

LAMPIRAN

Lampiran 1 : Lampiran Kuesioner Penelitian

LAMPIRAN KUESIONER PENELITIAN

Dengan Hormat,

Dalam rangka melengkapi data yang diperlukan untuk memenuhi tugas akhir, bersama ini peneliti menyampaikan kuesioner penelitian mengenai “Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Karyawan Milenial Perusahaan di Sidoarjo”. Adapun hasil kuesioner ini akan digunakan untuk memenuhi tugas akhir program sarjana Universitas Hayam Wuruk Perbanas di Surabaya.

Peneliti memahami waktu Bapak/Ibu sangatlah terbatas, namun peneliti juga berharap kesediaan Bapak/Ibu untuk membantu penelitian ini dengan mengisi secara lengkap kuesioner yang terlampir.

Peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas kesediaan Bapak/Ibu yang telah meluangkan waktu untuk menjawab semua pertanyaan dalam kuesioner ini.

Peneliti

Mahendra Galuh

Pradana Putra

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Nama Perusahaan / Organisasi :
3. Jenis Perusahaan : Manufaktur / Industri Perusahaan Dagang
 Perusahaan Jasa Yang lain :
4. Jabatan / Divisi :
5. Jenis Kelamin : Laki - laki Perempuan
6. Usia : 25 – 30 tahun 31 – 35 tahun 36 – 40 tahun
7. Pendidikan : SMA Sederajat Diploma S1 S2 / S3 Lain - lain
8. Lama Kerja : > 1 -3 tahun > 3 – 5 tahun > 5 - 7 tahun
 > 7 – 9 tahun > 9 tahun

PETUNJUK PENGISIAN

Berikut ini terdapat sejumlah pernyataan, Bapak/Ibu dimohon untuk memberikan tanggapan terhadap pernyataan tersebut sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu, dengan cara memberikan tanda (√) pada kolom yang tersedia. Berikut alternative jawaban yang dapat dipilih

STS	Jika Bapak/Ibu Sangat Tidak Setuju dengan pernyataan yang ada
TS	Jika Bapak/Ibu Tidak Setuju dengan pernyataan yang ada
N	Jika Bapak/Ibu Netral dengan pernyataan yang ada
S	Jika Bapak/Ibu Setuju dengan pernyataan yang ada
SS	Jika Bapak/Ibu Sangat Setuju dengan pernyataan yang ada

Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
KK1	Saya memahami tugas dengan baik					

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
KK2	Saya melakukan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan					
KK3	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai target					
KK4*	Saya kurang mampu menyelesaikan tugas sesuai target*					
KK5	Saya mampu menyelesaikan tugas tepat waktu					
KK6	Saya memaksimalkan waktu luang untuk kegiatan lain					
KK7	Saya mampu memaksimalkan penggunaan sumber daya teknologi					
KK8*	Saya kurang mampu memaksimalkan penggunaan sumber daya teknologi*					
KK9	Saya mampu menjalankan tugas sesuai dengan unitnya					
KK10	Saya mampu menyelesaikan tugas tanpa bantuan					
KK11	Saya mampu meningkatkan komitmen kerja					
KK12*	Saya kurang mampu meningkatkan komitmen kerja*					

Motivasi

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
MT1	Saya mendapatkan bonus yang adil untuk setiap pengukuran pekerjaan					
MT2*	Saya mendapatkan bonus yang kurang adil untuk setiap pengukuran pekerjaan*					
MT3	Saya mendapatkan perhatian terkait dengan jenjang karir saya					
MT4*	Saya kurang mendapatkan perhatian terkait dengan jenjang karir saya*					
MT5	Menurut saya, perusahaan memiliki kepedulian terhadap pemenuhan kebutuhan keluarga					

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
MT6	Saya mendapatkan perlakuan yang layak dalam lingkungan organisasi					
MT7	Ada ketentuan tentang penghargaan yang adil di perusahaan					
MT8	Ada ketentuan tentang sanksi yang adil di perusahaan					
MT9	Terdapat pelatihan reguler di perusahaan saya					

Kepemimpinan

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
KP1	Menurut saya, pimpinan mampu berinovasi.					
KP2*	Menurut saya, pimpinan kurang mampu berinovasi*					
KP3	Menurut saya, pimpinan mampu menyampaikan tujuan organisasi kepada karyawan					
KP4	Menurut saya, pimpinan kurang mampu menyampaikan tujuan organisasi kepada karyawan*					
KP5	Menurut saya, pimpinan mampu mendorong karyawan bekerja sesuai tanggung jawab.					
KP6	Menurut saya, pimpinan mampu berkontribusi terhadap keberhasilan pencapaian.					
KP7	Menurut saya, pimpinan mampu melakukan pengawasan sumber daya					
KP8*	Menurut saya, pimpinan kurang mampu melakukan pengawasan sumber daya*					

Pelatihan

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
PL1	Menurut saya, materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan perusahaan					
PL2	Menurut saya, materi yang disiapkan sudah lengkap.					
PL3	Menurut saya, materi pelatihan sesuai dengan tingkatan karyawan.					
PL4	Menurut saya, metode pelatihan yang praktis sesuai untuk meningkatkan keterampilan karyawan.					
PL5*	Menurut saya, metode pelatihan kurang sesuai untuk meningkatkan keterampilan karyawan*					
PL6	Menurut saya, instruktur menguasai topik pelatihan.					
PL7	Menurut saya, instruktur mampu menjawab pertanyaan peserta.					
PL8	Menurut saya, penyediaan fasilitas pelatihan sesuai dengan harapan.					
PL9	Menurut saya, pelatihan yang saya ikuti sesuai dengan kebutuhan saya					
PL10	Menurut saya, peserta berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan pelatihan					
PL11	Setelah mengikuti pelatihan, Saya mampu menguasai topik pelatihan					
PL12	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai yang diberikan dengan cepat setelah mengikuti pelatihan.					
PL13	Saya merasa kualitas kerja telah meningkat daripada sebelum mengikuti pelatihan.					
PL14	Saya merasa kualitas kerja saya kurang meningkat walaupun telah ikut pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan*					

Lampiran 2 : Data Responden

NO	Nama	Nama Perusahaan / Organisasi (jika berkenan)	Jenis Perusahaan	Jabatan / Divisi	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Lama Kerja
1	Fauziah Novitasari	AZZHAAIR	Perusahaan Dagang	Owner	Perempuan	25 - 30 tahun	SMA Sederajat	> 1 - 3 tahun
2	Teresa	-	Manufaktur / Industri	Staff HR	Perempuan	25 - 30 tahun	S1	> 1 - 3 tahun
3	Eka Ayu Sabilla	Notaris Triwinarno,S.H. MKn	Perusahaan Jasa	karyawan	Perempuan	25 - 30 tahun	SMA Sederajat	> 1 - 3 tahun
4	Wiwit Nurul Hidayah	Rumah sakit	Perusahaan Jasa	Administrasi	Perempuan	25 - 30 tahun	SMA Sederajat	> 1 - 3 tahun
5	NICOLAS ADAM MEDIAWAN	Disdik	Instansi pemerintah	Staf administrasi	Laki-laki	25 - 30 tahun	SMA Sederajat	> 1 - 3 tahun
6	Erlina f	-	Perusahaan Jasa	Admisi	Perempuan	25 - 30 tahun	SMA Sederajat	> 3 - 5 tahun
7	Neny		Perusahaan Dagang	Admin	Perempuan	25 - 30 tahun	SMA Sederajat	> 1 - 3 tahun

NO	Nama	Nama Perusahaan / Organisasi (jika berkenan)	Jenis Perusahaan	Jabatan / Divisi	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Lama Kerja
8	Agustina		Perusahaan Dagang	Admin	Perempuan	25 - 30 tahun	Diploma	> 1 - 3 tahun
9	Triyas ayu serlian		Perusahaan Jasa	Umum	Perempuan	25 - 30 tahun	SMA Sederajat	> 1 - 3 tahun
10	Sasmita Mardiananingrum	Rs Rahman Rahim	Perusahaan Jasa	Admisi	Perempuan	25 - 30 tahun	SMA Sederajat	> 1 - 3 tahun
11	Sekar Ayu N	PT Sanjaya Tama	Perusahaan Dagang	Spg	Perempuan	25 - 30 tahun	SMA Sederajat	> 1 - 3 tahun
12	Asmarita	PT Global Jet Express (J&T Express)	Perusahaan Jasa	Admin	Perempuan	25 - 30 tahun	S1	> 1 - 3 tahun
13	Abdullah kurnain husain	PT.Asahimas Flat Glass	Manufaktur / Industri	Quality	Laki-laki	25 - 30 tahun	Diploma	> 3 - 5 tahun
14	Bayu handika perdana putra	PT. Pertamina Training and Consulting	Manufaktur / Industri	Operator	Laki-laki	25 - 30 tahun	SMA Sederajat	> 3 - 5 tahun
15	Emanuella Ratih S	Chandra Elektronik	Perusahaan Dagang	Kasir	Perempuan	25 - 30 tahun	SMA Sederajat	> 1 - 3 tahun

NO	Nama	Nama Perusahaan / Organisasi (jika berkenan)	Jenis Perusahaan	Jabatan / Divisi	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Lama Kerja
16	Mochamad Bagus Setiyawan	PT. TRIAS SENTOSA Tbk	Manufaktur / Industri	Staff/PPIC	Laki-laki	25 - 30 tahun	S1	> 1 - 3 tahun
17	M.FANI FIKRI AL'IMAD		Manufaktur / Industri	Staff	Laki-laki	25 - 30 tahun	S1	> 5 - 7 tahun
18	Nisa PS	Permata Sidoarjo Regency	Perusahaan Jasa	Admin	Perempuan	25 - 30 tahun	SMA Sederajat	> 5 - 7 tahun
19	Priskila Prasetya Ningrum	Pt. Ragam Kerja Bersama	Perusahaan Dagang	Sales	Perempuan	25 - 30 tahun	SMA Sederajat	> 1 - 3 tahun
20	Yeni kartika	PT santos jaya abadi	Manufaktur / Industri	Produksi	Perempuan	25 - 30 tahun	SMA Sederajat	> 1 - 3 tahun
21	Diah Ayu	Permata Sidoarjo	Perusahaan Jasa	Admin	Perempuan	25 - 30 tahun	SMA Sederajat	> 1 - 3 tahun
22	Ririn		Perusahaan Jasa	Finance	Perempuan	25 - 30 tahun	S1	> 3 - 5 tahun
23	Bagas	PT Mulya Bahtera Marina Industri	Manufaktur / Industri	Karyawan	Laki-laki	25 - 30 tahun	SMA Sederajat	> 1 - 3 tahun

NO	Nama	Nama Perusahaan / Organisasi (jika berkenan)	Jenis Perusahaan	Jabatan / Divisi	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Lama Kerja
24	Dzania Chandra Kirana	PT. Indomarco Prismatama	Perusahaan Dagang	Kepala Toko	Perempuan	25 - 30 tahun	S1	> 3 - 5 tahun
25	Heriyanto	Permata regency	Perusahaan Jasa	Pengelola lap.futsal	Laki-laki	36 - 40 tahun	Lain - lain	> 9 tahun
26	Dio Adi Nur Rachman	Petarung Group	Perusahaan Dagang	Cook	Laki-laki	25 - 30 tahun	Diploma	> 1 - 3 tahun
27	Gebi Mileno Juniar	Kantor Kelurahan Sidodadi	Instansi pemerintah	Staf Pelayanan	Perempuan	25 - 30 tahun	S1	> 1 - 3 tahun
28	Zefanya kyra amethysta	PT Accentuantes	Perusahaan Jasa	Sales promotion	Perempuan	25 - 30 tahun	SMA Sederajat	> 1 - 3 tahun
29	Julia Eka Rositiana		Perusahaan Dagang	Barista	Perempuan	25 - 30 tahun	SMA Sederajat	> 1 - 3 tahun
30	Risky Perdita Sari	Sari Makmur	Perusahaan Dagang	Marketing	Perempuan	25 - 30 tahun	S1	> 1 - 3 tahun
31	Indar Mugi	Grinbox Coffee and More	Perusahaan Dagang	Barista	Perempuan	25 - 30 tahun	SMA Sederajat	> 1 - 3 tahun
32	Isrotul A		Perusahaan Jasa	Staff	Perempuan	25 - 30 tahun	SMA Sederajat	> 1 - 3 tahun

NO	Nama	Nama Perusahaan / Organisasi (jika berkenan)	Jenis Perusahaan	Jabatan / Divisi	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Lama Kerja
33	Triwinarno,sih, mkn	Kantor notaris dan PPAT	Perusahaan Jasa	Notaris	Laki-laki	36 - 40 tahun	S2 / S3	> 9 tahun
34	Novita Tahmida	PT.Lamipak Primula Indonesia	Manufaktur / Industri	produksi	Perempuan	25 - 30 tahun	SMA Sederajat	> 3 - 5 tahun
35	Gita Safira Dwi Maulidhia	PT. Karya Manunggal Jati	Manufaktur / Industri	Produksi	Perempuan	25 - 30 tahun	SMA Sederajat	> 1 - 3 tahun
36	Denyupujianto	tidak	Manufaktur / Industri	karyawan	Laki-laki	25 - 30 tahun	SMA Sederajat	> 1 - 3 tahun
37	Rosdiana putri widyastuti	Maspion	Manufaktur / Industri	Produksi	Perempuan	25 - 30 tahun	SMA Sederajat	> 3 - 5 tahun
38	Thomas langgeng	Pt. Asahimas Flat glass	Manufaktur / Industri	Mechanical	Laki-laki	25 - 30 tahun	Diploma	> 1 - 3 tahun
39	Ars	Notaris	Perusahaan Jasa	Karyawan	Perempuan	25 - 30 tahun	Diploma	> 1 - 3 tahun
40	Agus himawan	PT Santos jaya abadi	Manufaktur / Industri	Staf produksi	Laki-laki	36 - 40 tahun	SMA Sederajat	> 9 tahun
41	Aprilia Widya Ningrum	Bima Cell	Perusahaan Dagang	Frontliner	Perempuan	25 - 30 tahun	S1	> 1 - 3 tahun

NO	Nama	Nama Perusahaan / Organisasi (jika berkenan)	Jenis Perusahaan	Jabatan / Divisi	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Lama Kerja
42	Eka Kurnia Putri	Cv Adi Agung Anugerah	Perusahaan Jasa	Pengawas Lapangan	Perempuan	25 - 30 tahun	Diploma	> 1 - 3 tahun
43	Dimas rio sultonul hakim		Perusahaan Jasa	administrasi	Laki-laki	25 - 30 tahun	SMA Sederajat	> 3 - 5 tahun
44	Ridwan	PT Trias	Manufaktur / Industri	Produksi	Laki-laki	25 - 30 tahun	SMA Sederajat	> 3 - 5 tahun
45	Fachrudin A	PT. Halim Jaya Sakti	Manufaktur / Industri	Export Import	Laki-laki	25 - 30 tahun	S1	> 3 - 5 tahun
46	Cesar Ivan Nugraha	Kuylah Ngombe	Perusahaan Dagang	Owner	Laki-laki	25 - 30 tahun	SMA Sederajat	> 1 - 3 tahun
47	Tina Andarina Bolo	PT Citra Nusantara Energi	Manufaktur / Industri	Admin koperasi	Perempuan	25 - 30 tahun	SMA Sederajat	> 1 - 3 tahun
48	Muchlis Arfan D	Barokah	Perusahaan Jasa	Desainer Grafis	Laki-laki	25 - 30 tahun	SMA Sederajat	> 3 - 5 tahun
49	Hadi Prasetyo	CMM	Manufaktur / Industri	Produksi	Laki-laki	25 - 30 tahun	SMA Sederajat	> 5 - 7 tahun
50	Ilham Hadi	PT. Asahimas Flat Glass	Manufaktur / Industri	QC	Laki-laki	31 - 35 tahun	Diploma	> 7 - 9 tahun

NO	Nama	Nama Perusahaan / Organisasi (jika berkenan)	Jenis Perusahaan	Jabatan / Divisi	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Lama Kerja
51	Faris Fernando Widyanto	PT.Artaboga Cemerlang	Perusahaan Jasa	Sales Taking order	Laki-laki	25 - 30 tahun	SMA Sederajat	> 1 - 3 tahun
52	Muchammad Iqbal Sutawijaya At Tauchid	PT Hatsonsurya Elektronik (Hartono)	Perusahaan Dagang	Customer Service	Laki-laki	25 - 30 tahun	SMA Sederajat	> 1 - 3 tahun
53	Estherina	Pt Indomarco Prismatama	Perusahaan Dagang	Crew store	Perempuan	25 - 30 tahun	SMA Sederajat	> 1 - 3 tahun
54	Rumpono	Pt santos jaya abadi	Manufaktur / Industri	Produksi	Laki-laki	36 - 40 tahun	SMA Sederajat	> 7 - 9 tahun
55	wahyu dwi Kurniawan	Sicepat	Perusahaan Jasa	Lastmile	Laki-laki	25 - 30 tahun	SMA Sederajat	> 1 - 3 tahun
56	Dimas prasetyo	Utama Berkah Mobil	Perusahaan Dagang	Marketing	Laki-laki	25 - 30 tahun	S1	> 1 - 3 tahun
57	Inolla Lidia		Perusahaan Dagang	Kasir	Perempuan	25 - 30 tahun	SMA Sederajat	> 1 - 3 tahun
58	Muhammad hasan as siddiq	Kantor pkk	Instansi pemerintah	Security	Laki-laki	25 - 30 tahun	SMA Sederajat	> 1 - 3 tahun
59	Aliya Mega	BPR Lestari Nusantara	Perusahaan Jasa	HRD	Perempuan	31 - 35 tahun	S1	> 5 - 7 tahun

