

3. Meningkatkan motivasi kerja apoteker yang bekerja di sarana kefarmasian dengan mengimbangi kinerja apoteker dengan sumber daya apoteker.
4. Meningkatkan motivasi kerja apoteker dengan mengesahkan dan mengatur kebijakan dan perlindungan praktik kerja kefarmasian di sarana kefarmasian.
5. Peneliti selanjutnya kiranya dapat memperhatikan dan mempertimbangkan faktor-faktor lain yang secara empiris memiliki pengaruh terhadap kinerja.

6.3 Keterbatasan Penelitian

Dalam penulisan tesis ini terdapat beberapa hal yang membatasi penelitian ini, diantaranya yaitu:

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada sebagian kecil apoteker di Kota Makassar.
2. Terbatasnya penelitian terdahulu serta jurnal-jurnal pendukung mengenai topik yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, S., & Fakhri, M. 2016. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gramedia Asri Media cabang Emerald Bintaro. *Jurnal Computech & Bisnis*, 10(2), 119-127.
- Andayani, N. R., & Makian, P. 2016. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik International. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 4(1), 41-46.
- Anief, M., 1995, *Manajemen Farmasi*. Gadjah Mada University Press, Yogyakarta
- Anonim, 2004 . Standar Kompetensi Farmasis Indonesia, Ikatan Sarjana Farmasi Indonesia, Jakarta.
- Ardiansyah, A. 2014. Pengaruh pelatihan terhadap kompetensi dan kinerja (studi pada karyawan departemen research and development PT. Gatra Mapan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 9 NO.1.
- Ariyani, I., Haerani, S., Maupa, H., & Taba, M. I. (2016). The influence of organizational culture, work motivation and working climate on the performance of nurses through job satisfaction, organizational commitment and organizational citizenship behavior in the private hospitals in Jakarta, Indonesia. *Scientific Research Journal (SCIRJ)*, 4.
- Armstrong, M. 1998. *Performance Management. England: Clays Ltd. St Ives Ple.*
- Azwar, S. 2012. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Cerasoli, C. P., & Ford, M. T. (2014). Intrinsic motivation, performance, and the mediating role of mastery goal orientation: A test of self-determination theory. *The Journal of psychology*, 148(3), 267-286.
- Danang, Sunyoto. 2014. "*Praktik Riset Perilaku Konsumen Teori, Kuesioner, Alat, Dan Analisis Data*", (ke-1). yogyakarta: CAPS. H. 114-115.
- David, Mc. Clelland. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenhallindo.
- Davis, K&Newstroom. J.W. 1982. *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*. Seventh Edition Singaporem: McGraw Hill Book Company Inc.
- DeCenzo, D. A., & Robbins, S. P. 1996. *Human Resource Management Concepts & Practice*. New York: John Wiley & Sons.
- Dessler, G. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 2. Edisi Kesembilan. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh, Jilid Pertama. Jakarta Index

- Der Merwe, John Van., and Sloman, Martyn. 2014. *Training the Trainer—Lessons from the new South Africa. Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 4(1), 17-30. Retrieved from Emerald Insight.
- Dewi Hanggraini , 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Dhermawan, A. A. N. B., Sudibya, I. G. A., & Utama, I. W. M. 2012. Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di lingkungan kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. Matrik: *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*.
- Donatus, I., 2000, *Globalisasi dan Orientasi Pelayanan Farmasi Komunitas, Upaya Peningkatan Peran Apoteker Risalah Seminar Sehari Dampak Globalisasi Ekonomi dan Farmasi Terhadap Hak-Kewajiban Farmasi dan Konsumen Lembaga Kajian Farmasi USD*, Yogyakarta.
- Dwiyanti, N. K. A., Heryanda, K. K., & Susila, G. P. A. J. 2019. Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(2), 121-130.
- Elliot, Andrew J dan Dweck, Carol S. 2005. *Handbook of Competence and Motivation*. The Guilfor Press, New York.
- Elnaga, A., & Imran, A. (2013). The effect of training on employee performance. *European journal of Business and Management*, 5(4), 137-147.
- Farooq, M., & Khan, M. A. (2011). Impact of training and feedback on employee performance. *Far east journal of psychology and business*, 5(1), 23-33.
- Fathurrohman, Pupuh dan Suryana Aa. 2012. *Guru Profesional Bandung*: PT Refika Aditama.
- Firsa Hadi Rispati, Rodhiyah dan Reni Shinta Dewi. 2013. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Hotel Grasia Semarang). Diponegoro: *Journal of Social and Politic*. Vol.14. No1.Halaman 1-8.
- Garaika, G. 2020. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 21(1), 28-41.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multiprivate Dengan Program SPSS*, H.139
- Ginanti, Made Galuh. 2017. *Analisis Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Tim Tanggap Darurat Fire And Emergency Services Di Wilayah Kerja Tambang Pt Vale Ind Tbk (Tesis)*. Makassar: Universitas Hasanuddin.
- Gunawan, Imam. 2017. “*Pengantar Statistik Inferensial*”, Jakarta: Rajawali Pers), H. 93-103

