



**PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PT. COCA-COLA DISTRIBUTION INDONESIA SALES CENTER
BANYUWANGI)**

*THE INFLUENCE OF MOTIVATION, COMPENSATION AND WORK ENVIRONMENT ON
EMPLOYEE PERFORMANCE*

*(CASE STUDY : PT. COCA-COLA DISTRIBUTION INDONESIA SALES CENTRE
BANYUWANGI)*

SKRIPSI

Oleh:

Azhar Adaby

NIM. 130810201276

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER**

2020



***THE INFLUENCE OF MOTIVATION, COMPENSATION AND WORK
ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE
(CASE STUDY : PT. COCA-COLA DISTRIBUTION INDONESIA SALES CENTRE
BANYUWANGI)***

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Jember

Oleh:

Azhar Adaby

NIM. 130810201276

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER**

2020

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER - FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

SURAT PERNYATAAN

Nama : Azhar Adaby
Nim : 130810201276
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PT. COCA-COLA DISTRIBUTION INDONESIA SALES CENTER BANYUWANGI)

Menyatakan bahwa skripsi yang telah saya buat merupakan hasil karya sendiri. Apabila ternyata di kemudian hari skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan dan sekaligus menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku

Demikian pernyataan ini, saya buat dengan sebenarnya.

Jember, 30 November 2020

Yang menyatakan,

Azhar Adaby

NIM. 130810201276

TANDA PERSETUJUAN

Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PT. COCA-COLA DISTRIBUTION INDONESIA SALES CENTER BANYUWANGI)
Nama Mahasiswa : Azhar Adaby
NIM : 130810201276
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Disetujui Tanggal : 30 November 2020

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Chairul Saleh, S.E, M.Si.

Dr. Deasy Wulandari, S.E., M.Si.

NIP. 196903061999031001

NIP. 197309082000032001

Mengetahui,
Koordinator Program Studi S-1 Manajemen

Dr. Ika Barokah Suryaningsih, S.E, M.M.

NIP. 19780525 200312 2 002

PENGESAHAN

Skripsi berjudul “Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Coca-Cola Distribution Indonesia Sales Center Banyuwangi)” yang disusun oleh:

Nama : Azhar Adaby
Nim : 130810201276
Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal:

.....

SUSUNAN TIM PENGUJI

Ketua : Ema Desia Prajitiasari, S.E., M.M. (.....)
NIP. 19791221008122002

Sekretaris : Dr. Novi Puspitasari, S.E., M.M (.....)
NIP. 198012062005012001

Anggota : Prof. Isti Fadah, S.E., M.Si. (.....)
NIP. 196610201990022001

Mengesahkan,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Jember



Prof. Isti Fadah, S.E., M.Si.
NIP. 196610201990022001

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, saya ucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang serta sholawat dan salam kepada nabi besar Muhammad SAW. Skripsi ini saya persembahkan sebagai bentuk tanggung jawab, bakti, dan ungkapan terima kasih yang tidak terkira kepada :

1. Kedua orang tuaku tercinta dan tersayang Bapak Ponijo dan Ibu Khanifiyah serta kakak Bagus Ary Wibowo yang sangat berjasa dalam perjalanan hidupku. Terima kasih atas doa, kasih sayang, dukungan serta pengorbanannya selama ini dan senantiasa membimbingku untuk menjadi manusia yang selalau berusaha menjaga amal ibadah sesuai ajaran agama, menadi pribadi yang baik dan bermanfaat bagi orng lain, serta selalu berusaha menggapai tujuan.
2. Bapak Chairul Saleh, S.E, M.Si dan Ibu Dr. Deasy Wulandari, S.E., M.Si. selaku pembimbing skripsi, terima kasih atas pendampingan bimbingan, motivasi serta ilmunya yang telah diberikan selama ini.
3. Ibu Ema Desia Prajitiasari, S.E., M.M., Ibu Dr. Novi Puspitasari, S.E., M.M dan Ibu Prof. Isti Fadah, S.E., M.Si. selaku penguji, terima kasih atas ilmu, motivasi, dan waktu yang telah diberikan selama ini.
4. Seluruh jajaran dekanat, staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang senantiasa membantu dalam proses belajar dan proses administrasi selama di bangku kuliah.
5. Teman-teman saya Ulfi, Dika, Riski, Irfan, Yubi, Susi, Dini, Muhsin, dan seluruh keluarga besar UKM Pramuka Universitas Jember yang telah memberikan ilmu dan pengalaman berharga.
6. Teman-teman saya Dilla, Illoh, Reny, Rizki, Venny, Didit, Adel, Debby, Ima, Suci, Widhy, Idris, Ida dan seluruh keluarga bear Kelompok Studi Penelitian Ekonomi (KSPE) yang selama ini menjadi keluarga dan telah memberikan pengalaman berharga serta ilmu yang bermanfaat.
7. Teman-teman saya Ferdi, Iqbal, Fardan, Hakim, Aji, Elman, Nizar, Wida, Riski, Alfiya Rofi'ah, Risty, Dana, Mukhlis, Mas Purna, Mas zaka, Mas Rosyid, Mas Haikal, Mas Erwin dan seluruh keluarga besar HMI Cabang

Jember Komisariat Ekonomi UNEJ yang memberikan ilmu, pengalaman, jaringan, pembelajara organisasi serta pendampingan selama ada di Jember sehingga saya dapat sampai pada titik ini.

8. Seluruh fungsionaris pengurus HMI Cabang Jember periode 2017-2018 dan periode 2019-2020 yang senantiasa mendampingi saya dan memberikan pembelajaran dalam berorganisasi dan berdialektika di kehidupan organisasi kampus.
9. Guru-guru saya sejak Sekolah SD sampai Perguruan Tinggi yang tidak bisa saya sebutkan satu per satu.
10. Teman-teman mahasiswa seperjuangan Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember angkatan 2013 yang telah mewarnai masa perkuliahan dan kehidupan saya di kampus.
11. Orang-orang tersayang yang hadir mendampingi dan mewarnai kehidupan saya.
12. Almamater tercinta Universitas Jember yang aku banggakan.

MOTTO

“Jikalau kita letih karena kebaikan, maka sesungguhnya keletihan itu akan hilang dan kebaikan akan kekal. Namun jikalau kita bersenang-senang dengan dosa, maka sesungguhnya kesenangan itu akan hilang dan dosa itu akan kekal”
(Umar bin Khattab)

“Hampir semua orang dapat menanggung kemalangan, tapi jika Anda ingin menguji watak manusia, coba beri dia kekuasaan”
(Abraham Lincoln)

“Setiap amalan hanya akan memberi makna jika kita tak terpaku pada segi formalnya saja, tapi menangkap isi dan semangatnya”
(Nurcholish Madjid)

“Tangga menuju langit adalah kepalamu, maka letakkan kakimu diatas kepalamu. Untuk mencapai Tuhan injak-injaklah pikiran dan kesombongan rasionalmu”
(Sujiwo Tejo)

“Setinggi-tinggi ilmu, semurni-murni tauhid, sepintar-pintar siasat”
(H.O.S. Tjokroaminoto)

RINGKASAN

PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PT. COCA-COLA DISTRIBUTION INDONESIA SALES CENTER BANYUWANGI); Azhar Adaby; 130810201276; Halaman; Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jember

Dalam era persaingan global, keberadaan sumber daya manusia yang handal memiliki peran yang lebih strategis dibandingkan sumber daya yang lain. PT. Coca-cola Distribution Indonesia Sales Centre Banyuwangi adalah salah satu anak perusahaan *The Coca-cola Company*, yang menangani distribusi dan penjualan produk coca-cola di wilayah Banyuwangi. Perusahaan ini beralamat di jalan pancoran no. 46-47 Karang Bendo – Rogojampi, Banyuwangi. Sebagai salah satu dari anak perusahaan besar dengan banyak produk PT. Coca-cola Distribution Indonesia Sales Centre Banyuwangi dituntut untuk mencapai target yang dengan yang tinggi. Untuk memenuhi target permintaan dari kantor pusat diperlukan sumber daya manusia yang handal dan baik.

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal.

Berdasarkan fenomena tersebut maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengetahuan motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Coca-cola Distribution Indonesia Sales Centre Banyuwangi. Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel independent yakni motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja serta 1 variabel dependent yakni kinerja karyawan. objek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Coca-cola Distribution Indonesia Sales Centre Banyuwangi. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 34 responden. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

Motivasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan PT. Coca-cola Distribution Indonesia Sales Centre Banyuwangi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi seorang karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Kompensasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan PT. Coca-cola Distribution Indonesia Sales Centre Banyuwangi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi seorang karyawan dalam bekerja akan mempengaruhi tingginya kinerja karyawan pada karyawan PT. Coca-cola Distribution Indonesia Sales Centre Banyuwangi. Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan PT. Coca-cola Distribution Indonesia Sales Centre Banyuwangi. Hal ini membuktikan bahwa semakin bagus lingkungan kerja yang ada akan meningkatkan kinerja karyawan pada karyawan PT. Coca-cola Distribution Indonesia Sales Centre Banyuwangi.

SUMMARY

THE EFFECT OF MOTIVATION, COMPENSATION AND THE WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE (CASE STUDY PT. COCA-COLA DISTRIBUTION INDONESIA SALES CENTER BANYUWANGI); Azhar Adaby; 130810201276; Page; Department of Management, Faculty of Economics and Business, University of Jember

In the era of global competition, the existence of reliable human resources has a more strategic role than other resources. PT. Coca-cola Distribution Indonesia Sales Center Banyuwangi is a subsidiary of The Coca-cola Company, which handles distribution and sales of coca-cola products in the Banyuwangi area. This company is located at Jalan Pancoran no. 46-47 Karang Bendo - Rogojampi, Banyuwangi. As one of the major subsidiaries with many products, PT. Coca-cola Distribution Indonesia Sales Center Banyuwangi is required to achieve high targets. To meet the target demand from the head office, reliable and good human resources are needed.

The existence of human resources in a company plays a very important role. Workforce has great potential to carry out company activities. The potential of each human resource in the company must be utilized as well as possible so as to provide optimal output.

The existence of human resources in a company plays a very important role. Workforce has great potential to carry out company activities. The potential of each human resource in the company must be utilized as well as possible so as to provide optimal output..

Motivation (X1) has a significant effect on employee performance (Y) for employees of PT. Coca-cola Distribution Indonesia Sales Center Banyuwangi. This shows that the higher the motivation of an employee will increase the employee's performance. Compensation (X2) has a significant effect on employee performance (Y) for employees of PT. Coca-cola Distribution Indonesia Sales Center Banyuwangi. This shows that the higher the motivation of an employee at work will affect the high performance of employees at PT. Coca-cola Distribution Indonesia Sales Center Banyuwangi. Work Environment (X3) has a significant effect on employee performance (Y) for employees of PT. Coca-cola Distribution Indonesia Sales Center Banyuwangi. This proves that the better the existing work environment will improve the performance of employees at PT. Coca-cola Distribution Indonesia Sales Center Banyuwangi

PRAKATA

Puji syukur Alhamdulillah peneliti panjatkan kepada Allah SWT, karena atas segala rahmat, hidayah dan karunia-Nya, sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi dengan judul “PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PT. COCA-COLA DISTRIBUTION INDONESIA SALES CENTER BANYUWANGI)”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu persyaratan akademis dalam rangka menyelesaikan pendidikan program studi Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember. Penulisan Skripsi ini tidak lepas dari dukungan dan bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis menyampaikan rasa terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Isti Fadah, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
2. Bapak Dr. Zainuri, M.Si. selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
3. Ibu Dr. Novi Puspitasari, S.E., M.M., selaku ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
4. Ibu Dr. Ika Barokah Suryaningsih, S.E, M.M. selaku Koordinator Program Studi S-1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
5. Bapak Chairul Saleh, S.E, M.Si selaku Dosen Pembimbing Utama dan Dosen Pembimbing Anggota Ibu Dr. Deasy Wulandari, S.E., M.Si. yang telah memberikan ilmu dan bimbingan kepadaku dengan penuh kesabaran.
6. Bapak Ema Desia Prajitiasari, S.E., M.M selaku Dosen Ketua Penguji, Bapak Dr. Novi Puspitasari, S.E., M.M, selaku Dosen Sekretaris Penguji, dan Bapak Prof. Isti Fadah, S.E., M.Si selaku Dosen Anggota Penguji yang telah memberikan kritik serta saran yang dapat menjadi tambahan informasi dalam penyusunan skripsi ini.