NO	Nama	Nama Perusahaan / Organisasi (jika berkenan)	Jenis Perusahaan	Jabatan / Divisi	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Lama Kerja
60	Lukman Hakim R	PT Global Industri Teknologi Solusi	Perusahaan Jasa	Staff IT Support	Laki-laki	25 - 30 tahun	S1	> 1 - 3 tahun
61	Reza	Pt. Sat	Perusahaan Dagang	Karyawan	Laki-laki	25 - 30 tahun	SMA Sederajat	> 1 - 3 tahun
62	VIENKO ADITYA PERMANA	GARUDA INDONEISA	Perusahaan Jasa	STAFF OPERASIONAL CARGO	Laki-laki	25 - 30 tahun	SMA Sederajat	> 3 - 5 tahun
63	Nadiyah Nur Anisa	Delovely klinik	Perusahaan Jasa	Asisten apoteker	Perempuan	25 - 30 tahun	Diploma	> 1 - 3 tahun
64	Maula Dyanti	Delovely	Perusahaan Jasa	Terapis	Perempuan	25 - 30 tahun	SMA Sederajat	> 3 - 5 tahun
65	Alya Dwi		Perusahaan Dagang	Staff	Perempuan	31 - 35 tahun	S1	> 7 - 9 tahun
66	Lisa	Indomaret	Perusahaan Dagang	Store crew	Perempuan	25 - 30 tahun	SMA Sederajat	> 1 - 3 tahun
67	CAHYA DHIMAS	Dinas sosial	Instansi pemerintah	Fasilitator	Laki-laki	25 - 30 tahun	Diploma	> 1 - 3 tahun

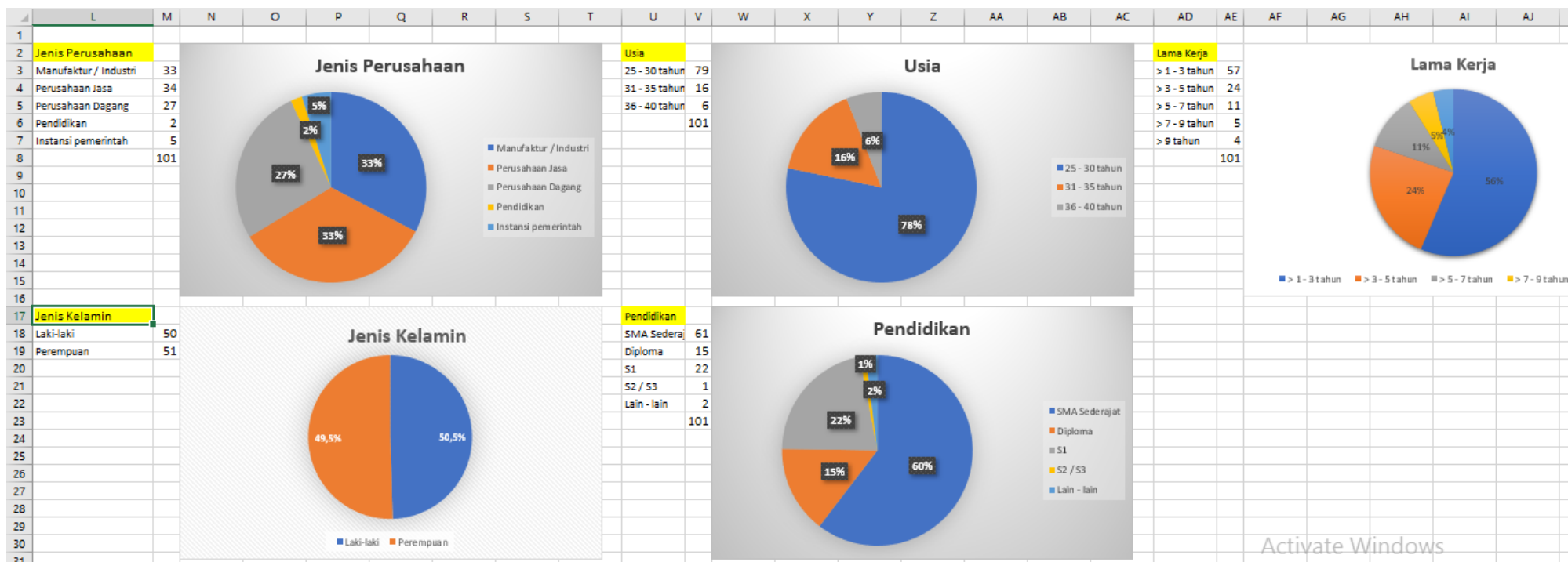
NO	Nama	Nama Perusahaan / Organisasi (jika berkenan)	Jenis Perusahaan	Jabatan / Divisi	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Lama Kerja
	ANANDA PUTRA							
68	Romiller simare mare	PT ASTI	Manufaktur / Industri	Karyawan	Laki-laki	25 - 30 tahun	SMA Sederajat	> 1 - 3 tahun
69	Tri Wahyuni P	Delovely	Perusahaan Jasa	Front Office	Perempuan	25 - 30 tahun	Diploma	> 1 - 3 tahun
70	Dian Pratama p	PT arina multi karya	Manufaktur / Industri	Karyawan	Laki-laki	31 - 35 tahun	SMA Sederajat	> 1 - 3 tahun
71	Abdul Aziz	Mega baja	Perusahaan Dagang	Security	Laki-laki	31 - 35 tahun	SMA Sederajat	> 3 - 5 tahun
72	Fuad Hasan	Nuansa Photo	Perusahaan Jasa	Desain grapich	Laki-laki	25 - 30 tahun	SMA Sederajat	> 1 - 3 tahun
73	mifta nur haq	cv.alfa frozen mart	Perusahaan Dagang	admin	Perempuan	25 - 30 tahun	SMA Sederajat	> 1 - 3 tahun
74	Alif Yustiyah Firmansyah	PT Ggeo Given Visi Mandiri	Perusahaan Jasa	HRD	Laki-laki	25 - 30 tahun	Diploma	> 1 - 3 tahun
75	Elda		Perusahaan Dagang	staff	Perempuan	25 - 30 tahun	S1	> 7 - 9 tahun

NO	Nama	Nama Perusahaan / Organisasi (jika berkenan)	Jenis Perusahaan	Jabatan / Divisi	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Lama Kerja
76	Ana Mucholistin	PT Arina Multi Karya	Manufaktur / Industri	Produksi	Perempuan	31 - 35 tahun	Diploma	> 3 - 5 tahun
77	KOLA ISLAMI	PT SANTOS JAYA ABADI	Manufaktur / Industri	PRODUKSI	Perempuan	25 - 30 tahun	SMA Sederajat	> 1 - 3 tahun
78	RIZKY FAJAR SETYAWAN	PT ADIGUNA WIJAYA	Manufaktur / Industri	Staff produksi	Laki-laki	25 - 30 tahun	SMA Sederajat	> 1 - 3 tahun
79	yoyok	id express	Perusahaan Jasa	kurir	Laki-laki	25 - 30 tahun	SMA Sederajat	> 3 - 5 tahun
80	Yusril Firdaus	Id Express	Perusahaan Jasa	Kurir	Laki-laki	31 - 35 tahun	SMA Sederajat	> 3 - 5 tahun
81	YOLANDA MALANIA HERYANTO	DINAS SOSIAL SIDOARJO	Instansi pemerintah	FASILITATOR	Perempuan	25 - 30 tahun	S1	> 1 - 3 tahun
82	Yohana Setyoweni Poluan	PT. Busana Remaja Agracipta	Manufaktur / Industri	Merchandiser & Marketing	Perempuan	25 - 30 tahun	Lain - lain	> 1 - 3 tahun
83	Betrix	PT Busana	Manufaktur / Industri	Merchandiser	Perempuan	25 - 30 tahun	SMA Sederajat	> 1 - 3 tahun

NO	Nama	Nama Perusahaan / Organisasi (jika berkenan)	Jenis Perusahaan	Jabatan / Divisi	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Lama Kerja
84	RIZKY BAGUS SANTOSO	NUANSA	Perusahaan Jasa	VIDEOGRAFER & EDITOR	Laki-laki	31 - 35 tahun	S1	> 5 - 7 tahun
85	Eni kumiati	PG TK Pelita Bunda	Pendidikan	Guru	Perempuan	36 - 40 tahun	S1	> 5 - 7 tahun
86	Elfendiah Poluan		Pendidikan	Guru	Perempuan	36 - 40 tahun	S1	> 9 tahun
87	Much Tri Bima	PT Santos Jaya Abadi	Manufaktur / Industri	Staff Produksi	Laki-laki	31 - 35 tahun	S1	> 5 - 7 tahun
88	Aditya Ananta S	PT Santos Jaya Abadi	Manufaktur / Industri	Produksi	Laki-laki	25 - 30 tahun	SMA Sederajat	> 3 - 5 tahun
89	Farit Darmawan	PT Santos Jaya Abadi	Manufaktur / Industri	Bagian Produksi	Laki-laki	31 - 35 tahun	Diploma	> 5 - 7 tahun
90	M Arifudin	PT Santos jaya abadi	Manufaktur / Industri	Produksi	Laki-laki	31 - 35 tahun	SMA Sederajat	> 5 - 7 tahun
91	ADAM YUSRIL	PT SAT	Perusahaan Dagang	CREW STORE	Laki-laki	25 - 30 tahun	SMA Sederajat	> 3 - 5 tahun
92	M Saifudin	PT santos jaya abadi	Manufaktur / Industri	Staff Produksi	Laki-laki	31 - 35 tahun	SMA Sederajat	> 5 - 7 tahun

NO	Nama	Nama Perusahaan / Organisasi (jika berkenan)	Jenis Perusahaan	Jabatan / Divisi	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Lama Kerja
93	Bayu P	PT Santos jaya abadi	Manufaktur / Industri	Bagian Produksi	Laki-laki	25 - 30 tahun	Diploma	> 3 - 5 tahun
94	Eko Purwanto	PT Santos Jaya Abadi	Manufaktur / Industri	Produksi	Laki-laki	31 - 35 tahun	S1	> 5 - 7 tahun
95	YESSITA AYU	PT ALFARIA TRIJAYA	Perusahaan Dagang	CREW STORE	Perempuan	25 - 30 tahun	SMA Sederajat	> 3 - 5 tahun
96	AZAM BAYU A	ID EXPRESS	Perusahaan Jasa	KURIR	Laki-laki	31 - 35 tahun	SMA Sederajat	> 3 - 5 tahun
97	choirul iswahyudi	mega baja	Perusahaan Dagang	security	Laki-laki	25 - 30 tahun	SMA Sederajat	> 3 - 5 tahun
98	DEHAN DAWUD	NUANSA	Perusahaan Jasa	EDITOR	Laki-laki	31 - 35 tahun	Diploma	> 7 - 9 tahun
99	anita maliq	logistic	Perusahaan Jasa	admin	Perempuan	25 - 30 tahun	S1	> 1 - 3 tahun
100	Hartoyo Mukaji	PO pariwisata	Perusahaan Jasa	Sopir	Laki-laki	31 - 35 tahun	SMA Sederajat	> 3 - 5 tahun
101	Widia	PT. Speeds Indonesia	Perusahaan Dagang	Administrasi	Perempuan	25 - 30 tahun	SMA Sederajat	> 1 - 3 tahun

Lampiran 3 : Bukti Olahan Kriteria Responden



Activate Windows

Lampiran 4 : Tabulasi Data Responden

Sebelum Dibalik

NO	KK1	KK2	KK3	KK4*	KK5	KK6	KK7	KK8*	KK9	KK10	KK11	KK12*	MT1	MT2*	MT3	MT4*	MT5	MT6	MT7	MT8	MT9
1	5	5	4	1	5	4	5	2	3	4	4	2	4	1	4	1	5	5	4	5	3
2	5	3	4	2	4	2	4	2	4	3	4	1	4	2	4	2	3	4	4	4	3
3	5	4	5	3	5	5	4	3	5	2	4	2	4	2	3	3	3	5	2	5	2
4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4
5	4	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	2	4	2	5	4	4	4	4
6	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
7	5	4	4	3	4	5	5	2	5	4	4	2	5	2	3	1	4	5	5	4	4
8	4	4	4	2	4	3	3	2	4	4	4	2	3	3	2	2	2	4	2	2	2
9	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3
10	5	5	5	2	5	5	5	2	5	4	4	2	3	3	3	3	3	4	3	4	5
11	4	4	4	2	4	4	4	2	4	3	4	2	2	2	4	2	5	4	4	4	4
12	5	4	5	1	5	4	5	2	5	4	5	1	5	2	5	1	4	5	5	5	5
13	5	5	4	5	5	4	5	3	5	5	4	2	5	2	3	2	4	5	4	5	5
14	4	4	4	3	4	4	4	2	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	5	4
15	4	3	4	2	4	3	4	2	4	2	4	2	2	4	3	3	2	4	2	4	3
16	5	5	5	1	4	5	4	1	5	5	4	1	3	3	1	5	4	3	5	5	5
17	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4
18	4	4	5	2	4	5	5	2	4	5	4	2	2	4	3	3	3	5	3	4	1
19	5	5	4	1	5	5	5	3	5	3	5	3	1	4	3	5	4	5	4	5	4
20	5	5	5	1	4	4	3	2	5	4	4	2	4	2	3	2	4	4	4	4	5
21	4	4	3	2	3	3	4	3	4	3	4	2	3	3	3	3	4	5	4	5	1
22	5	5	5	1	5	5	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	3
23	4	3	4	2	4	4	4	3	4	2	4	2	4	2	4	2	2	3	3	4	3
24	5	5	5	3	4	4	5	2	5	3	5	1	4	2	5	3	5	5	4	4	3
25	5	4	4	3	5	5	4	3	4	3	5	3	5	3	4	3	4	4	4	4	5
26	5	4	3	1	5	5	5	1	5	3	3	4	4	3	2	5	1	2	1	3	5
27	5	4	5	2	5	4	5	2	4	4	4	2	4	2	2	4	5	4	4	4	4
28	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	2

NO	KK1	KK2	KK3	KK4*	KK5	KK6	KK7	KK8*	KK9	KK10	KK11	KK12*	MT1	MT2*	MT3	MT4*	MT5	MT6	MT7	MT8	MT9
29	4	4	4	2	4	4	4	2	4	3	4	2	4	2	5	2	5	4	5	5	4
30	5	5	4	2	4	5	5	1	5	1	4	1	5	1	4	1	5	5	4	4	5
31	5	4	4	1	3	4	5	1	5	3	4	1	5	1	3	3	3	5	5	5	4
32	3	4	4	2	4	4	5	2	4	4	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2
33	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4
34	5	5	5	1	4	4	4	3	5	2	4	3	3	4	3	4	4	4	4	5	4
35	5	3	4	2	4	3	5	1	5	2	4	2	2	1	4	1	4	3	4	5	3
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4
37	4	4	5	2	4	4	3	2	4	3	5	2	4	2	3	2	3	4	3	3	3
38	4	4	5	3	4	4	4	2	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	5	3
39	5	5	5	1	5	1	5	1	5	3	5	1	2	4	1	1	1	3	1	3	1
40	4	4	5	1	5	4	4	3	4	4	4	2	4	3	4	3	4	4	4	4	3
41	5	5	4	3	4	4	4	3	4	3	5	3	5	2	5	3	4	4	5	5	4
42	4	4	5	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	4	3	4	4	4	5	4
43	5	5	5	1	5	5	5	1	5	5	5	1	4	1	3	3	4	5	4	5	5
44	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4
45	5	4	5	2	4	5	4	2	4	4	5	2	2	4	2	4	4	4	2	4	4
46	4	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	2	2	4	2	4	2	4	2	2	3
47	5	4	5	1	5	5	5	1	5	3	5	1	3	3	4	2	3	5	5	5	4
48	4	4	4	2	4	4	4	2	4	3	4	2	4	2	4	2	4	4	4	4	4
49	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	3	4	2	4	4	4	4	4
50	5	5	4	2	4	3	5	2	4	4	5	1	5	1	5	1	4	4	5	3	5
51	5	4	4	3	5	3	5	2	5	3	3	3	5	2	4	3	4	5	4	5	3
52	5	5	5	5	5	3	4	2	5	2	5	1	5	1	4	2	4	5	5	5	5
53	5	5	5	2	5	4	5	2	5	5	5	2	4	2	5	1	4	5	4	4	5
54	5	5	4	1	4	4	3	1	5	4	4	1	4	2	4	2	5	4	4	3	3
55	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4
56	5	5	4	3	4	4	5	5	5	4	5	3	5	3	4	2	4	5	4	4	4
57	4	4	4	3	3	5	5	2	4	3	3	3	4	2	3	3	4	4	4	4	5
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
59	5	4	4	4	5	4	5	2	5	2	4	2	4	2	5	5	5	4	3	4	3
60	5	4	3	2	4	4	5	1	4	5	4	2	4	2	4	2	4	4	4	4	4

