

DAFTAR PUSTAKA

Aldo Herlambang Gardjito Mochammad Al Musadieg Gunawan Eko Nurtjahjono. PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya), Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* | Vol. 13 No. 1 Agustus 2014 | administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id

Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan, I Gde Adnyana Sudibya, Dan I Wayan Mudiarta Utama. 2012. pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali.

Bernardin, H. John, 2007. *Human Resources Management, An Experiential Approach, 3rd edition*, McGraw-Hill/Irwin, New York

Boy Suzanto Dan Dewi Fitriyani. 2014. pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Cabang Pelayanan Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Wilayah Kota Bandung III soekarno hatta.

Caruth, Donald L., Gail D. Handlogten, 2001, *Managing Compensation (and Understanding It Too): A Handbook For The Perplexed*, Westport, CT: Greenwood Publishing Group.

Daft, Richard L. 2002. *Manajemen*. Edisi Kelima Jilid Satu. Jakarta : Erlangga.

- Darmawan, Yuyun Y., Wayan Gede S., dan Agoes Ganesha R. 2017. Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Di Prama Sanur *Beach*-Bali. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 6.3 (2017): 1265-1290
- David Roge Yuniar, Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar. pengaruh pelatihan terhadap motivasi kerja pegawai pada balai besar pendidikan dan pelatihan kesejahteraan sosial regional v sulawesi di kota makassar.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia, Gramedia Widia Sarana Indonesia, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Indah Melani. 2015. pengaruh Kompesasi terhadap Motivasi Kerja pada penelitian di PT. Pos Indonesia Bandung.
- Khan, W., dan Mufti, E.O. (2012). Effect of Compensation on Motivating Employees in Public and Private Banks of Peshawar (BOK and UBL). Journal of Basic and Applied Scientific Research. 2(5) 4616-4623.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2001, Manajemen sumber daya manusia perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. 2010. Manajemen Sumber Daya manusia, Edisi kedua. Bandung : Alfabeta.

Minor, A.C. 2013. Compensation as a Construct for Employee Motivation in Healthcare. American Journal of Management. Vol. 13 (1)

Moh. Mujib Khoiri. 2013. pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja pada penelitian di Perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta.

Negash, R., Zewude, S., Megersa, R. (2014). The effect of compensation on employees motivation: In Jimma University academic staff. Basic Research Journal of Business Management and Accounts. ISSN 2315-6899 Vol. 3 (2) pp. 17-27.

Noor, Asmirin. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Satuan Kerja Unit Pelaksana Penimbangan (Jembatan Timbang) Dinas Perhubungan Dan LLAJ Jawa Timur. Media Mahardhika Vol. 12 No. 2 Januari 2014.

nurfitriyani, pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pabrik mega sari bakery di desa waled cirebon fakultas syariah dan ekonomi islam institut agama islam negeri syekh nurjati cirebon, 2014

Paita, Sulistiawati., Bernhard Tewel., dan Greis M. Sendow. 2015. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Pada Balai Pendidikan Dan Pelatihan Keagamaan Manado. Jurnal EMBA Vol.3 No.3 Sept. 2015, Hal.683-694.

Ponny Harsanti. 2018. pengaruh Kompesasi terhadap Motivasi Kerja pada penelitian di PT. Pos Indonesia Bandung.

Prakoso, Rayka Dantyo., Endang Siti Astuti., dan Ika Ruhana. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 14 No. 2 September 2014.

Raharjo, Rangga Puger., Djamhur Hamid., dan Arik Prasetya. 2014. Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Balai Besar Pelatihan Pertanian (BBPP) Ketindan-Lawang). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 15 No. 2 Oktober 2014.

Ravianto, J. 2001. Produktivitas dan Manusia Indonesia.

Sylvia Nurfiani .2017. pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja pada karyawan PT. Pos indonesia Tanjung Pinang.

