

**PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN PEMBERIAN
INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. INDUSTRI PLYWOOD TJIPTA
RIMBA DJAJA KOTA MEDAN**

PROPOSAL SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Syarat Mengikuti Seminar Proposal Di Fakultas
Ekonomi Unisversitas Islam Sumatera Utara**

DIAJUKAN OLEH :

**NAMA MAHASISWA : SUCI NUR INDAH SARI
NPM : 71200312085
PROGRAM PENDIDIKAN : STRATA SATU (S1)
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA**



**UNIVERSITAS ISLAM SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI
MEDAN
2024**

KATA PENGANTAR



Assalammualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Alhamdulillah rabbil'alamini puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah Subhanahu Wata'ala yang telah memberikan limpahan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, selanjutnya shalawat dan salam penulis sampaikan kepada Junjungan kita Nabi Muhammad Salallahu 'Alaihi Wasallam. Penelitian ini merupakan kewajiban bagi penulis guna memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Strata 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Islam Sumatera Utara dan memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M).

Dalam menyelesaikan proposal ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang tidak ternilai harganya. Untuk itu dalam kesempatan ini dengan ketulusan hati penulis ingin mengucapkan banyak terimakasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah bersedia membantu, memotivasi, membimbing, dan mengarahkan selama penyusunan proposal skripsi. Penulis ingin mengucapkan banyak terimakasih sebesar - besarnya terutama kepada:

1. Teristimewa untuk Ayahanda dan Ibunda (Rusli dan Mutiara) tercinta yang telah mengasuh dan memberikan rasa cinta dan kasih sayang serta mendidik dan mendukung penulis dalam pembuatan proposal ini. Dan seluruh keluarga besar

penulis yang telah banyak memberikan dukungan moril, materi dan spiritual kepada penulis serta kasih sayangnya yang tiada henti kepada penulis.

2. Ibu Prof Dr. Safrida, S.E, M.Si selaku rektor Universitas Islam Sumatera Utara
3. Bapak Dr. Supriadi, S.E, M.M, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara
4. Bapak Syafrizal, S.E, M.m selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara
5. **Bapak Dr. Supriadi, S.E, M.M, M.Si** selaku Dosen pembimbing I saya yang telah memberikan nasehat dan arahan dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Bapak Ilham Sonata S.E, M.M, selaku Dosen pembimbing II saya yang telah memberikan nasehat dan arahan dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada penulis, serta seluruh staff pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu penulis baik selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna baik dari segi materi maupun penulisannya, untuk itu dengan kerendahan hati penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan skripsi ini dari semua pihak. *Wassalammualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Medan, Mei 2024
Penulis

Suci Nur Indah Sari

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	I
ABSTRACT	II
KATA PENGANTAR	III
DAFTAR ISI	V
DAFTAR TABEL	VIII
DAFTAR GAMBAR	IX
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi Masalah	5
1.3. Batasan dan Rumusan Masalah	6
1.3.1. Batasan Masalah	6
1.3.2. Rumusan Masalah	6
1.4. Tujuan Penelitian	6
1.5. Manfaat Penelitian	7
BAB II LANDASAN TEORI	8
2.1. Uraian Teoritis	8
2.1.1 Pelatihan Kerja	8
2.1.1.1 Defenisi Pelatihan Kerja	8
2.1.1.2 Tujuan Pelatihan Kerja	9
2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan Kerja	11
2.1.1.4 Indikator Pelatihan Kerja	12
2.1.2 Insentif	12
2.1.2.1 Defenisi Insentif	12
2.1.2.2 Tujuan Insentif	13
2.1.2.3 Sistem Pemberian Insentif	14
2.1.2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Insentif	15
2.1.2.5 Indikator Pemberian Insentif	18
2.1.3 Kinerja Karyawan	18
2.1.3.1 Defenisi Kinerja Karyawan	18
2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	19
2.1.3.3 Aspek-Aspek Kinerja	21
2.1.3.4 Indikator Kinerja Karyawan	22
2.2. Penelitian Terdahulu	24
2.3. Penelitian Terdahulu	29
2.3.1 Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	29
2.3.2 Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan	30
2.3.3 Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan	30
2.4. Hipotesis	31
BAB III METODE PENELITIAN	33
3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian	33
3.1.1 Lokasi Penelitian	33