- Guven, G. O. 2013. Challenges in Achieving High Motivation and Performance in Educational Management: Case Study of a North Cyprus Public High School. *International Journal of Humanities and Social Science* 3(6): 20-26.
- Hadari Nawawi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Hani Handiko, 2010, *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Edisi Kedua, BPFE UGM Yogyakarta
- Hanum, N., Munandar, J. M., & Purwono, J. (2020). The Influence of Competence and Knowledge Management on Performance. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 18(2), 252-260.
- Hariandja, Efendi Tua, Marihot. 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Harrison, R. (2000). *Employee Development*. Beekman Publishing: Silver Lakes, Pretoria
- Hasibuan, Malayu, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Erlangga.
- Hasibuan, H. Melayu. SP., 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Husein, Umar. "Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis", H. 49
- <https://makassarkota.go.id/geografis/> (diakses tanggal Selasa 1 Juni 2021 pukul 10:00 WITA)
- Ilyas, Y. 2002. *Kinerja (Teori, Penilaian, dan Penelitian)*. Depok: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan, Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia
- Isyandi, B. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Global*. Pekanbaru: UNRI Press
- Iskandar, S. & Sembada G. G. 2012. Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pegawai Bank BJB Cabang Padalarang. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 6(1),26-38.
- Kahfi, H. S., Khurosani, A., & Suhendra, I. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Lebak). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa*, 1(1).
- Kartika, L. N., & Sugiarto, A. 2014. Pengaruh tingkat kompetensi terhadap kinerja pegawai administrasi perkantoran. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 17(1), 73-90.

- Keran, Kristina Nugli. 2012. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Tesis)*. Jakarta: Universitas Esa Unggul.
- Khayatun, N., & Retnaningdyastuti, R. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja dan Diklat Terhadap Kompetensi Pedagogik Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Sragi Kabupaten Pekalongan. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, 6(1).
- Kreitner, Robert & Kinicki, Angelo.2007. “ *Organizational Behaviour* “, Seventh Edition, Mc.Graw Hill International.
- Kumarawati, N. M. R., Suparta, G., & Yasa, P. N. S. (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar. *Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADITHA*, 4(2), 63-75.
- Kuncoro, Mudrajad. 2013. “*Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi : Bagaimana Meneliti Dan Menulis Tesis?*”, (Jakarta : Erlangga). H. 118-148
- Kurniawan,D.A., Guswandi., Sodikin, A. (2018). The Effect of Competence and Motivation on Employee Performance Through Employees Capabilities on PT. Binasinar Amity. *International Journal of Research Science & Management*. 5 (5), 48-60.
- Liakopoulou, M. 2011. The Professional Competence of Teachers: Which qualities, attitudes, skills and knowledge contribute to a teacher's effectiveness? *International Journal of Humanities and Social Science* 1 (21): 66-78.
- Linawati, L. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Intrinsik dan Motivasi Kerja Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Ahmad Yani Semarang). *Yogyakarta Vol 18, No. 1: Hal. 81-89*
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi Kesembilan. Bandung. PT Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT . Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkuprawira, S., 2009. *Bisnis, Manajemen,dan Sumber Daya Manusia*. IPB. Bogor. hal.220
- Mathis.L.Robert dan Jackson.H.John. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Buku kedua.
- Mathis and Jakson, 2003. *Human Resource Management*. Australia–South-Western
- Mathis. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Marwansyah.2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta

- Math, L Robeth. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Ma'ruf , Chair, U. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Nirha Jaya Tehnik Makassar. *Jurnal Brand*, Volume 2 No. 1, Juni 2020
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No.1148/MENKES/PER/VI/2011. *Tentang Pedagang Besar Farmasi*. 2011.
- Moehariono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor : Penerbit Ghalia Indonesia.
- Mokhtar Nabilah Rizkia, Susilo Heru. 2017. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi (penelitian tentang Pelatihan pada Calon Tenaga Kerja Indonesia di PT. Tritama Bina Karya Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Volume 5. No. 6.
- Mondy, Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Morgan, C.T. (1986). *Introduction to Psychology*. Seventh edition. Singapore: McGraw-Hill.
- Mubarok, E. S., & Putra, H. (2018). Employees Performance of Workers Social Security Agency in Banten Province, Indonesia. *Journal of Economics and Sustainable Development*, 9(4), 129-139.
- Mujiatun, S. (2015). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Pegawai Pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 15(1).
- Narimawati, Umi dkk. 2020. *Metode Penelitian dalam Implementasi Ragam Analisis*. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Noe, Hollenbeck, Gerhart, Wright, 2013, *Management*. Fourth Edition. Englewood Cliffs: Prentice-Hall International, Inc
- Obisi Chris. (2001). Employee development. *Issues and dimensions, Unical Journal of public Administrator Sept Vol. 1*.
- Peraturan Pemerintah No 51 Tahun 2009. *Tentang Pekerjaan Kefarmasian*. 2009
- Priyono, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Zifatama Publisher
- Priyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Sidoarjo: Zifatama Publishing.
- Rahsel, Y. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Pusat Universitas Padjadjaran Bandung (Studi Pada Bagian Administrasi Umum UNPAD). *Jurnal Manajemen Magister Darmajaya*, 2(02), 208-220.

