



**PENGARUH PEMBERIAN MOTIVASI, PELATIHAN, DAN  
PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
APOTEK KIMIA FARMA CABANG BANYUWANGI**

THE EFFECT OF MOTIVATION, TRAINING, AND REWARDING  
TO EMPLOYEE'S PERFORMANCE OF KIMIA FARMA  
PHARMACY BRANCH BANYUWANGI

**SKRIPSI**

Oleh :

**Eky Agung Sunyoto**

**NIM. 130810201100**

**UNIVERSITAS JEMBER**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2017**



**PENGARUH PEMBERIAN MOTIVASI, PELATIHAN, DAN  
PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
APOTEK KIMIA FARMA CABANG BANYUWANGI**

**THE EFFECT OF MOTIVATION, TRAINING, AND REWARDING  
TO EMPLOYEE'S PERFORMANCE OF KIMIA FARMA  
PHARMACY BRANCH BANYUWANGI**

**SKRIPSI**

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

Oleh :

**Eky Agung Sunyoto**

**NIM. 130810201100**

**UNIVERSITAS JEMBER  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
2017**

**SURAT PERNYATAAN**

Nama : Eky Agung Sunyoto  
NIM : 130810201100  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul : Pengaruh Pemberian Motivasi, Pelatihan dan Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan Apotek Kimia Farma Cabang Banyuwangi

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa Skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya plagiasi milik orang lain. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember, .....

Yang menyatakan,

Eky Agung Sunyoto  
NIM. 130810201100

**TANDA PERSETUJUAN**

Judul Skripsi : Pengaruh Pemberian Motivasi, Pelatihan dan Penghargaan Terhadap  
Kinerja Karyawan Apotek Kimia Farma Cabang Banyuwangi

Nama Mahasiswa : Eky Agung Sunyoto  
NIM : 130810201100  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Disetujui Tanggal : 04 Mei 2017

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Dr.Purnamie Titisari S.E., M.Si.

NIP. 19750106 200003 2 001

Tatok Endhiarto S.E., M.Si.

NIP. 19600404 198902 1 001

Mengetahui,

Ketua Program Studi S1 Manajemen

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

NIP. 19780525 200312 2 002

**JUDUL SKRIPSI**

PENGARUH PEMBERIAN MOTIVASI, PELATIHAN DAN PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN APOTEK KIMIA FARMA CABANG BANYUWANGI

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

**Nama Mahasiswa** : Eky Agung Sunyoto

**NIM** : 130810201100

**Jurusan** : Manajemen

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal : 08 Mei 2017

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

**SUSUNAN TIM PENGUJI**

**Ketua** : **Dr. Diana Sulianti K Tobing S.E., M.Si.** : (.....)  
NIP. 197412122000122001

**Sekretaris** : **Drs. Sampeadi M.S.** : (.....)  
NIP. 195604041985031002

**Anggota** : **Dr. Elok Sri Utami M.Si.** : (.....)  
NIP. 196412281990022001

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Jember

**Dr. Muhammad Miqdad S.E., M.M., Ak.**

NIP. 19710727 199512 1 001

**PERSEMBAHAN**

Skripsi ini dipersembahkan untuk :

1. Bapak Peko Sunyoto dan Ibu Ismiati tercinta yang telah memberi semangat dan motivasi hingga sekarang.
2. Kakak, saudara, dan ponakan yang tersayang.
3. Teman – Teman KSHM ( Kelompok Study Hipotesis Mahasiswa )
4. Semua rekan-rekan manajemen angkatan 2013.
5. Bapak dan ibu guru SDN JATI 1, SMP NEGERI 3 PROBOLINGGO, dan SMA NEGERI 4 PROBOLINGGO.
6. Almamater tercinta Universitas Jember.

**MOTTO**

***“Santai mengerjakan bukan santai meremehkan”***

***“Tersenyum selalu walaupun hatimu sedang terluka”***

***“If you believe in nothing and stand up for nothing, you become and achieve nothing”***

(Jika kau tidak mempunyai apapun dan berdiri bukan untuk apapun, maka kau tidak akan menjadi siapa-siapa)

(Detective Conan)

***“Kebenarannya Cuma ada satu”***

(Detective Conan)



## RINGKASAN

**Pengaruh Pemberian Motivasi, Pelatihan dan Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan Apotek Kimia Farma Cabang Banyuwangi;** Eky Agung Sunyoto; 130810201100; 2017; 93 halaman; Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Peningkatan sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam perusahaan karena manusia mampu menciptakan berbagai macam inovasi dan merupakan komponen utama dalam suatu kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan faktor terpenting untuk suatu perusahaan mencapai tujuannya. Keberhasilan suatu perusahaan mencapai tujuan yang diharapkan tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang merupakan faktor paling dominan bagi perusahaan.

Dalam usaha mencapai tujuannya, perusahaan perlu memperhatikan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya. Faktor-faktor itu adalah pemberian motivasi, pelatihan dan penghargaan. Perusahaan Apotek Kimia Farma Cabang Banyuwangi adalah salah satu badan usaha milik negara yang bersifat terbuka. Perusahaan Apotek Kimia Farma Cabang Banyuwangi mempunyai target penjualan perhari 14 juta, dengan target penjualan yang sangat tinggi membuat karyawan harus bekerja dengan semaksimal mungkin dan bekerja dengan sangat baik. Manajer perusahaan harus dapat mengelola sumber daya manusia dengan baik dengan memperhatikan motivasi karyawan, pelatihan dan penghargaan yang harus diberikan kepada karyawan, agar karyawan dapat bekerja dengan baik.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pemberian motivasi, pelatihan dan penghargaan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan Apotek Kimia Farma Cabang Banyuwangi. Adapun manfaat penelitian ini untuk perusahaan agar lebih memperhatikan aspek-aspek yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian analisis regresi linier berganda. Populasi penelitian ini adalah



seluruh karyawan Apotek Kimia Farma Cabang Banyuwangi yang berjumlah 38 orang dan penelitian ini menggunakan total sampling yaitu sampel sama dengan populasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pemberian motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Apotek Kimia Farma Cabang Banyuwangi. Hal ini dibuktikan dengan hasil dari nilai signifikan variabel motivasi yaitu 0,007 lebih kecil dari 0,05, berarti motivasi berpengaruh signifikan dan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Pemberian pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil dari nilai signifikan variabel pelatihan yaitu 0,026 lebih kecil dari 0,05, berarti pemberian pelatihan berpengaruh signifikan dan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Pemberian penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil dari nilai signifikan variabel penghargaan yaitu 0,039 lebih kecil dari 0,05, berarti pemberian penghargaan berpengaruh signifikan dan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Pemberian motivasi, pelatihan, dan penghargaan secara bersama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F dengan nilai F hitung 8,6733 lebih besar daripada F tabel 2,88. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian motivasi, pelatihan, dan penghargaan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Apotek Kimia Farma Cabang Banyuwangi.

## SUMMARY

### **Effect of Motivation, Training and Employee Appreciation performance**

**Kimia Farma Branch Banyuwangi**; Eky Agung Sunyoto; 130810201100; 2017; 93 pages; Management Faculty of Economics and Business, University of Jember.

Improvement of human resources has a very important role in the company because humans are capable of creating a wide range of innovations and is a major component in a company's activities. Human resources is one of the most resource determines success or failure of a company, because human resources is the most important factor for a company to achieve its objectives. The success of a company achieve the expected goals depends on the quality of human resources is the most dominant factor for the company.

In an effort to achieve its goal, the company needs to consider factors that can affect the performance of employees. The factors that are motivating, training and awards. Kimia Farma Branch Company Banyuwangi is one of the state-owned enterprises that are open. Kimia Farma company has a branch Banyuwangi daily sales target of 14 million, with a very high sales targets make employees should work as closely as possible and works very well. Managers of the company should be able to manage human resources well to pay attention to employee motivation, training and awards to be given to employees, so that employees can work well.

This study aims to determine and analyze the influence of pemeberian motivation, training and awards either partially or simultaneously on the employee's performance Kimia Farma Branch Banyuwangi. The benefits of this research for a company for more attention to the aspects that affect employee performance. This study uses multiple linear regression analysis research. The study population was all employees of Kimia Farma Branch Banyuwangi totaling 38 people and this study using total sampling that the sample is equal to the population.

The results of this study indicate that the variable of motivation has a significant effect on the performance of pharmacy employees of Kimia Farma Banyuwangi Branch. This is evidenced by the result of the significant value of motivation variable that is 0.007 smaller than 0.05, it means that motivation has a significant effect and partially on employee performance. Provision of training has a significant effect on employee performance. This is evidenced by the result of the significant value of training variables that is 0.026 smaller than 0.05, means that training has a significant and partial effect on employee performance. Awarding has significant effect on employee performance. This is evidenced by the result of the significant value of the awards variable is 0.039 smaller than 0.05, meaning that awarding has significant and partial effect on employee performance. The provision of motivation, training, and rewards together affect the performance of employees. This is evidenced by the results of F test with the value of F arithmetic 8.6733 is greater than F table 2.88. This shows that the provision of motivation, training, and awards affect simultaneously on the performance of pharmacy employees Kimia Farma Banyuwangi Branch.

## PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT, karena atas segala rahmat, hidayah dan karuniaNya sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul “ Pengaruh Pemberian Motivasi, Pelatihan dan Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan Apotek Kimia Farma Cabang Banyuwangi ”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program studi Strata satu (S1) pada Progran Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penulis sangat menyadari bahwa dalam penulisan ini masih banyak kekurangan yang disebabkan karena keterbatasan penulis. Dalam penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

- a. Dr. Muhammad Miqdad S.E., M.M., Ak. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
- b. Dr. Handriyono M.Si. Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
- c. Dr. Ika Barokah Suryaningsih S.E., M.M. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
- d. Dr. Purnamie Titisari, S.E., M.Si. Selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak memberikan semangat, bimbingan, pengarahan, saran, serta telah meluangkan waktunya sehingga skripsi ini mampu terselesaikan.
- e. Tatok Endhiarto, S.E., M.Si. Selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak memberikan semangat, bimbingan, pengarahan, saran, serta telah meluangkan waktunya sehingga skripsi ini mampu terselesaikan.
- f. Dr. Diana Sulianti K Tobing, S.E., M.Si. Selaku ketua penguji yang telah memberikan masukan sehingga skripsi ini mampu terselesaikan dengan baik.
- g. Drs. Sampeadi, MS. Selaku sekretaris penguji yang telah memberikan masukan sehingga skripsi ini mampu terselesaikan dengan baik.

- h. Dr. Hj. Elok Sri Utami, M.Si. Selaku anggota penguji yang telah memberikan masukan sehingga skripsi ini mampu terselesaikan dengan baik.
- i. Seluruh bapak dan ibu dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
- j. Karyawan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
- k. Keluargaku yang telah memberikan kasih sayang, motivasi dan dukungan doa selama ini.
- l. Vicky Roh Idhofi yang telah mendukung dan menemani terus dan memberi doa, dukungan selama ini.
- m. Rekan seperjuanganku Faruq, Intan, Icha, Siska, Bella, Adit, dan Om yo yang telah memberi dukungan dalam penyusunan skripsi ini.
- n. Seluruh teman-teman Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember angkatan 2013.
- o. Seluruh karyawan Apotek Kimia Farma Cabang Banyuwangi yang telah membantu dalam penelitian ini.
- p. Seluruh pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi sehingga skripsi ini bisa terselesaikan.

Penulis sadar akan keterbatasan dan kekurangan skripsi ini, oleh karena itu segala saran dan kritikan yang bersifat membangun akan sangat penulis harapkan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan tambahan pengetahuan bagi yang membacanya.

Penulis

Eky Agung Sunyoto



**DAFTAR ISI**

|   | Halaman  |
|---|----------|
| <b>HALAMAN JUDUL</b> .....                  | i        |
| <b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....             | ii       |
| <b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....            | iii      |
| <b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....             | iv       |
| <b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....            | v        |
| <b>MOTTO</b> .....                          | vi       |
| <b>RINGKASAN</b> .....                      | vii      |
| <b>SUMMARY</b> .....                        | x        |
| <b>PRAKATA</b> .....                        | xii      |
| <b>DAFTAR ISI</b> .....                     | xiv      |
| <b>DAFTAR TABEL</b> .....                   | xv       |
| <b>DAFTAR GAMBAR</b> .....                  | xviii    |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....                | xix      |
| <b>BAB 1. PENDAHULUAN</b> .....             | 1        |
| 1.1 Latar Belakang.....                     | 1        |
| 1.2 Rumusan Masalah.....                    | 4        |
| 1.3 Tujuan Penelitian.....                  | 4        |
| 1.4 Manfaat Penelitian.....                 | 5        |
| <b>BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA</b> .....        | <b>6</b> |
| 2.1 Landasan Teori .....                    | 6        |
| 2.1.1 Teori Motivasi .....                  | 6        |
| 2.1.2 Teori Pelatihan.....                  | 8        |
| 2.1.3 Teori Penghargaan.....                | 10       |
| 2.1.4 Teori Kinerja.....                    | 13       |
| 2.2 Penelitian Terdahulu.....               | 16       |
| 2.3 Kerangka Konseptual .....               | 21       |
| 2.4 Pengembangan Hipotesis Penelitian ..... | 22       |

|  |           |
|--|-----------|
| <b>BAB 3. METODE PENELITIAN .....</b>                                | <b>24</b> |
| 3.1 Rancangan Penelitian .....                                       | 24        |
| 3.2 Populasi dan Sampel.....   | 24        |
| 3.3 Jenis dan Sumber Data .....                                      | 25        |
| 3.3.1 Jenis Data.....  | 25        |
| 3.3.2 Sumber Data .....  | 25        |
| 3.4 Identifikasi Variabel .....                                      | 26        |
| 3.5 Definisi Operasional Variabel .....                              | 26        |
| 3.5.1 Variabel Bebas atau Independent Variabel .....                 | 26        |
| 3.5.2 Variabel Terikat atau Dependent Variabel .....                 | 29        |
| 3.6 Skala Pengukuran Variabel .....                                  | 30        |
| 3.7 Metode Analisis Data .....                                       | 30        |
| 3.7.1 Uji Instrumen.....   | 30        |
| 3.7.2 Uji Asumsi Klasik .....  | 32        |
| 3.7.3 Uji Hipotesis .....  | 33        |
| 3.7.4 Kerangka Pemecahan Masalah .....                               | 36        |
| <b>BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>                             | <b>38</b> |
| 4.1 Gambaran Umum Apotek Kimia Farma .....                           | 38        |
| 4.1.1 Apotek Kimia Farma Cabang Banyuwangi.....                      | 39        |
| 4.1.2 Struktur Organisasi Apotek Kimia Farma Cabanag Banyuwangi..... | 39        |
| 4.1.3 Tugas dan Wewenang.....  | 40        |
| 4.1.4 Personalia Perusahaan .....                                    | 41        |
| 4.2 Data Karakteristik Responden .....                               | 42        |
| 4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....                 | 42        |
| 4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....         | 43        |
| 4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....            | 44        |
| 4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....         | 45        |
| 4.3 Deskripsi Variabel Penelitian .....                              | 45        |
| 4.3.1 Deskripsi Variabel Penelitian Pemberian Motivasi (X1) .....    | 45        |
| 4.3.2 Deskripsi Variabel Penelitian Pelatihan (X2).....              | 47        |
| 4.3.3 Deskripsi Variabel Penelitian Penghargaan (X3).....            | 49        |