NO	KK1	KK2	KK3	KK4*	KK5	KK6	KK7	KK8*	KK9	KK10	KK11	KK12*	MT1	MT2*	MT3	MT4*	MT5	MT6	MT7	MT8	MT9
61	4	5	4	2	4	4	4	2	4	3	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	3
62	4	4	5	2	5	3	4	2	4	3	5	1	4	2	2	4	3	4	4	3	4
63	4	4	3	2	3	3	4	2	3	2	4	2	3	3	4	2	4	5	4	4	5
64	3	4	4	3	3	3	3	2	5	4	4	2	5	2	3	2	3	3	2	2	4
65	3	4	3	2	4	3	3	2	5	3	4	2	4	3	3	2	4	4	3	4	3
66	5	4	4	5	5	5	5	3	4	3	3	4	5	1	5	1	5	5	4	5	5
67	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
68	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4
69	5	4	4	1	4	4	4	1	5	3	4	2	5	1	4	2	4	5	1	4	5
70	4	5	5	3	4	3	4	4	5	3	5	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4
71	5	5	5	1	4	4	3	2	5	5	5	1	5	1	3	2	4	5	4	4	3
72	3	4	4	5	4	4	5	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3
73	4	4	4	1	4	3	4	2	4	3	4	2	3	4	4	3	4	4	4	5	3
74	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	1	3	3	4	1	4	4	4	4	4
75	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	4	3	4	3	4	5	5	4	5
76	4	5	4	2	4	2	4	2	5	3	4	1	4	1	4	2	5	2	4	3	3
77	5	5	4	1	5	5	4	2	4	3	4	2	4	1	4	2	5	4	4	4	3
78	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
79	5	4	5	1	4	5	4	2	4	5	5	1	4	2	4	4	3	4	4	3	4
80	5	4	5	2	5	4	4	2	5	4	4	1	4	1	4	2	5	4	4	4	3
81	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
82	5	5	5	1	4	5	5	2	5	5	4	1	4	2	3	3	4	4	4	4	5
83	4	4	4	4	4	2	5	1	4	4	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	2
84	5	4	5	1	5	4	5	1	4	4	4	1	5	2	4	4	4	5	4	3	5
85	4	3	3	4	3	2	4	2	4	3	4	2	5	2	4	2	2	3	3	3	4
86	5	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	4	4	4	4
87	5	5	5	1	4	3	4	1	5	3	4	1	5	1	5	1	4	4	3	4	4
88	4	4	3	1	4	3	4	1	3	3	4	1	3	1	4	1	4	3	4	3	3
89	5	3	4	1	3	4	4	1	4	3	3	1	4	1	5	1	3	4	3	5	4
90	5	4	3	1	4	3	3	1	4	2	4	1	4	1	3	1	4	4	4	4	4
91	4	5	4	2	4	5	4	1	4	3	4	2	5	2	4	1	4	4	5	4	4
92	5	4	5	1	5	4	3	1	4	3	4	1	5	1	4	1	4	5	5	5	4

NO	KP1	KP2*	KP3	KP4*	KP5	KP6	KP7	KP8*	PL1	PL2	PL3	PL4	PL5*	PL6	PL7	PL8	PL9	PL10	PL11	PL12	PL13	PL14*
47	3	1	5	1	5	5	3	3	4	4	5	3	1	5	5	4	4	5	3	5	5	1
48	4	2	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
49	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3
50	4	2	4	2	4	5	5	2	5	4	4	5	1	4	4	5	4	4	5	4	4	1
51	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
52	5	1	5	1	5	5	5	1	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	1
53	5	1	5	2	4	4	5	2	5	5	5	5	1	5	4	5	5	4	5	5	5	1
54	4	2	4	2	4	4	5	2	4	4	3	4	2	5	4	4	5	4	4	4	4	1
55	5	1	5	1	5	5	4	2	4	3	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4
56	4	3	5	2	5	5	5	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	2
57	4	2	4	2	4	3	4	2	5	5	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
59	5	2	4	2	5	5	4	2	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4
60	4	2	4	2	4	4	3	4	5	5	5	5	3	4	4	5	4	5	4	5	3	4
61	5	2	4	2	5	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3
62	4	2	5	2	4	2	4	2	5	4	5	4	2	4	3	4	5	4	4	4	4	2
63	5	1	4	2	4	2	4	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5
64	4	2	4	2	5	5	5	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	4	4	5	1
65	5	3	4	2	4	4	3	2	4	4	4	5	2	4	3	3	4	3	4	4	3	3
66	5	1	5	2	5	5	5	1	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	4	4	5	2
67	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
68	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5
69	5	1	4	1	4	4	5	1	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	1
70	5	3	4	3	3	3	4	3	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3
71	4	1	4	4	4	4	5	1	5	4	4	4	1	5	4	5	4	5	4	5	5	1
72	5	4	4	4	3	1	2	5	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4
73	5	1	4	1	5	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3
74	4	1	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	1
75	5	3	5	3	5	5	5	3	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5

Sesudah Dibalik

NO	KK1	KK2	KK3	KK4*	KK5	KK6	KK7	KK8*	KK9	KK10	KK11	KK12*	MT1	MT2*	MT3	MT4*	MT5	MT6	MT7	MT8	MT9
1	5	5	4	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	3
2	5	3	4	4	4	2	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3
3	5	4	5	3	5	5	4	3	5	2	4	4	4	4	3	3	3	5	2	5	2
4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	2	4	3	4	4	4	3	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4
6	4	5	5	2	4	5	4	1	5	5	5	1	5	1	5	2	5	5	5	5	5
7	5	4	4	3	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	3	5	4	5	5	4	4
8	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2	4	2	4	2	2	2
9	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3
10	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	5
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4
12	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5
13	5	5	4	1	5	4	5	3	5	5	4	4	5	4	3	4	4	5	4	5	5
14	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	2	3	3	4	3	4	4	4	5	4
15	4	3	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	2	2	3	3	2	4	2	4	3
16	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	3	3	1	1	4	3	5	5	5
17	5	5	5	1	5	5	5	1	4	4	4	1	4	1	4	2	4	4	5	4	4
18	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	2	2	3	3	3	5	3	4	1
19	5	5	4	5	5	5	5	3	5	3	5	3	1	2	3	1	4	5	4	5	4
20	5	5	5	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5
21	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	5	4	5	1
22	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	3
23	4	3	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	3
24	5	5	5	3	4	4	5	4	5	3	5	5	4	4	5	3	5	5	4	4	3
25	5	4	4	3	5	5	4	3	4	3	5	3	5	3	4	3	4	4	4	4	5
26	5	4	3	5	5	5	5	5	5	3	3	2	4	3	2	1	1	2	1	3	5
27	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	2	5	4	4	4	4
28	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	2	4	3	3	4	4	4	2
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4
30	5	5	4	4	4	5	5	5	5	1	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5

NO	KK1	KK2	KK3	KK4*	KK5	KK6	KK7	KK8*	KK9	KK10	KK11	KK12*	MT1	MT2*	MT3	MT4*	MT5	MT6	MT7	MT8	MT9
31	5	4	4	5	3	4	5	5	5	3	4	5	5	5	3	3	3	5	5	5	4
32	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2
33	5	5	5	1	4	5	5	1	5	5	5	1	4	1	5	2	4	5	5	4	4
34	5	5	5	5	4	4	4	3	5	2	4	3	3	2	3	2	4	4	4	5	4
35	5	3	4	4	4	3	5	5	5	2	4	4	2	5	4	5	4	3	4	5	3
36	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	5	4	2	4	4	4	4	4
37	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	5	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3
38	4	4	5	3	4	4	4	4	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	5	3
39	5	5	5	5	5	1	5	5	5	3	5	5	2	2	1	5	1	3	1	3	1
40	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3
41	5	5	4	3	4	4	4	3	4	3	5	3	5	4	5	3	4	4	5	5	4
42	4	4	5	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	3	4	5	4	5	5
44	5	4	5	1	4	4	4	2	5	4	3	2	4	1	4	2	3	3	4	4	4
45	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	2	2	2	2	4	4	2	4	4
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	2	2	2	2	4	2	2	3
47	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	3	4	4	3	5	5	5	4
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
50	5	5	4	4	4	3	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5
51	5	4	4	3	5	3	5	4	5	3	3	3	5	4	4	3	4	5	4	5	3
52	5	5	5	1	5	3	4	4	5	2	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5
53	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5
54	5	5	4	5	4	4	3	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	3
55	5	5	4	2	4	5	5	1	4	5	4	2	5	3	4	2	4	4	4	4	4
56	5	5	4	3	4	4	5	1	5	4	5	3	5	3	4	4	4	5	4	4	4
57	4	4	4	3	3	5	5	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	5
58	5	5	5	1	5	5	5	1	5	5	5	1	5	1	5	1	5	5	5	5	5
59	5	4	4	2	5	4	5	4	5	2	4	4	4	4	5	1	5	4	3	4	3
60	5	4	3	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
61	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	5	4	4	2	4	4	4	4	3
62	4	4	5	4	5	3	4	4	4	3	5	5	4	4	2	2	3	4	4	3	4

NO	KP1	KP2*	KP3	KP4*	KP5	KP6	KP7	KP8*	PL1	PL2	PL3	PL4	PL5*	PL6	PL7	PL8	PL9	PL10	PL11	PL12	PL13	PL14*
47	3	5	5	5	5	5	3	3	4	4	5	3	5	5	5	4	4	5	3	5	5	5
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
49	4	3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
50	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5
51	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
53	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5
54	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5
55	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	2	3	4	5	4	4	4	4	4	2
56	4	3	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4
57	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3
58	5	1	5	1	5	5	5	1	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	1
59	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	2	5	4	4	4	4	5	4	4	2
60	4	4	4	4	4	4	3	2	5	5	5	5	3	4	4	5	4	5	4	5	3	2
61	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3
62	4	4	5	4	4	2	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4
63	5	5	4	4	4	2	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1
64	4	4	4	4	5	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	4	4	5	5
65	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3
66	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4
67	5	1	5	1	5	5	5	1	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	1
68	5	2	5	1	4	4	4	1	5	4	4	4	2	4	5	5	5	4	4	4	4	1
69	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	2	5	4	4	4	5	4	4	4	5
70	5	3	4	3	3	3	4	3	5	5	5	5	2	5	4	4	4	5	4	4	5	3
71	4	5	4	2	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5
72	5	2	4	2	3	1	2	1	3	4	4	3	1	4	4	4	4	4	3	3	3	2
73	5	5	4	5	5	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3
74	4	5	4	5	4	4	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5
75	5	3	5	3	5	5	5	3	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	1

Lampiran 5 : Croos Loading Sampel Kecil

Putaran ke 1

WarpPLS 7.0 - Indicator loadings and cross-loadings: View combined loadings and cross-loadings

Close Help

	KK	MT	KP	PL	Type (as defined)	SE	P value
KK1	(0.691)	-0.476	0.414	0.377	Reflective	0.130	<0.001
KK2	(0.784)	0.255	-0.145	-0.087	Reflective	0.124	<0.001
KK3	(0.676)	0.342	-0.183	-0.378	Reflective	0.131	<0.001
KK4	(-0.127)	-0.671	0.554	-0.043	Reflective	0.171	0.232
KK5	(0.738)	-0.457	0.259	0.260	Reflective	0.127	<0.001
KK6	(0.760)	-0.297	0.135	0.087	Reflective	0.125	<0.001
KK7	(0.651)	-0.208	0.317	-0.077	Reflective	0.132	<0.001
KK8	(-0.236)	-0.898	0.836	0.191	Reflective	0.162	0.079
KK9	(0.651)	-0.232	0.128	0.078	Reflective	0.132	<0.001
KK10	(0.438)	0.108	-0.188	-0.130	Reflective	0.147	0.003
KK11	(0.421)	0.899	-0.479	-0.331	Reflective	0.148	0.004
KK12	(-0.150)	-0.168	0.550	-0.277	Reflective	0.169	0.191
MT1	-0.077	(0.563)	0.690	0.539	Formative	0.138	<0.001
MT2	-0.355	(0.381)	0.903	0.227	Formative	0.151	0.009
MT3	-0.216	(0.658)	-0.270	-0.073	Formative	0.132	<0.001
MT4	-0.438	(0.502)	0.564	-0.111	Formative	0.142	<0.001
MT5	0.057	(0.837)	-0.299	-0.082	Formative	0.121	<0.001

Notes: Loadings are unrotated and cross-loadings are oblique-rotated. SEs and P values are for loadings. P values < 0.05 are desirable for reflective indicators.

WarpPLS 7.0 - Indicator loadings and cross-loadings: View combined loadings and cross-loadings

Close Help

	KK	MT	KP	PL	Type (as defined)	SE	P value
MT3	-0.216	(0.658)	-0.270	-0.073	Formative	0.132	<0.001
MT4	-0.438	(0.502)	0.564	-0.111	Formative	0.142	<0.001
MT5	0.057	(0.837)	-0.299	-0.082	Formative	0.121	<0.001
MT6	0.592	(0.636)	-0.211	-0.843	Formative	0.133	<0.001
MT7	-0.064	(0.788)	-0.433	0.142	Formative	0.123	<0.001
MT8	0.301	(0.582)	-0.232	-0.137	Formative	0.137	<0.001
MT9	-0.024	(0.319)	0.072	0.902	Formative	0.156	0.025
KP1	0.029	0.940	(0.731)	-0.254	Reflective	0.127	<0.001
KP2	-0.297	-0.163	(0.714)	-0.134	Reflective	0.128	<0.001
KP3	0.182	-0.371	(0.803)	0.026	Reflective	0.123	<0.001
KP4	-0.084	-0.755	(0.735)	0.159	Reflective	0.127	<0.001
KP5	0.124	0.500	(0.742)	-0.139	Reflective	0.126	<0.001
KP6	-0.100	0.633	(0.659)	0.025	Reflective	0.132	<0.001
KP7	0.136	-0.070	(0.849)	0.221	Reflective	0.120	<0.001
KP8	-0.054	-0.685	(0.652)	0.066	Reflective	0.132	<0.001
PL1	0.162	-0.181	0.054	(0.776)	Reflective	0.124	<0.001
PL2	0.060	0.357	-0.256	(0.845)	Reflective	0.120	<0.001

Notes: Loadings are unrotated and cross-loadings are oblique-rotated. SEs and P values are for loadings. P values < 0.05 are desirable for reflective indicators.

WarpPLS 7.0 - Indicator loadings and cross-loadings: View combined loadings and cross-loadings

Close Help

	KK	MT	KP	PL	Type (as defined)	SE	P value
KP6	-0.100	0.633	(0.659)	0.025	Reflective	0.132	<0.001
KP7	0.136	-0.070	(0.849)	0.221	Reflective	0.120	<0.001
KP8	-0.054	-0.685	(0.652)	0.066	Reflective	0.132	<0.001
PL1	0.162	-0.181	0.054	(0.776)	Reflective	0.124	<0.001
PL2	0.060	0.357	-0.256	(0.845)	Reflective	0.120	<0.001
PL3	-0.031	-0.075	0.154	(0.836)	Reflective	0.121	<0.001
PL4	-0.046	-0.197	0.364	(0.831)	Reflective	0.121	<0.001
PL5	-0.544	-0.679	0.823	(-0.097)	Reflective	0.174	0.291
PL6	-0.023	0.002	-0.143	(0.925)	Reflective	0.115	<0.001
PL7	-0.010	0.040	-0.245	(0.908)	Reflective	0.116	<0.001
PL8	0.181	-0.075	0.063	(0.866)	Reflective	0.119	<0.001
PL9	0.039	-0.026	-0.033	(0.938)	Reflective	0.115	<0.001
PL10	-0.210	-0.216	0.406	(0.860)	Reflective	0.119	<0.001
PL11	-0.070	-0.177	0.213	(0.788)	Reflective	0.123	<0.001
PL12	-0.012	0.046	-0.065	(0.719)	Reflective	0.128	<0.001
PL13	-0.262	0.737	-0.684	(0.386)	Reflective	0.151	0.008
PL14	-0.157	-0.569	0.505	(-0.103)	Reflective	0.173	0.278

Notes: Loadings are unrotated and cross-loadings are oblique-rotated. SEs and P values are for loadings. P values < 0.05 are desirable for reflective indicators.