- Rivai, V. & Sagala, E. J. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers
- Robbins, Stephen P. (1998). *Organizational Behavior*. USA: Prentice Hall.
- Robbins, P. Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta.
- Robotham dan R. Jubb. 1996. Competences measuring the unmeasurable. *Management Development Review*. Vol.9 No.5: 25-29.
- Ruky, Achmad, 2006. Sumber Daya Manusia Berkualitas mengubah Visi menjadi Realitas. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Ruky 2013, Kinerja Pegawai : *Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Graha Ilmu. Yogyakarta
- Sanchez. 1997. *Competence-Based Strategic Management*. London: John William & Sons.
- Satria R. Okky dan Asep Kuswara. 2013. Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kompetensi Kerja Serta Implikasinya Pada Produktivitas Pegawai Dinas Perhubungan Kota Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*. Vol. 7, No. 2
- Satria Vandika F, Harsono, and M. Ch. Sina Setyadi. 2020. The Influence of Incentives and Career Development on Motivation Mediated by Job Satisfaction at PT. BNI (Persero) Tbk Malang Branch, Indonesia. *International Journal of Advances in Scientific Research and Engineering (ijasre)*. Volume 6, Issue 8 August – 2020.
- Satriandi, A. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Pegawai*. PRISMAKOM, 18(1), 7-11.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Septia, Komang dan Ningrum, Cahya. 2016. Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 6 Singaraja. *Jurnal Program Studi Pendidikan Ekonomi (JPPE)* volume 7 nomer 2
- Shahzadi, I., Javed, A., Pirzada, S. S., Nasreen, S., & Khanam, F. (2014). Impact of employee motivation on employee performance. *European Journal of Business and Management*, 6(23), 159-166.
- Siagian, Sondang. P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. PT. Rineka Cipta, Jakarta
- Simamora, Henry. 1999. *Manajemen sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta. STIE YKPN
- Simanjuntak, P., 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Lembaga Penerbit FE

UI. Jakarta. hal. 98

- Siregar, Syofian. (2016). *“Statistika Deskriptif Untuk Penelitian: Dilengkapi Perhitungan Manual Dan Aplikasi SPSS Versi 17”*, (Jakarta: Rajawali Pers,). H. 110-173
- Soeharyo, S. dan Sofia, 2001. *Etika Kepemimpinan Aparatur*. Bahan Ajar Diklatpim Tingkat IV. Lembaga Administrasi Negara R.I. Jakarta. hal. 25
- Soeharyo, S. dan Sopiah, 2008. *Perilaku Organisasional*. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Soetrisno, A. P., & Gilang, A. 2018. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*. Vol VIII No 1
- Sofyandi dan Garniwa. 2007. *Perilaku Organisasional. Edisi Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sopana. D.H, Muhammad. F., Ernawati, Hadija S., Simangusong P.A, Indriyantika.V. 2018. Fenomena Apoteker “GAIB”. *Prodi Farmasi Fakultas Teknologi dan Ilmu Komputer UBP Karawang, kelompok 8 FM15C*.
- Stonner, James, 1996. *Manajemen*. PT. Prenhallindo, Jakarta
- Stoner. J. A. F dan Edward Freeman R., 2003. *Manajemen*. PT Prenhallindo, Jakarta.
- Sujiati, S., Ma’arif, M. S., & Najib, M. (2017). The Effect Of Motivation And Competence On Employee Performance In Satellite Technology Center-National Institute Aeronautics And Space. *Journal of Applied Management*, 15(2), 229-237.
- Su-Chin Hsieh, Jui- Shin Lin, Hung-Chun Lee. 2012. Analysis on Literature Review of Competency. *International Review of Business and Economic* Vol.2 pp. 22-50.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. H.190
- Sugiyono, (2018). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta. H. 149-230
- Suharsaputara, Uhar. 2010. *Administrasi Pendidikan. Bandung: PT Refika Aditama*
- Sulistiyani. 2013. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Edisi 2. Jakarta: PT. Indeks
- Sultana, Afshan dkk. (2012). "Impact of Training on Employee Performance : A Study of Telecommunicatio Sector in Pakistan". *Interdisclipinary Journal of Contemporary Research In Business*.Vol. 4 No. 6.

