

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing. Riau.
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta. Jakarta
- Badriyah, M. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia. Bandung.
- Dessler, G. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Indeks. Jakarta.
- Edison, dkk. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung
- Dharma, A. 2015. *Manajemen Supervisi..* Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariance Dengan Program IBM SPSS 25*. Universitas Diponegoro. Semarang
- Gibson, James, L., 2010. *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses, Edisi-5. Cetakan ke -3*. Penerbit Erlangga. Jakarta
- Gomes, F. C. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset. Yogyakarta
- Gunawan, dkk. 2019. Pengaruh Kemampuan, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ros Catering Tajur Bogor, *Jurnal Visionida*, No. 2, Vol. 5
- Handoko, H. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPF. Yogyakarta
- Hariandja. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Gramedia Widiasarana Indonesia. Jakarta
- Harini, S. 2017. *MSDM Sebuah Pendekatan Peningkatan Komitmen Organisasi*. Putaka Pedia. Tangerang Selatan
- Hasibuan, M. 2014. *Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Henry, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Aditya Media. Yogyakarta
- Ismartaya. 2021. Pengaruh Motivasi, Stress dan Lingkungan Belajar Islami Terhadap Prestasi Belajar Dengan Lingkungan Belajar Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Terbaru Islamic And Finance*, 1.

- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. PT Raja Grafindo Persada. Depok
- Mangkunegara, P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kelima, Remaja Rosdakarya. Bandung
- Mangkuprawira, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Ghalia Indonesia. Jakarta
- Mathis, R. L. 2015. *Human Resources Management*. Edisi kesepuluh. Salemba Empat. Jakarta
- Panggabean, M. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Bogor
- Pramudyo, C. 2014. *Cara Pinter Jadi Trainer*. Galang Press. Jakarta
- Priyambada, B. B. 2016. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Maduroo Internasional DKI. *Jurnal Visionida* , 1.
- Priyatno, Duwi. 2011. *Buku Saku Analisis Statistik Data SPSS*. Mediakom. Yogyakarta
- Potale, R. dan Uhing, Y. 2015. Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado, Universitas Sam Ratulangi Manado. *ISSN 2303-1174*
- Rannie dan Lotje. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Olahraga Kota Tomohon, *Jurnal EMBA*, Vol. 2, No. 2
- Ruslan. 2008. *Manajemen Public Relations & Media Komunikasi*. PT Rajagrafindo Persada. Jakarta
- Robbins, S. P. 2013. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta
- Sanjaya, Wina. 2015. *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*. Prenada Media Grup. Jakarta
- Sedarmayanti. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT Refika Aditama. Bandung
- Siagian, S. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Simanjuntak, J. P. 2011. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Fakultas Ekonomi UI. Jakarta
- Simamora, Henry. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. FSIE YKPN. Yogyakarta

- Srimiatun. 2017. Pengaruh Komunikasi Dan Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Kependidikan Politeknik Negeri Madiun, *Jurnal Visionida*, 1
- Sudarijati, dkk. 2021. Kinerja Organisasi Berbasis Budaya Organisasi dan Komunikasi. *Jurnal Visionida* , 2.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Alfabeta. Bandung
- Sugiyono. 2016. *Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Salemba Empat. Jakarta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sukrillah, Titi Dewi. 2013. Pengaruh Teknologi Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pos Serang. *Skripsi*. Universitas Sultan Ageng Tirtayasa. Serang
- Sunyoto, Danang. 2013. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. CAPS (*Center of Academic Publishing*). Yogyakarta
- Susanti, A. &. 2013. *Employee's Job Performance: The effect of Attitude Toward Works, Organozational Commitment, and Job satisfaction*. *Jurnal Teknik Industri*, 13-14.
- Sutardji. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Ketenagakerjaan*. Edisi Kedua. Graha Ilmu. Yogyakarta
- Triasmoko, Denny. 2014. Pengaruh Pelatihan Kerja Karyawan (Penelitian pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri), *Jurnal Visionida*, 1.
- Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Pustaka Setia. Bandung
- Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung
- Wiludjeng. 2013. *Pengantar Manajemen*. Graha Ilmu. Yogyakarta
- Wibowo. 2014. *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi 1-2. Rajawali Pers. Jakarta
- Yuningsih, R. d. 2017. Pengaruh Pelaksanaan Program Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi kerja Pegawai Pada Kantor Balai Penelitian Ternak (BALITNAK) Ciawi-Bogor. *Jurnal Visionida* , 1.

LAMPIRAN

Lampiran 1

Kuesioner Penelitian

IDENTITAS RESPONDEN

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH MOTIVASI, PELATIHAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT KERETA API COMMUTER INDONESIA DI STASIUN TANGERANG

Responden yang saya hormati,

Nama saya Siti Nur Almajah C.1810322, mahasiswa jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Djuanda Bogor, dengan konsentrasi Manajemen Sumber Daya manusia, memohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i untuk mengisi kuesioner ini, yang saya butuhkan dalam membantu menyelesaikan penelitian saya mengenai Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Kereta Api Commuter Indonesia di Stasiun Tangerang.

Demikian, atas kerjasama dan bantuan dari Bapak/Ibu/Sdr/I dalam mengisi kuesioner, saya ucapkan terima kasih.

1. Identitas Responden

Jenis kelamin	: Laki-laki	<input type="checkbox"/>	Perempuan	<input type="checkbox"/>
Usia	: <20 Tahun	<input type="checkbox"/>	>30-50 Tahun	<input type="checkbox"/>
	20-30 Tahun	<input type="checkbox"/>	>50 Tahun	<input type="checkbox"/>
Masa kerja	: <2 Tahun	<input type="checkbox"/>	>5-10 Tahun	<input type="checkbox"/>
	2-5 Tahun	<input type="checkbox"/>	>10 Tahun	<input type="checkbox"/>
Pendapatan	: <2 Juta	<input type="checkbox"/>	>5-10 Juta	<input type="checkbox"/>

2-5 Juta >10 Juta
 Pendidikan :SLTA Sarjana (S1)
 Diploma (D3) Pasca sarjana

2. Cara pengisian kuesioner

a. berikan tanda ceklis (✓) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut pendapat Bapak/Ibu/Sdr/i

- 1) SS : Sangat Setuju
- 2) S : Setuju
- 3) RG : Ragu-Ragu
- 4) TS : Tidak Setuju
- 5) STS : Sangat Tidak Setuju

b. setiap pernyataan hanya memiliki 1 (satu) jawaban

c. mohon memberikan jawaban yang sesungguhnya

1. Variabel Motivasi (X₁)

No	Pernyataan	SS	S	RG	TS	STS
Balas Jasa						
1	Gaji yang saya terima membuat saya bertanggung jawab atas pekerjaan saya					
2	Tunjangan yang saya terima memotivasi saya untuk bekerja dengan baik					
Kondisi Kerja						
3	Kondisi ruangan kerja yang aman memotivasi saya dalam bekerja					
4	Lingkungan kerja yang nyaman dapat membuat saya bekerja dengan baik					
Fasilitas Kerja						
5	Kelengkapan fasilitas kerja di					

	perusahaan membuat saya bekerja lebih baik					
6	Fasilitas yang memadai di perusahaan membuat saya termotivasi dalam bekerja.					
Prestasi Kerja						
7	Penghargaan atas prestasi kerja yang diberikan oleh perusahaan membuat saya bekerja lebih baik.					
8	Promosi jabatan atas prestasi yang dicapai membuat saya loyal terhadap perusahaan.					
Pengakuan dari atasan						
9	Atasan memberikan pujian jika bawahan mampu melakukan tugas pekerjaan secara baik membuat saya lebih giat bekerja.					
10	Penghargaan dari atasan membuat bekerja lebih baik.					
Pekerjaan itu sendiri						
11	Karyawan senang mengerjakan pekerjaannya sendiri					
12	Pekerjaan yang dilakukan karyawan dapat menjadi motivasi untuk karyawan lainnya.					