3.1.2 Waktu Penelitian	33
3.2. Populasi Dan Sampel	33
3.2.1 Populasi	33
3.2.2 Sampel	35
3.3. Definisi Operasional Variabel	36
3.4. Skala Pengukuran	37
3.5. Teknik Pengumpulan Data	38
3.5.1 Validitas Data Instrumen	38
3.5.2 Uji Reliabilitas	39
3.6. Teknik Analisis Data	40
3.6.1. Uji Asumsi Klasik	41
3.6.2. Regresi Linear Berganda	42
3.6.3. Uji Hipotesis	42
3.6.4. Koefisien Determinasi (R²)	45
BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN	46
4.1. Sejarah Singkat PT Industri Plywood Tjipta Rimba Djaja Kota Medan	46
4.1.1. Visi dan Misi PT Industri Plywood Tjipta Rimba Djaja Kota Medan	47
4.1.2. Struktur Organisasi PT Industri Plywood Tjipta Rimba Djaja Kota Medan	47
4.1.3. Uraian Tugas dan Fungsi	47
BAB V ANALISIS DAN EVALUASI DATA	50
5.1. Analisis Data	50
5.1.1. Karakteristik Deskriptif Responden Penelitian	50
5.1.2. Karakteristik responden berdasarkan usia	50
5.1.3. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja	51
5.1.4. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan	51
5.2. Analisa Deskriptif Hasil Pendapat Responden	52
5.2.1. Deskripsi variabel pelatihan kerja	52
5.2.2. Deskripsi variabel pemberian insentif	54
5.2.3. Deskripsi variabel kinerja karyawan	55
5.3. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian	57
5.4. Uji Asumsi Klasik	58
5.4.1. Uji Normalitas	59
5.4.2. Uji Heterokedastisitas	60
5.4.3. Uji Multikolinieritas	61
5.5. Analisis Regresi Linier Berganda	62
5.6. Pengujian Hipotesis	63
5.6.1. Uji pengaruh parsial (uji t)	63
5.6.2. Uji pengaruh simultan (uji F)	65
5.6.3. Analisis koefisien determinasi (uji R ²)	67
5.7. Pembahasan Hasil Penelitian	68
5.7.1. Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan	68
5.7.2. Pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan	69

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	71
6.1. Kesimpulan	71
6.2. Saran	72
DAFTAR PUSTAKA	73

DAFTAR TABEL

No	Judul	Halaman
Tabel 2. 1	Penelitian Terdahulu	24
Tabel 3. 1	Skedul Rencana Penelitian	33
Tabel 3. 2	Daftar Pegawai PT. Industri Plywood Rimba Djaja Medan	34
Tabel 3. 3	Kerangka Sampel Penelitian	36
Tabel 3. 4	Defenisi Operasional Variabel Penelitian	36
Tabel 3. 5	Skala Pengukuran Variabel Penelitian	37
Tabel 5. 1	Frekuensi responden berdasarkan usia	50
Tabel 5. 2	Frekuensi responden berdasarkan masa kerja	51
Tabel 5. 3	Frekuensi responden berdasarkan pendidikan	52
Tabel 5. 4	Deskripsi jawaban responden mengenai pelatihan kerja	52
Tabel 5. 5	Deskripsi jawaban responden mengenai pemberian insentif	54
Tabel 5. 6	Deskripsi jawaban responden mengenai kinerja karyawan	55
Tabel 5. 7	Hasil Uji Validitas dan Relibilitas	57
Tabel 5. 8	Deskripsi jawaban responden mengenai kinerja karyawan	60
Tabel 5. 9	Hasil Uji Multikolinieritas	61
Tabel 5. 10	Analisa Regresi Linier Berganda	62
Tabel 5. 11	Hasil Uji t	64
Tabel 5. 12	Hasil Uji F	66
Tabel 5. 13	Koefisien Determinasi	67

DAFTAR GAMBAR

No	Judul	Halaman
Gambar 2. 1	Kerangka Konseptual	31
Gambar. 3 1	Kriteria Pengujian Hipotesis Uji-t	43
Gambar. 3 2	Kurva Uji F	44
Gambar 4. 1	Struktur Organisasi	47
Gambar 5. 1	Uji Normalitas Grafik P Plot	59
Gambar 5. 2	Uji Heterokedastisitas	60

