

DAFTAR PUSTAKA

- A., Morissan M., dkk. (2012). **Metode Penelitian Survei**. Jakarta: Kencana.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Ade Imas Fitriansyah (2012), **“Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Bank BRI cabang Cirebon”**, Jurusan Muamalat Ekonomi Perbankan Islam Fakultas Syari’ah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Syekh Nurjati Cirebon
- Adibya, Rakhma Gunaulung (2018), **“Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja, Reward Dan Punishment Terhadap Keputusan Akuntan Internal Perusahaan Dalam Melakukan Praktik Akuntansi Kreatif (Studi Empiris Pada Mahasiswa Akuntansi Di Universitas Negeri Yogyakarta).”**, Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Yogyakarta
- Aina, Iffa Qorri (2017) **“Hubungan pemberian reward dan punishment dengan motivasi belajar IPA siswa kelas IV MIT Nurul Islam Ngaliyan Semarang tahun ajaran 2016/2017”**. Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang
- Arep, Ishak dan Hendri, Tanjung. 2013. **Manajemen Motivasi**. Jakarta: PT.Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Bangun, Wilson. 2012. **“Manajemen Sumber Daya Manusia”**. Jakarta: Erlangga
- Baron dan Greenberg, 2009 di dalam Rozario 2017, **Perilaku Organisasi**, Prentice Hall, Jakarta
- Biatur Rosyidah, 2018 **“Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank BRI Syariah**

Cabang Ponorogo". Jurusan Hukum Ekonomi Syariah
Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN)
Ponorogo

- Chukwuma, E.M., & Obiefuna, O. (2014). **Effect of Motivation on Employee Productivity : A Study of Manufacturing Companies in Nnewi**. *Journal of Managerial Studies and Research* 2 (7).
- Eko, Widodo Suparno. 2015. **Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fandy, Tjiptono, 2000. **Manajemen Jasa**, Edisi Kedua. Andy offset, Yogyakarta
- Farida, Amalia (2019), **"Pengaruh Pemberian Reward dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan"** (Studi Pada PT. Barata Indonesia (Persero) Cilegon Divisi **Komponen Turbin**". Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin, Serang Banten.
- Fitri, Syarifah Massuki, Unti Ludigdo, dan Ali Djamhuri. 2013. **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen, Organisasi, Kualitas Sumber Daya, Reward, Dan Punishment Terhadap Anggaran Berbasis Kinerja (Studi Empirik Pada Pemerintah Kabupaten Lombok Barat)**. *Jurnal Dinamika Akuntansi* Vol. 5, No. 2, September 2013, pp. 157-171
- George, J.M., & Jones, G.R. (2005)di dalam Melly Julistia (2015). **Understanding and managing organizational behavior** (4th Ed.). New Jersey: Pearson-Prentice Hall.
- Ghozali, Imam. 2016. **Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23** (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hall.(2012). **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Kombinasi (Mixed Methods)**. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2014. **Manajemen Personalia dan Sumber**

Daya Manusia. BPFE, Yogyakarta.

Harlie, M. 2010. **"Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan"**. Jurnal Manajemen dan Akuntansi. Vol. 11 No. 2, Oktober 2010; 117-124.

Harsono, 2011, **Etnografi Pendidikan sebagai Desain Penelitian Kualitatif**. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Hasibuan, Malayu S.P. 2017. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Hendy Erwina Setriawan (2016), **"Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Malang"**, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Henry Simamora, 2010, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Gramedia, Jakarta.

<https://bebas.kompas.id/baca/opini/2020/04/08/sejarah-panjang-virus-korona/>

Kuncoro, Mudrajat. 2011. **Metode Kuantitatif**. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen: YKPN.

Leonardo Agusta (2013) **"Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Haragon Surabaya"** Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra Surabaya

Lia Fauziah (2013). **"Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PTNA Diraprima Semarang"**, Fakultas Ekonomi, Universitas Dian Nuswantoro Semarang

M. Nur Yasin (2014) **"Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT PLN Persero, Cabang Malang"**, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri

Maulana Malik Ibrahim Malang

- Mamik Eko, Supatmi dkk. **Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan.** Malang: Jurnal Profit Volume 7 No.1
- Mangkuprawira, 2017, **Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik**, Penerbit Ghalia. Indonesia, Jakarta
- Mardjuni, Sukmawati dan Yusuf, Muhammad. 2016. **Effect Of Job Training, Reward Toward Job Ability And Employees Performance (Study In Pt. Bank Perkreditan Rakyat Hasamitra In South Sulawesi Province).** *IOSR Journal of Business and Management* Vol. 18, No.4. (Online). www.iosrjournals.org . Diakses pada 12 Desember 2019.
- Mardjuni, Sukmawati dan Yusuf, Muhammad. 2016. **Effect Of Job Training, Reward Toward Job Ability And Employees Performance (Study In PT. Bank Perkreditan Rakyat Hasamitra In South Sulawesi Province).** *IOSR Journal of Business and Management* Vol. 18, No.4.
- Martono, Nanang. 2010. **Metode Penelitian Kuantitatif.** Jakarta: PT Raya Grafindo Persada.
- Masram dan Mu'ah. 2017. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Sidoarjo. Zifatama Publisier.
- Mulyatiningsih, E. 2011. **Metode Penelitian Terapan Bidang Pendidikan.** Yogyakarta: Alfabeta.
- Murti, Harry dan Veronika Agustini Srimulyani. 2013. **"Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja pada PDAM Kota Madiun"**. Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi, Vol.1, No.1.
- Gaol, CHR, Jimmy L, 2014. **A to Z Human Capital (Manajemen Sumber Daya Manusia) Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik dan Bisnis,** PT.Gramedia Widiasarana, Jakarta