Putaran ke 2

WarpPLS 7.0 - Indicator loadings and cross-loadings: View combined loadings and cross-loadings

Close Help

	KK	MT	KP	PL	Type (as defined)	SE	P value
KK1	(0.758)	-0.288	0.198	0.262	Reflective	0.125	<0.001
KK2	(0.767)	0.420	-0.253	-0.074	Reflective	0.125	<0.001
KK3	(0.633)	0.430	-0.223	-0.342	Reflective	0.133	<0.001
KK5	(0.768)	-0.292	0.111	0.170	Reflective	0.125	<0.001
KK6	(0.776)	-0.062	-0.030	0.004	Reflective	0.124	<0.001
KK7	(0.685)	-0.052	0.182	-0.111	Reflective	0.130	<0.001
KK9	(0.672)	-0.101	-0.003	0.025	Reflective	0.131	<0.001
MT1	-0.088	(0.477)	0.717	0.553	Formative	0.144	0.001
MT3	-0.337	(0.687)	0.006	0.115	Formative	0.130	<0.001
_MT4	-0.381	(0.439)	0.639	-0.087	Formative	0.147	0.003
MT5	0.016	(0.842)	-0.209	0.026	Formative	0.120	<0.001
MT6	0.542	(0.706)	-0.095	-0.723	Formative	0.129	<0.001
MT7	-0.180	(0.813)	-0.305	0.302	Formative	0.122	<0.001
MT8	0.309	(0.623)	-0.218	-0.098	Formative	0.134	<0.001
KP1	-0.031	0.791	(0.731)	-0.133	Reflective	0.127	<0.001
_KP2	-0.152	-0.155	(0.714)	-0.219	Reflective	0.128	<0.001
KP3	0.120	-0.275	(0.803)	0.005	Reflective	0.123	<0.001

Notes: Loadings are unrotated and cross-loadings are oblique-rotated. SEs and P values are for loadings. P values < 0.05 are desirable for reflective indicators.

WarpPLS 7.0 - Indicator loadings and cross-loadings: View combined loadings and cross-loadings

Close Help

	KK	MT	KP	PL	Type (as defined)	SE	P value
KP3	0.120	-0.275	(0.803)	0.005	Reflective	0.123	<0.001
_KP4	0.067	-0.664	(0.735)	0.014	Reflective	0.127	<0.001
KP5	0.039	0.428	(0.742)	-0.040	Reflective	0.126	<0.001
KP6	-0.246	0.546	(0.659)	0.155	Reflective	0.132	<0.001
KP7	0.072	-0.046	(0.849)	0.245	Reflective	0.120	<0.001
_KP8	0.089	-0.608	(0.652)	-0.063	Reflective	0.132	<0.001
PL1	0.207	-0.093	-0.051	(0.788)	Reflective	0.123	<0.001
PL2	0.089	0.287	-0.211	(0.838)	Reflective	0.120	<0.001
PL3	0.010	-0.014	0.099	(0.841)	Reflective	0.120	<0.001
PL4	-0.022	-0.098	0.272	(0.836)	Reflective	0.121	<0.001
PL6	-0.080	0.043	-0.172	(0.924)	Reflective	0.115	<0.001
PL7	-0.044	0.099	-0.286	(0.907)	Reflective	0.116	<0.001
PL8	0.197	-0.043	0.010	(0.870)	Reflective	0.119	<0.001
PL9	0.013	0.042	-0.092	(0.942)	Reflective	0.114	<0.001
PL10	-0.207	-0.140	0.332	(0.866)	Reflective	0.119	<0.001
PL11	-0.048	-0.149	0.174	(0.786)	Reflective	0.124	<0.001
PL12	-0.114	0.049	-0.029	(0.704)	Reflective	0.129	<0.001

Notes: Loadings are unrotated and cross-loadings are oblique-rotated. SEs and P values are for loadings. P values < 0.05 are desirable for reflective indicators.

Putaran ke 3

WarpPLS 7.0 - Indicator loadings and cross-loadings: View combined loadings and cross-loadings

Close Help

	KK	MT	KP	PL	Type (as defined)	SE	P value
KK1	(0.758)	-0.285	0.142	0.240	Reflective	0.125	<0.001
KK2	(0.767)	0.384	-0.166	-0.040	Reflective	0.125	<0.001
KK3	(0.633)	0.378	-0.140	-0.316	Reflective	0.133	<0.001
KK5	(0.768)	-0.271	0.057	0.152	Reflective	0.125	<0.001
KK6	(0.776)	-0.032	-0.038	0.005	Reflective	0.124	<0.001
KK7	(0.685)	-0.042	0.177	-0.109	Reflective	0.130	<0.001
KK9	(0.672)	-0.084	-0.040	0.006	Reflective	0.131	<0.001
MT3	-0.378	(0.632)	0.150	0.163	Formative	0.133	<0.001
MT5	-0.070	(0.874)	0.001	0.104	Formative	0.118	<0.001
MT6	0.507	(0.714)	0.057	-0.676	Formative	0.128	<0.001
MT7	-0.267	(0.842)	-0.103	0.377	Formative	0.120	<0.001
MT8	0.229	(0.709)	-0.070	-0.039	Formative	0.128	<0.001
KP1	-0.089	0.701	(0.731)	-0.076	Reflective	0.127	<0.001
_KP2	-0.114	-0.168	(0.714)	-0.230	Reflective	0.128	<0.001
KP3	0.106	-0.215	(0.803)	-0.006	Reflective	0.123	<0.001
_KP4	0.125	-0.608	(0.735)	-0.029	Reflective	0.127	<0.001
KP5	0.025	0.372	(0.742)	-0.022	Reflective	0.126	<0.001

Notes: Loadings are unrotated and cross-loadings are oblique-rotated. SEs and P values are for loadings. P values < 0.05 are desirable for reflective indicators.

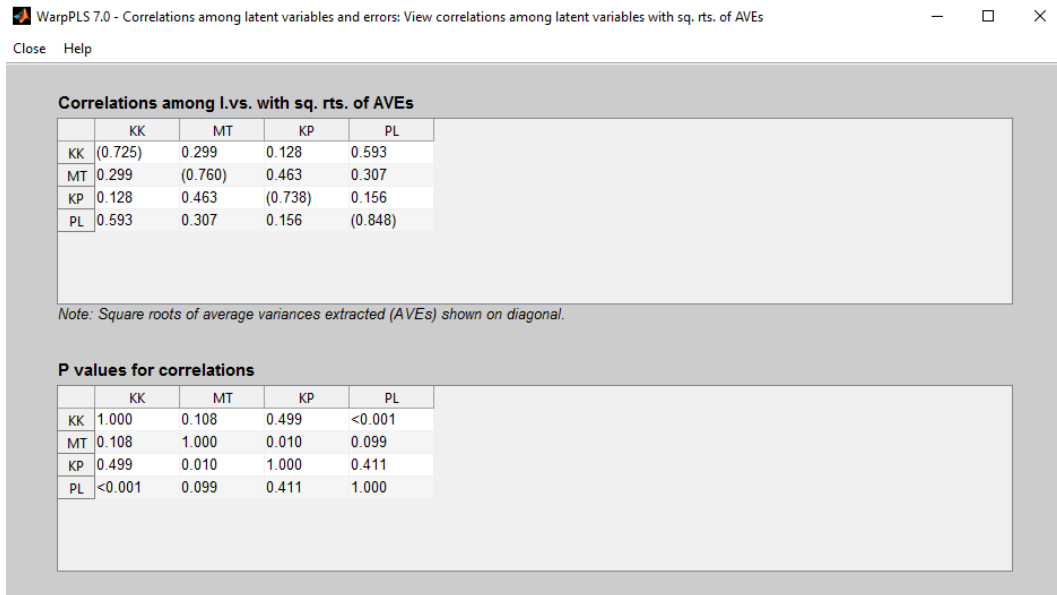
WarpPLS 7.0 - Indicator loadings and cross-loadings: View combined loadings and cross-loadings

Close Help

	KK	MT	KP	PL	Type (as defined)	SE	P value
KP3	0.106	-0.215	(0.803)	-0.006	Reflective	0.123	<0.001
_KP4	0.125	-0.608	(0.735)	-0.029	Reflective	0.127	<0.001
KP5	0.025	0.372	(0.742)	-0.022	Reflective	0.126	<0.001
KP6	-0.303	0.509	(0.659)	0.197	Reflective	0.132	<0.001
KP7	0.057	-0.021	(0.849)	0.243	Reflective	0.120	<0.001
_KP8	0.156	-0.562	(0.652)	-0.113	Reflective	0.132	<0.001
PL1	0.252	-0.112	-0.088	(0.788)	Reflective	0.123	<0.001
PL2	0.098	0.229	-0.166	(0.838)	Reflective	0.120	<0.001
PL3	0.005	-0.002	0.094	(0.841)	Reflective	0.120	<0.001
PL4	-0.031	-0.074	0.261	(0.836)	Reflective	0.121	<0.001
PL6	-0.083	0.036	-0.162	(0.924)	Reflective	0.115	<0.001
PL7	-0.060	0.093	-0.261	(0.907)	Reflective	0.116	<0.001
PL8	0.230	-0.064	-0.010	(0.870)	Reflective	0.119	<0.001
PL9	0.016	0.028	-0.084	(0.942)	Reflective	0.114	<0.001
PL10	-0.211	-0.112	0.310	(0.866)	Reflective	0.119	<0.001
PL11	-0.057	-0.119	0.155	(0.786)	Reflective	0.124	<0.001
PL12	-0.165	0.088	-0.004	(0.704)	Reflective	0.129	<0.001

Notes: Loadings are unrotated and cross-loadings are oblique-rotated. SEs and P values are for loadings. P values < 0.05 are desirable for reflective indicators.

Lampiran 6 : Correlations Among Laten Variables And Error Sampel Kecil



Lampiran 7 : Bukti Output WarpPLS Sampel Kecil

	KK	MT	KP	PL
R-squared	0.373			
Adj. R-squared	0.301			
Composite reliab.	0.885	0.871	0.905	0.966
Cronbach's alpha	0.848	0.812	0.879	0.960
Avg. var. extrac.	0.525	0.577	0.545	0.720
Full collin. VIF	1.580	1.402	1.273	1.589
Q-squared	0.588			
Min	-2.513	-3.017	-2.788	-2.762
Max	1.455	1.570	1.391	1.262
Median	0.306	0.173	0.117	0.110
Mode	-0.736	0.547	-0.442	-0.023
Skewness	-0.619	-1.104	-0.673	-1.043
Exc. kurtosis	-0.529	1.419	0.337	0.808
Unimodal-RS	Yes	Yes	Yes	Yes
Unimodal-KMV	Yes	Yes	Yes	Yes
Normal-JB	Yes	No	Yes	No
Normal-RJB	Yes	No	Yes	No
Histogram	View	View	View	View

Lampiran 8 : Cross Loading Sampel Besar

WarpPLS 7.0 - Indicator loadings and cross-loadings: View combined loadings and cross-loadings

Close Help

	KK	MT	KP	PL	Type (as defined)	SE	P value
KK1	(0.724)	-0.209	0.309	0.130	Reflective	0.082	<0.001
KK2	(0.693)	0.158	-0.085	0.030	Reflective	0.082	<0.001
KK3	(0.689)	0.122	-0.128	-0.348	Reflective	0.083	<0.001
KK5	(0.709)	-0.035	-0.108	0.027	Reflective	0.082	<0.001
KK6	(0.592)	0.187	-0.046	0.091	Reflective	0.085	<0.001
KK7	(0.538)	-0.008	-0.095	0.036	Reflective	0.086	<0.001
KK9	(0.623)	-0.200	0.126	0.051	Reflective	0.084	<0.001
MT3	-0.292	(0.701)	0.015	0.076	Formative	0.082	<0.001
MT5	-0.067	(0.820)	0.019	0.062	Formative	0.080	<0.001
MT6	0.345	(0.678)	0.187	-0.172	Formative	0.083	<0.001
MT7	-0.136	(0.811)	-0.148	0.148	Formative	0.080	<0.001
MT8	0.191	(0.712)	-0.047	-0.150	Formative	0.082	<0.001
KP1	-0.321	0.644	(0.629)	0.067	Reflective	0.084	<0.001
_KP2	-0.248	-0.281	(0.639)	-0.110	Reflective	0.084	<0.001
KP3	0.095	0.145	(0.702)	0.066	Reflective	0.082	<0.001
_KP4	-0.056	-0.556	(0.638)	-0.022	Reflective	0.084	<0.001
KP5	0.021	0.323	(0.731)	-0.031	Reflective	0.082	<0.001

Notes: Loadings are unrotated and cross-loadings are oblique-rotated. SEs and P values are for loadings. P values < 0.05 are desirable for reflective indicators.

WarpPLS 7.0 - Indicator loadings and cross-loadings: View combined loadings and cross-loadings

Close Help

	KK	MT	KP	PL	Type (as defined)	SE	P value
KP5	0.095	0.145	(0.702)	0.066	Reflective	0.082	<0.001
_KP4	-0.056	-0.556	(0.638)	-0.022	Reflective	0.084	<0.001
KP5	0.021	0.323	(0.731)	-0.031	Reflective	0.082	<0.001
KP6	0.201	0.199	(0.640)	0.036	Reflective	0.084	<0.001
KP7	0.213	0.051	(0.717)	0.111	Reflective	0.082	<0.001
_KP8	0.053	-0.600	(0.619)	-0.135	Reflective	0.084	<0.001
PL1	0.100	-0.145	0.074	(0.754)	Reflective	0.081	<0.001
PL2	0.121	0.175	-0.192	(0.761)	Reflective	0.081	<0.001
PL3	-0.015	0.142	0.026	(0.774)	Reflective	0.081	<0.001
PL4	-0.155	0.082	0.135	(0.797)	Reflective	0.080	<0.001
PL6	-0.060	-0.064	0.044	(0.814)	Reflective	0.080	<0.001
PL7	-0.073	0.156	-0.103	(0.830)	Reflective	0.079	<0.001
PL8	-0.005	-0.019	-0.107	(0.796)	Reflective	0.080	<0.001
PL9	-0.093	0.007	-0.073	(0.879)	Reflective	0.078	<0.001
PL10	-0.081	-0.164	0.199	(0.763)	Reflective	0.081	<0.001
PL11	0.108	-0.041	0.052	(0.711)	Reflective	0.082	<0.001
PL12	0.231	-0.179	-0.041	(0.640)	Reflective	0.084	<0.001

Notes: Loadings are unrotated and cross-loadings are oblique-rotated. SEs and P values are for loadings. P values < 0.05 are desirable for reflective indicators.

Lampiran 9 : Correlations Among Laten Variables And Error Sampel Besar

WarpPLS 7.0 - Correlations among latent variables and errors: View correlations among latent variables with sq. rts. of AVEs

Close Help

Correlations among l.vs. with sq. rts. of AVEs

	KK	MT	KP	PL
KK	(0.656)	0.459	0.216	0.555
MT	0.459	(0.747)	0.486	0.477
KP	0.216	0.486	(0.666)	0.273
PL	0.555	0.477	0.273	(0.777)

Note: Square roots of average variances extracted (AVEs) shown on diagonal.