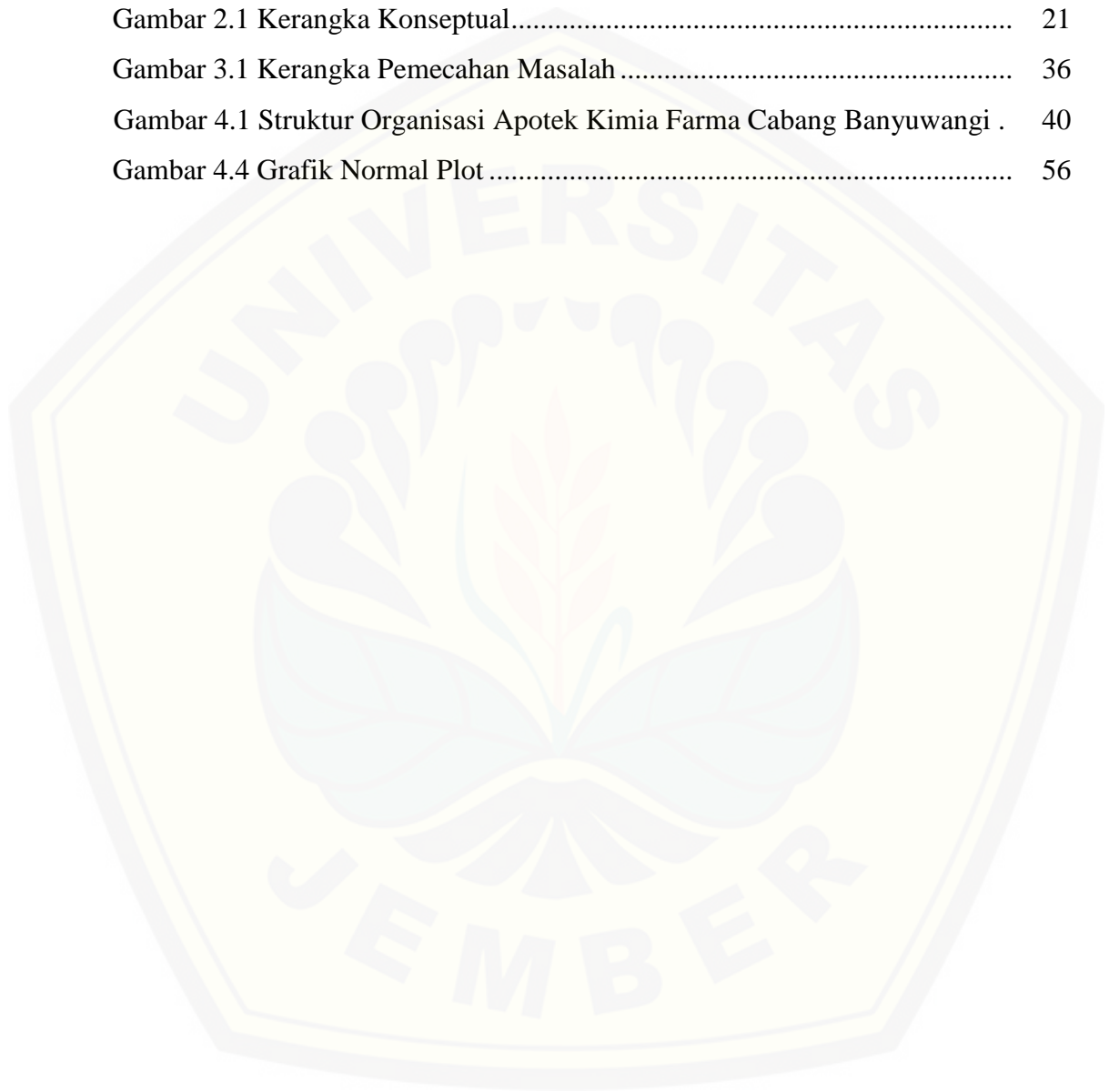
|   |           |
|---|-----------|
| 4.3.4 Deskripsi Variabel Penelitian Kinerja Karyawan (Y).....   | 50        |
| 4.4 Uji Instrumen Data .....  | 51        |
| 4.4.1 Uji Validitas.....  | 51        |
| 4.4.2 Uji Reliabilitas.....   | 53        |
| 4.4.3 Analisis Regresi Linier Berganda.....   | 54        |
| 4.4.4 Uji Asumsi Klasik .....   | 55        |
| 4.5 Pembahasan Hasil Penelitian.....  | 59        |
| 4.5.1 Pengaruh Pemberian Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Apotek Kimia<br>Farma Cabang Banyuwangi .....                           | 59        |
| 4.5.2 Pengaruh Pemberian Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Apotek Kimia<br>Farma Cabang Banyuwangi .....                          | 61        |
| 4.5.3 Pengaruh Pemberian Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan Apotek<br>Kimia Farma Cabang Banyuwangi .....                        | 63        |
| 4.5.4 Pengaruh Pemberian Motivasi, Pelatihan dan Penghargaan Terhadap<br>Kinerja Karyawan Apotek Kimia Farma Cabang Banyuwangi..... | 65        |
| 4.6 Keterbatasan Penelitian .....   | 66        |
| <b>BAB 5 PENUTUP .....</b>  | <b>67</b> |
| 5.1 Kesimpulan.....   | 67        |
| 5.2 Saran .....   | 68        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>   | <b>69</b> |
| <b>LAMPIRAN</b>   |           |

**DAFTAR TABEL**

|  | Halaman |
|--|---------|
| Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....  | 18      |
| Tabel 3.1 Jumlah Karyawan Apotek Kimia Farma Cabang Banyuwangi.....                | 25      |
| Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....                           | 42      |
| Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....                   | 43      |
| Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....                     | 44      |
| Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....                    | 45      |
| Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Pemberian Motivasi ..... | 46      |
| Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Pelatihan Kerja .....    | 47      |
| Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Penghargaan ..           | 49      |
| Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kinerja.....             | 50      |
| Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Pemberian Motivasi .....                    | 51      |
| Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan .....                            | 52      |
| Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Penghargaan.....                           | 52      |
| Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....                      | 52      |
| Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas .....  | 53      |
| Tabel 4.14 Hasil Uji Regresi Linier Berganda .....                                 | 54      |
| Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinearitas .....                                       | 56      |
| Tabel 4.16 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....                                      | 57      |

**DAFTAR GAMBAR**

|   | Halaman |
|---|---------|
| Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....                                   | 21      |
| Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah .....                           | 36      |
| Gambar 4.1 Struktur Organisasi Apotek Kimia Farma Cabang Banyuwangi . | 40      |
| Gambar 4.4 Grafik Normal Plot .....                                   | 56      |



**DAFTAR LAMPIRAN**

|   | Halaman |
|---|---------|
| 1. Surat Pengantar Penelitian.....        | 71      |
| 2. Daftar Pernyataan Kuesioner.....       | 73      |
| 3. Rekapitulasi Jawaban Kuesioner.....    | 77      |
| 4. Hasil Uji Validitas.....               | 80      |
| 5. Hasil Uji Reliabilitas.....            | 84      |
| 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda..... | 89      |
| 7. Hasil Uji Multikolinearitas.....       | 91      |
| 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas.....     | 93      |
| 9. Tabel r.....                           | 95      |
| 10. Tabel t.....                          | 96      |
| 11. Tabel f.....                          | 97      |

## **BAB 1. PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Di era globalisasi, kondisi perekonomian mengalami kemajuan yang signifikan. Kemajuan yang ditandai dengan canggihnya taknologi yang diciptakan, berdampak pada laju perekonomian dunia yang semakin pesat. Apabila suatu perusahaan ingin bertahan dan berkembang dalam persaingan yang ketat, maka perusahaan harus meningkatkan kinerja karyawan.

Peningkatan sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam perusahaan karena manusia mampu menciptakan berbagai macam inovasi dan merupakan komponen utama dalam suatu kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan faktor terpenting untuk suatu perusahaan mencapai tujuannya. Keberhasilan suatu perusahaan mencapai tujuan yang diharapkan tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang merupakan faktor paling dominan bagi perusahaan.

Dalam usaha mencapai tujuannya, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya. Karena karyawan merupakan aset yang dimiliki oleh setiap perusahaan. Suatu perusahaan dikatakan maju atau baik tergantung dari kinerja karyawannya. Berbagai cara dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan, salah satunya dengan pemberian motivasi bagi karyawan.

Motivasi hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, karena jika ditinjau lebih lanjut, terdapat kecenderungan bahwa karyawan yang mempunyai motivasi tinggi mampu mencapai prestasi kerja yang tinggi. Sebaliknya karyawan yang mempunyai motivasi rendah tidak mampu mencapai prestasi di perusahaan. Rivai dan Sagala (2009: 03) menyatakan bahwa motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal spesifik sesuai dengan tujuan individu. Dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah salah satu dorongan untuk individu mencapai tujuannya.

Selain pemberian motivasi, cara meningkatkan kinerja karyawan dengan pemberian pelatihan. Pemberian pelatihan sangat diperlukan untuk mengembangkan kualitas karyawan yang ada di perusahaan. Sehingga pelatihan menjadi kebutuhan dasar yang harus diberikan kepada karyawan untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Pelatihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan. (Sutrisno, 2009: 62). Pelaksanaan dari program pelatihan harus sesuai kebutuhan dan tepat sasaran. Agar program pelatihan dapat memberikan manfaat yang nyata terhadap karyawan dan dapat meningkatkan kinerja dengan optimal.

Meningkatkan kinerja karyawan tidak cukup hanya dengan pemberian motivasi dan pelatihan, oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja karyawan harus didampingi dengan pemberian penghargaan untuk karyawan yang berprestasi. Sehingga karyawan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Rivai dan Sagala (2011: 762) penghargaan adalah sebagai balas jasa yang diterima karyawan karena kedudukannya di perusahaan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan.

Penghargaan yang diberikan kepada karyawan adalah sebagai timbal balik atas kontribusinya dalam bekerja. Penghargaan merupakan bentuk apresiasi kepada karyawan, karena prestasi, keuletan, keterampilan, dan kesetiaan yang diberikan kepada perusahaan. Tujuan adanya penghargaan antara lain untuk kepuasan kerja, pengadaan efektivitas, motivasi dan stabilitas karyawan.

Apotek Kimia Farma cabang Banyuwangi adalah salah satu badan usaha milik negara yang bersifat terbuka. Apotek Kimia Farma cabang Banyuwangi yang berada di JL. A. Yani No. 58 Banyuwangi dan JL. Basuki Rahmat, Lateng Banyuwangi, merupakan cabang Apotek Kimia Farma yang paling besar, berkembang dan yang paling maju diantara yang lain. Apotek Kimia Farma cabang Banyuwangi melayani penjualan langsung dan melayani resep dokter dan menyediakan pelayanan lain, misalnya pelayanan swalayan serta pusat pelayanan informasi obat.



Fenomena yang terjadi di Apotek Kimia farma cabang banyuwangi yaitu kinerja yang kurang maksimal. Hal ini terlihat dari penjualan yang tidak stabil. Karyawan yang sudah lama bekerja di Apotek Kimia Farma cabang Banyuwangi bernama Heni Nuriyani dan kawakibul lama'ah mengutarakan bahwa perusahaan juga sering mengabaikan faktor-faktor yang berhubungan dengan karyawan seperti masalah motivasi, pelatihan dan penghargaan. Manajemen Apotek Kimia Farma cabang Banyuwangi dituntut untuk dapat memotivasi karyawannya, karena jika motivasi rendah mengakibatkan kurang mampu bekerja dengan maksimal seperti yang terjadi pada perusahaan saat ini beberapa karyawan tidak tepat waktu datang ke Apotek Kimia Farma. Perusahaan juga harus memikirkan masalah pelatihan karena karyawan banyak yang belum mengerti tentang informasi obat-obat yang biasanya menggunakan resep dokter atau obat yang harus meracik terlebih dahulu. Selain itu karyawan juga membutuhkan penghargaan seperti bonus, jenjang karir, prestasi dan ucapan terima kasih atau pengakuan. Karena itu semua dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Terdapat penelitian terdahulu yang telah dilakukan mengenai pengaruh motivasi, pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan oleh Arief Hermawan (2014) yang menunjukkan hasil bahwa: secara parsial maupun simultan motivasi, pelatihan, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Begitu pentingnya masalah kinerja karyawan ini, sehingga tidak salah bila inti pengelolaan sumber daya manusia adalah bagaimana mengelola kinerja sumber daya manusia. Mengelola manusia dalam konteks organisasi berarti mengelola manusia agar dapat menghasilkan kinerja yang optimal bagi organisasi. Sama halnya dengan kasus pada Apotek Kimia Farma cabang Banyuwangi pelayanan yang prima dan komitmen terhadap pelanggan sangat dijunjung tinggi di dalam perusahaan ini.



Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan maka dapat disimpulkan permasalahan di Apotek Kimia Farma Cabang Banyuwangi menurunnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi, pelatihan dan penghargaan. Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk mengambil judul “PENGARUH PEMBERIAN MOTIVASI, PELATIHAN, DAN PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN APOTEK KIMIA FARMA CABANG BANYUWANGI”.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Setelah mengetahui pemaparan diatas rumusan masalah yang didapat adalah sebagai berikut.

- a. Apakah pemberian motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Apotek Kimia Farma cabang Banyuwangi?
- b. Apakah pemberian pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Apotek Kimia Farma cabang Banyuwangi?
- c. Apakah pemberian penghargaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Apotek Kimia Farma cabang Banyuwangi?
- d. Apakah pemberian motivasi, pelatihan, dan penghargaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Apotek Kimia Farma cabang Banyuwangi?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

- a. mengetahui dan menganalisis pengaruh pemberian motivasi terhadap kinerja karyawan Apotek Kimia Farma cabang Banyuwangi;
- b. mengetahui dan menganalisis pengaruh pemberian pelatihan terhadap kinerja karyawan Apotek Kimia Farma cabang Banyuwangi;
- c. mengetahui dan menganalisis pengaruh pemberian penghargaan terhadap kinerja karyawan Apotek Kimia Farma cabang Banyuwangi;

- d. mengetahui dan menganalisis pengaruh pemberian motivasi, pelatihan dan penghargaan secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan Apotek Kimia Farma cabang Banyuwangi.

#### **1.4 Manfaat penelitian**

Adapun manfaat penelitian dari penelitian ini sebagai berikut.

- a. Perusahaan atau Lembaga

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran kepada perusahaan dalam mengkaji aspek-aspek yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

- b. Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan informasi bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan referensi bagi penelitian berikutnya dengan tema yang sama.