- Notoatmodjo S. 2012. **Promosi Kesehatan dan Perilaku Kesehatan**. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Nursalam. (2016). **Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan**. Jakarta: Selemba Medika.
- Pamela, A.O., & Oloko (2015). **Effect of motivation on employee performance of commercial banks in kenya : A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County**. *Journal of Human Resource Studies* 5 (2).
- Panggalih dan Zulaicha, 2012, **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai PT. Telkom Tegal**. *Performance*. Vol. 6, No. 2, hal. 1-6.
- Reward Toward Job Ability And Employees Performance (Study In Pt. Bank Perkreditan Rakyat Hasamitra In South Sulawesi Province). *IOSR Journal of Business and Management* Vol. 18, No.4.
- Reward Toward Job Ability And Employees Performance (Study In Pt. Bank Perkreditan Rakyat Hasamitra In South Sulawesi Province). *IOSR Journal of Business and Management* Vol. 18, No.4.
- Rivai, Veithzal (2009). **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan**. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Rizki Ayu Pramesti Sofia. A. P. Sambul Wehelmina Rumawas, **Jurnal Administrasi Bisnis** Vol. 9. No. 1, 2019 (p-ISSN 2338-9605; e-2655-206X) 59
- Santoso, Singgih. 2012. **Panduan Lengkap SPSS Versi 20**. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. 2017. **Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja**. Bandung: CV Mandar Maju.

- Shofi'unnafi (2020) **"Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Chandra Mukti Artha Yogyakarta"**, Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Riau.
- Sinambela. Lijan Poltak. 2016. **Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja**, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sindi Larasati (2014) **"Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi)"** Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom Bandung
- Subechi Maulana M. (2015). **Pengaruh Konflik dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Moedal Kota Semarang**. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
- Sugihen Paul Dinovant. 2017. **"Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Pancaran Subur Makmur Distributor Produk Nestle Medan"**. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Sumatera Utara.
- Sugiyono. (2019). **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D**. Bandung: edisi ke 2, cetakan ke 1, penerbit Alfabeta
- Sukmadinata, Nana Syaodih. 2013. **Metode Penelitian Pendidikan**. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Sumarsono, Sonny. 2009. **Ekonomi Sumber Daya Manusia Teori dan Kebijakan Publik**. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Tahir, Muh. 2011. **Pengantar Metodologi Penelitian Pendidikan**. **Makassar**: Universitas Muhammadiyah Makassar.
- VR Zainal, MD Hadad, M Ramly (2014) **Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi** Edisi Keempat. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Wulantika, Lita. 2012. **Knowledge Management dalam**

meningkatkan inovasi dan kinerja bisnis. Jurnal Ilmiah
Unikom. Vol. No.2

Yaqin, 2013. **Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian.**
Bandung: Alfabeta

Zulfatun Ni'mah (2019), **"Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kyriad Grand Master Hotel Purwodadi"**, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Halaman di Kosongkan

LAMPIRAN

Lampiran 1

Berita Acara Bimbingan Skripsi Bapak Teguh



FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS PGRI ADI BUANA SURABAYA

Kampus : Jl. Dukuh Menanggal XII/4, Telp- Fax. 031-8281183 Surabaya
60234

Website : <http://www.unipasby.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

1. Nama : Nur Rahmawati
2. NIM/ Program Studi : 161500083/ Manajemen
5. Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Reward Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidoarjo
6. Tanggal Ujian Skripsi : Minggu, 4 Juli 2021
7. Penguji
 1. Drs H. Teguh Putwanto MM
 2. Widhayani Puri Setioningtyas, S.sos., SE., Msm

No.	Tanggal	Materi Konsultasi	Paraf Penguji
1	4 Juli	Diperbaiki simpulan saran disesuaikan dg rumusan masalah, hipotesis, ada tiga atau 4 sesuai kan halaman pada halaman 95	
2	4 Juli	Telah dilengkapi hasil uji secara singkat pada kesimpulan pada halaman 94	
3	4 Juli	Telah di sesuaikan dengan latar belakang berupa perbaikan saran pada halaman 95	

Surabaya, 4 Juli 2021

Dosen Penguji 1

Drs H. Teguh Putwanto MM

NIP: 19601222.199003.1001

Lampiran 2

Berita Acara Bimbingan Skripsi Ibu Puri



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PGRI ADI BUANA SURABAYA**





Kampus : Jl. Dukuh Menanggal XII/4 , Telp- Fax. 031-8281183 Surabaya 60234
Website : <http://www.unipasby.ac.id>

**BERITA ACARA
BIMBINGAN REVISI UJIAN SKRIPSI**

1. Nama : Nur Rahmawati
2. NIM/ Program Studi : 161500083/ Manajemen
5. Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Reward Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidoarjo
6. Tanggal Ujian Skripsi : Minggu, 4 Juli 2021
7. Penguji : 1. Drs H. Teguh Putwanto MM

2. Widhayani Puri Setioningtyas, S.sos., SE., Msm

No.	Tanggal	Materi Konsultasi	Paraf Penguji
1	4 Juli	Materi reward tentang PNS bahwa pns dapat di berikan kenaikan pangkat istimewa atas prestasinya, promosi atau reward dalam bentuk pujian	
2	4 Juli	Memperbaiki tata bahasa inggris level of persistence menjadi level of persistence halaman 29	
3	4 Juli	Perbaikan paragraf halaman 29	
4	4 Juli	Pemberian material sudah di hapus	
5	4 Juli	Perbaikan posisi kerangka konseptual halaman 36	
6	4 Juli	Perbaikan paragraf halaman 40	

7	4 Juli	Perbaiki cetak miring untuk kata bahasa Inggris halaman 48	
8	4 Juli	Perbaiki paragraf halaman 50	
9	4 Juli	Perbaiki fontasi halaman 50	
10	4 Juli	Pengecekan terhadap reward bukan berbentuk material tapi PNS dapat di berikan kenaikan pangkat istimewa atas prestasinya, promosi atau reward dalam bentuk pujian hal 91 dan 95	