2. Variabel Pelatihan (X₂)

No	Pernyataan	SS	S	RG	TS	STS
Instruktur						
13	Instruktur memiliki keterampilan yang sesuai dengan bidangnya.					
14	Instruktur mampu menyampaikan materi dengan menyenangkan.					
Peserta Pelatihan						
15	Saya memiliki minat dalam mengikuti pelatihan.					
16	Saya berpartisipasi secara aktif					

	dalam mengikuti pelatihan.					
Metode Pelatihan						
17	Metode pelatihan dengan instruktur memudahkan saya dalam menguasai materi					
18	Metode pelatihan karyawan secara langsung membuat pelatihan semakin menarik.					
Materi Pelatihan						
19	Materi pelatihan yang diberikan mudah dipahami.					
20	Materi pelatihan yang diberikan dapat meningkatkan keterampilan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.					
Tujuan Pelatihan						
21	Pelatihan yang dilaksanakan sudah sesuai dengan sasaran pelatihan yang ingin dicapai.					
22	Setelah mengikuti pelatihan saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat.					

3. Komunikasi (X₃)

No	Pernyataan	SS	S	RG	TS	STS
Pemahaman						
23	Intruksi kerja yang disampaikan atasan mudah dipahami.					
24	Arahan yang disampaikan pada rapat diskusi mudah dipahami.					
Kesenangan						
25	Jalinan komunikasi yang terjadi setiap hari berlangsung dalam suasana yang rileks dan menyenangkan.					
26	Saya dapat menciptakan suasana yang menyenangkan dalam berkomunikasi.					
Pengaruh pada Sikap						
27	Komunikasi jelas dan dimengerti					

	sehingga mampu mempengaruhi sikap karyawan dalam bekerja.					
28	Saya memberikan pelayanan dengan cepat dan tepat terhadap atasan/rekan kerja/pelanggan.					
Hubungan yang Semakin Baik						
29	Dengan komunikasi membuat hubungan yang semakin baik.					
30	Saya dengan mudah dapat melakukan hubungan komunikasi yang baik dengan atasan/rekan kerja.					
Tindakan						
31	Jika ada kendala dalam pekerjaan, saya selalu meminta respon terhadap karyawan lainnya/atasan.					
32	Saya selalu cepat dan tanggap dalam menghadapi keluhan dari pelanggan.					

4. Kinerja (Y)

No	Pernyataan	SS	S	RG	TS	STS
Kuantitas						
33	Saya melaksanakan tugas sesuai beban kerja yang ditetapkan di perusahaan.					
34	Saya mampu menggunakan waktu dengan efisien dalam melaksanakan tugas.					
Kualitas						
35	Saya dapat memenuhi standar kerja yang ditentukan di perusahaan.					
36	Saya melakukan pekerjaan dengan baik sesuai dengan peraturan yang ada.					
Ketepatan waktu						
37	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.					
38	Saya selalu datang tepat waktu sesuai dengan jam operasional perusahaan.					
Efektivitas						

39	Saya selalu berusaha meminimalisir kesalahan dalam setiap pekerjaan.					
40	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan melampaui target yang telah ditentukan.					
Kemandirian						
41	Saya cepat tanggap terhadap tugas baru yang diberikan atasan.					
42	Saya mempunyai inisiatif dalam melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan.					
Komitmen kerja						
43	Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang saya lakukan.					
44	Saya selalu menggunakan peralatan perusahaan dengan sebaik-baiknya.					

Lampiran 2

Tabel Interpretasi Variabel Motivasi

Item Pernyataan	Indikator	Pernyataan	Kriteria Penilaian				
			SR	R	C	T	ST
X1.1	Balas Jasa	Gaji yang saya terima membuat saya bertanggung jawab atas pekerjaan saya	Gaji yang diterima karyawan tidak membuat karyawan bertanggung jawab atas pekerjaannya	Gaji yang diterima karyawan belum membuat karyawan bertanggung jawab atas pekerjaannya	Gaji yang diterima karyawan cukup membuat karyawan bertanggung jawab atas pekerjaannya	Gaji yang diterima karyawan membuat karyawan bertanggung jawab atas pekerjaannya	Gaji yang diterima karyawan sangat membuat karyawan bertanggung jawab atas pekerjaannya
		Tunjangan yang saya terima memotivasi saya untuk bekerja dengan baik	Tunjangan yang diterima karyawan tidak memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik	Tunjangan yang diterima karyawan belum memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik	Tunjangan yang diterima karyawan cukup memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik	Tunjangan yang diterima karyawan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik	Tunjangan yang diterima karyawan sangat memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik
Rata-Rata Keseluruhan Pernyataan X1.1 Sangat Tinggi			Gaji dan tunjangan karyawan sangat sesuai dengan kinerja yang dilakukan karyawan..				

X1.2	Kondisi Kerja	Kondisi ruangan kerja yang aman memotivasi saya dalam bekerja	Kondisi ruangan kerja membuat karyawan sangat tidak merasa nyaman.	Kondisi ruangan kerja membuat karyawan tidak merasa nyaman.	Kondisi ruangan kerja membuat karyawan cukup merasa nyaman.	Kondisi ruangan kerja membuat karyawan merasa nyaman.	Kondisi ruangan kerja membuat karyawan sangat merasa nyaman.
		Lingkungan kerja yang nyaman dapat membuat saya bekerja dengan baik	Lingkungan kerja membuat karyawan sangat tidak merasa nyaman.	Lingkungan kerja membuat karyawan tidak merasa nyaman.	Lingkungan kerja membuat karyawan cukup merasa nyaman.	Lingkungan kerja membuat karyawan merasa nyaman.	Lingkungan kerja membuat karyawan sangat merasa nyaman..
Rata-Rata Keseluruhan Pernyataan X1.2 Tinggi			Kondisi ruangan kerja dan lingkungan kerja yang berada di perusahaan sudah ditata dengan baik sehingga karyawan merasa nyaman.				
X1.3	Fasilitas Kerja	Kelengkapan fasilitas kerja di perusahaan membuat saya bekerja lebih baik	Kelengkapan fasilitas kerja di perusahaan membuat saya bekerja sangat tidak baik	Kelengkapan fasilitas kerja di perusahaan membuat saya bekerja tidak baik.	Kelengkapan fasilitas kerja di perusahaan membuat saya bekerja cukup baik	Kelengkapan fasilitas kerja di perusahaan membuat saya bekerja dengan baik	Kelengkapan fasilitas kerja di perusahaan membuat saya bekerja sangat baik
		Fasilitas yang memadai di perusahaan membuat saya termotivasi dalam bekerja	Fasilitas yang memadai di perusahaan membuat saya sangat tidak termotivasi	Fasilitas yang memadai di perusahaan membuat saya tidak termotivasi dalam bekerja	Fasilitas yang memadai di perusahaan membuat saya cukup termotivasi	Fasilitas yang memadai di perusahaan membuat saya termotivasi dalam bekerja	Fasilitas yang memadai di perusahaan membuat saya sangat termotivasi

