

**PENGARUH FASILITAS KERJA DAN INSENTIF TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PU DAN  
PENATAAN RUANG DELI SERDANG**

**SKRIPSI**

**OLEH:**

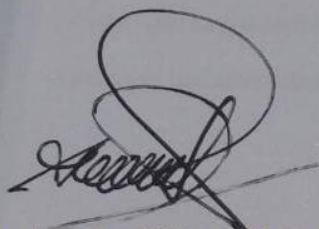
**DHEWANTI AYU NINGSIH  
158320004**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2019**

Judul Skripsi : Pengaruh Fasilitas Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja  
Pegawai Pada Dinas PU dan Penataan Ruang Deli  
Serdang  
Nama : DHEWANTI AYU NINGSIH  
NPM : 15 832 0004  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :  
Komisi  
Pembimbing



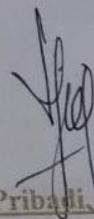
Hrs. Muslita Wilandari, SE, MM  
Pembimbing I



Dr. Masnan F. Tendil, SE, M.Si  
Dekan



Hesti Sabrina, SE, M.Si  
Pembimbing II



Teddi Priyadi, SE, MM  
Ka. Prodi

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 11/April/2019

## 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 sesuai dengan peraturan yang berlaku, apa bila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 11 April 2019



**DHEWANTI AYUNINGSIH**  
NPM:15.832.0004

## ABSTRAK

### **DHEWANTI AYU NINGSIH, Pengaruh Fasilitas Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas PU dan Penataan Ruang Deli Serdang. Skripsi, tahun 2019**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Apakah Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas PU dan Penataan Ruang Deli Serdang, Apakah Insentif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas PU dan Penataan Ruang Deli Serdang, serta apakah Fasilitas kerja dan Insentif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas PU dan Penataan Ruang Deli Serdang. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai tetap yang berjumlah 150 orang, dengan pengambilan sampel yang digunakan yaitu sebesar 60 Orang. Teknik yang digunakan adalah metode *simple random sampling* yaitu dilakukan secara acak pada seluruh anggota jumlah populasi. Adapun teknik analisis data yang dipergunakan yaitu Teknik analisis data, Uji Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Asumsi Klasik dan Uji Hipotesis yaitu Uji t (Parsial), Uji f (Simultan) dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>).

Berdasarkan hasil penelitian dapat diperoleh bahwa variable Fasilitas kerja (X1) dan Insentif (X2), berpengaruh terhadap variable Kinerja (Y) pegawai Dinas PU dan Penataan Ruang Deli Serdang, dengan hasil uji t diperoleh hasil untuk variable fasilitas kerja diperoleh nilai  $t_{hitung} (4,723 > 0,250)$  dengan tingkat signifikansi  $0,000 > 0,05$  dan untuk variable insentif  $t_{hitung} > t_{tabel} 3,543 > 0,250$  dengan tingkat signifikansi  $0,001 > 0,05$  dapat disimpulkan bahwa faktor (fasilitas kerja dan insentif) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas PU dan Penataan Ruang Deli Serdang dan uji F diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel} (6,433 > 3,158)$ , dengan hipotesis  $H_0$  diterima dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variable Fasilitas kerja (X1) dan variabel Insentif (X2) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Kata kunci :Fasilitaskerja, Insentif, KinerjaPegawai.

## ABSTRAC

***DHEWANTI AYU NINGSIH, Effect of Work Facilities and Incentives on Employee Performance at Public Works and Deli Serdang Spatial Planning. Thesis, 2019***

*This study aims to determine the Whether work facilities have a positive and significant effect on the performance of employees at Deli Serdang's Public Works and Spatial Planning Office, do incentives have a positive and significant effect on the performance of employees at the Deli Serdang Public Works and Spatial Planning Office, and whether work facilities and incentives have a positive and significant effect on the performance of employees at the Department of Public Works and Deli Serdang's Spatial Planning. The population in this study were permanent employees totaling 150 people, with the sampling being used which was 60 people. The technique used is a simple random sampling method that is done randomly on all members of the population. The data analysis techniques used are data analysis techniques, Multiple Linear Regression Analysis Test, Classical Assumption Test and Hypothesis Test namely t Test (Partial), Test f (Simultaneous) and Coefficient of Determination (R<sup>2</sup>).*

*Based on the results of the study it can be obtained that the variable Work Facilities (X1) and Incentives (X2), affect the Performance variable (Y) of the Public Works Department and Deli Serdang Spatial Planning employees, with the results of the t test results obtained for the work facility variable obtained the tcount (4,723 > 0.250) with a significance level of 0.000 > 0.05 and for incentive variables tcount < ttable 3,543 > 0.250 with a significance level of 0.001 > 0.05 it can be concluded that factors (work facilities and incentives) partially influence the performance of employees at the Service PU and Arrangement of Deli Serdang Room and F test obtained value of Fcount > Ftable (6.433 > 3.158), with hypothesis Ho accepted and Ha accepted so that it can be concluded that Work Facility variable (X1) and Incentive variable (X2) simultaneously have significant effect on Employee Performance (Y).*

*Keywords: Work facilities, incentives, employee performance.*

## KATA PENGANTAR

### **Bismilahirrahmanirrahim**

**Alhamdulillah** **rabbi ‘Alamin**, dengan mengucapkan segala puji dan syukur senantiasa penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena tiada daya dan upaya selain atas kehendak-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan diberi kelancaran. Adapun judul dari penelitian ini adalah **“PENGARUH FASILITAS KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PU DAN PENATAAN RUANG DELI SERDANG”**, guna memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (SM), program studi Manajemen pada Universitas Medan Area.

Pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, mengingat banyaknya bantuan dan bimbingan yang telah diterima selama penyusunan skripsi ini, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng., M.Sc Selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. H. Ihsan Effendi, SE, M.Si, Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
3. Bapak Teddi Pribadi, SE, MM, Selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Medan Area.
4. Bapak Drs. Muslim Wijaya M.Si, Selaku sebagai Dosen Pembimbing Utama yang telah meluangkan waktunya untuk mengoreksi serta memberi

bimbingan, saran, kritikan dan motivasi yang sangat bermanfaat guna penyusunan skripsi ini.

5. Ibu Hesti Sabrina SE, MSi, Selaku sebagai Dosen Pembimbing Pendamping yang memberikan banyak koreksi, saran dan motivasi untuk saya selama bimbingan serta petunjuk hingga selesainya skripsi.
6. Bapak Teddi Pribadi SE, MM, Selaku sebagai Sekretaris yang memberikan bimbingan, saran dan motivasi yang sudah diberikan kepada penulis.
7. Keluarga besar Universitas Medan Area (UMA) atas bantuan dan bimbingan penulis dapat menyelesaikan pendidikan saat ini.
8. Teristimewa saya ucapkan jazakumullahu khairan terima kasih yang tak terhingga untuk keluarga saya, khususnya Kedua orangtua dan Adik Bungsu perempuan saya yang telah mendukung dan selalu mendo'akan penulis dalam menyelesaikan pendidikan ke perguruan tinggi.
9. Ucapan terima kasih untuk Bapak Sri Yono, S.Pd.I yang tidak pernah bosan karena telah memberikan dukungan, selalu menasehati, dan memberikan motivasi kepada penulis.
10. Ucapan terima kasih untuk Bapak Maridi, SE yang telah membantu penulis untuk kegiatan selama research/survey di lapangan.
11. Ucapan tersayang untuk (kakak sepupu saya) Juli Ramayadiani S.Kep NS yang telah banyak membantu dan mendukung penulis selama kuliah hingga penyelesaian skripsi.

12. Ucapan tersayang kepada seluruh teman saya (teamworks) atas nama :  
Sutrisno, M Rijali Malik Sitepu, Husin Ahmadi Hasibuan, Welinus Halawa, Ardiansyah Harahap, Juwita Puspita Tarigan, Ike Maria Hutasoit, Suri Dwi Utami, Sherly Shylviana Br P, Ria Selfiana , Mutiya Namira, Sri Wahyuni Sinaga, dan Mastiur Sandora Manurung. Yang telah banyak membantu, memberikan nasehat, mendukung dan saling memotivasi kepada penulis selama kuliah hingga penyelesaian skripsi.
13. Rekan-rekan Manajemen angkatan 2015 terkhusus Manajemen B Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area, yang telah memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi dengan baik.
14. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan dan dukungannya kepada penulis. Semoga kebaikan Saudara/i di balas oleh Allah SWT.

Mengingat keterbatasan kemampuan penulis miliki, maka penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata kesempurnaan dan terdapat banyak kekurangan. Walaupun demikian penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkannya.

Medan, April 2019

Penulis

**DHEWANTI AYU NINGSIH**  
**NPM:15.832.0004**



## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>x</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	4
1.3 Tujuan Penelitian .....	4
1.4 Manfaat Penelitian .....	4
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Kinerja Pegawai .....	7
2.1.1 Pengertian Kinerja.....	7
2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja .....	8
2.1.3 Indikator Kinerja .....	9
2.1.4 Membangun Kinerja.....	11
2.1.5 Perencanaan Kinerja.....	12
2.2 Fasilitas Kerja.....	13
2.2.1 Pengertian Fasilitas Kerja .....	13
2.2.2 Jenis-jenis Fasilitas Kerja.....	13

2.2.3 Bentuk Fasilitas Kerja.....	14
2.2.4 Indikator Fasilitas Kerja.....	15
2.3 Insentif. ....	16
2.3.1 Pengertian Insentif .....	16
2.3.2 Tujuan Insentif .....	20
2.3.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya insentif yang diberikan kepada pegawai .....	21
2.3.4 Bentuk Insentif.....	22
2.3.5 Indikator Pemberian Insentif.....	22
2.4 Penelitian Terdahulu .....	25
2.5 Kerangka Konseptual .....	26
2.6 Hipotesis.....	27

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1 Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian .....	28
3.1.1 Jenis Penelitian.....	28
3.1.2 Lokasi Penelitian.....	28
3.1.3 Waktu Penelitian.....	29
3.2 Populasi dan Sampel .....	29
3.2.1 Populasi .....	29
3.2.2 Sampel.....	30
3.2.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	31
3.3 Jenis Pengumpulan Data .....	32
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	32

3.5 Teknik Analisis Data .....	33
3.5.1 Uji Instrumen Penelitian .....	33
3.5.2 Uji Asumsi Klasik .....	34
3.5.3 Uji Statistik .....	36
3.5.4 Uji Hipotesis .....	37

## **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

4.1 Gambaran Umum Perusahaan .....	39
4.1.1 Latar Belakang Perusahaan .....	39
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan .....	41
4.1.3 Struktur Organisasi .....	42
4.2 Deskripsi Responden .....	43
4.2.1 Jenis Kelamin Responden .....	43
4.2.2 Usia Responden .....	43
4.2.3 Deskripsi Data Penelitian .....	44
4.2.3.1 Deskripsi Variabel Fasilitas Kerja (X1) .....	45
4.2.3.2 Deskripsi Variabel Insentif (X2) .....	47
4.2.3.3 Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y) .....	50
4.3 Teknik Analisis Data .....	52
4.3.1 Uji Validitas .....	53
4.3.2 Uji Reliabilitas .....	54
4.4 Uji Asumsi Klasik .....	55
4.4.1 Uji Normalitas .....	55
4.4.2 Uji Multikolinieritas .....	57

4.4.3 Uji Heteroskedasitas .....	58
4.5 Uji Analisis Regresi Linier Berganda .....	60
4.6 Uji Hipotesis .....	61
4.6.1 Uji Parsial (uji t) .....	61
4.6.2 Uji Simultan (uji f) .....	63
4.6.3 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	63

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1 Kesimpulan .....	66
5.2 Saran.....	67

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	27
Gambar 4.1 Struktur organisasi Dinas PU dan Penataan Ruang .....	42
Gambar 4.2 Grafik Histogram.....	55
Gambar 4.3 Kurva Normal P-P Plot .....	56
Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedasitas .....	59

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	24
Tabel 3.1 Rincian Waktu Penelitian.....	29
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....	31
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden .....	43
Tabel 4.2 Usia Responden.....	43
Tabel 4.3 Tingkat Pendidikan .....	44
Tabel 4.4 Fasilitas Perlengkapan Kantor (komputer) .....	
Tabel 4.5 Fasilitas Perlengkapan Kantor (meja kantor) merupakan kebutuhan saya .....	45
Tabel 4.6 Fasilitas Tempat Parkir (kendaraan) yang telah disediakan membuat saya merasa aman .....	46
Tabel 4.7 Fasilitas Ruangan Kantor yang strategis membuat saya merasa aman .....	46
Tabel 4.8 Fasilitas Transportasi (mobil dinas) yang telah disediakan dapat membantu pekerjaan saya .....	47
Tabel 4.9 Perusahaan memberi insentif, jika saya mampu mencapai target kinerja yang diharapkan .....	47
Tabel 4.10 Perusahaan memberikan insentif sesuai dengan lamanya saya bekerja .....	48
Tabel 4.11 Pemberian Insentif membuat kebutuhan saya terpenuhi.....	48

Tabel 4.12 Pemberian Insentif yang diterapkan dalam perusahaan sudah adil dan layak bagi saya .....	49.....
Tabel 4.13 Saya merasa bahwa pimpinan sudah memberikan apresiasi terhadap hasil kerja sesuai dengan jabatan masing-masing.....	49
Tabel 4.14 Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan rapi dan Teliti.....	50
Tabel 4.15 Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai sesuai dengan Standar yang diberikan perusahaan .....	50
Tabel 4.16 Saya mampu melakukan pekerjaan dengan mandiri.....	51
Tabel 4.17 Memiliki Kreaktivitas untuk menciptakan pekerjaan, agar mencapai hasil kerja yang sesuai ekspektasi .....	51
Tabel 4.18 Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengantepat waktu .....	52
Tabel 4.19 Estimasi Uji Validitas .....	53
Tabel 4.20 Reliabilitas Variabel.....	54
Tabel 4.21 Uji Multikolinieritas.....	57
Tabel 4.22 Hasil Estimasi Regresi .....	60
Tabel 4.23 Hasil Estimasi Regresi Parsial .....	61
Tabel 4.24 Uji Simultan (uji f).....	62
Tabel 4.25 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	63

# BABI

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Pegawai sebagai individu dalam sebuah organisasi merupakan bagian terpenting, karena memiliki peranan besar dalam menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebagai aset organisasi yang terpenting, fungsi dan peran pegawai dibutuhkan untuk memaksimalkan kinerja, produktivitas, maupun efektivitas organisasi melalui cara kerja yang efisien sehingga menghasilkan nilai tambah bagi organisasi.

Suatu organisasi didirikan sebagai wadah untuk mencapai beberapa tujuan. Organisasi tersebut harus mengelola berbagai rangkaian kegiatan yang diarahkan menuju tercapainya tujuan organisasi.

Pelaksanaan rangkaian kegiatan dalam organisasi dilakukan oleh manusia (*human being*) yang bertindak sebagai aktor atau peserta dalam organisasi tersebut.

Maka dengan sendirinya kinerja (*performance*) organisasi yang bersangkutan banyak bergantung pada perilaku manusia yang terdapat dalam organisasi tersebut. Bagi suatu organisasi pemerintah daerah, untuk mempertahankan keberhasilan, pencapaian tujuan yang telah direncanakan dan peningkatan perusahaan selaludipengaruhi oleh berbagai faktor yang berkaitan dengan masalah pegawai, salah satunya adalah masalah kinerja pegawai yang cenderung tidak sesuai dengan target yang ingin dicapai dari ekspektasi pegawai. Organisasi pemerintah daerah, akan selaludihadapkan dengan masalah kinerja pegawai tersebut.





Kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja pegawai pada suatu organisasi pemerintah daerah bisa saja disebabkan oleh berbagai faktor. Lima faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti perlakuan yang tidak adil, pemimpin tidak peduli dengan apa yang telah dikerjakan pegawai, imbalance balas jasa yang tidak memadai, terjadinya konflik, dan kurang percaya dengan kemampuan pegawainya. Fasilitas kerja merupakan sarana pendukung dalam aktivitas di perusahaan yang berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal, memiliki jangka waktu kegunaan yang relative permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang.

Semakin besar aktifitas dan sarana pendukung dalam proses kegiatan untuk mencapai tujuan perusahaan. Karenadengan adanya fasilitas kerja pegawai akan lebih bersemangat dalam menyangkut kerja yang berperan dalam kinerja yang bersangkutan. Pemberian insentif merupakan imbalan yang diberikan kepada seorang pegawai yang telah melakukan suatu pekerjaan di luar tugas melebihi target dari pekerjaan tersebut.

Dinas

Pusat Penataan Ruang merupakan kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang untuk wilayah Kabupaten Deli Serdang, provinsi Sumatera Utara. Kedinasan ini memiliki tugas sebagai penyelenggara urusan pemerintahan

dibidangpekerjaanumum,  
 pembangunaninfrastrukturdanperumahanuntukdaerahKabupaten Deli Serdang,  
 Sumatera Utara.Sedangkan, Penataanruangadalahsuatusistem proses  
 perencanaantataruang, pemanfaatanruang,  
 danpengendalianpemanfaatanruang.Tugas Dinas PU  
 danPenataanRuangadalahmemberikanpelayanananterbaikkepadamasyarakat. Dari  
 beberapamasyarakatmenyatakan pegawai Kantor Dinas PU memberikanpelayanan  
 yang maksimal, misalnyadalampenylesaianpengurusansuratmembutuhkanwaktu  
 yang lama. Selainitudarisegikecepatanpelayanan yang diberikanolehpegawai yang  
 masihtergolonglambandanmelebihiwaktu yang  
 ditetapkansehinggabanyakpekerjaantidakterselesaikandengantepat waktu. Ada  
 beberapa pegawai yang tidak menggunakan fasilitas yang ada, seperti  
 komputer.Untuk meningkatkinkerjapegawai,  
 seorangpegawaiharusdapatmengoperasikanaumemanfaatkanfasilitas yang ada.

Olehkarenaitu, jikaperusahaanmempunyaifasilitaskerja yang  
 memadaiakanmemberikinkerja yang tinggi. Denganmelihatfenomena di  
 atas,membuktikanbahwamemberikanfasilitaskerjadaninsentifdapatmeningkatkanki  
 nerjapegawai. Ketikakaryawanmendapatkanbebankerja yang  
 lebihdanmendapatkanpenghargaanataspekerjaannyaakanmembuatkaryawanmeras  
 adihargaiataskerjakerasnya. Berdasarkanlatarbelakangtersebut,  
 makapenulistertarikuntukmelakukanpenelitiandenganjudul“**PengaruhFasilitasKe  
 rjadanInsentifterhadapKinerjaPegawaiPadaDinas PudanPenataan Ruang  
 Deli Serdang**”.



1. BagiPeneliti

Denganpenelitianini diharapkanpenelitidapatmenerapkanilmu yang diperolehselamaperkuliahandanmenambahpengalaman, wawasansertabelajarsebagaipraktisidalammenganalisisisuatumasalahkemudianmengambilkeputusandankesimpulan.

2. BagiInstansi

Penelitianini dapatdijadikanbahanmasukan yang bermanfaatmengenaipengaruhfasilitaskerjadaninsentifterhadapkinerjapega waipadaDinas PU &PenataanRuang Deli Serdang.

3. BagiPihak lain

Diharapkan dapatdigunakansebagai referensibagi peneliti selanjutnya di masa mendatang.

4. BagiAkademik

Sebagaitambahan bacaandan literature perpustakaanUniversitas Medan Area di bidangpenelitian, khususnyamengenaipengaruhfasilitaskerjadaninsentifterhadapkinerjapega wai.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Kinerja Pegawai**

##### **2.1.1 Pengertian Kinerja**

Keberhasilan penentuan pencapaian tugas terhadap individu akan dapat mengarahkan penetapan kinerja organisasi. Tidak mudah mempersiapkan dan melaksanakan pengukuran yang dapat memberikan hasil yang optimal, mengingat banyak hal yang diperlukan dan dipersiapkan dengan teliti. Menurut Mangkunegara (2017:67), Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu, diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur, serta ditetapkan secara bersama-sama untuk dijadikan sebagai acuan. Menurut Sinambela (2016:480), mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu.

Dengan adanya hasil kerja yang maksimal, dapat mendorong serta memotivasi karyawan, untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Menurut Hasibuan (2012), kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Dari definisi diatas, terdapat setidaknya empat elemen sebagai berikut.

