

## DAFTAR PUSTAKA

- Agus Dwi Cahya. Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus UMKM Buah Baru Online (BBO) di Gamping Yogyakarta). 2021.
- Akhwanul Akhmal. Pengaruh Training terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Administrasi*. Vol.6, No.1, 2017.
- Alim Hidayat. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Ekbank*. Vol. 2, No. 1. 2019.
- Anggi Meidita. Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol 2, No. 2. 2019.
- Anissa Rahmayani. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Mandiri Business Banking Area Padang. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 7, No. 3. 2019.
- Anr iza Julianry. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi dan Informatika. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*. Vol. 3, No. 2, 2017.
- Anwar Prabu Mangkunegara. Effect of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment in the Company (Case Study in PT. Dada Indonesia). *Universal Journal of Management* 3. 2015.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Appiah. The impact of training on employee performance: A case study of HFC Bank (Ghana) Limited. 2012.
- Arif Angestio. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 28, No. 1. 2015.

- Aryo Primanda. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Pusat PT Varia Usaha Gresik. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya*. 2014.
- Asmara Hendra Komara. Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada CV. Roda Lintas Katulistiwa Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Manajemen*. 2016.
- Anton Kurniawan. Pengaruh Insentif dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja melalui Kinerja Karyawan sebagai Variable Intervening/Moderating pada AJB Asuransi Bumiputera Palembang. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol. 14, No. 1. 2016.
- Benedicta, A. (2010). The Impact of Training on Employee Performance: A Case Study of HFC Bank (Ghana) Limited. *Ashesi University College, Business Administration*.
- Bayu Dwilaksono Hanafi. Pengaruh Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada PT.BNI Life Insurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis*. Vol.5, No.1, 2017.
- Dinarizka Leksi Primandaru dan Diana Sulianti. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan Pt. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IX Jember. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. Vol. 12, No. 2. 2018.
- Fakhrian Harza Maulana. Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BTN Kantor Cabang Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 22, No. 1. 2015.
- Fattah. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai: Budaya Organisasi, Perilaku Pemimpin, dan Efikasi Diri*. Yogyakarta: Elmaterra Publishing.
- Fereshti Nurdiana Dihan. Pengaruh Pelatihan Dan Budaya Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Survey Pada Departemen Sumber Daya Manusia Di Pt. Madubaru Pg/Ps Madukismo). *Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi*. Vol. 9, No. 1. 2018.

- Eritha Sulastrri. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Selatan. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*. Vol. 6, No. 1. 2017.
- Geovanno Harland Goni. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna. *Jurnal Universitas Sam Ratulangi*. Vol. 2, No. 4. 2021.
- Ghozali, Imam. (2006). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS
- Handoko, T. Hani. 2014. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Cetakan ke 21. Yogyakarta: BPFE.
- Hapy Septia Nugraheni. Pengaruh Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pt. Kereta Api Indonesia Daop 5 Purwokerto). *Administrasi Bisnis Universitas Diponegoro*. 2019.
- Hariandja, Marihot Tua. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keempat. Jakarta: PT.Gramedia.
- Hasibuan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara Husseiu.
- Indrea Marjaya. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai*. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol.2, No.1, 2019.
- Ipan Hilmawan. Pengaruh Realisasi Pelatihan Kerja dan Kualitas Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT.Rakka Abadi Jaya. *Jurnal Khazanah Ilmu Berazam*. Vol. 3, No.3, 2020.
- Iwan Kurnia Wijaya. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Bukit Sanomas. *Jurnal Manajemen Bisnis*. Vol. 6, No. 2. 2018.
- Ivanovich Perdana. Pengaruh Motivasi Hirarki Kebutuhan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Cabang Tanjung Emas Semarang. *Jurnal Admisi dan Bisnis*. Vol. 17, No. 1. 2016.
- John Suprihanto. 2014. *Manajemen*. Yogyakarta: UGM Press.