- c. Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini merupakan penerapan ilmu yang diperoleh selama duduk di bangku perkuliahan sehingga dapat mengetahui lebih jauh mengenai permasalahan yang terjadi dalam suatu organisasi secara riil.

## BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Landasan Teori dan Penelitian Terdahulu

#### 2.1.1 Motivasi

Suwatno (2014: 171) mendefinisikan bahwa motivasi adalah dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Seseorang melakukan sesuatu dengan sengaja, tentu ada suatu maksud atau tujuan yang mendorongnya melakukan suatu tindakan. Motif dasar seseorang tersebut adalah adanya kebutuhan orang tersebut akan kebanggaan dan kehormatan serta, mungkin limpahan materi.

Menurut Abraham Maslow dalam Suwatno (2014: 177), indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan yaitu sebagai berikut.

1. Kebutuhan fisiologis, seperti: kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas. Seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.
2. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup, tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual.
3. Kebutuhan sosial, yakni kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
4. Kebutuhan akan harga diri atau pengakuan, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.
5. Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat, dengan mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Motivasi menurut Herzberg (dalam Bangun 2012: 319) faktor tertentu yang ada ditempat kerja yang menyebabkan kepuasan dalam bekerja. Faktor kepuasan, biasa juga disebut sebagai motivator faktor atau pemuas. Termasuk pada faktor ini ialah faktor faktor pendorong bagi prestasi dan semangat kerja. Sedangkan

menurut Mulyadi (2015: 87) motivasi adalah suatu dorongan baik dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi menurut Edy Sutrisno dalam Mulyadi (2015: 96), mengemukakan bahwa faktor-faktor dibedakan menjadi dua yaitu faktor intern dan faktor ekstern.

#### 1. Faktor intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi motivasi antara lain:

##### a. Keinginan untuk hidup.

Keinginan untuk hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya.

##### b. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

##### c. Keinginan untuk mendapatkan penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk mendapatkan sesuatu, diakui, dan dihormati oleh orang lain.

##### d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan dari pihak lain yang berada pada suatu lembaga yang sama.

Sedangkan menurut Titisari (2014: 27) motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik). Jenis jenis motivasi ada dua yaitu motivasi positif dan motivasi negatif, motivasi positif adalah proses untuk mencoba memengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan hadiah. Motivasi negatif adalah proses untuk memengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang kita inginkan tetapi teknik dasar yang digunakan adalah lewat kekuatan-kekuatan. Bukti yang paling

dasar terhadap keberhasilan suatu bentuk motivasi adalah hasil yang diperoleh dari pelaksanaan suatu pekerjaan.

### 2.1.2 Pelatihan

Pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka (Dessler, 2009: 263). Pelatihan sering dianggap sebagai aktivitas yang paling dapat dilihat dan paling umum dari semua aktivitas kepegawaian. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja.

Menurut Siswanto (2005: 199) pelatihan merupakan proses membantu para tenaga kerja untuk memperoleh efektivitas dalam pekerjaan mereka yang sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan tentang pikiran, tindakan, kecakapan, pengetahuan, dan sikap yang layak. Adapun tujuan dari pelatihan kerja menurut Siswanto (2005: 212) yaitu:

1. Peningkatan keahlian kerja

Para tenaga kerja yang telah bekerja pada perusahaan memiliki tingkat keahlian yang beraneka ragam. Ada yang memiliki tingkat keahlian hampir memenuhi kualifikasi yang diharapkan perusahaan, ada pula yang memiliki keahlian pada tingkatan di bawah standar. Dengan adanya pelatihan, para tenaga kerja dapat meningkatkan keahlian dalam tugas dan pekerjaannya.

2. Pengurangan Keterlambatan Kerja, kemangkiran, serta perpindahan tenaga kerja

Tenaga kerja memberikan alasan atas tindakan yang mereka lakukan baik keterlambatan masuk kerja, mangkir, dan pindah kerja. Diharapkan dengan adanya pelatihan tingkat tenaga kerja yang bersangkutan dapat mengurangi tindakan-tindakan negatif dan juga kemungkinan timbulnya semangat kerja dan gairah kerja pada tenaga kerja dengan penyelenggaraan pelatihan.

3. Pengurangan timbulnya kecelakaan kerja dan kerusakan alat-alat kerja

Timbulnya kecelakaan kerja biasanya sebagai akibat atas kelalaian tenaga kerja. Adapun kerusakan-kerusakan yang timbul, misalnya kerusakan mesin



atau kerusakan produk, sering tidak diharapkan perusahaan maupun tenaga kerja. Penyelenggaraan pelatihan dimaksudkan agar tenaga kerja dapat memelihara alat-alat kerja dan mengurangi kecelakaan kerja.

#### 4. Peningkatan produktivitas kerja

Tujuan setiap perusahaan adalah memperoleh tingkat profitabilitas tinggi, dan setiap proses mengalami peningkatan sesuai dengan yang diharapkan. Penyelenggaraan pelatihan bertujuan untuk tenaga kerja lebih paham dengan pekerjaannya sehingga kinerja menjadi bagus dan produktivitas meningkat.

#### 5. Peningkatan kecakapan kerja

Perkembangan teknologi dan komputerisasi yang makin maju, menuntut para tenaga kerja mampu menggunakannya. Untuk itu, tenaga kerja dituntut mengembangkan kemampuan dan kecakapan kerja, dengan adanya pelatihan diharapkan tenaga kerja dapat mengembangkan kemampuannya dan dapat meningkatkan kecakapan dalam bekerja.

Menurut Hadari Nawawi (dalam Akhmad, 2012: 70) pelatihan adalah program-program untuk memperbaiki kemampuan melaksanakan pekerjaan secara individual, kelompok dan berdasarkan jenjang jabatan dalam organisasi perusahaan. Pelatihan juga merupakan proses melengkapi para pekerja dengan keterampilan khusus atau kegiatan membantu para pekerja dalam memperbaiki pelaksanaan pekerja yang tidak efisien. Pelatihan dapat dirancang untuk memenuhi tujuan berbeda dan dapat diklasifikasikan ke dalam berbagai cara, yang meliputi:

1. Pelatihan yang dibutuhkan dan rutin: dilakukan untuk memenuhi berbagai syarat hukum yang diharuskan dan berlaku sebagai pelatihan untuk semua karyawan.
2. Pelatihan pekerjaan/teknis: memungkinkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan, tugas dan tanggung jawab.
3. Pelatihan antar pribadi dan pemecahan masalah: dimaksudkan untuk mengatasi masalah operasional dan antar pribadi serta meningkatkan hubungan dalam pekerjaan organisasional.

4. Pelatihan perkembangan dan inovatif: menyediakan fokus jangka panjang untuk meningkatkan kapabilitas individual dan organisasional untuk masa depan.

Menurut Hartatik (2014: 86) pelatihan sering dilakukan oleh para rekrutmen atau tenaga kerja baru maupun yang sudah lama sebagai upaya peningkatan kinerja karyawan. Manfaat pelatihan untuk mengurangi atau menghilangkan kebiasaan-kebiasaan kerja yang buruk atau untuk mempelajari keterampilan-keterampilan baru yang akan meningkatkan kinerja karyawan, manfaat penting pelatihan bagi perusahaan adalah:

1. dapat meningkatkan produktifitas kerja, dimana kecakapan yang lebih tinggi dapat meningkatkan hasil yang lebih baik;
2. dapat mengurangi kesalahan, pelatihan dengan mengutamakan segi-segi keamanan diharapkan dapat mengurangi kesalahan;
3. dapat mengurangi pengawasan (supervisi), orang yang terlatih adalah orang yang dapat mensupervisi dirinya sendiri.

### 2.1.3 Penghargaan

Hasibuan (2012: 118) penghargaan adalah pendapatan yang diterima karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Penghargaan bisa dikatakan sebagai pengakuan atas kinerja karyawan. Penghargaan merupakan apa yang diterima oleh karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi.

Penghargaan menurut Robert dan John H. Jackson (2006: 420) dapat berupa penghargaan intrinsik dan ekstrinsik. Penghargaan intrinsik sering meliputi pujian atas penyelesaian sebuah proyek atau pemenuhan tujuan kinerja, pengaruh psikologis dan sosial yang lain mencerminkan jenis penghargaan intrinsik. Penghargaan ekstrinsik adalah penghargaan yang nyata dan berupa penghargaan moneter dan non moneter.



Penghargaan ekstrinsik ada berbagai macam yaitu :

1. Gaji pokok

Bayaran dasar yang diterima karyawan, biasanya berupa upah dan gaji berdasarkan atas kinerja yang dilakukan oleh karyawan.

2. Penghasilan tidak tetap atau bonus

Imbalan kerja langsung atas kinerja karyawan, biasanya pada umumnya penghasilan tidak tetap yang diberikan karyawan yaitu pembayaran bonus. Bonus adalah bayaran satu kali yang tidak menjadi bagian dari gaji pokok karyawan.

3. Tunjangan

Banyak organisasi memberikan banyak penghargaan ekstrinsik dalam cara yang tidak langsung. Tunjangan adalah sebuah penghargaan tidak langsung seperti asuransi kesehatan, cuti berbayar, atau dana pensiun yang diberikan untuk karyawan sebagai bagian dari keanggotaan.

Tujuan utama dari program penghargaan yang diberikan kepada setiap individu mempunyai alasan dan tujuan khusus. Tujuan diberikannya penghargaan adalah:

1. menarik orang yang memiliki kualifikasi untuk bergabung dengan organisasi;
2. mempertahankan karyawan agar terus datang untuk bekerja;
3. meningkatkan produktivitas dan semangat kerja karyawan.

Menurut Donni (2014: 336), penghargaan atau insentif adalah balas jasa yang diberikan tergantung pada kinerja pegawai. Penghargaan secara umum terdiri dari dua jenis yang berbeda, dimana setiap organisasi akan berbeda pula dalam pelaksanaannya. Kedua jenis penghargaan itu adalah penghargaan material dan penghargaan non material.

a. Jenis-jenis penghargaan material yaitu:

1. Bonus

Uang yang dibayar sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan yang diberikan secara selektif dan khusus.

2. Komisi

Merupakan sejenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan pekerjaan yang baik. Lazimnya dibayarkan sebagai bagian dari penjualan dan

diterima pekerja bagian penjualan.

3. Pembagian keuntungan

Dalam hal pembayaran dapat diikuti macam-macam pola, tetapi biasanya mencakup pembayaran berupa sebagian dari laba bersih yang disetorkan ke dalam sebuah dana dan kemudian dimasukkan ke dalam daftar pendapatan setiap pegawai.

4. Kompensasi yang ditangguhkan

Ada beberapa perusahaan yang memberikan kompensasi yang ditangguhkan, dimana kompensasi ini mencakup pembayaran di kemudian hari yaitu pensiun dan pembayaran kontraktual. Pensiun adalah jaminan sosial ekonomi setelah berhenti bekerja. Pembayaran kontraktual adalah pelaksanaan perjanjian antara organisasi dan karyawan dimana karyawan setelah selesai masa kerja akan dibayarkan sejumlah uang tertentu selama periode waktu yang telah ditentukan.

b. Jenis-jenis penghargaan non material yaitu:

1. pemberian gelar (*title*) secara resmi;
2. pemberian balas jasa;
3. pemberian piagam penghargaan;
4. pemberian promosi;
5. pemberian hak untuk menggunakan sesuatu atribut dan fasilitas organisasi;
6. pemberian pujian atau ucapan terima kasih secara formal maupun informal.

Sedangkan menurut Moorhead dan Griffin (2013: 157) penghargaan adalah perangsang yang disediakan oleh organisasi untuk karyawan. Sistem penghargaan terdiri atas semua komponen organisasi, proses, aturan dan prosedur, serta kegiatan pengambilan keputusan yang terlibat dalam mengalokasikan kompensasi dan tunjangan kepada karyawan sebagai imbalan untuk kontribusi mereka pada organisasi. Jenis-jenis penghargaan menurut Moorhead dan Griffin yaitu sebagai berikut.

1. Bayaran dasar

Untuk sebagian orang, penghargaan yang paling penting untuk bekerja adalah bayaran yang mereka terima. Jelas, uang penting bagi karyawan karena

barang-barang dapat dibeli dengan uang, tetapi uang juga dapat menyimbolkan nilai seorang karyawan.

## 2. Sistem insentif

Rencana dimana karyawan dimungkinkan untuk memperoleh kompensasi tambahan sebagai imbalan untuk jenis-jenis kinerja tertentu.

## 3. Kompensasi tidak langsung

Kompensasi tidak langsung yang umumnya dikenal sebagai rencana tunjangan karyawan.

## 4. Hak istimewa

Hak istimewa adalah hak yang diberikan kepada anggota organisasi terpilih, biasanya manajer puncak. Selama bertahun-tahun manajer puncak dari banyak bisnis diberikan hak istimewa, seperti penggunaan tanpa batas motor, mobil, rumah dan lain-lain.

## 5. Hadiah

Hadiah adalah sesuatu yang diberikan kepada karyawan untuk berbagai hal seperti senioritas, kehadiran sempurna dan minimnya kerusakan.

Sedangkan menurut Kadarisman (2012: 1) penghargaan adalah apa yang karyawan terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Karyawan menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan waktu bukan semata-mata ingin mengabdikan diri kepada perusahaan, tetapi ada tujuan lain yaitu mengharapkan imbalan atau penghargaan sebagai balas jasa atas hasil kerjanya.

### 2.1.4 Kinerja

Pengertian kinerja menurut Fahmi (2011: 226) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi yang dihasilkan pada suatu periode waktu. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan strategi organisasi. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Sedarmayanti (2011: 260) mengemukakan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur. Sedangkan menurut Moeheriono (2012: 96) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Mangkunegara (2011: 75) mengemukakan empat indikator kinerja sebagai berikut:

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara (2011: 67) adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan

Faktor kemampuan secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

## 2. Motivasi

Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Perusahaan untuk mengetahui kinerja karyawan dengan diadakan penilaian kerja. Penilaian kerja adalah upaya menilai prestasi dengan tujuan meningkatkan produktivitas karyawan maupun perusahaan. Menurut Notoatmojo dan Soekidjo (dalam Titisari 2014: 78) menjelaskan bahwa pengukuran yang baik harus dapat menggambarkan nilai yang akurat tentang apa yang diukur. Artinya pengukuran tersebut benar-benar mengukur kinerja karyawan. Untuk itu ada dua hal yang perlu diperhatikan:

1. Pengukuran harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan (*job related*), artinya sistem penilaian itu benar-benar menilai perilaku atau kerja yang mendukung kegiatan organisasi dimana karyawan itu bekerja.
2. Adanya standar pelaksanaan kerja (*performance standard*). Standar pelaksanaan adalah ukuran yang dipakai untuk menilai kinerja tersebut. Agar pengukuran itu efektif maka standar pengukuran hendaknya berhubungan dengan hasil yang diinginkan setiap pekerjaan. Dengan demikian maka standar pelaksanaan kerja ini semacam alat ukur kinerja. Alat ukur yang baik sekurang-kurangnya memenuhi dua kriteria yakni reliabilitas dan validitas. Alat dengan reliabilitas tinggi apabila alat ukur itu mempunyai hasil yang konsisten, sedangkan alat ukur validitas tinggi apabila alat itu mengukur apa yang harus diukur.