Surabaya, 4 Juli 2021


Dosen Penguji 2



Widhayani Puri Setioningtyas, S.Sos., SE., Msm
Nip. 1507733

Lampiran 3

Surat ijin penelitian Dukcapil Sidoarjo



PEMERINTAH KABUPATEN SIDOARJO
DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL
Jl. Sultan Agung No. 23 Telp. (031) 8952939, 8960177 Fax. (031) 8960188
SIDOARJO 61211

SURAT KETERANGAN
Nomor: 072/ 458 /438.5.12/2021

Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidoarjo menerangkan bahwa :


Nama Mahasiswa : **Nur Rahmawati**
NIM : **161500083**
Jurusan : **Manajemen**
Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis.**
Universitas : **PGRI AdiBuana Surabaya**
Judul Penelitian : **"Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Reward Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidoarjo."**


Menerangkan dengan sebenarnya bahwa orang tersebut diatas telah di ijin kan untuk melaksanakan penelitian dan survey sesuai dengan judul penelitian tersebut diatas pada dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidoarjo, dengan waktu penelitian 3 (tiga) bulan terhitung dari bulan Januari s/d Maret 2021.

Demikian Surat Keterangan ini kami buat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sesuai dengan keperluannya.

Sidoarjo, 20 April 2021

a.n KEPALA DINAS
KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL
KABUPATEN SIDOARJO


Sekretaris


Dra. SETLAMANTI, M.M.
Pembina
19661111 1992032015

Lampiran 4

Surat Ijin Kesbangpol Sidoarjo



**PEMERINTAH KABUPATEN SIDOARJO
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK**

Jl. Raya A. Yani No. 4 Telp./Fax. 031 8921954

S I D O A R J O - 61211

www.bakesbangpol.sidoarjo.jab.go.id

Nomor : 072/680/438.6.5/2020
Sifat : Penting
Lampiran : -
Perihal : Rekomendasi Penelitian/Survey/Kegiatan
An. Sdr. **NUR RAHMAWATI**

Sidoarjo, 11 Desember 2020
Kepada
Yth. Sdr. **KEPALA DINAS KEPENDUDUKAN DAN
PENCATATAN SIPIL KABUPATEN SIDOARJO**
di-
SIDOARJO

Berdasarkan Surat Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jawa Timur nomor : 070/10244/209.4/2020 tanggal 23 November 2020 Perihal **Permohonan Rekomendasi Penelitian / Survey / Kegiatan / PKL / KKN / Magang / OJT**, maka bersama ini kami hadapkan :

Nama : **NUR RAHMAWATI**
Tempat/Tgl Lahir : Sidoarjo, 10 April 1998
Pekerjaan : Mahasiswi
Alamat : Kel./Desa. Ngingas RT. 009 - RW. 003 Kec. Waru Kab. Sidoarjo
Instansi : UNIVERSITAS PGRI ADI BUANA SURABAYA/FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
NIM : 1615000083 NIK : 3515185004980003
Judul : **PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI KERJA DAN REWARD TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN SIDOARJO**
Dosen Pembimbing : Dra. Ch. MENUK SRI HANDAYANI, SE., MM
Peserta Penelitian : -
Bidang : Manajemen
Tujuan : Permintaan Data dan Wawancara Keperluan : Skripsi
Waktu Penelitian : 11 Desember 2020 s/d 11 Maret 2021
Telephone/HP : 08125470001 Email : rahmanurwati1998@gmail.com

Untuk melakukan penelitian/survey/PKL/KKn/Magang di Instansi/Wilayah Saudara guna kepentingan studi, dengan syarat-syarat/ketentuan sebagai berikut :

1. Berkewajiban menghormati dan mentaati peraturan dan tata tertib di daerah setempat lokasi penelitian/survey/PKL/KKn/Magang.
2. Pelaksanaan penelitian agar tidak disalahgunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu kesetabilan keamanan dan ketertiban di daerah/lokasi.
3. Yang bersangkutan diberi tugas sesuai relevansinya dengan mata kuliah / pelajaran di sekolah / perguruan tinggi.
4. **Wajib melaporkan hasil penelitian ke Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Sidoarjo dalam kesempatan pertama.**
5. Surat Keterangan ini akan dicabut/tidak berlaku apabila yang bersangkutan tidak memenuhi syarat-syarat serta ketentuan seperti tersebut di atas.
6. Melaksanakan Protokol Kesehatan pada saat melakukan Penelitian / Survey / Kegiatan / PKL / KKN / Magang.

Demikian untuk menjadikan maklum.

Tembusan :

1. Sdr. Kepala Bappeda Kabupaten Sidoarjo;
2. Sdr. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Adi Buanaa Surabaya;
3. Sdr. Yang Bersangkutan.

An. **KEPALA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
KABUPATEN SIDOARJO
KEPALA BIDANG INTEGRASI BANGSA
DAN POLITIK**
HERNOWO, SE., MM
Membina
NIP. 19700209 199703 1 003

Lampiran 5

Surat Pernyataan Bebas Plagiasi



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS PGRI ADI BUANA SURABAYA

Kampus : Jl. Dukuh Menanggal XII/4 , Telp- Fax. 031-8281183 Surabaya 60234
Website : <http://www.unipasby.ac.id>

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Yang bertanda tangan di bawah ini :
Nama : I Made Bagus Dwiarta, S.E., M.M.
Jabatan : Ketua Program Studi Manajemen

Menyatakan bahwa :
Nama : Nur Rahmawati
NIM : 161500083
Prodi : Manajemen

telah melakukan uji plagiasi dengan judul artikel PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI KERJA & REWARD TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN SIDOARJO, dengan hasil Similarity Index 16% sehingga layak untuk mengikuti sidang skripsi.