- Komang Richa Diah Diliantari. 2019. Effect of Training and Compensation of Employee Performance Medicated by Job Satisfaction. *International Research Journal of Management, IT & Social Sciences*. Vol.6, No.6.
- Lidia Lusri dan Hotlan Siagian. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. *Jurnal Manajemen Bisnis*. Vol. 5, No. 1. 2017.
- Lina Hapsari. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja di Bank Jateng Cabang Koordinator Semarang. *Jurnal Manajemen*. 2017.
- Lutfiatul Husnah. The Effect Of Job Training, Job Environment, Organizational Commitment On Employees Performance At Royal Hotel Jember. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*. Vol. 4, No. 1. 2018.
- Ma'ruf Abdullah. 2015. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Cetakan 1. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Mamik Eko Supatmi. Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Profit*. Vol. 7, No. 1. 2015.
- Marbawi Adamy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Praktik dan Penelitian)*. Aceh: Unimal Press.
- Muh. Nasrullah. Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Keyahbandaran Utama Makassar. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol. 18, No. 2. 2017.
- Mochmad Hanafi. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia SMK Bisnis dan Manajemen di Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*.
- Natalia C. P. Paparang. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Productivity*. Vol. 2 No. 2, 2021.
- Nita Tri Febrianti dan Suharto. The Effect of Career Development and Motivation on Employee Performance Through Job Satisfaction in PT. Jabar Jaya Perkasa. *International Journal of Business and Social Science Research*. Vol.1, Issue: 2, 2020.

- Nur Rahmah Andayani. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik International (Studi pada Karyawan PT PCI Elektronik International). *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*. Vol. 4, No. 1. 2016.
- Nuridha Citraningtyas dan Indi Djastuti. 2017. Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Hotel Megaland Solo). *Dipobegoro Journal of Management*. Vol. 6, No. 4. 2017.
- Nushrat Nahida Afroz. Effects of Training on Employee Performance-A Study on Banking Sector, Tangail Bangladesh. *Global Journal of Economics and Business*. Vol.4, No.1. 2018.
- Noermijati. The effect of job stress and job motivation on employees' performance through job satisfaction (A study at PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Surabaya - Gempol branch). *Journal of Economics, Business, and Accountancy Ventura*. Vol.18, No.1. 2015.
- Reza Claudio. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan melalui Metode E-Learning terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia PT.Bank Rakyat Indonesia KC Manado. *Jurnal Mahasiswa Bisnis dan Manajemen*. Vol. 1, No. 4. 2022.
- Rima Handayani. The Effect of Training and Motivation on Employee Performance. *Pinisi Discretion Review*. Vol.2, Issue 1. 2018.
- Robbins, Stephen P. *Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia. 2006.
- Rosmaini. Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol. 2, No. 1. 2019.
- Setyowati Subroto. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*. Vol.12, No.1. 2018.
- Siahaan, Hinsa. *Manajemen Risiko*. Jakarta: PT. Elex Media. 2017.
- Shilpa Wandhwa. 2018. Effect of Training on Employee Performance: Investigating Banking Sector. *Journal of Graphic Era University*. Vol. 7, Issue 1.

- Sugiyono. 2013. Metodologi penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sutama, Cogito Dino dan Frangky Stiven. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasional di Kowloon Palace International Restaurant Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*. Vol. 2, No. 2. 2014.
- Usmara. 2006. *Motivasi Kerja*. Cetakan 1, Puri Arsita Anam: Yogyakarta.
- Veithzal Rivai. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Edisi 2, Cetakan 2. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Worlu Okechukwu. Influence Of Training And Development, Employee Performance On Job Satisfaction Among The Staff Of School Of Technology Management And Logistics, Universiti Utara Malaysia (STML, UUM). *Journal of Technology Management and Business*. Vol. 04, No. 1. 2017.
- Zafar, Nida. Determinants of Employee Motivation and Its on Knowledge Transfer and Job Satisfaction. *International Journal of Human Resource Studies*. Vol. 4. No. 3. 2014.
- Zahid Hussain Bhat. Impact of Training on Employee Performance: A Study of Retail Banking Sector in India. *Indian Journal of Applied Research*. Vol. 3, No. 6. 2013.
- Zida Ilayya Mua'rrifa. Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Cabang Tanjung Emas Semarang. *Jurnal Administrasi dan Bisnis*. 2015.
- Ziyadatun Muhtadin. Peningkatan Kinerja Karyawan dengan Pelatihan melalui Kompetensi. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol. 8, No. 1. 2020.