P values for correlations

	KK	MT	KP	PL
KK	1.000	<0.001	0.030	<0.001
MT	<0.001	1.000	<0.001	<0.001
KP	0.030	<0.001	1.000	0.006
PL	<0.001	<0.001	0.006	1.000

Lampiran 10 : Bukti Output WarpPLS Sampel Besar

	KK	MT	KP	PL
R-squared	0.385			
Adj. R-squared	0.366			
Composite reliab.	0.840	0.862	0.864	0.943
Cronbach's alpha	0.776	0.799	0.819	0.933
Avg. var. extrac.	0.430	0.558	0.443	0.603
Full collin. VIF	1.556	1.682	1.314	1.595
Q-squared	0.445			
Min	-2.794	-3.403	-3.381	-3.722
Max	1.587	1.660	1.494	1.507
Median	0.090	0.077	0.066	-0.002
Mode	-0.814	0.077	1.494	-0.148
Skewness	-0.383	-0.979	-0.687	-0.824
Exc. kurtosis	-0.403	1.620	0.555	1.532
Unimodal-RS	Yes	Yes	Yes	Yes
Unimodal-KMV	Yes	Yes	Yes	Yes
Normal-JB	Yes	No	No	No
Normal-RJB	Yes	No	No	No
Histogram	View	View	View	View

Lampiran 11 : General SEM Analysis Result

WarpPLS 7.0 - General SEM analysis results

Close Help

General project information

Version of WarpPLS used: 7.0
License holder: Trial license (3 months)
Type of license: Trial license (3 months)
License start date: 11-Aug-2022
License end date: 09-Nov-2022
Project path (directory): C:\Users\slasus\Documents\IPRAN NITIP\Skrripskuy\Galuh\
Project file: 101__RESPONDEN SETELAH REMOVE SK.prj
Last changed: 11-Aug-2022 18:47:13
Last saved: 11-Aug-2022 18:47:56
Raw data path (directory): C:\Users\slasus\Documents\IPRAN NITIP\Skrripskuy\Galuh\
Raw data file: 101__RESPONDEN SETELAH UBAH UNVAR REMOVE SK.xlsx

Model fit and quality indices

Average path coefficient (APC)=0.264, P=0.001
Average R-squared (ARS)=0.385, P<0.001
Average adjusted R-squared (AARS)=0.366, P<0.001
Average block VIF (AVIF)=1.436, acceptable if <= 5, ideally <= 3.3
Average full collinearity VIF (AFVIF)=1.537, acceptable if <= 5, ideally <= 3.3
Tenenhaus GoF (GoF)=0.442, small >= 0.1, medium >= 0.25, large >= 0.36
Simpson's paradox ratio (SPR)=0.667, acceptable if >= 0.7, ideally = 1
R-squared contribution ratio (RSCR)=0.939, acceptable if >= 0.9, ideally = 1
Statistical suppression ratio (SSR)=1.000, acceptable if >= 0.7
Nonlinear bivariate causality direction ratio (NLBCDR)=1.000, acceptable if >= 0.7

General model elements

Activate Windows
Go to Settings to activate Windows

Lampiran 12 : Path Coefficients, P-Values, dan Inderict and Total Effects

WarpPLS 7.0 - Path coefficients and P values

Close Help

Path coefficients

	KK	MT	KP	PL
KK		0.290	-0.086	0.417
MT				
KP				
PL				

P values

	KK	MT	KP	PL
KK		0.001	0.189	<0.001
MT				
KP				
PL				

WarpPLS 7.0 - Indirect and total effects (table view)

Close Help

----- Indirect and total effects (table view) -----

* Indirect and total effects *

Total effects

	KK	MT	KP	PL
KK		0.290	-0.086	0.417
MT				
KP				
PL				

Number of paths for total effects

	KK	MT	KP	PL
KK		1	1	1
MT				
KP				
PL				

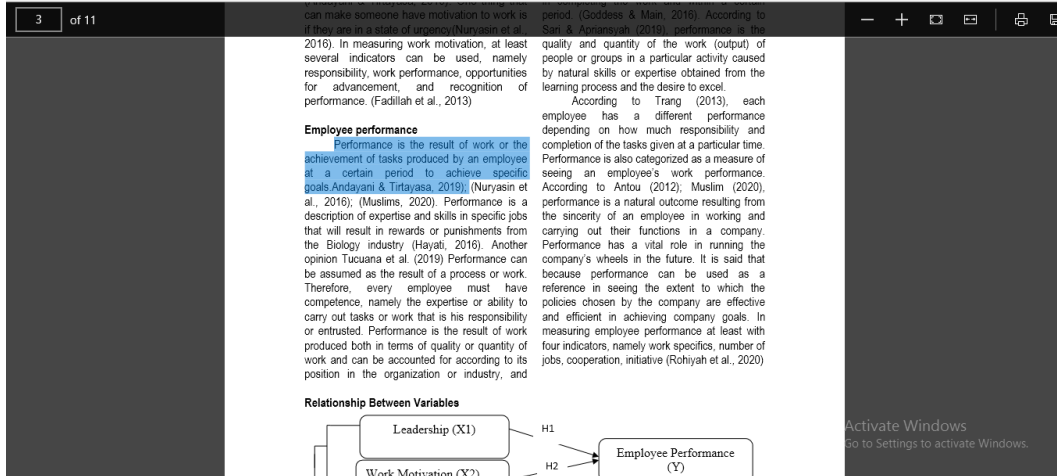
P values for total effects

	KK	MT	KP	PL
KK		0.001	0.189	<0.001
MT				
KP				
PL				

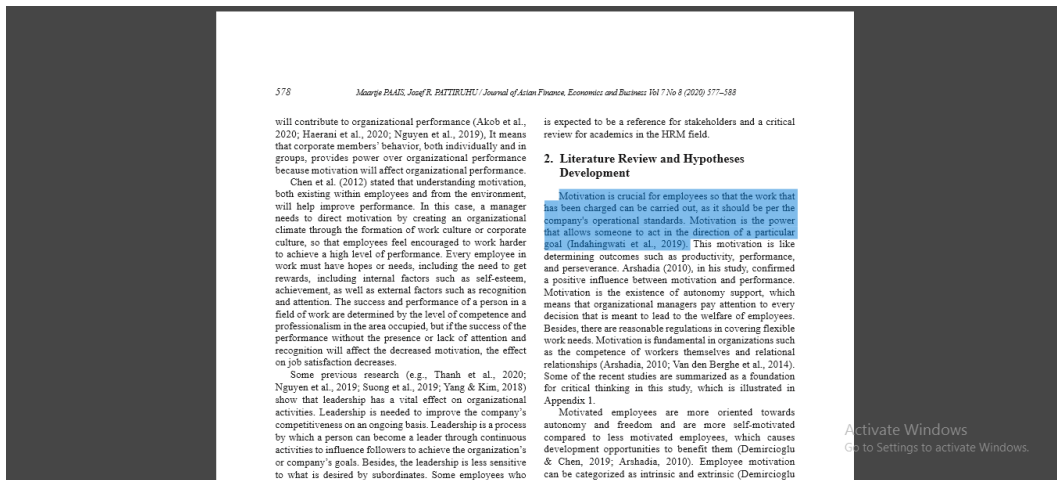
Activate Windows
Go to Settings to activate Windows.

Lampiran 13 : Bukti Daftar Rujukan

(Salju, Risal, and Kamaruddin 2020:105)



(Paais and Pattiruhu 2020:578)



INTRODUCTION

The role of human resources plays a vital role in the current era of globalization in various aspects related to human resource management, which basically cannot be separated from management in general. An established company must have a leader who can be a role model in the organization to improve the company's goals so that the attitude or behavior of responsible people is needed to have good performance abilities. According to Djalung et al. (2015), a manager is expected to motivate employees to create a harmonious atmosphere that is beneficial to all employees. Therefore, to encourage employee motivation to be more active at work. Leadership is an individual skill possessed by someone indispensable to move, direct and motivate employees to work optimally (Naray et al., 2016).

A manager needs wisdom in carrying out duties and responsibilities. With wisdom, a manager should be able to understand what the employees want. Managers in a company should carry out various leadership functions by

adapting to conditions and solving previously unexpected problems (Harahap & Khair, 2019). Organizational change requires effective leadership to encourage employees to perform well. The leadership of a person is very different, so that it affects employees in doing their work. Every leader who has a style in providing direction will determine the results of the work produced by his employees. The picture reflects the style of a leader that affects the performance of his employees (Tucuana et al., 2019).

In addition to leadership, companies must also pay attention to work motivation because employees stated by Bahri & Nisa (2017). Work motivation is a driving force or encouragement that each individual has in carrying out an activity so that each person is willing to do, work and engage in activities to utilize all the abilities and potentials that exist in him to achieve the desired goals, as previously determined. One of several indicators supporting performance is motivation. Motivation in a person raises enthusiasm in carrying out work (Pramadani et al., 2018). The strength or weakness of a person's motivation in doing work will affect his performance at

are consistent with the situation or information. Speed reaction and eye sharpness are physical characteristic of competency of a fighter pilot

- Self-concept is a person's attitude, values or self-image. Confidence is people's faith that they can be effective in almost every situation is part of self-concept.
- Knowledge is an information that people owns in a specific subject. Knowledge is a complex competency. Scores on knowledge tests often fail to predict work performance because it fails to measure knowledge and skills in the actual way in work.
- Skill is the ability to do certain physical or mental tasks. Mental competency or cognitive skills classified as think analytical and conceptual.

Competency is a behavior dimension behind competent performance. Often called behavioral competencies because it is intended to explain how people behave when they perform their roles well (Armstrong and Baron in Wibowo (2014: 273).

B. Education and Training

Education and training are one of the strategic corporate programs in order to maintain and provide motivations to employees. Factors that support the success of training according to Rivai (2015:163) are:

- Required material: material is prepared form training needs estimation, in form of special skill teaching and presenting required knowledge.
- Method used: the choses method is adjusted to training type that will be implanted.
- Training instructor capabilities: look for other sources of information that might be useful in identifying training needs.
- Learning facilities or principles: guidelines so learning process will run more effectively.
- Knowledge is an information that people owns in a specific subject. Knowledge is a complex competency. Scores on knowledge tests often fail to predict work performance because it fails to measure knowledge and skills in the actual way in work.
- Skill is the ability to do certain physical or mental tasks. Mental competency or cognitive skills classified as think analytical and conceptual.

Competency is a behavior dimension behind competent performance. Often called behavioral competencies because it is intended to explain how people behave when they perform their roles well (Armstrong and Baron in Wibowo (2014: 273).

B. Education and Training

Education and training are one of the strategic corporate programs in order to maintain and provide motivations to employees. Factors that support the success of training according to Rivai (2015:163) are:

- Required material: material is prepared form training needs estimation, in form of special skill teaching and presenting required knowledge.
- Method used: the choses method is adjusted to training type that will be implanted.
- Training instructor capabilities: look for other sources of information that might be useful in identifying training needs.
- Learning facilities or principles: guidelines so learning process will run more effectively.

- Mentor and Sponsor: Mentor is someone who offer an informal career guidance, while sponsor is someone in organization who can create career opportunities for other. If mentor could nominate an employee for a career development activity, they call as sponsor.
- Opportunity to Grow: Employees who try to increase their ability means they have been utilize the opportunity to grow.
- Management support: To support career development, it is very influenced by support from management.

D. Performance

According to Wibowo (2014:70) performance can be seen as a process or work outcome. Performance is a process of how work takes place to achieve results. However, work result itself also show performance. According to Robbins in Mangkunegara (2017:75) here are 6 indicators to measuring employee performance individually, namely:

- Quality: Work quality is measured by employee perceptions if wok quality result and tasks' perfection of skill and employees' ability.
- Quantity: is a produced amount expressed in terms such as a number of units and number of activities completed cycle.
- Punctuality: is an activity level completed at the early at the time line, seen from coordination view with output result and maximize the available time for other activities.
- Effectiveness: is use level of organizational resources (energy, money, technology, and raw materials) and maximized in order to increase result of each unit in use of resources.
- Independency: is level of an employee who later will able to run his/her job desk. Work commitment is level where employees have a work commitment with the organization and responsibilities towards the office.
- Opportunity to Grow: Employees who try to increase their ability means they have been utilize the opportunity to grow.
- Management support: To support career development, it is very influenced by support from management.

D. Performance

According to Wibowo (2014:70) performance can be seen as a process or work outcome. Performance is a process of how work takes place to achieve results. However, work result itself also show performance. According to Robbins in Mangkunegara (2017:75) here are 6 indicators to measuring employee performance individually, namely:

- Quality: Work quality is measured by employee perceptions if wok quality result and tasks' perfection of skill and employees' ability.
- Quantity: is a produced amount expressed in terms such as a number of units and number of activities completed cycle.
- Punctuality: is an activity level completed at the early at the time line, seen from coordination view with output result and maximize the available time for other activities.
- Effectiveness: is use level of organizational resources (energy, money, technology, and raw materials) and maximized in order to increase result of each unit in use of resources.
- Independency: is level of an employee who later will able to run his/her job desk. Work commitment is level where employees have a work commitment with the organization and responsibilities towards the office.

Marjaya dan Pasaribu (2019:131)

	<p>Kinerja Karyawan</p> <p>Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (performance). Sebagaimana dikemukakan oleh (Mangkunegara, 2017) bahwa istilah kinerja berasal dari kata <i>job performance</i> atau <i>actual performance</i> (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.</p> <p>(yuwalliatin & Sitty, 2006) mengatakan bahwa kinerja diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam ukuran kinerja secara umum kemudian diterjemahkan kedalam penelitian perilaku secara mendasar, meliputi : a) Kuantitas kerja b) Kualitas kerja c) Pengetahuan tentang pekerjaan d) Pendapat atau pernyataan yang disampaikan) Perencanaan kegiatan Sedangkan menurut (Pravitrocentono, 2008) "Kinerja atau dalam bahasa Inggris adalah <i>performance</i>", yaitu hasil kerja yang dapat dicapai seorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.</p> <p>Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Hasibuan, 2012) mengungkapkan bahwa "Kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja". Apabila kinerja tiap individu atau karyawan baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula. Menurut (Mangkunegara, 2017), terdapat berbagai faktor kinerja karyawan, antara lain: a. Faktor Kemampuan b. Faktor motivasi</p> <p>Selain itu indikator – indikator kinerja karyawan menurut (Wibowo, Manajemen Kinerja, 2017) : a) Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang. b) Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai. c) Umpan balik melaporkan kemajuan baik, kualitas maupun kuantitas dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar. d) Alat dan sarana merupakan sumberdaya yang dapat digunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. e) Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. f) Motif merupakan alasan atau mendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. g) Peluang pekerja peruntuk mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.</p> <p>Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Hasibuan, 2012) mengungkapkan bahwa "Kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja". Apabila kinerja tiap individu atau karyawan baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula. Menurut (Mangkunegara, 2017), terdapat berbagai faktor kinerja karyawan, antara lain: a. Faktor Kemampuan b. Faktor motivasi</p> <p>Selain itu indikator – indikator kinerja karyawan menurut (Wibowo, Manajemen Kinerja, 2017) : a) Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang. b) Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai. c) Umpan balik melaporkan kemajuan baik, kualitas maupun kuantitas dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar. d) Alat dan sarana merupakan sumberdaya yang dapat digunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. e) Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. f) Motif merupakan alasan atau mendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. g) Peluang pekerja peruntuk mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.</p>	<p>Activate Windows Go to Settings to activate Windows.</p>
	<p>Kepemimpinan</p> <p>Menurut (Robbins & P Stephen, 2011), kepemimpinan adalah "Kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk pencapaian suatu visi atau tujuan". Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi, hal ini terjadi karena menurut Oemar (2001:166) dalam Indrasari "Seseorang yang menduduki jabatan pemimpin dalam manajerial suatu organisasi</p>	<p>Activate Windows Go to Settings to activate Windows.</p>

(Paais and Pattiruhu, 2020:578)

<p>578</p> <p>Marjaya PAAIS, Josef R. PATTIRUHU / Journal of Asian Finance, Economics and Business Vol 7 No 8 (2020) 577-588</p> <p>achievement, as well as external factors such as recognition and attention. The success and performance of a person in a field of work are determined by the level of competence and professionalism in the area occupied, but if the success of the performance without the presence or lack of attention and recognition will affect the decreased motivation, the effect on job satisfaction decreases.</p> <p>Some previous research (e.g., Thanh et al., 2020; Nguyen et al., 2019; Suong et al., 2019; Yang & Kim, 2018) show that leadership has a vital effect on organizational activities. Leadership is needed to improve the company's competitiveness on an ongoing basis. Leadership is a process by which a person can become a leader through continuous activities to influence followers to achieve the organization's or company's goals. Besides, the leadership is less sensitive to what is desired by subordinates. Some employees who have never experienced rotation or mutation for a relatively long time have an impact on job satisfaction. Employees who are already in the comfort zone cause a lack of creative ideas and may be lazy to move to other parts of the company. Leadership that is suitable for subordinates will significantly affect their performance, namely, by experiencing job satisfaction for them so that employees carrying out their work will feel more secure and protected.</p> <p>Another element that is continuously being created in the corporate environment is the organizational culture. Organizational culture is a habit that applies to an organization. Each organization has different patterns and customs. Organizational culture is a set of underlying assumptions and beliefs held by the organization's employees, then developed and passed down to overcome external adaptation and internal integration problems (Lima & Bernouider, 2019; Miller, 2006). Therefore, employee dissatisfaction with the organization or company as a whole will have an impact on their dissatisfaction in dealing with their work and will undoubtedly affect their performance. Objectively, this study examines the interrelationship of the variables presented in this section empirically, as illustrated in Figure 1. This study</p>	<p>a positive influence between motivation and performance. Motivation is the existence of autonomy support, which means that organizational managers pay attention to every decision that is meant to lead to the welfare of employees. Besides, there are reasonable regulations in covering flexible work needs. Motivation is fundamental in organizations such as the competence of workers themselves and relational relationships (Arshadia, 2010; Van den Berghe et al., 2014). Some of the recent studies are summarized as a foundation for critical thinking in this study, which is illustrated in Appendix 1.</p> <p>Motivated employees are more oriented towards autonomy and freedom and are more self-motivated compared to less motivated employees, which causes development opportunities to benefit them (Demircioğlu & Chen, 2019; Arshadia, 2010). Employee motivation can be categorized as intrinsic and extrinsic (Demircioğlu & Chen, 2019; Hayati & Canago, 2012). Research by Hayati and Canago (2012) that focused on the role of intrinsic motivation influencing satisfaction, organizational commitment, and performance in the perspective of Islamic work ethics, found that the Islamic work ethic has a more significant effect on intrinsic motivation and organizational commitment than their impact on job satisfaction and job performance. Intrinsic motivation is related to satisfaction with oneself, which can be reflected by achievement, recognition, acceleration, work itself, responsibility, and personal growth. Extrinsic motivation arises when there are triggering factors from outside the employee's self, such as security, work conditions, company policy, status, compensation, and interpersonal relationships (Mitchell, Skhomer, & Jan, 2020; Van den Berghe et al., 2014).</p> <p>Marinak and Gambrell (2008) said that motivation is a psychological process that provides goals and direction for employee behavior or as an internal drive to meet employee satisfaction as well as internal processes and external forces related to organizational behavior. Employee job satisfaction is a collage that bridges between the role of reward for work involvement (Brown, 2014), so it can be said that engagement</p>	<p>Activate Windows Go to Settings to activate Windows.</p>
---	---	---

(Marjaya dan Pasaribu, 2019:132)

Motivasi c) Kemampuan Memimpin d) Pengambilan Keputusan e) Kekuasaan yang Positif

Berdasarkan penjelasan diatas dalam penelitian ini mengadopsi indikator kepemimpinan yang disesuaikan dengan kepemimpinan sebenarnya adalah :1) Kerendahan hati 2) Kejujuran, keadilan dan dapat dipercaya 3) Berkomitmen 4) Kesabaran 5)Transparan

Motivasi

Menurut (Griffin & Moorhead, 2013), saat ini, secara virtual semua orang praktisi dan sarjana punya definisi motivasi tersendiri. Biasanya kata-kata berikut ini dimasukkan dalam definisi: hasrat, keinginan, harapan, tujuan, sasaran, kebutuhan dorongan, motivasi dan insentif.