Demikian surat pernyataan ini kami buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Surabaya, 09 Juni 2021
Ketua Program Studi Manajemen,
I Made Bagus Dwiarta, S.E., M.M.

Lampiran 6

Kuisisioner Penelitian

Bersama ini, saya Nur Rahmawati mahasiswi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Adi Buana Surabaya dan saat ini Saya sedang mengadakan penelitian Skripsi di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Sidoarjo. Saya mohon kesediaan bapak/ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang bapak/ibu berikan merupakan bantuan yang sangat berarti bagi saya dalam menyelesaikan penelitian ini. Atas bantuan dan perhatian bapak/ibu, saya ucapkan terima kasih.

Identitas responden (tidak Wajib di isi)

Nama :

Umur .

Lama bekerja :

Jenis Kelamin

Pendidikan terakhir :

Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pertanyaan ini dengan jujur dan benar.
2. Bacalah terlebih dahulu pertanyaan dengan cerinat sebelum anda memulai untuk menjawabnya.
3. Pilihlah salah satu jawaban yang tersedia dengan memberi tanda centang pada salahsatu jawaban yang anda anggap paling benar. Setiapresponden diharapkan memilih hanya 1 jawaban.

Keterangan Skor Penilaian

5 = Sangat Setuju (SS)

4 – Setuju (S)

3 = Kurang Setuju (KS)

2 = Tidak Setuju (TS)

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

Variabel Pelatihan

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Kemampuan saya menjadi lebih unggul dari karyawan lainnya setelah saya mengikuti Pelatihan					
2.	Kemampuan saya dalam mengatur waktu agar sesuai target pekerjaan menjadi bertambah setelah saya mengikuti Pelatihan					
3.	Kemampuan saya bertyambah dengan adanya Pelatihan					
4.	Saya selalu bersikap baik saat bekerja dengan karyawan lain atau bertemu dengan klien					
5.	Saya selalu bersikap tenang saat menghadapi permasalahan dalam bekerja					
6.	Saya berusaha mengerjakan pekerjaan pribadi tanpa bantuan dari orang lain					
7.	Saya sudah cakap dan handal dalam melaksanakan prosedur kerja					
8.	Saya mencari cara lain ketika saya mengalami kendala dalam bekerja					
9.	Saya selalu taat terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan					

Variabel Motivasi Kerja

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya selalu berusaha sekuat tenaga dan fokus seperti yang diajarkan atasan dalam mengerjakan tugas agar hasil yang dicapai sangat memuaskan dan optimal					
2.	Saya selalu bekerja penuh perhitungan agar pekerjaan selesai sesuai tujuannya					
3.	Apabila saya menemui masalah dalam bekerja saya tidak segan untuk bertanya keatasan ataupun rekan kerja supaya hasilnya memuaskan					
4.	Saya selalu bersemangat seperti atasan saya dan rekan kerja saya dalam mengerjakan tugas dengan hasil yang baik agar saya menjadi karyawan yang Berprestasi					
5.	Saya bersemangat ingin mengetahui bagaimana saya mencapai kemajuan ketika saya menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan					
6.	Saya selalu mendapatkan dorongan dari atasan ataupun rekan kerja supaya bersemangat ingin mencapai kesuksesan dalam bekerja					
7.	Saya selalu melakukan inisiatif dan kreatif dalam melaksanakan tugas agar saya dapat mengerjakan suatu pekerjaan dengan cara yang lebih mudah					

8.	Saya melakukan inisiatif dan kreatif dalam bekerja agar lebih menarik klien					
9.	Keluhan dari klien menjadi tanggung jawab saya untuk cepat menyelesaikan					
10.	Saya bertanggung jawab atas kenyamanan klien					

Variabel Reward

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya bangga ketika menyelesaikan tugas yang menantang					
2.	Pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan mampu membuat saya semakin terampil					
3.	Saya diberi kewenangan untuk menyelesaikan semua pekerjaan yang menjadi bidang kerja saya					
4.	Gaji yang saya terima sesuai dengan kinerja yang saya lakukan					
5.	Menurut saya tunjangan yang diberikan perusahaan sesuai dengan kemampuan saya					
6.	Menurut saya insentif yang diberikan perusahaan sesuai dengan prestasi yang dilakukan					
7.	Menurut saya jaminan sosial yang diberikan oleh perusahaan sangat membantu bagi para karyawan.					

Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Efisiensi dalam waktu kerja oleh pegawai sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
2.	Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang atasan berikan					
3.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti					
4.	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan					
5.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan apapun yang atasan berikan dan menyelesaika dengan baik					
6.	Saya mendahulukan pekerjaan - pekerjaan yang merupakan prioritas kerja					
7.	Saya sangat disiplin dalam bekeja					
8.	Saya tidak pernah meninggalkan kantor tanpa izin dari atasan					
9.	Saya selalu masuk dan pulang kerja tepat pada waktunya					
10.	Saya mampu menangani situasi darurat dalam melaksanakan pekerjaan					
11.	Saya memiliki inisiatif yang berguna membantu penyelesaian pekerjaan yang lebih baik					

12.	Saya berinisiatif membantu pegawai lainnya apabila sedang memerlukan bantuan					
-----	--	--	--	--	--	--

Lampiran 7

Matrik Penelitian Kuantitatif

MATRIK PENELITIAN KUANTITATIF

NAMA : NUR RAHMAWATI

NIM : 161500083

JUDUL : Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Reward Terhadap Kinerja Pegawai Dinas
Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidoarjo

Rumusan Masalah	Konsep	Hipotesis	Variabel Penelitian	Populasi dan Sampel	Definisi Operasional dan Indikator Variabel	Teknik Pengambilan Data	Teknik Analisis Data	Daftar Pustaka
1	2	3	4	5	6	7	8	9