## LAMPIRAN 1

### KUESIONER PENELITIAN

Kepada YTH,  
Bapak/Ibu/Sdr/Karyawan PT. Taspen (Persero)  
KCU Makassar

Dengan Hormat,

Saya Andi Yunita Nuranggreni (A012202059) Mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Universitas Hasanuddin Makassar sedang melakukan penelitian (Tugas Akhir/Tesis) dengan Judul Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada PT.Taspen (Persero) KCU Makassar.

Memohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr untuk mengisi daftar kuesioner yang terlampir, informasi yang saudara berikan sangatlah berarti dalam penyelesaian penelitian saya. Kuesioner ini digunakan untuk kepentingan ilmiah, sehingga semua jawaban Bapak/Ibu/Sdr akan dijaga kerahasiannya.

Saya memahami sepenuhnya bahwa waktu Bapak/Ibu/Sdr/i sangat terbatas dan berharga. Namun demikian, saya sangat mengharapkan kesediaannya untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner ini.

Atas bantuan dan perhatian yang diberikan, saya sampaikan terimakasih.

Hormat Saya

Andi Yunita Nuranggreni

**KUESIONER PENELITIAN**  
**PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA**  
**KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA PADA**  
**PT. TASPEN (PERSERO) KCU MAKASSAR**

1. Tujuan Pengisian
  - a. Pengisian kuesioner / angket ini berdasarkan inisiatif sendiri tidak ada paksaan dari orang lain.
  - b. Isilah kuesioner / angket ini dengan membubuhkan tanda (√) pada pilihan jawaban anda.
  - c. Bila anda ingin memperbaiki jawaban yang menurut anda paling benar, maka berilah tanda (X) pada kesalahan tersebut, kemudian pilihlah jawaban yang paling benar dan beri tanda (√).
  - d. Kejujuran pengisian kuesioner / angket akan sangat membantu dalam penelitian ini.
2. Keterangan
  - a. SS = Sangat Setuju skor 5
  - b. S = Setuju skor 4
  - c. R = Ragu-Ragu skor 3
  - d. TS = Tidak Setuju skor 2
  - e. STS = Sangat Tidak Setuju skor 1

**DATA RESPONDEN**

Beri Tanda (X) pada salah satu pilihan berikut, sesuai identitas:

1. Jenis Kelamin:
  - a. Laki-laki
  - b. Perempuan
2. Usia:
  - a. <21 tahun
  - b. 21 – 30 tahun
  - c. 31 – 40 tahun
  - d. >40 tahun
3. Pendidikan terakhir:
  - a. SMA/ Sederajat
  - b. D3
  - c. Strata 1/ S1
  - d. Strata 2/ S



c. Berilah tanda (√) pada pernyataan yang dianggap tepat:

NO	PERNYATAAN	STS	TS	R	SS	SS
<b>A.</b>	<b>PELATIHAN KERJA (X<sub>1</sub>)</b>					
1.	Instruktur sangat menguasai materi					
2.	Peserta yang mengikuti pelatihan berdasarkan dengan bidang pekerjaan karyawan					
3.	Materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan					
4.	Tingkat ketepatan metode pelatihan yang digunakan dengan penyampaian materi					
5.	Pelatihan meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan.					
6.	Pelatihan karyawan yang dilaksanakan telah sesuai dengan kebutuhan atau kompetensi yang dibutuhkan dengan bidang pekerjaannya					
<b>B.</b>	<b>MOTIVASI KERJA (X<sub>2</sub>)</b>					
1.	Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan					
2.	Adanya perhatian perusahaan terhadap jaminan sosial karyawan berupa jaminan kesehatan					
3.	Rekan saya sering membantu dalam menyelesaikan pekerjaan					
4.	Atasan yang selalu menghargai kinerja saya					
5.	Mendapatkan penghargaan atas prestasi kerja saya					
6.	Perusahaan memberikan kesempatan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan					
<b>C.</b>	<b>KEPUASAN KERJA (Y)</b>					
1.	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya jalani selama ini					
2.	Pekerjaan ini memberikan peluang untuk mempersiapkan kemajuan saya di masa yang akan datang					
3.	Saya merasa hubungan dengan rekan kerja sudah terjalin dengan baik					
4.	Saya merasa atasan saya selama ini memberikan pengarahan kepada bawahan dalam setiap pekerjaan					

