

## **BAB V**

### **PENUTUP**

Bab ini membahas tentang kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan, yang diikuti dengan implikasi manajerial, keterbatasan penelitian, serta saran bagi penelitian selanjutnya.

#### **5.1. Kesimpulan**

Setelah dilakukan pengolahan data, berikut adalah kesimpulan yang dapat diperoleh dari penelitian ini:

- a. Keterlibatan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di CV. Amigo Mangesti Utomo pasca diadakannya pelatihan.
- b. Motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di CV. Amigo Mangesti Utomo pasca diadakannya pelatihan.
- c. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di CV. Amigo Mangesti Utomo pasca diadakannya pelatihan.

#### **5.2. Implikasi Manajerial**

Peneliti berharap hasil dari penelitian ini dapat menambah referensi bagi para pelaku bisnis terkhusus bagi CV. Amigo Mangesti Utomo yang sudah melakukan

segala upaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya melalui program-program pelatihan yang dilakukan secara rutin. Perusahaan akan berjalan dengan baik apabila para karyawannya memiliki kinerja yang baik juga. Salah satu pilihan yang sering digunakan perusahaan adalah dengan mengadakan pelatihan-pelatihan. Penting bagi perusahaan untuk memperhatikan bagaimana pengaruh pelatihan yang diberikan terhadap kinerja para karyawannya dengan memperhatikan beberapa hal seperti keterlibatan karyawan dalam bekerja, motivasi yang dimiliki oleh karyawan dan kepuasan karyawan terhadap peningkatan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki pasca diadakannya pelatihan.

Melalui penelitian ini dapat disimpulkan keterlibatan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di CV. Amigo Mangesti Utomo pasca diadakannya pelatihan. Secara individual, baik variabel keterlibatan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di CV. Amigo Mangesti Utomo.

Hasil dari penelitian menunjukkan variabel keterlibatan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan masuk dalam kategori sangat tinggi. Hal ini tidak terlepas dari pelatihan-pelatihan yang sudah diadakan oleh perusahaan. Melalui pelatihan-pelatihan yang diadakan oleh perusahaan, karyawan menjadi termotivasi untuk terlibat dalam setiap pekerjaan dan memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Melalui pelatihan, karyawan menjadi lebih memahami tujuan dari perusahaan dan

karyawan dapat mengetahui bagaimana cara untuk berkontribusi bagi perusahaan agar dapat mencapai tujuan tersebut.

Perusahaan diharapkan dapat memberikan dorongan untuk memacu para karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Petinggi perusahaan disarankan untuk memberikan pekerjaan dengan tantangan dan tanggung jawab yang lebih besar. Hal ini dapat memacu karyawan untuk meningkatkan kinerja dan memberikan yang terbaik untuk perusahaan. Tidak hanya memberikan pekerjaan dengan tantangan dan tanggung jawab yang lebih besar, perusahaan diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung bagi karyawan. Hasil dari penelitian menunjukkan karyawan merasa kurang terjalinnya hubungan yang baik antara atasan dan bawahan sehingga perusahaan disarankan agar dapat mengadakan kegiatan-kegiatan yang dapat meningkatkan hubungan antara atasan dan bawahan seperti mengadakan forum diskusi yang diikuti oleh berbagai tingkat jabatan untuk membahas permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan atau melakukan pelatihan-pelatihan yang diikuti secara langsung oleh seluruh anggota perusahaan tanpa memandang tingkat jabatan yang dimiliki.

Pada penelitian ini menunjukkan variabel kepuasan kerja menempati kategori tinggi dimana kategori ini lebih rendah daripada variabel-variabel yang lain. Karyawan merasa puas karena kemampuan dan keterampilan yang dimiliki semakin bertambah setelah mengikuti pelatihan. Peningkatan kemampuan dan keterampilan ini membantu karyawan untuk mengatasi permasalahan-

permasalahan atau kesulitan-kesulitan yang dihadapi ketika melakukan pekerjaan. Melalui hasil tersebut, perusahaan diharapkan dapat mempertahankan bahkan menambah porsi pelatihan yang dapat membantu karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki. Perasaan puas yang dirasakan karyawan karena bisa menyelesaikan setiap tugas dan tanggungjawabnya dengan usahanya sendiri dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut.