7. Seluruh Dosen dan Staf Administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
8. Ayah saya BapK Ponijo, Ibu saya Ibu Khanifiyah dan kakak saya Bagus Ary Wibowo. Terima kasih atas segala dukungannya, mendidik, kasih sayang, semangat, dan memberikan motivasi, materi, dan doa sepenuh hati yang tiada batas.
9. Teman-teman Mahasiswa Manajemen khususnya angkatan 2013 yang selalu memberikan semangat kepada saya dalam menimba ilmu hingga selesai di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
MOTTO	vii
RINGKASAN	viii
SUMMARY	ix
PRAKATA	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1 Landasan Teori	6
2.1.1 Definisi dan Tujuan Motivasi	6
2.1.2 Kompensasi	7
2.1.3 Lingkungan Kerja.....	11
2.1.4 Kinerja Karyawan	12
2.2 Penelitian Terdahulu	14
2.3 Kerangka Konseptual	18
2.4 Pengembangan Hipotesis Penelitian	19
BAB 3 METODE PENELITIAN	22
3.1 Rancangan Penelitian	22
3.2 Populasi Dan Sampel	22

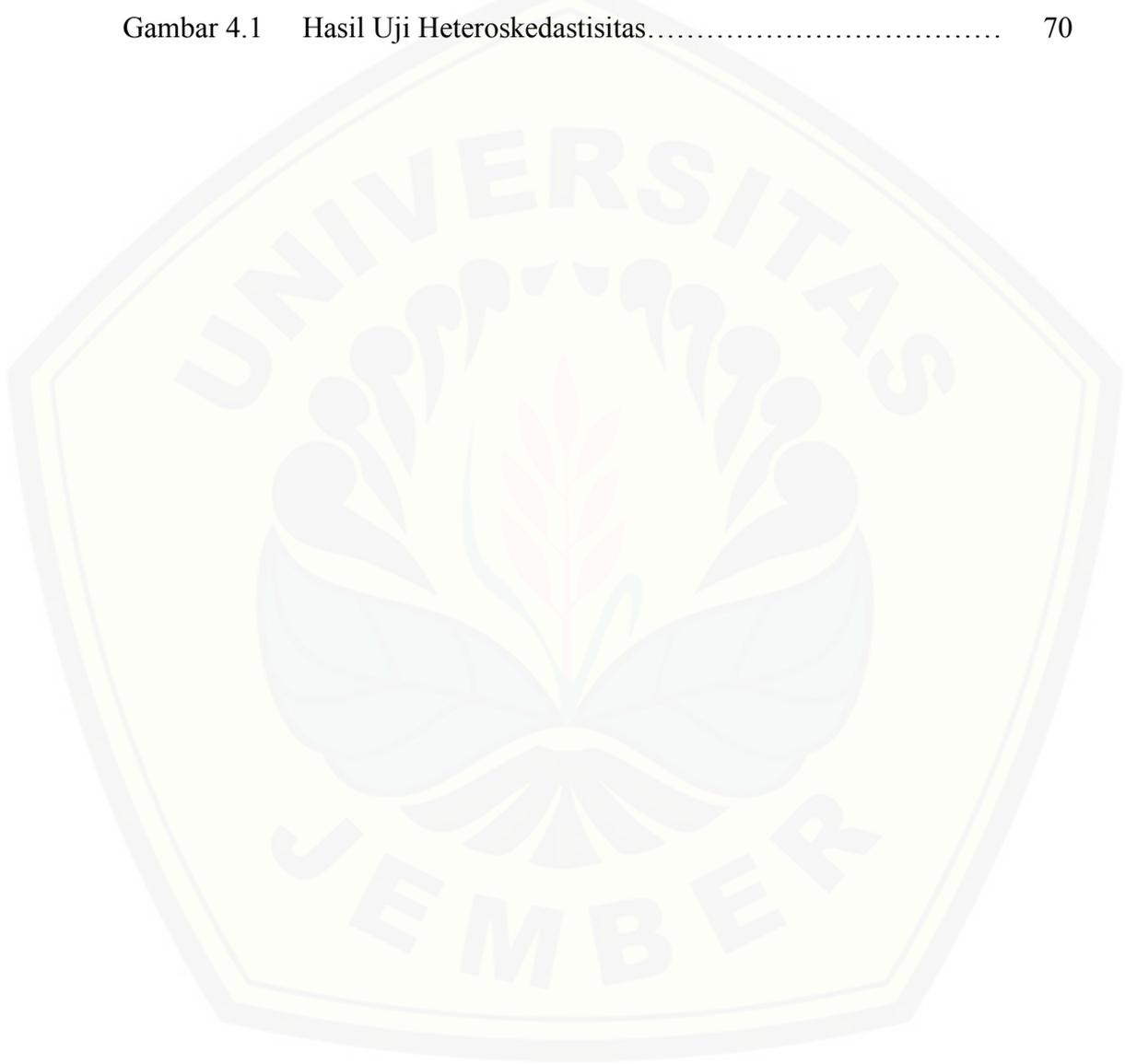
3.3	Jenis Data Dan Sumber Data	22
3.4	Metode Pengumpulan Data	23
3.5	Identifikasi Variabel.....	23
3.6	Definisi Operasional Variabel	24
3.7	Skala Pengukuran	26
3.8	Teknik Pengujian Instrumen	26
	3.8.1 Uji Instrumen.....	26
	3.8.2 Uji Validitas	26
	3.8.3 Uji Realibilitas	27
3.9	Uji Asumsi Klasik	28
3.10	Analisis Regresi Berganda	29
3.11	Uji Hipotesis	30
3.12	Kerangka Pemecahan Masalah	32
Bab 4	HASIL DAN PEMBAHASAN	33
4.1	Hasil	33
	4.1.1 Gambaran Umum PT. Coca-Cola Distribution Indonesia Sales Center Banyuwangi	33
	4.1.2 Statistik Deskriptif	37
	4.1.3 Uji Instrumen	44
	4.1.4 Analisis Regresi Linier Berganda	46
	4.1.5 Uji Asumsi Klasik	47
	4.1.6 Uji Hipotesis	49
4.2	Pembahasan	52
	4.2.1 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan	52
	4.2.2 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan	54
	4.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	56
BAB 5	PENUTUP	58
5.1	Kesimpulan	58
5.2	Saran	58
	DAFTAR PUSTAKA.....	60
	LAMPIRAN... ..	63

DAFTAR TABEL

Table 2.1	Penelitian Terdahulu.....	30
Tabel 4,1	Karakteristik Respon Berdasarkan Usia.....	53
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	54
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	55
Tabel 4.4	Distribusi Frekuensi Variable Pengetahuan Kewirausahaan.....	57
Tabel 4.5	Distribusi Frekuensi Variable Lingkungan Keluarga.....	59
Tabel 4.6	Distribusi Frekuensi Variable Efikasi Diri.....	61
Tabel 4.7	Distribusi Frekuensi Variable Minat Berwirausaha.....	63
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas.....	65
Tabel 4.9	Hasil Uji Reliabilitas.....	66
Tabel 4.10	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	67
Tabel 4.11	Hasil Uji Normalitas.....	68
Tabel 4.12	Hasil Uji Multikolinieritas.....	69
Tabel 4.13	Hasil Uji Hipotesis.....	72
Tabel 4.14	Nilai Adjusted R2.....	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Konseptual.....	32
Gambar 3.1	Kerangka Pemecahan Masalah.....	48
Gambar 4.1	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	70



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner.....	88
Lampiran 2	Data Variabel Penelitian.....	92
Lampiran 3	Statistik Deskriptif.....	102
Lampiran 4	Uji Validitas.....	107
Lampiran 5	Uji reliabilitas.....	109
Lampiran 6	Uji Asumsi Klasik	111
Lampiran 7	Koefisien Regresi Linier Berganda.....	113
Lampiran 8	Regresi Linier Berganda.....	114

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Dalam era persaingan global, keberadaan sumber daya manusia yang handal memiliki peran yang lebih strategis dibandingkan sumber daya yang lain. Sumber daya manusia yang unggul adalah aset berharga yang dimiliki oleh suatu perusahaan. Berbagai perusahaan, lembaga dan instansi berusaha berlomba-lomba meningkatkan kualitas kinerja dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi masing –masing dengan tujuan mencapai kemajuan perusahaan.

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal. Meskipun, terdapat sarana, prasarana, dan sumber dana yang cukup, namun tanpa adanya sumber daya manusia yang unggul kinerja perusahaan tidak dapat diselesaikan dengan baik. Maka pentingnya peranan sumber daya manusia bagi perusahaan merupakan kunci utama yang dapat menyukseskan dan meningkatkan kegiatan perusahaan. Perhatian ini sangat diperlukan dalam menunjang aktivitas suatu perusahaan dan kesuksesan kinerja karyawan yang dimiliki oleh suatu perusahaan. Salah satu faktor pendorong yang menyebabkan sumber daya manusia melakukan aktivitas bekerja yaitu agar tercukupi kebutuhan hidupnya (Handoko, 2003: 30).

Aktifitas bekerja merupakan serangkaian tindakan dalam bentuk tenaga, pikiran, dan waktu yang dimilikinya dengan harapan akan mendapatkan imbalan atau kompensasi yang dapat mencukupi kebutuhannya. Peningkatan kinerja karyawannya perusahaan dapat ditempuh dengan beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang

kondusif dan pemberian motivasi. dengan adanya hubungan saling menguntungkan seperti ini antara perusahaan dan karyawan dapat mendorong semangat kerja karyawan. Otomatis karyawan dengan memberikan prestasi kerja yang baik untuk kemajuan perusahaan, sedangkan perusahaan dapat memberikan sebuah kompensasi yang sesuai atas prestasi kerja yang telah diberikan karyawan terhadap perusahaan. Motivasi kerja menurut Hasibuan (2008:141) adalah penggerak daya yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Kompensasi menurut Malayu S.P. Hasibuan (2002) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah. Menurut Panggabean (2004:76) Pemberian kompensasi dapat diberikan dalam berbagai bentuk, baik itu finansial maupun nonfinansial. Kompensasi finansial ada yang langsung dan ada yang tidak langsung. Kompensasi finansial langsung terdiri atas gaji/upah dan insentif (komisi dan bonus). Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung dapat berupa berbagai macam fasilitas dan tunjangan. Kompensasi nonfinansial terdiri atas pekerjaan dan lingkungan kerja, seperti tugas-tugas yang menarik, tantangan baru yang menarik, pengakuan, rasa pencapaian, kerabat kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman dan sebagainya. Sangat kuat pengaruhnya pada perusahaan yang menetapkan target secara kuantitas, oleh karena itu kompensasi dapat dijadikan motivator dalam perilaku organisasi. Dalam dunia kerja, motivasi kerja sangat dibutuhkan untuk mencapai kepuasan pribadi seorang karyawan terhadap keberhasilan kinerja yang dicapai kepada perusahaan.

Selain itu yang perlu diperhatikan dalam sebuah perusahaan adalah lingkungan kerja. Menurut Nitisemito (1991:183) mengartikan bahwa lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan

yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat, yang dapat diartikan pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan (Ishak dan Tanjung, 2003: 26).

Keberhasilan suatu kinerja karyawan perusahaan, biasanya dapat diukur dengan menggunakan indikator tertentu untuk mengetahui keberhasilannya. Salah satunya dengan melihat kinerja para pegawai/karyawan. Sedangkan menurut Marihot Tua E.H. (2002) kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya di organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya. Oleh karena, itu salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kinerja karyawan adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan perkembangan karyawan. Jika program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif. Pada akhirnya, perusahaan bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya, bahkan mampu meningkatkan profitabilitas dan mengembangkan usahanya (Triyono Nugroho, 2009).

PT. Coca-cola Distribution Indonesia Sales Centre Banyuwangi adalah salah satu anak perusahaan *The Coca-cola Company*, yang menangani distribusi dan penjualan produk coca-cola di wilayah Banyuwangi. Perusahaan ini beralamat di jalan pancoran no. 46-47 Karang Bendo – Rogojampi, Banyuwangi. Sebagai salah satu dari anak perusahaan besar dengan banyak produk PT. Coca-cola Distribution Indonesia Sales Centre

Banyuwangi dituntut untuk mencapai target yang dengan yang tinggi. Untuk memenuhi target permintaan dari kantor pusat diperlukan sumber daya manusia yang handal dan baik. Untuk mencapai hal tersebut diperlukan beberapa kesiapan dari perusahaan agar kinerja karyawan dapat memenuhi target per hari yang diberikan kantor pusat.

Berdasarkan uraian di atas mengenai pentingnya unsur manusia dalam pencapaian tujuan organisasi dan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan pemberian motivasi, kompensasi, dan pengkondisian lingkungan kerja maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus :PT. Coca-Cola Distribution Indonesia Sales Centre Banyuwangi)

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas masalah dalam penulisan inisebagai berikut :

- 1 Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Coca-cola Distribution Indonesia Sales Centre Banyuwangi?
- 2 Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Coca-cola Distribution Indonesia Sales Centre Banyuwangi?
- 3 Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Coca-cola Distribution Indonesia Sales Centre Banyuwangi?
- 4 Apakah motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Coca-cola Distribution Indonesia Sales Centre Banyuwangi?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Coca-cola Distribution Indonesia Sales Centre Banyuwangi.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Coca-cola Distribution Indonesia Sales Centre Banyuwangi.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

PT. Coca-cola Distribution Indonesia Sales Centre Banyuwangi.

4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Coca-cola Distribution Indonesia Sales Centre Banyuwangi.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak lain, antara lain sebagai berikut.

1. **Bagi Ilmu Pengetahuan**

Diharapkan sebagai rujukan ilmiah terhadap teori-teori baru yang dihasilkan dari penelitian ini. Khususnya dalam bidang ilmu sumber daya manusia.

2. **Bagi Pengambil Keputusan**

Diharapkan dapat menjadi acuan bagi perusahaan untuk dapat mengetahui pengaruh motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

3. **Bagi Penelitian Selanjutnya**

Sebagai bahan acuan bagi pihak-pihak yang ingin mengadakan penelitian lanjutan dalam masalah yang sama dan juga sebagai sumber informasi yang faktual untuk ditindak lanjuti dalam penelitian berikutnya.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Teori

2.1.1 Definisi dan Tujuan Motivasi

Menurut Kusnadi (2003: 330), motivasi adalah upaya-upaya yang memunculkan semangat dari dalam orang itu sendiri melalui fasilitas penyediaan kepuasan. Dengan pemberian motivasi dimaksudkan pemberian daya perangsang kepada karyawan yang bersangkutan agar karyawan tersebut bekerja dengan segala upayanya. Sedangkan menurut Mathis (2006: 114), motivasi adalah keinginan dari dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Memahami motivasi sangatlah penting, karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi, dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi. Pendekatan untuk memahami motivasi berbeda-beda, karena teori yang berbeda mengembangkan pandangan dan model mereka sendiri.