5.	Promosi jabatan yang dilakukan cukup adil					
6.	Saya merasa senang dengan suasana lingkungan kerja yang harmonis dan tempat kerja yang bersih					
<b>D.</b>	<b>KINERJA (Z)</b>					
1.	Saya berusaha bekerja lebih baik untuk mencapai tujuan perusahaan					
2.	Saya selalu teliti dalam melaksanakan pekerjaan yang diterima.					
3.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai dengan waktu yang ditetapkan					
4.	Saya merasa sudah menggunakan waktu dengan efisien dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada saya					
5.	Saya harus bekerja secara konsisten untuk memenuhi tanggung jawab saya					
6.	Saya dapat menyelesaikan sendiri pekerjaan yang diberikan kepada saya					

## LAMPIRAN 2

### 1. Hasil Uji Validitas

#### Uji Validitas Variabel Pelatihan

		Correlations						
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	Pelatihan
X1	Pearson Correlation	1	.214	.331*	.366*	.257	.256	.676**
	Sig. (2-tailed)		.173	.032	.017	.101	.102	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42
X2	Pearson Correlation	.214	1	.255	.219	.000	.229	.578**
	Sig. (2-tailed)	.173		.103	.163	1.000	.144	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42
X3	Pearson Correlation	.331*	.255	1	.217	.163	.134	.621**
	Sig. (2-tailed)	.032	.103		.168	.301	.399	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42
X4	Pearson Correlation	.366*	.219	.217	1	.159	.244	.679**
	Sig. (2-tailed)	.017	.163	.168		.313	.119	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42
X5	Pearson Correlation	.257	.000	.163	.159	1	.172	.437**
	Sig. (2-tailed)	.101	1.000	.301	.313		.277	.004
	N	42	42	42	42	42	42	42
X6	Pearson Correlation	.256	.229	.134	.244	.172	1	.507**
	Sig. (2-tailed)	.102	.144	.399	.119	.277		.001
	N	42	42	42	42	42	42	42
Pelatihan	Pearson Correlation	.676**	.578**	.621**	.679**	.437**	.507**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.004	.001	
	N	42	42	42	42	42	42	42

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

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

## Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

### Correlations

		X01	X02	X03	X04	X05	X06	Motivasi Kerja
X01	Pearson Correlation	1	.315*	.205	.210	.082	-.047	.520**
	Sig. (2-tailed)		.042	.193	.182	.608	.766	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42
X02	Pearson Correlation	.315*	1	.204	.225	.305*	.428**	.733**
	Sig. (2-tailed)	.042		.194	.152	.049	.005	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42
X03	Pearson Correlation	.205	.204	1	.167	.216	.028	.478**
	Sig. (2-tailed)	.193	.194		.290	.169	.859	.001
	N	42	42	42	42	42	42	42
X04	Pearson Correlation	.210	.225	.167	1	.557**	.269	.673**
	Sig. (2-tailed)	.182	.152	.290		.000	.085	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42
X05	Pearson Correlation	.082	.305*	.216	.557**	1	.287	.640**
	Sig. (2-tailed)	.608	.049	.169	.000		.065	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42
X06	Pearson Correlation	-.047	.428**	.028	.269	.287	1	.535**
	Sig. (2-tailed)	.766	.005	.859	.085	.065		.000
	N	42	42	42	42	42	42	42
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.520**	.733**	.478**	.673**	.640**	.535**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.000	
	N	42	42	42	42	42	42	42

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

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

## Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

### Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Kepuasan Kerja
Y1	Pearson Correlation	1	.289	.047	.047	.182	.202	.518**
	Sig. (2-tailed)		.063	.766	.767	.250	.200	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42
Y2	Pearson Correlation	.289	1	.200	.190	.318*	.131	.573**
	Sig. (2-tailed)	.063		.204	.228	.040	.409	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42
Y3	Pearson Correlation	.047	.200	1	.403**	.455**	-.005	.600**
	Sig. (2-tailed)	.766	.204		.008	.002	.975	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42
Y4	Pearson Correlation	.047	.190	.403**	1	.584**	.051	.622**
	Sig. (2-tailed)	.767	.228	.008		.000	.747	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42
Y5	Pearson Correlation	.182	.318*	.455**	.584**	1	.114	.724**
	Sig. (2-tailed)	.250	.040	.002	.000		.474	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42
Y6	Pearson Correlation	.202	.131	-.005	.051	.114	1	.463**
	Sig. (2-tailed)	.200	.409	.975	.747	.474		.002
	N	42	42	42	42	42	42	42
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.518**	.573**	.600**	.622**	.724**	.463**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.002	
	N	42	42	42	42	42	42	42