1. Hasil kerja yang dicapai sebagai individual atau secara institusi, yang berarti bahwa kinerja tersebut adalah hasil akhir yang diperoleh secara perorangan atau kelompok.
2. Dalam melaksanakan tugas, orang atau lembaga diberikan wewenang dan tanggung jawab, yang berarti orang atau lembaga diberikan hak dan kekuasaan untuk bertindak sehingga pekerjaannya dapat dilakukan dengan baik. Meskipun demikian, orang atau lembaga tersebut tetap haarus dalam kendali, yakni mempertanggungjawabkan pekerjaannya kepada pemberi hak dan wewenang sehingga dia tidak akan menyalahgunakan hak dan wewenangnya tersebut.
3. Pekerjaan harus dilakukkan secara legal, yang berarti dalam melaksanakan tugas-tugas individu atau lembaga harus mengikuti aturan yang telah ditetapkan.
4. Pekerjaan tidaklah bertentangan dengan moral atau etika, artinya selain mengikuti aturan yang telah ditetapkan, pekerjaan tersebut haarus sesuai dengan moral dan etika yang berlaku umum.

### **2.1.2 Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja**

Kinerja tidak terjadi dengan sendirinya. Dengan kata lain, terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kinerja. Faktor-faktor tersebut, menurut Sopiah (2018:352) adalah:

1. *Personal factors* (faktor individu). Faktor individu berkaitan dengan keahlian, motivasi, komitmen, dan lain-lain.
2. *Leadership factors* (faktor kpemimpinan). Faktor kepemimpinan berkaitan dengan kualitas dukungan dan pengarahan yang diberikan oleh pimpinan, manajer, atau ketua kelompok kerja.

3. *Team factors* (faktor kelompok/rekan kerja). Faktor kelompok/ rekan kerja berkaitan dengan kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.
4. *System factors* (faktor sistem). Faktor system berkaitan dengan sistem metode kerja yang ada dan fasilitas yang disediakan oleh organisasi.
5. *Contextual/situational factors* (faktor situasi). Faktor situasi berkaitan dengan tekanan dan perubahan lingkungan, baik lingkungan internal maupun eksternal.

Menurut Rahayu (2016:13), "Kinerja seorang pegawai akan baik, jika pegawai memiliki keahlian yang tinggi, kesediaan untuk bekerja, adanya imbalan atau upah yang layak, dan memiliki ekspektasi di masa yang akan datang." Secara teoritis ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja individu, yaitu dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kelompok variabel individu yaitu terdiri dari variabel kemampuan dan keterampilan, latar belakang pribadi dan demografis.
2. Kelompok variabel psikologis yaitu terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi.
3. Kelompok variabel organisasi yaitu terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan.

### **2.1.3 Indikator Kinerja**

Menurut Sopiah (2018:351) Indikator untuk mengukur kinerja individu, yaitu:

1. Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.



2. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.
4. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya, komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.

Menurut Wibowo (2013:86) mengemukakan bahwa terdapat indikator kinerja, di antaranya adalah :

1. Kualitas  
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaannya yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Efektivitas  
Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
3. Kemandirian  
Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

#### 4. Kreativitas

Kreativitas adalah sebagai suatu proses untuk menghasilkan yang baru apakah itu berupa gagasan atau benda dalam bentuk atau rangkaian yang menghasilkan

#### 2.1.4 Membangun Kinerja

Kinerja dapat dioptimalkan melalui penetapan deskripsi jabatan yang jelas dan terukur bagi setiap pejabat (karyawan), sehingga mereka mengerti apa fungsi dan tanggung jawabnya. Dalam hal ini, deskripsi jabatan yang baik akan dapat menjadi landasan ada tujuh hal sebagai berikut.

- a. Penentuan gaji. Hasil deskripsi jabatan akan berfungsi menjadi dasar untuk perbandingan pekerjaan dalam suatu organisasi dan dapat dijadikan sebagai acuan pemberian gaji yang adil bagi karyawan dan sebagai data pembanding dalam persaingan dalam organisasi.
- b. Seleksi karyawan. Deskripsi jabatan sangat dibutuhkan dalam penerimaan, seleksi, dan penempatan karyawan. Selain itu, juga merupakan sumber untuk pengembangan spesifikasi pekerjaan yang dapat menjelaskan tingkat kualifikasi yang dimiliki oleh seorang pelamar dalam jabatan tertentu.
- c. Orientasi. Deskripsi jabatan dapat mengenalkan tugas-tugas pekerjaan yang baru kepada karyawan dengan cepat dan efisien.
- d. Penilaian kinerja. Deskripsi jabatan menunjukkan perbandingan bagaimana seseorang karyawan memenuhi tugasnya dan bagaimana tugas itu seharusnya dipenuhi.
- e. Pelatihan dan pengembangan. Deskripsi jabatan akan memberikan analisis yang akurat mengenai pelatihan yang diberikan dan perkembangan untuk membantu pengembangan karier.

- f. Uraian dan perencanaan organisasi. Perkembangan awal dari deskripsi jabatan menunjukkan di mana kelebihan dan kekurangan dalam pertanggungjawaban. Dalam hal ini, deskripsi jabatan akan menyeimbangkan tugas dan tanggung jawab.
- g. Uraian tanggung jawab. Deskripsi jabatan akan membantu individu untuk memahami berbagai tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Haynes, dalam Sinambela, 2012).

### **2.1.5 Perencanaan Kinerja**

Perencanaan kinerja merupakan titik awal dari suatu siklus manajemen kinerja. Dasar untuk melakukan perencanaan kinerja adalah perencanaan strategis organisasi yang menetapkan tujuan utama suatu organisasi. Perencanaan strategis menentukan apa saja yang harus dilakukan organisasi untuk mencapai tujuan tersebut. Tujuan dan rencana tersebut dijabarkan lebih lanjut pada tingkat unit-unit kerja dibawahnya.

Perencanaan kinerja mendesain kegiatan apa yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk melakukan kegiatan tersebut, bagaimana menyediakan sumberdaya yang diperlukan dan kapan harus dilakukan sehingga tujuan dapat dicapai seperti diharapkan.

Oleh karena itu, sebelum melakukan perencanaan kinerja, terlebih dahuluharus ditetapkan apa yang menjadi tujuan dan sasaran organisasi pada berbagai tingkatan. Tujuan dan sasaran pada tingkat organisasi akan mempunyai lingkup yang lebih luas daripada tingkat bisnis, departemen maupun divisi. Namun, di antaranya terdapat benang merah yang menghubungkannya. Wibowo (2014:37).

## **2.2 Fasilitas Kerja**

### **2.2.2 Pengertian Fasilitas Kerja**

Dalam suatu pencapaian tujuan perusahaan, diperlukan alat atau sarana pendukung yang digunakan dalam aktivitas sehari-hari di perusahaan tersebut, fasilitas yang digunakan bermacam-macam bentuk, jenis maupun manfaatnya, disesuaikan dengan dengan kebutuhan dan kemampuan perusahaan, kata fasilitas sendiri berasal dari bahasa belanda “faciliteit” yang artinya prasarana atau wahana untuk melakukan atau mempermudah sesuatu.

Fasilitas juga bisa dianggap suatu alat (Samsudin, 2009). Menurut Darajat (2014:6) fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat mempermudah upaya dan memperlancar kerja dalam rangka mencapai suatu tujuan. Sehingga fasilitas yang memadai diharapkan akan menghasilkan kinerja yang maksimal sesuai dengan tujuan perusahaan.

Fasilitas kerja merupakan sarana penunjang bagi pegawai untuk melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Lupiyaodi (2008:150) fasilitas adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan yang berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal dan memberikan manfaat di masa yang akan datang.

### **2.2.2 Jenis-Jenis Fasilitas Kerja**

Menyadari akan pentingnya fasilitas kerja bagi pegawai maka perusahaan dituntut untuk menyediakan dan memberikan fasilitas kerja karena keberhasilan suatu perusahaan tidak pernah terlepas dari pemberian fasilitas kerja.

Menurut Sofyan (2012) jenis – jenis fasilitas kerja terdiri dari :

- a. Mesin dan peralatannya yang merupakan keseluruhan peralatan yang digunakan untuk mendukung proses produksi yang ada diperusahaan.
- b. Prasarana, yaitu fasilitas pendukung yang digunakan untuk memperlancar aktivitas perusahaan, diantaranya adalah jembatan, jalan, pagar dan lainnya.
- c. Perlengkapan kantor, yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas kegiatan yang ada di perkantoran, seperti perabot kantor (meja, kursi, lemari, dan lainnya). Peralatan laboratorium dan peralatan elektronik (komputer, mesin fotocopy, printer, dan alat hitung lainnya).

### **2.2.3 Bentuk Fasilitas Kerja**

Fasilitas kerja pada setiap perusahaan berbeda dalam bentuk dan jenisnya tergantung jenis usaha dan besar kecilnya perusahaan tersebut. Menurut Ranupandjojo dan Husnan (2014) terdapat beberapa bentuk dari fasilitas kerja, yaitu :

- a. Penyediaan kafetaria

Penyediaan kafetaria ini dimaksudkan untuk mempermudah pegawai yang ingin makan dan tidak sempat pulang. Diharapkan juga agar dengan penyediaan kafetaria ini perusahaan bisa memperbaiki gizi yang disajikan.

- b. Perumahan Sulitnya memperoleh tempat tinggal yang layak dikota – kota, menyebabkan banyak pegawai yang mengalami masalah untuk memilih tempat tinggal. Untuk mengatasi hal ini, perusahaan dapat menyediakan fasilitas rumah, meskipun bukan untuk semua pegawai yang berupa rumah dinas, ataupun asrama, atau hanya memberikan tunjangan untuk perumahan.

- c. Fasilitas pembelian Di sini perusahaan menyediakan “ toko perusahaan “ dimana para pegawai dapat membeli berbagai barang, terutama barang – barang yang dihasilkan perusahaan, dengan harga yang lebih rendah.

#### **2.2.4 Indikator Fasilitas Kerja**

Menurut Faisal (2005:22) indikator yang digunakan untuk mengukur fasilitas kerja, yaitu :

1. Komputer dan Meja kantor

Secara umum, komputer didefinisikan sebagai seperangkat alat elektronik yang menghubungkan komponen satu dengan yang lainnya sehingga menghasilkan informasi yang sebelumnya telah diolah terlebih dahulu.

Sedangkan, yang dimaksud dengan meja kantor adalah meja yang digunakan oleh direktur, pegawai sebagai alas untuk menyelesaikan dan mengerjakan pekerjaan di kantor.

2. Parkiran

Secara umum, parkiran adalah keadaan tidak bergerak suatu kendaraan yang bersifat sementara karena ditinggalkan oleh pengemudinya.

3. Bangunan kantor

Kantor dalam arti statis bisa berarti ruang kerja, kamar kerja, markas, biro, instansi, lembaga, perusahaan serta tempat atau ruangan penyelenggaraan kegiatan pengumpulan, pencatatan, pengolahan, penyimpanan penyampaian/pendistribusian data/informasi.

4. Transportasi

Transportasi adalah pemindahan barang dan manusia dari tempat asal ketempat tujuan. Sedangkan menurut sukarto, transportasi adalah perpindahan dari suatu tempat ke tempat lain dengan menggunakan alat pengangkutan.

## 2.3 Insentif

### 2.3.1 Pengertian Insentif

Insentif menghubungkan penghargaan dan kinerja dengan memberikan imbalan kinerja tidak berdasarkan senioritas atau jam bekerja. Meskipun insentif diberikan kepada kelompok, mereka sering menghargai perilaku individu. Program insentif dirancang untuk meningkatkan motivasi kerja pekerja. Program insentif dapat berupa insentif perorangan, insentif untuk seluruh perusahaan, dan program tunjangan, Wibowo (2017:301).

Menurut Kadarisman (2014:182) insentif merupakan bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja dan *gain sharing* yang dengan kinerja dimaksudkan sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. Sistem ini merupakan bentuk lain dari kompensasi langsung di luar gaji dan upah yang merupakan kompensasi tetap, yang disebut sistem kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*). Menurut Dessler (2014:72) Insentif adalah peningkatan gaji yang diberikan kepada seorang pegawai pada satu waktu yang ditentukan dalam bentuk gaji pokok yang lebih tinggi, biasanya didasarkan secara eksklusif pada kinerja individual.

Insentif merupakan elemen atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat variabel tergantung pada kinerja pegawai. Insentif merupakan salah satu pendorong penting yang dapat memberikan rangsangan kepada pegawai untuk bekerja lebih optimal. Melalui insentif diharapkan pegawai akan mampu berpartisipasi lebih tinggi dalam melaksanakan tugas organisasi. Pemberian

insentif oleh organisasi merupakan upaya memenuhi kebutuhan pegawai. Pegawai organisasi akan bekerja lebih giat dan semangat sesuai dengan harapan organisasi jika organisasi memperhatikan dan memenuhi kebutuhan pegawainya baik kebutuhan yang bersifat materi, maupun kebutuhan yang bersifat nonmateri.

Menurut Mangkunegara (2017:89) insentif kerja adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan organisasi atau dengan kata lain, insentif kerja merupakan pemberian uang diluar gaji yang dilakukan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi.

Insentif secara umum terdiri dari dua jenis yang berbeda, dimana setiap organisasi akan berbeda pula dalam pelaksanaannya. Kedua jenis insentif tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut.

#### **a. Insentif material**

Insentif material yang diberikan oleh organisasi perlu mempertimbangkan :

(1) *Waktu bekerja*. Waktu bekerja berwujud gaji dengan jumlah tertentu yang dibayarkan setiap bulan kepada pegawai yang disesuaikan dengan waktu bekerja pegawai tersebut ketika bekerja di organisasi. (2) *Kinerja*. Diwujudkan dalam bentuk pembayaran yang didasarkan atas kinerja yang dihasilkan ketika bekerja di dalam organisasi. (3) *Gabungan antara waktu bekerja dan kinerja* adalah merupakan kombinasi antara lamanya waktu bekerja dan kinerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu.



Pada umumnya, jenis insentif material yang diberikan oleh organisasi bagi pegawainya sebagai berikut.

1) Uang

Insentif material yang berbentuk uang dapat diberikan dalam beberapa macam.

- a. Bonus. Bonus adalah uang yang dibayarkan sebagai balas jasa atau hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan, diberikan secara selektif dan khusus. Diberikan tanpa ikatan di masa yang akan datang.
- b. Komisi. Komisi adalah sejenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan pekerjaan yang baik. Umumnya, komisi dibayarkan sebagai bagian dari penjualan dan diterima pada pekerjaan bagian penjualan.
- c. Pembagian keuntungan. Model pembagi keuntungan biasanya bermacam-macam, tetapi mencakup pembayaran berupa sebagian dari laba bersih yang disektorkan ke dalam sebuah dana dan kemudian dimasukkan ke dalam daftar pendapatan setiap pegawai.
- d. Kompensasi yang ditangguhkan. Terdapat dua macam program kompensasi yang mencakup pembayaran di kemudian hari, yaitu pensiun dan pembayaran kontraktual. Pensiun mempunyai nilai insentif karena memenuhi salah satu kebutuhan pokok manusia, yaitu menyediakan jaminan sosial ekonomi setelah berhenti bekerja. Pembayaran kontekstual adalah pelaksanaan perjanjian antara organisasi dan pegawai, yang pegawai setelah selesai masa kerja akan dibayarkan sejumlah uang tertentu selama periode waktu yang telah ditentukan.

## 2) Jaminan sosial

Insentif material yang diberikan dalam bentuk jaminan sosial yang lazimnya diberikan secara kolektif, tidak ada unsur kompetitif atau persaingan, setiap pegawai dapat memperolehnya sama rata dan otomatis. Bentuk jaminan sosial ada beberapa macam antara lain: (a) Pemberian rumah dinas; (b) Pengobatan secara cuma-cuma; (c) Berlangganan surat kabar atau majalah secara gratis; (d) Cuti sakit dan melahirkan dengan tetap mendapatkan pembayaran gaji; (e) Pemberian tugas belajar (pendidikan dan pelatihan); (f) Pemberian piagam pembayaran; (g) Kemungkinan untuk membayar secara angsuran oleh pegawai atas pembelian barang-barang dari koperasi organisasi.

### **b. Insentif Nonmaterial**

Insentif nonmaterial dapat diartikan dalam berbagai macam bentuk, antara lain: (a) pemberian gelar (title) secara resmi; (b) pemberian balas jasa; (c) pemberian piagam penghargaan; (d) pemberian promosi; (e) pemberian hak untuk mempergunakan;

(f) sesuatu atribut dan fasilitas organisasi; (g) pemberian pujian atau ucapan terima kasih secara formal maupun informal. Sistem insentif dapat diterapkan untuk hampir semua jenis pekerjaan, mulai dari pegawai kasar sampai dengan pegawai profesional, manajerial, maupun eksekutif.

Sementara itu, berbagai faktor yang mempengaruhi besarnya insentif yang diberikan oleh organisasi bagi pegawai mencakup hal-hal berikut.

1) Jabatan. Pegawai yang menduduki jabatan/kedudukan lebih tinggi dalam organisasi memiliki tanggung jawab dan ruang lingkup pekerjaan yang lebih

besar. Untuk itu, organisasi akan memberikan insentif lebih tinggi dibandingkan untuk pegawai biasa atau sebaliknya.

- 2) Kinerja. Pegawai yang menghasilkan kinerja yang tinggi akan diberikan insentif yang lebih besar daripada pegawai yang memiliki kinerja rendah. Oleh sebab itu, maka pegawai harus menunjukkan kinerja yang lebih tinggi agar organisasi dapat memberikan insentif yang lebih besar.
- 3) Laba organisasi. Pemberian insentif yang diberikan oleh organisasi kepada pegawainya bukan hanya menguntungkan pegawainya saja, melainkan juga akan memberikan keuntungan bagi organisasi. Oleh karena itu, organisasi tidak perlu segan dalam memberikan insentif bagi pegawainya.

### **2.3.2 Tujuan Insentif**

Menurut Arifin (2017) Tujuan Insentif atau fungsi utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan. Insentif menjamin bahwa karyawan akan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Hiqma (2016:7), tujuan pemberian insentif adalah untuk memenuhi kepentingan berbagai pihak, yaitu:

#### **1) Bagi Perusahaan:**

- a. Mempertahankan tenaga kerja yang terampil dan cakap agar loyalitasnya tinggi terhadap perusahaan.
- b. Mempertahankan dan meningkatkan moral kerja pegawai yang ditunjukkan akan menurunnya tingkat perputaran tenaga kerja dan absensi.

- c. Meningkatkan produktifitas perusahaan yang berarti hasil produksi bertambah untuk setiap unit per satuan waktu dan penjualan yang meningkat.

**2) Bagi Pegawai:**

- a. Meningkatkan standar kehidupannya dengan diterimanya pembayaran di luar gaji pokok.
- b. Meningkatkan semangat kerja pegawai sehingga mendorong mereka untuk berprestasi lebih baik.

**2.3.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Besarnya Insentif Yang Diberikan Kepada Pegawai**

Menurut Sinambela (2018:240), faktor yang mempengaruhi besarnya insentif yang diberikan oleh organisasi bagi pegawai mencakup hal-hal berikut.

- 1) Jabatan. Pegawai yang menduduki jabatan/kedudukan lebih tinggi dalam organisasi memiliki tanggung jawab dan ruang lingkup pekerjaan yang lebih besar. Untuk itu, organisasi akan memberikan insentif lebih tinggi dibandingkan untuk pegawai biasa atau sebaliknya.
- 2) Kinerja. Pegawai yang menghasilkan kinerja yang tinggi akan diberikan insentif yang lebih besar daripada pegawai yang memiliki kinerja rendah. Oleh sebab itu, maka pegawai harus menunjukkan kinerja yang lebih menunjukkan kinerja yang lebih tinggi agar organisasi dapat memberikan insentif yang lebih besar.
- 3) Laba organisasi. Pemberian insentif yang diberikan oleh organisasi kepada pegawainya bukan hanya menguntungkan pegawainya saja, melainkan juga akan memberikan keuntungan bagi organisasi. Oleh karena itu, organisasi tidak perlu segan dalam memberikan insentif bagi pegawainya.