DAFTAR PUSTAKA

- Agrasadya, A. (2020). Effect of Work Discipline and Training on Employee Performance of PT Federal International Finance Depok Branch. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 10(1), 15–24. <https://doi.org/10.26858/jiap.v10i1.13565>
- Alhidayatullah, SUDarma, A., & Amal, M. K. A. (2023). Efektivitas Pelatihan Kerja Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 14(1), 119–130. <http://journal.ikopin.ac.id/index.php/coopetition/article/view/2373>
- Arnando, E. (2019). Produktivitas Kerja yang dilihat dari Faktor Usia dan Pengalaman Kerja. *Jurnal Manajemen*, 2(2), 145–153. <https://ejournal.stei.ac.id/index.php/ManajemenSTEI/article/view/928>
- Cooper, D. R., & Schindler, P. S. (2016). *Metode Riset Bisnis*. Media Global Edukasi.
- Dagnew Gebrehiwot, G., & Elantheraiyan, P. (2023). A study on the effect of training on employee performance in the case of Mekelle City, Tigray, Ethiopia. *Social Sciences and Humanities Open*, 8(1), 100567. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2023.100567>
- Djabbar, V. R., Nawawi, N., & Tamsah, H. (2023). The Effect of Training and Incentives on Employee Performance Through Work Productivity at the Public Health Center in Bissapu Sub-district Bantaeng Regency. *Proceedings of the First Australian International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, 2011, 1591–1598. <https://doi.org/10.46254/au01.20220360>
- Emita, I., Suryani, D., & Desriyani. (2020). The Influence of Giving Incentives to Employee Performance in PT. Adira Dinamika Multifinance Tangerang. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 2(3), 566–575.
- Firdaus, A. (2017). Pengaruh Pemberian Insentif, Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional (BTPN) Cabang Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa*, 4(1), 311–322.
- Firmansyah, A. B., & Hersona, S. (2021). Servant Leadership, Manajemen Mutu Pendidikan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(2), 335–350. <https://doi.org/10.30596/jimb.v22i2.6813>
- Hadaitana, D., & Iqbal, M. A. (2023). The Effect Of Training And Development on Employee Performance With Mediation of Employee Satisfaction. *International Journal of Education, Learning and Training*, 1(4), 436–447. www.ftms.edu.my/journals/index.php/journals/ijelt
- Halawi, A., & Haydar, N. (2018). Effects of Training on Employee Performance.

International Humanities Studies, 5(2), 1337–1342.
https://www.researchgate.net/publication/325420167_Effects_of_Training_on_Employee_Performance

- Haron, H. I., & Khadijah, K. (2023). Effect of Incentives on Employees Performance in the Public Sector, Ministry of Local Administration Case-Study of Jordan. *Revista Iberoamericana de Psicología Del Ejercicio y El Deporte*, 18(1), 79–86.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Organisasi & Motivasi*. PT. Bumi Aksara.
- Hidayat, A., & Muh. Abdul Aziz. (2022). The Role of Job Training in Improving Employee Performance. *Adpebi International Journal of Multidisciplinary Sciences*, 1(1), 21–30. <https://doi.org/10.54099/aijms.v1i1.186>
- Ibrahim, I., & Abiddin, N. Z. (2023). The Impact of Incentives on Employee Productivity: Review of Past Literatures. *Journal of Business Administration Research*, 12(2), 19–28. <https://doi.org/10.5430/jbar.v12n2p19>
- Juliana, Jessica, T., Meilivia, T., Fernando, E., & Pratama, E. (2020). Pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Swiss-Bel Hotel Mangga Besar. *Khasanah Ilmu : Jurnal Pariwisata Dan Budaya Volume 11 Nomor 2, September 2020 ISSN : 2087-0086 (Print), 2655-5433 (Online) DOI: 10.31294/Khi.V11i2.8032, 11(September), 109–115.* <https://doi.org/10.31294/khi.v11i2.8032>
- Liu, W., & Liu, Y. (2022). The Impact of Incentives on Job Performance, Business Cycle, and Population Health in Emerging Economies. *Frontiers in Public Health*, 9(February), 1–14. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2021.778101>
- Maharani, D. R., Sudarmi, & Elfiansyah, H. (2021). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Pos Regional X Makassar. *Jurnal Unismuh*, 2(1), 17–31. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remadja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P., & Waris, A. (2015). Effect of Training, Competence and Discipline on Employee Performance in Company (Case Study in PT. Asuransi Bangun Askrida). *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 211, 1240–1251. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.11.165>
- Masturi, H., Hasanawi, A., & Hasanawi, A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(10), 1897–1906.
- Meldona, M. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Perspektif Integratif* (Vol. 2). UIN-Maliki Press.
- Mufidah, S., Mursito, B., & Kustiyah, E. (2020). Pelatihan Kerja, Motivasi Dan Pengembangan Karir Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Rifan

- Financindo Berjangka Solo. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 4(01), 145–154. <https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.830>
- Norbaiti, N., Hamdilah, H., Husein, N. M., & Arifin, Z. (2022). The Effect of Wages and Incentives on Employee Performance Improvement. *International Journal of Multi Discipline Science (IJ-MDS)*, 5(2), 89. <https://doi.org/10.26737/ij-mds.v5i2.3480>
- Nugroho, S., Haryono, A. T., & Hasiolan, L. B. (2017). Pengaruh pelatihan kerja, motivasi dan pemberian insentif terhadap kinerja pegawaidinas pertanian kota semarang 1). *Journal of Management*, 3(3), 1–8.
- Nurani. (2015). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Konekerja Karyawan Departemen Penjualan CV Logam Indonesia Di Tulungagung. *Benefit*, 2(1), 1–18.
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618>
- Oktaria, M., & Alexandro, R. (2020). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dealer Honda Utama Putra Di Pangkalan Bun. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi) Universitas Pendidikan Ganesha*, 11(1), 2614–1930.
- Pramono, A. C., & Prahiawan, W. (2021). Effect Of Training On Employee Performance With Competence And Commitment As Intervening. *APTISI Transactions on Management (ATM)*, 6(2), 142–150. <https://doi.org/10.33050/atm.v6i2.1742>
- Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534–543. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.466>
- Putri, L. P., & Irawanto, D. W. (2013). Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PDAM Kota Malang). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*, 2(2), 1–11. <https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/1296>
- Razak, N. (2021). The Effect of Training and Work Motivation on Employee Performance. *Jurnal Economic Resources*, 4(1), 121–134. <https://doi.org/10.32698/hum0200>
- Rifai, I., Rantung, V., & Rumawas, W. (2016). Pengaruh Insentif Individu Terhadap Kinerja Karyawan PT. Summit Oto Finance Bitung. *Society: Jurnal Ilmu Sosial & Pengelolaan Sumberdaya Pembangunan*, 21(April), 63–80.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>