			dalam bekerja		dalam bekerja.	nyaman.	dalam bekerja
Rata-Rata Keseluruhan Pernyataan X1.3 Tinggi			Kelengkapan dan fasilitas yang berada di perusahaan sudah ditata dengan baik sehingga karyawan termotivasi dalam bekerja.				
Item Pernyataan	Indikator	Pernyataan	Kriteria Penilaian				
			SR	R	C	T	ST
X1.4	Prestasi Kerja	Penghargaan atas prestasi kerja yang diberikan oleh perusahaan membuat saya bekerja lebih baik	Penghargaan atas prestasi kerja yang diberikan oleh perusahaan membuat saya bekerja sangat tidak baik	Penghargaan atas prestasi kerja yang diberikan oleh perusahaan membuat saya bekerja tidak baik	Penghargaan atas prestasi kerja yang diberikan oleh perusahaan membuat saya bekerja cukup baik	Penghargaan atas prestasi kerja yang diberikan oleh perusahaan membuat saya bekerja dengan baik	Penghargaan atas prestasi kerja yang diberikan oleh perusahaan membuat saya bekerja sangat baik
		Promosi jabatan atas prestasi yang dicapai membuat saya loyal terhadap perusahaan.	Promosi jabatan atas prestasi yang dicapai membuat saya sangat tidak loyal terhadap perusahaan.	Promosi jabatan atas prestasi yang dicapai membuat saya tidak loyal terhadap perusahaan.	Promosi jabatan atas prestasi yang dicapai membuat saya cukup loyal terhadap perusahaan.	Promosi jabatan atas prestasi yang dicapai membuat saya loyal terhadap perusahaan.	Promosi jabatan atas prestasi yang dicapai membuat saya sangat loyal terhadap perusahaan.
Rata-Rata Keseluruhan Pernyataan X1.4 Tinggi			Penghargaan dan promosi jabatan yang berada di perusahaan sudah dilaksanakan dengan baik sehingga karyawan termotivasi dalam bekerja.				

Item Pernyataan	Indikator	Pernyataan	Kriteria Penilaian				
			SR	R	C	T	ST
X1.5	Pengakuan dari Atasan	Atasan memberikan pujian jika bawahan mampu melakukan tugas pekerjaan secara baik membuat saya lebih giat bekerja	Atasan memberikan pujian jika bawahan mampu melakukan tugas pekerjaan secara baik membuat saya sangat tidak giat bekerja	Atasan memberikan pujian jika bawahan mampu melakukan tugas pekerjaan secara baik membuat saya tidak giat bekerja	Atasan memberikan pujian jika bawahan mampu melakukan tugas pekerjaan secara baik membuat saya cukup giat bekerja	Atasan memberikan pujian jika bawahan mampu melakukan tugas pekerjaan secara baik membuat saya giat bekerja	Atasan memberikan pujian jika bawahan mampu melakukan tugas pekerjaan secara baik membuat saya sangat giat bekerja
		Penghargaan dari atasan membuat saya bekerja lebih baik.	Penghargaan dari atasan membuat saya bekerja sangat tidak baik.	Penghargaan dari atasan membuat saya bekerja tidak baik.	Penghargaan dari atasan membuat saya bekerja cukup baik.	Penghargaan dari atasan membuat saya bekerja dengan baik.	Penghargaan dari atasan membuat saya bekerja sangat baik.
Rata-Rata Keseluruhan Pernyataan X1.5 Sangat Tinggi			Pengakuan dari atasan sudah dilaksanakan dengan sangat baik sehingga karyawan termotivasi dalam bekerja.				

Item Pernyataan	Indikator	Pernyataan	Kriteria Penilaian				
			SR	R	C	T	ST
X1.6	Pekerjaan itu sendiri	Karyawan senang mengerjakan pekerjaannya sendiri	Karyawan sangat tidak senang mengerjakan pekerjaannya sendiri	Karyawan tidak senang mengerjakan pekerjaannya sendiri	Karyawan cukup senang mengerjakan pekerjaannya sendiri	Karyawan senang mengerjakan pekerjaannya sendiri	Karyawan sangat senang mengerjakan pekerjaannya sendiri
		Pekerjaan yang dilakukan karyawan dapat menjadi motivasi untuk karyawan lainnya	Pekerjaan yang dilakukan karyawan tidak dapat menjadi motivasi untuk karyawan lainnya	Pekerjaan yang dilakukan karyawan belum dapat menjadi motivasi untuk karyawan lainnya	Pekerjaan yang dilakukan karyawan cukup dapat menjadi motivasi untuk karyawan lainnya	Pekerjaan yang dilakukan karyawan dapat menjadi motivasi untuk karyawan lainnya	Pekerjaan yang dilakukan karyawan sangat dapat menjadi motivasi untuk karyawan lainnya
Rata-Rata Keseluruhan Pernyataan X1.6 Tinggi			Pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sudah dilaksanakan dengan baik sehingga karyawan termotivasi dalam bekerja.				

Tabel Interpretasi Variabel Pelatihan

Item Pernyataan	Indikator	Pernyataan	Kriteria Penilaian				
			STB	TB	C	B	SB
X2.1	Instruktur	Instruktur memiliki keterampilan yang sesuai dengan bidangnya	Instruktur memiliki keterampilan yang sangat tidak sesuai dengan bidangnya	Instruktur memiliki keterampilan yang tidak sesuai dengan bidangnya	Instruktur memiliki keterampilan yang cukup sesuai dengan bidangnya	Instruktur memiliki keterampilan yang sesuai dengan bidangnya	Instruktur memiliki keterampilan yang sangat sesuai dengan bidangnya
		Instruktur mampu menyampaikan materi dengan menyenangkan	Instruktur mampu menyampaikan materi dengan sangat tidak menyenangkan	Instruktur mampu menyampaikan materi dengan tidak menyenangkan	Instruktur mampu menyampaikan materi dengan cukup menyenangkan	Instruktur mampu menyampaikan materi dengan menyenangkan	Instruktur mampu menyampaikan materi dengan sangat menyenangkan
Rata-Rata Keseluruhan Pernyataan X2.1 Baik			Instruktur memiliki keterampilan yang sesuai dengan bidangnya dan mampu menyampaikan materi dengan menyenangkan.				
X2.2	Peserta Pelatihan	Saya memiliki minat dalam mengikuti pelatihan	Karyawan sangat tidak memiliki minat dalam mengikuti pelatihan	Karyawan tidak memiliki minat dalam mengikuti pelatihan.	Karyawan cukup memiliki minat dalam mengikuti pelatihan	Karyawan memiliki minat dalam mengikuti pelatihan	Karyawan sangat memiliki minat dalam mengikuti pelatihan
		Saya berpartisipasi secara aktif	Karyawan sangat tidak berpartisipasi	Karyawan tidak berpartisipasi secara aktif	Karyawan cukup berpartisipasi	Karyawan berpartisipasi secara aktif	Karyawan sangat berpartisipasi