### 2.3.4 Bentuk Insentif

Menurut Werther dan Davis (2017:301) menunjukkan adanya beberapa bentuk dalam pemberian insentif, yaitu sebagai berikut:

- 1) *Piecework* merupakan pembayaran diukur menurut banyaknya unit atau satuan barang atau jasa.
- 2) *Production bonuses* merupakan penghargaan yang diberikan atas prestasi yang melebihi target yang ditetapkan.
- 3) *Commissions* merupakan persentase harga jual atau jumlah tetap atas barang yang dijual.
- 4) *Maturity curves* merupakan pembayaran berdasarkan kinerja yang diranking menjadi: marginal, below average, average, good, outstanding.
- 5) *Merit raises* merupakan pembayaran kenaikan upah diberikan setelah evaluasi kinerja.
- 6) *Pay-for-knowledge/pay-for-skills* merupakan kompensasi karena kemampuan menumbuhkan inovasi.
- 7) *Non-monetary incentives*, merupakan penghargaan diberikan dalam bentuk plakat, sertifikat, liburan dan lain lain.
- 8) *Executive incentives*, merupakan insentif yang diberikan kepada eksekutif yang perlu mempertimbangkan keseimbangan hasil jangka pendek dengan kinerja jangka panjang.
- 9) *International incentives*, diberikan karena penempatan seseorang untuk penempatan diluar negeri.

### 2.3.5 Indikator Pemberian Insentif

Menurut Rahayu (2016:8), mengemukakan pendapatnya dalam indikator-indikator dalam pemberian insentif antara lain:

### 1. Berdasarkan Kinerja Pegawai

Sistem insentif dengan cara ini langsung mengaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah di tunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan. Berarti besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja pegawai. Cara ini dapat diterapkan apabila kerja diukur secara kuantitatif, memang dapat dikatakan dengan cara ini dapat mendorong pegawai yang kurang produktif menjadi lebih produktif dalam bekerjanya. Disamping itu juga dapat sangat menguntungkan bagi pegawai yang bekerja cepat dan berkemampuan tinggi. Sebaliknya sangat tidak favourable bagi pegawai yang bekerja lamban atau pegawai yang berusia lanjut.

### 2. Lama kerja

Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya pegawai melaksanakan atau menyelesaikan pekerjaan. Cara menghitungnya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu ataupun per bulan. Umumnya cara yang diterapkan apabila ada kesulitan dalam menerapkan cara pemberian insentif berdasarkan kinerja.

### 3. Senioritas

Sistem insentif ini didasarkan pada masa kerja dan lama kerja atau senioritas pegawai yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikirannya adalah pegawai senior, menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari karyawan yang bersangkutan pada organisasi dimana mereka bekerja. Semakin senior seseorang maka semakin tinggi loyalitasnya pada organisasi, dan semakin mantap dalam organisasi.

### 4. Kebutuhan

Cara ini menunjukkan bahwa pemberian insentif pada pegawai di dasarkan pada tingkat kebutuhan hidup yang layak dari pegawai. Ini berarti insentif yang diberikan wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi sebagian kebutuhan pokok, tidak berlebihan namun tidak kekurangan. Hal seperti ini memungkinkan karyawan untuk dapat bertahan dalam perusahaan.

## 5. Keadilan dan Kelayakan

### a) Keadilan

Dalam sistem insentif bukanlah harus sama rata, tetapi harus terkait pada adanya hubungan antara pengorbanan (input) dengan (output), makin tinggi pengorbanan semakin tinggi insentif yang diharapkan, sehingga oleh karenanya yang harus dinilai adalah pengorbanannya yang diperlukan oleh suatu jabatan. Input dari suatu jabatan ditunjukkan oleh spesifikasi yang harus dipenuhi oleh orang yang memegang jabatan tersebut. Oleh karena itu, semakin tinggi pula output yang diharapkan. Output ini ditunjukkan oleh insentif yang diterima oleh karyawan yang bersangkutan, dimana di dalamnya terdapat keadilan yang sangat di perhatikan sekali oleh setiap karyawan penerima insentif tersebut.

### b) Kelayakan

Disamping masalah keadilan dalam pemberian insentif tersebut perlu pula diperhatikan masalah kelayakan. Layak pengertiannya membandingkan besarnya insentif dengan perusahaan lain yang bergerak dalam bidang usaha sejenis. Apabila insentif dalam perusahaan yang bersangkutan lebih rendah dibanding perusahaan lain, maka perusahaan tersebut akan mendapat kendala yakni menurunnya kinerja karyawan yang dapat diketahui dari berbagai bentuk akibat ketidakpuasan karyawan mengenai insentif tersebut.

## 6. Evaluasi Jabatan

Evaluasi jabatan adalah suatu usaha untuk menentukan dan membandingkan nilai suatu jabatan tertentu dengan nilai jabatan-jabatan lain dalam suatu organisasi. Ini berarti pula penentuan nilai relatif atau harga dari suatu jabatan guna menyusun ranking dalam penentuan insentif.

## 2.4 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

<b>Nama Peneliti (tahun)</b>	<b>Judul</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
Ulfa Purnama Sari (2016)	Pengaruh Fasilitas, Lingkungan kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Sangatta Selatan kab. Kutai Timur.	Terdapat hubungan antara fasilitas dengan kinerja pegawai di Kantor Camat kab. Kutai Timur sebesar 0,311. Serta diketahui pula $F_{test} > F_{tabel}$ ( $5,693 > 4,02$ ) maka korelasi signifikan atau dapat dikatakan fasilitas memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai di Kantor Camat kab. Kutai Timur.
Sri Wahyuni (2014)	Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Sulawesi Tengah	Fasilitas kerja (X3) dengan koefisien regresi 0,181 ini berarti terjadi pengaruh positif antara fasilitas kerja dengan kinerja pegawai. Artinya semakin baik fasilitas kerja maka akan menaikkan kinerja pegawai.
M. Ikhwan Maulana (2017)	Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Hotel Grand Clarion di Makasar	Berdasarkan hasil perhitungan, maka diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,003, kemudian dibandingkan dengan taraf signifikansi $0,03 < 0,05$ . Variabel insentif ( $X_2$ ), nilai signifikasinya $0,003 < 0,05$ menunjukkan bahwa variable insentif ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
Dori Mitra Candana (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan	Koefisien insentif sebesar 0,351 dengan nilai



	Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT. Incasi Raya Muaro Sakai Kecamatan Pancung Kabupaten Pesisir Selatan	signifikan sebesar 0,000. Dimana nilai signifikan ini jauh lebih rendah dari data 0,05. Untuk itu dapat dinyatakan, terdapat pengaruh yang signifikan positif insentif terhadap kinerja karyawan PT.Incasi.
Siti Lailatul Iklima (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Insentif dan Fasilitas terhadap Kinerja Karyawan di Industri Mebel Rumah Tangga UD. Suro Lestari	Lingkungan kerja, Insentif dan Fasilitas berpengaruh signifikan secara simultan terhadap signifikansi. Hasil uji F diperoleh nilai $F_{hitung} = 54,562$ dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa $H_0$ ditolak dan $H_a$ diterima.

## 2.5 Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2012:89),”kerangka konseptual merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan, dan hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai.” Dengan demikian dalam kerangka penelitian ini dikemukakan variabel yang akan diteliti yaitu: fasilitas kerja dan insentif.

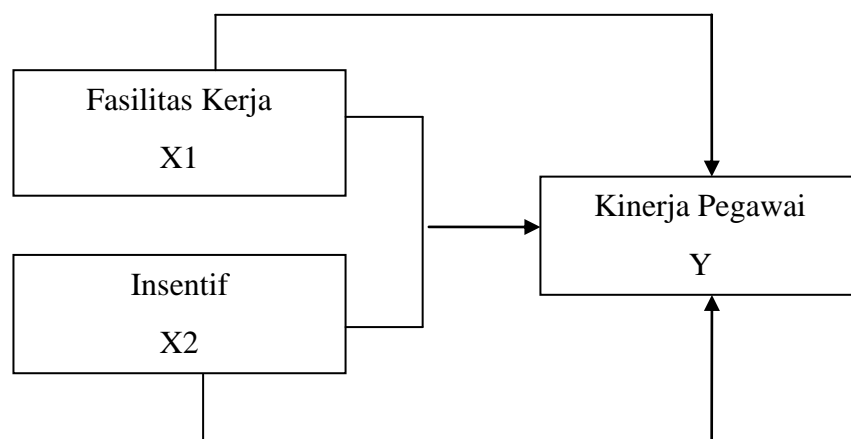
Fasilitas kerja merupakan penunjang bagi pegawai untuk melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Insentif merupakan elemen atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat variabel tergantung pada kinerja pegawai. Untuk itu, perusahaan perlu menyediakan fasilitas kerja guna untuk memudahkan dan membantu pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Serta memberikan insentif kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan atas pencapaian kinerja yang baik selama bekerja.

Dalam rangka konseptual ini dimana peneliti membuat suatu sketsa gambaran mengenai pengaruh fasilitas kerja dan insentif terhadap kinerja pegawai, karena hal ini sangat penting sebagai bahan masukkan untuk melihat secara karakteristik ketiga variabel tersebut. Maka berikut konseptual ini :

**Gambar 2.1**

**Kerangka Konseptual**



## 2.6 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012:93) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Hipotesis tersebut harus dibuktikan kebenarannya dan ketidakbenarannya lewat pengumpulan dan penganalisaan data penelitian. Berdasarkan perumusan

masalah dan latar belakang yang telah penulis kemukakan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- $H_1$  :Apakah Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas PU dan Penataan Ruang Deli Serdang ?
- $H_2$  :Apakah Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas PU dan Penataan Ruang Deli Serdang ?
- $H_3$  .Apakah Fasilitas kerja dan Insentif berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas PU dan Penataan Ruang Deli Serdang ?

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian**

##### **3.1.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini merupakan penelitian asosiatif, menurut Sugiyono (2014:89) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dan seberapa eratnya pengaruh atau hubungan itu terhadap variabel tersebut.

##### **3.1.2 Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian ini di Kantor Dinas PU dan Penataan Ruang di Jl. Mahoni No.1 Kabupaten Deli Serdang, Lubuk Pakam.

##### **3.1.3 Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan dalam lima bulan yang dimulai pada bulan Oktober 2018 sampai Februari 2019. Rincian waktu penelitian disajikan sebagai berikut

**Tabel 3.1**  
**Rincian Waktu Penelitian**

No	Kegiatan	November 2018				Desember 2018				Januari 2019				Februari 2019				April 2019			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pembuatan dan seminar proposal																				
2	Pengumpulan data																				
3	Analisis data																				
4	Penyusunan skripsi																				
5	Seminar hasil																				
6	Pengajuan sidang meja hijau																				

Sumber : Penulis

### 3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

#### 3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2014:61), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Dinas PU dan Penataan Ruang Deli Serdang yang berjumlah 150 orang.

### 3.2.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2014:62), “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode *simple random sampling*, yaitu pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak setiap anggota mempunyai kesempatan yang sama untuk diambil sebagai sampel tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut.

Berdasarkan pada perhitungan dari rumus Slovin dengan tingkat kesalahan yang ditelorensi sebesar 10%

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = tingkat kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan

Dengan menentukan tingkat kesalahan 10% dari besarnya populasi yang diketahui, maka sampel yang dijadikan responden dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$n = \frac{150}{1 + 150(0.10)^2}$$

$$n = 60$$

Dari hasil hitung di atas, maka diketahui bahwa sampel penelitian ini berjumlah 60 orang.

### 3.2.3 Definisi Operasional Variabel

Variable-variabel yang akan didefinisikan adalah semi variabel yang terkandung dalam hipotesis yang bertujuan untuk memudahkan kuesioner penelitian sebagai berikut :

**Tabel 3.2**

#### **Definisi Operasional Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Definisi Operasional</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala Ukur</b>
Fasilitas Kerja (X <sub>2</sub> )	Merupakan segala sesuatu yang dapat mempermudah upaya dan memperlancar kerja dalam rangka mencapai suatu tujuan. (Darajat, 2014)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Komputer</li> <li>2. Meja Kantor</li> <li>3. Parkir</li> <li>4. Bangunan Kantor</li> <li>5. Transportasi</li> </ol>	Likert
Insentif (X <sub>2</sub> )	Merupakan imbalan yang diberikan kepada seorang pegawai yang telah melakukan suatu pekerjaan di luar tugas pokoknya atau melebihi target pekerjaan tersebut. (Ikhwan Maulana, 2017)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kinerja Pegawai</li> <li>2. Lama Kerja</li> <li>3. Kebutuhan</li> <li>4. Keadilan &amp; Kelayakan</li> <li>5. Evaluasi Jabatan</li> </ol>	Likert
Kinerja Pegawai (Y)	Merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. (Rivai, 2005)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas</li> <li>2. Efektifitas</li> <li>3. Kemandirian</li> <li>4. Kreativitas</li> <li>5. Ketepatan waktu</li> </ol>	Likert

### 3.3.1 Jenis Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif.

Sumber data yang digunakan penulis adalah:

1. Data Primer, yaitu data yang diperoleh melalui penelitian langsung ke objek penelitian yang masih harus diolah oleh penulis.
2. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dari sumber lain dalam bentuk laporan dan publikasi, sering juga disebut data eksternal yang didapat dari luar perusahaan seperti buku-buku dan media lainnya.

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Untuk membuktikan kebenaran hipotesis yang telah diuraikan diatas maka penulis melakukan penelitian untuk mendapatkan data, informasi dan bahan yang diperlukan dengan menggunakan beberapa metode antara lain :

a. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Pengumpulan data yang dilakukan melalui bacaan, meliputi literatur, buku, majalah dan berbagai bahan bacaan lain yang relevan dan yang berhubungan dengan judul penelitian yang penulis susun.

b. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Pengumpulan data yang dilakukan secara langsung terhadap objek penelitian atau dengan terjun langsung ke lapangan dengan menggunakan teknik sebagai berikut :

a. Observasi (*pengamatan*)

Mengadakan penelitian dengan cara mengamati langsung terhadap unit-unit yang ada hubungannya dengan objek yang diselidiki dan mengadakan pencatatan-pencatatan tanpa ikut berpartisipasi langsung.

b. Wawancara (*interview*)

Memperoleh data atau mendapatkan data informasi yang akurat dengan mengajukan pernyataan secara langsung, secara lisan terhadap orang-orang yang dapat memberikan keterangan-keterangan yang erat kaitannya dengan masalah-masalah yang akan penulis ungkapkan dalam penelitian ini guna mendukung data yang dikumpulkan.



c. Kuesioner

Teknik pengumpulan data dengan menyebarkan daftar pernyataan kepada responden dengan cara memilih alternative jawabannya yang tersedia. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pernyataan. Bobot nilai kuesioner yang ditentukan, yaitu :

- a. Jawaban “Sangat Setuju”, diberi nilai 5
- b. Jawaban “Setuju”, diberi nilai 4
- c. Jawaban “Kurang Setuju”, diberi nilai 3
- d. Jawaban “Tidak Setuju”, diberi nilai 2
- e. Jawaban “Sangat Tidak Setuju”, diberi nilai 1

### **3.5 Teknik Analisa Data**

#### **3.5.1 Uji Instrumen Penelitian**

Kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrumen penelitian dapat dievaluasi melalui uji validitas dan uji reliabilitas instrumen. Kedua uji tersebut digunakan untuk mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan dari penggunaan internet. Uji validitas dan reliabilitas ini dilakukan pada responden yang menjawab kuesioner dan mengembalikan kuesioner.

##### **a. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya valid suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid apabila jika kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk menentukan valid atau tidaknya kuesioner dalam penelitian menggunakan

perbandingan antara *corrected item-total correlation* dengan koefisien korelasi yang ditentukan sebesar  $r = 0,50$ . Butir kuesioner dikatakan valid jika *corrected item-total correlation*  $\geq 0,50$  dan sebaliknya jika *corrected item-total correlation*  $\leq 0,50$ , maka dinyatakan butir pertanyaan tidak valid.

#### **b. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Butir kuesioner dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap kuesioner adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan kuesioner reliabel atau tidak reliabel menggunakan alpha cronbach. Kuesioner dikatakan reliabel jika alpha cronbach  $> 0,60$  dan tidak reliabel jika sama dengan atau lebih kecil dari  $0,60$ .

### **3.5.2 Uji Asumsi Klasik**

#### **a. Uji Normalitas**

Menurut Ghozali (2005:110) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas terhadap residual dengan menggunakan uji Kolmogrov-Smirnov. Tingkat signifikansi yang digunakan  $\alpha = 0,05$ . Dasar pengambilan keputusan adalah melihat angka probabilitas  $p$ , dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika nilai probabilitas  $\geq 0,05$ , maka asumsi normalitas terpenuhi.
2. Jika nilai probabilitas  $\leq 0,05$ , maka asumsi normalitas tidak terpenuhi.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2015:110) uji multikolinieritas merupakan uji yang menentukan ada tidaknya hubungan linear antara variabel independen dengan variabel independen lainnya. Gejala multikolinieritas dapat dilihat dari besarnya nilai *tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factory*), kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. *Tolerance* adalah yang mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan variabel independen lainnya. Nilai yang dipakai untuk *Tolerance*  $> 0,1$  dan  $VIF < 0,5$ , maka tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heterokedasitas

Menurut Ghozali (2011:139) uji heterokedasitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan antara varian residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Deteksi ada tidaknya heteroskedasitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot* antara SRESID pada sumbu Y, dan ZPRED pada sumbu X. jika pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit, maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedasitas, jika tidak ada pola yang jelas, serta titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedasitas. Deteksi ada tidaknya heteroskedasitas dapat dilakukan dengan uji Glejser. Dasar pengambilan keputusan adalah

melihat angka probabilitas dari statistic uji Glejser, dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika koefisien signifikansi (nilai probabilitas)  $\geq 0,05$ , maka tidak terjadi heteroskedasitas.
2. Jika koefisien signifikansi (nilai probabilitas)  $\leq 0,05$ , maka terjadi heteroskedasitas.

### 3.5.3 Uji Statistik

Uji statistik yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Analisis regresi berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ), dengan variabel dependen ( $Y$ ). Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel berhubungan positif atau negative dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai dari variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Menurut Sugiyono (2013), formulasi model regresi berganda yang digunakan untuk dua variabel independen adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Variabel dependen (kinerja pegawai)

a = Konstanta

$X_1$  = Variabel independen 1 (Fasilitas Kerja)

$X_2$  = Variabel independen 2 (Insentif)

$b_1b_2$  = koefisien regresi masing-masing variabel dependen.

### 3.5.4 Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel Fasilitas kerja dan Insentif (independen) dan Kinerja Pegawai (dependen).

#### a. Uji parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian dirumuskan sebagai berikut:

Menurut Sugiyono (2013) Kriteria keputusan dari hipotesis di atas adalah:

- 1) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak
- 2) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima

#### b. Uji simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel independen yakni Fasilitas kerja (X1) dan Insentif (X2) terhadap variabel dependen yakni Kinerja karyawan (Y).

Menurut Sugiyono, (2013) : Kriteria keputusan uji F hitung adalah sebagai berikut:

- 1) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak
- 2) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima

#### c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2011).

Nilai koefisien determinasi antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Kelemahan mendasar pada penggunaan koefisien determinasi adalah biasa terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka  $R_2$  pasti akan meningkat tanpa melihat apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, banyak penelitian menganjurkan untuk menggunakan Adjusted  $R_2$  untuk mengevaluasi model regresi karena Adjusted  $R_2$  dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan kedalam model (Ghozali, 2011).

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Perusahaan**

##### **4.1.1 Latar Belakang Perusahaan**

Terbentuknya Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Kabupaten Deli Serdang adalah dengan terbitnya Peraturan Daerah Kabupaten Deli Serdang Nomor : 46 Tahun 2000 tentang Organisasi Dinas-dinas Daerah Kabupaten Deli Serdang dalam rangka Penyelenggaraan Otonomi Daerah. Sebelum terbentuknya Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Kabupaten Deli Serdang, bidang tugasnya digabung menjadi satu dibawah naungan Dinas Pekerjaan Umum Daerah Kabupaten Deli Serdang. Dengan terbitnya PERDA No. 46 Tahun 2000 tentang Organisasi Dinas-dinas Daerah Kabupaten Deli Serdang, maka pada bulan April tahun 2000 terjadi Pemekaran Dinas Pekerjaan Umum Daerah Kabupaten Deli Serdang menjadi 3 (tiga) Dinas yaitu :

- a. Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Kabupaten Deli Serdang
- b. Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Deli Serdang
- c. Dinas Pemukiman Pengembangan Wilayah dan Pertambangan Kabupaten Deli Serdang.