*Titi Riansari, Achmad Sudiro, Rofiaty.*2012.Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Bank TabunganPensiunan Nasional,TbkCabang Malang). jurnal aplikasi manajemen | volume 10 | nomor 4 | desember 2012

Riduwan, Malik. 2002. Teori motivasi dan Aplikasi. Cetakan Kedua. Jakarta: Rineka.

- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Schermerhorn, John R. 1993. *Management for Productivity*, New York: John Wiley & Son.
- Sholihah, Mir'atus. 2011. *Pengaruh Pemberian Motivasi Wirausaha Terhadap Kemandirian Santri Pondok Pesantren Riyadlul Jannah Pacet Mojokerto*. Undergraduate thesis, UIN Sunan Ampel Surabaya.
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE, Yogyakarta.
- Sinambela, Lijan. (2012). *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wulansari, Puspita., Andre Harjana D., dan Arif Partono P. 2014. *Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Karyawan di Departemen Sumberdaya Manusia PLN Kantor Distribusi Jawa Barat dan Banten*. *Jurnal Manajemen Indonesia*. Vol. 14, No. 2 Agustus.

Lampiran 1 : Penelitian Terdahulu

No	Tahun	Judul	Peneliti	Hasil
1	2014	pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan Pabrik Mega Sari Bakery di Desa Waled Cirebon	Nurfitriyani (2014)	Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai
2	2012	Pengaruh hubungan antar kompensasi kerja terhadap kinerja pegawai	Riansasi, T., dkk (2012)	Kompensasi Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai
3	2014	pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya)	Aldo Herlambang, Mochammad Al Musadieq, dan Gunawan Eko (2014)	Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai
4	2013	pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar	Dwi Agung Nugroho Arianto (2013)	Lingkungan Kerja Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai
5	2015	pengaruh Kompesasi terhadap Motivasi Kerja pada penelitian di PT. Pos Indonesia Bandung	Indah Melani (2015)	Kompensasi Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja Siahaan, Indah Melani (2015)
6	2018	pengaruh Kompesasi terhadap Motivasi Kerja pada penelitian di PT. Pos Indonesia Bandung	Ponny Harsanti	Kompensasi Tidak

			(2018)	Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja
7	2013	pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja pada penelitian di Perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta	Moh. Mujib Khoiri (2013)	Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja
8	2017	pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja pada karyawan PT. Pos indonesia TanjungPinang	Sylvia Nurfiani (2017)	Lingkungan Kerja Tidak Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja
9	2014	pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Cabang Pelayanan Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Wilayah Kota Bandung III soekarno hatta	Boy Suzanto Dan Dewi Fitriasari (2014)	Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai
10	2012	pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali,	Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan, I Gde Adnyana Sudibya, Dan I Wayan Mudiarta Utama (2012)	Motivasi Kerja Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai
11	2017	pengaruh pelatihan terhadap motivasi kerja dan kinerja di	Yuyun Yuniar Darmawan1	(1)pelatihan berpengaruh positif dan

		prama sanur beach-bali	Wayan Gede Supartha2 Agoes Ganesha Rahyuda3	signifikan terhadap motivasi kerja. (2) Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. (4) Motivasi kerja terbukti secara signifikan memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan.
12	2014	pengaruh pelatihan terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai (studi pada pegawai balai besar pelatihan pertanian (bbpp) ketindanlawang)	Rangga Puger Raharjo Djamhur Hamid Arik Prasetya	Metode pelatihan mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Materi pelatihan mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. instruktur pelatihan mempunyai pengaruh yang positif. Metode pelatihan

				<p>mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Materi pelatihan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.</p> <p>Instruktur pelatihan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.</p> <p>Motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.</p>
13	2014	<p>pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan (studi pada karyawan pt. axa financial indonesia cabang malang)</p>	<p>Rayka Dantyo</p> <p>Prakoso</p> <p>Endang Siti Astuti</p> <p>Ika Ruhana</p>	<p>lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, yang berarti bahwa lingkungan kerja yang baik, dapat memotivasi karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan,</p>