<p>1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidoarjo ?</p> <p>2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidoarjo ?</p> <p>3. Apakah reward berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan</p>	<p>Simamora (2010: 29) manfaat yang diperoleh dari diadakannya kegiatan pendidikan dan pelatihan (diklat) yaitu: Meningkatkan kualitas dan kuantitas produktifitas. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standarstandar kinerja yang ditentukan. Menciptakan sikap, loyalitas dan kerjasama yang lebih menguntungkan. Memenuhi persyaratan perencanaan sumber daya manusia. Mengurangi jumlah dan biaya kecelakaan kerja.</p>	<p>H₁: Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidoarjo.</p> <p>H₂: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidoarjo</p> <p>H₃: Reward berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidoarjo karyawan</p>	<p>1. Variabel Bebas</p> <p>X1 : Pelatihan</p> <p>X2 : Motivasi</p> <p>X3 : Reward</p> <p>2. Variabel Terikat</p> <p>Y : Kinerja Pegawai</p>	<p>Populasi dalam penelitian ini adalah Seluruh karyawan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidoarjo</p> <p>Sampel dalam penelitian ini adalah Sampel Jenuh yaitu dimana semua anggota populasi dijadikan sampel, jadi sampelnya adalah seluruh karyawan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidoarjo dengan jumlah karyawan sebanyak 86 orang.</p>	<p>Pelatihan (X1)</p> <p>Menurut Andrew E. Sikula (2011). Menurutnya, pelatihan karyawan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek, menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, di mana personal non manajerial mempelajari kemampuan dan pengetahuan teknis untuk tujuan tertentu. Adapun indikator dalam Pelatihan,</p>	<p>1. Kuisisioner</p> <p>2. Wawancara</p>	<p>3. Uji Instrumen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Uji Validitas • Uji Reliabilitas <p>4. Uji Asumsi Klasik</p> <ul style="list-style-type: none"> • Uji Normalitas • Uji Linieritas • Uji Multikolin earitas • Uji Heteroked asitas • Uji Autokorelasi <p>5. Uji Analisis Regresi Linier Berganda</p> <p>6. Uji Regresi Secara Parsial Uji T</p>	<p>Henry Simamora, 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia, Gramedia, Jakarta.</p> <p>Arep, Ishak dan Hendri, Tanjung. 2013. Manajemen Motivasi. Jakarta: PT.Gramedia Widiasarana Indonesia.</p> <p>Handoko, T. Hani. 2014. Manajemen Personalia dan Sumber Daya</p>
---	---	---	--	--	---	---	--	---

<p>Sipil Kabupaten Sidoarjo ?</p>	<p>Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.</p> <p>Arep dan Tanjung (2012:16) menyatakan bahwa Manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat.</p> <p>Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan, serta</p>				<p>yaitu :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Jenis Pelatihan, 2. Tujuan pelatihan, 3. Materi, 4. Metode yang digunakan, 5. Kualifikasi Peserta, 6. Kualifikasi Pelatih/ Instruktur dan 7. Waktu (banyak nya sesi) <p>Motivasi Kerja (X2)</p> <p>Menurut Panggalih & Zulaicha, 2012. Motivasi kerja dapat menjadi pendorong yang ada dalam diri</p>		<p>7. Uji Regresi Secara Simultan</p>	<p>Manusia. BPFE, Yogyakarta .</p> <p>Baron dan Greenberg, 2009 di dalam Rozario 2017, Perilaku Organisasi, Prentice Hall, Jakarta</p> <p><i>Andrew E, Sikula (2011).</i> Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Erlangga. Arikunto</p> <p>Panggalih dan Zulaicha, 2012, Pengaruh Kepuasan</p>
-----------------------------------	---	--	--	--	--	--	---------------------------------------	---

	<p>orang senang melakukan pekerjaannya. Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorongnya akan membuat orang senang mengerjakannya</p> <p>Siahaan dalam Handoko (2013:21) mengemukakan beberapa manfaat reward sebagai berikut :</p> <p>Memperkuat motivasi untuk memacu diri agar mencapai prestasi. Memberikan tanda seseorang yang memiliki kemampuan lebih. Bersifat Universal</p> <p>Manfaat daripada kinerja karyawan menurut Greenberg</p>				<p>manusia dan dapat mengarahkan perilakunya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.</p> <p>Indikator yang dipakai untuk mengukur variabel motivasi kerja ialah</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. arah perilaku (direction of behavior) 2. tingkat usaha (level of effort) 3. tingkat kegigihan (level of persistence) 			<p>Kerja Terhadap Organisasi onal Citizenship Behavior dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervenin g Pada Pegawai PT. Telkom Tegal. Performance. Vol. 6, No. 2, hal. 1-6.</p> <p>Fitri, Syarifah Massuki, Unti Ludigdo, dan Ali Djamhuri. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen,</p>
--	---	--	--	--	---	--	--	---

	<p>& Baron dalam Rozarie (2017:64) menjelaskan bahwa "Penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk sejumlah kepentingan organisasi. Manajemen menggunakan evaluasi untuk mengambil keputusan tentang sumber daya manusia. Penilaian memberikan masukan untuk kepentingan penting seperti promosi, mutasi dan pemberhentian".</p>				<p>Reward (X3) Reward dapat diartikan sebagai bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik oleh dan dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya dalam bentuk material atau ucapan (Fitri, Ludigdo & Djamhuri, 2013).</p> <p>Indikator mempengaruhi Reward :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. upah, 2. peluang promosi, 			<p>Organisasi, Kualitas Sumber Daya, Reward, Dan Punishment Terhadap Anggaran Berbasis Kinerja (Studi Empirik Pada Pemerintah Kabupaten Lombok Barat). Jurnal Dinamika Akuntansi Vol. 5, No. 2, September 2013, pp. 157-171</p> <p>AA. Anwar Prabu Mangkuningara, 2013, Manajemen Sumber</p>
--	--	--	--	--	---	--	--	---