Hasil dari penelitian menunjukkan karyawan merasa kesulitan untuk mendapatkan promosi dalam bekerja. Kesulitan dalam mendapatkan promosi membuat karyawan merasa tidak puas dan dapat mempengaruhi kinerjanya. Setiap perusahaan pasti memiliki persyaratan yang harus dipenuhi setiap karyawan untuk memperoleh promosi tak terkecuali CV. Amigo Mangesti Utomo. Ada tiga syarat agar karyawan dapat memperoleh promosi yaitu berprestasi, berdedikasi dan lolos dalam seleksi promosi. Karyawan merasa kesulitan untuk memenuhi kriteria-kriteria tersebut sehingga perusahaan disarankan agar dapat memberikan promosi sebagai hadiah atau bentuk apresiasi bagi karyawan yang mampu memberikan kontribusi besar terhadap perusahaan. Pemberian promosi sebagai hadiah atau bentuk apresiasi merupakan salah satu upaya agar dapat memacu karyawan untuk memberikan kinerja yang terbaik dan meningkatkan kepuasan kerja bagi karyawan tersebut.

### 5.3. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini masih memiliki banyak kekurangan dalam penulisan, keterbatasan penelitian yang dialami oleh peneliti sebagai berikut:

- a. Peneliti hanya melakukan penelitian di CV. Amigo Mangesti Utomo sehingga hasil dari penelitian ini tidak bisa digeneralisasikan ke perusahaan lain.
- b. Penyebaran kuesioner dalam penelitian ini menggunakan bantuan aplikasi *Google Forms* sehingga peneliti tidak memiliki kendali penuh ketika pengisian kuesioner berlangsung.

### 5.4. Saran

Dalam melakukan penelitian tentu ada berbagai keterbatasan yang dialami peneliti. Berikut adalah saran yang diberikan peneliti untuk menanggulangi keterbatasan penelitian yang ada:

- a. Peneliti berharap adanya perubahan jenis perusahaan yang akan menjadi tempat penelitian selanjutnya. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan karyawan perusahaan yang bergerak di bidang retail sebagai sasaran penelitian. Peneliti menyarankan agar penelitian dengan topik yang sama dapat dilakukan untuk perusahaan-perusahaan yang bergerak di bidang lain.
- b. Peneliti menyarankan agar peneliti selanjutnya dapat menyebarkan kuesioner dalam bentuk kuesioner cetak sehingga peneliti dapat memegang penuh kendali ketika pengisian kuesioner berlangsung.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adriyan, M.R., (2018), “Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Grand Quality Hotel Yogyakarta)”, *Skripsi*, diakses dari <https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/10106/JURNAL%20%28MUHAMMAD%20RAFI%20ADRIYAN%2C14311645%29.pdf?sequence=2&isAllowed=y> pada tanggal 7 November 2019.
- Afroz, N.N., (2018), “Effects of Training on Employee Performance: A Case Study on Banking Sector, Tangail Bangladesh”, *Global Journal of Economics and Business*, diakses dari <https://www.refaad.com/Files/GJEB/GJEB-4-1-9.pdf> pada tanggal 30 Agustus 2019.
- Ainun, Rini, dan Anita Silvianita, (2016), “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Regional V Bandung”, *e-Proceeding of Management*, diakses dari <https://libraryproceeding.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/view/1922/1824> pada tanggal 8 November 2019.
- Angela, G., (2014), “Effects of Training on Employee Performance: A Case Study of United Nations Support Office for The African Union Mission in Somalia”, *Report*, diakses dari <http://erepo.usiu.ac.ke/bitstream/handle/11732/71/ANGELA.pdf?sequence=1> pada tanggal 18 November 2019.
- Ginanjjar, M.F., (2018), “Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Anugrah Utama Lestari di Bandung”, *Skripsi*, diakses dari <http://repository.unpas.ac.id/38623/6/BAB%20II.pdf> pada tanggal 6 November 2019.
- Hasanah, Nur, (2014), “Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Ditjen Penyelenggara Haji dan Umrah Kementerian Agama Republik Indonesia”, *Skripsi*, diakses dari <http://www.repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/26419/1/NU R%20HASANAH-FDK.pdf> pada tanggal 11 November 2019.
- Melani, Titis, dan Suhaji, (2012), “Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Farmasi “YAYASAN PHARMASI” Semarang)”, *Jurnal*, diakses dari <https://media.neliti.com/media/publications/103128-ID-faktor-faktor-yang-mempengaruhi-kepuasan.pdf> pada tanggal 11 November 2019.