Menurut Hasibuan (2012:146) tujuan motivasi antara lain.

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b. Meningkatkan produktifitas karyawan.
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- g. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan.
- h. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
- i. Mempertinggi rasa tanggungjawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Menurut Robbins (2008:17), motivasi sebagai suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuan. Dimana dimensi dari motivasi kerja tersebut meliputi.

- a. Cara baru dan kreatif
- b. Menanggung resiko
- c. Memanfaatkan peluang
- d. Kerja sama
- e. Tanggungjawab
- f. Kemauan
- g. Program kerja dan
- h. Jabatan

Pemberian motivasi pada dasarnya adalah memberikan kepuasan kerja kepada karyawan dengan harapan karyawan akan bekerja dan mempunyai produktifitas yang lebih baik lagi didalam bekerja yang pada akhirnya kinerja perusahaan juga akan semakin baik.

2.1.2 Kompensasi

Cara yang paling efektif memotivasi para anggota organisasi adalah dengan memberikan kompensasi atau insentif kepada mereka. Dengan kompensasi maka dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Seberapa besar kompensasi diberikan harus sedemikian rupa sehingga mampu mengikat para karyawan. Hal ini adalah sangat penting sebab bila kompensasi yang diberikan kepada para karyawan terlalu kecil dibandingkan badan usaha lain, maka hal ini dapat menyebabkan karyawan pindah ke badan usaha yang lain.

Menurut Martoyo (2007:116) “kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi employers maupun employees baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa uang (nonfinansial)”. Anthony dan Govindarajan (2005:249) mengemukakan bahwa : Setiap organisasi memiliki tujuan. Suatu peranan penting dari sistem pengendalian manajemen adalah untuk memotivasi para anggota organisasi untuk mencapai tujuan tersebut. Salah satu cara yang paling efektif untuk memotivasi para anggota organisasi adalah dengan memberikan kompensasi atau insentif kepada mereka. Manajer biasanya melakukan usaha yang lebih besar untuk aktivitas-aktivitas yang dihargai dan lebih

sedikit untuk aktivitas-aktivitas yang tidak dihargai.

Ardana *et al.* (2012:153) menyatakan kompensasi finansial merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk uang (finansial) sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan. Menurut Sutrisno (2009:189) pemberian kompensasi yang layak bukan saja dapat memengaruhi kondisi materi para karyawan, tetapi juga dapat menentramkan batin karyawan untuk bekerja lebih tekun dan mempunyai inisiatif, sehingga hal ini akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan.

a) Tujuan Kompensasi

Menurut Rivai (2004), tujuan kompensasi adalah:

1. Memperoleh SDM yang berkualitas

Kompensasi yang cukup tinggi sangat dibutuhkan untuk memberi daya tarik kepada para pelamar. Tingkat pembayaran harus responsif terhadap penawaran dan permintaan pasar kerja karena para pengusaha berkompetisi untuk mendapatkan karyawan yang diharapkan.

2. Mempertahankan karyawan yang ada

Para karyawan dapat keluar jika besaran kompensasi tidak kompetitif dan akibatnya akan menimbulkan perputaran karyawan yang semakin tinggi.

3. Menjamin keadilan

Manajemen kompensasi selalu berupaya agar keadilan internal dan eksternal dapat terwujud. Keadilan internal mensyaratkan bahwa pembayaran dikaitkan dengan nilai relatif sebuah pekerjaan sehingga pekerjaan yang sama dibayar dengan besaran yang sama. Keadilan eksternal berarti pembayaran terhadap pekerja merupakan yang dapat dibandingkan dengan perusahaan lain di pasar kerja.

4. Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan

Pembayaran hendaknya memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk memperbaiki perilaku di masa depan, rencana kompensasi efektif, menghargai kinerja, ketaatan, pengalaman, tanggung jawab dan perilaku-perilaku lainnya.

5. Mengendalikan biaya

Sistem Kompensasi yang rasional membantu perusahaan memperoleh dana mempertahankan para karyawan dengan biaya yang beralasan. Tanpa manajemen kompensasi efektif, bisa jadi pekerja dibayar di bawah atau di atas standar.

6. Mengikuti aturan hukum

Sistem gaji dan upah yang sehat mempertimbangkan faktor-faktor legal yang dikeluarkan pemerintah dan menjamin pemenuhan kebutuhan karyawan.

7. Memfasilitasi pengertian

Sistem manajemen kompensasi hendaknya dengan mudah dipahami oleh spesialis SDM, manajer operasi, dan para karyawan.

8. Meningkatkan efisiensi administrasi

Program pengupahan dan penggajian hendaknya dirancang untuk dapat dikelola dengan efisien, membuat sistem informasi SM optimal, meskipun tujuan ini hendaknya sebagai pertimbangan sekunder dibandingkan dengan tujuan-tujuan lain.

b) Jenis Kompensasi

Banyak pendapat yang menyatakan tentang jenis-jenis kompensasi yang diterima oleh karyawan sebuah perusahaan, secara umum kompensasi terbagi atas dua, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial.

1. Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial terdiri atas dua bagian yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (tunjangan).

• Kompensasi Finansial Langsung, terdiri dari :

- a. Gaji/upah merupakan imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur seperti tahunan, caturwulan, bulanan atau mingguan.
- b. Upah/intensif merupakan balas jasa yang diberikan kepada pegawai tertentu, yang prestasinya di atas prestasi standard.

c. Bonus merupakan pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja.

- **Kompensasi Finansial Tidak Langsung**

Menurut Wirawan (2015:372) Kompensasi tidak langsung adalah pembayaran finansial dan non finansial yang diterima tenaga kerja sebagai tambahan dari kompensasi langsung yang mereka trima . Kompensasi tidak langsung terdiri dari:

- a. Program proteksi, program proteksi (protection programme). Adalah pembayaran oleh lembaga pemerintah karena perusahaannya bangkrut atau dalam pengawasan kurator dalam kurun waktu tertentu. Termasuk dalam protection programe adalah: asuransi kesehatan, asuransi jiwa, penghasilan karena cacat dan pensiun.
- b. Upah ketika tidak bekerja. Misalnya, upah atau stipen ketika vakansi, hari besar, sakit, menjalankan kewewajiban negara seperti wajib militer dan jadi panitia pemilihan umum.
- c. Service and prerequisite, adalah fasilitas yang disediakan perusahaan untuk kelancaran pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Jenisnya antara lain perumahan, uang transport, uang makan, fasilitas rekreasi.

2. Kompensasi Nonfinansial

Kompensasi nonfinansial merupakan imbalan dalam bentuk keputusan seseorang yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan baik secara fisik atau psikologis dimana orang tersebut bekerja. Ciri dari kompensasi nonfinansial ini meliputi kepuasan yang didapat dari pelaksanaan tugas-tugas yang berhubungan dengan pekerjaan. Kompensasi nonfinansial terdiri atas aspek karir yang meliputi aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa, sedangkan aspek lingkungan kerja meliputi dapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan dan kondusif.

Adapun indikator kompensasi nonfinansial yaitu penghargaan.

Penghargaan dapat dibedakan atas penghargaan ekstrinsik dan penghargaan intrinsik.

- a. Penghargaan Ekstrinsik Menurut Sinambela (2016:219) kompensasi Ekstrinsik yaitu kompensasi yang memuaskan dasar untuk survival dan security, dan kebutuhan sosial sebagai pengakuan. Pemuasan ini diperoleh dari faktor-faktor yang ada di sekeliling para pegawai di sekitar pekerjaannya. Misalnya, upah, pengawasan, co-worker, dan keadaan kerja.
- b. Penghargaan Intrinsik Penghargaan Intrinsik yaitu bagian dari pekerjaan itu sendiri, seperti tanggung jawab, tantangan dan karakteristik umpan balik dari pekerjaan menurut Gibson, Inancevich, dan Donnelly.

2.1.3 Lingkungan Kerja

Nitisemito (2002:183) mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja merupakan suatu lingkup atau ruang yang ada ditempat seseorang tersebut bekerja dan secara langsung dapat mempengaruhi kondisi fisik dan mental karyawan dalam bekerja. Jika pegawai menyukai lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya dan melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja digunakan secara efektif. Dengan demikian, produktivitas akan tinggi dan otomatis prestasi kerja pegawai juga tinggi.

a) Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayati (2001:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni. (a) lingkungan kerja fisik, dan (b) lingkungan kerja nonfisik.

1. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayati (2001:21), lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja

yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori, yakni:

- Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
- Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya, temperature, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik atau tingkah lakunya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

2. Lingkungan Kerja Nonfisik

Menurut Sedarmayati (2001: 31), lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja nonfisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

2.1.4 Kinerja Karyawan

Menurut Bernadian dan russel (1998), kinerja dapat didefinisikan sebagai berikut: *“Performance is defined as the record of outcomes produced on a spesified job function or activity during a time periodi”* (kinerja didefinisikan sebagai catatan hasil yang diperoleh dari suatu pekerjaan atau aktivitas tertentu dalam jangka waktu tertentu). Menurut Ilgen dan Schneider (William, 2002). *“Performance is what the person or system does”* (Kinerja adalah adalah apa yang orang atau sistem kerjakan).

Pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2001 :67) adalah “hasilkerja

secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Kualitas yang dimaksud disini adalah dilihat dari kehalusan, kebersihan dan ketelitian dalam pekerjaan sedangkan kuantitas dilihat dari jumlah atau banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan".

Jadi berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan itu merupakan hasil dari suatu pelaksanaan pekerjaan, pemecahan masalah dalam mencapai tujuan suatu organisasi.

Terdapat tiga jenis indikator dalam penilaian kinerja karyawan, yaitu

A. Kriteria berdasarkan sifat:

1. Kemampuan (ability), merupakan kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.
2. Loyalitas (loyalty), merupakan suatu bentuk sikap yang senantiasa melihat segala sesuatunya sebagai proses perbaikan demi perbaikan.
3. Kejujuran (honesty) atau transparansi, merupakan suatu bentuk keterusterangan atau bentuk keterbukaan dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
4. Kreativitas (creativity), merupakan kemampuan memproduksi cerita atau ide-ide baru yang dapat digunakan untuk membantu proses penyelesaian pekerjaan.

B. Kriteria berdasarkan perilaku:

1. Melaksanakan tugas (perform task), berkaitan dengan tingkat pelaksanaan tugas.
2. Mengikuti instruksi (obey instruction), berkaitan dengan bagaimana seseorang mengikuti instruksi dalam melaksanakan tugasnya.
3. Melaporkan permasalahan (report problem), berkaitan dengan apakah seseorang melaporkan permasalahan yang dihadapinya dalam melaksanakan tugas.
4. Memelihara peralatan (maintain equipment), berkaitan dengan tingkat pemeliharaan peralatan dalam melaksanakan proses penyelesaian pekerjaan.

5. Memelihara administrasi (maintain record), berkaitan dengan tingkat pemeliharaan administrasi dalam melaksanakan proses penyelesaian pekerjaan.
 6. Mengikuti aturan-aturan (follow rules), berkaitan dengan sejauh mana aturan-aturan yang telah ditetapkan dapat diikuti dalam proses penyelesaian pekerjaan.
 7. Mengajukan usul atau saran (submit suggestion), berkaitan dengan tingkat pemberian usul dan saran pada saat melaksanakan tugas atau pekerjaan.
- C. Kriteria berdasarkan hasil:
1. Hasil yang dicapai sesuai dengan perencanaan. Hal ini menyangkut pada tingkat hasil yang dicapai pada masing-masing karyawan (production level).
 2. Kualitas pekerjaan. Hal ini menyangkut pada tingkat kualitas dari hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan (quality production).
 3. Pekerjaan yang tersisa. Hal ini menyangkut pada tingkat penyelesaian pekerjaan yang tersisa (scrap).
 4. Memperbaiki peralatan (equipment repairs). Hal ini menyangkut bagaimana peralatan yang telah digunakan dapat diperbaiki.

2.2. Penelitian Terdahulu

Salah satu hal terpenting dalam sebuah penelitian adalah penelitian terdahulu. Hasil dari penelitian terdahulu dapat dijadikan sebagai referensi atau acuan untuk melakukan penelitian berikutnya. Penelitian terdahulu yang dijadikan dasar pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Agus Budi Purwanto dan Octavia Wulandari, 2016. Melakukan penelitian dengan judul pengaruh motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan Motivasi (X1), Kompensasi (X2), Lingkungan Kerja (X3) dan Produktivitas Kerja Karyawan (Y2). Populasi dalam penelitian ini berjumlah 140 orang karyawan di PT. PELANGI, Mranggen Demak

dan mengambil sampel sejumlah 58 orang. Teknik analisa data yang digunakan Regresi Linier Berganda. Hasil dari penelitian didapatkan bahwa motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan.

Hayu Faradillah Budiman, 2015. Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Produksi Non Manajerial Sigaret Kretek Tangan di Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso). Populasi dalam penelitian ini berjumlah 280 karyawan produksi non manajerial SKT dan sampelnya yaitu berjumlah 165 responden. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur (path analysis) yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Hasil pengujian dan analisa menunjukkan bahwa variabel kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan produksi non manajerial SKT di Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso. Kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui semangat kerja. Berdasarkan hasil analisis jalur, pengaruh langsung terbesar terhadap kinerja adalah variabel motivasi. Sedangkan pengaruh langsung terkecil terhadap kinerja adalah variabel kompensasi.