Penilaian kinerja menurut Mondy (2011: 257) merupakan suatu sistem formal untuk menilai dan mengevaluasi kinerja tugas karyawan, baik individu maupun tim. Penilaian kinerja seringkali dianggap sebagai tindakan rutinitas yang tidak disukai dan negatif serta dianggap tidak memerlukan keahlian. Padahal penilaian kinerja merupakan kegiatan penting dan memberikan banyak manfaat bagi perusahaan.

Sedangkan menurut Dessler (2009: 290) penilaian kinerja adalah suatu prosedur yang mengaitkan pengaturan standar kerja, mengukur kinerja terkini dari karyawan yang dibandingkan dengan standar dan memberi timbal balik pada



karyawan dengan tujuan untuk memotivasi karyawan dan menghilangkan kinerja yang buruk atau melanjutkan kinerja yang sudah baik.

Selanjutnya Dessler (2009: 291) mengemukakan lima faktor dalam penilaian kinerja, sebagai berikut.

1. Prestasi pekerjaan, meliputi: akurasi ketelitian, keterampilan, dan penerimaan keluaran.
2. Kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi.
3. Kepemimpinan yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahkan atau perbaikan.
4. Kedisiplinan, meliputi: kehadiran, sanksi, warkat, regulasi, dapat dipercaya/diandalkan dan ketepatan waktu.
5. Komunikasi, meliputi: hubungan antar pegawai maupun dengan pimpinan, media komunikasi.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Variabel utama dalam penelitian ini adalah kinerja dimana peneliti ingin melihat pengaruh pemberian motivasi, pelatihan dan penghargaan terhadap kinerja karyawan Apotek Kimia Farma cabang Banyuwangi. Beberapa penelitian telah dilakukan oleh Arief Hermawan, Lia Fauziah, Max Saleleng dan Agus Supandi Soegoto, dan Rr. Retno Wulansari K.

Penelitian pertama Arief Hermawan (2014), dengan penelitiannya tentang pengaruh motivasi, pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan variabel bebas (X) yang diteliti adalah motivasi (X1), pelatihan (X2), disiplin kerja (X3) dan variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y). Hasil dari penelitian menyatakan bahwa secara parsial maupun simultan motivasi, pelatihan, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang.

Lia Fauziah (2013), dengan penelitiannya tentang pengaruh motivasi, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan



analisis regresi linier berganda dengan variabel bebas (X) yang diteliti adalah motivasi (X1), pelatihan (X2), kompensasi (X3) dan variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y). Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa motivasi, pelatihan, dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Nadira Prima Semarang.

Max Saleleng dan Agus Supandi Soegoto (2015), dengan penelitiannya tentang pengaruh lingkungan kerja, motivasi, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai dinas pertanian. Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dengan variabel bebas (X) yang diteliti adalah lingkungan kerja (X1), motivasi (X2), pelatihan (X3), kompensasi (X4) dan variabel terikat adalah kinerja pegawai (Y). Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja, motivasi, pelatihan, dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan.

Rr. Retno Wulansari (2012), dengan penelitiannya tentang pengaruh budaya organisasi dan penghargaan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan *path analysis* (analisis jalur) dengan variabel bebas (X) yang diteliti adalah budaya organisasi (X1) dan penghargaan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y2) melalui kepuasan kerja (Y1). Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif dari budaya organisasi dan penghargaan terhadap kepuasan kerja karyawan dan pengaruh positif dari budaya organisasi dan penghargaan terhadap kinerja karyawan PT Pelindo IV Makassar. Selain itu juga terdapat pengaruh positif dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pelindo IV Makassar.

Tabel 1 Penelitian Terdahulu

| No | Nama Peneliti<br>(Tahun)                                    | Variabel-variabel<br>Penelitian  | Metode<br>Analisis            | Hasil (Kesimpulan)  |
|----|---|--|-------------------------------|---|
| 1  | Arief<br>Hermawan<br>(2014)                                 | Variabel bebas:<br>Motivasi (X1),<br>Pelatihan kerja (X2),<br>Disiplin kerja (X3),<br>dan variabel terikat:<br>Kinerja karyawan (Y)                | Regresi<br>Linier<br>berganda | Secara parsial<br>maupun simultan<br>motivasi, pelatihan<br>kerja, dan disiplin<br>kerja berpengaruh<br>secara signifikan<br>terhadap kinerja |
| 2  | Lia<br>Fauziah<br>(2013)                                    | Variabel bebas:<br>Motivasi (X1),<br>Pelatihan (X2),<br>Kompensasi (X3),<br>dan variabel terikat:<br>Kinerja Karyawan(Y)                           | Regresi<br>Linier<br>berganda | Terdapat pengaruh<br>yang signifikan dari<br>motivasi, pelatihan<br>dan kompensasi<br>terhadap kinerja<br>karyawan                            |
| 3  | Max<br>Saleleng<br>dan Agus<br>Supandi<br>Soegoto<br>(2015) | Variabel bebas:<br>Lingkungan Kerja<br>(X1), Motivasi (X2),<br>Pelatihan (X3),<br>Kompensasi (X4),<br>dan variabel terikat:<br>Kinerja Pegawai (Y) | Regresi<br>Linier<br>berganda | Terdapat pengaruh<br>yang signifikan dari<br>lingkungan kerja,<br>motivasi, pelatihan,<br>dan kompensasi<br>terhadap kinerja<br>Pegawai       |
| 4  | Rr. Retno<br>Wulansari<br>K(2012)                           | Variabel bebas:<br>Budaya organisasi<br>(X1) dan<br>Penghargaan (X2)<br>Variabel terikat:<br>Kinerja Karyawan<br>(Y2) dan variabel                 | <i>Path<br/>Analisis</i>      | Terdapat pengaruh<br>positif dari budaya<br>organisasi dan<br>penghargaan<br>terhadap kepuasan<br>kerja karyawan,<br>terdapat pengaruh        |

Tabel 1 Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

|                                     |   |
|-------------------------------------|---|
| intervening:<br>Kepuasan Kerja (Y1) | positif dari budaya organisasi dan penghargaan terhadap kinerja karyawan dan terdapat pengaruh positif dari kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan |
|-------------------------------------|---|

Sumber : Penelitian terdahulu, data diolah.

Terdapat persamaan maupun perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang sedang dilakukan oleh peneliti. Persamaan penelitian yang sekarang dengan penelitian yang dilakukan oleh Arief Hermawan (2014) adalah variabel bebas/ *independent* motivasi (X1), pelatihan (X2) dan variabel terikat/ *dependent* adalah kinerja karyawan lalu alat analisisnya sama regresi linier berganda. Sedangkan perbedaannya adalah pada variabel bebas/ *independent* disiplin kerja (X3).

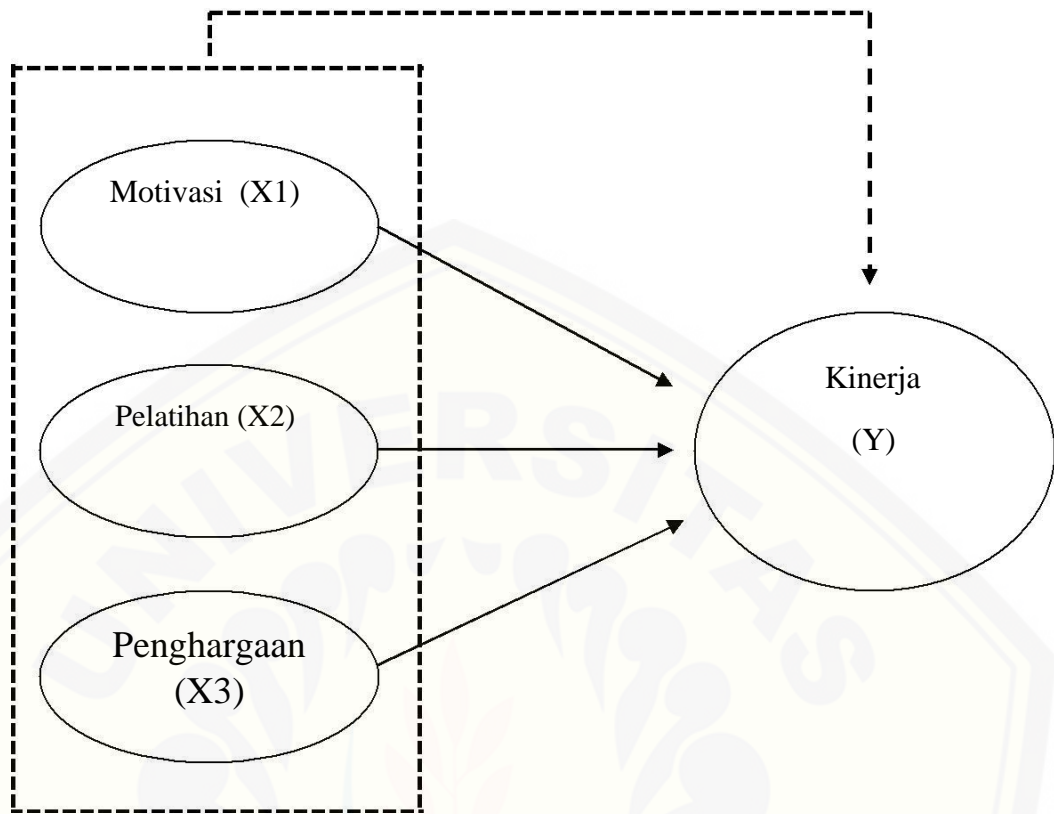
Untuk penelitian yang dilakukan oleh Lia Fauziah (2013), persamaan dengan penelitian sekarang adalah variabel bebas/ *independent* motivasi (X1), pelatihan (X2), dan variabel terikat/ *dependent* adalah kinerja karyawan (Y) lalu alat analisis sama yaitu regresi linier berganda. Perbedaan dengan penelitian sekarang adalah variabel bebas/ *independent* kompensasi (X3). Hasil dari penelitian Lia Fauziah bahwa variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Untuk penelitian yang dilakukan Max Saleleng dan Agus Supandi Soegoto (2015), persamaan dengan penelitian sekarang adalah variabel bebas/ *independent* motivasi (X2), pelatihan (X3), dan variabel terikat/ *dependent* kinerja (Y) lalu alat analisisnya regresi linier berganda. Perbedaan dengan penelitian sekarang adalah variabel bebas/ *independent* lingkungan kerja (X1) dan kompensasi (X4). Hasil dari penelitian Max Saleleng dan Agus Supandi bahwa variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Untuk penelitian yang dilakukan Rr. Retno Wulansari K. (2012), persamaan dengan penelitian sekarang adalah variabel bebas (X) penghargaan dan variabel terikat (Y2) kinerja karyawan. Perbedaan dengan penelitian sekarang adalah alat analisis menggunakan *path analysis* dengan variabel intervening (Y1) kepuasan karyawan, sedangkan penelitian sekarang menggunakan alat analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian Rr. Retno Wulansari K bahwa variabel bebas berpengaruh positif terhadap variabel terikat.

### **2.3 Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual merupakan bagian yang menjelaskan konsep teoritis dan landasan untuk perspektif ilmiah dalam sebuah penelitian. Penelitian ini akan menganalisis variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dimana variabel motivasi (X1), pelatihan (X2), dan penghargaan (X3). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pemberian Motivasi, Pelatihan dan Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan Apotek Kimia Farma cabang Banyuwangi baik secara parsial maupun simultan. Berdasarkan studi empiris dan teoritis, maka dapat dibuat kerangka konseptual seperti pada gambar berikut.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Keterangan:



: Pengaruh Parsial



: Pengaruh Simultan

Sumber: Penelitian terdahulu, data diolah.

## 2.4 Pengembangan Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari rumusan masalah yang masih perlu diuji kembali kebenarannya. Hipotesis penelitian ini berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu.

### Motivasi

Titisari (2014: 27) motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu



sendiri maupun dari luar individu. Hasil penelitian dari Lia Fauziah (2013) menyatakan terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja. Berdasarkan uraian diatas maka penulis mengambil hipotesis sebagai berikut:

H1 : Pemberian Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Apotek Kimia Farma cabang Banyuwangi

#### Pelatihan

Menurut Hadari Nawawi (dalam Akhmad, 2012: 70) pelatihan adalah program-program untuk memperbaiki kemampuan melaksanakan pekerjaan secara individual, kelompok dan berdasarkan jenjang jabatan dalam organisasi perusahaan. Pelatihan juga merupakan proses melengkapi para pekerja dengan keterampilan khusus atau kegiatan membantu para pekerja dalam memperbaiki pelaksanaan pekerja yang tidak efisien. Hasil dari penelitian Max Saleleng dan Agus Supandi (2015) yakni ada pengaruh yang signifikan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis mengambil hipotesis sebagai berikut:

H2 : Pemberian Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Apotek Kimia Farma cabang Banyuwangi

#### Penghargaan

Kadarisman (2012: 1) penghargaan adalah apa yang karyawan terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Karyawan menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan waktu bukan semata-mata ingin mengabdikan diri kepada perusahaan, tetapi ada tujuan untuk mengharapkan imbalan atau penghargaan sebagai balas jasa atas hasil kerjanya. Hasil penelitian dari Bambang Teguh Cahyono (2015) menyatakan ada pengaruh yang signifikan antara penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis mengambil hipotesis sebagai berikut:

H3 : Pemberian Penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Apotek Kimia Farma cabang Banyuwangi

#### Pemberian motivasi, pelatihan dan penghargaan

Motivasi menurut Wibowo (2010: 379) mengemukakan bahwa motivasi merupakan dorongan serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian

tujuan. Pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka (Dessler, 2009: 263). Sedangkan penghargaan menurut Mikander (2010: 16) adalah keuntungan yang didapat dari melakukan suatu tugas, memberikan pelayanan, atau melaksanakan tanggung jawab. Hasil dari penelitian Arief Hermawan (2014) secara parsial maupun simultan motivasi, pelatihan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis mengambil hipotesis sebagai berikut:

H4 : Pemberian Motivasi, Pelatihan, dan Penghargaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Apotek Kimia Farma cabang Banyuwangi.

## BAB 3. METODE PENELITIAN

### 3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian ini merupakan penelitian *Explanatory research*. Menurut Hermawan (2009: 20) *explanatory research* merupakan penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Metode *explanatory research* dapat dikatakan sebagai penelitian untuk menguji hipotesis antara variabel yang satu dengan variabel lainnya. Selain itu, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan menurut (Sugiyono, 2012: 8).