Herzberg dan synderman (1959), dewasa ini mengembangkan teori isi yang dikenal sebagai teori motivasi dua-faktor. Kedua faktor tersebut disebut dissatisfier-satisfier, motivator hygiene, atau faktor ekstrinsik-interistik, bergantung pada pembahasan dari teori. Penelitian awal yang memancing munculnya teori ini memberikan dua kesimpulan spesifik. Pertama, adanya serangkaian kondisi ekstrinsik, konteks pekerjaan yang menimbulkan ketidakpuasan antarkaryawan ketika kondisi tersebut tidak ada. Jika kondisi tersebut ada, kondisi tersebut tidak selalu memotivasi karyawan. Kondisi ini adalah dissatisfier atau faktor hygiene, karena faktor-faktor itu diperlukan untuk mempertahankan, setidaknya, suatu tingkat dari tidak adanya kepuasan. Faktor-faktor tersebut diantaranya: a) Gaji b) Keamanan pekerjaan c)

Copyright© 2019 Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. This is an open access article under the CC-BY-SA license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>). 132

Activate Windows
Go to Settings to activate Windows.

Vol.2, No. 1, Maret 2019, 129-147 <http://jurnal.umu.ac.id/index.php/MANEGGIO>
ISSN 2623-2634 (online)
DOI: <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>

Kondisi kerja d) Status e) Prosedur perusahaan f) Kualitas pengawasan teknis g) Kualitas hubungan interpersonal antar rekan kerja, dengan atasan dan dengan bawahan.

Komponen indikator motivasi kerja menurut (Sastrohadiviryo, 2003) sebagai berikut: 1) Kinerja yaitu keinginan seseorang untuk bekerja dan kebutuhan dapat mendorongnya mencapai sasaran 2) Penghargaan yaitu penghargaan atau pengakuan atas suatu kinerja yang telah dicapai seseorang akan menjadi perangsang yang kuat dan kepuasan batin karyawan karena telah berhasil menyelesaikan pekerjaannya 3) Tantangan yaitu adanya tantangan merupakan perangsang yang kuat bagi manusia untuk mengatasinya dan penyelesaian masalah yang dihadapi karyawan 4) Tanggung jawab yaitu adanya rasa memiliki akan menimbulkan motivasi untuk turut merasa tanggung jawab dan rasa tanggung jawab dapat memicu karyawan dalam mengatasi permasalahan yang dihadapi 5) Keterlibatan terdiri dari rasa ikut terlibat dalam suatu proses pengambilan keputusan dapat disebut dengan kotak saran yang dijadikan masukan untuk manajemen perusahaan, merupakan perangsang yang kuat untuk karyawan juga Saling menghargai antar karyawan merupakan cara untuk bersosialisasi di lingkungan kerja 6) Pengembangan dimana terdiri dari adaptasi karyawan di lingkungan kerja, tingkatan partisipasi karyawan dalam memberikan inovasi pada perusahaan dan sikap saling bekerja sama antar karyawan 7) Kesempatan yaitu kesempatan untuk maju dalam jenjang karir yang terbuka juga harapan kerja yang lebih baik

Pendapat lain mengemukakan bahwa indikator motivasi terdiri dari : (1) Kerja keras, (2) Orientasi masa depan, (3) Tingkat cita-cita yang tinggi, (4) Orientasi tugas dan keseriusan tugas, (5) Usaha untuk maju, (6) Ketekunan bekerja, (7) Hubungan dengan rekan kerja, (8) Pemanfaatan waktu (Mangkunegara, 2017)

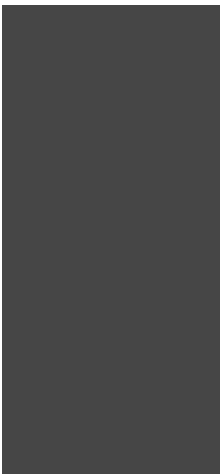
Pelatihan

Pada umumnya setiap organisasi serine terjadi kesenjangan antara kebutuhan

Activate Windows
Go to Settings to activate Windows.

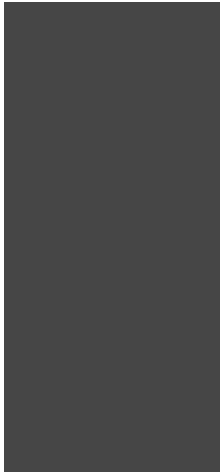
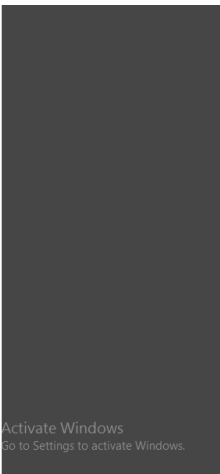
2.2.3

(Salju, Risal, and Kamaruddin, 2020:104)



...the interest, and therefore goods and services needed by consumers.

Theoretical review
Leadership
 Leadership is a person's ability and skill to organize and command other people to carry out planned activities by applicable regulations. Presented by Brahma (2016) in leadership, the main thing to consider is how to influence the behavior of others. A leader must have a good leadership spirit as part of the support to achieve organizational goals (Nasution et al., 2016). The risky thing that leaders face is to unify all kinds of differences among employees. The role of leadership is to influence from one individual to another to achieve a common goal (Trang, 2013). According to Suwuh (2015), leadership greatly determines an organization's steps in achieving its goals. A leader's behavior with a good leadership spirit can influence employees to work optimally without realizing it. Good leadership can move and direct human resources so that it is easy to improve employee performance (Roring, 2017). Hasibuan (2018) The leader's main task is to protect every employee as a mover, director, and role model for employees in acting for the organization. Leaders are expected to have high reasoning power and creativity so that organizational achievements can be optimal, whether



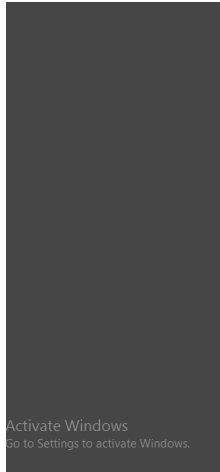
Kontgens: Scientific Journal of Management
 Vol 8, No. 2, November 2020, pp. 103 - 114
 ISSN 2088-4877

work. High motivation gives an excellent contribution to the company, and vice versa; low work motivation gives a loss to the company. Companies that successfully achieve their goals must have managers who have good leadership skills, motivate, and provide clear direction to all employees. Perfect leadership, good work motivation will be able to provide more value for employee performance. Based on the brief explanation above, it is researched PT. Adira Finance Palopo Branch. By making leadership and work motivation as independent variables and employee performance as the dependent variable. PT. Adira Finance Palopo branch is a credit institution that provides financing to consumers who need motorized vehicles, both four-wheeled, two-wheeled, and electronic goods and other goods needed by consumers.

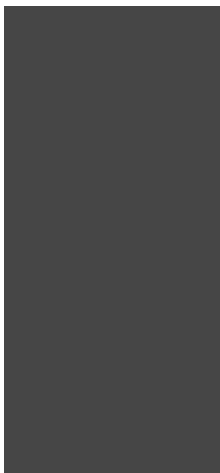
Theoretical review
Leadership
 Leadership is a person's ability and skill to organize and command other people to carry out planned activities by applicable regulations. Presented by Brahma (2016) in leadership, the main thing to consider is how to influence the behavior of others. A leader must have a good leadership spirit as part of the support to achieve

increasing employee performance or other things. Another opinion also says that influencing, directing, and moving someone consciously is part of leadership, which all leads to one thing: achieving organizational goals. (Bentar et al., 2017); (Brury, 2016); (Nisayak, 2016). In addition, leadership also contains unexpected and unexpected challenges (Bentar et al., 2017). In measuring leadership, there are at least several indicators that can be used, namely innovators, communicators, motivators, controllers (Thoha 52, 2010).

Work motivation
 Harahap & Khair (2019) Motivation is an indication of a person's enthusiasm or not in carrying out an activity at work. Motivation needs to be viewed seriously as a middle ground in increasing work performance (Farmita et al., 2018). Thus, motivation has meaning as part of a person who can consciously do something to achieve goals. According to Shah (2013), work motivation is closely related to one's emotional intelligence. Work motivation can describe a person's condition in acting and behave by the surrounding conditions (Hanafi & Yohana, 2017); (Suganjar & Hermawati, 2020). This



(Guruh, Imam, 2021:78)



7	insentif yang diberikan tidak sesuai dengan beban pekerjaan.	9	11
8	Pemberian insentif pada karyawan dirasa tidak adil.	6	14
9	Kurangnya insentif yang diberikan membuat karyawan malas dalam bekerja.	10	10

Sumber : Pra Survey

Dari hasil jawaban responden Pra-penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa salah satu penyebab yang paling dominan pada masalah menurunnya kuantitas atau hasil produksi sehingga tidak mencapai target adalah dari variabel kepemimpinan yakni sikap pemimpin yang ada di PT. Kirana Mitraabadi yang ditunjukkan dari banyaknya responden yang setuju terhadap pernyataan mengenai sikap pemimpinnya, sehingga berdampak pada menurunnya kinerja karyawan pada perusahaan.

Berdasarkan pemaparan di atas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kirana Mitraabadi Tangerang".

2. Kajian Pustaka dan Hipotesis
 Kepemimpinan. Menurut Hasibuan (2014:170) Kepemimpinan (*leadership*) adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan pemimpin seseorang dengan wewenang kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan. Sedangkan menurut Veitza Rival (2014:2) menyatakan bahwa definisi kepemimpinan secara luas adalah "meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi perubahan-perubahan mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerjasama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerjasama dari kerjasama dari orang-orang diluar kelompok atau organisasi".



Indikator adalah alat ukur berupa statistik yang dapat menunjukkan perbandingan, kecenderungan atau perkembangan. Indikator kepemimpinan yang akan dijadikan pedoman dalam kuesioner di penelitian yang akan di jadikan pedoman kuesioner dipenelitian ini menurut Hasibuan (2014:199), yaitu keteladanan, kewibawaan, pendelegasian tugas, pengambilan keputusan dan motivasi.

- 1) Keteladanan. Sebagai instruktur yang baik terhadap bawahannya dengan menjadi pimpinan bijaksana yang memungkinkan setiap bawahan semakin pintar dan profesional dalam melaksanakan tugas.
- 2) Kewibawaan. Pemimpin dapat membantu atau menolong bawahan mengatasi masalah yang dihadapinya dalam pelaksanaan tugas yang di bebaskan kepada bawahan tersebut.
- 3) Pendelegasian Tugas. Pemimpin yang bijaksana harus mendelegasikan sebagian tugas dan wewenang kepada bawahannya. Pendelegasian ini di perlukan untuk meminimalisir hambatan.
- 4) Pengambilan Keputusan. Keberhasilan seorang pemimpin sangat di tentukan oleh keterampilan mengambil keputusan disaat kritis sekalipun.
- 5) Motivasi. Motivasi memberikan daya untuk maju lebih baik lagi tanpa motivasi apapun yang di kerjakan akan menjadi beban. Pemimpin perlu mengadakan rapat dan memimpin dengan mengikatsertakan seluruh potensi yang terkait melaksanakan rencana tersebut.

Kinerja Karyawan. Menurut Wibowo (2012:7) kinerja adalah proses dari rencana yang telah disusun. Proses kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2015:67) 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.

Menurut Mangkunegara (2015:67) 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. Indikator-indikator kinerja

Activate Windows
Go to Settings to activate Windows.

(Marjaya, Pasaribu, 2019:133),

inovasi pada perusahaan dan sikap saling bekerja sama antar karyawan 7) Kesempatan yaitu kesempatan untuk maju dalam jenjang karir yang terbuka juga harapan kerja yang lebih baik.

Pendapat lain mengemukakan bahwa indikator motivasi terdiri dari : (1) Kerja keras, (2) Orientasi masa depan, (3) Tingkat cita-cita yang tinggi, (4) Orientasi tugas dan keseriusan tugas, (5) Usaha untuk maju, (6) Ketekunan bekerja, (7) Hubungan dengan rekan kerja, (8) Pemanfaatan waktu (Mangkunegara, 2017)

Pelatihan

Pada umumnya setiap organisasi sering terjadi kesenjangan antara kebutuhan akan promosi tenaga kerja yang diharapkan oleh organisasi dengan kemampuan tenaga kerja dalam merespon kebutuhan, organisasi perlu melakukan suatu upaya untuk menjembatani kesenjangan ini. Salah satu cara yang dapat dilakukan perusahaan/organisasi yaitu dengan pelatihan. Melalui program pelatihan diharapkan seluruh potensi yang dimiliki dapat ditingkatkan sesuai dengan kebutuhan dan keinginan perusahaan atau setidaknya mendekati apa yang diharapkan oleh perusahaan.

Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir sehingga karyawan operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu. (Hasibuan, 2012) Pelatihan adalah proses sistematis perubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan operasional (Henry, 2012). Menurut (Notoadmojo, 2003) Pelatihan berkaitan dengan peningkatan kemampuan dan keterampilan karyawan yang sudah menduduki jabatan atau tugas tertentu. Penekanan dalam suatu pelatihan adalah pada tugas yang akan dilaksanakan (*job orientation*). Disamping itu pelatihan pada umumnya menekankan pada kemampuan psikomotor, meskipun didasari pengetahuan dan sikap.

Faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam pelatihan yaitu : a) Efektivitas biaya b) Materi program yang dibutuhkan c) Prinsip-prinsip pembelajaran d) Ketepatan

arah guna meningkatkan tujuan-tujuan operasional (Henry, 2012). Menurut (Notoadmojo, 2003) Pelatihan berkaitan dengan peningkatan kemampuan dan keterampilan karyawan yang sudah menduduki jabatan atau tugas tertentu. Penekanan dalam suatu pelatihan adalah pada tugas yang akan dilaksanakan (*job orientation*). Disamping itu pelatihan pada umumnya menekankan pada kemampuan psikomotor, meskipun didasari pengetahuan dan sikap.

Faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam pelatihan yaitu : a) Efektivitas biaya b) Materi program yang dibutuhkan c) Prinsip-prinsip pembelajaran d) Ketepatan

Copyright © 2019 Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. This is an open access article under the CC-BY-SA licence (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).

Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen homepage:
Vol 2, No. 1, Maret 2019, 129-147 <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>
ISSN 2623-2634 (online)
DOI: <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>

dan kesesuaian fasilitas e) Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan f) Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan.