				<p>yang berarti bahwa semakin baik respon karyawan tentang lingkungan kerja, maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan.</p> <p>Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa semakin baik motivasi kerja, maka akan semakin baik pula kinerja karyawan.</p> <p>Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja, yang berarti bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga dapat</p>
--	--	--	--	---

				meningkatkan kinerja karyawan.
14	2014	pengaruh kompensasi terhadap motivasi karyawan di departemen sumberdaya manusia pln kantor distribusi jawa barat dan banten	Puspita Wulansari1, Andre Harjana Damanik2, & Arif Partono Prasetio	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan dan positif antara kompensasi dan motivasi karyawan.
15		pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada balai pendidikan dan pelatihan keagamaan manado	Sulistiawati Paita, Bernhard Tewal, Greis M, Sendow	kompensasi memberi pengaruh langsung kepada kinerja, lingkungan kerja memberi pengaruh langsung kepada kinerja, motivasi memberi pengaruh langsung kepada kinerja, kompensasi memberi pengaruh tidak langsung kepada kinerja melalui motivasi, dan lingkungan kerja memberi pengaruh tidak langsung kepada kinerja melalui motivasi. Sebaiknya

				<p>kompensasi diberikan lebih merata terutama dalam pelibatan pada setiap kegiatan-kegiatan kediklatan. Lingkungan kerja yang kondusif dimana fasilitas-fasilitas ada dan dukungan dari teman sejawat dalam pelaksanaan tugas. Motivasi kerja yang baik dimana setiap pegawai dilibatkan dalam pelaksanaan pekerjaan dan atasan memberikan arahan dan instruksi.</p>
16	2014	<p>pengaruh Lingkungan Kerja terhadap motivasi kerja Satuan Kerja Unit Pelaksana Penimbangan (Jembatan Timbang) Dinas Perhubungan dan LLAJ Jawa Timur,</p>	Noor (2014)	<p>(1) Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja Satuan Kerja Unit Pelaksana Penimbangan (Jembatan Timbang) Dinas Perhubungan dan LLAJ</p>

				<p>Jawa Timur dengan arah hubungan positif, 2)</p> <p>Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Satuan Kerja Unit Pelaksana Penimbangan (Jembatan Timbang) Dinas Perhubungan dan LLAJ Jawa Timur, 3) Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Satuan Kerja Unit Pelaksana Penimbangan (Jembatan Timbang) Dinas Perhubungan dan LLAJ Jawa Timur.</p>
--	--	--	--	---

Lampiran 2: Responden

Frequency Table

USIA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 TAHUN	35	75.0	75.0	75.0
	31-40 TAHUN	15	25.0	25.0	25.0
	41-50 TAHUN	10	10.0	10.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Jenis.Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	36	60.0	60.0	60.0
	PEREMPUAN	24	40.0	40.0	40.0
	Total	60	100.0	100.0	100.0

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	33	55.0	55.0	55.0
	DIPLOMA 3	4	4.0	6.7	6.7
	S1	23	23.0	38.3	38.3
	Total	60	100.0	100.0	100.0

MASA.KERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 TAHUN – 3 TAHUN	30	45.0	45.0	45.0
	4 TAHUN – 5 TAHUN	20	35.0	35.0	35.0
	6 TAHUN – 10 TAHUN	10	20.0	20.0	20.0
	Total	60	100.0	100.0	100.0

Lampiran 3 : Kuesioner Penelitian

1.KUESIONER



Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Saya Ade Ary Machmud Mahasiswa S2 Jurusan Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar Angkatan 2018. Berhubung Dengan Penelitian Yang Saya Lakukan Terkait “Hubungan Kompensasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan CV. Amanda Brownies Cabang Makassar”, Untuk itu Saya Meminta Bapak/Ibu/Saudara(I) Untuk Mengisi Kuesioner Penelitian Saya.