					<p>3. pengawasa n dan 4. rekan kerja.</p> <p>Kinerja Karyawan (Y) Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegar a 2015).</p> <p>Indikator Kinerja Karyawan</p>			<p>Daya Manusia Perusahaan , Remaja Rosdakarya , Bandung.</p>
--	--	--	--	--	--	--	--	--

					<p>adalah :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas, 2. Produktivitas, 3. Pengetahuan dan Pekerjaan serta 4. dapat diandalkan 			
--	--	--	--	--	--	--	--	--

Mengetahui,

Dosen Pembimbing,

Dra. Christina Menuk Sri Handayani S.E.,M.M.

NIP. 195808 81982032001

Nur Rahmawati
161500083

Lampiran 8

OUTPUT SPSS

Validitas (X1)

		Correlations												
		X1.1_1	X1.1_2	X1.2_1	X1.2_2	X1.3_1	X1.3_2	X1.4_1	X1.4_2	X1.5_1	X1.5_2	X1.6_1	X1.6_2	X1_TOTAL
X1.1_1	Pearson Correlation	1	,439**	,463**	,272*	,712**	,312**	,333**	,520**	,496**	,273*	,351**	,665**	,667**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,011	,000	,003	,002	,000	,000	,011	,001	,000	,000
X1.1_2	Pearson Correlation	,439**	1	,337**	,344**	,488**	,641**	,579**	,458**	,323**	,558**	,556**	,376**	,714**
	Sig. (2-tailed)			,001	,001	,000	,000	,000	,000	,002	,000	,000	,000	,000
X1.2_1	Pearson Correlation	,463**	,337**	1	,098	,497**	,406**	,387**	,720**	,314**	,414**	,324**	,641**	,646**
	Sig. (2-tailed)				,367	,000	,000	,000	,000	,003	,000	,002	,000	,000
X1.2_2	Pearson Correlation	,272*	,344**	,098	1	,320**	,298**	,280**	,264*	,218*	,238*	,284**	,200	,432**
	Sig. (2-tailed)					,003	,005	,009	,014	,044	,027	,008	,066	,000
X1.3_1	Pearson Correlation	,712**	,488**	,497**	,320**	1	,557**	,557**	,658**	,737**	,558**	,498**	,648**	,838**
	Sig. (2-tailed)						,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
X1.3_2	Pearson Correlation	,312**	,641**	,406**	,298**	,557**	1	,863**	,492**	,344**	,847**	,797**	,388**	,812**
	Sig. (2-tailed)							,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000
X1.4_1	Pearson Correlation	,333**	,579**	,387**	,280**	,557**	,863**	1	,469**	,435**	,790**	,911**	,358**	,813**
	Sig. (2-tailed)								,000	,000	,000	,000	,001	,000
X1.4_2	Pearson Correlation	,520**	,458**	,720**	,264*	,658**	,492**	,469**	1	,478**	,517**	,425**	,930**	,796**
	Sig. (2-tailed)									,000	,000	,000	,000	,000
X1.5_1	Pearson Correlation	,496**	,323**	,314**	,218*	,737**	,344**	,435**	,478**	1	,411**	,394**	,452**	,644**
	Sig. (2-tailed)										,000	,000	,000	,000
X1.5_2	Pearson Correlation	,273*	,558**	,414**	,238*	,558**	,847**	,790**	,517**	,411**	1	,668**	,414**	,781**
	Sig. (2-tailed)											,000	,000	,000
X1.6_1	Pearson Correlation	,351**	,555**	,324**	,284**	,498**	,797**	,911**	,425**	,394**	,668**	1	,313**	,762**
	Sig. (2-tailed)												,000	,003
X1.6_2	Pearson Correlation	,565**	,375**	,641**	,200	,648**	,388**	,358**	,930**	,452**	,414**	,313**	1	,720**
	Sig. (2-tailed)													,000
X1_TOTAL	Pearson Correlation	,667**	,714**	,646**	,432**	,838**	,812**	,813**	,796**	,644**	,781**	,762**	,720**	1
	Sig. (2-tailed)													

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

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

Validitas (X2)

		Correlations												
		X2_1_1	X2_1_2	X2_2_1	X2_2_2	X2_3_1	X2_3_2	X2_4_1	X2_4_2	X2_5_1	X2_5_2	X2_6_1	X2_6_2	X2_TOTAL
X2_1_1	Pearson Correlation	1	.392**	.348**	.297**	.417**	.444**	.342**	.520**	.546**	.605**	.461**	.559**	.676**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.006	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
X2_1_2	Pearson Correlation	.392**	1	.515**	.278**	.662**	.464**	.452**	.783**	.385**	.485**	.378**	.426**	.726**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.010	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
X2_2_1	Pearson Correlation	.348**	.515**	1	.399**	.492**	.435**	.780**	.565**	.413**	.442**	.394**	.355**	.716**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
X2_2_2	Pearson Correlation	.297**	.278**	.399**	1	.256*	.333**	.267*	.420**	.282**	.350**	.277**	.316**	.527**
	Sig. (2-tailed)	.006	.010	.000		.017	.002	.013	.000	.008	.001	.010	.003	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
X2_3_1	Pearson Correlation	.417**	.662**	.492**	.256*	1	.521**	.452**	.827**	.463**	.538**	.428**	.453**	.757**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.017		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
X2_3_2	Pearson Correlation	.444**	.464**	.435**	.333**	.521**	1	.332**	.620**	.405**	.410**	.393**	.416**	.658**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.002	.000		.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
X2_4_1	Pearson Correlation	.342**	.452**	.780**	.267*	.452**	.332**	1	.521**	.367**	.420**	.420**	.397**	.669**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.013	.000	.002		.000	.001	.000	.000	.000	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
X2_4_2	Pearson Correlation	.520**	.783**	.565**	.420**	.827**	.620**	.521**	1	.512**	.608**	.496**	.543**	.862**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
X2_5_1	Pearson Correlation	.546**	.385**	.413**	.282**	.463**	.405**	.367**	.512**	1	.878**	.858**	.755**	.775**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.008	.000	.000	.001	.000		.000	.000	.000	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
X2_5_2	Pearson Correlation	.605**	.485**	.442**	.350**	.538**	.410**	.420**	.608**	.878**	1	.737**	.870**	.834**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
X2_6_1	Pearson Correlation	.461**	.378**	.394**	.277**	.428**	.393**	.420**	.496**	.858**	.737**	1	.608**	.731**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.010	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
X2_6_2	Pearson Correlation	.559**	.426**	.355**	.316**	.453**	.416**	.397**	.543**	.755**	.870**	.608**	1	.758**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
X2_TOTAL	Pearson Correlation	.676**	.726**	.716**	.527**	.757**	.658**	.669**	.862**	.775**	.834**	.731**	.758**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86