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

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

## Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

### Correlations

		Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Kinerja Karyawan
Z1	Pearson Correlation	1	.048	.465**	.361*	.155	.400**	.669**
	Sig. (2-tailed)		.761	.002	.019	.327	.009	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42
Z2	Pearson Correlation	.048	1	-.002	.373*	-.045	.008	.429**
	Sig. (2-tailed)	.761		.988	.015	.777	.960	.005
	N	42	42	42	42	42	42	42
Z3	Pearson Correlation	.465**	-.002	1	.135	.279	.346*	.662**
	Sig. (2-tailed)	.002	.988		.395	.073	.025	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42
Z4	Pearson Correlation	.361*	.373*	.135	1	.294	.095	.624**
	Sig. (2-tailed)	.019	.015	.395		.059	.550	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42
Z5	Pearson Correlation	.155	-.045	.279	.294	1	.207	.446**
	Sig. (2-tailed)	.327	.777	.073	.059		.189	.003
	N	42	42	42	42	42	42	42
Z6	Pearson Correlation	.400**	.008	.346*	.095	.207	1	.579**
	Sig. (2-tailed)	.009	.960	.025	.550	.189		.000
	N	42	42	42	42	42	42	42
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.669**	.429**	.662**	.624**	.446**	.579**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.000	.000	.003	.000	
	N	42	42	42	42	42	42	42

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

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

## 2. Uji Realibilitas

### Reliability - Variabel Pelatihan

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	42	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.614	6

#### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
23.0714	2.263	1.50435	6

### Reliability - Variabel Motivasi Kerja

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	42	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.639	6

#### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
24.8095	2.060	1.43541	6

## **Reliability - Variabel Kepuasan Kerja**

### **Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	42	100.0

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

### **Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.604	6

### **Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
26.1905	2.304	1.51799	6

## **Reliability - Variabel Kinerja**

### **Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	42	100.0

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

### **Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.606	6

### **Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
26.8571	2.418	1.55503	6



### LAMPIRAN 3

#### 3. Stuktural I

##### Coefficients Jalur I

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.266	3.403		1.841	.073
Pelatihan	.350	.122	.359	2.874	.007
Motivasi Kerja	.477	.127	.468	3.741	.001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

##### Model Summary I

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.684 <sup>a</sup>	.468	.441	1.09474

c. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pelatihan

d. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

#### 4. Stuktural II

##### Coefficients Jalur II

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.709	3.092		.876	.387
Pelatihan	.347	.117	.342	2.977	.005
Motivasi Kerja	.099	.130	.093	.761	.452
Kepuasan Kerja	.525	.140	.503	3.761	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

##### Model Summary II

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.675 <sup>a</sup>	.456	.413	1.29064

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Pelatihan, Motivasi Kerja

#### LAMPIRAN 4

##### Hasil Uji Sobel Pelatihan – Kepuasan Kerja - Kinerja

Input:		Test statistic:	Std. Error:	<i>p</i> -value:
<i>a</i>	0.350	Sobel test: 2.27854196	0.08064368	0.02269431
<i>b</i>	0.525	Aroian test: 2.22909459	0.08243257	0.02580761
<i>s<sub>a</sub></i>	0.122	Goodman test: 2.33143304	0.07881419	0.01973054
<i>s<sub>b</sub></i>	0.140	Reset all	Calculate	

##### Hasil Uji Sobel Motivasi Kerja – Kepuasan Kerja - Kinerja

Input:		Test statistic:	Std. Error:	<i>p</i> -value:
<i>a</i>	0.477	Sobel test: 2.65373588	0.09436696	0.00796061
<i>b</i>	0.525	Aroian test: 2.60785072	0.09602735	0.00911127
<i>s<sub>a</sub></i>	0.127	Goodman test: 2.70213157	0.09267683	0.00688965
<i>s<sub>b</sub></i>	0.140	Reset all	Calculate	

LAMPIRAN 5

Tabel r untuk df = 1 – 50

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