Demikian Atas Perhatian Dan Partisipasi Bapak/Ibu/Saudara(I) Saya Ucapkan Terima Kasih.

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Mohon Untuk mengisi Karakteristik responden.
2. Mohon Bapak/Ibu/Saudara(I) untuk memberikan jawaban yang sebenar-benarnya sesuai dengan kondisi atau fakta yang dirasakan.

3. Jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara(I) berikan kami jamin kerahasiaannya dan hanya dipergunakan sebatas kepentingan peneliti serta tidak memberikan pengaruh negative baik secara pribadi maupun pada Organisasi.
4. Berikan tanda ceklist (√) pada kolom yang tersedia.
5. Menjawab pertanyaan-pertanyaan kuesioner ini, tidak ada jawaban yang salah oleh karena itu, dimohon agar tidak ada jawaban yang dikosongkan.
6. Jawaban dan Kuesioner ini terdiri atas 5 pilihan dengan skor sebagai berikut:

SangatSetuju (SS)	Skor 5
√ Setuju (S)	Skor 4
√ Netral (N)	Skor 3
√ TidakSetuju (TS)	Skor 2
√ SangatTidakSetuju (STS)	Skor 1

KUESIONER PENELITIAN

DATA KARAKTERISTIK RESPONDEN

Petunjuk:

Mohon diisi pertanyaan dibawah ini sesuai dengan karakteristik

Bapak/Ibu, tanpa menuliskan Nama.

1. JenisKelamin : laki-laki
Perempuan
2. Umur :..... Tahun
3. Pendidikan :.....
4. Golongan/Jabatan :.....
5. Masa Kerja :.....

Kompensasi (X1)

Petunjuk Pengisian:

Mohon diisi semua pernyataan di bawah ini dengan memberikan tanda checklist (√) di dalam pilihan jawaban yang tersedia. Pilih salah satu jawaban yang menurut Bapak/Ibu paling tepat.

Keterangan:

SS :Sangat Setuju

TS : Tidak Setuju

S :Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

N :Netral

No	Pernyataan	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)
1	Gaji yang diterima karyawan didasarkan dengan tugas dan tanggung jawab karyawan					
2	Karyawan di berikan insentif sesuai dengan kinerja karyawan					
3	Karyawan diberikan tunjangan kinerja yang sesuai dengan yang diharapkan					
4	Fasilitas yang diterima karyawan sesuai dengan jabatan atau posisi pekerjaan karyawan					

Pelatihan (X2)

Petunjuk Pengisian:

Mohon diisi semua pernyataan di bawah ini dengan memberikan tanda checklist (√) di dalam pilihan jawaban yang tersedia. Pilih salah satu jawaban yang menurut Bapak/Ibu paling tepat.

Keterangan:

SS :Sangat Setuju

TS : Tidak Setuju

S :Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

N :Netral

No	Pernyataan	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)
1	Materi pelatihan karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan					
2	Metode pelatihan yang digunakan dalam pelatihan dapat membantu memperbaiki performansi karyawan.					
3	Kemampuan instruktur pelatihan dapat menunjang hasil pelatihan yang lebih baik					
4	Pelatihan yang dilaksanakan ditunjang dengan sarana pelatihan yang memadai agar kegiatan pelatihan berjalan maksimal					
5	Metode pembelajaran pada kegiatan pelatihan sesuai dengan kondisi pekerjaan karyawan					

Lingkungan Kerja (X3)

Petunjuk Pengisian:

Mohon diisi semua pernyataan di bawah ini dengan memberikan tanda checklist (√) di dalam pilihan jawaban yang tersedia. Pilih salah satu jawaban yang menurut Bapak/Ibu paling tepat.