		dalam mengikuti pelatihan	secara aktif dalam mengikuti pelatihan	dalam mengikuti pelatihan	secara aktif dalam mengikuti pelatihan	dalam mengikuti pelatihan	secara aktif dalam mengikuti pelatihan
Rata-Rata Keseluruhan Pernyataan X2.2 Baik			Karyawan memiliki minat dan berpartisipasi dalam mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan.				
X2.3	Metode Pelatihan	Metode pelatihan dengan instruktur memudahkan saya dalam menguasai materi	Metode pelatihan dengan instruktur sangat tidak memudahkan saya dalam menguasai materi	Metode pelatihan dengan instruktur tidak memudahkan saya dalam menguasai materi	Metode pelatihan dengan instruktur cukup memudahkan saya dalam menguasai materi	Metode pelatihan dengan instruktur memudahkan saya dalam menguasai materi	Metode pelatihan dengan instruktur sangat memudahkan saya dalam menguasai materi
		Metode pelatihan karyawan langsung membuat pelatihan semakin menarik	Metode pelatihan karyawan secara langsung membuat pelatihan semakin tidak menarik	Metode pelatihan karyawan langsung membuat pelatihan semakin tidak menarik	Metode pelatihan karyawan langsung membuat pelatihan semakin cukup menarik	Metode pelatihan karyawan langsung membuat pelatihan semakin menarik	Metode pelatihan karyawan langsung membuat pelatihan sangat menarik
Rata-Rata Keseluruhan Pernyataan X2.3 Sangat Baik			Metode pelatihan dengan instruktur memudahkan karyawan dalam menguasai materi dan metode pelatihan karyawan secara langsung membuat pelatihan semakin sangat menarik				

Item Pernyataan	Indikator	Pernyataan	Kriteria Penilaian				
			SR	R	C	T	ST
X2.4	Materi Pelatihan	Materi pelatihan yang diberikan mudah dipahami	Materi pelatihan yang diberikan sangat tidak mudah dipahami	Materi pelatihan yang diberikan tidak mudah dipahami	Materi pelatihan yang diberikan cukup mudah dipahami	Materi pelatihan yang diberikan mudah dipahami	Materi pelatihan yang diberikan sangat mudah dipahami
		Materi pelatihan yang diberikan dapat meningkatkan keterampilan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan	Materi pelatihan yang diberikan sangat tidak dapat meningkatkan keterampilan	Materi pelatihan yang diberikan tidak dapat meningkatkan keterampilan	Materi pelatihan yang diberikan cukup dapat meningkatkan keterampilan	Materi pelatihan yang diberikan dapat meningkatkan keterampilan	Materi pelatihan yang diberikan sangat dapat meningkatkan keterampilan
Rata-Rata Keseluruhan Pernyataan X2.4 Baik		Materi pelatihan yang diberikan mudah di pahami dan dapat meningkatkan keterampilan karyawan sesuai dengan kebutuhan karyawan.					

Item Pernyataan	Indikator	Pernyataan	Kriteria Penilaian				
			SR	R	C	T	ST
X2.5	Tujuan Pelatihan	Pelatihan yang dilaksanakan sudah sesuai dengan sasaran pelatihan yang ingin dicapai	Pelatihan yang dilaksanakan sangat tidak sesuai dengan sasaran pelatihan yang ingin dicapai	Pelatihan yang dilaksanakan tidak sesuai dengan sasaran pelatihan yang ingin dicapai	Pelatihan yang dilaksanakan cukup sesuai dengan sasaran pelatihan yang ingin dicapai	Pelatihan yang dilaksanakan sesuai dengan sasaran pelatihan yang ingin dicapai	Pelatihan yang dilaksanakan sangat sesuai dengan sasaran pelatihan yang ingin dicapai
		Setelah mengikuti pelatihan saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat	Setelah mengikuti pelatihan saya sangat tidak mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat	Setelah mengikuti pelatihan saya tidak mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat	Setelah mengikuti pelatihan saya cukup mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat	Setelah mengikuti pelatihan saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat	Setelah mengikuti pelatihan saya sangat mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat
Rata-Rata Keseluruhan Pernyataan X2.5 Sangat Baik			Pelatihan yang dilaksanakan sangat sesuai dengan sasaran pelatihan dan mampu membuat karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan cepat.				

Tabel Interpretasi Variabel Komunikasi

Item Pernyataan	Indikator	Pernyataan	Kriteria Penilaian				
			STB	TB	C	B	SB
X3.1	Pemahaman	Intruksi kerja yang disampaikan atasan mudah dipahami.	Intruksi kerja yang disampaikan atasan sangat tidak mudah dipahami.	Intruksi kerja yang disampaikan atasan tidak mudah dipahami.	Intruksi kerja yang disampaikan atasan cukup mudah dipahami.	Intruksi kerja yang disampaikan atasan mudah dipahami.	Intruksi kerja yang disampaikan atasan sangat mudah dipahami.
		Arahan yang disampaikan pada rapat diskusi mudah dipahami	Arahan yang disampaikan pada rapat diskusi sangat tidak mudah dipahami	Arahan yang disampaikan pada rapat diskusi tidak mudah dipahami	Arahan yang disampaikan pada rapat diskusi cukup mudah dipahami	Arahan yang disampaikan pada rapat diskusi mudah dipahami	Arahan yang disampaikan pada rapat diskusi sangat mudah dipahami
Rata-Rata Keseluruhan Pernyataan X3.1 Sangat Baik			Instruksi kerja yang disampaikan sangat mudah dipahami oleh karyawan.				
X3.2	Kesenangan	Jalinan komunikasi yang terjadi setiap hari berlangsung dalam suasana yang rileks dan menyenangkan	Jalinan komunikasi yang terjadi setiap hari berlangsung dalam suasana yang sangat tidak rileks dan sangat tidak menyenangkan	Jalinan komunikasi yang terjadi setiap hari berlangsung dalam suasana yang tidak rileks dan tidak menyenangkan	Jalinan komunikasi yang terjadi setiap hari berlangsung dalam suasana yang cukup rileks dan cukup menyenangkan	Jalinan komunikasi yang terjadi setiap hari berlangsung dalam suasana yang rileks dan menyenangkan	Jalinan komunikasi yang terjadi setiap hari berlangsung dalam suasana yang sangat rileks dan sangat menyenangkan