- Sihombing, I. H. H., & Elsavitri, N. M. N. (2023). The Effect of Work Environment on Employee Performance at Golden Tulip Jineng Resort Bali. *Asian Journal of Management Analytics*, 2(3), 281–288. <https://doi.org/10.55927/ajma.v2i3.5013>
- Siregar, S. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Kencana.
- Sudarso, D., Prakoso, W., Widakdo, J., Holik, A., & Iska, L. N. (2021). Efek Usia dan Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Tenaga Bantu Penyuluh Pertanian Effects of Age and Level of Education on the Performance of Agricultural Extension Assistants. *Jurnal Penyuluhan*, 17(01), 52–59.
- Sugiyono, S. (2017). *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta.
- Suhanta, B., Jufrizen, J., & Pasaribu, F. (2022). Penaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Pegawai yang Dimoderasi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1396–1412.
- Sukiyah, N. D. A., Elok Venanda, M. F., Venanda, E., & Dwiridotjahjono, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 12(2), 99–108. <https://doi.org/10.29244/jmo.v12i2.33868>
- Susanti, L. M. (2020). Pengaruh Pelatihan, Insentif, Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Studi Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jatim Area Malang). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 2(1), 12–26.
- Widhianingrum, W. (2018). The Effect of Giving Incentives To Employee Performance PT. BPR Ekadharna Magetan. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 2(04), 21–29. <https://doi.org/10.29040/ijebar.v2i04.359>
- Widjaja, W. (2021). Analisis Kinerja Karyawan dan Faktor-Faktor yang Memengaruhinya: Studi Kasus di PT X. *Jurnal Perspektif*, 19(1), 32–40. <https://doi.org/10.31294/jp.v19i1.9527>
- Wiryawan, K. A., & Rahmawati, P. I. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Seririt. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 6(2), 86–95. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/BISMA-JM/article/view/26873>
- Yimam, M. H. (2022). Impact of training on employees performance: A case study of Bahir Dar university, Ethiopia. *Cogent Education*, 9(1). <https://doi.org/10.1080/2331186X.2022.2107301>
- Yudiani, E., Rustiawan, I., & Jasiyah, R. (2023). The Impact of Job Training, Education and Work Motivation on Employee Performance. *Jurnal Ekonomi*, 12(2), 182–190. <https://doi.org/10.55173/jeams.v4i2.45>

LA.1. Kuesioner Penelitian

Kepada YTH : Pegawai PT Industri Plywood Tjipta Rimba Djaja Kota Medan

Perihal : Permohonan kesediaan menjadi responden

Dengan hormat,

Dalam rangka pelaksanaan studi yang berjudul “Pelatihan Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Industri Plywood Tjipta Rimba Djaja Kota Medan”, penulis memohon kesediaan partisipasi Bapak/Ibu untuk menjawab beberapa pertanyaan yang telah disediakan pada form kuesioner yang disediakan. Penulis harapan jawaban yang diberikan bersifat objektif, jujur dan tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Penulis tegaskan jawaban yang Bapak/Ibu berikan tidak akan menimbulkan kerugian di kemudian hari. Jawaban yang diberikan akan dijamin kerahasiaanya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian/akademis. Atas perhatian dan kesediaan waktu yang diberikan penulis ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Suci Nur Indah Sari

A. Identitas responden

Nama :
Jabatan :
Jenis Kelamin : Pria/Wanita *
Usia : Tahun
Masa Kerja : Tahun
Pendidikan Terakhir : SLTA sederajat/Diploma/Sarjana/Magister *
**coret yang tidak perlu*

B. Petunjuk pengisian kuesioner

1. Mohon isi pada salah satu kolom jawaban (STS/TS/KS/S/SS), yang menurut anda memiliki jawaban yang paling sesuai dengan pendapat anda.
2. Pengisian jawaban dilakukan dengan memberikan tanda (√) pada salah satu kolom jawaban (STS/TS/N/S/SS).
3. Setiap pertanyaan hanya memiliki satu jawaban.
4. Setelah selesai melakukan pengisian jawaban, dimohonkan untuk diperiksa kembali agar tidak ada pertanyaan yang terlewatkan.