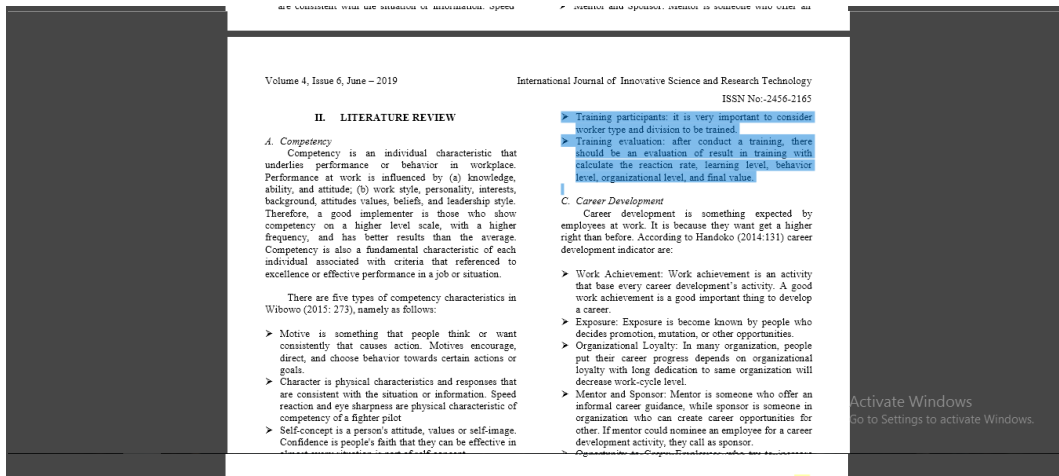
Ada beberapa dimensi dan indikator dalam pelatihan seperti yang akan dijelaskan oleh (Mangkunegara, 2017). Indikator-indikator pelatihan tersebut yaitu sebagai berikut: 1) Instruktur 2) Peserta 3) Materi 4) Metode Tujuan

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah

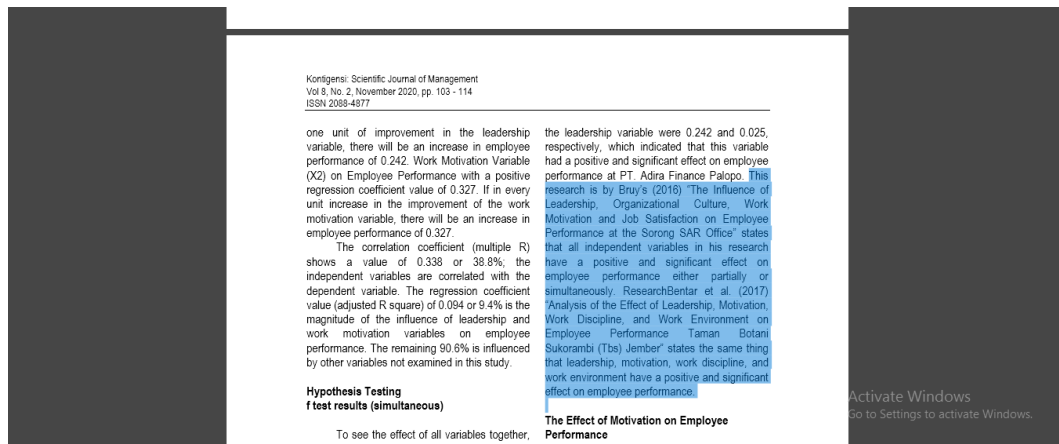
Activate Windows
Go to Settings to activate Windows.

(Mardiyah and Purba, 2019:314)



2.2.5

(Salju, Risal, and Kamaruddin, 2020:109)



(Subroto, 2018:22)

kinia mungkin, atau dengan kata lain adanya keinginan dari kita untuk melakukan sesuatu, sehingga mau melakukan sesuatu (Martoyo, 1998). Menurut (Bangun, 2012) motivasi adalah adanya suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku secara teratur, dan merupakan tugas bagi manajer untuk mempengaruhi orang lain atau karyawan.

Motivasi memiliki arti yang begitu penting terhadap kinerja karyawan, dikarenakan ketika karyawan termotivasi, kinerja karyawan akan meningkat, sebab karyawan memainkan peran penting dalam keberhasilan organisasi (Saeed & Asghar, 2012). Motivasi yang diberikan kepada karyawan, mempunyai pengaruh dan peranan yang sangat penting bagi perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dalam lingkungan bekerja, motivasi tidak hanya berwujud kebutuhan ekonomi saja tetapi juga dalam bentuk lain, seperti kebutuhan psikis, sebab gambaran yang paling menyenangkan dari bekerja adalah nilai sosial dalam bentuk pengakuan, adanya penghargaan, respek dan kekaguman terhadap pribadi seseorang meskipun ada beberapa orang dalam bekerja hanya sebagai pemua eponya saja melalui kekuasaan atau menguasai orang lain (Sundarsi & Suprihatni, 2012).

Motivasi dapat bersumber dari dalam diri seseorang (karyawan) berupa kesadaran mengenai pentingnya manfaat pekerjaan yang dilaksanakannya, dan motivasi ini disebut dengan motivasi intrinsik. Ada pula motivasi yang bersumber dari luar diri orang bersangkutan yang disebut dengan motivasi ekstrinsik, dimana motivasi ekstrinsik adalah dorongan kerja yang bersumber dari luar diri pekerja, yang berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan suatu pekerjaan secara maksimal dan mereka merasa bertanggungjawab atas suatu pekerjaan, jadi tanpa ada faktor luar yang memengaruhi mereka terdorong untuk melaksanakan pekerjaannya (Bangun, 2012).

Motivasi menjadi sangat penting dalam mempengaruhi karyawan untuk mencapai tujuan individu serta tujuan organisasi, dan adanya dorongan dari dalam diri akan memotivasi karyawan untuk membentuk dan memungkinkan mereka mencapai tujuan secara efisien dan dengan adanya motivasi akan meningkatkan kinerja (Khan, 2012). (Kaswan, 2013) tujuan dari motivasi itu sendiri adalah : (1) meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan; (2) meningkatkan produktivitas kerja karyawan; (3) mempertahankan kestabilan karyawan; (4) meningkatkan kedisiplinan karyawan; (5) mengefektifkan pengadanan karyawan; (6) meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi

Activate Windows
Go to Settings to activate Windows.

(Paais and Pattiruhu 2020:578)

will contribute to organizational performance (Akob et al., 2020; Haerani et al., 2020; Nguyen et al., 2019). It means that corporate members' behavior, both individually and in groups, provides power over organizational performance because motivation will affect organizational performance.

Chen et al. (2012) stated that understanding motivation, both existing within employees and from the environment, will help improve performance. In this case, a manager needs to direct motivation by creating an organizational climate through the formation of work culture or corporate culture, so that employees feel encouraged to work harder to achieve a high level of performance. Every employee in work must have hopes or needs, including the need to get rewards, including internal factors such as self-esteem, achievement, as well as external factors such as recognition and attention. The success and performance of a person in a field of work are determined by the level of competence and professionalism in the area occupied, but if the success of the performance without the presence or lack of attention and recognition will affect the decreased motivation, the effect on job satisfaction decreases.

Some previous research (e.g., Thanh et al., 2020; Nguyen et al., 2019; Suong et al., 2019; Yang & Kim, 2018) show that leadership has a vital effect on organizational activities. Leadership is needed to improve the company's competitiveness on an ongoing basis. Leadership is a process by which a person can become a leader through continuous activities to influence followers to achieve the organization's or company's goals. Besides, the leadership is less sensitive to what is desired by subordinates. Some employees who have never experienced rotation or mutation for a relatively long time have an impact on job satisfaction. Employees who are already in the comfort zone cause a lack of creative ideas and may be lazy to move to other parts of the company. Leadership that is suitable for subordinates will significantly affect their performance, namely, by experiencing job satisfaction for them so that employees carrying out their work will feel more secure and protected.

is expected to be a reference for stakeholders and a critical review for academics in the HRM field.

2. Literature Review and Hypotheses Development

Motivation is crucial for employees so that the work that has been charged can be carried out, as it should be per the company's operational standards. Motivation is the power that allows someone to act in the direction of a particular goal (Indahngwan et al., 2019). This motivation is like determining outcomes such as productivity, performance, and perseverance. Arshadia (2010), in his study, confirmed a positive influence between motivation and performance. Motivation is the existence of autonomy support, which means that organizational managers pay attention to every decision that is meant to lead to the welfare of employees. Besides, there are reasonable regulations in covering flexible work needs. Motivation is fundamental in organizations such as the competence of workers themselves and relational relationships (Arshadia, 2010; Van den Berghe et al., 2014). Some of the recent studies are summarized as a foundation for critical thinking in this study, which is illustrated in Appendix 1.

Motivated employees are more oriented towards autonomy and freedom and are more self-motivated compared to less motivated employees, which causes development opportunities to benefit them (Demircioglu & Chen, 2019; Arshadia, 2010). Employee motivation can be categorized as intrinsic and extrinsic (Demircioglu & Chen, 2019; Hayati & Caniago, 2012). Research by Hayati and Caniago (2012) that focused on the role of intrinsic motivation influencing satisfaction, organizational commitment, and performance in the perspective of Islamic work ethics, found that the Islamic work ethic has a more significant effect on intrinsic motivation and organizational commitment than their impact on job satisfaction and job performance. Intrinsic motivation is related to satisfaction

Activate Windows
Go to Settings to activate Windows.

(Riyanto, 2021:105)

B. Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan fakta sosial yang tidak bisa dihindarkan untuk mengatur hubungan antar individu yang tergabung dalam suatu masyarakat. Kepemimpinan dalam Islam dikenal dengan istilah *khalifah, imamah, Ulii amri dan Ra'in* (Moedjiono, 2002). Menurut Fuchrudi (2004) kepemimpinan berarti kemampuan dan kesiapan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggunakan dan kalau perlu memaksa orang lain agar ia menerima pengaruh itu dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu pencapaian sesuatu usaha atau tujuan-tujuan tertentu. Menurut Armstrong (2004) peranan kepemimpinan terbagi 2 yaitu: 1. Fungsi utama dan 2. Fungsi hiasan. Menurut Tyson dan Jackson, (2002) gaya kepemimpinan meliputi: mengarahkan, melatih, mendukung, mendelegasikan. Menurut Haryanto, (2000) Secara teoritis kepemimpinan dibagi menjadi tiga tipe dasar yaitu : 1. Otoriter, 2. Laissez faire, 3). Demokratis.

3. Kerangka Pikir dan Hipotesis

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Rumusan kepemimpinan menurut sejumlah ahli menunjukkan bahwa dalam suatu organisasi terdapat orang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi, mengarahkan, membimbing dan juga sebagian orang yang mempunyai kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar mengikuti apa yang menjadi kehendak dari pada atasan atau pemimpin mereka. Karena itu, kepemimpinan dapat dipahami sebagai kemampuan mempengaruhi bawahan agar terbentuk kerjasama didalam kelompok untuk mencapai tujuan organisasi.

Apabila orang-orang yang menjadi pengikut atau bawahan dapat dipengaruhi oleh kekuatan yang dimiliki oleh atasan maka mereka akan mau mengikuti kehendak pemimpinnya dengan sadar, rela dan sepenuh hati. Berdasarkan telah pustaka yang telah diraikan, maka hipotesis yang dikembangkan pada penelitian ini adalah:

Activate Windows
Go to Settings to activate Windows.

(Mardiyah and Purba, 2019:321)

obtained by valued $0,000 < 0,005$, it means that H_0 is rejected and H_a is accepted. Therefore, Competency (X_1), Training and Education (X_2), and Career Development (X_3) together have a significance effect on the Performance variable (Y).

B. Statistical Test (t Test)
T-Test results show:

- There is an effect of Competency (X_1) on Performance (Y), indicated relationship between competency (X_1) and Performance (Y) is significant with t-count of 1,998 (t-count > t-table (df = 117) = 1,98) and Sig. = 0,048. the coefficient value is positive and is equal to 0,243 which indicates direction of relationship between Competency (X_1) and Performance (Y) is positive. So that hypothesis H1 in this study which said "Competency influences Employee Performance" is accepted. This is in line with previous research conducted by Rahayuningsih (2107) and Bagheri, Sodeifi, et al. (2015) where the result shows the importance of competencies for performance improvement.
- There is an effect of Training and Education (X_2) on Performance (Y), it is significant with t-count of 8,014 (t-count > t-table = 1,98) and Sig. = 0,000. The coefficient value is positive which is equal to 0,314 which indicates direction of the relationship between Training and Education (X_2) and Performance (Y) is positive. Thus, hypothesis H2 in this study which said "Training and Education has an effect on Employee Performance" is accepted. This is in line with previous research conducted by Ameerul-Ameerq, and Fuzqan (2013), and Uqobillah et al. (2016) where results show

Competency (X_1), Training and Education (X_2), and Career Development (X_3) together have a significance effect on the Employees' Performance (Y). Thus, the hypothesis H4 in this study which said "Competency, Training and Education, and Career Development together affects Employees' Performance" is accepted.

C. Interdimensional Correlation Matrix

Correlation analysis dimension used to determine relationship between dimension of Competency, Training and Education, and Career Development on Performance. The result of the correlation between dimension can be seen in table 9.

The biggest correlation value in interdimensional that the greatest correlation value in Competency variable (X_1) on Performance variable (Y) is between dimensions X1.1 Motives with dimension Y.4 Effectiveness is 0,620, and falls into category of strong relationship level.

The biggest correlation value in interdimensional that the biggest correlation value in Training and Education variable (X_2) on Performance variable (Y) is between dimensions X2.6 Training Evaluation with dimension Y.1 Quality is 0,677, and falls into category of strong relationship level.

The biggest correlation value in interdimensional that the biggest correlation value in Career Development variable (X_3) on Performance variable (Y) is between dimensions X3.1 Work Achievement with dimension Y.5 Independency which is 0,650, and falls into category of strong relationship level.

Activate Windows
Go to Settings to activate Windows.

(Subroto, 2018:21)

Setyawan Subroto

Pelatihan harus bisa meningkatkan efektivitas karyawan, meningkatkan kepuasan karyawan, serta bisa memenuhi program kesempatan kerja yang sama dan mencegah keusangan karyawan (Simamora, 1997). Menurut (Sinambela, 2016) pelatihan adalah tanggungjawab yang dilakukan secara bersama-sama antara karyawan dengan organisasi, dimana karyawan mempunyai kewajiban untuk merancang dan mengikuti pelatihan, yang mana semua itu untuk mengembangkan kemampuannya, sehingga membuka lebar jalur karier yang lebih baik bagi karyawan ke depan. Sebaliknya, organisasi juga sangat berkepentingan menyelenggarakan pelatihan bagi pegawainya, agar mereka dapat bekerja dengan profesional, bersemangat dan berdedikasi tinggi sehingga dapat mengoptimalkan kinerja karyawan.

Menurut (Saeed & Asghar, 2012), pelatihan didefinisikan sebagai kegiatan yang terorganisir yang mempunyai tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan, bahkan untuk membantu karyawan meningkatkan tingkat pengetahuan atau ketrampilan yang diperlukan karyawan. Selain itu efek dari pelatihan, kinerja karyawan akan meningkatkan efisiensi kerja dan mempunyai kontribusi untuk keberhasilan organisasi.

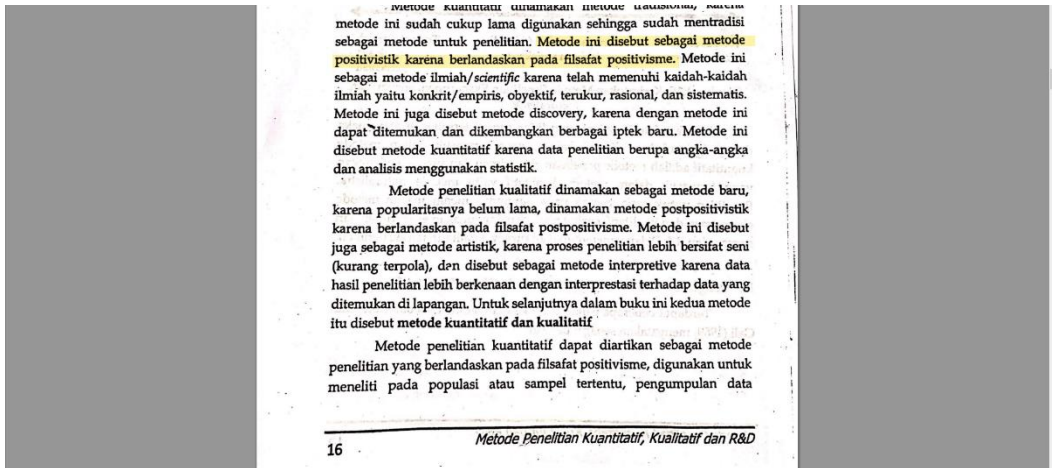
Selain untuk meningkatkan ketrampilan kerja, adanya pelatihan dapat membantu karyawan untuk tanggungjawab yang lebih besar terhadap pekerjaannya, bahkan secara umum pelatihan akan bermanfaat untuk meningkatkan hasil kerja karyawan. Selain itu, manfaat lainnya akan mengurangi penggunaan biaya pada pekerjaannya, dan akan berpengaruh secara langsung pada peningkatan produktivitas (Bangun, 2012).

Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan, dan pelatihan dilakukan pada semua tingkat dalam organisasi, dan setelah karyawan mengikuti pelatihan, karyawan akan mengubah sikap, sehingga dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif, bahkan pelatihan yang dilakukan secara spesifik juga memberikan ketrampilan khusus atau membantu karyawan memperbaiki kekurangan dalam kinerja (Kaswan, 2013).