### 3.2 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2012: 90) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan menurut Hermawan (2009: 145) populasi berkaitan dengan seluruh kelompok orang peristiwa, atau benda yang menjadi pusat perhatian peneliti untuk diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan apotek kimia farma cabang Banyuwangi yang berjumlah 38 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi menurut (Sugiyono, 2012: 91). Metode sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah total sampling. Artinya, peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi yaitu sejumlah 38. Alasan mengambil total sampling karena menurut Sugiyono (2012:91) jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya.

Tabel 2. Jumlah Karyawan Apotek Kimia Farma cabang Banyuwangi

| No    | Bagian             | Jumlah |
|-------|--------------------|--------|
| 1     | Manajer            | 2      |
| 2     | Koordinator Teknis | 4      |
| 3     | Asisten Apoteker   | 12     |
| 4     | SPG                | 20     |
| Total |                    | 38     |

Sumber : Apotek Kimia Farma cabang Banyuwangi

### 3.3 Jenis dan Sumber Data

#### 3.3.1 Jenis data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam, yaitu.

##### a. Data Primer

Sumber data primer pada penelitian ini diperoleh langsung dari keterangan karyawan melalui proses wawancara langsung dan menyebar kuisioner.

##### b. Data Sekunder

Sumber data sekunder pada penelitian ini diperoleh dari jurnal-jurnal, buku terkait dengan penelitian, jumlah karyawan yang dipekerjakan.

#### 3.3.2 Sumber data

Data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini diperoleh dari karyawan yang bekerja di Apotek Kimia Farma cabang Banyuwangi. Alat dan metode pengumpulan data yaitu dengan menggunakan kuisioner, wawancara dan studi pustaka.

##### a. Wawancara

Wawancara adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengadakan wawancara secara langsung dengan pihak instansi terkait.

##### b. Kuisioner

Kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan daftar pernyataan kepada responden yang berhubungan dengan variabel yang diteliti oleh peneliti.

c. Studi Pustaka

Studi pustaka yaitu metode pengumpulan data dengan menggunakan buku atau literatur yang berhubungan dengan penelitian tersebut.

### 3.4 Identifikasi Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi variabel terikat dan variabel bebas. Sugiyono (2012: 59) menjelaskan variabel terikat (Y) adalah variabel yang menjadi perhatian utama peneliti, sedangkan variabel bebas (X) adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat, secara positif maupun negatif. Variabel terikat dan bebas yang digunakan dalam penelitian adalah:

a. Variabel bebas (*Independent Variabel*)

Variabel bebas yaitu variabel yang mempengaruhi variabel terikat, baik itu secara positif maupun negatif, serta sifatnya dapat berdiri sendiri. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Motivasi (X1), Pelatihan (X2), dan Penghargaan (X3).

b. Variabel terikat (*Dependent Variabel*)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas yang sifatnya tidak dapat berdiri sendiri serta menjadi perhatian utama peneliti. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja Karyawan (Y).

### 3.5 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel berusaha secara gamblang mengidentifikasi variabel-variabel yang akan dianalisis. Penjelasan definisi operasional variabel dalam penelitian ini sebagai berikut.

#### 3.5.1 Variabel Bebas atau *Independent Variabel*

a. Motivasi (X1)

Motivasi adalah dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Seseorang melakukan sesuatu dengan sengaja, tentu ada suatu maksud atau tujuan yang mendorongnya melakukan suatu



tindakan. Motif dasar seseorang tersebut adalah adanya kebutuhan orang tersebut akan kebanggaan dan kehormatan serta, mungkin limpahan materi. Menurut Abraham Maslow dalam Suwatno (2014: 177), indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan yaitu.

1. Kebutuhan fisiologis, seperti: kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas. Seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.
  2. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup, tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual.
  3. Kebutuhan sosial, yakni kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
  4. Kebutuhan akan harga diri atau pengakuan, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.
  5. Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat, dengan mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.
- b. Pelatihan (X2)

Pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Sedangkan indikator-indikator untuk mengukur hasil pelatihan sebagai berikut:

1. Peningkatan keahlian kerja  
Para tenaga kerja yang telah bekerja pada perusahaan memiliki tingkat keahlian yang beraneka ragam. Ada yang memiliki tingkat keahlian hampir memenuhi kualifikasi yang diharapkan perusahaan, ada pula yang memiliki keahlian pada tingkatan di bawah standar. Dengan adanya pelatihan, para tenaga kerja dapat meningkatkan keahlian dalam tugas dan pekerjaannya.
2. Pengurangan Keterlambatan Kerja, kemangkiran, serta perpindahan tenaga kerja

Tenaga kerja memberikan alasan atas tindakan yang mereka lakukan baik keterlambatan masuk kerja, mangkir, dan pindah kerja. Diharapkan dengan adanya pelatihan tingkat tenaga kerja yang bersangkutan dapat mengurangi tindakan-tindakan negatif dan juga kemungkinan timbulnya semangat kerja dan gairah kerja pada tenaga kerja dengan penyelenggaraan pelatihan.

3. Pengurangan timbulnya kecelakaan kerja dan kerusakan alat-alat kerja

Timbulnya kecelakaan kerja biasanya sebagai akibat atas kelalaian tenaga kerja. Adapun kerusakan-kerusakan yang timbul, misalnya kerusakan mesin atau kerusakan produk, sering tidak diharapkan perusahaan maupun tenaga kerja. Penyelenggaraan pelatihan dimaksudkan agar tenaga kerja dapat memelihara alat-alat kerja dan mengurangi kecelakaan kerja.

4. Peningkatan produktivitas kerja

Tujuan setiap perusahaan adalah memperoleh tingkat profitabilitas tinggi, dan setiap proses mengalami peningkatan sesuai dengan yang diharapkan. Penyelenggaraan pelatihan bertujuan untuk tenaga kerja lebih paham dengan pekerjaannya sehingga kinerja menjadi bagus dan produktivitas meningkat.

5. Peningkatan kecakapan kerja

Perkembangan teknologi dan komputerisasi yang makin maju, menuntut para tenaga kerja mampu menggunakannya. Untuk itu, tenaga kerja dituntut mengembangkan kemampuan dan kecakapan kerja, dengan adanya pelatihan diharapkan tenaga kerja dapat mengembangkan kemampuannya dan dapat meningkatkan kecakapan dalam bekerja.

c. Penghargaan (X3)

Penghargaan adalah apa yang karyawan terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Karyawan menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan waktu bukan semata-mata ingin mengabdikan diri kepada perusahaan, tetapi ada tujuan lain yaitu mengharapkan imbalan atau penghargaan sebagai balas jasa atas hasil kerjanya. Indikator dari penghargaan diambil dari pendapat Robert dan John H. Jackson sebagai berikut.

1. Gaji pokok

Bayaran dasar yang diterima karyawan, biasanya berupa upah dan gaji berdasarkan atas kinerja yang dilakukan oleh karyawan.

2. Penghasilan tidak tetap atau bonus

Imbalan kerja langsung atas kinerja karyawan, biasanya pada umumnya penghasilan tidak tetap yang diberikan karyawan yaitu pembayaran bonus. Bonus adalah bayaran satu kali yang tidak menjadi bagian dari gaji pokok karyawan.

3. Tunjangan

Banyak organisasi memberikan banyak penghargaan ekstrinsik dalam cara yang tidak langsung. Tunjangan adalah sebuah penghargaan tidak langsung seperti asuransi kesehatan, cuti berbayar, atau dana pensiun yang diberikan untuk karyawan sebagai bagian dari keanggotaan.

### 3.5.2 Variabel Terikat atau *Dependent Variabel* (Y)

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja, yaitu merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

### 3. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

### 4. Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

## 3.6 Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut akan menghasilkan data kuantitatif. Pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini skala likert. Menurut Sugiyono (2012: 93) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap instrumen yang menggunakan skala likert ini mempunyai gradasi dari sangat positif hingga sangat negatif.

- a. Sangat setuju (SS) : Skor 5
- b. Setuju (S) : Skor 4
- c. Cukup Setuju (CS) : Skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) : Skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) : Skor 1

## 3.7 Metode Analisis Data

### 3.7.1 Uji Instrumen

#### a. Uji Validitas

Menurut Arikunto (2010: 211) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Teknik yang digunakan untuk mengetahui kesejajaran adalah teknik Product Moment yang dikemukakan oleh person. Rumus korelasi Product Moment adalah (Riduawan, 2010: 110).

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - \sum X \sum Y}{\{\sqrt{n\sum X^2(\sum X^2)}\}\{\sqrt{n\sum Y^2 - (\sum Y^2)}\}}$$

Dimana:

$r_{xy}$  = koefisien korelasi

X = nilai indikator variabel

Y = nilai total variabel

n = jumlah data (responden sampel)

Dasar pengambilan keputusan:

- a. Jika r hasil positif, serta r hasil > r table, maka variabel tersebut valid
- b. Jika r hasil positif, serta r hasil < r table, maka variabel tersebut tidak valid

Suatu butir pertanyaan dikatakan valid dapat juga dilihat dari nilai signifikannya. Apabila nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka data tersebut dapat dikatakan valid, sedangkan jika nilai signifikannya lebih dari besar dari 0,05 maka data tersebut dikatakan tidak valid. (Sugiyono, 2012: 128).

#### b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2012: 121) reliabilitas adalah suatu istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relative konsisten apabila pengukuran dilakukan dua kali atau lebih. Reliabilitas dapat dikatakan menunjukkan kekonsistenan dari suatu alat pengukuran dalam mengukur gejala yang sama. Makin kecil hasil kesalahan pengukuran makin reliable alat pengukur begitu juga sebaliknya. Pengujian keandalan alat ukur dalam penelitian ini adalah reliabilitas metode alpha ( $\alpha$ ) yang digunakan dalam model Cronbach.

Suatu instrumen dinyatakan reliabel, bila koefisien reliabilitas minimal 0,60 maka dapat diketahui bahwa suatu instrumen dinyatakan reliabel jika nilai alpha lebih besar dari 0,60, sedangkan suatu instrumen dinyatakan tidak reliabel jika nilai alpha lebih kecil dari 0,60 dengan rumus sebagai berikut:

$$r_1 = \left( \frac{k}{k-1} + \frac{1 - \sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$



- $r_1$  = realibilitas instrumen  
 $K$  = banyaknya butir permintaan  
 $\sum \sigma^2_b$  = jumlah varians butir  
 $\sigma^2_t$  = varians tota

### c. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier dua atau lebih variabel independent dengan variabel dependent. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independent dengan variabel dependent apakah masing-masing variabel independent berhubungan positif atau negatif. Menurut Sugiyono (2012: 277) analisis regresi linier berganda adalah analisis yang digunakan peneliti bila bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependent (kriterium), bila dua atau lebih variabel independent sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pemberian Motivasi, Pelatihan, dan Penghargaan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis tersebut, maka dapat diketahui model persamaan regresi yaitu:

$$Y = a + b_1X_{1i} + b_2X_{2i} + b_3X_{3i} + e$$

Di mana:

- $Y$  = Kinerja  
 $b$  = Koefisien regresi  
 $X_{1i}$  = Motivasi  
 $X_{2i}$  = Pelatihan  
 $X_{3i}$  = Penghargaan  
 $e$  =Faktor gangguan

### 3.7.2 Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Salah satu uji persyaratan yang harus dipenuhi dalam penggunaan analisis statistik parametris yaitu uji normalitas data. Tujuan dari normalitas adalah untuk mengetahui apakah variabel residual memiliki distribusi normal. Apabila data

pengamatan tidak berdistribusi normal maka parametrik tidak bisa digunakan karena statistik dalam analisis parametrik diturunkan dari distribusi normal (Sugiyono, 2012: 239). Uji normalitas yang dilakukan penelitian ini dengan melihat normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Pada *probability plot* data dinyatakan berdistribusi normal jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonalnya.

#### b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linier antar variabel independent dalam model regresi. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas bisa dilihat dari tolerance dan nilai VIF (*Varian Inflation Factor*) dari masing-masing variabel. (Murdijanto, 2010: 79). Dimana apabila nilai tolerance < 0,1 atau nilai VIF > 10 artinya bebas terdapat multikolinearitas (Sudarmanto, 2013: 235)

#### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Heteroskedastisitas terjadi jika variance berbeda, sedangkan jika variance tetap sama maka terjadi homoskedastisitas.

Uji yang digunakan adalah uji glejtser (glejtser test), yaitu dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai absolute residualnya. (Gujarati, 2012: 187). Dimana jika signifikansi lebih besar dari 0,05 berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3.7.3 Uji Hipotesis

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

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel indepent terhadap variabel dependent (X) secara parsial. Kriteria pengujian dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05%. Untuk menguji signifikansi pengaruh yaitu apakah yang ditemukan itu berlaku untuk keseluruhan populasi maka perlu dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi (uji t-student) (Sugiyono, 2012: 184) dengan rumus:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Di mana:

$t$  = nilai hitung

$n$  = jumlah responden uji coba

$r$  = koefisien korelasi hasil  $r$  hitung

Berdasarkan pengujian hipotesis dengan uji  $t$  dapat dijelaskan sebagai berikut.

- Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
- Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Uji F (pengujian simultan)

Tujuan dari menggunakan uji  $f$  ini adalah untuk menguji pengaruh variabel independent secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependent. Apabila besarnya probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  diterima, sedangkan jika probabilitas signifikansi lebih besar 0,05 maka  $H_0$  ditolak. Adapun rumus yang digunakan untuk uji  $f$  adalah sebagai berikut.