Keterangan:

STS = Sangat Tidak Setuju
TS = Tidak Setuju
KS = Kurang Setuju
S = Setuju
SS = Sangat Setuju

C. Daftar pertanyaan

Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
Kualitas						
1	Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, karyawan mengutamakan hasil pekerjaan yang berkualitas berdasarkan aturan yang berlaku					
2	Kualitas kerja yang dimiliki karyawan sudah memenuhi standar yang ditetapkan perusahaan					
Kuantitas						
3	Pekerjaan yang diselesaikan sudah sesuai dengan jumlah standar yang ditetapkan perusahaan					
4	Kuantitas pekerjaan diselesaikan selalu sesuai dengan target yang telah ditetapkan					
Ketepatan Waktu						
5	Setiap tugas yang diberikan selalu diselesaikan sesuai dengan waktu yang diberikan					
6	Seluruh karyawan selalu hadir tepat waktu					
Efektifitas						
7	Karyawan berkomitmen dan proaktif dalam mencari tata kerja baru untuk menghasilkan pekerjaan yang praktis dan efisien					
8	Karyawan dapat mengerjakan pekerjaan yang diberikan dengan efektif dan efisien.					

Pelatihan Kerja

No	Pertanyaan	Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Materi yang diberikan pada pelatihan relevan dan sesuai dengan bidang kerja.					
2	Instruktur pelatihan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai					
3	Terdapat peningkatan pengetahuan dan kompetensi karyawan setelah melakukan pelatihan					
4	Materi pelatihan yang diberikan menarik, komprehensif dan dapat mudah dipahami					
5	Setiap sebelum dilakukan pelatihan, selalu diberikan test kepada setiap calon peserta pelatihan					

Pemberian Insentif

No	Pertanyaan	Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
Insentif Material						
1	Pemberian bonus/komisi sudah sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan dan berlaku sama pada setiap orang					
2	Besarnya bonus/komisi yang diterima karyawan sudah sesuai dengan hasil pekerjaan yang diberikan karyawan kepada perusahaan					
Insentif Non Material						
3	Perusahaan memberikan jaminan perlindungan sosial sesuai dengan peraturan perundang-undangan					
4	Perusahaan memberikan kesempatan untuk promosi kenaikan jabatan kepada karyawan sesuai dengan peraturan.					

LA.2. Data Hasil Penelitian

Sampel	Usia	Masa Kerja	Jenjang Pendidikan
1	52	5	SMA
2	39	5	S1
3	45	5	SMA
4	38	5	D3
5	39	5	D3
6	37	5	S1
7	39	4	D3
8	37	5	S1
9	40	3	SMA
10	32	5	SMA
11	40	4	D3
12	35	4	SMA
13	34	4	S1
14	39	3	SMA
15	34	4	D3
16	37	4	S1
17	36	3	SMA
18	36	3	SMA
19	31	3	SMA
20	27	3	S1
21	28	3	SMA
22	34	4	SMA
23	32	5	S1
24	26	3	SMA
25	37	3	S1
26	27	5	SMA
27	30	3	D3
28	37	4	SMA
29	29	1	D3
30	27	1	SMA
31	25	2	SMA
32	30	1	SMA
33	34	1	D3
34	28	2	SMA
35	28	1	SMA
36	25	1	D3
37	34	2	SMA
38	28	2	D3
39	30	2	SMA
40	36	2	SMA

41	32	2	SMA
42	27	2	SMA
43	37	2	S1
44	35	1	SMA
45	33	1	S1
46	37	1	SMA
47	32	1	SMA
48	34	1	S1
49	29	1	SMA
50	33	1	S1
51	28	1	S1
52	32	1	S1
53	25	1	SMA
54	27	1	SMA
55	25	1	D3
56	30	1	SMA
57	28	1	SMA
58	28	1	D3
59	31	1	SMA
60	34	1	SMA

Sampel	Pelatihan Kerja (X1)				
	X11	X12	X13	X14	X15
1	3	3	3	3	4
2	4	4	5	4	4
3	3	3	2	3	3
4	4	5	4	4	5
5	5	5	5	5	4
6	4	4	5	5	4
7	5	5	5	5	5
8	5	5	5	5	5
9	5	5	5	5	4
10	3	2	2	3	3
11	4	4	4	4	4
12	5	4	4	4	4
13	3	3	3	3	3
14	4	5	4	4	5
15	4	5	4	5	4
16	3	3	2	3	2
17	5	5	5	4	4
18	4	4	4	4	4
19	4	4	5	4	4
20	4	4	4	4	4