Keterangan:

SS :Sangat Setuju

TS : Tidak Setuju

S :Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

N :Netral

No	Pernyataan	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)
1	Kondisi penerangan /cahaya di tempat kerja memadai					
2	Temperatur/ suhu udara diruang kerja memberikan kesan nyaman dalam bekerja					
3	Sirkulasi udara di tempat kerja dalam kondisi yang baik					
4	Ruang kerja karyawan dalam kondisi yang nyaman karena kurangnya tingkat kebisingan					
5	Ruang kerja karyawan memiliki aroma yang harum karena adanya pengharum ruangan					
6	Ruang kerja di berikan dekorasi yang dapat memberikan kenyamanan bagi karyawan					
7	Karyawan merasa kondisi keamanan tempat kerja dalam keadaan yang baik					

Motivasi (Y)

Petunjuk Pengisian:

Mohon diisi semua pernyataan di bawah ini dengan memberikan tanda checklist (√) di dalam pilihan jawaban yang tersedia. Pilih salah satu jawaban yang menurut Bapak/Ibu paling tepat.

Keterangan:

SS :Sangat Setuju

TS : Tidak Setuju

S :Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

N :Netral

No	Pernyataan	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)
1	Karyawan semakin termotivasi bekerja karena diberikan gaji yang layak					
2	Pemberian insentif kepada karyawan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan					
3	Karyawan senantiasa dilibatkan dalam kegiatan kantor agar dapat meningkatkan kebersamaan antar pegawai					
4	Karyawan di posisikan/ ditempatkan pada tempat yang sesuai dengan kompetensinya sehingga memberikan semangat dalam bekerja					
5	Kondisi lingkungan tempat kerja yang bersih dapat meningkatkan motivasi karyawan					

Lampiran 4 : Uji Validitas dan Reliabilitas

Scale: KOMPENSASI

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.787	4

Scale: Pelatihan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.960	5

Scale: LINGKUNGAN KERJA

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.898	7

Scale: MOTIVASI

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.792	5

1. Variabel Kompensasi

Correlations

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	KOMPENSASI
X1.1	Pearson Correlation	1	.829	.342	.389	.849
	Sig. (2-tailed)		.000	.007	.002	.000
	N	60	60	60	60	60
X1.2	Pearson Correlation	.829	1	.310	.427	.854
	Sig. (2-tailed)	.000		.016	.001	.000
	N	60	60	60	60	60
X1.3	Pearson Correlation	.342	.310	1	.609	.691
	Sig. (2-tailed)	.007	.016		.000	.000
	N	60	60	60	60	60
X1.4	Pearson Correlation	.389	.427	.609	1	.729
	Sig. (2-tailed)	.002	.001	.000		.000
	N	60	60	60	60	60
KOMPENSASI	Pearson Correlation	.849	.854	.691	.729	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60

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

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

2. Variabel Pelatihan

Correlations

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	PELATIHAN
X2.1	Pearson Correlation	1	.805**	.937**	.797**	.821**	.934**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60
X2.2	Pearson Correlation	.805**	1	.864**	.748**	.882**	.920**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60
X2.3	Pearson Correlation	.937**	.864**	1	.805**	.820**	.947**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60
X2.4	Pearson Correlation	.797**	.748**	.805**	1	.854**	.910**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60
X2.5	Pearson Correlation	.821**	.882**	.820**	.854**	1	.942**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	60	60	60	60	60	60
PELATIHAN	Pearson Correlation	.934**	.920**	.947**	.910**	.942**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60