		Saya dapat menciptakan suasana yang menyenangkan dalam berkomunikasi	Karyawan dapat menciptakan suasana yang sangat tidak menyenangkan dalam berkomunikasi	Karyawan dapat menciptakan suasana yang tidak menyenangkan dalam berkomunikasi	Karyawan dapat menciptakan suasana yang cukup menyenangkan dalam berkomunikasi	Karyawan dapat menciptakan suasana yang menyenangkan dalam berkomunikasi	Karyawan dapat menciptakan suasana yang sangat menyenangkan dalam berkomunikasi
Rata-Rata Keseluruhan Pernyataan X3.2 Cukup			Jalanan komunikasi yang terjadi setiap hari cukup membuat suasana yang rileks dan menyenangkan.				
X3.3	Pengaruh pada Sikap	Komunikasi jelas dan dimengerti sehingga mampu mempengaruhi sikap karyawan dalam bekerja.	Komunikasi jelas dan dimengerti sehingga sangat tidak mempengaruhi sikap karyawan dalam bekerja.	Komunikasi jelas dan dimengerti sehingga tidak mempengaruhi sikap karyawan dalam bekerja.	Komunikasi jelas dan dimengerti sehingga cukup mempengaruhi sikap karyawan dalam bekerja.	Komunikasi jelas dan dimengerti sehingga mempengaruhi sikap karyawan dalam bekerja.	Komunikasi jelas dan dimengerti sehingga sangat mempengaruhi sikap karyawan dalam bekerja.
		Saya memberikan pelayanan dengan cepat dan tepat terhadap atasan/rekan kerja/pelanggan	Karyawan memberikan pelayanan dengan sangat tidak cepat dan tepat terhadap atasan/rekan kerja/pelanggan	Karyawan memberikan pelayanan dengan tidak cepat dan tepat terhadap atasan/rekan kerja/pelanggan	Karyawan memberikan pelayanan dengan cukup cepat dan tepat terhadap atasan/rekan kerja/pelanggan	Karyawan memberikan pelayanan dengan cepat dan tepat terhadap atasan/rekan kerja/pelanggan	Karyawan memberikan pelayanan dengan sangat cepat dan tepat terhadap atasan/rekan kerja/pelanggan

Rata-Rata Keseluruhan Pernyataan X3.3 Baik			Komunikasi jelas dan dimengerti cukup mempengaruhi sikap karyawan dalam bekerja dan karyawan dapat memberikan pelayanan dengan cepat dan tepat terhadap atasan/rekan kerja/pelanggan.				
Item Pernyataan	Indikator	Pernyataan	Kriteria Penilaian				
			SR	R	C	T	ST
X3.4	Hubungan yang Semakin Baik	Dengan komunikasi membuat hubungan yang semakin baik	Dengan komunikasi membuat hubungan yang sangat tidak baik	Dengan komunikasi membuat hubungan yang tidak baik	Dengan komunikasi membuat hubungan yang cukup baik	Dengan komunikasi membuat hubungan yang baik	Dengan komunikasi membuat hubungan yang sangat baik
		Saya dengan mudah dapat melakukan hubungan komunikasi yang baik dengan atasan/rekan kerja.	Karyawan dengan mudah dapat melakukan hubungan komunikasi yang sangat tidak baik dengan atasan/rekan kerja.	Karyawan dengan mudah dapat melakukan hubungan komunikasi yang tidak baik dengan atasan/rekan kerja	Karyawan dengan mudah dapat melakukan hubungan komunikasi yang cukup baik dengan atasan/rekan kerja	Karyawan dengan mudah dapat melakukan hubungan komunikasi yang baik dengan atasan/rekan kerja	Karyawan dengan mudah dapat melakukan hubungan komunikasi yang sangat baik dengan atasan/rekan kerja
Rata-Rata Keseluruhan Pernyataan X3.4 Baik			Dengan komunikasi membuat hubungan semakin baik antar rekan kerja maupun atasan.				

Item Pernyataan	Indikator	Pernyataan	Kriteria Penilaian				
			STB	TB	C	B	SB
X3.5	Tindakan	Jika ada kendala dalam pekerjaan, saya selalu meminta respon terhadap karyawan lainnya/atasan.	Jika ada kendala dalam pekerjaan, karyawan tidak meminta respon terhadap karyawan lainnya/atasan.	Jika ada kendala dalam pekerjaan, karyawan belum meminta respon terhadap karyawan lainnya/atasan.	Jika ada kendala dalam pekerjaan, karyawan cukup meminta respon terhadap karyawan lainnya/atasan.	Jika ada kendala dalam pekerjaan, karyawan meminta respon terhadap karyawan lainnya/atasan.	Jika ada kendala dalam pekerjaan, karyawan selalu meminta respon terhadap karyawan lainnya/atasan.
		Saya selalu cepat dan tanggap dalam menghadapi keluhan dari pelanggan.	Karyawan tidak cepat dan tanggap dalam menghadapi keluhan dari pelanggan.	Karyawan belum cepat dan tanggap dalam menghadapi keluhan dari pelanggan.	Karyawan cukup cepat dan tanggap dalam menghadapi keluhan dari pelanggan.	Karyawan cepat dan tanggap dalam menghadapi keluhan dari pelanggan.	Karyawan tidak sangat cepat dan tanggap dalam menghadapi keluhan dari pelanggan.
Rata-Rata Keseluruhan Pernyataan X3.5 Sangat Baik			Jika ada kendala dalam pekerjaan karyawan selalu cepat dan tanggap dalam menghadapinya dan meminta respon terhadap karyawan lainnya/atasan				

Tabel Interpretasi Variabel Kinerja Karyawan

Item Pernyataan	Indikator	Pernyataan	Kriteria Penilaian				
			SR	R	C	T	ST
Y.1	Kuantitas	Karyawan melaksanakan tugas sesuai beban kerja yang ditetapkan di perusahaan	Karyawan melaksanakan tugas sangat tidak sesuai beban kerja yang ditetapkan di perusahaan	Karyawan melaksanakan tugas tidak sesuai beban kerja yang ditetapkan di perusahaan	Karyawan melaksanakan tugas cukup sesuai beban kerja yang ditetapkan di perusahaan	Karyawan melaksanakan tugas sesuai beban kerja yang ditetapkan di perusahaan	Karyawan melaksanakan tugas sangat sesuai beban kerja yang ditetapkan di perusahaan
		Karyawan mampu menggunakan waktu dengan efisien dalam melaksanakan tugas.	Karyawan sangat tidak mampu menggunakan waktu dengan efisien dalam melaksanakan tugas.	Karyawan tidak mampu menggunakan waktu dengan efisien dalam melaksanakan tugas.	Karyawan cukup mampu menggunakan waktu dengan efisien dalam melaksanakan tugas.	Karyawan mampu menggunakan waktu dengan efisien dalam melaksanakan tugas.	Karyawan sangat mampu menggunakan waktu dengan efisien dalam melaksanakan tugas.
Rata-Rata Keseluruhan Pernyataan Y.1 Tinggi			Karyawan melaksanakan tugas sesuai beban kerja dan mampu menggunakan waktu dengan efisien dalam melaksanakan tugas.				
Y.2	Kualitas	Saya dapat memenuhi standar kerja yang ditentukan di perusahaan.	Karyawan tidak dapat memenuhi standar kerja yang ditentukan di perusahaan.	Karyawan belum dapat memenuhi standar kerja yang ditentukan di perusahaan.	Karyawan cukup memenuhi standar kerja yang ditentukan di perusahaan.	Karyawan dapat memenuhi standar kerja yang ditentukan di perusahaan.	Karyawan sangat dapat memenuhi standar kerja yang ditentukan di perusahaan.