21	4	4	4	4	4
22	2	3	4	2	3
23	5	5	5	5	5
24	5	4	4	5	4
25	5	5	5	5	5
26	4	4	4	4	4
27	4	4	4	4	4
28	4	4	4	4	4
29	4	5	4	4	5
30	5	5	5	5	5
31	5	5	5	5	5
32	5	5	5	5	5
33	3	2	2	3	3
34	3	3	2	2	3
35	4	4	4	4	4
36	4	4	4	4	4
37	5	5	5	5	5
38	5	5	5	5	5
39	5	5	5	5	5
40	4	4	4	4	4
41	5	4	5	4	5
42	5	5	5	5	5
43	5	5	5	4	5
44	5	5	4	5	5
45	4	4	4	4	5
46	5	4	5	4	4
47	5	4	5	4	5
48	4	5	4	4	5
49	3	3	3	3	3
50	5	5	4	5	4
51	5	5	4	4	5
52	4	5	4	4	4
53	5	5	4	5	5
54	4	4	4	5	5
55	4	4	4	4	5
56	5	4	5	5	5
57	4	5	4	4	4
58	5	4	4	4	4
59	3	5	5	4	3
60	3	4	5	4	4

Sampel	Pemberian Insentif (X2)			
	X2.11	X2.12	X2.21	X2.21
1	5	5	5	5
2	4	3	3	4
3	3	2	2	2
4	4	3	4	5
5	3	3	4	4
6	4	5	4	4
7	5	5	5	5
8	3	3	3	3
9	5	5	5	5
10	3	2	2	3
11	3	3	3	3
12	3	3	5	3
13	4	5	4	4
14	3	3	3	3
15	4	4	4	4
16	4	4	4	4
17	5	5	5	5
18	4	4	4	4
19	5	4	4	5
20	4	4	4	3
21	3	3	3	3
22	2	2	3	3
23	3	3	4	4
24	3	3	3	4
25	3	3	3	2
26	4	4	4	4
27	3	3	3	4
28	3	3	2	3
29	4	4	4	3
30	4	4	4	3
31	3	3	2	3
32	4	4	2	2
33	1	1	1	1
34	4	4	4	5
35	3	3	5	3
36	5	4	5	5
37	4	4	3	4
38	4	3	5	4
39	4	3	5	3
40	3	4	5	5
41	5	5	4	4
42	4	5	5	5
43	3	2	3	2

44	3	4	4	3
45	4	4	4	4
46	4	4	4	4
47	2	2	3	3
48	3	4	4	4
49	3	2	2	3
50	2	4	4	3
51	2	3	4	2
52	4	4	4	4
53	4	4	3	4
54	3	3	3	3
55	4	4	5	5
56	3	4	4	5
57	4	4	4	4
58	4	4	4	4
59	4	4	4	4
60	4	4	4	4

Sampel	Kinerja Karyawan (Y)							
	Y11	Y12	Y21	Y22	Y31	Y32	Y41	Y42
1	5	5	5	5	5	5	5	5
2	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	2	3	3	3	3	3
4	4	4	4	5	5	4	5	4
5	5	4	4	5	5	5	5	5
6	5	5	4	4	4	4	5	5
7	5	5	5	5	5	5	5	5
8	4	4	5	5	5	5	4	4
9	4	4	5	5	5	5	4	4
10	3	3	3	2	2	3	3	3
11	5	5	5	5	5	5	5	5
12	4	4	4	4	4	4	5	5
13	4	5	5	4	4	4	5	5
14	4	4	5	4	4	5	4	4
15	4	4	5	4	5	4	4	4
16	4	4	4	4	4	4	4	5
17	4	4	4	4	4	5	5	5
18	4	4	4	4	4	4	4	4
19	4	4	5	4	4	5	4	4
20	4	4	4	4	3	3	3	4
21	3	3	3	4	3	3	4	4
22	3	3	2	3	5	5	5	4

23	3	3	3	4	4	3	3	3
24	4	4	5	4	5	4	4	4
25	3	3	3	4	3	5	3	3
26	4	4	4	4	4	5	5	4
27	4	4	4	4	4	4	4	4
28	5	5	5	5	5	5	4	5
29	4	4	4	4	5	4	4	4
30	5	5	5	5	5	5	5	5
31	5	5	5	5	5	5	5	5
32	5	5	5	5	5	5	5	5
33	1	2	1	2	3	2	3	1
34	2	2	1	3	4	3	3	3
35	4	4	4	4	4	4	4	4
36	4	4	4	4	4	4	4	4
37	5	5	4	4	4	5	4	5
38	5	5	5	4	4	5	5	4
39	5	4	5	4	4	4	4	4
40	5	4	5	4	5	4	5	5
41	5	5	5	5	5	5	4	4
42	5	5	5	4	4	5	5	5
43	4	4	5	5	5	5	5	5
44	4	4	5	5	5	5	4	4
45	4	5	5	5	5	4	4	4
46	4	4	5	4	5	4	5	5
47	4	5	5	5	5	4	4	5
48	5	4	5	4	5	5	5	4
49	3	3	3	4	3	4	3	4
50	4	5	4	5	5	4	4	4
51	5	4	5	5	5	4	4	5
52	5	5	5	5	5	4	5	4
53	4	4	4	4	5	4	4	5
54	5	5	5	4	5	4	5	5
55	4	5	5	4	5	4	4	5
56	5	4	5	4	5	4	4	5
57	5	3	3	3	4	5	4	3
58	5	3	4	3	3	5	5	4
59	5	5	4	5	5	4	4	5
60	5	3	3	4	3	3	3	5