Dengan terbentuknya 3 (tiga) Dinas tersebut diatas maka Dinas Pekerjaan Umum Daerah kabupaten Deli Serdang secara resmi dihapus.

- a. Personil dari Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Kabupaten Deli Serdang sebagian besar diambil dari Seksi Jalan/Jembatan, Seksi Perencanaan,

Seksi Peralatan Bengkel dan Sub Bagian Tata Usaha pada Dinas Pekerjaan Umum Daerah Kabupaten Deli Serdang.

- b. Personil dari Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Deli Serdang sebagian besar diambil dari Seksi Pengairan pada Dinas Pekerjaan Umum Daerah Kabupaten Deli Serdang.
- c. Personil dari Dinas Pemukiman Pengembangan Wilayah dan Pertambangan Kabupaten Deli Serdang sebagian besar diambil dari Seksi Bangunan Gedung-gedung pada Dinas Pekerjaan Umum Daerah Kabupaten Deli Serdang.

Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Kabupaten Deli Serdang sejak terbentuk berkantor di Jalan Bakaran Batu No. 49 di Kecamatan Lubuk Pakam dan dipimpin oleh Ir. H. Marapinta Harahap sampai dengan 06 Januari 2005. Dari tanggal 06 Januari 2005 Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Kabupaten Deli Serdang dipimpin oleh Ir. Faisal sesuai dengan Surat Keputusan Bupati Deli Serdang Nomor : 821.22/019/DS/2004 tertanggal 07 Desember 2004. Dengan terbitnya PERDA Kabupaten Deli Serdang Nomor : 5 Tahun 2007 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Deli Serdang, maka pada bulan Maret 2008 terjadi penggabungan Dinas-dinas, salah satunya Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Kabupaten Deli Serdang dan Dinas Pekerjaan Umum Pengairan dan Irigasi Kabupaten Deli Serdang menjadi Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Deli Serdang yang personilnya terdiri dari Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Dinas Pekerjaan Umum Pengairan dan Irigasi yang dipimpin oleh Ir. Faisal yang sesuai dengan Surat Keputusan Bupati



DeliSerdang Nomor : 821.22/002/DS/2008 tanggal 19 Maret 2008 hingga 15 Januari 2015.

Dari tanggal 15 Januari 2015 s/d 31 Maret 2015 sebagai Plt. Kepala Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Deli Serdang yaitu Bapak Ir. H. Irman, M.Si. Dari tanggal 01 April 2015 Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Deli Serdang di Pimpin oleh Bapak Ir. Donald Pangondian Lumban Tobing sesuai dengan Surat Keputusan Bupati Deli Serdang Nomor : 821.11/002/DS/Tahun 2015 Tanggal 01 April 2015. Dengan terbitnya Peraturan Bupati Deli Serdang tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Perangkat Daerah Nomor : 2233 Tahun 2016 tanggal 29 Desember 2016 maka Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Deli Serdang menjadi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Deli Serdang hingga saat ini dan berkantor di Jln. Mahoni 1 Lubuk Pakam.

#### **4.1.2 Visi dan Misi**

##### **a. Visi**

Tersedianya Infrastruktur Pekerjaan Umum yang handal, bermanfaat dan berkelanjutan serta berwawasan Lingkungan untuk mendukung terwujudnya masyarakat yang sejahtera.

##### **b. Misi**

1. Meningkatkan kualitas dan kinerja Sumber Daya Aparatur.
2. Meningkatkan kualitas dan kapasitas serta terkondisinya jalan/jembatan menjadi baik dalam rangka pengembangan wilayah dan kelancaran transportasi barang/jasa dan manusia.

3. Memenuhi kebutuhan infrastruktur di bidang Sumber Daya Air, untuk mendukung ketahanan pangan dan terkondisinya jaringan, serta mengamankan pusat-pusat produksi dan pemukiman dari Daya Rusak Air.
4. Meningkatkan kualitas penataan ruang terbuka hijau/taman perkotaan/penerangan jalan yang asri, aman dan nyaman bagi masyarakat.

## 4.2 Deskripsi Responden

Dalam bab ini penulis akan membahas data yang diperoleh selama penelitian yang berlangsung di Dinas PU dan Penataan Ruang Deli Serdang. Data-data tersebut akan disajikan dalam bentuk analisis data dengan jumlah sample sebanyak 60 orang responden. setelah angket disebar dan diolah dan diisi oleh responden, maka penulis mentabulasikan data dari setiap pernyataan melalui langkah.

### 4.2.1 Jenis Kelamin Responden

**Tabel 4.1**

**Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Responden**

No	Jenis Kelamin	Sampel	Presentase (%)
1	Laki-Laki	40	66,6 %
2	Perempuan	20	33,3 %
<b>Jumlah</b>		60	100 %

*Sumber. Dinas PU dan Penataan Ruang*

Berdasarkan data dari tabel diatas terlihat bahwa responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 40 (66,6%), sedangkan responden berjenis kelamin perempuan adalah sebanyak 20 orang (33,3%).

### 4.2.2 Usia Responden

**Tabel 4.2**

**Identitas Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Sampel	Presentase (%)
1	20-30	23	38,3 %
2	31-40	17	28,3 %
3	41-50	14	23,3 %
4	51 Keatas	6	10 %
<b>Jumlah</b>		60	100 %

*Sumber. Dinas PU dan Penataan Ruang*

Berdasarkan data dari tabel diatas diketahui bahwa usia responden yang paling banyak berusia diantara 20-30 tahun sebanyak 23 orang (38,3), dan selebihnya berusia 31 tahun ke atas.

**Tabel 4.3**

**Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

<b>No</b>	<b>Tingkat Pendidikan</b>	<b>Sampel</b>	<b>Presentase (%)</b>
<b>1</b>	SMA	30	50 %
<b>2</b>	D-1	1	1.7 %
<b>3</b>	D-3	4	6.6 %
<b>4</b>	S-1	24	40 %
<b>5</b>	S-2	1	1.7 %
<b>Jumlah</b>		60	100 %

*Sumber. Dinas PU dan Penataan Ruang*

Berdasarkan data dari tabel diatas diketahui bahwa deskripsi responden yang tersebar adalah SMA sebanyak 30 orang (50%).

#### **4.2.1 Deskripsi Data Penelitian**

Penulis menganalisis dan disajikan dengan variable  $X_1$  (Fasilitas Kerja),  $X_2$  (Insentif) dan  $Y_1$  ( Kinerja Pegawai). Mengevaluasi data menggunakan metode kuantitatif, metode kuantitatif digunakan untuk melihat Pengaruh Variabel-variabel dengan analisis statistik dan pengujian analisis data menggunakan uji validitas dan uji rehabilitas.Data- data yang diperoleh melalui penyebaran angket dilokasi yang berkaitan dengan” Pengaruh Fasilitas Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas PU dan Penataan Ruang Deli Serdang” disajikan dalam bentuk kuantitatif.

Adapun jumlah angket yang disebarkan sesuai dengan jumlah sampel yang telah ditetapkan.Yaitu sebanyak 60 Eksemplar, dengan jumlah pertanyaan 15

items, yang terdiri dari 5 item untuk variable bebas  $X_1$  (Fasilitas Kerja), 5 item  $X_2$  (Insentif) dan 5 item variable terikat Y (Kinerja Pegawai).

#### 4.2.1.1 Deskripsi Pendapat Responden Mengenai Variabel Fasilitas Kerja (X1)

**Tabel 4.4**

**Fasilitas perlengkapan kantor (komputer) membantu dalam memudahkan pekerjaan pegawai**

No	Kategori	Sampel	Presentase (%)
1	Sangat setuju	21	35 %
2	Setuju	38	63,3%
3	Kurang setuju	1	1%
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>60</b>	<b>100 %</b>

*Sumber : Hasil Penelitian, 2019*

Data pada tabel diatas menunjukkan bahwa **63,3%** responden mengatakan setuju “Fasilitas perlengkapan kantor (komputer) membantu dalam memudahkan pekerjaan pegawai,” **21%** responden mengatakan sangat setuju, dan 1% responden mengatakan kurang setuju

**Tabel 4.5**

**Fasilitas perlengkapan kantor (meja kantor) merupakan kebutuhan saya**

No	Kategori	Sampel	Presentase (%)
1	Sangat setuju	12	20%
2	Setuju	47	78,3%
3	Kurang setuju	1	1%
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>60</b>	<b>100 %</b>

*Sumber : Hasil Penelitian, 2019*

Data pada tabel diatas menunjukkan bahwa **78,3%** responden mengatakan setuju“Fasilitas perlengkapan kantor (meja kantor) merupakan kebutuhan saya”, responden juga mengatakan 1% kurang setuju dan 20% responden mengatakan sangat setuju.

**Tabel 4.6**

**Fasilitas tempat parkir (kendaraan) yang telah disediakan membuat saya merasa aman.**

No	Kategori	Sampel	Presentase (%)
1	Sangat setuju	<b>18</b>	<b>30%</b>
2	Setuju	<b>39</b>	<b>65%</b>
3	Kurang setuju	<b>3</b>	<b>5%</b>
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>60</b>	<b>100 %</b>

*Sumber : Hasil Penelitian, 2019*

Data pada tabel diatas menunjukkan bahwa 65% responden mengatakan setuju “Fasilitas tempat parkir (kendaraan) yang telah disediakan membuat saya merasa aman,” 5% responden mengatakan kurang setuju dan 30% responden juga mengatakan sangat setuju.

**Tabel 4.7**

**Fasilitas ruangan kantor yang strategis membuat saya merasa nyaman**

No	Kategori	Sampel	Presentase (%)
1	Sangat setuju	<b>13</b>	<b>21,6%</b>
2	Setuju	<b>45</b>	<b>75%</b>
3	Kurang setuju	<b>2</b>	<b>3%</b>
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>60</b>	<b>100 %</b>

*Sumber : Hasil Penelitian, 2019*

Data pada tabel diatas menunjukkan bahwa 75%% responden mengatakan setuju “Fasilitas ruangan kantor yang strategis membuat saya merasa nyaman,” responden juga mengatakan bahwa 3% kurang setuju, dan 21,6% responden mengatakan setuju.

**Tabel 4.8**

**Fasilitas transportasi (mobil dinas) yang telah disediakan dapat membantu pekerjaan saya**

No	Kategori	Sampel	Presentase (%)
1	Sangat setuju	19	31,6%
2	Setuju	41	68,3%
3	Kurang setuju	-	-
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>60</b>	<b>100 %</b>

*Sumber : Hasil Penelitian, 2019*

Data pada tabel diatas menunjukkan bahwa 68,3% responden mengatakan setuju “Fasilitas transportasi (mobil dinas) yang telah disediakan dapat membantu saya,” dan 31,6% responden mengatakan sangat setuju.

**4.2.1.2 Deskripsi Pendapat Responden Mengenai Variabel Insentif (X2)**

**Tabel 4.9**

**Perusahaan memberi insentif, jika saya mampu mencapai target kinerja yang diharapkan**

No	Kategori	Sampel	Presentase (%)
1	Sangat setuju	2	3%
2	Setuju	49	81,6%
3	Kurang setuju	9	15%
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>60</b>	<b>100 %</b>

*Sumber : Hasil Penelitian, 2019*

Data pada tabel diatas menunjukkan bahwa 81,6% responden mengatakan setuju “Perusahaan memberi insentif, jika saya mampu mencapai target kinerja yang diharapkan,” responden juga mengatakan bahwa 15% kurang setuju dan 3% responden mengatakan sangat setuju.

**Tabel 4.10**

**Perusahaan memberikan insentif sesuai dengan lamanya saya bekerja**

No	Kategori	Sampel	Presentase (%)
1	Sangat setuju	2	3%
2	Setuju	44	73,3%
3	Kurang setuju	14	23%
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>60</b>	<b>100 %</b>

*Sumber : Hasil Penelitian,2019*

Data pada tabel diatas menunjukkan bahwa 73,3% responden mengatakan setuju “Perusahaan memberikan insentif sesuai dengan lamanya bekerja,” responden juga mengatakan bahwa 23% kurang setuju dan 3% responden mengatakan sangat setuju.

**Tabel 4.11**

**Pemberian insentif membuat kebutuhan saya menjadi terpenuhi**

No	Kategori	Sampel	Presentase (%)
1	Sangat setuju	22	36,6%
2	Setuju	36	60%
3	Kurang setuju	2	3%
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>60</b>	<b>100 %</b>

*Sumber : Hasil Penelitian, 2019*



Data pada tabel diatas menunjukkan bahwa 60% responden mengatakan setuju “Pemberian insentif membuat kebutuhan saya menjadi terpenuhi,” responden juga mengatakan 3% kurang setuju, dan 36,6% responden mengatakan sangat setuju.

**Tabel 4.12**

**Pemberian insentif yang diterapkan dalam perusahaan sudah adil dan layak bagi saya**

No	Kategori	Sampel	Presentase (%)
1	Sangat setuju	28	46,6%
2	Setuju	30	50%
3	Kurang setuju	2	3%
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>60</b>	<b>100 %</b>

*Sumber : Hasil penelitian, 2019*

Data pada tabel diatas menunjukkan bahwa 50% responden mengatakan setuju “Pemberian insentif yang diterapkan dalam perusahaan sudah adil dan layak bagi saya,” 3% responden mengatakan kurang setuju, dan 46,6% responden juga mengatakan sangat setuju..

**Tabel 4.13**

**Saya merasa bahwa pimpinan sudah memberikan apresiasi terhadap hasil kerja sesuai jabatan masing-masing pegawai**

No	Kategori	Sampel	Presentase (%)
1	Sangat setuju	-	-
2	Setuju	59	98,3%
3	Kurang setuju	1	1%
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>60</b>	<b>100 %</b>

*Sumber : Hasil Penelitian, 2019*

Data pada tabel diatas menunjukkan bahwa 98,3% responden menyatakan setuju “Saya merasa bahwa pimpinan sudah memberikan apresiasi terhadap hasil kerja sesuai jabatan masing-masing,” dan 1% responden mengatakan kurang setuju.

#### 4.2.1.3 Deskripsi Pendapat Responden Mengenai Variabel Kinerja Pegawai(Y)

**Tabel 4.14**

##### **Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan rapi dan teliti**

<b>No</b>	<b>Kategori</b>	<b>Sampel</b>	<b>Presentase (%)</b>
1	Sangat setuju	<b>3</b>	<b>5%</b>
2	Setuju	<b>57</b>	<b>95%</b>
3	Kurang setuju	-	-
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>60</b>	<b>100 %</b>

*Sumber : Hasil Penelitian, 2019*

Data pada tabel diatas menunjukkan bahwa 95% responden menyatakan setuju “Saya dapat menyelesaikan dengan rapi dan teliti,” dan 3% responden juga menyatakan sangat setuju.

**Tabel 4.15**

##### **Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang diberikan perusahaan**

<b>No</b>	<b>Kategori</b>	<b>Sampel</b>	<b>Presentase (%)</b>
1	Sangat setuju	<b>7</b>	<b>11%</b>
2	Setuju	<b>52</b>	<b>86,6%</b>
3	Kurang setuju	<b>1</b>	<b>1%</b>
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>60</b>	<b>100 %</b>

*Sumber : Hasil Penelitian, 2019*

Data pada tabel diatas menunjukkan bahwa 86,6% responden menyatakan setuju “Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang diberikan perusahaan,” 1% responden menyatakan kurang setuju, dan 11% responden juga menyatakan sangat setuju.

**Tabel 4.16**

**Saya mampu melakukan pekerjaan dengan mandiri**

No	Kategori	Sampel	Presentase (%)
1	Sangat setuju	12	20%
2	Setuju	47	78,3%
3	Kurang setuju	1	1%
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>60</b>	<b>100 %</b>

*Sumber. Hasil Penelitian, 2019*

Data pada tabel diatas menunjukkan bahwa 78,3% responden mengatakan setuju “Saya mampu melakukan pekerjaan dengan mandiri,” 20% responden juga mengatakan sangat setuju dan 1% responden mengatakan kurang setuju.

**Tabel 4.17**

**Memiliki Kreaktivitas untuk menciptakan pekerjaan yang diluar perusahaan, agar mencapai hasil kerja yang sesuai ekspektasi**

No	Kategori	Sampel	Presentase (%)
1	Sangat setuju	11	18%
2	Setuju	47	78,3%
3	Kurang setuju	2	5%
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>60</b>	<b>100 %</b>

*Sumber. Hasil Penelitian, 2019*

Data pada tabel diatas menunjukkan bahwa 78,3% responden mengatakan setuju “Memiliki kreativitas untuk menciptakan pekerjaan yang diluar perusahaan, agar mencapai hasil kerja yang sesuai ekspektasi,” 18% responden mengatakan sangat setuju dan 5% responden juga mengatakan kurang setuju.

**Tabel 4.18**

**Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu**

No	Kategori	Sampel	Presentase (%)
1	Sangat setuju	5	8%
2	Setuju	55	91,6%
3	Kurang setuju	-	-
4	Tidak setuju	-	-
5	Sangat tidak setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>60</b>	<b>100 %</b>

*Sumber. Hasil Penelitian, 2019*

Data pada tabel diatas menunjukkan bahwa 91,6% responden mengatakan setuju “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu,” dan 8% responden juga mengatakan sangat setuju.

### 4.3 Teknis Analisis Data

#### 4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid apabila jika kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk menentukan valid atau tidaknya kuesioner dalam penelitian menggunakan perbandingan antara *corrected item-total correlation* dengan koefisien korelasi yang ditentukan sebesar  $r = 0,50$ .

Butir kuesioner dikatakan valid jika *corrected item-total correlation*  $\geq 0,50$  dan sebaliknya jika *corrected item-total correlation*  $\leq 0,50$ , maka dinyatakan butir pertanyaan tidak valid.

**Tabel 4.19**  
**Estimasi Uji Validitas**

Uraian	Butir Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Variable $X_1$	Q1	0,519	0,250	Valid
	Q2	0,568		Valid
	Q3	0,564		Valid
	Q4	0,678		Valid
	Q5	0,545		Valid
Variable $X_2$	Q1	0,495	0,250	Valid
	Q2	0,400		Valid
	Q3	0,368		Valid
	Q4	0,622		Valid
	Q5	0,681		Valid
Variable Y	Q1	0,627	0,250	Valid
	Q2	0,602		Valid
	Q3	0,598		Valid
	Q4	0,657		Valid
	Q5	0,477		Valid

Sumber. Pengolahan SPSS 20

Uji validitas dilakukan dengan program SPSS 20.0 dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika  $r_{hitung}$  positif atau  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka butir pertanyaannya valid.
2. Jika  $r_{hitung}$  positif atau  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka butir pertanyaannya tidak valid.
3. Jika  $r_{hitung}$  dapat dilihat pada kolom *corrected item total correlation*.

Penyebaran kuesioner khusus dalam uji validitas dan reliabilitas diberikan kepada 60 orang responden dan menetapkan nilai  $r_{tabel}$  dari  $n - 2$  ( $60 - 2$ ), nilai  $r_{tabel}$  dengan ketentuan  $df =$  jumlah 58 dan tingkat significant sebesar 5% angka yang diperoleh = 0,254.

### 4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Butir kuesioner dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap kuesioner adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan kuesioner reliabel atau tidak reliabel menggunakan alpha cronbach. Kuesioner dikatakan reliabel jika alpha cronbach  $> 0,60$  dan tidak reliabel jika  $< 0,60$ .

Jika skala itu dikelompokkan ke dalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat di interprestasikan sebagai berikut:

1. Nilai alpha cronbach 0,00 s.d 0,20 berarti kurang reliabel
2. Nilai alpha cronbach 0,21 s.d 0,40 berarti sedikit reliabel
3. Nilai alpha cronbach 0,41 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.