- Suparno, Edi. 2005. *Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Kecerdasan Emosional Guru terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri se-Rayon Barat Kabupaten Sragen*. <http://etd.eprints.ums.ac.id>.
- Sutrisno, 2010: *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Swart, J., Mann, C., Brown, S. and Price, A. (2005). *Human Resource Development: Strategy and Tactics*, Elsevier Butterworth. Heinemann Publications, Oxford
- Tandelilin, E. 2005. Employee empowerment based on competency. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol.3 No.1.
- Terry, George R. 2015. *Prinsip-Prinsip Manajemen*. PT Bumi Aksara Arianja, Marihot. Jakarta
- Tika, P., 2006. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. PT Bumi Aksara. Jakarta
- Triasmoko, D. (2014). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 12(1).
- Tua Effendi. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Karyawan*. PT. Grasindo. Jakarta.
- Gordon, Anderson. 1992. *Managing Performance Appraisal System*. UK. Strathclyde Business school
- Veithzal Rivai dan Basri, 2008. *Performance Appraisal* PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta. hal.15
- Wexley, Kenneth N., Yukl, Gary A. 1992. *Organizational Behavior and Personnel Psychology*. USA: Richard D. Irwin Inc.
- Wibowo, (2008). *Manajemen Kinerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Widarjono, Agus. 2010. *Analisis Statistika Multivariat Terapan*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta. Salemba Empat
- Wisastra, P. I. Y., & Sagala, E. J. (2016). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Karyawan Pt. Len Industri (Persero) Bandung. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 10(2).
- Wood, et.al. 2001. *Organizational Behavior: A Global Perspective*. USA: John

Wiley & Sons Inc.

Wright, P. and Geroy, D.G. (2001). "Changing the mindset: the training myth and the need for world-class performance". *International Journal of Human Resource Management*, Vol. 12 No. 4, pp. 586-600.

Yusnita, N., & Fadhil, F. (2015). Pengaruh Pelatihan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada CV Cibalung Happy Land Bogor. *JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi)*, 1(1), 1-5.

Yusuf, Muri. (2014). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, Dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Kencana.

Lampiran 1: Kuesioner Motivasi Kerja oleh Kristina Nugri Keran (2012)

PETUNJUK PENGISIAN

Mohon bapak/ibu memberi tanda silang pada salah satu kolom yang ada di tiap pertanyaan untuk jawaban yang paling tepat. Nilai tiap alternatif jawaban yang tersedia adalah

- 5 = Sangat Setuju
- 4 = Setuju
- 3 = Kurang Setuju
- 2 = Tidak Setuju
- 1 = Sangat Tidak Setuju

VARIABEL MOTIVASI (X1)

NO	Item Pertanyaan	Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1	Saya puas dengan penghasilan yang didapat					
2	Gaji yang saya terima setiap bulan mencakupi kebutuhan dasar rumah tangga					
3	Karyawan memiliki rasa yang dapat mendorong kemajuan akan prestasi kerjanya					
4	Organisasi memberikan kenyamanan kerja pada setiap karyawannya dilingkungan pekerjaannya					
5	Kepercayaan Pemimpin untuk menentukan keputusan dalam suatu pekerjaan membuat saya bekerja dengan lebih baik, aman dan tanpa rasa takut					
6	Saya memiliki hubungan yang erat dengan semua karyawan					

7	Saya lebih suka bekerja dalam tim untuk menyelesaikan pekerjaan yang sulit					
8	Organisasi memberikan penghargaan kepada karyawan yang memiliki loyalitas dan etos kerja yang tinggi terhadap organisasi					
9	Tugas yang dibebankan kepada saya dianggap sebagai peluang untuk pengembangan karier					
10	Saya suka mengerjakan pekerjaan yang menantang					

Lampiran 2: Kuesioner Pelatihan oleh Nita Nur Mazida (2018)

PETUNJUK PENGISIAN

Mohon bapak/ibu memberi tanda silang pada salah satu kolom yang ada di tiap pertanyaan untuk jawaban yang paling tepat. Nilai tiap alternatif jawaban yang tersedia adalah

- 5 = Sangat Setuju
- 4 = Setuju
- 3 = Kurang Setuju
- 2 = Tidak Setuju
- 1 = Sangat Tidak Setuju

VARIABEL PELATIHAN (X2)

NO	Item Pertanyaan	Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1	Kegiatan pelatihan yang diselenggarakan membantu apoteker dalam meningkatkan ketrampilan.					
2	Tujuan instruksional membantu organisasi dalam memberikan pelatihan yang tepat sesuai kebutuhan pekerjaan apoteker.					
3	Saya setuju jika setiap pelatihan di ikuti oleh peserta yang pantas untuk pelatihan					
4	Pelatihan yang diselenggarakan memiliki sasaran yang jelas dan bermanfaat					
5	Media yang digunakan dalam proses pelatihan benar-benar mendukung dan mempermudah saya dalam menguasai materi					
6	Kegiatan pelatihan yang diselenggarakan membantu apoteker dalam					