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / (k - 1)}{1 - R^2 / (n - k)}$$

$F_{hitung}$  =  $F_{hitung}$  yang selanjutnya dibandingkan  $F_{tabel}$

$R^2$  = koefisien determinasi berganda

$N$  = jumlah sampel

$K$  = jumlah variabel independen

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

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan. Adapun formulasi yang digunakan menurut Sugiyono (2012: 83) sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{b_1 X_{1i} + b_2 X_{2i} + b_3 X_{3i}}{Y^2}$$

Di mana :

$R^2$  = Koefisien determinasi

$b$  = Koefisien regresi

$Y$  = Kinerja

$X_1$  = Motivasi

$X_2$  = Pelatihan

$X_3$  = Penghargaan

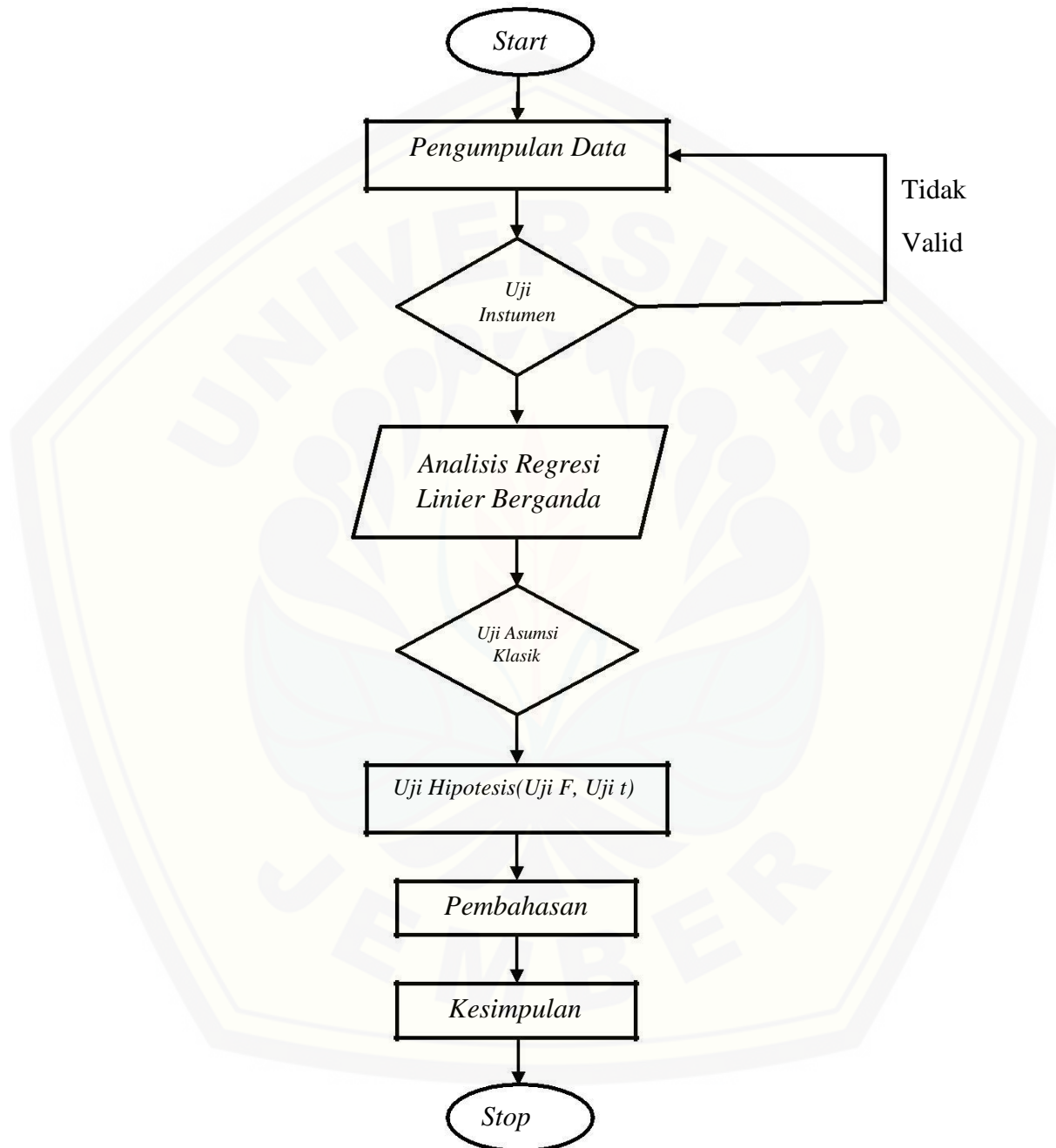
Nilai  $R^2$  terletak antara 0 dan 1

- a)  $R^2$  mendekati 0, berarti kemampuan variabel independent menjelaskan variabel dependent terbatas.
- b)  $R^2$  mendekati 1, berarti kemampuan variabel independent sangat besar untuk menjelaskan variabel dependent.



### 3.7.4 Kerangka Pemecahan Masalah

Berdasarkan metode analisis data yang digunakan, maka dapat disusun kerangka pemecahan masalah sebagai berikut:



Gambar 2. Kerangka Pemecahan Masalah



Adapun keterangan kerangka pemecahan masalah dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. *Start*, merupakan tahap awal persiapan penelitian
- b. Pengumpulan data, dimulai dari peneliti mencari data-data yang diperlukan dalam penelitian. Data yang diperlukan berupa informasi dari daftar pustaka ataupun diperoleh secara langsung dengan menyebarkan kuisioner berupa pernyataan maupun wawancara pada responden.
- c. Uji instrumen, uji ini merupakan alat yang digunakan untuk mengetahui data yang diperoleh valid dan reliabel atau tidak, dan juga untuk mengetahui konsistensi dan stabilitas nilai hasil pengukuran tertentu.
- d. Uji asumsi klasik, uji asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.
- e. Pengujian hipotesis dalam pengujian ini menggunakan uji t dan uji F yakni untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh pada setiap variabel yang diukur.
- f. Pembahasan, dalam tahap ini peneliti melakukan pembahasan dan hasil dari penelitian yang telah dilakukan.
- g. Kesimpulan, menyatakan temuan-temuan sebagai hasil selama melakukan penelitian.
- h. *Stop*, hasil akhir dari seluruh penelitian.

## BAB 5. PENUTUP

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- a. Pemberian motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Apotek Kimia Farma cabang Banyuwangi. Hal ini membuktikan bahwa pemberian motivasi dapat membuat kinerja karyawan semakin baik, hal itu dapat dilihat dari karyawan merasa aman, nyaman dan merasa adil diperusahaan. Gaji yang diberikan juga cukup untuk memenuhi kebutuhan dan juga perusahaan memberikan hak untuk melakukan kreativitas sehingga motivasi dalam bekerja dapat dilihat dari terpenuhinya kebutuhan karyawan.
- b. Pemberian pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Apotek Kimia Farma cabang Banyuwangi. Hal ini membuktikan bahwa dengan adanya pelatihan, karyawan lebih meningkat keahliannya dan juga karyawan meningkatkan kualitasnya dalam bekerja sehingga karyawan lebih mahir dalam penggunaan teknologi dan lebih hati-hati dalam menjaga alat-alat yang ada diperusahaan. Sehingga dengan adanya pelatihan memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.
- c. Pemberian penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Apotek Kimia Farma cabang Banyuwangi. Hal ini membuktikan dengan adanya pemberian penghargaan atas hasil kinerja karyawan, membuat karyawan Apotek Kimia Farma cabang Banyuwangi lebih giat dalam bekerja dan membuat karyawan bekerja dengan sangat baik. Sehingga pemberian penghargaan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.
- d. Pemberian motivasi, pelatihan, dan penghargaan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Apotek Kimia Farma cabang Banyuwangi.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, maka dapat disarankan sebagai berikut :

- a. Pihak PT. Kimia Farma Cabang Banyuwangi agar lebih untuk memperhatikan karyawan dengan selalu memberi motivasi, pelatihan agar karyawan lebih baik lagi dan penghargaan atas hasil kinerja karyawan. Sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik dan loyal kepada perusahaan.
- b. Pihak akademisi dan calon peneliti selanjutnya yaitu diharapkan untuk dapat melakukan pada objek lain, yang lebih besar dan luas serta menyertakan dan menambah variabel lain dalam penelitian selanjutnya seperti lingkungan kerja atau kompensasi yang mendukung dengan objek penelitian yang akan diteliti.
- c. Penelitian ini bermanfaat bagi peneliti selaku akademisi karena dengan adanya penelitian ini dapat menerapkan atau melihat langsung atas apa hasil dari perkuliahan yang telah didapati selama ini secara riil.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Asep, Hermawan. 2009. *Penelitian Bisnis Paradigma Kuantitatif*. Jakarta : Grasindo
- Dessler, Gery. 2009. *Human Resources Management*. New Jersey: John Wiley and Sons.
- Fahmi, Irfan. 2011. *Manajemen Teori Kasus dan Solusi*. Bandung: Alfabeta
- Fauziah, Lia. 2013. *Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. NADIRA PRIMA SEMRANG*. Jurnal Skripsi: Universitas Dian Nuswantoro Semarang.
- Gujarati. 2012. *Dasar-dasar Ekonometrika Edisi keenam*. Jakarta: Salemba Empat
- Hartatik, Indah Puji. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Akara
- Hermawan, Arief. 2014. *Pengaruh Motivasi, Pelatihan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang*. Jurnal Sikripsi: Universitas Jember.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Depok: Rajagrafindo Persada
- L. Mathis, Robert dan John H. Jackson. 2006. *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mikander, C. (2010). *The Impact of a Reward System on Employee Motivation in Mononet-Espoo*. Thesis. Arcada.
- Moeheriono, 2012. *Perencanaan Aplikasi dan Pengembangan Indikator Kinerja Utama Bisnis dan Public*. Jakarta: Rajawali Pers
- Mondy, Wayne R. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga Jakarta
- Moorhead, Gregory dan Ricky W. Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Mulyadi. 2015. *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat
- Murdijanto, Sunlip. 2010. *Metode kuantitatif*. Universitas Jember Pascasarjana Program Studi

- Riduwan. 2010. *Skala Pengukuran Variabel-variabel*. Bandung : Alfabeta
- Rivai, Veithzhal & Sagala, Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari teori dan praktik*. Edisi Kedua. Jakarta: Rajawali Pers
- Rivai, Veithzhal & Sagala, Jauvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rr.Retno Wulansari K. 2012. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja di PT Pelindo IV Makassar*.
- Saleleng, Max dan Soegoto, Agus Supandi. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan*.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sedarmayanti, 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Siagian, P. Sondang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Subekhi, Akhmad dan Mohammad Jauhar. 2012. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prestasi Pustaka
- Sudarmanto, R. Gunawan. 2013. *Statistik Terapan Berbasis Komputer*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suharsini, Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. (Edisi Revisi) Jakarta : Rineka Cipta
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PRENADA MEDIA GROUP
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2014. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: ALFABETA, cv
- Titisari, Purnamie. 2014. *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Wibowo, 2010, *Manajemen Kinerja Edisi Ketiga*. Jakarta: Rajawali Pers
- Wilson Bangun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama



**LAMPIRAN 1. Surat Pengantar Penelitian**

Kuisisioner Penelitian

Yth. Bapak/ Ibu/ Sdr/i

Apotek Kimia Farma banyuwangi

Di tempat,

Dengan hormat,

Dalam penyusunan skripsi salah satu syarat untuk menyelesaikan studi program S1 di Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Jember, peneliti memohon kesediaan Bapak/ Ibu/ Sdr/i untuk memberikan informasi dengan wawancara dan dengan mengisi pernyataan-pernyataan yang tersedia dalam kuisisioner penelitian ini dengan jujur dan sebenarnya. Judul dalam penelitian ini adalah “***Pengaruh Pemberian Motivasi, Pelatihan, dan Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan Apotek Kimia Farma Cabang Banyuwangi***”.

Informasi yang Bapak/ Ibu/ Sdr/i berikan hanya digunakan dalam kalangan terbatas dalam artian hanya digunakan untuk kepentingan penelitian ini saja. Peneliti menjamin akan kerahasiaan identitas pribadi dan jawaban yang diperoleh dari Bapak/ Ibu/ Sdr/i.

Atas kesediaan dan kerjasama Bapak/ Ibu/ Sdr/i yang berkenan untuk meluangkan waktu wawancara dan mengisi kuisisioner, peneliti mengucapkan terima kasih.

Peneliti

Eky Agung Sunyoto

NIM. 130810201100

## Lembar Kuisisioner

### 1. Identitas Responden

- a. Nama :
- b. Umur :
- c. Jenis Kelamin : Perempuan/ Laki-laki (coret yang tidak perlu)
- d. Jabatan :
- e. Lama bekerja :
- f. Pendidikan terakhir :

### 2. Petunjuk pengisian Kuisisioner

Setiap pernyataan terdapat lima jawaban. Berikan tanda cek list ( ) pada salah satu jawaban dari setiap pernyataan sesuai dengan apa yang anda alami dan rasakan selama bekerja. Pernyataan berikut mohon diisi dengan jujur dan sesuai dengan kondisi perusahaan pada realitasnya. Terdapat lima pilihan jawaban dengan keterangan sebagai berikut:

- a. Skor 5 : Sangat Setuju (SS)
- b. Skor 4 : Setuju (S)
- c. Skor 3 : Cukup Setuju (CS)
- d. Skor 2 : Tidak Setuju (TS)
- e. Skor 1 : Sangat Tidak Setuju (STS)

### Lampiran 2. Daftar Pernyataan Kuesioner

#### a. Motivasi

| No | Pertanyaan  | Jawaban |   |    |    |     |
|----|---|---------|---|----|----|-----|
|    |   | SS      | S | CS | TS | STS |
| 1  | Gaji saya cukup untuk memenuhi kebutuhan sandang, pangan dan papan keluarga saya    |         |   |    |    |     |
| 2  | Saya merasa aman bekerja di perusahaan  |         |   |    |    |     |
| 3  | Saya merasa diperlakukan adil dengan rekan kerja dalam melaksanakan tugas kerja     |         |   |    |    |     |
| 4  | Saya merasa dihormati dan dihargai  |         |   |    |    |     |
| 5  | Perusahaan memberi kesempatan kepada saya untuk melakukan kreativitas dalam bekerja |         |   |    |    |     |

## b. Pelatihan

| No | Pertanyaan   | Jawaban |   |    |    |     |
|----|--|---------|---|----|----|-----|
|    |  | SS      | S | CS | TS | STS |
| 1  | Dengan adanya pelatihan tenaga kerja, meningkatkan keahlian saya dalam tugas dan pekerjaan yang diberikan perusahaan |         |   |    |    |     |
| 2  | Dengan adanya pelatihan saya lebih bisa menghargai perusahaan dan lebih loyalitas kepada perusahaan                  |         |   |    |    |     |
| 3  | Dengan adanya saya mengurangi kerusakan pada alat-alat perusahaan  |         |   |    |    |     |
| 4  | Dengan adanya pelatihan, saya lebih mengerti pekerjaan saya dan membuat produktivitas saya meningkat                 |         |   |    |    |     |
| 5  | Dengan adanya pelatihan saya lebih cepat beradaptasi dengan adanya   |         |   |    |    |     |

|   |  |  |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|--|--|
| perubahan dan saya lebih mahir dalam penggunaan teknologi |  |  |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|--|--|

## c. Penghargaan

| No | Pertanyaan  | Jawaban |   |    |    |     |
|----|---|---------|---|----|----|-----|
|    |   | SS      | S | CS | TS | STS |
| 1  | Perusahaan memberikan gaji yang sebanding dengan kinerja saya         |         |   |    |    |     |
| 2  | Perusahaan memberikan bonus terhadap suatu prestasi yang saya lakukan |         |   |    |    |     |
| 3  | Perusahaan tetap memberikan upah ketika saya cuti sebagai tunjangan   |         |   |    |    |     |

## d. Kinerja

| No | Pertanyaan   | Jawaban |   |    |    |     |
|----|--|---------|---|----|----|-----|
|    |  | SS      | S | CS | TS | STS |
| 1  | Saya mengutamakan kualitas dalam melaksanakan pekerjaan saya |         |   |    |    |     |



|          |  |  |  |  |  |  |
|----------|--|--|--|--|--|--|
| <b>2</b> | Saya mengutamakan kuantitas, yaitu hadir tepat waktu dan bekerja sampai jam kerja berakhir         |  |  |  |  |  |
| <b>3</b> | Selama saya bekerja, saya berusaha melakukan pekerjaan dengan baik, akurat dan tidak ada kesalahan |  |  |  |  |  |
| <b>4</b> | Saya bertanggung jawab dengan semua pekerjaan yang diberikan perusahaan                            |  |  |  |  |  |