**Tabel 4.20**

#### **Reliabilitas Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>Nilai Alpha</b>	<b>keterangan</b>
Fasilitas Kerja	0,717	0,61 s.d 0,80	Reliabel
Insentif	0,698	0,61 s.d 0,80	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,687	0,61 s.d 0,80	Reliabel

*Sumber. Pengolahan SPSS*

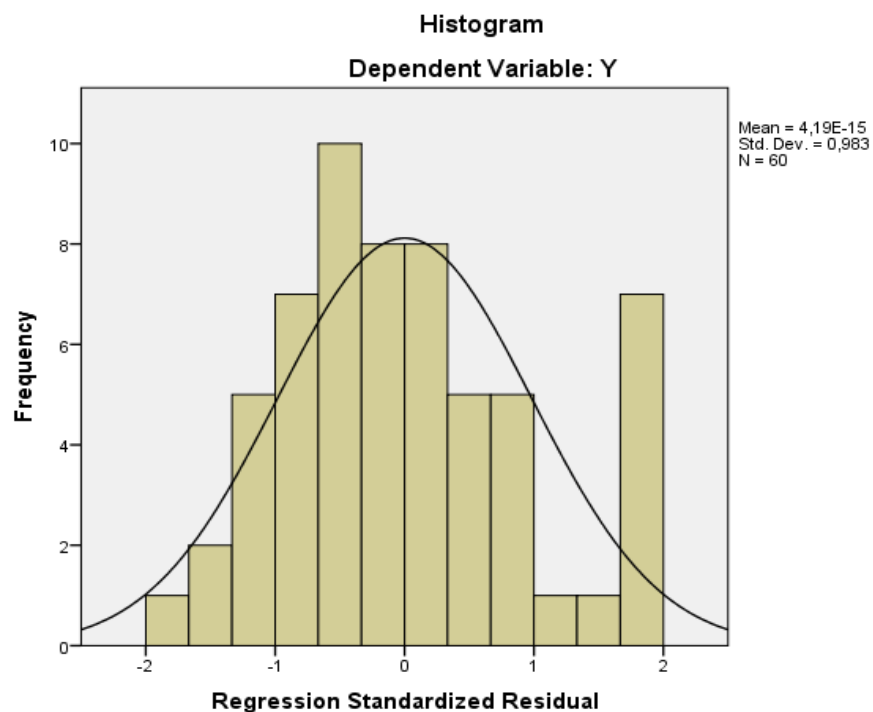
## 4.4 Uji Asumsi Klasik

### 4.4.1 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 (Bell shaped). 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.

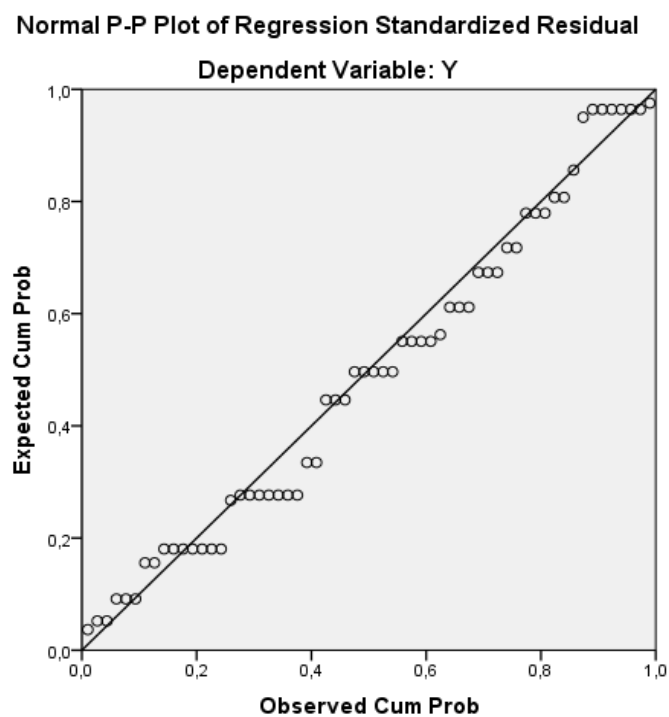
**Gambar 4.2**  
**Grafik Histogram**



Berdasarkan gambar 4.2 dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan adalah yang berdistribusi secara normal, karena sebagian data berada di dalam kurva, dimana gambar histogram memiliki garis berbentuk melengkung menyerupai bentuk lonceng.

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.

**Gambar 4.3**  
**Kurva Normal P-P Plot**





Pada grafik normal plot terlihat beberapa titik menyebar di sekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis. Kedua grafik ini menunjukkan bahwa regresi hanya memenuhi uji normalitas.

#### 4.4.2 Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2015:110) uji multikolinieritas merupakan uji yang menentukan ada tidaknya hubungan linear antara variabel independen dengan variabel independen lainnya. Gejala multikolinieritas dapat dilihat dari besarnya nilai tolerance dan VIF (Varian Inflation Factory), kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. tolerance adalah yang mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan variable independen lainnya. Nilai yang dipakai untuk Tolerance  $> 0,1$  dan VIF  $< 10$ , maka tidak terjadi multikolinieritas.

**Tabel 4.21**  
**Uji Multikolinieritas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	11,227	2,912		3,855	,000		
X1	,344	,066	,407	4,723	,000	,999	1,001
X2	,418	,118	,424	3,543	,001	,999	1,001

a. Dependent Variable: Y

*Sumber : Data Hasil Penelitian yang diolah, 2019*

Berdasarkan tabel coefficients di atas, dapat disimpulkan beberapa informasi tentang variabel penelitian, yaitu :

1. Pada variabel fasilitas kerja nilai tolerance  $>$  dari 0,1 yaitu sebesar 0,999 dan nilai VIF  $<$  10 sebesar 1,0001 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.
2. Pada variabel insentif nilai tolerance  $>$  dari 0,1 yaitu sebesar 0,999 dan nilai VIF  $<$  10 sebesar 1,0001 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terdapat masalah multikolinieritas antara variabel bebas dalam penelitian ini.

#### **4.4.1 Uji Heteroskedastisitas**

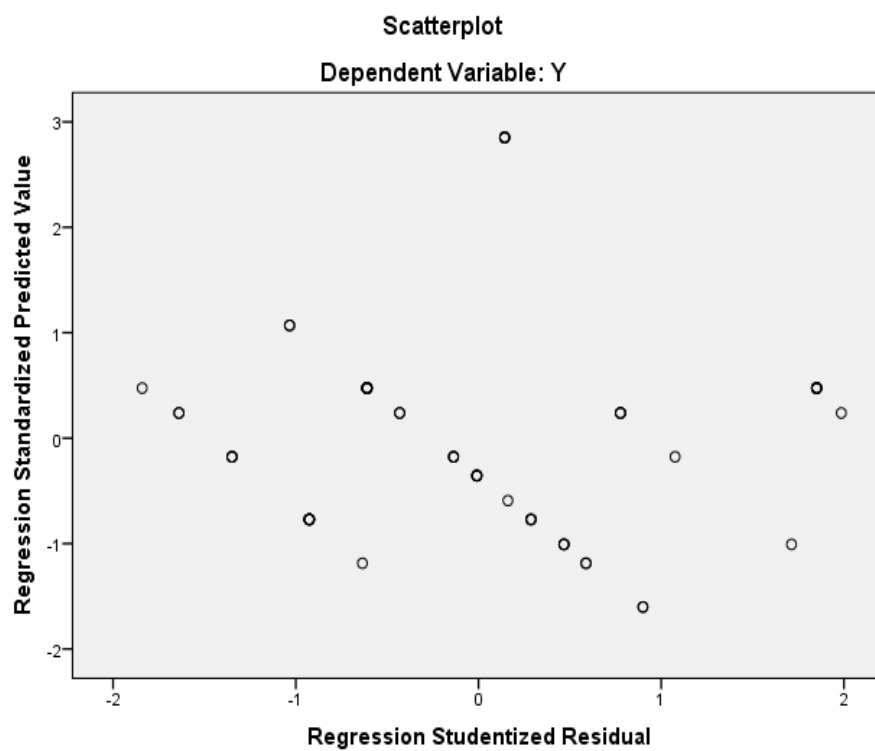
Menurut Ghozali (2011:139) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan antara varian residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot* antara SRESID pada sumbu Y, dan ZPRED pada sumbu X. jika pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit, maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas, jika tidak ada pola yang jelas, serta titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan uji Glejser.

Dasar pengambilan keputusan adalah melihat angka probabilitas

1. Jika koefisien signifikansi (nilai probabilitas)  $\geq 0,5$ , maka tidak terjadi heteroskedasitas.
2. Jika koefisien signifikansi (nilai probabilitas)  $\leq 0,5$ , maka terjadi heteroskedasitas.

**Gambar 4.4**  
**Hasil Uji Heteroskedasitas**



Berdasarkan grafik heteroskedasitas menunjukkan bahwa tidak terdapat pola yang jelas serta titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedasitas pada model regresi.

#### 4.5 Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Uji statistik yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Analisis regresi berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ), dengan variabel dependen ( $Y$ ).

**Tabel 4.22**  
**Hasil Estimasi Regresi**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	11,227	2,912		3,855	,000
	X1	,344	,066	,407	4,723	,000
	X2	,418	,118	,424	3,543	,001

*Sumber : Lampiran Output SPSS 20.0*

Berdasarkan tabel 4.21 dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$\text{Kinerja} = 11,227 (Y) + 0,344(X_1) + 0,418(X_2) + e$$

#### Keterangan

Y = Kinerja

$X_1$  = Fasilitas Kerja

$X_2$  = Insentif

e = Konstanta

Berdasarkan persamaan regresi berganda di atas dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta bernilai positif, hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel fasilitas kerja dan insentif konstan, maka kinerja bernilai positif.
2. Koefisien variable fasilitas kerja 0,344 bernilai positif, hal ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja mempunyai pengaruh positif terhadap

kinerja pegawai. Artinya semakin lengkap fasilitas kerja maka kinerja pegawai akan semakin naik.

3. Koefisien variabel insentif 0,418 bernilai positif, hal ini menunjukkan bahwa insentif mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya setiap peningkatan insentif maka kinerja pegawai akan naik.

## 4.6 Uji Hipotesis

### 4.6.1 Uji Parsial (uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian dirumuskan sebagai berikut:

Menurut Sugiyono (2013) Kriteria keputusan dari hipotesis di atas adalah:

- 1) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak
- 2) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian adalah “Fasilitas kerja dan Insentif berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai”.

**Tabel 4.23**  
**Hasil Estimasi Regresi Parsial**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	11,227	2,912		3,855	,000
1	X1	,344	,066	,407	4,723	,000
	X2	,418	,118	,424	3,543	,001

- a. *Dependent Variable: Y*  
 b. *Predictors : (constant), Fasilitas kerja , insentif*  
 Sumber : Lampiran Output SPSS

Berdasarkan tabel 4.23 dapat dilihat persamaan regresi sekaligus koefisien variable Fasilitas Kerja dan Insentif. Model regresi parsial dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a. Tabel 4.23 menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 11,227. Hal ini berarti bahwa jika tidak terdapat variable Fasilitas kerja dan Insentif, maka kinerja pegawai sebesar 11,227.
- b. Berdasarkan tabel 4.23 dapat diketahui bahwa koefisien regresi variable Fasilitas kerja sebesar 4,723. Oleh karena itu hasil uji statistic ( $t_{hitung}$ ) lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  ( $4,723 > 0,250$ ), maka hipotesis diterima pada taraf signifikansi 0,05. Artinya bahwa variable fasilitas kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.
- c. Berdasarkan tabel 4.23 dapat diketahui bahwa koefisien regresi variable Insentif sebesar 3,543. Oleh karena itu hasil uji statistic ( $t_{hitung}$ ) lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  ( $3,543 > 0,250$ ), maka hipotesis diterima pada taraf signifikansi 0,05. Artinya bahwa variable insentif mempunyai pengaruh yang signifikansi terhadap kinerja pegawai.

#### **4.6.2 Uji Simultan (uji F)**

Uji F dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ( $\alpha=0,5$ ).

Hasil perhitungan regresi secara simultan diperoleh sebagai berikut :

**Tabel 4.24**  
**Uji Simultan**

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	11,083	2	5,541	6,433	,000 <sup>b</sup>
Residual	49,101	57	,861		
Total	60,183	59			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Dari tabel diatas diperoleh hasil perhitungan statistik nilai  $F_{hitung} = 6,433$ , sedangkan  $F_{tabel}$  adalah sebesar 3,158, dengan demikian  $F_{hitung} (6,433) > (3,158)$  nilai Sig.F adalah sebesar 0,000 sehingga dapat dinyatakan bahwa  $H_1$  diterima dan  $H_0$  diterima, artinya Fasilitas kerja dan Insentif berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas PU dan Penataan Ruang Deli Serdang.

#### 4.6.1 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2011). Nilai koefisien determinasi antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya. Besarnya koefisien determinasi antara 0 hingga 1 ( $0 < \text{adjusted } R^2 < 1$ ), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin dekat hubungan Fasilitas kerja dan Insentif terhadap kinerja pegawai.

**Tabel 4.25**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,529 <sup>a</sup>	,284	,256	,928

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan table 4.25 dapat dihitung nilai R Square ( $R^2$ ) sebagai berikut :

1. Nilai R sebesar 0,529 menunjukkan bahwa hubungan antara variable Fasilitas kerja ( $X_1$ ) dan Insentif ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y) baik, yaitu sebesar 52,9%.
2. Nilai  $R^2$  sebesar 0,284 berarti 28,4% variable Kinerja pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh variable Fasilitas kerja ( $X_1$ ) sedangkan sisanya 72,6% dapat dijelaskan oleh variable-variable yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### **4.7 Pembahasan Hasil Penelitian**

Dari hasil penjelasan dan pembahasan pada masalah yang telah di uji pada program SPSS, maka rumusan pernyataan dan hipotesis dalam penelitian ini telah terjawab dan diketahui hasilnya.

##### **1. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat dilihat bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut menjelaskan bahwa faktor fasilitas kerja memiliki pengaruh penting dalam



meningkatkan kinerja pegawai. Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas PU dan Penataan Ruang Deli Serdang. Berdasarkan uji t, diketahui nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $4,723 > t_{tabel} 0,250$ , hal ini didukung oleh peneliti Ulfa Purnama Sari (2016) bahwa terdapat hubungan antara fasilitas dengan kinerja pegawai di Kantor Camat kab.Kutai sebesar 0,311.

## **2. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat dilihat bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut menjelaskan bahwa faktor insentif memiliki pengaruh penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hasil uji Hipotesis menyatakan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas PU dan Penataan Ruang Deli Serdang. Berdasarkan uji t, diketahui nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $3,543 > t_{tabel} 0,250$ , hal ini didukung oleh peneliti Dori Mitra Candana (2018) bahwa terdapat koefisien insentif sebesar 0,351 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Terdapat pengaruh yang signifikan positif insentif terhadap kinerja karyawan PT. Incasi Kab. Pesisir Selatan.

## **3. Pengaruh Fasilitas Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat dilihat bahwa fasilitas kerja dan insentif secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut menjelaskan bahwa faktor fasilitas kerja dan insentif memiliki pengaruh penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Pengujian secara simultan (Uji F) Diketahui  $F_{hitung}$  sebesar 6,433 dengan signifikansi 0,000. Dengan demikian diketahui  $F_{hitung} (6,433) > F_{tabel} (3,158)$ , hal ini didukung oleh peneliti sebelumnya Siti Lailatul Iklima (2017) bahwa Lingkungan kerja, Insentif dan Fasilitas berpengaruh signifikan secara simultan, dengan hasil uji F diperoleh nilai  $F_{hitung} = 54,562$  dengan tingkat signifikansi 0,000. Berdasarkan hasil uji F, bahwa fasilitas kerja dan insentif secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dan hasil pengukuran data dalam penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Variable

Fasilitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas PU dan Penataan Ruang Deli Serdang dengan nilai signifikan  $0,000 > 0,005$  dan  $t_{hitung} > t_{tabel} 4,723 > 0,250$ .

2. Variable

Insentif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas PU dan Penataan Ruang Deli Serdang dengan nilai signifikan  $0,001 > 0,005$  dengan  $t_{hitung} > t_{tabel} 3,543 > 0,250$ .

3. Variabel Fasilitas kerja dan Insentif secara simultan atau bersama-

sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas PU dan Penataan Ruang Deli Serdang. (Nilai signifikan  $0,000 > 0,005$  dan  $F_{hitung} 6,433 > 3,158$ ).

4. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa 29,4% variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel fasilitas kerja dan insentif. Sedangkan sisanya 72,6% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan berkaitan dengan hasil atau analisis dan pembahasan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Fasilitas kerja  $(X_1)$ , Pihak Sekretariat Umum hendaknya lebih memfokuskan perhatiannya kepada pegawai dinas, dengan melengkapi beberapa peralatan & perlengkapan dinas sebagai alat bantu pegawai untuk bisa memenuhi kebutuhan masyarakat deli serdang. Sehingga fasilitas kerja yang lengkap akan meningkatkan kinerja pegawai, guna mendukung pelaksanaan kerja yang optimal dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat deli serdang.
2. Insentif  $(X_2)$ , Pihak instansi hendaknya lebih memperhatikan kesejahteraan pegawai dan memperhatikan hak-hak pegawai agar pegawai lebih nyaman dalam bekerja dan memiliki kinerja yang tinggi.
3. Bagi institusi, diharapkan dapat menambah informasi dan dapat dijadikan referensi untuk penelitian di waktu yang mendatang.
4. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan untuk menganalisis lebih dalam lagi dan lebih spesifik, sehingga hasil yang didapatkan juga lebih maksimal.

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>x</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	4
1.3 Tujuan Penelitian .....	4
1.4 Manfaat Penelitian .....	4
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Kinerja Pegawai .....	7
2.1.1 Pengertian Kinerja.....	7
2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja .....	8
2.1.3 Indikator Kinerja .....	9
2.1.4 Membangun Kinerja.....	11
2.1.5 Perencanaan Kinerja.....	12
2.2 Fasilitas Kerja.....	13
2.2.1 Pengertian Fasilitas Kerja .....	13
2.2.2 Jenis-jenis Fasilitas Kerja.....	13

2.2.3 Bentuk Fasilitas Kerja.....	14
2.2.4 Indikator Fasilitas Kerja.....	15
2.3 Insentif. ....	16
2.3.1 Pengertian Insentif .....	16
2.3.2 Tujuan Insentif .....	20
2.3.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya insentif yang diberikan kepada pegawai .....	21
2.3.4 Bentuk Insentif.....	22
2.3.5 Indikator Pemberian Insentif.....	22
2.4 Penelitian Terdahulu .....	25
2.5 Kerangka Konseptual .....	26
2.6 Hipotesis.....	27

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1 Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian .....	28
3.1.1 Jenis Penelitian.....	28
3.1.2 Lokasi Penelitian.....	28
3.1.3 Waktu Penelitian.....	29
3.2 Populasi dan Sampel .....	29
3.2.1 Populasi .....	29
3.2.2 Sampel.....	30
3.2.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	31
3.3 Jenis Pengumpulan Data .....	32
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	32

3.5 Teknik Analisis Data .....	33
3.5.1 Uji Instrumen Penelitian .....	33
3.5.2 Uji Asumsi Klasik .....	34
3.5.3 Uji Statistik .....	36
3.5.4 Uji Hipotesis .....	37

## **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

4.1 Gambaran Umum Perusahaan .....	39
4.1.1 Latar Belakang Perusahaan .....	39
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan .....	41
4.1.3 Struktur Organisasi .....	42
4.2 Deskripsi Responden .....	43
4.2.1 Jenis Kelamin Responden .....	43
4.2.2 Usia Responden .....	43
4.2.3 Deskripsi Data Penelitian .....	44
4.2.3.1 Deskripsi Variabel Fasilitas Kerja (X1) .....	45
4.2.3.2 Deskripsi Variabel Insentif (X2) .....	47
4.2.3.3 Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y) .....	50
4.3 Teknik Analisis Data .....	52
4.3.1 Uji Validitas .....	53
4.3.2 Uji Reliabilitas .....	54
4.4 Uji Asumsi Klasik .....	55
4.4.1 Uji Normalitas .....	55
4.4.2 Uji Multikolinieritas .....	57

4.4.3 Uji Heteroskedasitas .....	58
4.5 Uji Analisis Regresi Linier Berganda .....	60
4.6 Uji Hipotesis .....	61
4.6.1 Uji Parsial (uji t) .....	61
4.6.2 Uji Simultan (uji f) .....	63
4.6.3 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	63

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1 Kesimpulan .....	66
5.2 Saran.....	67

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**



## DAFTAR PUSTAKA

### BUKU

- Ahmad Jamaluddin, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke 1 Edisi ke 4, Tanjung Barat, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Haynes, Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke 2 Edisi ke 4, Tanjung Barat, Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke 2 Edisi ke 4, Tanjung Barat, Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Kadarisman, Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke 2 Edisi ke 4, Tanjung Barat, Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. 2017. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Cetakan ke 9 Edisi kesepuluh. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Purnawato Budy. 2010. *Manajemen SDM Berbasis Proses*. Jakarta: PT Gransindo, Cetakan ke 4 Edisi ke 7, Jakarta, Anggota Ikapi.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tanjung Barat, Cetakan ke 2 Edisi ke 4 Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tanjung Barat, Cetakan ke 2 Edisi ke 4 Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Samsudin, Wibisono, Dermawan. 2011. *Manajemen Kinerja Korporasi dan Organisasi*. Cetakan ke 4 Edisi kesepuluh Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. 2014. *Statistika untuk Penelitian*. Cetakan ke 2 Edisi ke 5 Bandung. ALFABETA, cv.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Analisis Validitas & Asumsi Klasik*. Cetakan ke 1 Edisi ke 4 Yogyakarta: Gava Media.
- Setyosari, Punaji. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan dan Pengembangan*. Jakarta: Cetakan ke 2 Edisi 4 PT Kharisma Putra Utama.
- Sopiah & Etta Sangadji, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Cetakan ke 8 Edisi kesepuluh Jakarta: cv Andi offset.
- Wibisono, Dermawan. 2011. *Manajemen Kinerja Korporasi dan Organisasi*. Cetakan ke 5 Edisi ke 6 Jakarta: Erlangga.

Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Cetakan ke 1 Edisi ke 4 Jakarta: PT Raja Grafindo Persad

## **JURNAL**

Budi Rahayu. Pengaruh Kepemimpinan, Insentif, Remunerasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Industri Sandang Pangan Nusantara Cilacap). *Jurnal Ekonomi Universitas Kediri*, No.1, Vol.3, 2016.

Christian G. Kelatow. Pengaruh Evaluasi Pekerjaan, Gajidan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada RS. Pancaran Kasih Manado. *Jurnal EMBA*, No.5, Vol. 4. 2016.

Dori Mitra Candana. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EKOBISTEK Fakultas Ekonomi*. No. 1, Vol. 7. 2018.

Fatimah Rahmad. Pengaruh Fasilitas Kerja, Karakteristik Individu, Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai. Fakultas Ekonomi Universitas Maritim Raja Ali Haji. *Jurnal Ilmiah*. 2018

Hasibuan. Pengaruh Fasilitas Kerja, Karakteristik Individu, Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Maritim Raja Ali Haji. *Jurnal Ilmiah*. 2012

Hiqma, Budi Rahayu. Pengaruh Kepemimpinan, Insentif, Remunerasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Industri Sandang Pangan Nusantara Cilacap). *Jurnal Ekonomi Universitas Kediri*, No.1, Vol.3, 2016.

M. Ikhwan Maulana. Pengaruh Gajidan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) on the Employee Performance. *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi dan Bisnis*, No. 1, Vol. 2. 2017.

Sri Wahyuni. Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Katalogis*, Volume 2, Nomor 1, Januari 2014.

Ulfa Purnama Sari. Pengaruh Fasilitas, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur Bandung. *Journal Pemerintahan Integratif*, No. 1, Vol. 4. 2016.

Wether dan Davis, Budi Rahayu. Pengaruh Kepemimpinan, Insentif, Remunerasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Industri

Sandang Pangan Nusantara (Cilacap). *Jurnal Ekonomi Universitas Kediri*, No.1, Vol.3, 2016.

Zainal Arifin. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Idec Wood di Tarakan, *Jurnal Ilmiah*. Vol. 5, No. 4. 2018

**Lampiran 1**

**KUESIONER PENELITIAN**  
**PENGARUH FASILITAS KERJA DAN INSENTIF TERHADAP**  
**KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PU DAN**  
**PENATAAN RUANG DELI SERDANG**

Kepada Yth.

Bapak/Ibu

Pegawai Dinas PU dan Penataan Ruang Deli Serdang

Dengan hormat,

Saya Dhewanti Ayu Ningsih, NPM 15.832.004 mahasiswa Fakultas Ekonomi & Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Medan Area dalam rangka menyelesaikan program S1 Manajemen Universitas Medan Area melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Fasilitas Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas PU dan Penataan Ruang Deli Serdang”.

Penelitian ini diharapkan memberikan hasil yang bermanfaat, oleh karena itu dimohon kesediaan Bapak/Ibu Pegawai untuk mengisi atau menjawab kuesioner ini dengan sebenarnya. Jawaban yang anda berikan akan dijamin kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk penelitian ilmiah ini.

Atas kesediaan Bapak/Ibu Pegawai dalam mengisi kuesioner ini, saya ucapkan Terima Kasih.

Peneliti

Dhewanti Ayu Ningsih

### **A. Petunjuk pengisian angket**

1. Berikanlah jawaban singkat pada bagian pertanyaan identitas responden yang membutuhkan jawaban tertulis saudara/i.
2. Berikanlah tanda checklist (√) pada kolom yang saudara/I anggap setuju pada jawaban saudara/i. Adapun makna tanda tersebut adalah:
  - a. STS : Sangat tidak setuju : Skor 1
  - b. TS : Tidak setuju : Skor 2
  - c. KS : Kurang setuju : Skor 3
  - d. S : Setuju : Skor 4
  - e. SS : Sangat setuju : Skor 5

### **B. Identitas Responden**

Nama :

Umur :

Jenis Kelamin : Laki-laki/perempuan

Pendidikan Terakhir :

### C. Daftar Pernyataan

#### 1. Variabel Fasilitas kerja (X1)

No	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Fasilitas perlengkapan kantor (komputer) membantu dalam memudahkan pekerjaan pegawai.					
2	Fasilitas perlengkapan kantor (meja kantor) merupakan kebutuhan saya.					
3	Fasilitas tempat parkir (kendaraan) yang telah disediakan membuat saya merasa aman.					
4	Fasilitas ruangan kantor yang strategis membuat saya merasa nyaman.					
5	Fasilitas transportasi (mobil dinas) yang telah disediakan dapat membantu pekerjaan saya.					

#### 2. Variabel Insentif (X2)

No	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Perusahaan memberi insentif, jika saya mampu mencapai target kinerja yang diharapkan.					
2	Perusahaan memberikan insentif sesuai dengan lamanya saya bekerja.					
3	Pemberian insentif membuat kebutuhan saya menjadi terpenuhi.					
4	Pemberian insentif yang diterapkan dalam perusahaan sudah adil dan layak bagi saya.					
5	Saya merasa bahwa pimpinan sudah memberikan apresiasi terhadap hasil kerja sesuai jabatan masing-masing pegawai.					

#### 3. Variabel Kinerja pegawai (Y)

No	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan rapi dan teliti.					
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang diberikan perusahaan.					
3	Saya mampu melakukan pekerjaan dengan mandiri.					
4	Memiliki kreativitas untuk menciptakan pekerjaan yang diluar perusahaan, agar mencapai hasil kerja yang sesuai ekspektasi.					
5	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.					

**TERIMA KASIH ATAS PARTISIPASI BAPAK/IBU**

## Lampiran 2

### Tabulasi Data Variabel Kreativitas (X1)

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

39	4	4	4	4	4	20
40	5	4	4	4	4	21
41	4	4	5	4	4	21
42	5	4	4	4	4	21
43	4	4	5	4	4	21
44	4	4	4	4	4	20
45	5	4	4	5	5	23
46	4	4	4	5	4	21
47	4	5	4	5	4	22
48	4	4	4	5	5	22
49	4	5	4	4	4	21
50	5	4	4	4	4	21
51	4	4	4	5	5	22
52	5	4	4	4	4	21
53	4	4	3	4	4	19
54	5	5	4	4	4	22
55	4	4	4	4	4	20
56	4	4	4	4	4	20
57	4	4	4	4	4	20
58	4	3	3	4	4	18
59	5	4	4	4	4	21
60	5	5	4	4	4	22



### Tabulasi Data Variabel Insentif (X2)

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

41	4	4	3	4	4	19
42	4	3	4	3	4	18
43	4	4	3	4	4	19
44	4	4	3	3	4	18
45	4	3	4	3	4	18
46	4	4	3	4	4	19
47	4	4	3	4	4	19
48	4	3	4	3	4	18
49	4	4	3	3	4	18
50	4	4	3	4	4	19
51	4	3	4	4	4	19
52	4	4	3	3	4	18
53	4	3	4	3	4	18
54	4	4	3	3	4	18
55	4	3	3	4	4	18
56	4	3	3	4	4	18
57	4	4	3	4	4	19
58	4	4	3	4	4	19
59	4	4	3	4	4	19
60	4	4	3	4	4	19

### Tabulasi Data Variabel Kinerja (Y)

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

41	5	3	3	4	4	19
42	4	4	4	4	4	20
43	4	4	4	5	4	21
44	4	4	4	4	4	20
45	4	4	4	4	4	20
46	4	4	4	5	4	21
47	4	4	4	4	4	20
48	4	4	4	4	4	20
49	4	4	3	4	4	19
50	4	4	4	4	4	20
51	4	4	3	4	4	19
52	4	4	4	4	4	20
53	4	4	4	4	4	20
54	4	4	4	4	4	20
55	4	4	3	4	4	19
56	4	4	3	4	4	19
57	4	4	4	4	4	20
58	4	4	4	4	5	21
59	4	4	3	4	4	19
60	4	4	3	4	4	19

### Lampiran 3

## Frekuensi Jawaban Responden

### Frekuensi variabel fasilitas kerja (X<sub>1</sub>)

Statistics							
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTAL.X1
N	Valid	60	60	60	60	60	60
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4,33	4,18	4,25	4,18	4,32	21,27
Median		4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	21,00
Minimum		3	3	3	3	4	18
Maximum		5	5	5	5	5	25

#### X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1,7	1,7	1,7
	S	38	63,3	63,3	65,0
	SS	21	35,0	35,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

#### X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1,7	1,7	1,7
	S	47	78,3	78,3	80,0
	SS	12	20,0	20,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

**X1.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	3	5,0	5,0	5,0
S	39	65,0	65,0	70,0
SS	18	30,0	30,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	

**X1.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	2	3,3	3,3	3,3
S	45	75,0	75,0	78,3
SS	13	21,7	21,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

**X1.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	41	68,3	68,3	68,3
SS	19	31,7	31,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

**TOTAL.X1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 18	3	5,0	5,0	5,0
19	1	1,7	1,7	6,7
20	9	15,0	15,0	21,7
21	25	41,7	41,7	63,3
22	13	21,7	21,7	85,0
23	6	10,0	10,0	95,0
24	1	1,7	1,7	96,7
25	2	3,3	3,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

## Frekuensi Variabel Insentif (X2)

### Statistics

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTAL.X2
N	Valid	60	60	60	60	60	60
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		3,88	3,80	3,43	3,53	3,98	18,63
Median		4,00	4,00	3,00	3,50	4,00	18,00
Minimum		3	3	3	3	3	18
Maximum		5	5	5	5	4	22

### X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	9	15,0	15,0	15,0
	S	49	81,7	81,7	96,7
	SS	2	3,3	3,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

### X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	14	23,3	23,3	23,3
	S	44	73,3	73,3	96,7
	SS	2	3,3	3,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

### X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	36	60,0	60,0	60,0
	S	22	36,7	36,7	96,7
	SS	2	3,3	3,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

**X2.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	30	50,0	50,0	50,0
S	28	46,7	46,7	96,7
SS	2	3,3	3,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

**X2.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	1	1,7	1,7	1,7
S	59	98,3	98,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

**TOTAL.X2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 18	34	56,7	56,7	56,7
19	22	36,7	36,7	93,3
22	4	6,7	6,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

**Frekuensi Variabel Kinerja****Statistics**

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	TOTAL.Y
N Valid	60	60	60	60	60	60
Missing	0	0	0	0	0	0
Mean	4,05	4,10	3,82	4,15	4,08	20,22
Median	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	20,00
Minimum	4	3	3	3	4	19
Maximum	5	5	5	5	5	22



**Y1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S	57	95,0	95,0	95,0
Valid SS	3	5,0	5,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	

**Y2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
KS	1	1,7	1,7	1,7
Valid S	52	86,7	86,7	88,3
SS	7	11,7	11,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

**Y3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
KS	12	20,0	20,0	20,0
Valid S	47	78,3	78,3	98,3
SS	1	1,7	1,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

**Y4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
KS	2	3,3	3,3	3,3
Valid S	47	78,3	78,3	81,7
SS	11	18,3	18,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

**Y5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S	55	91,7	91,7	91,7
Valid SS	5	8,3	8,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

**TOTAL.Y**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
19	14	23,3	23,3	23,3
20	30	50,0	50,0	73,3
Valid 21	5	8,3	8,3	81,7
22	11	18,3	18,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

## Lampiran 4

### TEKNIK ANALISIS DATA

#### 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

##### Fasilitas kerja (X1)

###### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,717	6

###### Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTAL.X1
X1.1	Pearson Correlation	1	,257*	-,061	,165	,118	,519**
	Sig. (2-tailed)		,048	,641	,207	,369	,000
	N	60	60	60	60	60	60
X1.2	Pearson Correlation	,257*	1	,236	,166	,043	,568**
	Sig. (2-tailed)	,048		,069	,205	,743	,000
	N	60	60	60	60	60	60
X1.3	Pearson Correlation	-,061	,236	1	,284*	,084	,564**
	Sig. (2-tailed)	,641	,069		,028	,526	,000
	N	60	60	60	60	60	60
X1.4	Pearson Correlation	,165	,166	,284*	1	,348**	,678**
	Sig. (2-tailed)	,207	,205	,028		,006	,000
	N	60	60	60	60	60	60
X1.5	Pearson Correlation	,118	,043	,084	,348**	1	,545**
	Sig. (2-tailed)	,369	,743	,526	,006		,000
	N	60	60	60	60	60	60
TOTAL.X1	Pearson Correlation	,519**	,568**	,564**	,678**	,545**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	60	60	60	60	60	60

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

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

## Insentif (X2)

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,698	6

### Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTAL.X2
X2.1	Pearson Correlation	1	,051	-,287*	,413**	-,037	,495**
	Sig. (2-tailed)		,699	,026	,001	,780	,000
	N	60	60	60	60	60	60
X2.2	Pearson Correlation	,051	1	-,175	,025	-,055	,400**
	Sig. (2-tailed)	,699		,180	,850	,678	,002
	N	60	60	60	60	60	60
X2.3	Pearson Correlation	-,287*	-,175	1	,007	,101	,368**
	Sig. (2-tailed)	,026	,180		,957	,443	,004
	N	60	60	60	60	60	60
X2.4	Pearson Correlation	,413**	,025	,007	1	-,108	,622**
	Sig. (2-tailed)	,001	,850	,957		,411	,000
	N	60	60	60	60	60	60
X2.5	Pearson Correlation	-,037	-,055	,101	-,108	1	,681
	Sig. (2-tailed)	,780	,678	,443	,411		,538
	N	60	60	60	60	60	60
TOTAL.X2	Pearson Correlation	,495**	,400**	,368**	,722**	,081	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,004	,000	,538	
	N	60	60	60	60	60	60

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

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

## Kinerja Pegawai (Y)

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,687	6

### Correlations

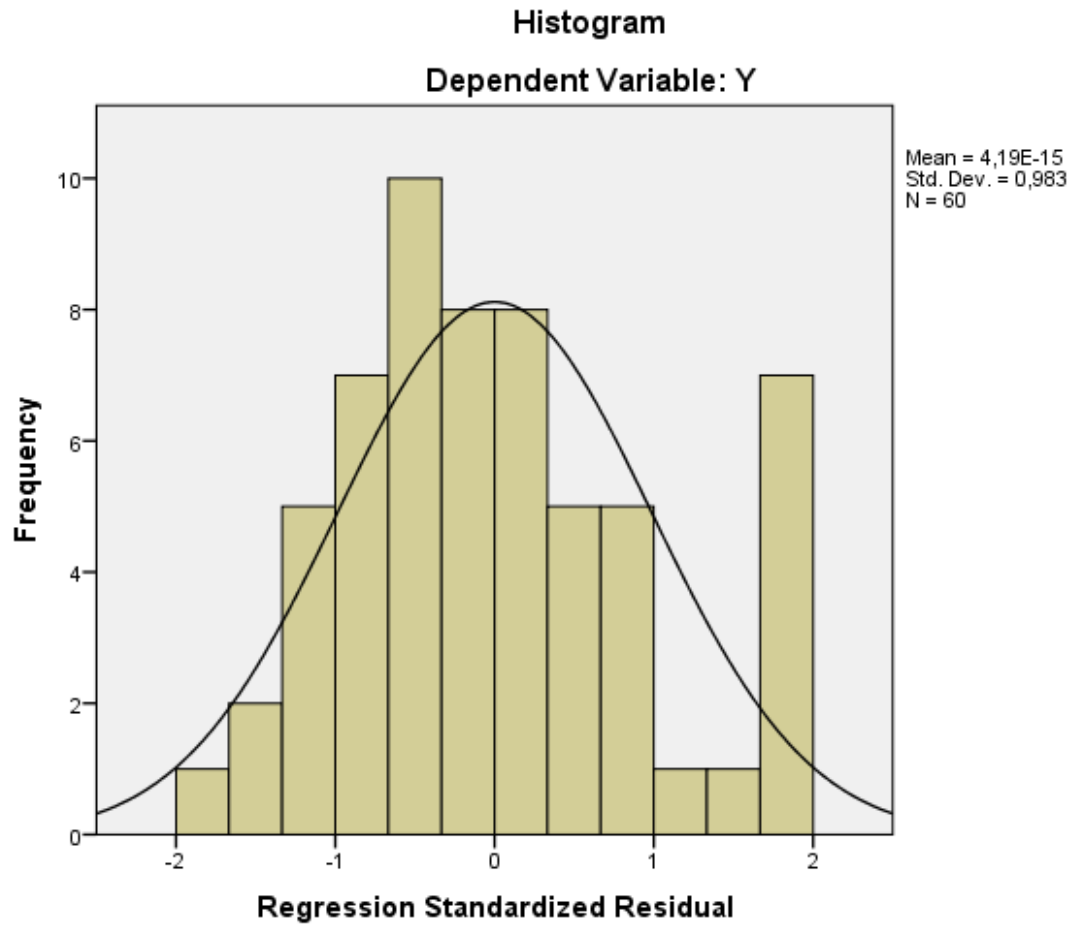
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	TOTAL.Y
Y1	Pearson Correlation	1	-,283*	-,080	-,078	-,069	,627
	Sig. (2-tailed)		,028	,541	,553	,599	,839
	N	60	60	60	60	60	60
Y2	Pearson Correlation	-,283*	1	,233	,442**	-,086	,602**
	Sig. (2-tailed)	,028		,073	,000	,514	,000
	N	60	60	60	60	60	60
Y3	Pearson Correlation	-,080	,233	1	,146	,129	,598**
	Sig. (2-tailed)	,541	,073		,266	,325	,000
	N	60	60	60	60	60	60
Y4	Pearson Correlation	-,078	,442**	,146	1	,445**	,657**
	Sig. (2-tailed)	,553	,000	,266		,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60
Y5	Pearson Correlation	-,069	-,086	,129	,445**	1	,477**
	Sig. (2-tailed)	,599	,514	,325	,000		,000
	N	60	60	60	60	60	60
TOTAL.Y	Pearson Correlation	,027	,602**	,598**	,757**	,477**	1
	Sig. (2-tailed)	,839	,000	,000	,000	,000	
	N	60	60	60	60	60	60

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

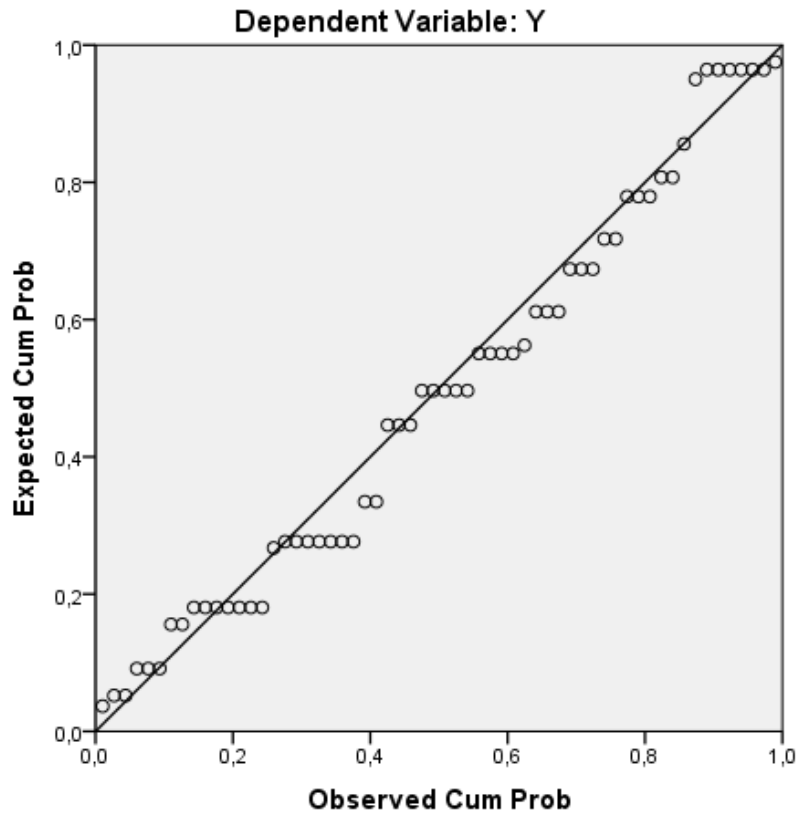
\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Normalitas