	menguasai materi					
7	Pelatih program pelatihan adalah seseorang yang benar-benar menguasai baik secara teori maupun pelaksanaan dilapangan.					
8	Pelatih mampu melibatkan peserta untuk turut ambil bagian dalam pembahasan materi					
9	Materi pelatihan yang saya ikuti sangat sesuai dengan tugas dan pekerjaan lapangan.					
10	Materi yang disampaikan mampu menambah pengetahuan peserta pelatihan.					
11	Program pelatihan dalam perusahaan dilaksanakan secara berkesinambungan.					
12	Metode pelatihan yang digunakan sangat menentukan keberhasilan peserta pelatihan.					
13	Media yang digunakan dalam proses pelatihan benar-benar mendukung dan memepermudah saya dalam menguasai materi					
14	Saya mengikuti setiap kegiatan pelatihan dengan penuh perhatian					
15	Jika saya mengikuti pelatihan, maka saya akan di seleksi secara selektif oleh tempat saya bekerja					
16	Pelatihan yang saya ikuti pada dasarnya bertujuan untuk memberikan ketrampilan dan pengetahuan yang berhubungan dengan pekerjaan.					

Lampiran 3: Kuesioner Kompetensi oleh Kristina Nugri Keran (2012)

PETUNJUK PENGISIAN

Mohon bapak/ibu memberi tanda silang pada salah satu kolom yang ada di tiap pertanyaan untuk jawaban yang paling tepat. Nilai tiap alternatif jawaban yang tersedia adalah

- 5 = Sangat Setuju
- 4 = Setuju
- 3 = Kurang Setuju
- 2 = Tidak Setuju
- 1 = Sangat Tidak Setuju

VARIABEL KOMPETENSI (Y)

NO	Item Pertanyaan	Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1	Apoteker mengelola dan mengatur pekerjaan agar dapat selesai tepat waktu					
2	Apoteker berupaya untuk menyelesaikan tugas tanpa terjadi kesalahan					
3	Apoteker percaya bahwa tugas yang diemban untuk kebaikan organisasi					
4	Apoteker dalam melaksanakan tugasnya dapat menempatkan diri sebagai bagian dari sistem kerja yang ada.					
5	Apoteker mendapatkan informasi dengan baik Job Desc, hingga dapat memahami pekerjaannya dengan baik.					
6	Apoteker mengetahui segala kegiatan teknis terkait dengan lingkup pekerjaannya.					
7	Apoteker mampu melaksanakan seluruh tugas teknis yang menjadi					

	tanggung jawabnya.					
8	Apoteker mampu melaksanakan seluruh tugas manajerial yang menjadi tanggung jawabnya					
9	Apoteker berusaha mengarahkan mitra kerja dalam melaksanakan pekerjaan.					
10	Mampu membimbing karyawan lain dalam melaksanakan tugasnya.					

Lampiran 4: Kuesioner Kinerja oleh Kristina Nugi Keran (2012)

PETUNJUK PENGISIAN

Mohon bapak/ibu memberi tanda silang pada salah satu kolom yang ada di tiap pertanyaan untuk jawaban yang paling tepat. Nilai tiap alternatif jawaban yang tersedia adalah

- 5 = Sangat Setuju
- 4 = Setuju
- 3 = Kurang Setuju
- 2 = Tidak Setuju
- 1 = Sangat Tidak Setuju

VARIABEL KINERJA (Y2)

NO	Item Pertanyaan	Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1	Apoteker dapat melaksanakan tugas secara berdaya guna (efisien) dan berhasil guna (efektif)					
2	Hasil kerja Apoteker yang dicapai melebihi hasil kerja rata-rata yang ditentukan					
3	Apoteker dapat menyelesaikan masalah yang terkait dengan pekerjaannya					
4	Apoteker mencari tata kerja baru dalam mencapai tujuan organisasi					
5	Apoteker mentaati semua ketentuan jam kerja yang ada dalam organisasi.					
6	Apoteker mentaati perintah-perintah yang diberikan atasan yang berwenang dengan sebaik-baiknya					

7	Apoteker melaporkan hasil kerja kepada atasan sesuai keadaan yang sebenarnya					
8	Apoteker tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan kepadanya					
9	Setiap Apoteker mampu bekerja sama dalam tim kerja dan mau menerima dalam setiap perubahan yang ada					
10	Apoteker mampu berkomunikasi dengan baik, ke - rekan kerja maupun atasan.					
11	Apoteker tanpa menunggu petunjuk dan perintah atasan dapat mengambil keputusan					
12	Apoteker sering memberikan ide-ide untuk perbaikan Organisasi					

Tabulasi Data

Motivasi										Total
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	42
4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	37
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	3	4	5	3	3	4	38
3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	36
3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	37
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	43
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	44
4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	37
4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	42
4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	44
4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	37
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	3	5	4	4	4	5	2	3	4	37
3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	37
4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	45
5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	42
4	4	4	4	3	5	5	4	5	4	42
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	42
4	3	4	4	5	5	5	4	5	4	43
3	4	4	4	3	3	5	3	4	4	37
4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	41
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	36
5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	48
4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	45
3	4	4	5	4	5	5	3	4	5	42

