15	45.60	26.505	.269	.299	.662

Reliability

[DataSet2]

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Xa1	30.13	12.902	.258	.145	.662
Xa2	30.36	12.475	.430	.383	.632
Xa3	30.25	13.139	.172	.171	.681
Xa4	30.26	12.215	.327	.271	.649
Xa5	30.29	11.238	.447	.474	.622
Xa6	30.72	13.274	.277	.255	.658
Xa7	30.14	11.617	.481	.424	.617
Xa8	30.35	12.715	.327	.265	.649
Xa9	30.64	12.758	.298	.241	.654
Xa10	30.34	12.853	.340	.260	.647

Reliability

[DataSet3]

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Xb1	31.76	11.538	.254	.206	.614
Xb2	32.44	12.128	.239	.106	.616
Xb3	32.13	11.589	.297	.190	.604
Xb4	32.42	11.882	.298	.131	.605
Xb5	32.28	11.315	.348	.179	.627
Xb6	32.16	11.489	.286	.236	.607
Xb7	32.23	11.229	.398	.182	.624
Xb8	32.24	10.629	.384	.194	.614
Xb9	32.22	11.466	.301	.187	.604
Xb10	32.49	12.798	.103	.127	.637
Xb11	32.53	12.211	.214	.144	.620

Correlations

[DataSet2]

Correlations												
		Xa1	Xa2	Xa3	Xa4	Xa5	Xa6	Xa7	Xa8	Xa9	Xa10	TOTAL
Xa1	Pearson	1	.295**	.160	.059	.108	.106	.225*	.168	.023	.091	.439**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)		.003	.112	.558	.287	.292	.024	.095	.824	.368	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Xa2	Pearson	.295**	1	.219*	.204*	.123	-.074	.287**	.419**	.207*	.261**	.564**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.003		.029	.041	.222	.463	.004	.000	.038	.009	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Xa3	Pearson	.160	.219*	1	.005	-.015	.116	.041	.342**	.068	-.051	.381**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.112	.029		.958	.879	.252	.689	.001	.504	.611	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Xa4	Pearson	.059	.204*	.005	1	.469**	.171	.224*	.131	.037	.169	.518**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.558	.041	.958		.000	.089	.025	.196	.718	.093	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Xa5	Pearson	.108	.123	-.015	.469**	1	.209*	.564**	.076	.181	.255*	.630**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.287	.222	.879	.000		.037	.000	.450	.071	.010	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Xa6	Pearson	.106	-.074	.116	.171	.209*	1	.081	.068	.283**	.320**	.422**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.292	.463	.252	.089	.037		.424	.502	.004	.001	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Xa7	Pearson	.225*	.287**	.041	.224*	.564**	.081	1	.201*	.291**	.169	.633**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.024	.004	.689	.025	.000	.424		.045	.003	.092	.000

	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Xa8	Pearson											
	Correlation	.168	.419**	.342**	.131	.076	.068	.201*	1	.038	.083	.488**
	Sig. (2-tailed)	.095	.000	.001	.196	.450	.502	.045		.705	.410	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Xa9	Pearson											
	Correlation	.023	.207*	.068	.037	.181	.283**	.291**	.038	1	.325**	.470**
	Sig. (2-tailed)	.824	.038	.504	.718	.071	.004	.003	.705		.001	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Xa10	Pearson											
	Correlation	.091	.261**	-.051	.169	.255*	.320**	.169	.083	.325**	1	.488**
	Sig. (2-tailed)	.368	.009	.611	.093	.010	.001	.092	.410	.001		.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
TOTAL	Pearson											
	Correlation	.439**	.564**	.381**	.518**	.630**	.422**	.633**	.488**	.470**	.488**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

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

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

[DataSet3]

Correlations

		Xb1	Xb2	Xb3	Xb4	Xb5	Xb6	Xb7	Xb8	Xb9	Xb10	Xb11	TOTAL
Xb1	Pearson Correlation	1	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	.999**	.999**	1.000**	1.000**	.455**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	100
Xb2	Pearson Correlation	1.000**	1	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	.999**	1.000**	1.000**	1.000**	.399**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	100
Xb3	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	1	1.000**	1.000**	.999**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	.473**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	100
Xb4	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	1.000**	1	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	.452**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	100
Xb5	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1	1.000**	1.000**	.999**	1.000**	1.000**	1.000**	.519**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	100
Xb6	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	.999**	1.000**	1.000**	1	1.000**	1.000**	1.000**	.999**	.999**	.474**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	100