**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**



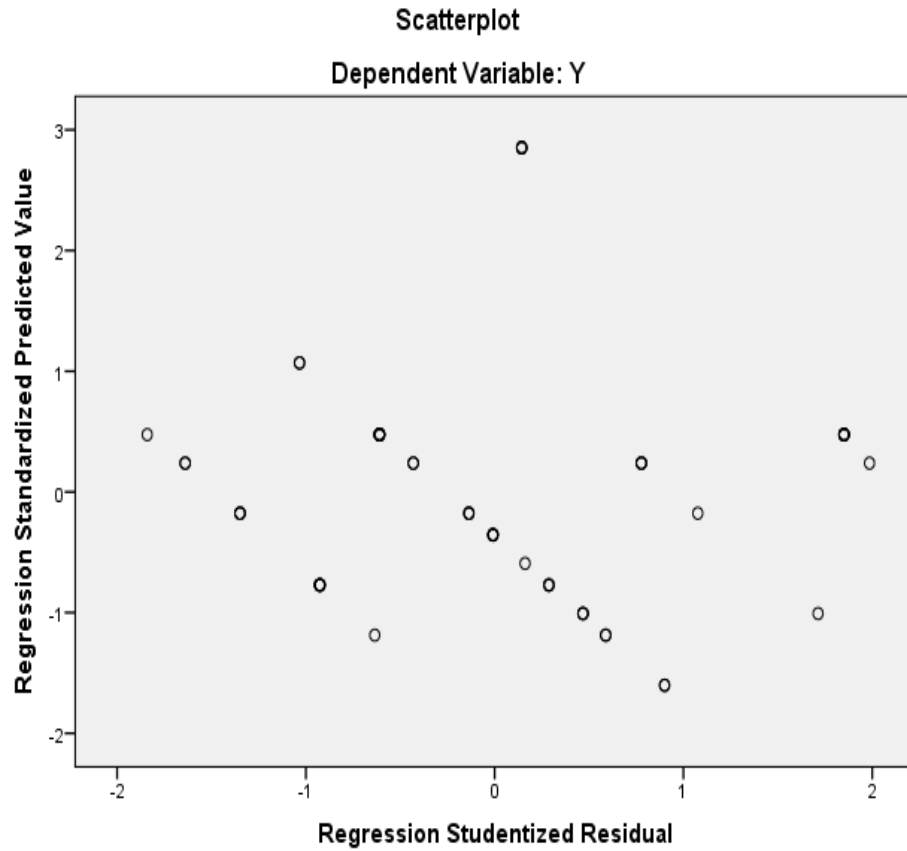
**b. Uji Multikolinieritas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11,227	2,912		3,855	,000		
	X1	,344	,066	,078	4,723	,000	,999	1,001
	X2	,418	,118	,424	3,543	,001	,999	1,001

a. Dependent Variable: Y

**c. Uji Heteroskedasitas**



**3. Uji Analisis Linier Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11,227	2,912		3,855	,000
X1	,344	,066	,407	4,723	,000
X2	,418	,118	,424	3,543	,001

a. Dependent Variable: Y



**a. Uji Parsial (Uji t)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11,227	2,912		3,855	,000
X1	,344	,066	,407	4,723	,000
X2	,418	,118	,424	3,543	,001

a. Dependent Variable: Y

**b. Uji Simultan (Uji**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11,083	2	5,541	6,433	,000 <sup>b</sup>
	Residual	49,101	57	,861		
	Total	60,183	59			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

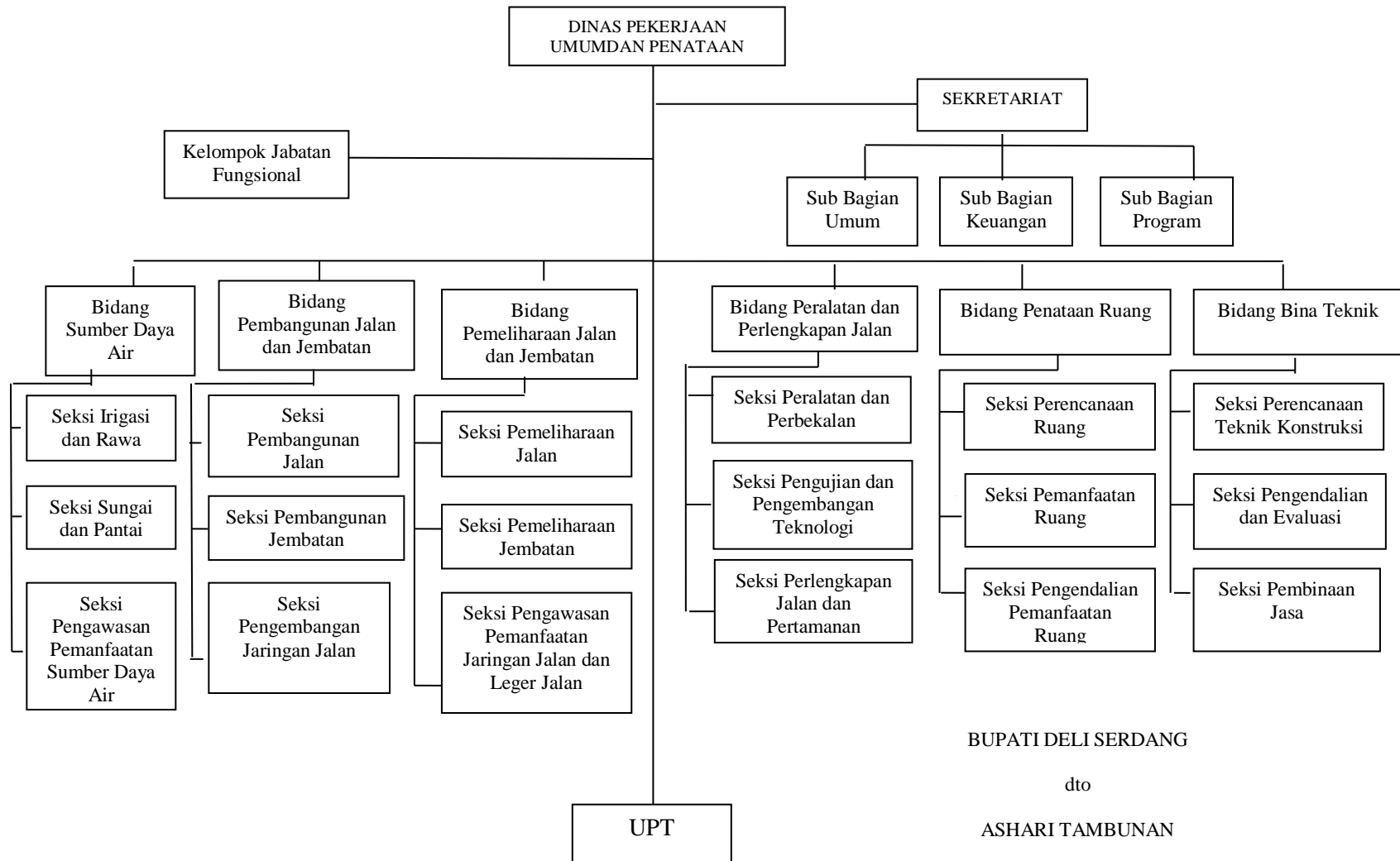
**c. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,529 <sup>a</sup>	,284	,256	,928

a. Predictors: (Constant), X2, X1

**Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kantor Dinas PU dan Penataan Ruang**



*Sumber : Kantor Dinas Pekerjaan Umum & Penataan Ruang Deli Serdang, 2019*

# Titik Persentase Distribusi F

## Probabilita = 0.05

Diproduksi oleh: Junaidi  
<http://junaidichaniago.wordpress.com>

**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



Tabel r untuk df = 1 - 50

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

**Tabel r untuk df = 51 - 100**

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

Tabel r untuk df = 101 - 150

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

**Tabel r untuk df = 151 - 200**

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



UJI VALIDITAS

X1

		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTAL.X1
X1.1	Pearson Correlation	1	,257*	-,061	,165	,118	,519**
	Sig. (2-tailed)		,048	,641	,207	,369	,000
	N	60	60	60	60	60	60
X1.2	Pearson Correlation	,257*	1	,236	,166	,043	,568**
	Sig. (2-tailed)	,048		,069	,205	,743	,000
	N	60	60	60	60	60	60
X1.3	Pearson Correlation	-,061	,236	1	,284*	,084	,564**
	Sig. (2-tailed)	,641	,069		,028	,526	,000
	N	60	60	60	60	60	60
X1.4	Pearson Correlation	,165	,166	,284*	1	,348**	,678**
	Sig. (2-tailed)	,207	,205	,028		,006	,000
	N	60	60	60	60	60	60
X1.5	Pearson Correlation	,118	,043	,084	,348**	1	,545**
	Sig. (2-tailed)	,369	,743	,526	,006		,000
	N	60	60	60	60	60	60
TOTAL.X1	Pearson Correlation	,519**	,568**	,564**	,678**	,545**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	60	60	60	60	60	60

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

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

X2

		Correlations					
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTAL.X2
X2.1	Pearson Correlation	1	,051	-,287*	,413**	-,037	,495**
	Sig. (2-tailed)		,699	,026	,001	,780	,000
	N	60	60	60	60	60	60
X2.2	Pearson Correlation	,051	1	-,175	,025	-,055	,400**
	Sig. (2-tailed)	,699		,180	,850	,678	,002
	N	60	60	60	60	60	60
X2.3	Pearson Correlation	-,287*	-,175	1	,007	,101	,368**
	Sig. (2-tailed)	,026	,180		,957	,443	,004
	N	60	60	60	60	60	60
X2.4	Pearson Correlation	,413**	,025	,007	1	-,108	,622**

	Sig. (2-tailed)	,001	,850	,957		,411	,000
	N	60	60	60	60	60	60
	Pearson Correlation	-,037	-,055	,101	-,108	1	,681
X2.5	Sig. (2-tailed)	,780	,678	,443	,411		,538
	N	60	60	60	60	60	60
	Pearson Correlation	,495**	,400**	,368**	,722**	,081	1
TOTAL.X2	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,004	,000	,538	
	N	60	60	60	60	60	60

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

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

Y

#### Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	TOTAL.Y
Y1	Pearson Correlation	1	-,283 <sup>+</sup>	-,080	-,078	-,069	,627
	Sig. (2-tailed)		,028	,541	,553	,599	,839
	N	60	60	60	60	60	60
Y2	Pearson Correlation	-,283 <sup>+</sup>	1	,233	,442**	-,086	,602**
	Sig. (2-tailed)	,028		,073	,000	,514	,000
	N	60	60	60	60	60	60
Y3	Pearson Correlation	-,080	,233	1	,146	,129	,598**
	Sig. (2-tailed)	,541	,073		,266	,325	,000
	N	60	60	60	60	60	60
Y4	Pearson Correlation	-,078	,442**	,146	1	,445**	,657**
	Sig. (2-tailed)	,553	,000	,266		,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60
Y5	Pearson Correlation	-,069	-,086	,129	,445**	1	,477**
	Sig. (2-tailed)	,599	,514	,325	,000		,000
	N	60	60	60	60	60	60
TOTAL.Y	Pearson Correlation	,027	,602**	,598**	,757**	,477**	1
	Sig. (2-tailed)	,839	,000	,000	,000	,000	
	N	60	60	60	60	60	60

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

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

UJI RELIABILITAS

X1

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,717	6

X2

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,698	6

Y

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,687	6

UJI T

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11,227	2,912		3,855	,000
X1	,244	,066	,407	3,723	,000
X2	,418	,118	,424	3,543	,001

a. Dependent Variable: Y



UJI F

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	11,083	2	5,541	6,433	,003 <sup>b</sup>
Residual	49,101	57	,861		
Total	60,183	59			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

UJI DETERMINASI

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,429 <sup>a</sup>	,184	,156	,928

a. Predictors: (Constant), X2, X1

UJI FREKUENSI

Statistics

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTAL.X1
N	Valid	60	60	60	60	60	60
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4,33	4,18	4,25	4,18	4,32	21,27
Median		4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	21,00
Minimum		3	3	3	3	4	18
Maximum		5	5	5	5	5	25

Pertanyaan x1.1

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1,7	1,7
	S	38	63,3	65,0
	SS	21	35,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0

**X1.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	1	1,7	1,7	1,7
S	47	78,3	78,3	80,0
SS	12	20,0	20,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	

**X1.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	3	5,0	5,0	5,0
S	39	65,0	65,0	70,0
SS	18	30,0	30,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	

**X1.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	2	3,3	3,3	3,3
S	45	75,0	75,0	78,3
SS	13	21,7	21,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

**X1.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	41	68,3	68,3	68,3
SS	19	31,7	31,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

**TOTAL.X1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
18	3	5,0	5,0	5,0
19	1	1,7	1,7	6,7
20	9	15,0	15,0	21,7
21	25	41,7	41,7	63,3
Valid 22	13	21,7	21,7	85,0
23	6	10,0	10,0	95,0
24	1	1,7	1,7	96,7
25	2	3,3	3,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

X2

**Statistics**

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTAL.X2
N Valid	60	60	60	60	60	60
Missing	0	0	0	0	0	0
Mean	3,88	3,80	3,43	3,53	3,98	18,63
Median	4,00	4,00	3,00	3,50	4,00	18,00
Minimum	3	3	3	3	3	18
Maximum	5	5	5	5	4	22

Pertanyaan x2

**X2.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
KS	9	15,0	15,0	15,0
Valid S	49	81,7	81,7	96,7
SS	2	3,3	3,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

**X2.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	14	23,3	23,3	23,3
S	44	73,3	73,3	96,7
SS	2	3,3	3,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

### X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	36	60,0	60,0	60,0
S	22	36,7	36,7	96,7
SS	2	3,3	3,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

### X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	30	50,0	50,0	50,0
S	28	46,7	46,7	96,7
SS	2	3,3	3,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

### X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	1	1,7	1,7	1,7
S	59	98,3	98,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

**TOTAL.X2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 18	34	56,7	56,7	56,7
Valid 19	22	36,7	36,7	93,3
Valid 22	4	6,7	6,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Y

**Statistics**

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	TOTAL.Y
N Valid	60	60	60	60	60	60
N Missing	0	0	0	0	0	0
Mean	4,05	4,10	3,82	4,15	4,08	20,22
Median	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	20,00
Minimum	4	3	3	3	4	19
Maximum	5	5	5	5	5	22

**Y1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	57	95,0	95,0	95,0
Valid SS	3	5,0	5,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	

**Y2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	1	1,7	1,7	1,7
Valid S	52	86,7	86,7	88,3
Valid SS	7	11,7	11,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

**Y3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	12	20,0	20,0	20,0
S	47	78,3	78,3	98,3
SS	1	1,7	1,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

**Y4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	2	3,3	3,3	3,3
S	47	78,3	78,3	81,7
SS	11	18,3	18,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

**Y5**

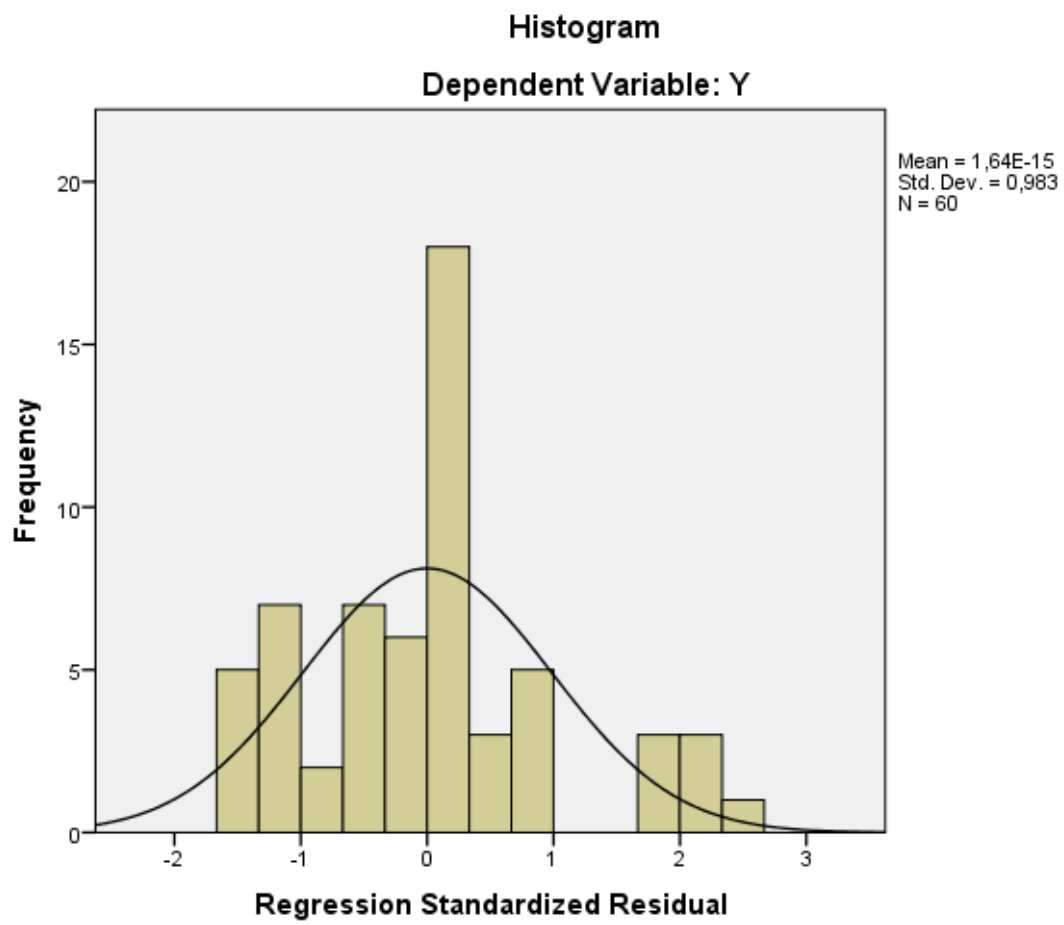
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	55	91,7	91,7	91,7
SS	5	8,3	8,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

**TOTAL.Y**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 19	14	23,3	23,3	23,3
20	30	50,0	50,0	73,3
21	5	8,3	8,3	81,7
22	11	18,3	18,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