Erwin Bagus Rachmawan, 2016. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Area Pelayanan Dan Jaringan Jember. Populasi dari penelitian ini adalah sebanyak 60 orang karyawan tetap PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Jember dengan menggunakan metode analisis data regresi linier berganda. Dengan hasil penelitian secara keseluruhan variabel lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Jember diterima.

Suhardi, 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Jiwa Di Kota Batam Dengan

Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi kerja, kompetensi, lingkungan kerja, kompensasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan kinerja petugas asuransi jiwa di Kota Batam. Sampel penelitian ini adalah 260 responden dengan metode multistage sampling dan didesain purposive sampling. Penelitian ini menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) melalui program AMOS versi 21. Hasil penelitian ini adalah Baik variabel Motivasi, Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi apa bila melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB) justru akan memperlemah kinerja karyawan asuransi jiwa di kota Batam.

Rizki Dwiyantri. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Human Relations Terhadap Motivasi Kerja Yang Relevan Terhadap Produktivitas Kerja (Studi pada PT. Morich Indo Fashion Semarang). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis serta mendeskripsikan pengaruh antara kompensasi, lingkungan kerja dan human relation terhadap motivasi kerja yang relevan dengan produktivitas kerja karyawan pada PT. Morich Indo Fashion Semarang. Sampel pada penelitian ini sebanyak 98 responden dan analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Inferensial (kuantitatif), dimana dalam analisis tersebut menggunakan paket program SPSS versi 16.0. Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa variabel kualitas kompensasi, lingkungan kerja dan human relation terhadap motivasi kerja adalah signifikan. Adjusted R square 0,869 menunjukkan bahwa 86,9 persen dari varian motivasi kerja adalah dijelaskan oleh variabel independen dalam persamaan regresi.

Tabel 2.2 Penelitian terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil (Kesimpulan)
1	Agus Budi Purwanto dan Octavia Wulandari (2016)	Motivasi (X1), Kompensasi (X2), Lingkungan Kerja (X3) dan Produktivitas	Regresi Linier Berganda	motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan

		Kerja Karyawan (Y2)		
2	Hayu Faradillah Budiman (2015)	Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja Kinerja	analisis jalur (<i>path analysis</i>)	Kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui semangat kerja. Berdasarkan hasil analisis jalur, pengaruh langsung terbesar terhadap kinerja adalah variabel motivasi. Sedangkan pengaruh langsung terkecil terhadap kinerja adalah variabel kompensasi.
3	Erwin Bagus Rachmawan (2016)	Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi, Kinerja	Regresi linier berganda	Secara keseluruhan variabel lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Jember diterima
4	Suhardi (2019)	Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kinerja	<i>Structural Equation Modeling</i> (SEM) melalui program AMOS versi 21	Baik variabel Motivasi, Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi apa bila melalui <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) justru akan memperlemah kinerja karyawan asuransi jiwa di kota Batam.
5	Rizki Dwiyanti	Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Human Relations, Produktivitas Kerja	Analisis Inferensial (kuantitatif)	Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Human Relations berpengaruh positif pada Produktivitas Kerja

Sumber : diambil dari berbagai sumber.

2.3. Kerangka Konseptual

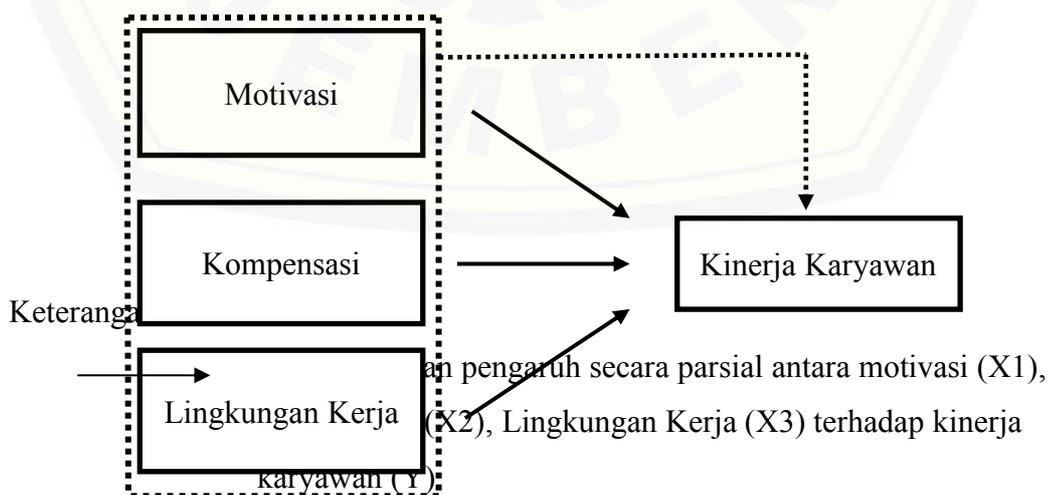
Kerangka proses berfikir dapat mempermudah dalam menguraikan secara sistematis fenomena fakta dalam penelitian. Sehingga secara sederhana kerangka proses berfikir dalam penelitian ini digambarkan dalam gambar 2.3 dibawah ini.

Fokus pada penelitian ini adalah merumuskan strategi pemasaran Agro Wisata Boma Gunung Pasang untuk meningkatkan daya saing dalam industri pariwisata. Dilihat dari lingkungan internal dan eksternal untuk selanjutnya ditentukan strategi pada kriteria-kriteria yang dianggap paling penting untuk dikembangkan.

Kriteria-kriteria dikembangkan berdasarkan konsep ekowisata (*ecotourism*) yang diterapkan oleh Agro Wisata Boma Gunung Pasang dan dianalisis antara konsep-konsep ekowisata secara umum dengan penerapannya pada Agro Wisata Boma Gunung Pasang sendiri merupakan pariwisata alternatif yang menekankan pada masyarakat lokal dan wisatawan yang bertanggung jawab. Maka dari itu strategi pemasaran dikembangkan berdasarkan konsep ekowisata.

Strategi pemasaran dikembangkan berdasarkan analisis lingkungan internal dan lingkungan eksternal. Pada lingkungan eksternal akan menganalisis perilaku konsumen dan perilaku persaingan. Sedangkan pada lingkungan internal akan menganalisis *value chain* dan kapabilitas organisasi.

Gambar 2.3 Kerangka Konseptual
Sumber : data primer diolah, 2020



-► : Menunjukkan pengaruh secara simultan antara motivasi (X1), Kompensasi (X2), Lingkungan Kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y)

2.4. Pengembangan Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka teoritis yang telah dikemukakan, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

2.4.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan ” (Studi Kasus :PT. Coca-Cola Distribution Indonesia Sales Centre Banyuwangi)

Mpo merupakan kompensasi yang paling banyak dipertimbangkan oleh karyawan dalam memilih sebuah pekerjaan. Apabila kompensasi finansial yang berupa gaji, bonus, dan tunjangan yang diterima ternyata tidak sesuai dengan harapan, maka hal ini akan menimbulkan ketidakpuasan dalam diri karyawan. Salah satu hal yang mungkin terjadi adalah menurunnya kinerja karyawan tersebut, karyawan menjadi malas melakukan tugas-tugas yang diberikan atasan, sering bolos atau bahkan karyawan tersebut akan keluar dari perusahaan untuk mencari pekerjaan yang lebih dapat memenuhi harapan. Menurut Saydam (2000:235), kompensasi finansial yang berupa gaji atau upah, bonus, dan tunjangan menjadi salah satu kunci penting bagi roda kehidupan suatu perusahaan. Gaji merupakan salah satu jenis balas jasa yang diberikan kepada seorang pegawai secara periodik (biasanya sekali sebulan). Penelitian ini didukung oleh Harist 2013 yang membuktikan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pemaparan tersebut, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.4.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan ” (Studi Kasus :PT. Coca-Cola Distribution Indonesia Sales Centre Banyuwangi)

Saydam (2000:267), menyatakan bahwa kompensasi yang memadai

merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja lebih baik. Ramadhani (2013), yang menyatakan bahwa kompensasi akan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawannya didalam sebuah perusahaan karena dengan kompensasi yang sesuai dengan beban kerja, tanggungjawab serta kebutuhan maka lebih memberikan dorongan kepada karyawan untuk dapat berkerja lebih baik. Oleh karena itu perusahaan perlu memperhatikan terkait kompensasi yang akan diberikan kepada karyawan. Berdasarkan pemaparan tersebut, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.4.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ” (Studi Kasus :PT. Coca-Cola Distribution Indonesia Sales Centre Banyuwangi)

Nitisemito (2002:184) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas- tugas yang dibebankan. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan setiap apa yang ada dalam perusahaan terlebih lagi yang bersentuhan langsung dengan para pekerja atau karyawan.

H3 : Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.4.4 Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan ” (Studi Kasus :PT. Coca-Cola Distribution Indonesia Sales Centre Banyuwangi)

H4 : Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Penelitian adalah sebuah proses investigasi terhadap semua masalah yang dilakukan secara terorganisir, sistematis berdasarkan data yang terpercaya, bersifat kritis dan objektif yang mempunyai tujuan untuk menemukan jawaban atau pemecahan atas suatu masalah (Ferdinan, 2014:1). Rencana penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Singarimbun dan Effendi (2006: 4) menjelaskan explanatory research merupakan penelitian yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis yang dirumuskan atau sering sekali disebut sebagai penelitian penjelas. Penelitian ini dilakukan di PT. Coca-Cola Distribution Indonesia Sales Centre Banyuwangi.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas objek atau subjek mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2011: 55). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan dari PT. Coca-Cola Distribution Indonesia Sales Centre Banyuwangi. Maka digunakan teknik *sampling jenuh* atau sensus yaitu keseluruhan dari populasi dijadikan sebagai sampel.

3.2.2 Sampel

Jumlah karyawan tetap PT. Perkebunan Nusantara XII di bagian Produksi Karet Kebun Kotta Blater Jember secara keseluruhan adalah 34 orang, sehingga sampel yang digunakan adalah jumlah keseluruhan. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode *sampling jenuh*. *Sampling jenuh* (sensus) adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2013:122).

3.3 Jenis Data dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer. Data primer penelitian ini diperoleh dari responden secara langsung dari responden. Data kuantitatif berasal dari jawaban hasil kuesioner responden dengan menggunakan skala Likert.

3.3.2 Sumber Data

Sumber data kuantitatif yang diperoleh adalah jawaban dari kuisioner, dengan pendekatan skala likert untuk dapat di statitistikan.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini yaitu menggunakan penyebaran kuesioner kepada responden yang memenuhi persyaratan atau kriteria yang ditentukan. Kuesioner merupakan sekumpulan pertanyaan atau pernyataan tertulis yang disusun secara sistematis kemudian dibagikan kepada responden untuk memperoleh informasi dalam penelitian. Kuesioner pada penelitian ini dibagikan dalam bentuk e-kuesioner atau kuesioner online dalam bentuk link google docs yang akan dibagikan melalui media sosial, seperti *Whatsapp*, *Instagram*, *Line*, dan *Twitter* yang sering digunakan oleh karyawan PT. Coca-Cola Distribution Indonesia Sales Centre Banyuwangi.

3.5 Identifikasi Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini diidentifikasi sebagai berikut:

- a. Variabel bebas (X) yaitu variabel yang memengaruhi variabel dependen, baik pengaruh yang positif maupun pengaruh yang negatif. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas, yaitu:
 - 1) Variabel (X1) : Motivasi
 - 2) Variabel (X2) : Kompensasi
 - 3) Variabel (X1) : Lingkungan Kerja
- b. Variabel terikat (Y) dalam penelitian ini menggunakan variabel kinerja

karyawan.

3.6 Definisi Operasional Variabel

1. Motivasi (X_1)

Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong seseorang melakukan suatu perbaikan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar. Menurut Maslow (dalam Siagian, 2004: 287). Adapun indikator yang digunakan adalah sebagai berikut.

- a. Kebutuhan fisiologis yaitu kebutuhan hidup yang layak dapat terpenuhi dari pekerjaan para karyawan di PT. Coca-Cola Distribution Indonesia Sales Center Banyuwangi yang dijalani saat ini.
- b. Kebutuhan kemananan yaitu karyawan tidak merasa was-was atas keberlangsungan masa depan pekerjaannya di PT. Coca-Cola Distribution Indonesia Sales Center Banyuwangi
- c. Kebutuhan sosial yaitu karyawan merasa adanya hubungan sosial dan kebersamaan yang baik dalam pekerjaan yang dijalani saat ini di PT. Coca-Cola Distribution Indonesia Sales Center Banyuwangi
- d. Kebutuhan akan penghargaan yaitu PT. Coca-Cola Distribution Indonesia Sales Center Banyuwangi menghormati dan menghargai pekerjaan yang para karyawan lakukan selama ini.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri yaitu PT. Coca-Cola Distribution Indonesia Sales Center Banyuwangi memberikan kesempatan kepada para karyawan lain untuk mengembangkan potensi diri para karyawan sehingga karyawan mampu mengeksplor potensi dirinya dalam bekerja.

2. Kompensasi (X_2)

Kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi employers maupun employees baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa uang (nonfinansial) (Martoyo, 2007:116). Adapun indikator yang digunakan adalah sebagai berikut.

- a. Kompensasi Finansial

- 1) Gaji yaitu upah yang karyawan terima selama bekerja di PT. Coca-Cola Distribution Indonesia Sales Center Banyuwangi telah sesuai dengan harapannya.
 - 2) Bonus yaitu PT. Coca-Cola Distribution Indonesia Sales Center Banyuwangi memberikan bonus kepada seluruh karyawan secara adil.
 - 3) Tunjangan yaitu PT. Coca-Cola Distribution Indonesia Sales Center Banyuwangi memberikan tunjangan berupa asuransi kesehatan bagi seluruh karyawannya.
- b. Kompensasi Non Finansial
- 1) Pekerjaan yaitu PT. Coca-Cola Distribution Indonesia Sales Center Banyuwangi memberikan peluang yang sama kepada seluruh karyawan dalam pengakuan atas prestasi kerja yang dicapainya
 - 2) Lingkungan Pekerjaan yaitu karyawan PT. Coca-Cola Distribution Indonesia Sales Center Banyuwangi senantiasa saling menghargai sehingga menciptakan kenyamanan dalam bekerja.

3. Lingkungan Kerja (X_3)

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2002:183). Adapun indikator yang digunakan adalah sebagai berikut.

- a. Suasana kerja yaitu kondisi ruangan di PT. Coca-Cola Distribution Indonesia Sales Center Banyuwangi yang bersih menjadikan karyawan dapat bekerja dengan nyaman.
- b. Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan sesama karyawan PT. Coca-Cola Distribution Indonesia Sales Center Banyuwangi terjalin secara harmonis.
- c. Hubungan dengan pimpinan yaitu pimpinan PT. Coca-Cola Distribution Indonesia Sales Center Banyuwangi senantiasa bersikap baik para karyawannya.
- d. Tersedianya fasilitas kerja yaitu di PT. Coca-Cola Distribution Indonesia Sales Center Banyuwangi tersedia peralatan yang berfungsi dengan baik guna mendukung pekerjaan para karyawan

4. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2001: 67). Adapun indikator yang digunakan adalah sebagai berikut.

- a. Kualitas yaitu para karyawan mampu mencapai jumlah target kerja yang ditentukan PT. Coca-Cola Distribution Indonesia Sales Center Banyuwangi
- b. Kuantitas yaitu para karyawan mampu bekerja sesuai dengan standar mutu yang diharapkan PT. Coca-Cola Distribution Indonesia Sales Center Banyuwangi
- c. Ketepatan waktu yaitu para karyawan senantiasa mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan PT. Coca-Cola Distribution Indonesia Sales Center Banyuwangi

3.7 Skala Pengukuran

Pengukuran variabel Efektivitas Iklan, *Empathy*, *Persuasion*, *Impact dan Communication*. Dalam angka yang dihasilkan oleh EPIC rate tersebut akan menggambarkan posisi efektivitas sesuai dengan resepsi responden. Skala penilaian yang berlaku dalam perhitungan adalah sebagai berikut:

- a. Sangat setuju : 5
- b. Setuju : 4
- c. Netral : 3
- d. Tidak setuju : 2
- e. Sangat Tidak setuju : 1

3.8 Teknik Pengujian Instrumen

3.8.1 Uji Instrumen

Untuk menguji apakah konstruksi variabel yang digunakan reliabel dan valid atau tidak, maka perlu dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas instrumen penelitian. Pengujian ini dilakukan agar instrumen yang digunakan dalam penelitian dapat mengukur variabel yang digunakan valid dan dapat

dipercaya.

3.8.2 Uji Validitas

Untuk menguji apakah instrumen yang digunakan, dalam hal ini angket memenuhi persyaratan validitas, pada dasarnya digunakan korelasi Pearson. Cara analisisnya dengan cara menghitung koefisien korelasi antara masing-masing nilai pada nomor pertanyaan dengan nilai total dari nomor pertanyaan tersebut. Selanjutnya koefisien korelasi yang diperoleh r masih harus diuji signifikansinya bisa menggunakan uji t atau membandingkannya dengan r tabel. Bila t hitung $>$ dari t tabel atau r hitung $>$ dari r tabel, maka nomor pertanyaan tersebut valid. Bila menggunakan program komputer, asalkan r yang diperoleh diikuti harga $p < 0,05$ berarti nomor pertanyaan itu valid.

$$4 \quad r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

r_{xy} = koefisien korelasi

n = jumlah responden uji coba

x = skor tiap tahun

Y = skor seluruh item responden diuji

Uji validitas dilakukan dengan menyebar kuisioner kepada 30 orang pertama ($n=30$). Suatu skala pengukuran disebut valid jika memiliki nilai r -hitung yang merupakan nilai dari *corrected ItemTotal Correlation* $>$ dari r -tabel.

1.8.3 Uji Realibilitas

Jika instrumen penelitian telah dinyatakan valid, selanjutnya reliabilitas diuji. Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik. Uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan rumus *Cronbach Alpha* sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{kr}{1 + k - 1r}$$

α = koefisien reliabelitas

r = koefisien rata-rata antar variabel

k = jumlah variabel bebas dalam persamaan. (Sugiyono, 2011:365)

1.9 Uji Asumsi Klasik

3.9.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Terdapat dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Pengujian normalitas dengan menggunakan analisis grafik, baik menggunakan histogram maupun norma probability plot dapat menyesatkan jika tidak berhati-hati. Sebab terdapat kemungkinan analisis grafik yang secara visual terlihat normal belum tentu normal secara uji statistik. Dalam penelitian ini uji normalitas akan menggunakan uji statistik yaitu uji statistik one sample Kolmogrov-smirnov (K-S). Pedoman pengambilan keputusan tentang data merupakan distribusi normal atau tidaknya berdasarkan uji Kolmogrov-Smirnov dapat dilihat dari residual tertandarisasi berdistribusi normal jika nilai $Asmp.Sig > \text{Alpa}$ (0.05), atau dengan sebagai berikut (Haribowo, 2015 :154) :

- a. Nilai signifikansi atau probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data adalah tidak normal
- b. Nilai signifikansi atau probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data adalah normal.

3.9.2 Uji Multikolinearitas

Menurut imam Ghozali (2013:103) Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Uji multikolonieritas dapat dideteksi dengan menggunakan nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Tolerance mengukur variability variabel bebas yang dipilih yang tidak dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai

tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/\text{tolerance}$). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai tolerance $> 0,10$ atau sama dengan VIF dibawah 10.

3.9.3 Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variannce dari residual satu pengamatan kepengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda maka disebut Heteroskedastisitas, dimana model regresi harus dipenuhi syarat tidak adanya heteroskedastisitas dengan ditunjukkannya nilai signifikansi (sig.) uji heteroskedastisitas menggunakan metode uji glejser yang mengusulkan untuk meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan ditunjukkannya nilai signifikan (sig.) dengan ketentuan apabila probabilitas signifikansi diatas tingkat kepercayaan 5% dengan arti, nilai signifikansi (sig.) $>0,05$ berarti tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, dan apabila nilai signifikansi (sig.) $< 0,05$ berarti gejala heteroskedastisitas.

3.10 Analisis Regresi Berganda

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier sederhana. Analisis regresi linier sederhana ditunjukkan untuk menggunakan hubungan linier antara variabel bebas yaitu (x) dengan variabel terikat yang disebut (y). Persamaan regresi linier sederhana yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e_i$$

Keterangan :

y = Kinerja Karyawan

X1= Motivasi

X2= Kompensasi

X3= Lingkungan Kerja

α = Konstanta

β = Koefisien
e = Standar error

3.11 Uji Hipotesis

3.11.1 Uji Parsial (Uji T)

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji parsial yang mana uji parsial digunakan untuk menguji pengaruh langsung masing-masing *variabel Independent* terhadap *variabel Dependent*.

Dalam penelitian ini hipotesis yang akan diuji adalah

$H_0 = \beta_1 = 0$: Secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Coca-Cola Distribution Indonesia Sales Centre Banyuwangi

$H_1 = \beta_2 \neq 0$: Secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara variabel Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Coca-Cola Distribution Indonesia Sales Centre Banyuwangi

Dengan menggunakan kriteria pengujian hipotesis adalah sebagai berikut

H_0 : diterima jika nilai t hitung $>$ t tabel pada $\alpha = 5\%$

H_1 : ditolak jika nilai t hitung $<$ t tabel pada $\alpha = 5\%$

3.11.2 Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Pada uji ini nilai Fhitungakan dibandingkan dengan Ftabel pada tingkat signifikan (α) = 5%.

Dalam penelitian ini hipotesis yang akan diuji adalah

a. $H_0 = \beta_1 = 0$: Secara simultan tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Coca-Cola Distribution Indonesia Sales Centre Banyuwangi

- b. $H_1 = \beta_2 \neq 0$: Secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara variabel Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Coca-Cola Distribution Indonesia Sales Centre Banyuwangi

Dengan menggunakan kriteria pengujian hipotesis adalah sebagai berikut ini

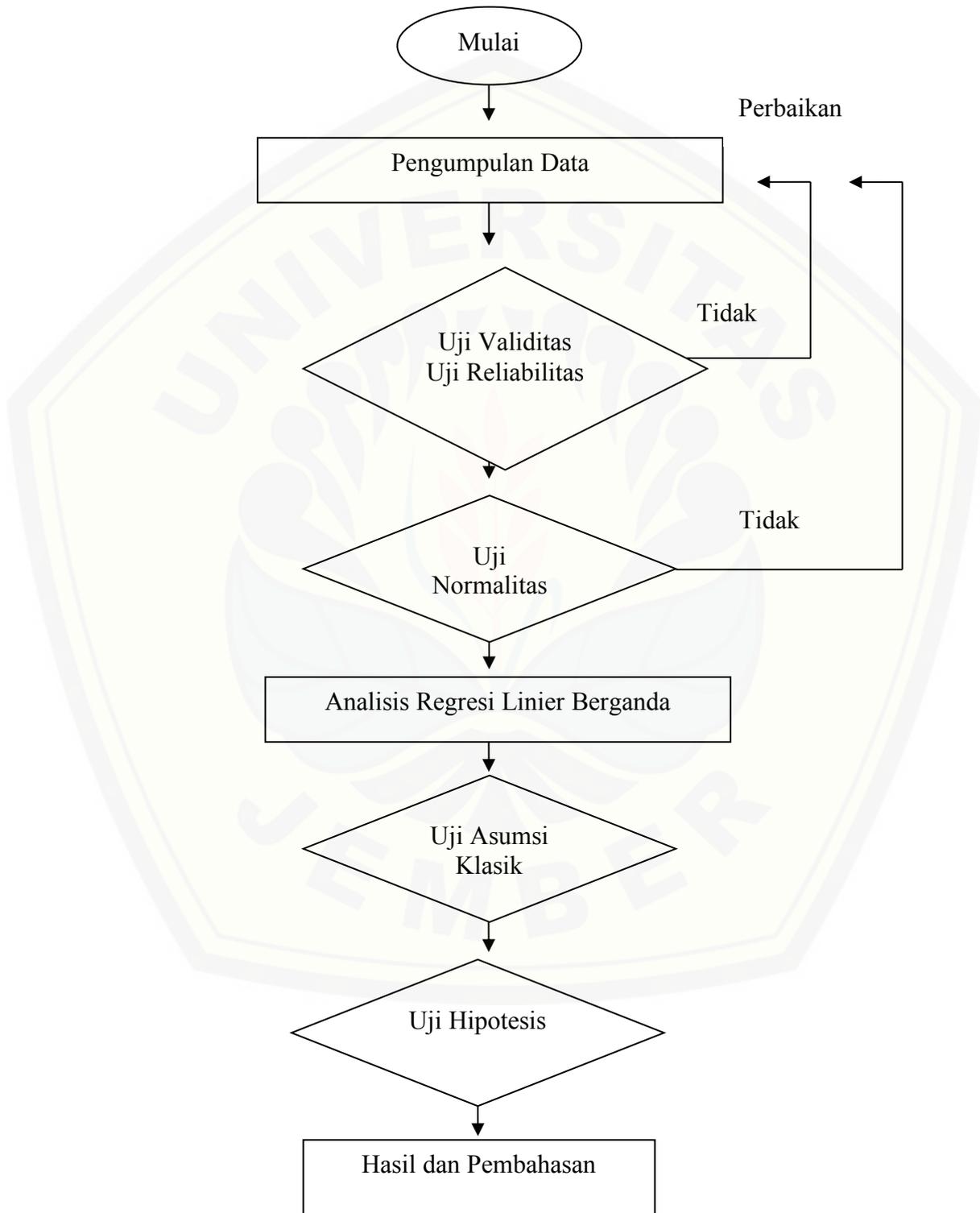
- a. H_0 : diterima jika nilai thitung $>$ ttabel pada $\alpha = 5\%$
- b. H_1 : ditolak jika nilai thitung $<$ ttabel pada $\alpha = 5\%$

3.11.3 Koefisien Determinasi

Nilai R Square menunjukkan proporsi variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen. Semakin tinggi nilai R Square maka akan semakin baik bagi model regresi dan variabel dependen juga semakin besar. Kelemahan mendasar dalam penggunaan koefisien determinasi adalah jumlah terhadap variabel independen. Semakin banyak variabel independen ditambahkan ke dalam model maka R Square akan meningkat walaupun variabel tersebut tidak berpengaruh secara signifikan ke dalam model. Oleh karena itu banyak peneliti yang menganjurkan untuk menggunakan nilai R Square untuk mengevaluasi model.

3.12 Kerangka Pemecahan Masalah

Gambar berikut ini merupakan kerangka pemecahan masalah yang digunakan dalam penelitian ini.



Gambar 3.12 Kerangka Pemecahan Masalah

berupa kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri dianggap baik oleh para karyawan sehingga kinerja karyawan pada perusahaan tersebut dapat meningkat.

2. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Coca-Cola Distribution Indonesia Sales Center Banyuwangi. Kompensasi yang diberikan perusahaan berupa gaji, bonus, tunjangan, pekerjaan dan lingkungan pekerjaan dianggap baik oleh para karyawan sehingga kinerja karyawan pada perusahaan tersebut dapat meningkat.
3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Coca-Cola Distribution Indonesia Sales Center Banyuwangi. Lingkungan kerja di perusahaan berupa suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan pimpinan dan tersedianya fasilitas kerja dianggap baik oleh para karyawan sehingga kinerja karyawan pada perusahaan tersebut dapat meningkat.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, adapun saran yang diberikan kepada beberapa pihak yaitu sebagai berikut.

1. Bagi Perusahaan

Dalam hal motivasi PT. Coca-Cola Distribution Sales Center Banyuwangi sebaiknya mempertahankan dan bahkan meningkatkan motivasi karyawan dengan mengadakan pelatihan atau peningkatan motivasi dengan mengundang instruktur atau trainer khusus kemudian mengadakan kegiatan secara berkala.

Dalam hal yang berkaitan dengan kompensasi sebaiknya PT. Coca-Cola Distribution Sales Center Banyuwangi memberikan kompensasi juga kepada keluarga karyawan agar hubungan karyawan dengan perusahaan menjadi lebih dekat dan keluarga karyawan juga merasa bertanggungjawab atas kinerja karyawan.

Terkait lingkungan kerja sebaiknya PT. Coca-Cola Distribution Sales Center Banyuwangi meningkatkan pengkondisian lingkungan kerja non fisik yang dapat membuat karyawan nyaman sebab sebagian besar karyawan adalah orang yang terjun di lapang karena terbukti dapat meningkatkan kinerja para karyawan

agar karyawan bersemangat dalam bekerja dan perusahaan dapat mencapai tujuan perusahaan secara optimal

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya menambahkan variabel lain diluar variabel yang telah digunakan dalam penelitian ini agar menjadi tambahan informasi bagi perusahaan untuk melakukan evaluasi atas kinerja karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2014. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: PT. Refika.
- Adiwidjaja, Adrian J. Tarigan, Zeplin J.W. 2017. Pengaruh Brand Imagedan Brand Trust Terhadap Keputusan Pembelian Sepatu Converse, Jurnal Pemasaran, Vol. 5, No. 3.
- Anthony, R., Vijay Govindrajan. 2005. Sistem Pengendalian Manajemen, Edisi 11 Buku 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Amirullah dan Budiono, Haris. 2004. Pengantar Manajemen. Jakarta: Cetakan Kedua. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Amrullah, Asriyanti. 2012. Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Makassar. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Unhas.
- Aprillia Gunawan, Monica. 2015. Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non-Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pt. Freight Express Surabaya. Agora Vol. 3, No. 1.
- Ardana et al, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Penerbit PT.Graha Ilmu.
- Bernardin, H. John, Joyce E.A. Russel. 1998. Human Resource Management: an Experiential Approach, Mc Graw-Hill Co, Singapore.
- Bulo, William. 2002. Pengaruh Tingkat Pendidikan Tinggi Terhadap Kecerdasan Emosional. Skripsi. FE UGM. Yogyakarta.
- Ferdinand, Augusty. 2014. Metode Penelitian Manajemen. BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, Malayu. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia .Bumi Aksara. Jakarta.
- Herman, Sofyandi. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Husnawiyah, Dewi. 2020. Pengaruh Kepercayaan, Harga Kompetitif, Dan Kualitas

- Aplikasi Terhadap Minat Ang Pada Online Travel Agent Traveloka.
Bisma : Jurnal Bisnis Dan Manajemen.
- Hinaya. 2019. Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Palopo. Jurnal Mirai Management, Volume 4 No.1 2019.
- Handoko, T. Hani. 2003. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta, BPFE-Yogyakarta.
- Gaouzali, Saydam. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia (Suatu Pendekatan Mikro). Jakarta: Djambatan.Jovi Siahaan, Aston. 2018. Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Jasa Indonesia (Persero) Pematang Siantar. Jurnal Ekonomi Manajemen.
- Marihot Tua Efendi. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia, Grasindo, Jakarta.
- Martoyo, Susilo. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 5, Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Leonardo, Edrick. 2015. Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kopanitia. Agora Vol. 3, No. 2.
- Lizar, Akbal. 2015. Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Virda Elite Collection Malang. Jurnal Ilmu Manajemen| Volume 2 Nomor 2.
- Panggabean, S., Mutiara. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Riyadi, Slamet. Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur Di Jawa Timur. Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, Vol.13, No. 1, Maret 2011: 40-45.
- Syah, Harits. 2013. Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt. Graha Raja Empat. Jurnal Ilmu Manajemen| Volume 1 Nomor 2.
- Sinambela. Lijan Poltak. 2012. Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan

- Implikasinya. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno, Edi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Afabeta
- Simamora, Henry. 2006. Manajemen Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Triyono Nugroho. 2009. “Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan” <http://triyononugroho.blogspot.com/2009/03/pengaruh-kompensasi-dankepemimpinan.html>. (10/12).
- Veithzal Rivai. 2004. “Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Cetakan Pertama, Jakarta, PT. Raja GrafindoPersada.
- Wirawan. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian**KUISIONER PENELITIAN**

**PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PT. COCA-COLA DISTRIBUTION INDONESIA SALES
CENTER BANYUWANGI)**

Dengan hormat,

Sehubungan dengan kelengkapan data untuk Skripsi saya pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember, maka saya mengharapkan bantuan Bapak/Ibu/Suadara/i untuk bersedia menjadi responden saya dengan Skripsi yang berjudul **Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Coca-Cola Distribution Indonesia Sales Center Banyuwangi)**.

Kerahasiaan dan identitas responden akan saya jaga sebaik-baiknya agar kiranya Bapak/Ibu/Saudara/i dapat secara objektif menjawab pertanyaan-pertanyaan dalam penelitian ini. Atas kerjasama Bapak/Ibu/Saudara/I saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Azhar Adaby

130810201276

KUESIONER PENELITIAN**A. Data Responden**

- Nomor : (Diisi Oleh Peneliti)
- Usia :
- Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan
- Lama bekerja : Tahun

B. Petunjuk Pengisian

- Pernyataan-pernyataan berikut, mohon diisi jujur dan sesuai dengan keadaan yang ada.
- Berikan tanda centang (√) pada salah satu jawaban di setiap pernyataan yang ada.
- Terdapat 5 (lima) pilihan jawaban, yaitu :

No.	Keterangan	Skor
1	angat Tidak Setuju (STS)	1
2	idak Setuju (TS)	2
3	tral (N)	3
4	uju (S)	4
5	angat Setuju (SS)	5

C. Daftar Pernyataan

MOTIVASI (X₁)						
No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Kebutuhan hidup yang layak dapat terpenuhi dari pekerjaan saya di PT. Coca-Cola Distribution Indonesia Sales Center Banyuwangi yang dijalani saat ini.					
2.	Saya tidak merasa was-was atas keberlangsungan masa depan pekerjaan saya di PT. Coca-Cola Distribution Indonesia Sales Center Banyuwangi.					
3.	Saya merasa adanya hubungan sosial dan kebersamaan yang baik dalam pekerjaan yang saya jalani saat ini di PT. Coca-Cola Distribution Indonesia Sales Center Banyuwangi.					
4.	PT. Coca-Cola Distribution Indonesia Sales Center Banyuwangi menghormati dan menghargai pekerjaan yang saya lakukan selama ini.					
5.	PT. Coca-Cola Distribution Indonesia Sales Center Banyuwangi memberikan kesempatan kepada saya dan para karyawan lain untuk mengembangkan potensi diri para karyawan sehingga karyawan mampu mengeksplor potensi dirinya dalam bekerja.					

KOMPENSASI (X₂)						
No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Upah yang saya terima selama bekerja di PT. Coca-Cola Distribution Indonesia Sales Center Banyuwangi telah sesuai dengan harapan saya.					
2.	PT. Coca-Cola Distribution Indonesia Sales Center Banyuwangi memberikan bonus kepada seluruh karyawan secara adil.					
3.	PT. Coca-Cola Distribution Indonesia Sales Center Banyuwangi memberikan tunjangan berupa asuransi kesehatan bagi seluruh karyawannya.					
4.	PT. Coca-Cola Distribution Indonesia Sales Center Banyuwangi memberikan					

	peluang yang sama kepada seluruh karyawan dalam pengakuan atas prestasi kerja yang dicapainya.					
5.	Karyawan PT. Coca-Cola Distribution Indonesia Sales Center Banyuwangi senantiasa saling menghargai sehingga menciptakan kenyamanan dalam bekerja.					

LINGKUNGAN KERJA (X₃)						
No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Kondisi ruangan di PT. Coca-Cola Distribution Indonesia Sales Center Banyuwangi yang bersih menjadikan saya dapat bekerja dengan nyaman.					
2.	Hubungan sesama karyawan PT. Coca-Cola Distribution Indonesia Sales Center Banyuwangi terjalin secara harmonis.					
3.	Pimpinan PT. Coca-Cola Distribution Indonesia Sales Center Banyuwangi senantiasa bersikap baik para karyawannya.					
4.	Di PT. Coca-Cola Distribution Indonesia Sales Center Banyuwangi tersedia peralatan yang berfungsi dengan baik guna mendukung pekerjaan para karyawan.					

KINERJA KARYAWAN (Y)						
No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya mampu mencapai jumlah target kerja yang ditentukan PT. Coca-Cola Distribution Indonesia Sales Center Banyuwangi.					
2.	Saya mampu bekerja sesuai dengan standar mutu yang diharapkan PT. Coca-Cola Distribution Indonesia Sales Center Banyuwangi					
3.	Saya senantiasa mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan perusahaan.					

Lampiran 2. Karakteristik Responden

No	Jenis Kelamin	Usia	Masa Kerja
1	Laki-laki	26 - 30 tahun	Lebih dari 3 tahun
2	Laki-laki	20 - 25 tahun	Lebih dari 3 tahun
3	Perempuan	20 - 25 tahun	Lebih dari 3 tahun
4	Laki-laki	31 - 35 tahun	Lebih dari 3 tahun
5	Laki-laki	20 - 25 tahun	1 - 3 tahun
6	Laki-laki	26 - 30 tahun	Lebih dari 3 tahun
7	Laki-laki	20 - 25 tahun	Kurang dari 1 tahun
8	Laki-laki	31 - 35 tahun	Lebih dari 3 tahun
9	Laki-laki	31 - 35 tahun	Lebih dari 3 tahun
10	Laki-laki	20 - 25 tahun	1 - 3 tahun
11	Laki-laki	26 - 30 tahun	1 - 3 tahun
12	Laki-laki	31 - 35 tahun	Lebih dari 3 tahun
13	Laki-laki	31 - 35 tahun	Lebih dari 3 tahun
14	Laki-laki	20 - 25 tahun	Lebih dari 3 tahun
15	Laki-laki	Lebih dari 35 Tahun	Lebih dari 3 tahun
16	Laki-laki	26 - 30 tahun	1 - 3 tahun
17	Laki-laki	Lebih dari 35 Tahun	Lebih dari 3 tahun
18	Perempuan	31 - 35 tahun	Lebih dari 3 tahun
19	Laki-laki	20 - 25 tahun	Kurang dari 1 tahun
20	Laki-laki	Lebih dari 35 Tahun	Lebih dari 3 tahun
21	Laki-laki	20 - 25 tahun	Lebih dari 3 tahun
22	Laki-laki	Lebih dari 35 Tahun	Lebih dari 3 tahun
23	Laki-laki	26 - 30 tahun	Lebih dari 3 tahun
24	Laki-laki	26 - 30 tahun	1 - 3 tahun
25	Perempuan	20 - 25 tahun	Lebih dari 3 tahun
26	Laki-laki	Lebih dari 35 Tahun	Lebih dari 3 tahun
27	Laki-laki	31 - 35 tahun	Kurang dari 1 tahun
28	Laki-laki	20 - 25 tahun	1 - 3 tahun
29	Laki-laki	31 - 35 tahun	Lebih dari 3 tahun
30	Laki-laki	20 - 25 tahun	1 - 3 tahun
31	Laki-laki	26 - 30 tahun	Lebih dari 3 tahun
32	Laki-laki	20 - 25 tahun	Lebih dari 3 tahun
33	Laki-laki	26 - 30 tahun	1 - 3 tahun
34	Laki-laki	26 - 30 tahun	Lebih dari 3 tahun

Lampiran 3. Rekapitulasi Jawaban Responden

No	1	2	3	4	5	X1	X1R	1	2	3	4	5	X2	X2R	1	2	3	4	X3	X3R	1	2	3	Y	YR
1	2	3	2	3	2	12	2.40	4	3	4	4	4	19	3.80	4	4	3	4	15	3.75	4	4	4	12	4.00
2	4	4	3	4	4	19	3.80	4	4	4	3	4	19	3.80	4	3	4	4	15	3.75	4	4	4	12	4.00
3	4	3	3	4	5	19	3.80	3	4	3	2	4	16	3.20	3	4	4	4	15	3.75	4	4	4	12	4.00
4	4	5	5	4	4	22	4.40	4	4	5	4	5	22	4.40	5	4	5	4	18	4.50	4	5	5	14	4.67
5	4	4	3	4	4	19	3.80	4	3	4	4	4	19	3.80	4	3	4	3	14	3.50	4	4	4	12	4.00
6	4	4	5	4	4	21	4.20	4	5	4	4	4	21	4.20	4	4	5	4	17	4.25	5	4	4	13	4.33
7	3	4	5	5	4	21	4.20	4	4	4	4	5	21	4.20	3	4	5	4	16	4.00	5	4	4	13	4.33
8	4	4	5	4	4	21	4.20	4	5	4	4	4	21	4.20	4	4	5	4	17	4.25	5	4	4	13	4.33
9	3	2	2	3	2	12	2.40	2	3	3	3	3	14	2.80	2	3	2	3	10	2.50	3	2	3	8	2.67
10	4	4	4	4	4	20	4.00	5	4	4	4	4	21	4.20	4	5	4	4	17	4.25	5	4	4	13	4.33
11	4	4	4	5	4	21	4.20	4	4	4	4	5	21	4.20	5	4	4	4	17	4.25	5	4	4	13	4.33
12	4	4	4	5	4	21	4.20	4	5	4	4	4	21	4.20	4	4	5	4	17	4.25	5	4	4	13	4.33
13	5	4	5	4	5	23	4.60	5	5	4	5	4	23	4.60	5	4	5	4	18	4.50	5	4	5	14	4.67
14	3	2	2	3	2	12	2.40	3	3	2	2	3	13	2.60	2	2	3	2	9	2.25	3	2	3	8	2.67
15	4	5	4	5	4	22	4.40	4	5	5	4	5	23	4.60	5	4	5	4	18	4.50	5	4	5	14	4.67
16	4	4	4	4	4	20	4.00	4	4	4	4	4	20	4.00	5	4	5	2	16	4.00	4	4	4	12	4.00
17	3	4	3	3	4	17	3.40	2	3	3	2	2	12	2.40	3	4	3	4	14	3.50	3	2	3	8	2.67
18	3	5	4	3	3	18	3.60	3	4	4	3	4	18	3.60	3	4	4	3	14	3.50	4	4	3	11	3.67
19	2	3	3	2	2	12	2.40	4	3	3	4	4	18	3.60	3	2	2	2	9	2.25	2	3	2	7	2.33
20	4	3	5	4	4	20	4.00	2	3	2	2	2	11	2.20	4	4	4	4	16	4.00	4	4	4	12	4.00
21	5	4	5	4	5	23	4.60	5	5	5	4	5	24	4.80	4	5	5	5	19	4.75	5	5	5	15	5.00
22	3	2	3	2	2	12	2.40	3	2	2	3	2	12	2.40	2	3	2	2	9	2.25	2	3	2	7	2.33

23	5	5	4	4	5	23	4.60	4	5	5	5	5	24	4.80	4	5	5	5	19	4.75	5	5	5	15	5.00
24	2	3	2	3	3	13	2.60	3	2	3	2	2	12	2.40	2	3	2	3	10	2.50	3	2	3	8	2.67
25	5	5	5	5	5	25	5.00	5	4	5	5	5	24	4.80	5	5	5	5	20	5.00	5	5	5	15	5.00
26	3	2	3	2	2	12	2.40	2	2	3	4	2	13	2.60	4	4	3	3	14	3.50	2	4	2	8	2.67
27	4	4	3	4	3	18	3.60	4	3	4	4	3	18	3.60	4	4	4	2	14	3.50	4	3	4	11	3.67
28	4	2	4	2	4	16	3.20	2	3	2	2	2	11	2.20	2	3	2	3	10	2.50	2	3	2	7	2.33
29	4	4	4	4	4	20	4.00	4	4	4	3	4	19	3.80	2	3	3	2	10	2.50	4	4	4	12	4.00
30	3	3	2	3	2	13	2.60	2	2	3	3	2	12	2.40	3	2	3	3	11	2.75	3	3	4	10	3.33
31	5	4	4	4	4	21	4.20	4	4	4	4	5	21	4.20	4	5	4	4	17	4.25	4	4	5	13	4.33
32	5	4	4	4	4	21	4.20	5	4	4	4	4	21	4.20	4	4	4	5	17	4.25	5	4	4	13	4.33
33	4	4	4	5	4	21	4.20	4	4	4	4	5	21	4.20	5	4	5	4	18	4.50	5	4	4	13	4.33
34	4	4	4	4	4	20	4.00	4	4	3	4	4	19	3.80	4	4	3	4	15	3.75	4	4	4	12	4.00

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	8.8	8.8	8.8
	3.00	8	23.5	23.5	32.4
	4.00	17	50.0	50.0	82.4
	5.00	6	17.6	17.6	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	14.7	14.7	14.7
	3.00	6	17.6	17.6	32.4
	4.00	18	52.9	52.9	85.3
	5.00	5	14.7	14.7	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	14.7	14.7	14.7
	3.00	8	23.5	23.5	38.2
	4.00	13	38.2	38.2	76.5
	5.00	8	23.5	23.5	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	11.8	11.8	11.8
	3.00	7	20.6	20.6	32.4
	4.00	17	50.0	50.0	82.4
	5.00	6	17.6	17.6	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	20.6	20.6	20.6
	3.00	3	8.8	8.8	29.4
	4.00	19	55.9	55.9	85.3
	5.00	5	14.7	14.7	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	17.6	17.6	17.6
	3.00	5	14.7	14.7	32.4
	4.00	18	52.9	52.9	85.3
	5.00	5	14.7	14.7	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	11.8	11.8	11.8
	3.00	9	26.5	26.5	38.2
	4.00	14	41.2	41.2	79.4
	5.00	7	20.6	20.6	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	11.8	11.8	11.8
	3.00	8	23.5	23.5	35.3
	4.00	17	50.0	50.0	85.3
	5.00	5	14.7	14.7	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	17.6	17.6	17.6
	3.00	6	17.6	17.6	35.3
	4.00	19	55.9	55.9	91.2
	5.00	3	8.8	8.8	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	20.6	20.6	20.6
	3.00	3	8.8	8.8	29.4
	4.00	15	44.1	44.1	73.5
	5.00	9	26.5	26.5	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	17.6	17.6	17.6
	3.00	6	17.6	17.6	35.3
	4.00	15	44.1	44.1	79.4
	5.00	7	20.6	20.6	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	8.8	8.8	8.8
	3.00	7	20.6	20.6	29.4
	4.00	19	55.9	55.9	85.3
	5.00	5	14.7	14.7	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	14.7	14.7	14.7
	3.00	7	20.6	20.6	35.3
	4.00	10	29.4	29.4	64.7
	5.00	12	35.3	35.3	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	17.6	17.6	17.6
	3.00	7	20.6	20.6	38.2
	4.00	17	50.0	50.0	88.2
	5.00	4	11.8	11.8	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Y1.1

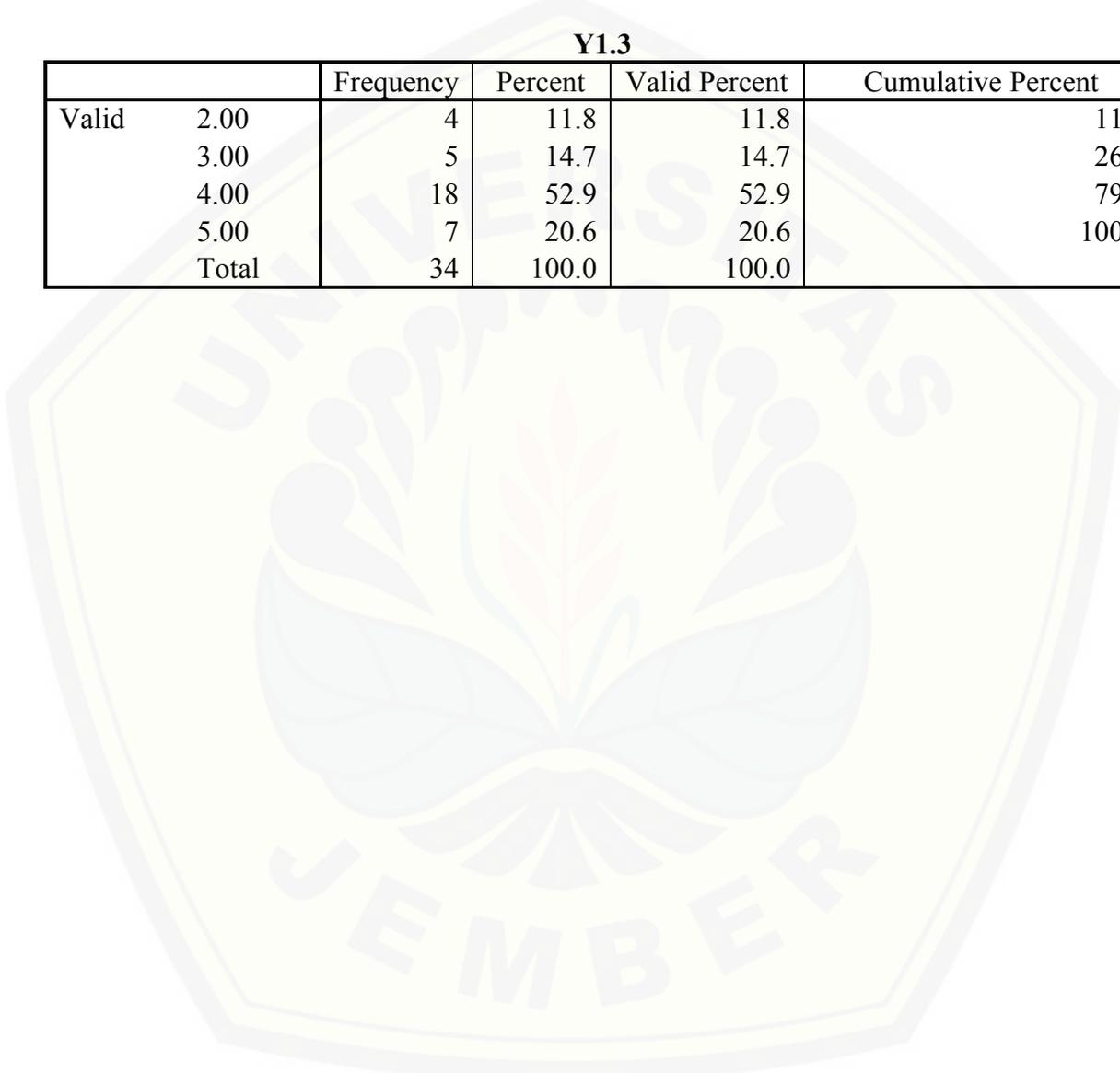
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	11.8	11.8	11.8
	3.00	5	14.7	14.7	26.5
	4.00	12	35.3	35.3	61.8
	5.00	13	38.2	38.2	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Y1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	11.8	11.8	11.8
	3.00	5	14.7	14.7	26.5
	4.00	21	61.8	61.8	88.2
	5.00	4	11.8	11.8	100.0
Total		34	100.0	100.0	

Y1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	11.8	11.8	11.8
	3.00	5	14.7	14.7	26.5
	4.00	18	52.9	52.9	79.4
	5.00	7	20.6	20.6	100.0
Total		34	100.0	100.0	



Lampiran 4. Uji Validitas

Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1
X1.1 Pearson Correlation	1	.521**	.660**	.587**	.801**	.839**
Sig. (2-tailed)		.002	.000	.000	.000	.000
N	34	34	34	34	34	34
X1.2 Pearson Correlation	.521**	1	.590**	.706**	.648**	.816**
Sig. (2-tailed)	.002		.000	.000	.000	.000
N	34	34	34	34	34	34
X1.3 Pearson Correlation	.660**	.590**	1	.551**	.724**	.840**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.001	.000	.000
N	34	34	34	34	34	34
X1.4 Pearson Correlation	.587**	.706**	.551**	1	.682**	.829**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001		.000	.000
N	34	34	34	34	34	34
X1.5 Pearson Correlation	.801**	.648**	.724**	.682**	1	.912**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
N	34	34	34	34	34	34
X1 Pearson Correlation	.839**	.816**	.840**	.829**	.912**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
N	34	34	34	34	34	34

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

Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2
X2.1 Pearson Correlation	1	.662**	.731**	.739**	.777**	.891**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
N	34	34	34	34	34	34
X2.2 Pearson Correlation	.662**	1	.690**	.527**	.771**	.834**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.000	.000
N	34	34	34	34	34	34
X2.3 Pearson Correlation	.731**	.690**	1	.739**	.816**	.903**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
N	34	34	34	34	34	34
X2.4 Pearson Correlation	.739**	.527**	.739**	1	.677**	.833**
Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000		.000	.000
N	34	34	34	34	34	34
X2.5 Pearson Correlation	.777**	.771**	.816**	.677**	1	.927**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
N	34	34	34	34	34	34
X2 Pearson Correlation	.891**	.834**	.903**	.833**	.927**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
N	34	34	34	34	34	34

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

Correlations

	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3
X3.1 Pearson Correlation	1	.603**	.765**	.524**	.860**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.000
N	34	34	34	34	34
X3.2 Pearson Correlation	.603**	1	.647**	.697**	.848**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
N	34	34	34	34	34
X3.3 Pearson Correlation	.765**	.647**	1	.570**	.889**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
N	34	34	34	34	34
X3.4 Pearson Correlation	.524**	.697**	.570**	1	.808**
Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000		.000
N	34	34	34	34	34
X3 Pearson Correlation	.860**	.848**	.889**	.808**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
N	34	34	34	34	34

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

Correlations

	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y
Y1.1 Pearson Correlation	1	.649**	.826**	.928**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
N	34	34	34	34
Y1.2 Pearson Correlation	.649**	1	.665**	.843**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
N	34	34	34	34
Y1.3 Pearson Correlation	.826**	.665**	1	.926**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
N	34	34	34	34
Y Pearson Correlation	.928**	.843**	.926**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
N	34	34	34	34