Xb7	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	.552**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	100
Xb8	Pearson Correlation	.999**	.999**	1.000**	1.000**	.999**	1.000**	1.000**	1	.999**	.999**	.999**	.578**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	100
Xb9	Pearson Correlation	.999**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	.999**	1	1.000**	1.000**	.483**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	100
Xb10	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	.999**	1.000**	.999**	1.000**	1	1.000**	.263**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.008
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	100
Xb11	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	.999**	1.000**	.999**	1.000**	1.000**	1	.379**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	100
TOTAL	Pearson Correlation	.455**	.399**	.473**	.452**	.519**	.474**	.552**	.578**	.483**	.263**	.379**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.008	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

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

[DataSet4]

Correlations

		y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	y11	y12	y13	y14	y15	TOTAL
y1	Pearson																
	Correla	1	.142	.235*	.122	.178	.300*	.100	.040	.073	.004	.419**	.259**	.358**	.117	.150	.544**
	tion																
	Sig. (2-		.159	.018	.226	.076	.002	.323	.693	.473	.966	.000	.009	.000	.247	.138	.000
	tailed)																
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
y2	Pearson																
	Correla	.142	1	.107	.160	.373*	.048	.037	.014	-.011	.177	.004	.008	-.128	-.082	-.161	.288**
	tion																
	Sig. (2-	.159		.290	.113	.000	.636	.714	.887	.917	.078	.967	.937	.205	.419	.110	.004
	tailed)																
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
y3	Pearson																
	Correla	.235*	.107	1	.146	-.027	.430*	.239*	.371**	-.198*	.062	.121	-.067	.264**	-.162	.059	.416**
	tion																
	Sig. (2-	.018	.290		.147	.788	.000	.017	.000	.048	.541	.231	.511	.008	.107	.561	.000
	tailed)																
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
y4	Pearson																
	Correla	.122	.160	.146	1	.081	.271*	.296*	.155	.087	.174	.278**	.284**	.095	.060	.214*	.544**
	tion																
	Sig. (2-	.226	.113	.147		.420	.006	.003	.125	.390	.084	.005	.004	.345	.554	.033	.000
	tailed)																
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
y5	Pearson																
	Correla	.178	.373**	-.027	.081	1	-.082	.062	.088	.041	.080	.023	.163	-.037	.118	-.028	.304**
	tion																
	Sig. (2-	.076	.000	.788	.420		.420	.543	.382	.683	.428	.821	.106	.713	.244	.781	.002
	tailed)																
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

y6	Pearson	.300**	.048	.430**	.271**	-.082	1	.312*	.351**	.096	.184	.364**	-.052	.242*	-.130	.074	.550**
	Correla																
	tion																
	Sig. (2-	.002	.636	.000	.006	.420		.002	.000	.341	.067	.000	.609	.015	.199	.464	.000
	tailed)																
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
y7	Pearson	.100	.037	.239*	.296**	.062	.312*	1	.318**	.126	.257**	.162	.177	-.110	.104	.047	.480**
	Correla																
	tion																
	Sig. (2-	.323	.714	.017	.003	.543	.002		.001	.212	.010	.107	.078	.277	.302	.645	.000
	tailed)																
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
y8	Pearson	.040	.014	.371**	.155	.088	.351*	.318*	1	.057	.140	.136	-.101	-.023	-.071	.080	.425**
	Correla																
	tion																
	Sig. (2-	.693	.887	.000	.125	.382	.000	.001		.575	.164	.177	.319	.818	.485	.431	.000
	tailed)																
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
y9	Pearson	.073	-.011	-.198*	.087	.041	.096	.126	.057	1	.292**	.158	.236*	-.045	.291**	.292**	.384**
	Correla																
	tion																
	Sig. (2-	.473	.917	.048	.390	.683	.341	.212	.575		.003	.117	.018	.655	.003	.003	.000
	tailed)																
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
y10	Pearson	.004	.177	.062	.174	.080	.184	.257*	.140	.292**	1	.034	-.051	-.111	.189	.025	.376**
	Correla																
	tion																
	Sig. (2-	.966	.078	.541	.084	.428	.067	.010	.164	.003		.740	.616	.269	.060	.805	.000
	tailed)																
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
y11	Pearson	.419**	.004	.121	.278**	.023	.364*	.162	.136	.158	.034	1	.329**	.264**	.117	.148	.547**
	Correla																
	tion																
	Sig. (2-	.000	.967	.231	.005	.821	.000	.107	.177	.117	.740		.001	.008	.246	.142	.000
	tailed)																