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

3. Variabel Lingkungan Kerja

Correlations

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	LINGKUNGAN KERJA
X3.1	Pearson	1	.578**	.799**	.831**	.553**	.443**	.609**	.863**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)								
N		60	60	60	60	60	60	60	60
X3.2	Pearson	.578**	1	.730**	.692**	.444**	.411**	.351**	.763**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)								
N		60	60	60	60	60	60	60	60
X3.3	Pearson	.799**	.730**	1	.809**	.411**	.398**	.608**	.855**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)								
N		60	60	60	60	60	60	60	60
X3.4	Pearson	.831**	.692**	.809**	1	.477**	.300*	.502**	.829**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)								
N		60	60	60	60	60	60	60	60
X3.5	Pearson	.553**	.444**	.411**	.477**	1	.761**	.604**	.772**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)								
N		60	60	60	60	60	60	60	60
X3.6	Pearson	.443**	.411**	.398**	.300*	.761**	1	.533**	.706**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)								
N		60	60	60	60	60	60	60	60
X3.7	Pearson	.609**	.351**	.608**	.502**	.604**	.533**	1	.749**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)								
N		60	60	60	60	60	60	60	60
LINGKUNGAN KERJA	Pearson	.863**	.763**	.855**	.829**	.772**	.706**	.749**	1
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)								
N		60	60	60	60	60	60	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). * . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

4. Variabel Motivasi

Correlations

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	MOTIVASI
Y1	Pearson Correlation	1	.693**	.221	.381**	.473**	.773**
	Sig. (2-tailed)		.000	.089	.003	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60
Y2	Pearson Correlation	.693**	1	.355**	.406**	.678**	.858**
	Sig. (2-tailed)	.000		.005	.001	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60
Y3	Pearson Correlation	.221	.355**	1	.280	.301	.538**
	Sig. (2-tailed)	.089	.005		.030	.019	.000
	N	60	60	60	60	60	60
Y4	Pearson Correlation	.381**	.406**	.280	1	.467**	.699**
	Sig. (2-tailed)	.003	.001	.030		.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60
Y5	Pearson Correlation	.473**	.678**	.301	.467**	1	.801**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.019	.000		.000
	N	60	60	60	60	60	60
MOTIVASI	Pearson Correlation	.773**	.858**	.538**	.699**	.801**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60

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

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

Lampiran 5. Analisis Regresi

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	LINGKUNGAN KERJA, PELATIHAN, KOMPENSASI b		Enter

a. Dependent Variable: MOTIVASI

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.699 ^a	.559	.525	1.48224

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, PELATIHAN, KOMPENSASI

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	68.900	3	22.967	10.453	.000 ^b
	Residual	123.034	56	2.197		
	Total	191.933	59			

a. Dependent Variable: MOTIVASI

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, PELATIHAN, KOMPENSASI

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.249	2.897		2.848	.006
KOMPENSASI	.163	.182	.109	.897	.373
PELATIHAN	.134	.084	.383	1.599	.116
LINGKUNGAN KERJA	.285	.070	.472	4.060	.000

a. Dependent Variable: MOTIVASI

Lampiran 6. Deskripsi Variabel

Frequency Table

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	48	80.0	80.0	80.0
	5.00	12	20.0	20.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	44	73.3	73.3	73.3
	5.00	16	26.7	26.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	6.7	6.7	6.7
	4.00	52	86.7	86.7	93.3
	5.00	4	6.7	6.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	54	90.0	90.0	90.0
	5.00	6	10.0	10.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X2