5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	4	4	3	5	4	4	5	4	5	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42
4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	44
3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	37
3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	36
3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	38
4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	43
5	5	4	3	4	5	5	4	3	5	43
3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	40
3	3	4	4	3	3	3	2	2	3	30
4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	46
3	3	4	4	4	4	5	4	4	5	40
4	3	5	5	5	4	4	4	5	4	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	46
4	4	4	3	3	4	5	4	3	4	38
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
3	4	4	3	3	4	5	3	3	5	37
3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	37
5	5	5	4	4	5	5	2	5	5	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	5	5	4	5	4	5	5	5	4	45
2	3	5	3	5	4	4	4	5	5	40
3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	37
4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	41
4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	44
4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	38
2	3	4	4	5	4	5	5	5	4	41
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	39
5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	47
4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	42

4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	42
3	3	4	4	4	4	4	3	3	5	37
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	38
4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	43
3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	35
4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38
4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	41
2	2	5	3	4	4	5	3	2	4	34
3	3	3	3	5	3	4	3	5	5	37
4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	37
4	4	5	4	4	4	5	2	5	4	41
3	3	4	4	4	3	4	4	5	3	37
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	43
4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	46
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
4	4	4	4	5	5	5	3	4	5	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	38
5	5	5	4	5	4	5	2	4	4	43
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	1	4	3	3	5	5	3	3	4	33
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
4	2	4	2	3	4	5	3	4	5	36
3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	38
4	4	4	3	4	4	4	2	3	4	36
1	1	5	3	5	5	5	1	5	5	36
3	3	5	5	5	4	5	4	4	4	42
4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	43
4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	38

4	4	5	5	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	5	66
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
5	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	66
5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	67
4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	2	4	64
5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	73
5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	77
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	78
5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	67
5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	73
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	62
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	65
5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	3	5	4	5	2	5	65
4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	3	3	4	3	4	4	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	72
5	4	2	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	61
5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66
4	4	5	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	58
4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	62

2	4	4	5	4	4	4	3	5	4	4	2	5	5	4	4	63
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	79
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
5	5	5	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	61
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	63
5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	3	4	5	5	74
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	66
4	4	3	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	66
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	61

Kompetensi										
Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Total
4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	43
5	4	4	4	4	5	3	4	4	5	42
4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	45
5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	47
5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	46
4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	47
4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	46
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	46
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	45
5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	45

5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	47
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	37
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	46
4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	42
5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	46
5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	46
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	42
5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	42
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
5	5	3	5	4	4	4	4	4	5	43
5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	48

Kinerja												Total
Y2.1	Y2.2	Y2.3	Y2.4	Y2.5	Y2.6	Y2.7	Y2.8	Y2.9	Y2.10	Y2.11	Y2.12	
5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	57
5	4	5	4	3	4	4	4	5	4	3	5	50
5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	50
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	45
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	51
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	52
5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	3	4	52
4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	51
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	54
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	52
5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	54
4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	3	4	49
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	47
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	56
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	58
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	50
4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	52
5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	57
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
5	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	50
5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	53
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
5	4	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5	55
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	43

5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	56
5	3	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	49
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	49
4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	56
4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	3	5	49
5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	58
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	49
5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	56
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	46
5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	57
5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	52
5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	51
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	53
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	58
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	58
3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	42
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	46
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	57
5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	57
4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	49
4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	52
4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	53
5	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	50
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	46
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	47
4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	3	5	52
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	56
4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	46

Deskripsi Data Penelitian

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	.721**	.206*	.310**	.196*	.212**	.169*	.239**	.188*	.075	.593**
	Sig. (2-tailed)		.000	.012	.000	.016	.009	.039	.003	.021	.363	.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
P2	Pearson Correlation	.721**	1	.189*	.319**	.187*	.121	.115	.223**	.156	.067	.561**
	Sig. (2-tailed)	.000		.020	.000	.022	.141	.160	.006	.057	.416	.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
P3	Pearson Correlation	.206*	.189*	1	.358**	.420**	.324**	.393**	.161*	.350**	.227**	.584**
	Sig. (2-tailed)	.012	.020		.000	.000	.000	.000	.049	.000	.005	.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
P4	Pearson Correlation	.310**	.319**	.358**	1	.479**	.343**	.274**	.417**	.347**	.075	.668**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.001	.000	.000	.362	.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
P5	Pearson Correlation	.196*	.187*	.420**	.479**	1	.360**	.307**	.312**	.470**	.258**	.663**
	Sig. (2-tailed)	.016	.022	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.001	.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
P6	Pearson Correlation	.212**	.121	.324**	.343**	.360**	1	.507**	.207*	.251**	.301**	.583**
	Sig. (2-tailed)	.009	.141	.000	.000	.000		.000	.011	.002	.000	.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
P7	Pearson Correlation	.169*	.115	.393**	.274**	.307**	.507**	1	.125	.212**	.335**	.542**
	Sig. (2-tailed)	.039	.160	.000	.001	.000	.000		.129	.009	.000	.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
P8	Pearson Correlation	.239**	.223**	.161*	.417**	.312**	.207*	.125	1	.405**	.190*	.597**
	Sig. (2-tailed)	.003	.006	.049	.000	.000	.011	.129		.000	.020	.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
P9	Pearson Correlation	.188*	.156	.350**	.347**	.470**	.251**	.212**	.405**	1	.400**	.639**
	Sig. (2-tailed)	.021	.057	.000	.000	.000	.002	.009	.000		.000	.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
P10	Pearson Correlation	.075	.067	.227**	.075	.258**	.301**	.335**	.190*	.400**	1	.467**
	Sig. (2-tailed)	.363	.416	.005	.362	.001	.000	.000	.020	.000		.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
TOTAL	Pearson Correlation	.593**	.561**	.584**	.668**	.663**	.583**	.542**	.597**	.639**	.467**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150