LA.3. Hasil Analisa SPSS

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 Tahun	24	40.0	40.0	40.0
	31-40 Tahun	34	56.7	56.7	96.7
	>40 Tahun	2	3.3	3.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0-1 Tahun	23	38.3	38.3	38.3
	1-3 Tahun	19	31.7	31.7	70.0
	3-5 Tahun	8	13.3	13.3	83.3
	>5Tahun	10	16.7	16.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	34	56.7	56.7	56.7
	Diploma	12	20.0	20.0	76.7
	Sarjana	14	23.3	23.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

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

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X11	65.2167	79.223	.586	.918
X12	65.1833	77.813	.683	.915
X13	65.2667	76.809	.687	.915
X14	65.2833	79.122	.617	.917
X15	65.2000	79.756	.579	.918
X2.11	65.8833	80.545	.446	.922
X2.12	65.8833	77.766	.592	.918
X2.21	65.7333	78.572	.506	.921
X2.22	65.7833	80.512	.391	.924
Y11	65.2500	76.021	.776	.913
Y12	65.3500	77.350	.721	.914
Y21	65.2333	73.368	.791	.912
Y22	65.2667	78.741	.685	.916
Y31	65.1000	79.176	.600	.918
Y32	65.1833	79.406	.623	.917
Y41	65.2167	80.308	.583	.918
Y42	65.1667	78.412	.653	.916

X2.21	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.223 .086 60	.321* .012 60	.286* .027 60	.182 .165 60	.171 .192 60	.553** .000 60	.655** .000 60	1 .000 60	.657** .002 60	.388** .002 60	.260* .045 60	.345** .007 60	.223 .087 60	.226 .082 60	.206 .115 60	.329* .010 60	.312* .015 60	.580** .000 60
X2.22	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.015 .909 60	.097 .463 60	.177 .176 60	.055 .679 60	.000 1.000 60	.677** .000 60	.673** .000 60	.657** .000 60	1 .021 60	.297* .123 60	.202 .070 60	.235 .493 60	.090 .114 60	.206 .173 60	.178 .057 60	.247 .025 60	.288* .025 60	.475** .000 60
Y11	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.389** .002 60	.525** .000 60	.550** .000 60	.503** .000 60	.430** .001 60	.361** .005 60	.493** .000 60	.388** .002 60	.297* .021 60	1 .000 60	.705** .000 60	.727** .000 60	.552** .000 60	.462** .000 60	.572** .000 60	.584** .000 60	.711** .000 60	.810** .000 60
Y12	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.340** .008 60	.383** .003 60	.436** .000 60	.447** .000 60	.411** .001 60	.290* .025 60	.436** .001 60	.260* .045 60	.202 .123 60	.705** .000 60	1 .000 60	.795** .000 60	.702** .000 60	.600** .000 60	.476** .000 60	.567** .000 60	.688** .000 60	.761** .000 60
Y21	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.531** .000 60	.494** .000 60	.512** .000 60	.546** .000 60	.553** .000 60	.289* .025 60	.399** .002 60	.345** .007 60	.235 .070 60	.727** .000 60	.795** .000 60	1 .000 60	.686** .000 60	.614** .000 60	.561** .000 60	.552** .000 60	.650** .000 60	.830** .000 60
Y22	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.457** .000 60	.587** .000 60	.535** .000 60	.465** .000 60	.475** .000 60	.186 .155 60	.303* .019 60	.223 .087 60	.090 .493 60	.552** .000 60	.702** .000 60	.686** .000 60	1 .000 60	.697** .000 60	.481** .000 60	.383** .003 60	.594** .000 60	.725** .000 60
Y31	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.334** .009 60	.474** .000 60	.378** .003 60	.329* .010 60	.428** .001 60	.054 .683 60	.266* .040 60	.226 .082 60	.206 .114 60	.462** .000 60	.600** .000 60	.614** .000 60	.697** .000 60	1 .000 60	.458** .000 60	.534** .000 60	.503** .000 60	.652** .000 60
Y32	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.418** .001 60	.512** .000 60	.505** .000 60	.343** .007 60	.400** .002 60	.297* .021 60	.329* .010 60	.206 .115 60	.178 .173 60	.572** .000 60	.476** .000 60	.561** .000 60	.481** .000 60	.458** .000 60	1 .000 60	.605** .000 60	.427** .001 60	.669** .000 60