- Muchlis, I., (2015), “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Batik Danar Hadi Surakarta”, *Skripsi*, diakses dari <http://eprints.ums.ac.id/38670/11/BAB%203.pdf> pada tanggal 8 November 2019.
- Novarinda, W., (2017), “Analisis Pelatihan dalam Upaya Mengoptimalkan Kinerja pada Daarul Jannah Cottage Syariah”, *Skripsi*, diakses dari <http://repository.unpas.ac.id/30612/6/Skripsi%20BAB%20II%20-%20Wuri.pdf> pada tanggal 9 November 2019.
- Permata, C.I., (2017), “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Staff Karyawan PT. Subaindo Cahaya Polintraco Surabaya)”, *Jurnal Ilmu Management*, diakses dari <https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/20182/18480> pada tanggal 23 Januari 2019.
- Retnawati, H., (2017), *Validitas Reliabilitas dan Karakteristik Butir*, Cetakan II, Parama Publishing, Yogyakarta.
- Rifky, Mohammad, Mochammad Al Musadieq dan Gunawan Eko Nurtjahjono, (2017), “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Giant Hypermarket Mall Olympic Garden Malang)”, *Jurnal Administrasi Bisnis*, diakses dari <https://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id> pada tanggal 3 April 2020.
- Robbins, Stephen P. dan Mary Coulter, (2018), *Management*, 14<sup>th</sup> Edition, Pearson Education, Malaysia.
- Rosita, (2017), “Pengaruh Dukungan Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Badan Usaha Kredit Pedesaan Sleman”, *Skripsi*, diakses dari <http://repository.umy.ac.id/handle/123456789/10498> pada tanggal 5 November 2019.
- Safaria, Siti dan Anastasia Saras, (2013), “Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Seascape Surveys Indonesia”, e-Jurnal Manajemen dan Bisnis, diakses dari <https://repository.perbanas.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/1378/PENGARUH%20KETERLIBATAN%20KERJA%20TERHADAP%20KINERJA%20PEGAWAI%20PADA%20PT%20SEASCAPE%20SURVEYS%20INDONESIA.pdf?sequence=1> pada tanggal 1 Mei 2020.

- Seyoum, R., (2017), “The Impact of Training on Employee Performance in Commercial Bank of Ethiopia, *Report*, diakses dari <http://etd.aau.edu.et/bitstream/handle/123456789/12808/ROZA%20SEYOU M.pdf?sequence=1&isAllowed=y> pada tanggal 19 November 2019.
- Susella, V., (2017), “Pengaruh Kinerja Terhadap Promosi Jabatan di PT. Kuala Jaya Samudera Kuala Tanjung Batu Bara”, *Skripsi*, diakses dari <https://docplayer.info/70866604-Bab-ii-landasan-teori-kinerja-dalam-bahasa-inggris-disebut-juga-dengan-job-performance-atau.html> pada tanggal 8 November 2019.
- Susilana, R., (2015), “Modul 6 Populasi dan Sampel”, *Modul*, diakses dari [http://file.upi.edu/Direktori/DUAL-MODES/PENELITIAN\\_PENDIDIKAN/BBM\\_6.pdf](http://file.upi.edu/Direktori/DUAL-MODES/PENELITIAN_PENDIDIKAN/BBM_6.pdf) pada tanggal 14 Juni 2020
- Syamsiah, S., (2015), “Hubungan Antara Harga Diri dengan Motivasi Kerja pada Perawat Rumah Sakit X di Yogyakarta”, *Skripsi*, diakses dari <http://eprints.mercubuana-yogya.ac.id/1801/3/BAB%20II.pdf> pada tanggal 8 November 2019.
- Yuniar, Yuyun, Wayan Gede Supartha dan Agoes Ganesha Rahyuda, (2017), “Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja di Prama Sanur Beach-Bali”, *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, diakses dari <https://ojs.unud.ac.id/index.php/EEB/article/download/24219/17264/> pada tanggal 21 September 2019.





## SURAT PENGANTAR KUESIONER

Kepada Yth.

Segenap Karyawan CV. Amigo Mangesti Utomo

di tempat

Dengan Hormat,

Melalui surat ini, izinkan saya memperkenalkan diri. Saya Samuel Christopher Prasetya, mahasiswa aktif angkatan 2015 dari Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Atma Jaya Yogyakarta ingin mengadakan penelitian skripsi dengan judul **“Pengaruh Keterlibatan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Amigo Mangesti Utomo Pasca Diadakannya Pelatihan”**.