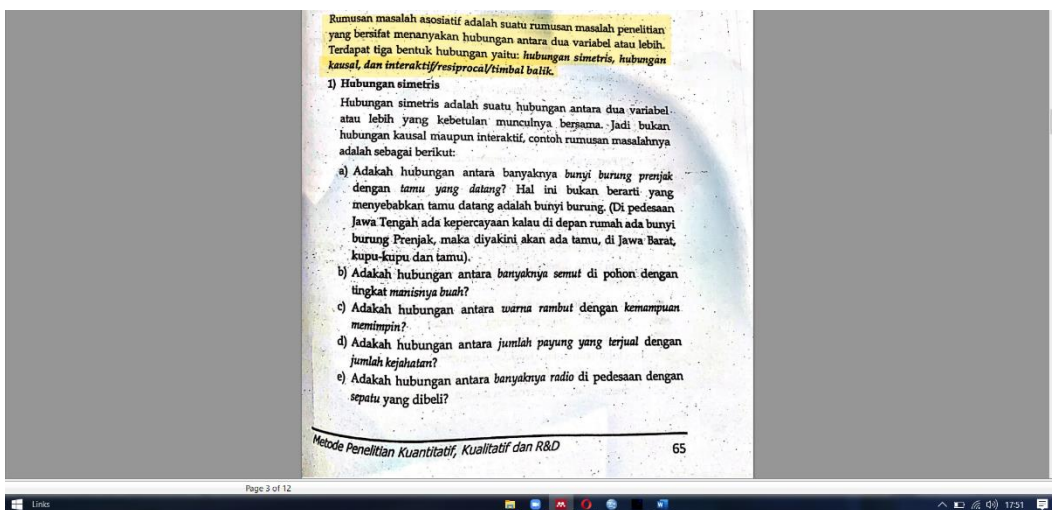
Pelatihan merupakan wahana yang dilakukan oleh sebuah perusahaan untuk membangun sumber daya

Activate Windows
Go to Settings to activate Windows.

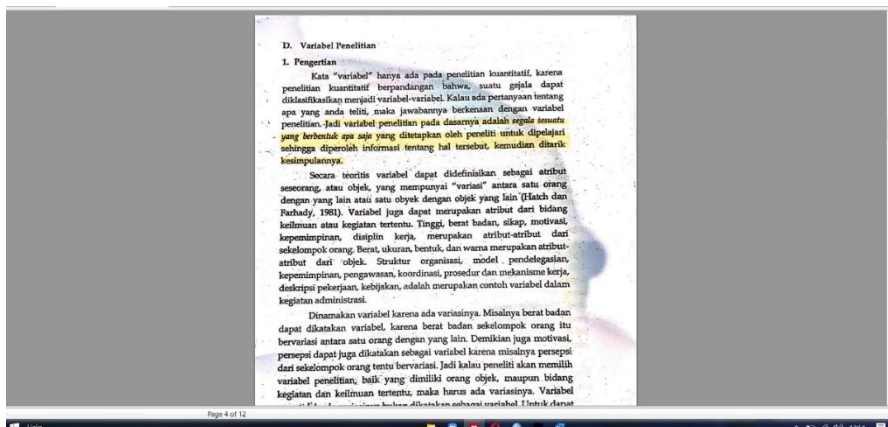
(Sugiyono, 2019:16)



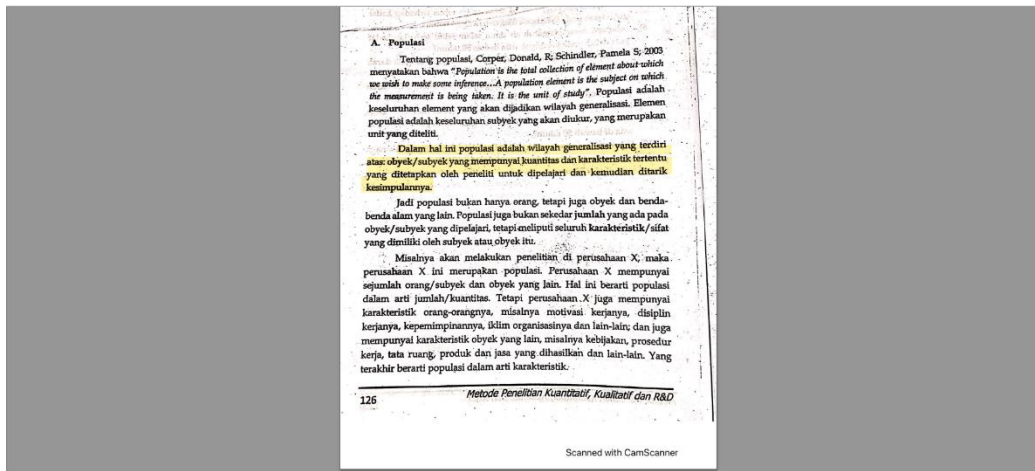
(Sugiyono, 2019:65)



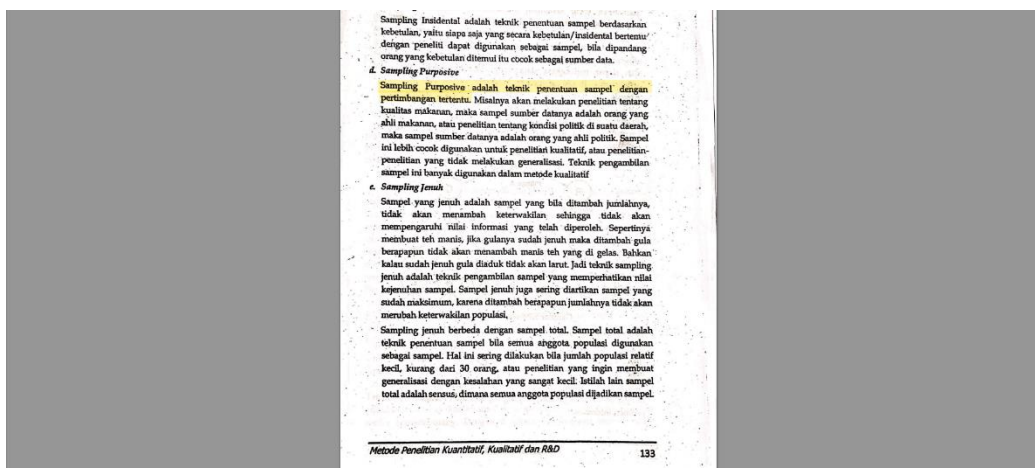
(Sugiyono, 2019:67)



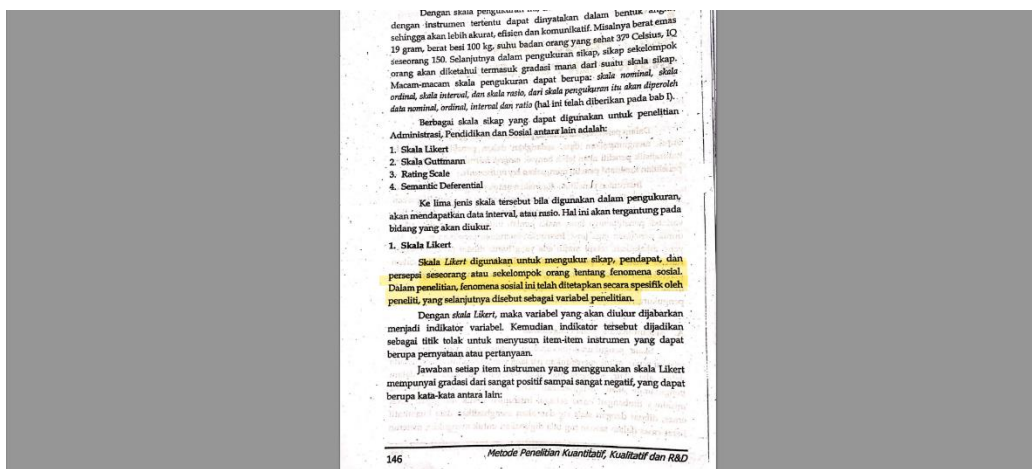
Sugiyono (2019:126)



Sugiyono (2019:133)



Sugiyono (2019:146)



Lampiran 14 : Jadwal Penulisan Skripsi

KETERANGAN	Bulan April				Bulan Mei				Bulan Juni				Bulan Juli				Bulan Agustus			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Penulisan Proposal	■	■	■	■																
Presentasi Proposal					■	■														
Pengumpulan Data							■	■	■											
Analisis Data										■	■	■								
Penulisan Laporan Skripsi													■	■	■	■				
Penyerahan Skripsi																	■	■		

Lampiran 15 : Berita Pernyataan Plagiasi

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : MAHENDRA GALUH PRADANA PUTRA
Alamat : Ds. Trosobo Kec. Taman Kab. Sidoarjo
NIM : 2018210346
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Program Pendidikan : Sarjana

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul:

**“ PENGARUH MOTIVASI, KEPEMIMPINAN, DAN PELATIHAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MILENIAL PERUSAHAAN DI SIDOARJO”**

Adalah benar-benar merupakan karya saya sendiri dan bukan jiplakan (plagiat) dari karya ilmiah orang lain serta bukan hasil dibuatkan oleh orang/pihak lain. Apabila di kemudian hari ternyata pernyataan saya tersebut tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi berupa pembatalan skripsi beserta segala hal yang terkait dengan skripsi tersebut.

Demikian Surat Pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 03 November 2022
Yang menyatakan,



(MAHENDRA GALUH PRADANA PUTRA)

Lampiran 16 : Berita Acara Proposal Skripsi

QP-ACD-11/F5



Yayasan Perhimpunan Bank Umum Nasional Swasta Jawa Timur
Universitas Hayam Wuruk Perbanas
 Jalan Wonorejo Utara 16 Rungkut Surabaya, Telp. (031) 5947151 - 52 / Fax.(031) 5935937

BERITA ACARA PERBAIKAN PROPOSAL SKRIPSI

Pada hari ini, Kamis, tanggal 03 Juni 2022 telah dilakukan evaluasi proposal skripsi

N a m a : MAHENDRA GALUH PRADANA PUTRA

N I M : 2018210346

Program Pendidikan : S1 Manajemen

dengan saran perbaikan/revisi sebagai berikut :

No.	Halaman	ACC
Bapak <u>Harry Widyantoro</u> :		
1. Setiap kutipan harus diberi nomor halaman (semua rujukan, baik dari buku ataupun dari jurnal).	Hal. 1-45	
2. Rujukan yang dikutip harus ada screenshotsnya (urutan sesuai dengan daftar rujukan).	Lampiran 4	
3. Naskah belum ada halamannya.	Hal. 1-46	
4. Hasil Turnitin diperhatikan.	Lampiran 2	
5. Tata tulis (misal pada gambar 3.1, judul gambar harus tidak terpisah dengan gambarnya, nomor halaman kutipan buku, alignment (perataan)).	Hal. 42	
6. Cek kuesioner, ada yang satu nomor dua pernyataan.	Hal. 36	
7. Rumusan masalah dan hipotesis disesuaikan dengan alat analisisnya	Hal. 4 & 25	
8. Besarnya sampel ditentukan harus berdasarkan alasan yang jelas.	Hal. 39	
9. Perbaiki sesuai catatan pak Harry di naskah proposal		
Ibu <u>Emma Julianti</u>		
1. Pada Perumusan Masalah: perumusan yang ke 4 ("yang bersama-sama). Dipertimbangkan apakah analisis datanya menggunakan regresi linear berganda ataukah SEM. Jika regresi, maka perumusan masalahnya ada 4. Jika menggunakan SEM, maka perumusan masalah 4 tidak ada.	Hal. 4	
2. Jika perumusan masalah berubah, maka tujuan penelitian dan hipotesisnya juga disesuaikan.	Hal. 4 & 25	
3. Tata tulis (khususnya indensi, justify, dan belum ada halaman)	Hal. 1-45	
4. Rujukan yang dari buku, belum ada nomor halamannya.	Hal. 1-45	
5. Jika menggunakan alat analisis SEM, maka perlu dipertimbangkan apakah indikatornya formatif atau reflektif (misalnya, dicermati pada indikator motivasi).	Hal. 33-38	
6. Penentuan jumlah sampel diberi referensi dan gunakan rumus tertentu.	Hal. 39	
7. Jelaskan tentang sampel kecil dan besar	Hal. 39	
8. Lihat dan Revisi juga sesuai dengan catatan dari ibu Emma pada naskah proposal.		

Perubahan Judul : ADA / TIDAK ADA *)

Judul Baru :

Tim Evaluator Proposal

Tanda Tangan

1. Dr TJAHJANI PRAWITOWATI, M.M., Psikolog	1.
2. EMMA JULIANTI, S.E.,MM.	2.
3. Drs.Ec. HARRY WIDYANTORO, M.SI.	3.

Lampiran 17 : Daftar Perbaikan Skripsi

QP-ACD-12/F3



Yayasan Perhimpunan Bank Umum Nasional Swasta Jawa Timur
Universitas Hayam Wuruk Perbanas
 Jalan Wonorejo Utara 16 Rungkut Surabaya, Telp. (031) 5947151 - 52 / Fax.(031) 5935937

DAFTAR PERBAIKAN SKRIPSI

Ujian ke - 1

N a m a : MAHENDRA GALUH PRADANA PUTRA
 N I M : 2018210346
 Program Pendidikan : S1 Manajemen
 Hari, tanggal : Senin, 22 Agustus 2022

No.	Halaman	ACC Penguji
<u>Bapak Harry Widyantoro</u>		
1. Latar belakang direvisi, mengapa penelitian ini penting?	Hal : 3	
2. Tabel 2.1 : tidak ada penelitian saat ini, ganti halaman pada table harus ada headingnya.	Hal : 14 - 15	
3. Rujukan-rujukan dilengkapi, misalnya pada halaman	Hal : 1 - 48	
<u>Ibu Emma Julianti</u>		
1. Tata tulis: Penulisan huruf besar, tanda baca, kesalahan penulisan teks diperbaiki sesuai catatan pada naskah. Penulisan sumber kutipan diperbaiki.	Hal : 1, 3, 5, 26, 28, dan 46	
2. Tabel 2.1: tidak perlu dicantumkan penelitian peneliti saat ini.	Hal : 14 - 15	
3. Hubungan antar variabel hendaknya focus menjelaskan hubungan antar variabel yang digunakan pada penelitian ini.	Hal : 24-26	
4. Berikan penjelasan dan referensi yang menjadi sumber rujukan ukuran sampel.	Hal : 42	
5. Tabel 4.5 dan 4.9 direvisi.	Hal : 61 & 64	
6. Tabel 4.6 dan 4.7 dijadikan 1	Hal : 62	
7. Penjelasan ukuran sampel di bab 4 harus konsisten.	Hal : 49	
8. Penjelasan pembahasan kesimpulan hipotesis 2 dilengkapi dengan hasil analisis deskriptif.	Hal : 77	
9. Saran disesuaikan dengan hasil penelitian.	Hal : 82	

Perubahan Judul : ADA / TIDAK ADA *)

Judul Baru : _____

Mengetahui,
Dosen Pembimbing

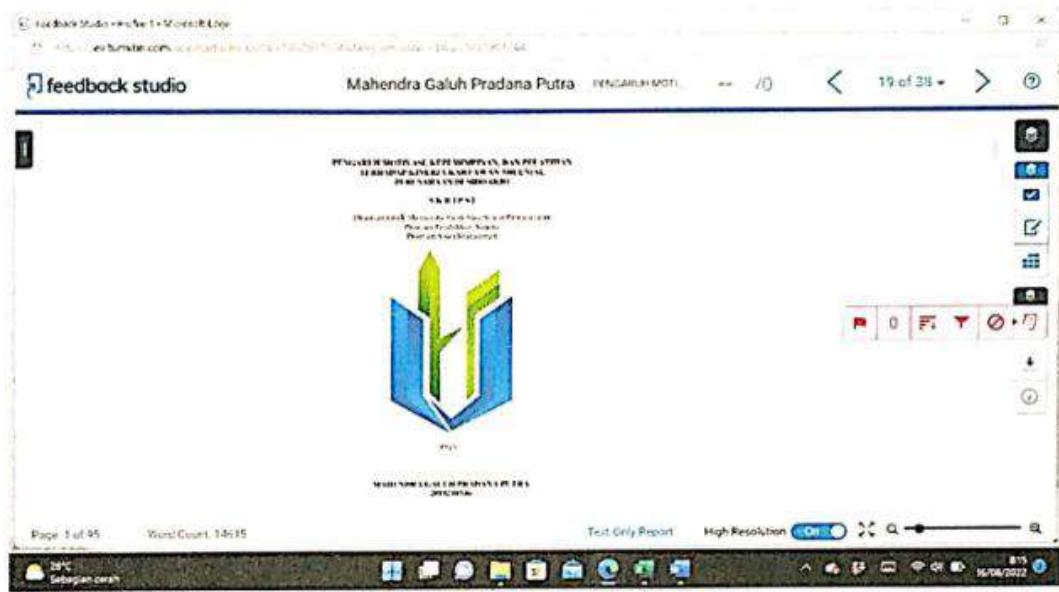
Dr. TIAHJANI PRAWITOWATI, M.M., Psikolog

Tim Penguji,
Sekretaris

Dr. TIAHJANI PRAWITOWATI, M.M., Psikolog

Lampiran 18 : Hasil Turnitin

Hasil Turnitin



Disetujui dan diterima dengan baik oleh :

Ketua Program Studi Sarjana Manajemen
Tanggal : 17 Agustus 2022

Dosen Pembimbing,
Tanggal : 17 Agustus 2022

(Burhanudin, SE., M.Si., Ph. D)
NIDN : 0719047

(Dr. Tjahjani Prawitowati, MM. Psikolog)
NIDN : 071411601