Lampiran 3. Rekapitulasi Jawaban Kuesioner

| No | X1   |      |      |      |      | $\Sigma$ | X2   |      |      |      |      | $\Sigma$ | X3   |      |      | $\Sigma$ | Y  |    |    |    | $\Sigma$ |
|----|------|------|------|------|------|----------|------|------|------|------|------|----------|------|------|------|----------|----|----|----|----|----------|
|    | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 |          | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 |          | X3.1 | X3.2 | X3.3 |          | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 |          |
| 1  | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 25       | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 25       | 4    | 4    | 4    | 12       | 5  | 5  | 5  | 5  | 20       |
| 2  | 5    | 5    | 4    | 4    | 5    | 23       | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 21       | 4    | 4    | 4    | 12       | 5  | 5  | 4  | 4  | 18       |
| 3  | 5    | 5    | 4    | 4    | 5    | 23       | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 21       | 5    | 4    | 3    | 12       | 5  | 5  | 4  | 4  | 18       |
| 4  | 5    | 5    | 4    | 4    | 4    | 22       | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 21       | 4    | 4    | 4    | 12       | 5  | 4  | 4  | 5  | 18       |
| 5  | 5    | 5    | 4    | 4    | 4    | 22       | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 21       | 4    | 5    | 3    | 12       | 5  | 3  | 5  | 5  | 18       |
| 6  | 5    | 5    | 4    | 4    | 4    | 22       | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 21       | 5    | 3    | 4    | 12       | 5  | 4  | 5  | 4  | 18       |
| 7  | 4    | 5    | 4    | 5    | 5    | 23       | 5    | 5    | 3    | 4    | 4    | 21       | 5    | 4    | 3    | 12       | 5  | 4  | 5  | 4  | 18       |
| 8  | 5    | 5    | 4    | 4    | 4    | 22       | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 21       | 4    | 4    | 4    | 12       | 5  | 5  | 4  | 4  | 18       |
| 9  | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 21       | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 21       | 5    | 4    | 4    | 13       | 5  | 5  | 4  | 4  | 18       |
| 10 | 4    | 5    | 5    | 5    | 5    | 24       | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 21       | 4    | 4    | 4    | 12       | 5  | 5  | 4  | 4  | 18       |
| 11 | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 20       | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 21       | 5    | 4    | 4    | 13       | 5  | 4  | 5  | 4  | 18       |
| 12 | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 20       | 5    | 4    | 4    | 5    | 5    | 23       | 5    | 4    | 5    | 14       | 5  | 5  | 4  | 5  | 19       |
| 13 | 4    | 4    | 4    | 4    | 5    | 21       | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 25       | 4    | 4    | 4    | 12       | 5  | 4  | 5  | 5  | 19       |
| 14 | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 20       | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 25       | 4    | 4    | 3    | 11       | 5  | 5  | 5  | 5  | 20       |

|    |   |   |   |   |   |    |   |   |   |   |   |    |   |   |   |    |   |   |   |   |    |
|----|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|----|---|---|---|----|---|---|---|---|----|
| 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 4 | 4 | 3 | 11 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 |
| 16 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 4 | 4 | 3 | 11 | 5 | 4 | 4 | 4 | 17 |
| 17 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 21 | 4 | 4 | 3 | 11 | 5 | 4 | 4 | 4 | 17 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 21 | 4 | 4 | 4 | 12 | 5 | 4 | 4 | 4 | 17 |
| 19 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 19 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 24 | 4 | 4 | 3 | 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 20 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 3 | 5 | 12 | 4 | 4 | 5 | 5 | 18 |
| 21 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 5 | 13 | 5 | 4 | 4 | 4 | 17 |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 4 | 4 | 3 | 11 | 5 | 4 | 4 | 4 | 17 |
| 23 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 4 | 4 | 4 | 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 24 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 12 | 5 | 4 | 4 | 4 | 17 |
| 25 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 23 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 23 | 4 | 5 | 5 | 14 | 5 | 4 | 5 | 5 | 19 |
| 26 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 19 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 19 | 4 | 4 | 4 | 12 | 4 | 4 | 5 | 4 | 17 |
| 27 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 19 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 4 | 5 | 3 | 12 | 5 | 4 | 4 | 4 | 17 |
| 28 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 18 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 22 | 4 | 5 | 5 | 14 | 5 | 5 | 4 | 5 | 19 |
| 29 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 | 5 | 5 | 15 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 |
| 30 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 5 | 4 | 5 | 14 | 5 | 4 | 4 | 4 | 17 |
| 31 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 5 | 4 | 3 | 12 | 5 | 4 | 4 | 4 | 17 |
| 32 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 24 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 | 5 | 4 | 14 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 |

|    |   |   |   |   |   |    |   |   |   |   |   |    |   |   |   |    |   |   |   |   |    |
|----|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|----|---|---|---|----|---|---|---|---|----|
| 33 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 21 | 4 | 4 | 4 | 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 34 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 24 | 4 | 4 | 5 | 13 | 5 | 5 | 5 | 4 | 19 |
| 35 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 5 | 4 | 3 | 12 | 5 | 5 | 4 | 4 | 18 |
| 36 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 3 | 11 | 4 | 4 | 5 | 4 | 17 |
| 37 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 | 4 | 3 | 12 | 5 | 4 | 4 | 5 | 18 |
| 38 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 21 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 4 | 4 | 4 | 12 | 5 | 4 | 4 | 4 | 17 |



## Lampiran 4. Hasil Uji Validitas

## Correlations

|                     | X1.1     | X1.2     | X1.3     | X1.4     | X1.5     | Total    |
|---------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| Pearson Correlation | 1        | .370(*)  | .077     | -.061    | .084     | .501(**) |
| Sig. (2-tailed)     |          | .022     | .645     | .718     | .614     | .001     |
| N                   | 38       | 38       | 38       | 38       | 38       | 38       |
| Pearson Correlation | .370(*)  | 1        | .429(**) | .661(**) | .714(**) | .875(**) |
| Sig. (2-tailed)     | .022     |          | .007     | .000     | .000     | .000     |
| N                   | 38       | 38       | 38       | 38       | 38       | 38       |
| Pearson Correlation | .077     | .429(**) | 1        | .580(**) | .491(**) | .684(**) |
| Sig. (2-tailed)     | .645     | .007     |          | .000     | .002     | .000     |
| N                   | 38       | 38       | 38       | 38       | 38       | 38       |
| Pearson Correlation | -.061    | .661(**) | .580(**) | 1        | .699(**) | .744(**) |
| Sig. (2-tailed)     | .718     | .000     | .000     |          | .000     | .000     |
| N                   | 38       | 38       | 38       | 38       | 38       | 38       |
| Pearson Correlation | .084     | .714(**) | .491(**) | .699(**) | 1        | .793(**) |
| Sig. (2-tailed)     | .614     | .000     | .002     | .000     |          | .000     |
| N                   | 38       | 38       | 38       | 38       | 38       | 38       |
| Pearson Correlation | .501(**) | .875(**) | .684(**) | .744(**) | .793(**) | 1        |
| Sig. (2-tailed)     | .001     | .000     | .000     | .000     | .000     |          |
| N                   | 38       | 38       | 38       | 38       | 38       | 38       |

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

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



## Correlations

|                     | X2.1    | X2.2     | X2.3     | X2.4     | X2.5     | Total    |
|---------------------|---------|----------|----------|----------|----------|----------|
| Pearson Correlation | 1       | .268     | .044     | .268     | .216     | .407(*)  |
| Sig. (2-tailed)     |         | .104     | .794     | .104     | .194     | .011     |
| N                   | 38      | 38       | 38       | 38       | 38       | 38       |
| Pearson Correlation | .268    | 1        | .698(**) | .784(**) | .857(**) | .896(**) |
| Sig. (2-tailed)     | .104    |          | .000     | .000     | .000     | .000     |
| N                   | 38      | 38       | 38       | 38       | 38       | 38       |
| Pearson Correlation | .044    | .698(**) | 1        | .791(**) | .837(**) | .857(**) |
| Sig. (2-tailed)     | .794    | .000     |          | .000     | .000     | .000     |
| N                   | 38      | 38       | 38       | 38       | 38       | 38       |
| Pearson Correlation | .268    | .784(**) | .791(**) | 1        | .857(**) | .922(**) |
| Sig. (2-tailed)     | .104    | .000     | .000     |          | .000     | .000     |
| N                   | 38      | 38       | 38       | 38       | 38       | 38       |
| Pearson Correlation | .216    | .857(**) | .837(**) | .857(**) | 1        | .944(**) |
| Sig. (2-tailed)     | .194    | .000     | .000     | .000     |          | .000     |
| N                   | 38      | 38       | 38       | 38       | 38       | 38       |
| Pearson Correlation | .407(*) | .896(**) | .857(**) | .922(**) | .944(**) | 1        |
| Sig. (2-tailed)     | .011    | .000     | .000     | .000     | .000     |          |
| N                   | 38      | 38       | 38       | 38       | 38       | 38       |

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

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

## Correlations

|                     | X3.1     | X3.2     | X3.3     | Total    |
|---------------------|----------|----------|----------|----------|
| Pearson Correlation | 1        | -.033    | -.008    | .448(**) |
| Sig. (2-tailed)     |          | .842     | .962     | .005     |
| N                   | 38       | 38       | 38       | 38       |
| Pearson Correlation | -.033    | 1        | .050     | .472(**) |
| Sig. (2-tailed)     | .842     |          | .766     | .003     |
| N                   | 38       | 38       | 38       | 38       |
| Pearson Correlation | -.008    | .050     | 1        | .769(**) |
| Sig. (2-tailed)     | .962     | .766     |          | .000     |
| N                   | 38       | 38       | 38       | 38       |
| Pearson Correlation | .448(**) | .472(**) | .769(**) | 1        |
| Sig. (2-tailed)     | .005     | .003     | .000     |          |
| N                   | 38       | 38       | 38       | 38       |

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

## Correlations

|                     | Y.1      | Y.2      | Y.3      | Y.4      | Total    |
|---------------------|----------|----------|----------|----------|----------|
| Pearson Correlation | 1        | .281     | -.093    | .160     | .479(**) |
| Sig. (2-tailed)     |          | .087     | .578     | .337     | .002     |
| N                   | 38       | 38       | 38       | 38       | 38       |
| Pearson Correlation | .281     | 1        | -.013    | .163     | .618(**) |
| Sig. (2-tailed)     | .087     |          | .936     | .327     | .000     |
| N                   | 38       | 38       | 38       | 38       | 38       |
| Pearson Correlation | -.093    | -.013    | 1        | .439(**) | .579(**) |
| Sig. (2-tailed)     | .578     | .936     |          | .006     | .000     |
| N                   | 38       | 38       | 38       | 38       | 38       |
| Pearson Correlation | .160     | .163     | .439(**) | 1        | .736(**) |
| Sig. (2-tailed)     | .337     | .327     | .006     |          | .000     |
| N                   | 38       | 38       | 38       | 38       | 38       |
| Pearson Correlation | .479(**) | .618(**) | .579(**) | .736(**) | 1        |
| Sig. (2-tailed)     | .002     | .000     | .000     | .000     |          |
| N                   | 38       | 38       | 38       | 38       | 38       |

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

### Lampiran 5. Hasil Uji Reliabilitas

#### Ujia Reliabilitas X1

##### Case Processing Summary

|       |                 | N  | %     |
|-------|-----------------|----|-------|
| Cases | Valid           | 38 | 100.0 |
|       | Excluded(<br>a) | 0  | .0    |
|       | Total           | 38 | 100.0 |

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

##### Reliability Statistics

| Cronbach's<br>Alpha | N of Items |
|---------------------|------------|
| .775                | 6          |

##### Item Statistics

|       | Mean  | Std. Deviation | N  |
|-------|-------|----------------|----|
| X1.1  | 4.26  | .724           | 38 |
| X1.2  | 4.29  | .515           | 38 |
| X1.3  | 3.89  | .509           | 38 |
| X1.4  | 4.08  | .487           | 38 |
| X1.5  | 4.18  | .512           | 38 |
| Total | 20.71 | 1.930          | 38 |

**Item-Total Statistics**

|       | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| X1.1  | 37.16                      | 12.623                         | .341                             | .780                             |
| X1.2  | 37.13                      | 11.685                         | .837                             | .714                             |
| X1.3  | 37.53                      | 12.472                         | .603                             | .748                             |
| X1.4  | 37.34                      | 12.339                         | .679                             | .740                             |
| X1.5  | 37.24                      | 12.023                         | .736                             | .729                             |
| Total | 20.71                      | 3.725                          | 1.000                            | .731                             |



## Uji Reliabilitas X2

### Case Processing Summary

|       |                 | N  | %     |
|-------|-----------------|----|-------|
| Cases | Valid           | 38 | 100.0 |
|       | Excluded(<br>a) | 0  | .0    |
|       | Total           | 38 | 100.0 |

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

| Cronbach's<br>Alpha | N of Items |
|---------------------|------------|
| .810                | 6          |

### Item-Total Statistics

|       | Scale Mean if<br>Item Deleted | Scale<br>Variance if<br>Item Deleted | Corrected<br>Item-Total<br>Correlation | Cronbach's<br>Alpha if Item<br>Deleted |
|-------|-------------------------------|--------------------------------------|--|--|
| X2.1  | 39.89                         | 16.421                               | .313                                   | .825                                   |
| X2.2  | 40.21                         | 14.225                               | .868                                   | .764                                   |
| X2.3  | 40.29                         | 13.887                               | .812                                   | .761                                   |
| X2.4  | 40.21                         | 14.117                               | .900                                   | .761                                   |
| X2.5  | 40.24                         | 13.699                               | .927                                   | .750                                   |
| Total | 22.32                         | 4.438                                | 1.000                                  | .873                                   |

**Uji Reliabilitas X3****Case Processing Summary**

|       |                 | N  | %     |
|-------|-----------------|----|-------|
| Cases | Valid           | 38 | 100.0 |
|       | Excluded(<br>a) | 0  | .0    |
|       | Total           | 38 | 100.0 |

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

| Cronbach's<br>Alpha | N of Items |
|---------------------|------------|
| .671                | 4          |

**Item Statistics**

|       | Mean  | Std. Deviation | N  |
|-------|-------|----------------|----|
| X3.1  | 4.32  | .471           | 38 |
| X3.2  | 4.11  | .453           | 38 |
| X3.3  | 3.84  | .754           | 38 |
| Total | 12.26 | 1.005          | 38 |