		Saya melakukan pekerjaan dengan baik sesuai dengan peraturan yang ada.	Karyawan melakukan pekerjaan dengan sangat tidak baik	Karyawan melakukan pekerjaan dengan tidak baik	Karyawan melakukan pekerjaan dengan cukup baik	Karyawan melakukan pekerjaan dengan baik	Karyawan melakukan pekerjaan dengan sangat baik
Rata-Rata Keseluruhan Pernyataan Y.2 Tinggi			Karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan standar kerja dan peraturan yang ada di perusahaan.				
Y.3	Ketepatan Waktu	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.	Karyawan menyelesaikan pekerjaan sangat tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.	Karyawan menyelesaikan pekerjaan tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.	Karyawan menyelesaikan pekerjaan cukup sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.	Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.	Karyawan menyelesaikan pekerjaan sangat sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
		Saya selalu datang tepat waktu sesuai dengan jam operasional perusahaan	Karyawan tidak datang tepat waktu	Karyawan belum datang tepat waktu	Karyawan cukup datang tepat waktu	Karyawan datang tepat waktu	Karyawan selalu datang tepat waktu
Rata-Rata Keseluruhan Pernyataan Y.3 Tinggi			Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dan datang tepat waktu sesuai dengan jam operasional perusahaan.				

Item Pernyataan	Indikator	Pernyataan	Kriteria Penilaian				
			SR	R	C	T	ST
Y.4	Efektivitas	Saya selalu berusaha meminimalisir kesalahan dalam setiap pekerjaan	Karyawan sangat tidak berusaha meminimalisir kesalahan dalam setiap pekerjaan	Karyawan tidak berusaha meminimalisir kesalahan dalam setiap pekerjaan	Karyawan cukup berusaha meminimalisir kesalahan dalam setiap pekerjaan	Karyawan berusaha meminimalisir kesalahan dalam setiap pekerjaan	Karyawan sangat berusaha meminimalisir kesalahan dalam setiap pekerjaan
		Saya mampu menyelesaikan pekerjaan melampaui target yang telah ditentukan	Karyawan sangat tidak mampu menyelesaikan pekerjaan melampaui target yang telah ditentukan	Karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan melampaui target yang telah ditentukan	Karyawan cukup mampu menyelesaikan pekerjaan melampaui target yang telah ditentukan	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan melampaui target yang telah ditentukan	Karyawan sangat mampu menyelesaikan pekerjaan melampaui target yang telah ditentukan
Rata-Rata Keseluruhan Pernyataan Y.4 Sangat Tinggi			Karyawan selalu berusaha meminimalisir kesalahan dalam setiap pekerjaan dan sangat mampu menyelesaikan pekerjaan melampaui target yang telah ditentukan				
Item Pernyataan	Indikator	Pernyataan	Kriteria Penilaian				
			SR	R	C	T	ST
Y.5	Kemandirian	Saya cepat tanggap terhadap tugas baru yang diberikan atasan	Karyawan sangat tidak cepat tanggap terhadap tugas baru yang diberikan atasan	Karyawan tidak cepat tanggap terhadap tugas baru yang diberikan atasan	Karyawan cukup cepat tanggap terhadap tugas baru yang diberikan atasan	Karyawan cepat tanggap terhadap tugas baru yang diberikan atasan	Karyawan sangat cepat tanggap terhadap tugas baru yang diberikan atasan

		Saya mempunyai inisiatif dalam melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan	Karyawan tidak mempunyai inisiatif dalam melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan	Karyawan belum mempunyai inisiatif dalam melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan	Karyawan cukup mempunyai inisiatif dalam melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan	Karyawan mempunyai inisiatif dalam melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan	Karyawan selalu mempunyai inisiatif dalam melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan
Rata-Rata Keseluruhan Pernyataan Y.5 Tinggi			Karyawan cepat tanggap terhadap tugas baru yang diberikan atasan dan mempunyai inisiatif dalam melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan.				
Y.6	Komitmen Kerja	Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang saya lakukan	Karyawan sangat tidak bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang saya lakukan	Karyawan tidak bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang saya lakukan	Karyawan cukup bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang saya lakukan	Karyawan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang saya lakukan	Karyawan sangat bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang saya lakukan
		Saya selalu menggunakan peralatan perusahaan dengan sebaik-baiknya	Karyawan tidak menggunakan peralatan perusahaan dengan sebaik-baiknya	Karyawan belum menggunakan peralatan perusahaan dengan sebaik-baiknya	Karyawan cukup menggunakan peralatan perusahaan dengan sebaik-baiknya	Karyawan menggunakan peralatan perusahaan dengan sebaik-baiknya	Karyawan selalu menggunakan peralatan perusahaan dengan sebaik-baiknya
Rata-Rata Keseluruhan Pernyataan Y.6 Tinggi			Karyawan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukannya dan menggunakan peralatan perusahaan dengan sebaik-baiknya.				

X1.7	Pearson Correlation	.387 [*]	.104	.213	.777 ^{**}	.678 ^{**}	.336	1	.435 [*]	.090	.352	.316	.100	.651 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.035	.584	.258	.000	.000	.069		.016	.636	.057	.089	.600	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.8	Pearson Correlation	.291	.397 [*]	.222	.456 [*]	.313	.172	.435 [*]	1	.432 [*]	.545 ^{**}	.148	.058	.606 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.118	.030	.239	.011	.092	.363	.016		.017	.002	.435	.762	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.9	Pearson Correlation	.123	.371 [*]	.290	.344	.208	.211	.090	.432 [*]	1	.438 [*]	.251	.098	.516 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.518	.044	.120	.063	.270	.263	.636	.017		.015	.180	.607	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.10	Pearson Correlation	.299	.371 [*]	.227	.714 ^{**}	.617 ^{**}	.250	.352	.545 ^{**}	.438 [*]	1	.323	.267	.727 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.109	.044	.227	.000	.000	.183	.057	.002	.015		.082	.154	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.11	Pearson Correlation	.675 ^{**}	.213	.440 [*]	.321	.251	.807 ^{**}	.316	.148	.251	.323	1	.891 ^{**}	.753 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.259	.015	.084	.180	.000	.089	.435	.180	.082		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.12	Pearson Correlation	.572 ^{**}	.134	.400 [*]	.164	.147	.596 ^{**}	.100	.058	.098	.267	.891 ^{**}	1	.591 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.001	.479	.029	.388	.439	.001	.600	.762	.607	.154	.000		.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Motivasi	Pearson Correlation	.624 ^{**}	.439 [*]	.489 ^{**}	.763 ^{**}	.630 ^{**}	.656 ^{**}	.651 ^{**}	.606 ^{**}	.516 ^{**}	.727 ^{**}	.753 ^{**}	.591 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.015	.006	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.000	.000	.001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Pelatihan