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

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

Validitas (X3)

		Correlations												
		X3.1_1	X3.1_2	X3.2_1	X3.2_2	X3.3_1	X3.3_2	X3.4_1	X3.4_2	X3.5_1	X3.5_2	X3.6_1	X3.6_2	X3_TOTAL
X3.1_1	Pearson Correlation	1	.262*	.267*	.393**	.745**	.609**	.888**	.249*	.209	.318**	.683**	.531**	.736**
	Sig. (2-tailed)		.015	.013	.000	.000	.000	.000	.021	.053	.003	.000	.000	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
X3.1_2	Pearson Correlation	.262*	1	.274*	.366**	.419**	.364**	.290**	.851**	.306**	.379**	.465**	.308**	.622**
	Sig. (2-tailed)	.015		.011	.001	.000	.001	.007	.000	.004	.000	.000	.004	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
X3.2_1	Pearson Correlation	.267*	.274*	1	.311**	.477**	.455**	.227*	.224*	.901**	.279**	.441**	.424**	.622**
	Sig. (2-tailed)	.013	.011		.004	.000	.000	.035	.038	.000	.009	.000	.000	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
X3.2_2	Pearson Correlation	.393**	.366**	.311**	1	.402**	.321**	.402**	.290**	.301**	.821**	.445**	.231*	.633**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.004		.000	.003	.000	.007	.005	.000	.000	.033	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
X3.3_1	Pearson Correlation	.745**	.419**	.477**	.402**	1	.872**	.659**	.398**	.400**	.246*	.944**	.800**	.884**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.022	.000	.000	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
X3.3_2	Pearson Correlation	.609**	.364**	.455**	.321**	.872**	1	.525**	.327**	.382**	.225*	.813**	.922**	.822**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.003	.000		.000	.002	.000	.037	.000	.000	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
X3.4_1	Pearson Correlation	.888**	.290**	.227*	.402**	.659**	.525**	1	.278**	.214*	.325**	.612**	.418**	.696**
	Sig. (2-tailed)	.000	.007	.035	.000	.000	.000		.010	.048	.002	.000	.000	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
X3.4_2	Pearson Correlation	.249*	.851**	.224*	.290**	.398**	.327**	.278**	1	.235*	.295**	.421**	.267*	.567**
	Sig. (2-tailed)	.021	.000	.038	.007	.000	.002	.010		.030	.006	.000	.013	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
X3.5_1	Pearson Correlation	.209	.306**	.901**	.301**	.400**	.382**	.214*	.235**	1	.270**	.403**	.349**	.588**
	Sig. (2-tailed)	.053	.004	.000	.005	.000	.000	.048	.030		.012	.000	.001	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
X3.5_2	Pearson Correlation	.318**	.379**	.279**	.821**	.246*	.225*	.325**	.295**	.270**	1	.322**	.221*	.561**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.009	.000	.022	.037	.002	.006	.012		.002	.041	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
X3.6_1	Pearson Correlation	.683**	.465**	.441**	.445**	.944**	.813**	.612**	.421**	.403**	.322**	1	.755**	.879**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002		.000	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
X3.6_2	Pearson Correlation	.531**	.308**	.424**	.231*	.800**	.922**	.418**	.267*	.349**	.221*	.769**	1	.754**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.000	.033	.000	.000	.000	.013	.001	.041	.000		.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
X3_TOTAL	Pearson Correlation	.736**	.622**	.627**	.633**	.884**	.822**	.696**	.567**	.588**	.561**	.879**	.754**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86

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

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

Validitas (Y)