Y41	Pearson Correlation	.269*	.312*	.346**	.212	.243	.202	.322*	.329*	.247	.584**	.567**	.552**	.383**	.534**	.605**	1	.590**	.631**
	Sig. (2-tailed)	.038	.015	.007	.103	.062	.122	.012	.010	.057	.000	.000	.000	.003	.000	.000		.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y42	Pearson Correlation	.275*	.310*	.443**	.288*	.252	.264*	.414**	.312*	.288*	.711**	.688**	.650**	.594**	.503**	.427**	.590**	1	.700**
	Sig. (2-tailed)	.033	.016	.000	.025	.052	.042	.001	.015	.025	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Total	Pearson Correlation	.640**	.727**	.734**	.666**	.631**	.517**	.653**	.580**	.475**	.810**	.761**	.830**	.725**	.652**	.669**	.631**	.700**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	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).

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.659 ^a	.435	.415	3.91678

a. Predictors: (Constant), X1, X2

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	671.887	2	335.944	21.898	.000 ^b
	Residual	874.446	57	15.341		
	Total	1546.333	59			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X1, X2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.672	3.543		3.012	.004		
	X2	.462	.165	.286	2.796	.007	.949	1.054
	X1	.780	.150	.533	5.210	.000	.949	1.054

a. Dependent Variable: Y

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	X2	X1
1	1	2.958	1.000	.00	.00	.00
	2	.030	9.966	.05	.92	.23
	3	.013	15.265	.95	.07	.76

a. Dependent Variable: Y

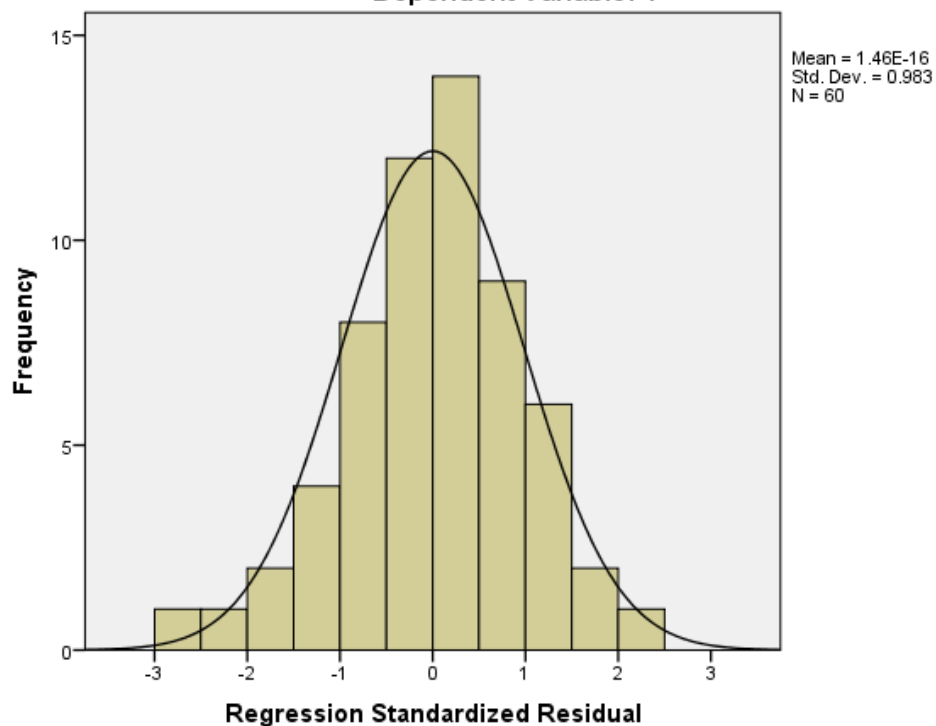
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	22.6592	39.4073	33.8333	3.37460	60
Std. Predicted Value	-3.311	1.652	.000	1.000	60
Standard Error of Predicted Value	.512	1.947	.824	.300	60
Adjusted Predicted Value	25.1717	39.3580	33.8610	3.27257	60
Residual	-10.63686	8.18673	.00000	3.84982	60
Std. Residual	-2.716	2.090	.000	.983	60
Stud. Residual	-2.773	2.120	-.003	1.024	60
Deleted Residual	-11.08965	8.73526	-.02771	4.19097	60
Stud. Deleted Residual	-2.955	2.189	-.006	1.048	60
Mahal. Distance	.027	13.590	1.967	2.428	60
Cook's Distance	.000	.555	.031	.083	60
Centered Leverage Value	.000	.230	.033	.041	60

a. Dependent Variable: Y

Histogram

Dependent Variable: Y



LA.4. 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
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

LA.5. Tabel t

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

Pr df	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

LA.6. Tabel F

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80