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

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

Correlations

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	TOTAL
P1 Pearson Correlation	1	.487**	.172	.358*	.293**	.455**	.429**	.263*	.329**	.535**	.279**	.353*	.169	.205	.246*	.414	.583*
P1 Sig. (2-tailed)		.000	.035	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.001	.000	.039	.012	.002	.000	.000
P1 N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
P2 Pearson Correlation	.487**	1	.197	.431**	.413**	.576**	.323**	.248**	.478**	.434**	.455**	.249**	.257**	.271**	.234**	.357**	.614**
P2 Sig. (2-tailed)	.000		.016	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.002	.002	.001	.004	.000	.000
P2 N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
P3 Pearson Correlation	.172	.197**	1	.152	.300**	.211**	.052	-.089	.197**	.214**	.062	.022	.187	.232**	.217**	.226**	.377**
P3 Sig. (2-tailed)	.035	.016		.064	.000	.010	.531	.279	.016	.008	.453	.789	.022	.004	.008	.006	.000
P3 N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
P4 Pearson Correlation	.358*	.431**	.152	1	.537**	.578**	.504**	.371**	.474**	.482**	.360**	.310	.475	.282**	.238*	.433*	.670**
P4 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.064		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.000	.000
P4 N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
P5 Pearson Correlation	.293**	.413**	.300**	.537**	1	.659**	.456**	.405**	.477**	.404**	.502**	.283**	.575**	.351**	.315**	.365**	.718**
P5 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
P5 N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
P6 Pearson Correlation	.455**	.576**	.211**	.578**	.659**	1	.518**	.353**	.559**	.503**	.475**	.328	.498	.392**	.302**	.481**	.757**
P6 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.010	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
P6 N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
P7 Pearson Correlation	.429**	.323**	.052	.504**	.456**	.518**	1	.543**	.488**	.492**	.475**	.473**	.448**	.335**	.286**	.419**	.698**
P7 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.531	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
P7 N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
P8 Pearson Correlation	.263*	.248**	.089	.371**	.405**	.353**	.543**	1	.328	.396**	.365**	.397**	.414**	.212*	.294**	.308**	.585**
P8 Sig. (2-tailed)	.001	.002	.279	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.009	.000	.000	.000
P8 N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
P9 Pearson Correlation	.329**	.478**	.197**	.474**	.477**	.559**	.488**	.328**	1	.586**	.599**	.351**	.531**	.524**	.350**	.460**	.743**
P9 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.016	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
P9 N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
P10 Pearson Correlation	.535**	.434**	.214**	.482**	.404**	.503**	.492**	.396**	.586**	1	.450**	.449**	.373**	.418**	.267**	.576**	.729**
P10 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.008	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000
P10 N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
P11 Pearson Correlation	.279**	.455**	.062	.360**	.502**	.475**	.475**	.365**	.599**	.450**	1	.374**	.392**	.288**	.429**	.348**	.672**
P11 Sig. (2-tailed)	.001	.000	.453	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
P11 N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
P12 Pearson Correlation	.353*	.249**	.022	.310**	.283**	.328**	.473**	.397**	.351**	.449**	.374**	1	.394**	.377**	.219**	.385**	.581**
P12 Sig. (2-tailed)	.000	.002	.789	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.007	.000	.000
P12 N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
P13 Pearson Correlation	.169	.257**	.187	.475**	.575**	.498**	.448**	.414**	.531**	.373**	.392**	.394**	1	.536**	.342**	.386**	.676**
P13 Sig. (2-tailed)	.039	.002	.022	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
P13 N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
P14 Pearson Correlation	.205*	.271**	.232**	.282**	.351**	.392**	.335**	.212*	.524**	.418**	.288**	.377**	.536**	1	.352**	.486**	.603**
P14 Sig. (2-tailed)	.012	.001	.004	.000	.000	.000	.000	.009	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
P14 N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
P15 Pearson Correlation	.246*	.234**	.217**	.238**	.315**	.302**	.286**	.294**	.350**	.267**	.429**	.219**	.342**	.352**	1	.358**	.556**
P15 Sig. (2-tailed)	.002	.004	.008	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.007	.000	.000		.000	.000
P15 N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
P16 Pearson Correlation	.414**	.357**	.226**	.433**	.365**	.481**	.419**	.308**	.460**	.576**	.348**	.385**	.386**	.486**	.358**	1	.676**
P16 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.006	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
P16 N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
TOTAL Pearson Correlation	.583**	.614**	.377**	.670**	.718**	.757**	.698**	.585**	.743**	.729**	.672**	.581**	.676**	.603**	.556**	.676**	1
TOTAL Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
TOTAL N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150