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	Pelatihan
X2.1	Pearson Correlation	1	.367 [*]	.349	.321	.497 ^{**}	1.000 ^{**}	.800 ^{**}	.648 ^{**}	.403 [*]	.241	.792 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.046	.059	.084	.005	.000	.000	.000	.027	.200	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	.367 [*]	1	.586 ^{**}	.256	.361	.367 [*]	.317	.273	.431 [*]	.329	.638 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.046		.001	.172	.050	.046	.088	.144	.017	.076	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	.349	.586 ^{**}	1	.612 ^{**}	.254	.349	.373 [*]	.419 [*]	.295	.454 [*]	.726 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.059	.001		.000	.175	.059	.042	.021	.113	.012	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson Correlation	.321	.256	.612 ^{**}	1	.485 ^{**}	.321	.221	.153	.123	.241	.592 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.084	.172	.000		.007	.084	.241	.419	.517	.199	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.5	Pearson Correlation	.497 ^{**}	.361	.254	.485 ^{**}	1	.497 ^{**}	.297	.199	.134	.080	.552 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.005	.050	.175	.007		.005	.111	.293	.480	.674	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.6	Pearson Correlation	1.000 ^{**}	.367 [*]	.349	.321	.497 ^{**}	1	.800 ^{**}	.648 ^{**}	.403 [*]	.241	.792 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.046	.059	.084	.005		.000	.000	.027	.200	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.7	Pearson Correlation	.800 ^{**}	.317	.373 [*]	.221	.297	.800 ^{**}	1	.916 ^{**}	.319	.271	.746 ^{**}

	Sig. (2-tailed)	.000	.088	.042	.241	.111	.000		.000	.086	.148	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.8	Pearson Correlation	.648**	.273	.419*	.153	.199	.648**	.916**	1	.266	.269	.676**
	Sig. (2-tailed)	.000	.144	.021	.419	.293	.000	.000		.155	.151	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.9	Pearson Correlation	.403*	.431*	.295	.123	.134	.403*	.319	.266	1	.756**	.630**
	Sig. (2-tailed)	.027	.017	.113	.517	.480	.027	.086	.155		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.10	Pearson Correlation	.241	.329	.454*	.241	.080	.241	.271	.269	.756**	1	.607**
	Sig. (2-tailed)	.200	.076	.012	.199	.674	.200	.148	.151	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pelatihan	Pearson Correlation	.792**	.638**	.726**	.592**	.552**	.792**	.746**	.676**	.630**	.607**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.002	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Komunikasi

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	Komunikasi
X3.1	Pearson Correlation	1	.906**	.078	.241	.037	.279	.049	.092	.724**	.286	.555**
	Sig. (2-tailed)		.000	.682	.199	.848	.136	.798	.630	.000	.126	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.2	Pearson Correlation	.906**	1	.196	.317	.166	.237	.085	.253	.832**	.378*	.667**
	Sig. (2-tailed)	.000		.300	.088	.380	.206	.654	.178	.000	.040	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.3	Pearson Correlation	.078	.196	1	.533**	.951**	.534**	.439*	.567**	.039	.190	.752**
	Sig. (2-tailed)	.682	.300		.002	.000	.002	.015	.001	.838	.314	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.4	Pearson Correlation	.241	.317	.533**	1	.504**	.247	.135	.317	.174	.161	.478**
	Sig. (2-tailed)	.199	.088	.002		.004	.188	.478	.088	.357	.394	.008
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.5	Pearson Correlation	.037	.166	.951**	.504**	1	.525**	.356	.473**	.059	.140	.704**
	Sig. (2-tailed)	.848	.380	.000	.004		.003	.054	.008	.757	.460	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.6	Pearson Correlation	.279	.237	.534**	.247	.525**	1	.175	.237	.236	.356	.648**
	Sig. (2-tailed)	.136	.206	.002	.188	.003		.354	.206	.209	.053	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.7	Pearson Correlation	.049	.085	.439*	.135	.356	.175	1	.700**	-.174	.187	.521**

	Sig. (2-tailed)	.798	.654	.015	.478	.054	.354		.000	.359	.321	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.8	Pearson Correlation	.092	.253	.567**	.317	.473**	.237	.700**	1	.043	.378*	.699**
	Sig. (2-tailed)	.630	.178	.001	.088	.008	.206	.000		.822	.040	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.9	Pearson Correlation	.724**	.832**	.039	.174	.059	.236	-.174	.043	1	.205	.475**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.838	.357	.757	.209	.359	.822		.278	.008
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.10	Pearson Correlation	.286	.378*	.190	.161	.140	.356	.187	.378*	.205	1	.534**
	Sig. (2-tailed)	.126	.040	.314	.394	.460	.053	.321	.040	.278		.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Komunikasi	Pearson Correlation	.555**	.667**	.752**	.478**	.704**	.648**	.521**	.699**	.475**	.534**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.008	.000	.000	.003	.000	.008	.002	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Y.7	Pearson Correlation	.107	.161	.149	.238	.213	.827**	1	.212	.388*	.223	-.024	.318	.524**
	Sig. (2-tailed)	.574	.397	.432	.205	.259	.000		.260	.034	.236	.900	.087	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.8	Pearson Correlation	.800**	.331	.486**	.297	.162	-.057	.212	1	.279	.394*	.290	.134	.528**
	Sig. (2-tailed)	.000	.074	.006	.111	.392	.764	.260		.135	.031	.120	.481	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.9	Pearson Correlation	.243	.134	.238	.343	.178	.285	.388*	.279	1	.560**	.161	.317	.587**
	Sig. (2-tailed)	.196	.479	.205	.064	.346	.127	.034	.135		.001	.395	.088	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.10	Pearson Correlation	.242	.231	.176	.371*	-.036	.070	.223	.394*	.560**	1	.156	.436*	.489**
	Sig. (2-tailed)	.197	.218	.353	.044	.850	.713	.236	.031	.001		.410	.016	.006
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.11	Pearson Correlation	.157	.300	.715**	.484**	-.023	-.023	-.024	.290	.161	.156	1	.424*	.531**
	Sig. (2-tailed)	.408	.107	.000	.007	.902	.905	.900	.120	.395	.410		.020	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.12	Pearson Correlation	.202	.424*	.418*	.545**	.386*	.386*	.318	.134	.317	.436*	.424*	1	.693**
	Sig. (2-tailed)	.285	.019	.022	.002	.035	.035	.087	.481	.088	.016	.020		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Kinerja	Pearson Correlation	.514**	.589**	.755**	.706**	.504**	.537**	.524**	.528**	.587**	.489**	.531**	.693**	1
	Sig. (2-tailed)	.004	.001	.000	.000	.005	.002	.003	.003	.001	.006	.003	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Lampiran 4