Berkaitan dengan penelitian ini, saya memohon partisipasi Bapak, Ibu dan Saudara/i seluruh anggota karyawan di CV. Amigo Mangesti Utomo untuk meluangkan waktu sejenak dan mengisi kuesioner penelitian yang akan dibagikan melalui aplikasi Google Forms. Kejujuran dari Bapak, Ibu dan Saudara/i dalam pengisian kuesioner ini akan sangat membantu dan mempengaruhi hasil dari penelitian ini.

Demikian yang dapat saya sampaikan, atas perhatian, kerja sama dan diluangkannya waktu untuk mengisi kuesioner penelitian ini, saya ucapkan terima kasih.

Klaten, 19 Februari 2020

Peneliti,

Samuel Christopher Prasetya

## KUESIONER PENELITIAN

### Bagian I: Identitas Responden

Dimohon kesediaan responden untuk mengisi identitas diri dengan memberikan tanda (X) pada alternatif jawaban yang telah disediakan. (jawaban dari responden akan diperlakukan secara rahasia).

1. Jenis Kelamin :

- Laki – laki                       Perempuan

2. Usia :

- 21 – 30 tahun                       31 – 45 tahun                       > 45 tahun

3. Jabatan :

- Manajer                       *Supervisor*                       Pramuniaga

4. Pendidikan :

- SD                       SMP                       SMA                       D3
- S1                       S2                       S3

5. Apakah saudara mengikuti pelatihan yang diadakan oleh perusahaan dalam 12 bulan terakhir?

- Ya                       Tidak

Responden dapat memberikan tanda silang (X) pada alternatif jawaban yang sudah disediakan. Alternatif jawaban tersebut adalah Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Dimohon responden dapat menjawab dengan jujur pada setiap pernyataan yang diberikan.

Bagian II: Keterlibatan Kerja

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Pelatihan membuat saya bersedia untuk menerima perubahan dalam pekerjaan saya.	STS	TS	S	SS
2	Pelatihan membantu meningkatkan inisiatif saya untuk membantu rekan kerja yang membutuhkan bantuan.	STS	TS	S	SS
3	Pelatihan mengajarkan kepada saya untuk bersikap proaktif terhadap tantangan dan peluang di masa mendatang.	STS	TS	S	SS
4	Pelatihan mengajarkan saya untuk tetap terus berusaha meski dalam keadaan yang sulit.	STS	TS	S	SS
5	Pelatihan membantu saya dan rekan sekerja saya dalam beradaptasi dengan situasi yang sulit.	STS	TS	S	SS
6	Pelatihan membuat saya lebih fokus terhadap pekerjaan saya.	STS	TS	S	SS
7	Pelatihan membuat saya termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam bekerja.	STS	TS	S	SS
8	Saya merasa lebih terlibat dengan pekerjaan saya setelah mengikuti pelatihan.	STS	TS	S	SS
9	Pelatihan membuat saya lebih bersemangat dalam bekerja.	STS	TS	S	SS
10	Melalui pelatihan, saya lebih terinspirasi untuk memenuhi setiap tujuan saya di tempat kerja.	STS	TS	S	SS

## Bagian III: Motivasi Kerja

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Setelah mengikuti pelatihan, sekarang saya bisa mengerjakan tugas-tugas yang penting dalam perusahaan.	STS	TS	S	SS
2	Pelatihan memberi saya keterampilan yang diperlukan untuk menyelesaikan setiap pekerjaan saya.	STS	TS	S	SS
3	Saya dapat mengambil tanggungjawab pribadi atas setiap pekerjaan yang sudah saya selesaikan.	STS	TS	S	SS
4	Pelatihan mengarahkan saya kepada visi perusahaan.	STS	TS	S	SS
5	Setelah diadakan pelatihan, saya sekarang lebih memahami bagaimana cara untuk berkontribusi terhadap tujuan perusahaan.	STS	TS	S	SS
6	Melalui pelatihan, para pemimpin perusahaan secara terbuka dapat menerima saran dari bawahan.	STS	TS	S	SS
7	Para pemimpin perusahaan sudah terlatih untuk fokus kepada kekuatan perusahaan bukan pada kelemahan.	STS	TS	S	SS
8	Pelatihan membuat saya menemukan hal menarik dari pekerjaan saya dan membuat saya bersemangat dalam bekerja.	STS	TS	S	SS
9	Pelatihan membantu saya untuk menyelesaikan kewajiban saya tanpa mengalami kesulitan.	STS	TS	S	SS
10	Setelah mengikuti pelatihan, saya lebih termotivasi untuk menyelesaikan tugas dengan cepat agar dapat meningkatkan kinerja saya.	STS	TS	S	SS