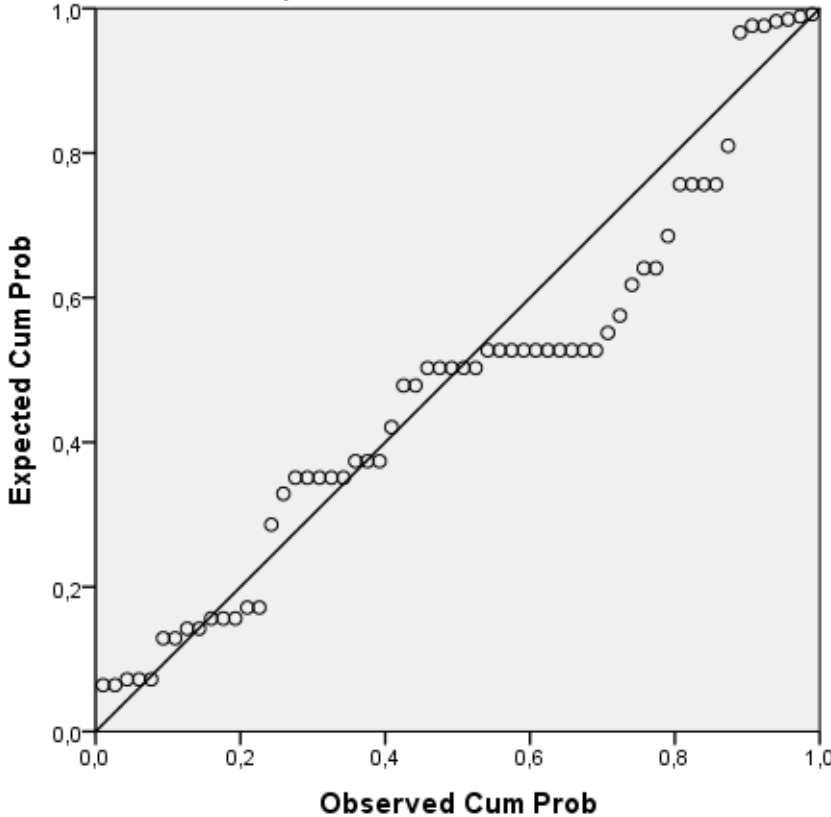
UJI ASUMSI KLASIK

Normalitas

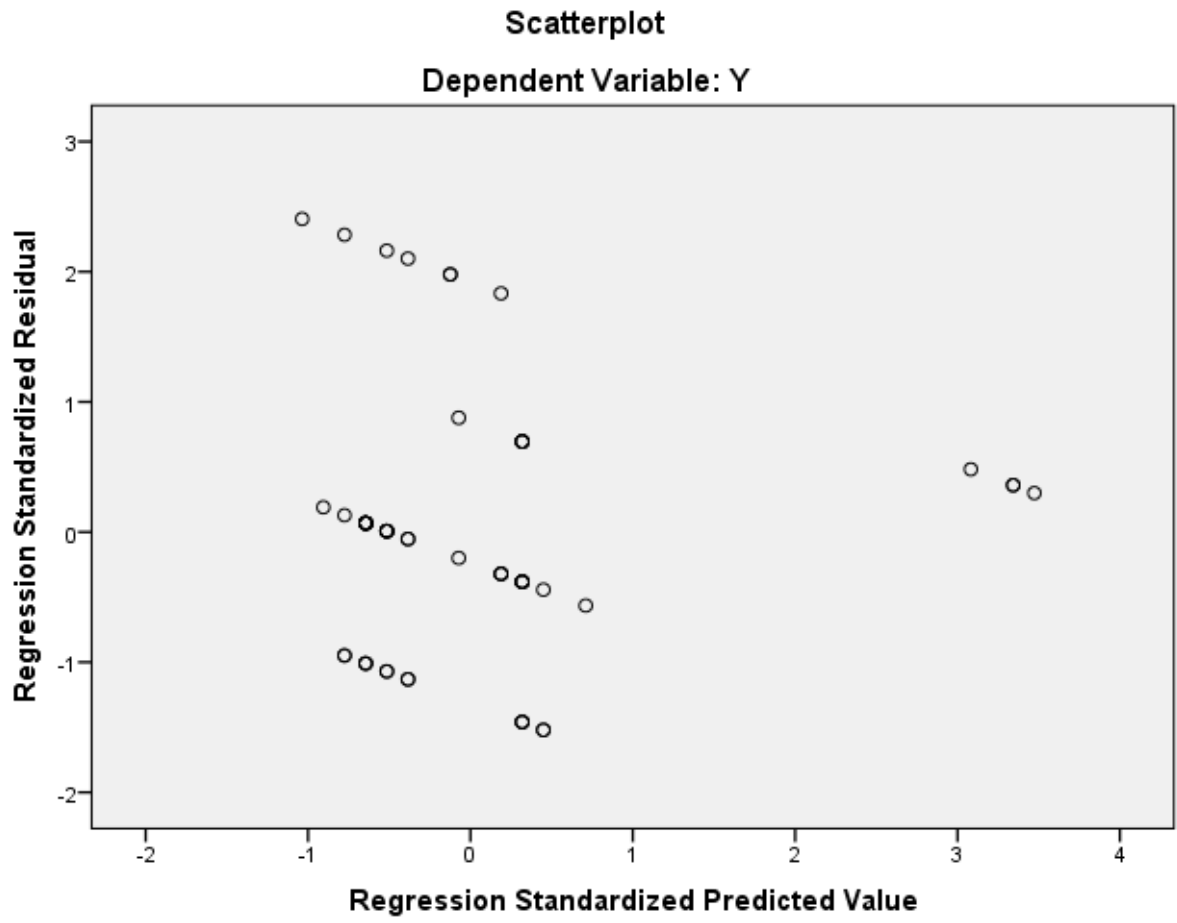


Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Y







Uji multikonelineritas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	11,227	2,912		3,855	,000		
X1	,056	,087	,078	3,649	,000	,999	1,001
X2	,418	,118	,424	3,543	,001	,999	1,001

a. Dependent Variable: Y

UJI VALIDITAS

X1

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTALX1
X1.1	Pearson Correlation	1	,284*	,333**	,362**	-,072	,651**
	Sig. (2-tailed)		,028	,009	,005	,586	,000
	N	60	60	60	60	60	60
X1.2	Pearson Correlation	,284*	1	,297*	,045	-,777**	,307*
	Sig. (2-tailed)	,028		,021	,732	,000	,017
	N	60	60	60	60	60	60
X1.3	Pearson Correlation	,333**	,297*	1	,393**	,115	,742**
	Sig. (2-tailed)	,009	,021		,002	,382	,000
	N	60	60	60	60	60	60
X1.4	Pearson Correlation	,362**	,045	,393**	1	,283*	,810**
	Sig. (2-tailed)	,005	,732	,002		,029	,000
	N	60	60	60	60	60	60
X1.5	Pearson Correlation	-,072	-,777**	,115	,283*	1	,217
	Sig. (2-tailed)	,586	,000	,382	,029		,096
	N	60	60	60	60	60	60
TOTALX1	Pearson Correlation	,651**	,307*	,742**	,810**	,217	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,017	,000	,000	,096	
	N	60	60	60	60	60	60

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

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

X2

**Correlations**

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTALX2
X2.1	Pearson Correlation	1	-,274*	-,588**	,583**	,745**	,633**
	Sig. (2-tailed)		,034	,000	,000	,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60
X2.2	Pearson Correlation	-,274*	1	,724**	-,880**	-,473**	,218
	Sig. (2-tailed)	,034		,000	,000	,000	,094
	N	60	60	60	60	60	60
X2.3	Pearson Correlation	-,588**	,724**	1	-,658**	-,384**	,205
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,002	,117
	N	60	60	60	60	60	60
X2.4	Pearson Correlation	,583**	-,880**	-,658**	1	,744**	,227
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,081
	N	60	60	60	60	60	60
X2.5	Pearson Correlation	,745**	-,473**	-,384**	,744**	1	,704**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,002	,000		,000
	N	60	60	60	60	60	60
TOTALX2	Pearson Correlation	,633**	,218	,205	,227	,704**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,094	,117	,081	,000	
	N	60	60	60	60	60	60

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

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

Y

**Correlations**

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	TOTALY
Y1	Pearson Correlation	1	-,077	-,776**	-,188	,512**	,137
	Sig. (2-tailed)		,561	,000	,151	,000	,295
	N	60	60	60	60	60	60
Y2	Pearson Correlation	-,077	1	,111	,000	,683**	,908**
	Sig. (2-tailed)	,561		,400	1,000	,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60
Y3	Pearson Correlation	-,776**	,111	1	,000	-,463**	,074
	Sig. (2-tailed)	,000	,400		1,000	,000	,573
	N	60	60	60	60	60	60
Y4	Pearson Correlation	-,188	,000	,000	1	,000	,091
	Sig. (2-tailed)	,151	1,000	1,000		1,000	,489
	N	60	60	60	60	60	60
Y5	Pearson Correlation	,512**	,683**	-,463**	,000	1	,801**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	1,000		,000
	N	60	60	60	60	60	60
TOTALY	Pearson Correlation	,137	,908**	,074	,091	,801**	1
	Sig. (2-tailed)	,295	,000	,573	,489	,000	
	N	60	60	60	60	60	60

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

UJI REABILITAS

X1

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,672	6

X2

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,502	6

Y

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,562	6

UJI T

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18,847	2,620		7,194	,000
	X1	-,244	,066	-,407	-3,723	,000
	X2	,349	,108	,354	3,245	,002

a. Dependent Variable: Y

UJI F

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	20,395	2	10,197	14,609	,000 <sup>b</sup>
	Residual	39,788	57	,698		
	Total	60,183	59			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

UJI DETERMINASI (R)

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,582 <sup>a</sup>	,339	,316	,835

a. Predictors: (Constant), X2, X1

UJI FREKUENSI

**Statistics**

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTALX1
N	Valid	60	60	60	60	60	60
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4,57	4,28	4,33	3,73	4,13	21,05
Median		5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	21,00
Minimum		4	3	4	3	3	19
Maximum		5	5	5	5	5	24

Pertanyaan X1.1

**X1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	26	43,3	43,3	43,3
	SS	34	56,7	56,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

X1.2

**X1.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	11	18,3	18,3	18,3
	S	21	35,0	35,0	53,3
	SS	28	46,7	46,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

X1.3

**X1.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	40	66,7	66,7	66,7
	SS	20	33,3	33,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

X1.4

**X1.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	27	45,0	45,0	45,0
S	22	36,7	36,7	81,7
SS	11	18,3	18,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

X1.5

**X1.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	12	20,0	20,0	20,0
S	28	46,7	46,7	66,7
SS	20	33,3	33,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

TOTAL X1

**TOTALX1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 19	20	33,3	33,3	33,3
21	13	21,7	21,7	55,0
22	17	28,3	28,3	83,3
23	4	6,7	6,7	90,0
24	6	10,0	10,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	

**Statistics**

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTALX2
N	Valid	60	60	60	60	60	60
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4,35	3,80	3,78	3,28	3,42	18,63
Median		4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	18,00
Minimum		3	3	3	3	3	18
Maximum		5	5	5	4	4	22

Pertanyaan X2.1

**X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1,7	1,7	1,7
	S	37	61,7	61,7	63,3
	SS	22	36,7	36,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

X2.2

**X2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	17	28,3	28,3	28,3
	S	38	63,3	63,3	91,7
	SS	5	8,3	8,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	



X2.3

**X2.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	18	30,0	30,0	30,0
S	37	61,7	61,7	91,7
SS	5	8,3	8,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

X2.4

**X2.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	35	58,3	58,3	58,3
S	25	41,7	41,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

TOTAL X2

**TOTALX2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 18	34	56,7	56,7	56,7
19	22	36,7	36,7	93,3
22	4	6,7	6,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

**Statistics**

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	TOTALY
N	Valid	60	60	60	60	60	60
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4,38	4,02	3,65	4,00	4,18	20,22
Median		4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	20,00
Minimum		4	3	3	3	4	19
Maximum		5	5	5	5	5	22

Pertanyaan Y1

**Y1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	37	61,7	61,7	61,7
	SS	23	38,3	38,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Y2

**Y2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	11	18,3	18,3	18,3
	S	37	61,7	61,7	80,0
	SS	12	20,0	20,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Y3

**Y3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	24	40,0	40,0	40,0
	S	33	55,0	55,0	95,0
	SS	3	5,0	5,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Y4

Y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	1	1,7	1,7	1,7
S	58	96,7	96,7	98,3
SS	1	1,7	1,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Y5

Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	49	81,7	81,7	81,7
SS	11	18,3	18,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

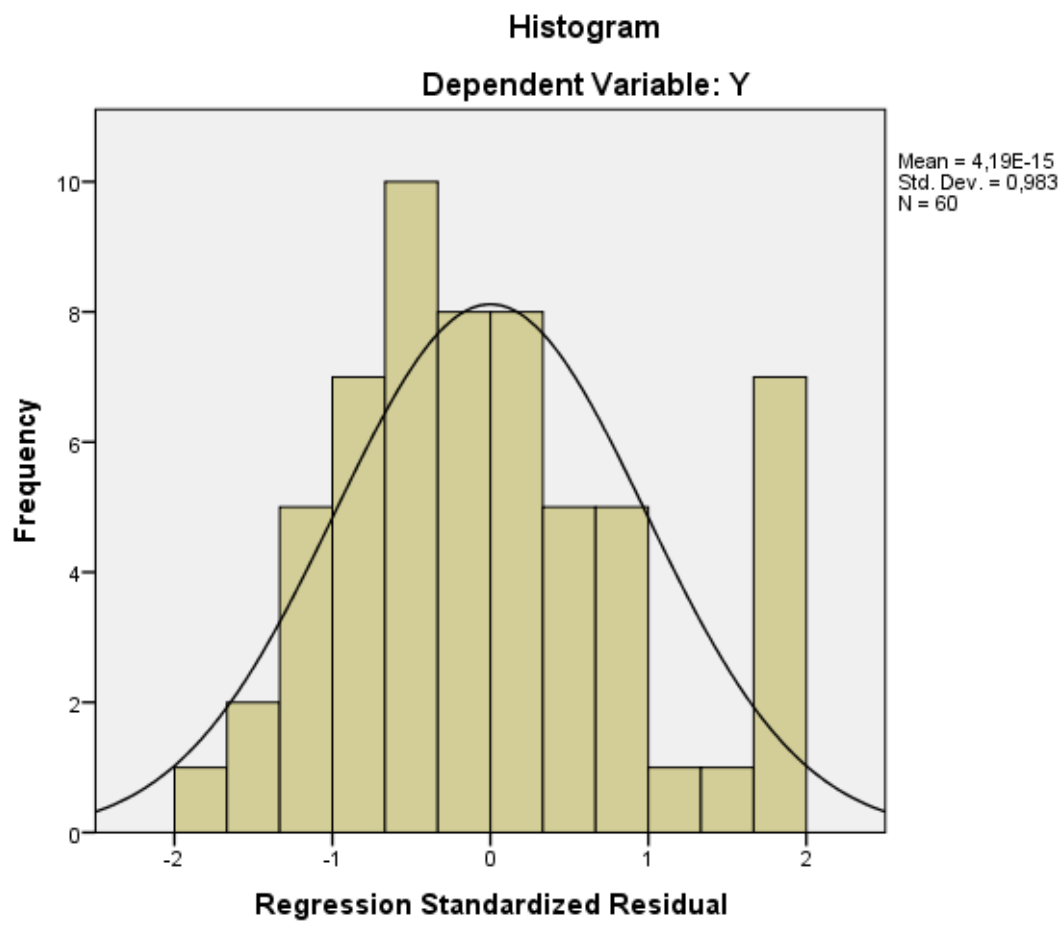
TOTAL Y

TOTALY

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 19	14	23,3	23,3	23,3
20	30	50,0	50,0	73,3
21	5	8,3	8,3	81,7
22	11	18,3	18,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

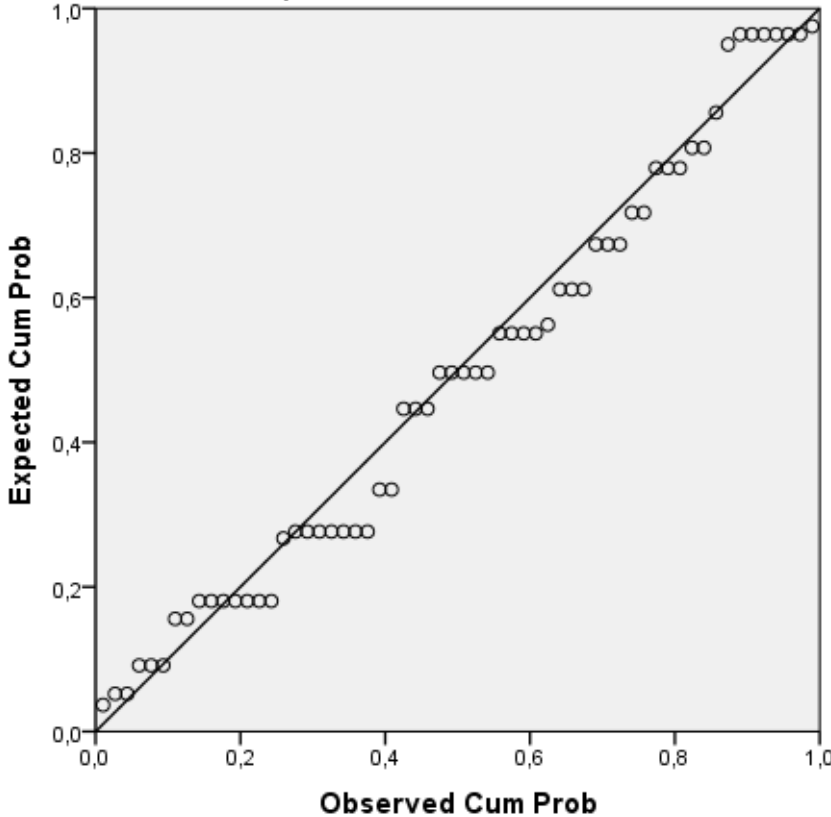
UJI ASUMSI KLASIK

Normalitas

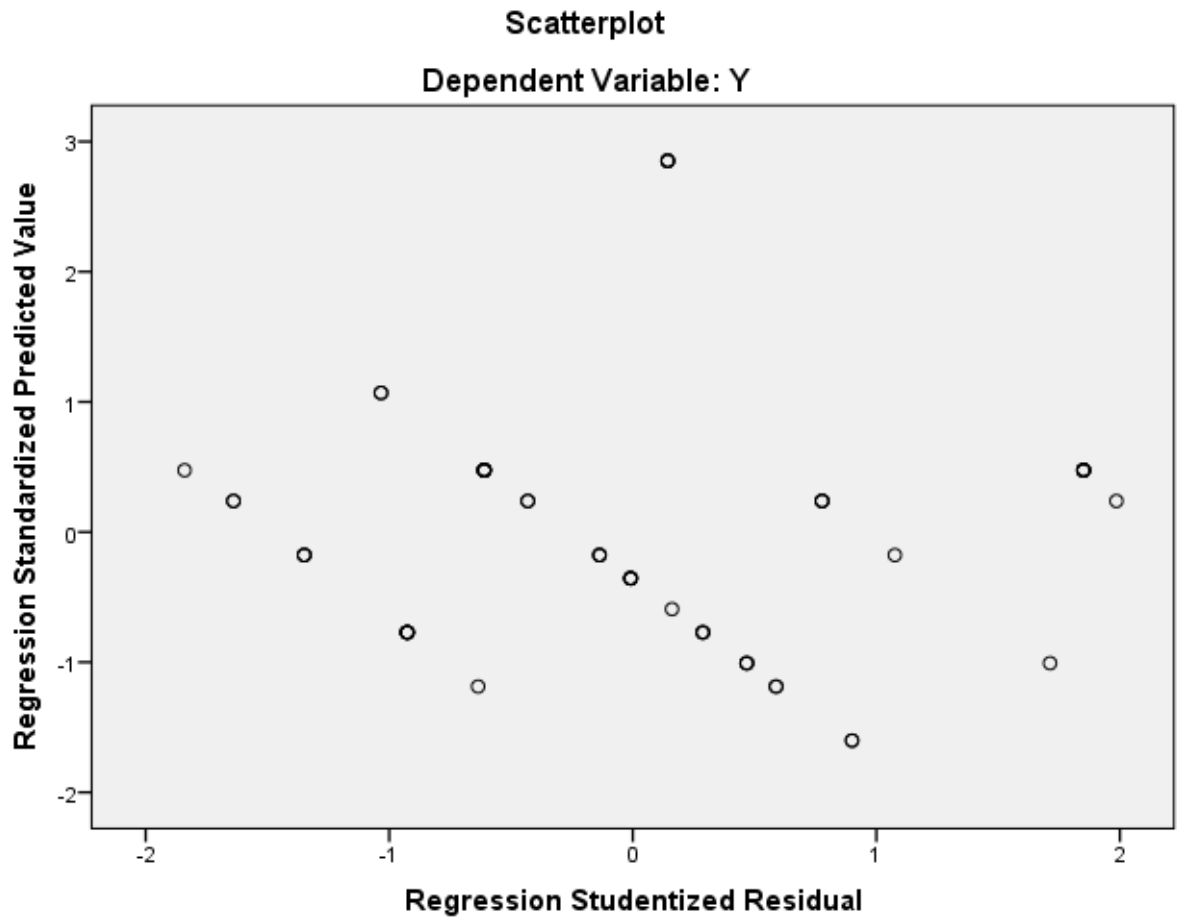


Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Y



Heteroskedasitas



UJI MULTIKOLINERITAS

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	18,847	2,620		7,194	,000		
X1	-,244	,066	-,407	-3,723	,000	,972	1,028
X2	,349	,108	,354	3,245	,002	,972	1,028

a. Dependent Variable: Y