Hasil Uji Reliabilitas

Motivasi (X_1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.821	12

Pelatihan (X_2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.855	10

Komunikasi (X_3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.818	10

Kinerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.821	12

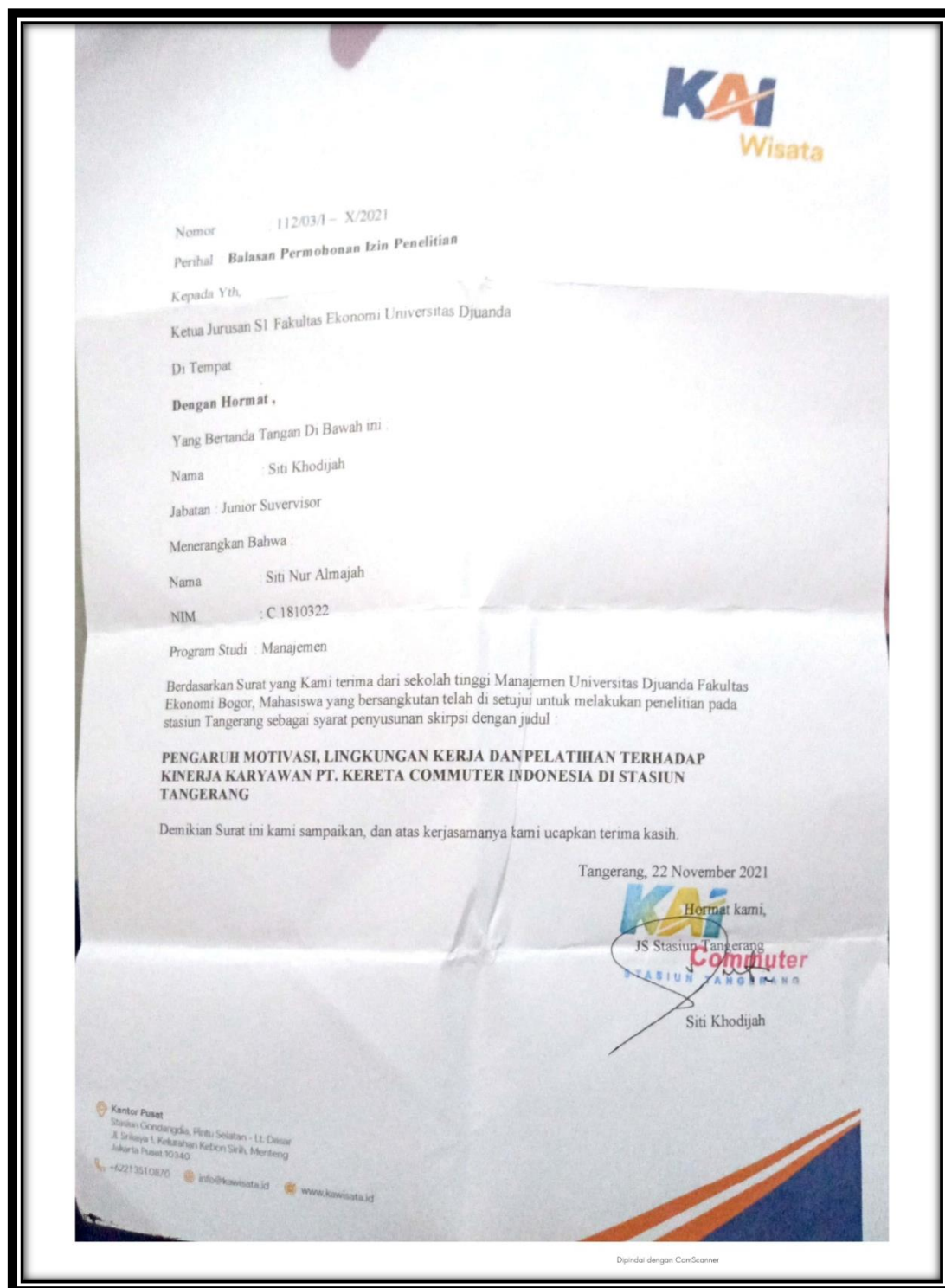
Lampiran 5

Surat Permohonan Ijin Penelitian

 <p>UNIVERSITAS DJUANDA BOGOR KAMPUS BERTALIH</p>	<p>UNIVERSITAS DJUANDA FAKULTAS EKONOMI Status Terakreditasi BAN PT Program Studi MANAJEMEN & AKUNTANSI JL. TOL CIAWI 1, KOTAK POS 35 CIAWI BOGOR 16720, Telp (0251) 8245155 web : unida.ac.id/fe, email : fakultas.ekonomi@unida.ac.id</p>
Nomor : 410/01/I-X/XI/2021	Bogor, 03 November 2021
Lampiran : -	
Perihal : Permohonan Ijin Penelitian	
Kepada Yth. General Affair Stasiun Tangerang PT Kereta Commuter Indonesia di Tempat	
Assalamu'alaikum Wr. Wb.	
Teriring salam dan do'a semoga Bapak/ Ibu dalam menjalankan tugas senantiasa mendapat limpah rahmat dan karunia Allah SWT. Amin	
Bersama ini kami perkenalkan dengan hormat Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Djuanda :	
Nama : Siti Nur Almajah N I M : C.1810322 Program Studi : Manajemen	
yang akan mengadakan penelitian untuk mengumpulkan data atau informasi di wilayah :	
PT Kereta Commuter Indonesia dalam rangka penyusunan Skripsi yang bersangkutan dengan judul :	
PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT KERETA COMMUTER INDONESIA DI STASIUN TANGERANG	
Sehubungan dengan hal tersebut, kami mohon bantuannya untuk dapat memberikan izin penelitian bagi mahasiswa yang bersangkutan. Kami informasikan bahwa semua data yang diperoleh akan dijaga kerahasiannya dan hanya akan digunakan dalam kaitannya dengan pendidikan, khususnya di Fakultas Ekonomi Universitas Djuanda.	
Atas perhatian dan kerjasamanya, kami ucapkan terima kasih.	
Wassalamu'alaikum Wr. Wb.	
 <p>Dekan,</p>	
Dr. Lucky Hikmat Maulana, SE., M.Si NPP. 213870010	
Tembusan :	
1. Ketua Prodi Manajemen 2. Peringgal	

Lampiran 6

Surat Balasan Permohonan Ijin Penelitian



DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama Lengkap : Siti Nur Almajah
Tempat, Tanggal Lahir : Bogor, 15 Juli 1997
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Jalan Rasuna Said Gg. Katuk RT 02/02 Kel. Kunciran
Jaya Kec. Pinang Kota Tangerang
No. Handphone : 0896-0612-6903
Email : sitinuralmajah1.sna@gmail.com
Riwayat Pendidikan : 2004-2010 : SD Negeri Katulampa 5
2010-2013 : SMP Negeri 18 Kota Bogor
2013-2016 : SMK Negeri 1 Kota Bogor
Riwayat Kerja : 2016-2018 : PT Nittoh Presisi Indonesia
2018-2020 : Kwartir Cabang Gerakan Pramuka Kota Bogor