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	15	25.0	25.0	25.0
	4.00	42	70.0	70.0	95.0
	5.00	3	5.0	5.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	16	26.7	26.7	26.7
	4.00	42	70.0	70.0	96.7
	5.00	2	3.3	3.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	16	26.7	26.7	26.7
	4.00	42	70.0	70.0	96.7
	5.00	2	3.3	3.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	15	25.0	25.0	25.0
	4.00	38	63.3	63.3	88.3
	5.00	7	11.7	11.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	16	26.7	26.7	26.7
	4.00	40	66.7	66.7	93.3
	5.00	4	6.7	6.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X3**X3.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	33	55.0	55.0	55.0
	5.00	27	45.0	45.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	5.0	5.0	5.0
	4.00	39	65.0	65.0	70.0
	5.00	18	30.0	30.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	3.3	3.3	3.3
	4.00	32	53.3	53.3	56.7
	5.00	26	43.3	43.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	3.3	3.3	3.3
	4.00	33	55.0	55.0	58.3
	5.00	25	41.7	41.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	8.3	8.3	8.3
	4.00	41	68.3	68.3	76.7
	5.00	14	23.3	23.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X3.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	11	18.3	18.3	18.3
	4.00	38	63.3	63.3	81.7
	5.00	11	18.3	18.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X3.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	41	68.3	68.3	68.3
	5.00	19	31.7	31.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Y**Y1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	1.7	1.7	1.7
	4.00	30	50.0	50.0	51.7
	5.00	29	48.3	48.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	23	38.3	38.3	38.3
	5.00	37	61.7	61.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	3.3	3.3	3.3
	4.00	51	85.0	85.0	88.3
	5.00	7	11.7	11.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	1.7	1.7	1.7
	4.00	37	61.7	61.7	63.3
	5.00	22	36.7	36.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	29	48.3	48.3	48.3
	5.00	31	51.7	51.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Lampiran 7 : F- Tabel Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

Tabel r untuk df = 51 -

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798

71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678

Lampiran 8 : Tabel t dan Tabel F

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

Lampiran 9 : Permohonan Izin Penelitian



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN

Nomor : 02851/W44/SPT/01/04/2020
Lampiran :
Perihal : Permohonan Izin Penelitian
Makassar, 22 Desember 2020

Kepada Yth
Pimpinan CV, Amanda Brownies Makassar
Di:
Makassar

Dengan hormat, disampaikan bahwa dalam rangka penyelesaian tugas akhir (penyusunan Tesis) Mahasiswa yang tercantum di bawah ini:

Nama : Ade Ary Machmud
Nim : A012161042
Prodi : Magister Manajemen

Akan mengadakan penelitian guna mendukung penulisan tesis yang berjudul :
"Hubungan Kompensasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Studi Kasus Pada Karyawan CV. Amanda Brownies Makassar"

Sehubungan dengan hal tersebut, dimohon kiranya Bapak/Ibu mengizinkan kepada mahasiswa yang bersangkutan untuk mengadakan penelitian dan pengambilan data pada Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpinan.

Atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Ketua Program Studi,

Prof. Dr. H. Syamsul Alam, SE., M.Si., CPM
NIP. 19600703 199203 1 001

Terlampir:
1. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis (sebagai acuan)
2. Perizinan

Lampiran 10 : Dokumentasi pada saat observasi lapangan, wawancara dan menyebarkan kuesioner langsung di salah satu outlet Amanda Brownies Kota Makassar, yaitu outlet Alauddin



Lampiran 11 : Surat Keterangan telah Melaksanakan Penelitian



Amanda
BROWNIES KUKUS
A Truly Brownies Taste

Amanda Brownies Area Sulsel
Branch Office & Production
Jl. KIMA X Kav. A - 1B, Daya, Makassar
(0411) 4742481
amanda.sulsel@amandabrownies.co.id
www.amandabrownies.co.id

SURAT KETERANGAN
Nomor : 021/LGA-AMD/III/2021

Yang Bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhajir Rachman, ST, MM
Jabatan : Area Manager Sulawesi Selatan

Menyatakan bahwa Mahasiswa yang tersebut dibawah ini :

Nama : Ade ary Machmud
NIM : A012181042
Jurusan : Sumber Daya Manusia (SDM)
Tesis : Hubungan Kompensasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan CV.Amanda Brownies Kota Makassar

Bahwa telah diterima Melakukan PENELITIAN pada Amanda Brownies Sulawesi Selatan.

Mulai tanggal 02 Januari 2021 sampai dengan 01 Maret 2021

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagai mana mestinya.

Makassar, 01 Maret 2021
Amanda Brownies Sulawesi Selatan



Muhajir Rachman, ST, MM
Area Manager