## Bagian IV: Kepuasan Kerja

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Setelah mengikuti pelatihan, saya dapat lebih menikmati pekerjaan saya	STS	TS	S	SS

	dan menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja saya.				
2	Melalui pelatihan, saya dapat menjalin hubungan baik dengan atasan saya.	STS	TS	S	SS
3	Setelah mengikuti pelatihan, saya dapat menjalin hubungan yang baik dengan <i>customer</i> perusahaan.	STS	TS	S	SS
4	Pelatihan membuat saya dapat menggunakan keterampilan dan bakat saya dengan baik dalam bekerja.	STS	TS	S	SS
5	Pelatihan memberikan saya kesempatan untuk mempelajari keterampilan baru.	STS	TS	S	SS
6	Pelatihan menawarkan peluang untuk promosi bagi karyawan.	STS	TS	S	SS
7	Pelatihan membantu saya untuk menata ulang pekerjaan-pekerjaan saya di perusahaan.	STS	TS	S	SS
8	Setelah menghadiri pelatihan, karyawan diberi kesempatan untuk berbagai tanggungjawab dalam bekerja.	STS	TS	S	SS
9	Pelatihan membuat saya mencapai tingkat kemandirian untuk berperan dalam pekerjaan saya.	STS	TS	S	SS
10	Setelah mengikuti pelatihan, karyawan memiliki peluang untuk mendapatkan perubahan tugas secara berkala.	STS	TS	S	SS

#### Bagian V: Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Pelatihan dapat meningkatkan rasa tanggungjawab yang saya miliki.	STS	TS	S	SS
2	Pelatihan membuat saya lebih berkomitmen terhadap pekerjaan saya.	STS	TS	S	SS
3	Pelatihan membantu saya dalam meningkatkan pengetahuan kerja.	STS	TS	S	SS
4	Kepuasan saya terhadap pekerjaan meningkat setelah diadakannya pelatihan.	STS	TS	S	SS

5	Pelatihan membuat produktivitas saya dalam bekerja meningkat.	STS	TS	S	SS
6	Pelatihan membuat saya lebih berani untuk menerima tugas yang lebih menantang.	STS	TS	S	SS
7	Pelatihan meningkatkan minat saya dalam bekerja.	STS	TS	S	SS
8	Kinerja saya dapat membantu produktivitas perusahaan.	STS	TS	S	SS
9	Kinerja saya menciptakan kepuasan bagi pelanggan terutama pada pelayanan dan produk perusahaan.	STS	TS	S	SS
10	Saya merasa program pelatihan yang diadakan sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan.	STS	TS	S	SS

### HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

#### Uji Validitas Variabel Keterlibatan Kerja

##### Correlations

	No.1	No.2	No.3	No.4	No.5	No.6	No.7	No.8	No.9	No.10	Total
No.1 Pearson Correlation	1	.618**	.321**	.309**	.331**	.367**	.159	.059	.253*	.385**	.600**
Sig. (1-tailed)		.000	.002	.002	.001	.000	.076	.298	.011	.000	.000
N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
No.2 Pearson Correlation	.618**	1	.438**	.334**	.440**	.350**	.182	.154	.441**	.460**	.698**
Sig. (1-tailed)	.000		.000	.001	.000	.001	.051	.084	.000	.000	.000
N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
No.3 Pearson Correlation	.321**	.438**	1	.542**	.490**	.402**	.241*	.240*	.457**	.469**	.720**
Sig. (1-tailed)	.002	.000		.000	.000	.000	.014	.015	.000	.000	.000
N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
No.4 Pearson Correlation	.309**	.334**	.542**	1	.522**	.204*	.174	.079	.384**	.419**	.625**