		Correlations												
		Y_1_1	Y_1_2	Y_2_1	Y_2_2	Y_3_1	Y_3_2	Y_4_1	Y_4_2	Y_5_1	Y_5_2	Y_6_1	Y_6_2	Y_TOTAL
Y_1_1	Pearson Correlation	1	.700**	.306**	.483**	.444**	.474**	.406**	.369**	.305**	.399**	.385**	.198	.715**
	Sig. (2-tailed)		.000	.004	.000	.000	.000	.000	.000	.004	.000	.000	.068	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
Y_1_2	Pearson Correlation	.700**	1	.440**	.437**	.354**	.472**	.336**	.372**	.269**	.469**	.290**	.210	.706**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.001	.000	.002	.000	.012	.000	.007	.053	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
Y_2_1	Pearson Correlation	.306**	.440**	1	.272*	.302**	.364**	.521**	.342**	.176	.280**	.393**	.196	.584**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000		.011	.005	.001	.000	.001	.105	.009	.000	.070	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
Y_2_2	Pearson Correlation	.483**	.437**	.272*	1	.673**	.318**	.236*	.390**	.565**	.311**	.157	.333**	.666**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.011		.000	.003	.029	.000	.000	.004	.149	.002	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
Y_3_1	Pearson Correlation	.444**	.354**	.302**	.673**	1	.269**	.324**	.303**	.831**	.257*	.239*	.305**	.676**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.005	.000		.012	.002	.005	.000	.017	.027	.004	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
Y_3_2	Pearson Correlation	.474**	.472**	.364**	.318**	.269**	1	.458**	.600**	.220*	.919**	.466**	.458**	.746**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.003	.012		.000	.000	.042	.000	.000	.000	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
Y_4_1	Pearson Correlation	.406**	.336**	.521**	.236*	.324**	.458**	1	.542**	.196	.383**	.851**	.389**	.685**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.029	.002	.000		.000	.070	.000	.000	.000	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
Y_4_2	Pearson Correlation	.369**	.372**	.342**	.390**	.303**	.600**	.542**	1	.203	.496**	.514**	.798**	.717**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.005	.000	.000		.060	.000	.000	.000	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
Y_5_1	Pearson Correlation	.305**	.269**	.176	.565**	.831**	.220*	.196	.203	1	.220*	.089	.378**	.569**
	Sig. (2-tailed)	.004	.012	.105	.000	.000	.042	.070	.060	.042		.415	.000	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
Y_5_2	Pearson Correlation	.399**	.469**	.280**	.311**	.257*	.919**	.383**	.496**	.220*	1	.377**	.370**	.682**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.009	.004	.017	.000	.000	.000	.042			.000	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
Y_6_1	Pearson Correlation	.385**	.290**	.393**	.157	.239*	.466**	.851**	.514**	.089	.377**	1	.332**	.612**
	Sig. (2-tailed)	.000	.007	.000	.149	.027	.000	.000	.000	.415	.000	.000		.002
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
Y_6_2	Pearson Correlation	.198	.210	.196	.333**	.305**	.458**	.389**	.798**	.378**	.370**	.332**	1	.593**
	Sig. (2-tailed)	.068	.053	.070	.002	.004	.000	.000	.000	.000	.000	.002		.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
Y_TOTAL	Pearson Correlation	.715**	.706**	.584**	.666**	.676**	.746**	.685**	.717**	.569**	.682**	.612**	.593**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86

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

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

Reliabilitas (X1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	86	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	86	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,916	12

Reliabilitas (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	86	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	86	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,916	12

Reliabilitas (X3)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	86	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	86	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,905	12

Reliabilitas (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	86	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	86	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,881	12

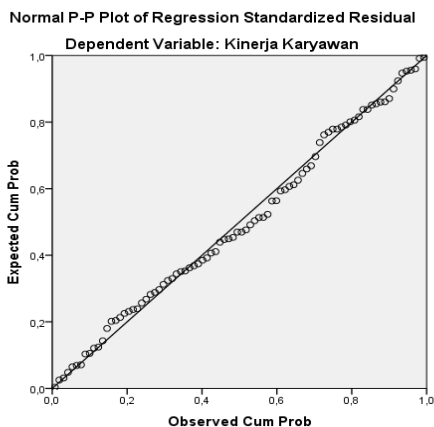
ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		86
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,48934458
Most Extreme Differences	Absolute	,058
	Positive	,058
	Negative	-,046
Test Statistic		,058
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.



Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

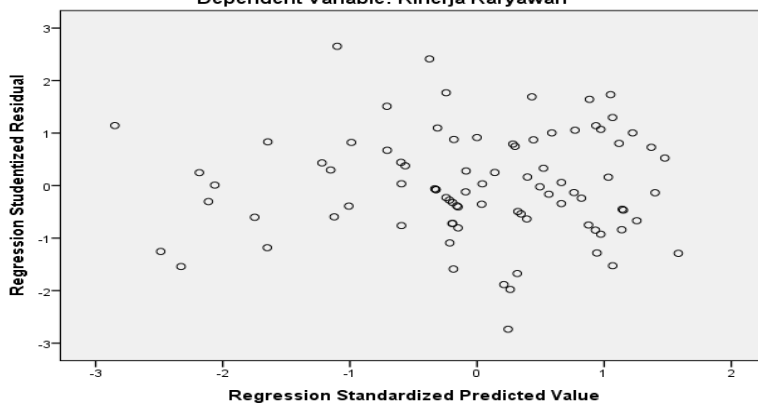
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9,577	2,487		3,851	,000		
	Pelatihan Kerja	,181	,082	,224	2,211	,030	,259	3,860
	Motivasi Kerja	,140	,068	,153	2,051	,043	,475	2,105
	Reward	,480	,081	,572	5,884	,000	,281	3,563

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Karyawan



Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,885 ^a	,783	,775	2,53447	2,135

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Regresi Berganda

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Reward, Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,885 ^a	,783	,775	2,53447

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1896,571	3	632,190	98,418	,000 ^b
	Residual	526,731	82	6,424		
	Total	2423,302	85			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Reward, Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,577	2,487		3,851	,000
	Pelatihan Kerja	,181	,082	,224	2,211	,030
	Motivasi Kerja	,140	,068	,153	2,051	,043
	Reward	,480	,081	,572	5,884	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji F

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,577	2,487		3,851	,000
	Pelatihan Kerja	,181	,082	,224	2,211	,030
	Motivasi Kerja	,140	,068	,153	2,051	,043
	Reward	,480	,081	,572	5,884	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji-t

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1896,571	3	632,190	98,418	,000 ^b
	Residual	526,731	82	6,424		
	Total	2423,302	85			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Reward, Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja