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

Lampiran 5. Uji Reliabilitas

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	34	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	34	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.901	5

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	34	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	34	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.925	5

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	34	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	34	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.871	4

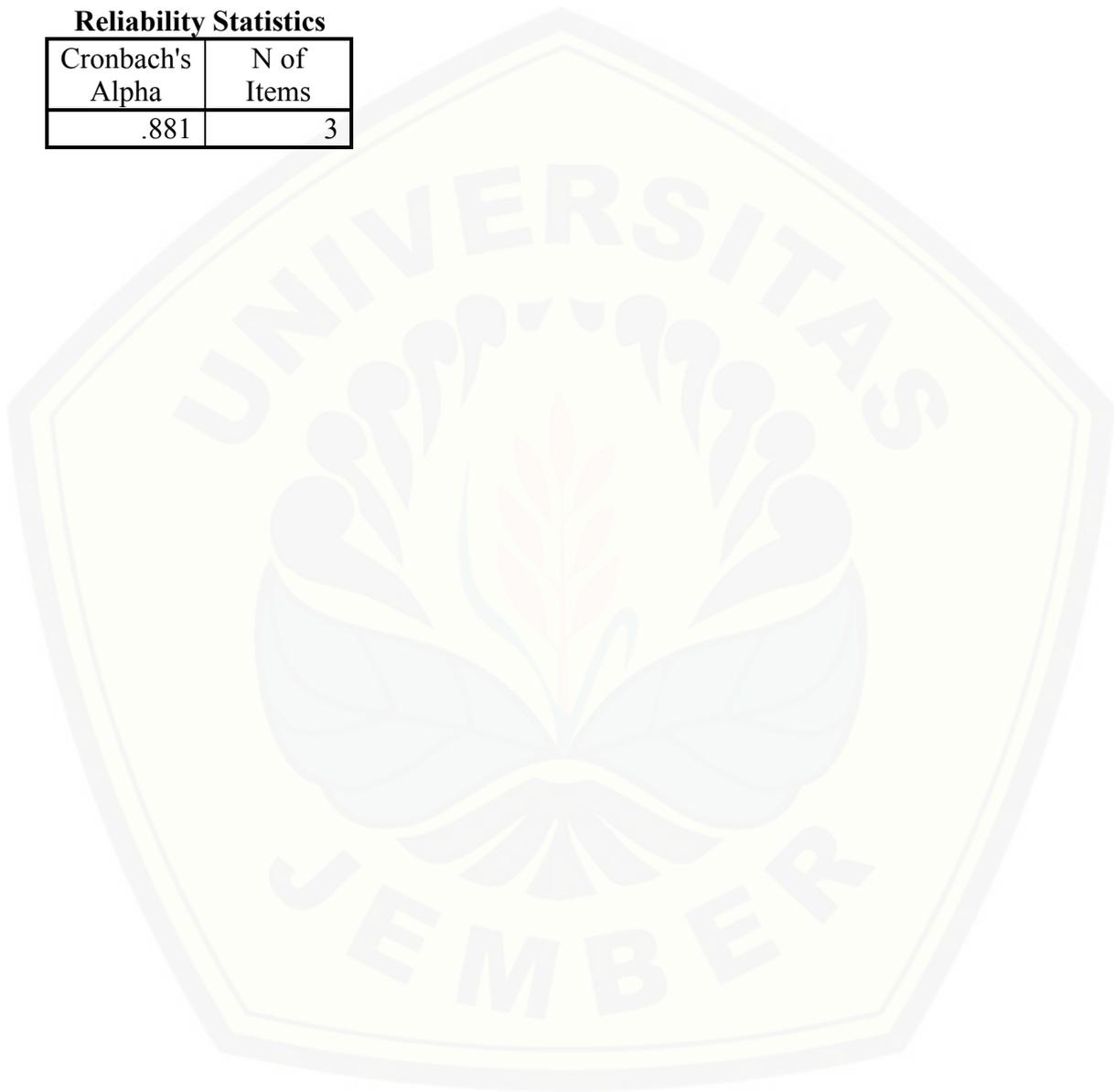
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	34	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	34	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.881	3



Lampiran 6. Analisis Regresi Linier Berganda**Variables Entered/Removed^a**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3R, X2R, X1R ^b		Enter

a. Dependent Variable: YR

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.950 ^a	.902	.892	.27073

a. Predictors: (Constant), X3R, X2R, X1R

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	20.268	3	6.756	92.174	.000 ^b
	Residual	2.199	30	.073		
	Total	22.466	33			

a. Dependent Variable: YR

b. Predictors: (Constant), X3R, X2R, X1R

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.030	.235		.127	.900
	X1R	.335	.122	.320	2.749	.010
	X2R	.329	.097	.331	3.387	.002
	X3R	.371	.118	.367	3.151	.004

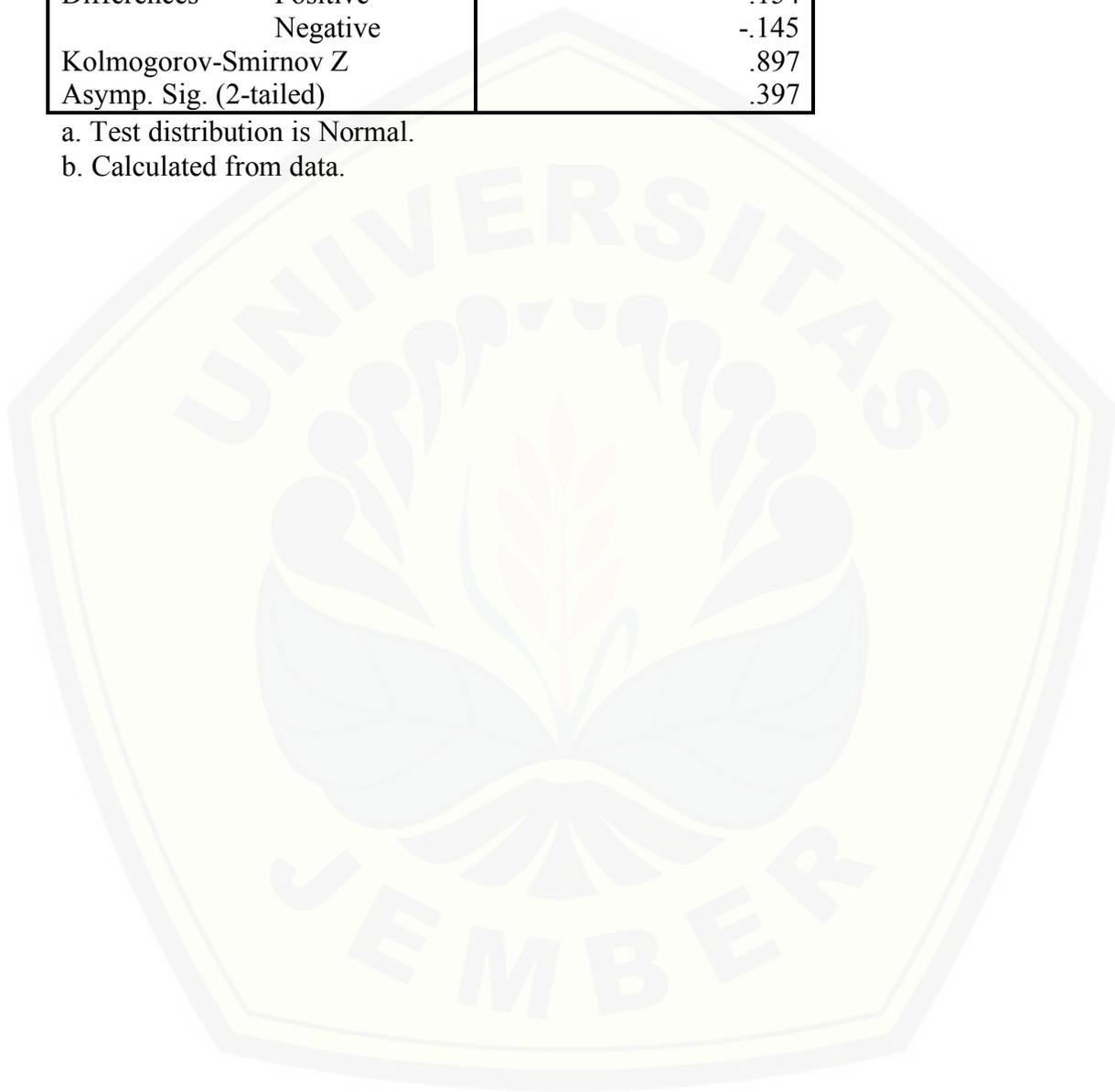
a. Dependent Variable: YR

Lampiran 7. Uji Normalitas**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		34
Normal	Mean	.0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	.25813100
Most Extreme	Absolute	.154
Differences	Positive	.154
	Negative	-.145
Kolmogorov-Smirnov Z		.897
Asymp. Sig. (2-tailed)		.397

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



Lampiran 8. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.030	.235		.127	.900		
X1R	.335	.122	.320	2.749	.010	.241	4.146
X2R	.329	.097	.331	3.387	.002	.341	2.935
X3R	.371	.118	.367	3.151	.004	.240	4.159

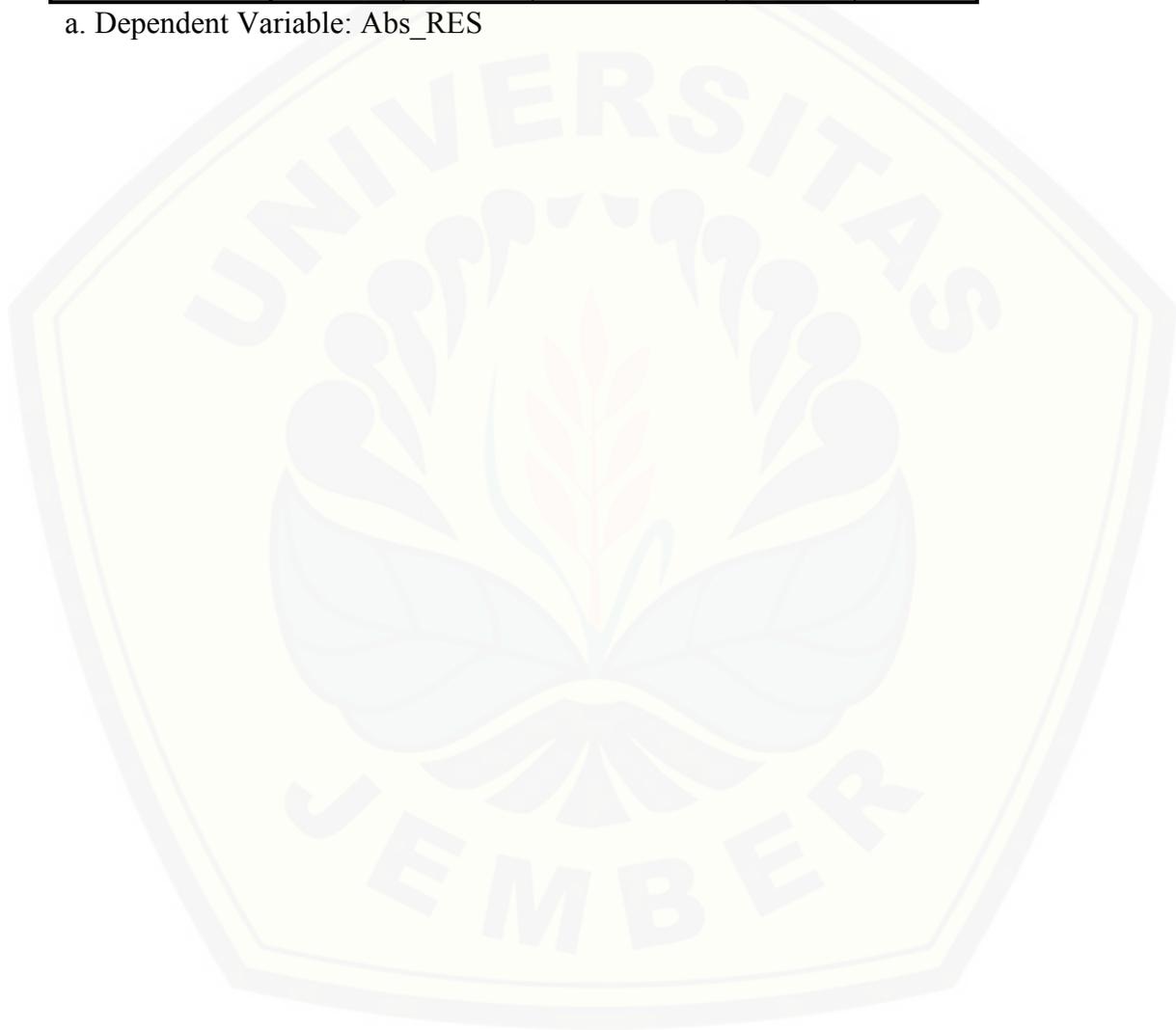
a. Dependent Variable: YR

Lampiran 9. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.632	.145		4.369	.000
X1R	-.037	.075	-.158	-.500	.621
X2R	-.100	.060	-.444	-1.675	.104
X3R	.013	.072	.057	.181	.857

a. Dependent Variable: Abs_RES



Lampiran 10. T Tabel

Rumus = $\alpha/2$; $n - k = 0,05/2$; $34 - 4 = 0,025$; $30 = 2,04227$

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

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

Lampiran 11. F Tabel

Rumus df_1 ; $df_2 = 3$; $30 = 2,92$

$df_1 = k - 1 = 4 - 1 = 3$

$df_2 = n - k = 34 - 4 = 30$

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