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

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

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	.520**	.525**	.635**	.458**	.447**	.379**	.398**	.490**	.371**	.682**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
P2	Pearson Correlation	.520**	1	.609**	.562**	.416**	.406**	.481**	.469**	.349**	.372**	.682**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
P3	Pearson Correlation	.525**	.609**	1	.640**	.579**	.516**	.601**	.468**	.533**	.450**	.777**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
P4	Pearson Correlation	.635**	.562**	.640**	1	.630**	.564**	.601**	.587**	.662**	.525**	.839**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
P5	Pearson Correlation	.458**	.416**	.579**	.630**	1	.616**	.591**	.488**	.624**	.341**	.755**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
P6	Pearson Correlation	.447**	.406**	.516**	.564**	.616**	1	.672**	.678**	.560**	.381**	.772**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
P7	Pearson Correlation	.379**	.481**	.601**	.601**	.591**	.672**	1	.720**	.611**	.543**	.819**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
P8	Pearson Correlation	.398**	.469**	.468**	.587**	.488**	.678**	.720**	1	.646**	.601**	.802**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
P9	Pearson Correlation	.490**	.349**	.533**	.662**	.624**	.560**	.611**	.646**	1	.562**	.794**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
P10	Pearson Correlation	.371**	.372**	.450**	.525**	.341**	.381**	.543**	.601**	.562**	1	.678**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
TOTAL	Pearson Correlation	.682**	.682**	.777**	.839**	.755**	.772**	.819**	.802**	.794**	.678**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150

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

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	.363**	.572**	.463**	.505**	.543**	.492**	.464**	.472**	.457**	.315**	.428**	.730**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
P2	Pearson Correlation	.363**	1	.538**	.449**	.336**	.302**	.367**	.337**	.371**	.359**	.135	.316**	.576**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.100	.000	.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
P3	Pearson Correlation	.572**	.538**	1	.474**	.460**	.597**	.481**	.475**	.423**	.423**	.237**	.424**	.723**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.000	.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
P4	Pearson Correlation	.463**	.449**	.474**	1	.435**	.443**	.363**	.308**	.361**	.365**	.260**	.367**	.637**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
P5	Pearson Correlation	.505**	.336**	.460**	.435**	1	.674**	.635**	.484**	.544**	.394**	.397**	.457**	.768**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
P6	Pearson Correlation	.543**	.302**	.597**	.443**	.674**	1	.642**	.508**	.590**	.408**	.319**	.376**	.769**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
P7	Pearson Correlation	.492**	.367**	.481**	.363**	.635**	.642**	1	.545**	.579**	.453**	.312**	.450**	.759**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
P8	Pearson Correlation	.464**	.337**	.475**	.308**	.484**	.508**	.545**	1	.540**	.537**	.224**	.397**	.696**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.006	.000	.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
P9	Pearson Correlation	.472**	.371**	.423**	.361**	.544**	.590**	.579**	.540**	1	.575**	.346**	.457**	.758**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
P10	Pearson Correlation	.457**	.359**	.423**	.365**	.394**	.408**	.453**	.537**	.575**	1	.218**	.623**	.694**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.007	.000	.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
P11	Pearson Correlation	.315**	.135	.237**	.260**	.397**	.319**	.312**	.224**	.346**	.218**	1	.277**	.513**
	Sig. (2-tailed)	.000	.100	.003	.001	.000	.000	.000	.006	.000	.007		.001	.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
P12	Pearson Correlation	.428**	.316**	.424**	.367**	.457**	.376**	.450**	.397**	.457**	.623**	.277**	1	.670**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001		.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
TOTAL	Pearson Correlation	.730**	.576**	.723**	.637**	.768**	.769**	.759**	.696**	.758**	.694**	.513**	.670**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.787	.794	10

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.895	.904	16

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.919	.919	10

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.897	.901	12

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		150
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.49172299
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.075
	Negative	-.089
Test Statistic		.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.170 ^d

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.019	3.270		3.369	.001
	Motivasi	.414	.080	.391	5.191	.000
	Pelatihan	.238	.053	.336	4.450	.000

a. Dependent Variable: Kompetensi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.639 ^a	.408	.400	3.068

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Motivasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.986	2.785		1.790	.075
	Motivasi	.036	.071	.030	.505	.615
	Pelatihan	.144	.047	.178	3.085	.002
	Kompetensi	.806	.068	.705	11.911	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.835 ^a	.697	.691	2.517

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Pelatihan, Motivasi