	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
y12	Pearson																
	Correla	.259**	.008	-.067	.284**	.163	-.052	.177	-.101	.236*	-.051	.329**	1	.170	.334**	.413**	.455**
	tion																
	Sig. (2-	.009	.937	.511	.004	.106	.609	.078	.319	.018	.616	.001		.091	.001	.000	.000
	tailed)																
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
y13	Pearson																
	Correla	.358**	-.128	.264**	.095	-.037	.242*	-.110	-.023	-.045	-.111	.264**	.170	1	.198*	.139	.353**
	tion																
	Sig. (2-	.000	.205	.008	.345	.713	.015	.277	.818	.655	.269	.008	.091		.048	.169	.000
	tailed)																
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
y14	Pearson																
	Correla	.117	-.082	-.162	.060	.118	-.130	.104	-.071	.291**	.189	.117	.334**	.198*	1	.237*	.337**
	tion																
	Sig. (2-	.247	.419	.107	.554	.244	.199	.302	.485	.003	.060	.246	.001	.048		.017	.001
	tailed)																
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
y15	Pearson																
	Correla	.150	-.161	.059	.214*	-.028	.074	.047	.080	.292**	.025	.148	.413**	.139	.237*	1	.406**
	tion																
	Sig. (2-	.138	.110	.561	.033	.781	.464	.645	.431	.003	.805	.142	.000	.169	.017		.000
	tailed)																
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
TOT	Pearson																
AL	Correla	.544**	.288**	.416**	.544**	.304*	.550*	.480*	.425**	.384**	.376**	.547**	.455**	.353**	.337**	.406**	1
	tion																
	Sig. (2-	.000	.004	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	
	tailed)																
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

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

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

Regression

[DataSet1]

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.787 ^a	.619	.612	3.381

a. Predictors: (Constant), X2, X1

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1804.597	2	902.299	78.941	.000 ^a
	Residual	1108.713	97	11.430		
	Total	2913.310	99			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.116	3.818		.292	.771
	X1	.524	.096	.373	5.461	.000
	X2	.845	.103	.560	8.203	.000

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.116	3.818		.292	.771
X1	.524	.096	.373	5.461	.000
X2	.845	.103	.560	8.203	.000

a. Dependent Variable: Y

LAMPIRAN 4

Tabel F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
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

LAMPIRAN 5

Tabel t

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

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

Diproduksi oleh: Junaidi (<http://junaidichaniago.wordpress.com>), 2010

LAMPIRAN 6

Tabel R

N	Tingkat Signifikan		N	Tingkat Signifikan		N	Tingkat Signifikan	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0,997	0,999	27	0,381	0,487	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	28	0,374	0,478	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	29	0,367	0,470	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	31	0,355	0,456	75	0,227	0,296
8	0,707	0,834	32	0,349	0,449	80	0,220	0,288
9	0,666	0,798	33	0,344	0,442	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	34	0,339	0,436	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	95	0,202	0,263
12	0,576	0,708	36	0,329	0,424	100	0,195	0,256
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	125	0,176	0,230
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413	150	0,159	0,210
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	175	0,148	0,194
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	200	0,138	0,181
17	0,482	0,606	41	0,308	0,398	300	0,113	0,148
18	0,468	0,590	42	0,304	0,393	400	0,098	0,128
19	0,456	0,575	43	0,301	0,389	500	0,088	0,115
20	0,444	0,561	44	0,297	0,384	600	0,080	0,105
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	700	0,074	0,097
22	0,423	0,537	46	0,291	0,376	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	47	0,288	0,372	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	48	0,284	0,368	1000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	49	0,281	0,364			
26	0,388	0,496	50	0,279	0,361			

Sumber: Sugiyono, 1999