**Item-Total Statistics**

|       | Scale Mean if<br>Item Deleted | Scale<br>Variance if<br>Item Deleted | Corrected<br>Item-Total<br>Correlation | Cronbach's<br>Alpha if Item<br>Deleted |
|-------|-------------------------------|--------------------------------------|--|--|
| X3.1  | 20.21                         | 3.414                                | .232                                   | .716                                   |
| X3.2  | 20.42                         | 3.385                                | .270                                   | .702                                   |
| X3.3  | 20.68                         | 2.276                                | .525                                   | .553                                   |
| Total | 12.26                         | 1.010                                | 1.000                                  | .021                                   |

**Uji Reliabilitas Y****Case Processing Summary**

|       |              | N  | %     |
|-------|--------------|----|-------|
| Cases | Valid        | 38 | 100.0 |
|       | Excluded( a) | 0  | .0    |
|       | Total        | 38 | 100.0 |

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .725             | 5          |

**Item Statistics**

|       | Mean  | Std. Deviation | N  |
|-------|-------|----------------|----|
| Y.1   | 4.84  | .370           | 38 |
| Y.2   | 4.34  | .534           | 38 |
| Y.3   | 4.39  | .495           | 38 |
| Y.4   | 4.34  | .481           | 38 |
| Total | 17.92 | 1.148          | 38 |

**Item-Total Statistics**

|       | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Y.1   | 31.00                      | 4.595                          | .341                             | .730                             |
| Y.2   | 31.50                      | 4.041                          | .441                             | .696                             |
| Y.3   | 31.45                      | 4.200                          | .407                             | .708                             |
| Y.4   | 31.50                      | 3.878                          | .614                             | .651                             |
| Total | 17.92                      | 1.318                          | 1.000                            | .425                             |

### Lampiran 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

#### Variables Entered/Removed(b)

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|-------------------|-------------------|--------|
| 1     | X3, X2, X1(a)     |                   | Enter  |

a All requested variables entered.

b Dependent Variable: Y

#### Model Summary

| Model | R       | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|---------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .658(a) | .434     | .384              | .90136                     |

a Predictors: (Constant), X3, X2, X1

#### ANOVA(b)

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F     | Sig.    |
|-------|------------|----------------|----|-------------|-------|---------|
|       | Regression | 21.140         | 3  | 7.047       | 8.673 | .000(a) |
|       | Residual   | 27.623         | 34 | .812        |       |         |
|       | Total      | 48.763         | 37 |             |       |         |

a Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b Dependent Variable: Y

Coefficients(a)

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant) | 5.304                       | 2.565      |                           | 2.068 | .046 |
|       | X1         | .235                        | .081       | .394                      | 2.888 | .007 |
|       | X2         | .167                        | .072       | .306                      | 2.329 | .026 |
|       | X3         | .330                        | .154       | .288                      | 2.143 | .039 |

a. Dependent Variable: Y

### Lampiran 7. Hasil Uji Multikolinearitas

#### Variables Entered/Removed(b)

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|-------------------|-------------------|--------|
| 1     | X3, X2, X1(a)     |                   | Enter  |

a All requested variables entered.

b Dependent Variable: Y

#### Model Summary

| Model | R       | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|---------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .658(a) | .434     | .384              | .901                       |

a Predictors: (Constant), X3, X2, X1

#### ANOVA(b)

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F     | Sig.    |
|-------|------------|----------------|----|-------------|-------|---------|
|       | Regression | 21.140         | 3  | 7.047       | 8.673 | .000(a) |
|       | Residual   | 27.623         | 34 | .812        |       |         |
|       | Total      | 48.763         | 37 |             |       |         |

a Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b Dependent Variable: Y



## Coefficient

| Model        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
|              | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1 (Constant) | 5.304                       | 2.565      |                           | 2.068 | .046 |                         |       |
| X1           | .235                        | .081       | .394                      | 2.888 | .007 | .893                    | 1.120 |
| X2           | .167                        | .072       | .306                      | 2.329 | .026 | .967                    | 1.034 |
| X3           | .330                        | .154       | .288                      | 2.143 | .039 | .919                    | 1.088 |

a. Dependent Variable: Y

### Lampiran 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas

#### Variables Entered/Removed(b)

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|-------------------|-------------------|--------|
| 1     | X3, X2, X1(a)     |                   | Enter  |

a All requested variables entered.

b Dependent Variable: ARes

#### Model Summary

| Model | R       | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|---------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .641(a) | .411     | .359              | .49567                     |

a Predictors: (Constant), X3, X2, X1

#### ANOVA(b)

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F     | Sig.    |
|-------|------------|----------------|----|-------------|-------|---------|
|       | Regression | 5.838          | 3  | 1.946       | 7.921 | .000(a) |
|       | Residual   | 8.353          | 34 | .246        |       |         |
|       | Total      | 14.191         | 37 |             |       |         |

a Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b Dependent Variable: ARes

Coefficients(a)

| Model        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|              | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant) | .324                        | 1.410      |                           | .230  | .820 |
| X1           | -.215                       | .297       | -.345                     | -.723 | .477 |
| X2           | .138                        | .101       | .281                      | 1.364 | .186 |
| X3           | -.066                       | .085       | -.107                     | -.778 | .442 |

a. Dependent Variable: Ares

Lampiran 9. Tabel r

| df = (N-2)                              |        | Tingkat signifikansi untuk uji satu arah |        |        |        |  |
|---|--------|--|--------|--------|--------|--|
|   | 0.05   | 0.025                                    | 0.01   | 0.005  | 0.0005 |  |
| Tingkat signifikansi untuk uji dua arah |        |  |        |        |        |  |
|   | 0.1    | 0.05                                     | 0.02   | 0.01   | 0.001  |  |
| 1                                       | 0.     | 0.9969                                   | 0.9995 | 0.9999 | 1.0000 |  |
| 2                                       | 0.     | 0.9500                                   | 0.9800 | 0.9900 | 0.9990 |  |
| 3                                       | 0.     | 0.8783                                   | 0.9343 | 0.9587 | 0.9911 |  |
| 4                                       | 0.     | 0.8114                                   | 0.8822 | 0.9172 | 0.9741 |  |
| 5                                       | 0.     | 0.7545                                   | 0.8329 | 0.8745 | 0.9509 |  |
| 6                                       | 0.     | 0.7067                                   | 0.7887 | 0.8343 | 0.9249 |  |
| 7                                       | 0.     | 0.6664                                   | 0.7498 | 0.7977 | 0.8983 |  |
| 8                                       | 0.     | 0.6319                                   | 0.7155 | 0.7646 | 0.8721 |  |
| 9                                       | 0.     | 0.6021                                   | 0.6851 | 0.7348 | 0.8470 |  |
| 10                                      | 0.     | 0.5760                                   | 0.6581 | 0.7079 | 0.8233 |  |
| 11                                      | 0.     | 0.5529                                   | 0.6339 | 0.6835 | 0.8010 |  |
| 12                                      | 0.     | 0.5324                                   | 0.6120 | 0.6614 | 0.7800 |  |
| 13                                      | 0.     | 0.5140                                   | 0.5923 | 0.6411 | 0.7604 |  |
| 14                                      | 0.     | 0.4973                                   | 0.5742 | 0.6226 | 0.7419 |  |
| 15                                      | 0.     | 0.4821                                   | 0.5577 | 0.6055 | 0.7247 |  |
| 16                                      | 0.     | 0.4683                                   | 0.5425 | 0.5897 | 0.7084 |  |
| 17                                      | 0.     | 0.4555                                   | 0.5285 | 0.5751 | 0.6932 |  |
| 18                                      | 0.     | 0.4438                                   | 0.5155 | 0.5614 | 0.6788 |  |
| 19                                      | 0.     | 0.4329                                   | 0.5034 | 0.5487 | 0.6652 |  |
| 20                                      | 0.     | 0.4227                                   | 0.4921 | 0.5368 | 0.6524 |  |
| 21                                      | 0.     | 0.4132                                   | 0.4815 | 0.5256 | 0.6402 |  |
| 22                                      | 0.     | 0.4044                                   | 0.4716 | 0.5151 | 0.6287 |  |
| 23                                      | 0.     | 0.3961                                   | 0.4622 | 0.5052 | 0.6178 |  |
| 24                                      | 0.     | 0.3882                                   | 0.4534 | 0.4958 | 0.6074 |  |
| 25                                      | 0.     | 0.3809                                   | 0.4451 | 0.4869 | 0.5974 |  |
| 26                                      | 0.     | 0.3739                                   | 0.4372 | 0.4785 | 0.5880 |  |
| 27                                      | 0.     | 0.3673                                   | 0.4297 | 0.4705 | 0.5790 |  |
| 28                                      | 0.     | 0.3610                                   | 0.4226 | 0.4629 | 0.5703 |  |
| 29                                      | 0.     | 0.3550                                   | 0.4158 | 0.4556 | 0.5620 |  |
| 30                                      | 0.     | 0.3494                                   | 0.4093 | 0.4487 | 0.5541 |  |
| 31                                      | 0.     | 0.3440                                   | 0.4032 | 0.4421 | 0.5465 |  |
| 32                                      | 0.     | 0.3388                                   | 0.3972 | 0.4357 | 0.5392 |  |
| 33                                      | 0.     | 0.3338                                   | 0.3916 | 0.4296 | 0.5322 |  |
| 34                                      | 0.     | 0.3291                                   | 0.3862 | 0.4238 | 0.5254 |  |
| 35                                      | 0.     | 0.3246                                   | 0.3810 | 0.4182 | 0.5189 |  |
| 36                                      | 0.2709 | 0.3202                                   | 0.3760 | 0.4128 | 0.5126 |  |
| 37                                      | 0.2673 | 0.3160                                   | 0.3712 | 0.4076 | 0.5066 |  |
| 38                                      | 0.2638 | 0.3120                                   | 0.3665 | 0.4026 | 0.5007 |  |
| 39                                      | 0.2605 | 0.3081                                   | 0.3621 | 0.3978 | 0.4950 |  |
| 40                                      | 0.2573 | 0.3044                                   | 0.3578 | 0.3932 | 0.4896 |  |
| 41                                      | 0.2542 | 0.3008                                   | 0.3536 | 0.3887 | 0.4843 |  |
| 42                                      | 0.2512 | 0.2973                                   | 0.3496 | 0.3843 | 0.4791 |  |
| 43                                      | 0.2483 | 0.2940                                   | 0.3457 | 0.3801 | 0.4742 |  |
| 44                                      | 0.2455 | 0.2907                                   | 0.3420 | 0.3761 | 0.4694 |  |
| 45                                      | 0.2429 | 0.2876                                   | 0.3384 | 0.3721 | 0.4647 |  |

## Lampiran 10. Tabel t

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

| Pr | 0.25    | 0.10    | 0.05    | 0.025    | 0.01     | 0.005    | 0.001     |
|----|---------|---------|---------|----------|----------|----------|-----------|
| df | 0.50    | 0.20    | 0.10    | 0.050    | 0.02     | 0.010    | 0.002     |
| 1  | 1.00000 | 3.07768 | 6.      | 12.70620 | 31.82052 | 63.65674 | 318.30884 |
| 2  | 0.81650 | 1.88562 | 2.      | 4.30265  | 6.96456  | 9.92484  | 22.32712  |
| 3  | 0.76489 | 1.63774 | 2.      | 3.18245  | 4.54070  | 5.84091  | 10.21453  |
| 4  | 0.74070 | 1.53321 | 2.      | 2.77645  | 3.74695  | 4.60409  | 7.17318   |
| 5  | 0.72669 | 1.47588 | 2.      | 2.57058  | 3.36493  | 4.03214  | 5.89343   |
| 6  | 0.71756 | 1.43976 | 1.      | 2.44691  | 3.14267  | 3.70743  | 5.20763   |
| 7  | 0.71114 | 1.41492 | 1.      | 2.36462  | 2.99795  | 3.49948  | 4.78529   |
| 8  | 0.70639 | 1.39682 | 1.      | 2.30600  | 2.89646  | 3.35539  | 4.50079   |
| 9  | 0.70272 | 1.38303 | 1.      | 2.26216  | 2.82144  | 3.24984  | 4.29681   |
| 10 | 0.69981 | 1.37218 | 1.      | 2.22814  | 2.76377  | 3.16927  | 4.14370   |
| 11 | 0.69745 | 1.36343 | 1.      | 2.20099  | 2.71808  | 3.10581  | 4.02470   |
| 12 | 0.69548 | 1.35622 | 1.      | 2.17881  | 2.68100  | 3.05454  | 3.92963   |
| 13 | 0.69383 | 1.35017 | 1.      | 2.16037  | 2.65031  | 3.01228  | 3.85198   |
| 14 | 0.69242 | 1.34503 | 1.      | 2.14479  | 2.62449  | 2.97684  | 3.78739   |
| 15 | 0.69120 | 1.34061 | 1.      | 2.13145  | 2.60248  | 2.94671  | 3.73283   |
| 16 | 0.69013 | 1.33676 | 1.      | 2.11991  | 2.58349  | 2.92078  | 3.68615   |
| 17 | 0.68920 | 1.33338 | 1.      | 2.10982  | 2.56693  | 2.89823  | 3.64577   |
| 18 | 0.68836 | 1.33039 | 1.      | 2.10092  | 2.55238  | 2.87844  | 3.61048   |
| 19 | 0.68762 | 1.32773 | 1.      | 2.09302  | 2.53948  | 2.86093  | 3.57940   |
| 20 | 0.68695 | 1.32534 | 1.      | 2.08596  | 2.52798  | 2.84534  | 3.55181   |
| 21 | 0.68635 | 1.32319 | 1.      | 2.07961  | 2.51765  | 2.83136  | 3.52715   |
| 22 | 0.68581 | 1.32124 | 1.      | 2.07387  | 2.50832  | 2.81876  | 3.50499   |
| 23 | 0.68531 | 1.31946 | 1.      | 2.06866  | 2.49987  | 2.80734  | 3.48496   |
| 24 | 0.68485 | 1.31784 | 1.      | 2.06390  | 2.49216  | 2.79694  | 3.46678   |
| 25 | 0.68443 | 1.31635 | 1.      | 2.05954  | 2.48511  | 2.78744  | 3.45019   |
| 26 | 0.68404 | 1.31497 | 1.      | 2.05553  | 2.47863  | 2.77871  | 3.43500   |
| 27 | 0.68368 | 1.31370 | 1.      | 2.05183  | 2.47266  | 2.77068  | 3.42103   |
| 28 | 0.68335 | 1.31253 | 1.      | 2.04841  | 2.46714  | 2.76326  | 3.40816   |
| 29 | 0.68304 | 1.31143 | 1.      | 2.04523  | 2.46202  | 2.75639  | 3.39624   |
| 30 | 0.68276 | 1.31042 | 1.      | 2.04227  | 2.45726  | 2.75000  | 3.38518   |
| 31 | 0.68249 | 1.30946 | 1.      | 2.03951  | 2.45282  | 2.74404  | 3.37490   |
| 32 | 0.68223 | 1.30857 | 1.      | 2.03693  | 2.44868  | 2.73848  | 3.36531   |
| 33 |         |         | 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. Tabel F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

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