	Sig. (1-tailed)	.002	.001	.000		.000	.033	.059	.239	.000	.000	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
No.5	Pearson Correlation	.331**	.440**	.490**	.522**	1	.546**	.205*	.079	.285**	.404**	.686**
	Sig. (1-tailed)	.001	.000	.000	.000		.000	.032	.241	.005	.000	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
No.6	Pearson Correlation	.367**	.350**	.402**	.204*	.546**	1	.227*	.119	.364**	.416**	.631**
	Sig. (1-tailed)	.000	.001	.000	.033	.000		.020	.144	.000	.000	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
No.7	Pearson Correlation	.159	.182	.241*	.174	.205*	.227*	1	.307**	.434**	.392**	.515**
	Sig. (1-tailed)	.076	.051	.014	.059	.032	.020		.003	.000	.000	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
No.8	Pearson Correlation	.059	.154	.240*	.079	.079	.119	.307**	1	.275**	.483**	.417**
	Sig. (1-tailed)	.298	.084	.015	.239	.241	.144	.003		.006	.000	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
No.9	Pearson Correlation	.253*	.441**	.457**	.384**	.285**	.364**	.434**	.275**	1	.553**	.703**
	Sig. (1-tailed)	.011	.000	.000	.000	.005	.000	.000	.006		.000	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
No.10	Pearson Correlation	.385**	.460**	.469**	.419**	.404**	.416**	.392**	.483**	.553**	1	.776**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Total	Pearson Correlation	.600**	.698**	.720**	.625**	.686**	.631**	.515**	.417**	.703**	.776**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).



### Uji Reliabilitas Variabel Keterlibatan Kerja

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.840	10

### Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

#### Correlations

	No.1	No.2	No.3	No.4	No.5	No.6	No.7	No.8	No.9	No.10	Total
No.1 Pearson Correlation	1	.483**	.480**	.371**	.288**	.335**	.255*	.418**	.222*	.458**	.686**
Sig. (1-tailed)		.000	.000	.000	.004	.001	.011	.000	.023	.000	.000
N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
No.2 Pearson Correlation	.483**	1	.369**	.372**	.375**	.229*	.017	.327**	.232*	.307**	.590**
Sig. (1-tailed)	.000		.000	.000	.000	.019	.438	.001	.018	.002	.000
N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
No.3 Pearson Correlation	.480**	.369**	1	.392**	.354**	.326**	.307**	.440**	.414**	.370**	.718**
Sig. (1-tailed)	.000	.000		.000	.001	.001	.002	.000	.000	.000	.000
N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
No.4 Pearson Correlation	.371**	.372**	.392**	1	.491**	.088	.152	.365**	.288**	.341**	.620**
Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000		.000	.216	.087	.000	.004	.001	.000
N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
No.5 Pearson Correlation	.288**	.375**	.354**	.491**	1	.191*	.029	.397**	.329**	.291**	.602**
Sig. (1-tailed)	.004	.000	.001	.000		.043	.399	.000	.001	.004	.000
N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
No.6 Pearson Correlation	.335**	.229*	.326**	.088	.191*	1	.393**	.257**	.224*	.211*	.532**
Sig. (1-tailed)	.001	.019	.001	.216	.043		.000	.010	.022	.029	.000

N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
No.7 Pearson Correlation	.255*	.017	.307**	.152	.029	.393**	1	.194*	.140	.189*	.440**
Sig. (1-tailed)	.011	.438	.002	.087	.399	.000		.041	.105	.045	.000
N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
No.8 Pearson Correlation	.418**	.327**	.440**	.365**	.397**	.257**	.194*	1	.463**	.652**	.731**
Sig. (1-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.010	.041		.000	.000	.000
N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
No.9 Pearson Correlation	.222*	.232*	.414**	.288**	.329**	.224*	.140	.463**	1	.425**	.601**
Sig. (1-tailed)	.023	.018	.000	.004	.001	.022	.105	.000		.000	.000
N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
No.10 Pearson Correlation	.458**	.307**	.370**	.341**	.291**	.211*	.189*	.652**	.425**	1	.684**
Sig. (1-tailed)	.000	.002	.000	.001	.004	.029	.045	.000	.000		.000
N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Total Pearson Correlation	.686**	.590**	.718**	.620**	.602**	.532**	.440**	.731**	.601**	.684**	1
Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

### Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.821	10

### Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

#### Correlations

	No.1	No.2	No.3	No.4	No.5	No.6	No.7	No.8	No.9	No.10	Total
No.1 Pearson Correlation	1	.553**	.468**	.445**	-.057	.250*	.305**	.423**	.336**	.292**	.641**
Sig. (1-tailed)		.000	.000	.000	.306	.012	.003	.000	.001	.004	.000
N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
No.2 Pearson Correlation	.553**	1	.498**	.352**	.141	.284**	.336**	.348**	.253*	.424**	.666**
Sig. (1-tailed)	.000		.000	.001	.103	.005	.001	.001	.011	.000	.000
N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
No.3 Pearson Correlation	.468**	.498**	1	.484**	.204*	.370**	.453**	.381**	.406**	.332**	.726**
Sig. (1-tailed)	.000	.000		.000	.033	.000	.000	.000	.000	.001	.000
N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
No.4 Pearson Correlation	.445**	.352**	.484**	1	.406**	.389**	.297**	.337**	.236*	.382**	.674**
Sig. (1-tailed)	.000	.001	.000		.000	.000	.003	.001	.016	.000	.000
N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
No.5 Pearson Correlation	-.057	.141	.204*	.406**	1	.326**	.206*	.167	.130	.218*	.421**
Sig. (1-tailed)	.306	.103	.033	.000		.001	.032	.067	.123	.024	.000
N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
No.6 Pearson Correlation	.250*	.284**	.370**	.389**	.326**	1	.250*	.247*	.335**	.398**	.618**
Sig. (1-tailed)	.012	.005	.000	.000	.001		.012	.013	.001	.000	.000
N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
No.7 Pearson Correlation	.305**	.336**	.453**	.297**	.206*	.250*	1	.651**	.339**	.493**	.671**
Sig. (1-tailed)	.003	.001	.000	.003	.032	.012		.000	.001	.000	.000
N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
No.8 Pearson Correlation	.423**	.348**	.381**	.337**	.167	.247*	.651**	1	.419**	.590**	.700**
Sig. (1-tailed)	.000	.001	.000	.001	.067	.013	.000		.000	.000	.000

N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
No.9 Pearson Correlation	.336**	.253*	.406**	.236*	.130	.335**	.339**	.419**	1	.344**	.589**
Sig. (1-tailed)	.001	.011	.000	.016	.123	.001	.001	.000		.001	.000
N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
No.10 Pearson Correlation	.292**	.424**	.332**	.382**	.218*	.398**	.493**	.590**	.344**	1	.683**
Sig. (1-tailed)	.004	.000	.001	.000	.024	.000	.000	.000	.001		.000
N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Total Pearson Correlation	.641**	.666**	.726**	.674**	.421**	.618**	.671**	.700**	.589**	.683**	1
Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

### Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.836	10

### Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

#### Correlations

	No.1	No.2	No.3	No.4	No.5	No.6	No.7	No.8	No.9	No.10	Total
No.1 Pearson Correlation	1	.598**	.334**	.325**	.230*	.422**	.291**	.356**	.251*	.327**	.645**
Sig. (1-tailed)		.000	.001	.001	.019	.000	.004	.001	.011	.001	.000
N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
No.2 Pearson Correlation	.598**	1	.425**	.362**	.284**	.447**	.494**	.448**	.414**	.323**	.743**
Sig. (1-tailed)	.000		.000	.000	.005	.000	.000	.000	.000	.002	.000
N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
No.3 Pearson Correlation	.334**	.425**	1	.524**	.444**	.295**	.474**	.147	.278**	.286**	.657**
Sig. (1-tailed)	.001	.000		.000	.000	.004	.000	.094	.006	.005	.000
N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
No.4 Pearson Correlation	.325**	.362**	.524**	1	.460**	.290**	.445**	.309**	.175	.275**	.657**
Sig. (1-tailed)	.001	.000	.000		.000	.004	.000	.002	.058	.006	.000
N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
No.5 Pearson Correlation	.230*	.284**	.444**	.460**	1	.337**	.431**	.311**	.293**	.241*	.637**
Sig. (1-tailed)	.019	.005	.000	.000		.001	.000	.002	.004	.015	.000
N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
No.6 Pearson Correlation	.422**	.447**	.295**	.290**	.337**	1	.291**	.238*	.319**	.214*	.601**
Sig. (1-tailed)	.000	.000	.004	.004	.001		.004	.016	.002	.027	.000
N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
No.7 Pearson Correlation	.291**	.494**	.474**	.445**	.431**	.291**	1	.348**	.361**	.379**	.704**
Sig. (1-tailed)	.004	.000	.000	.000	.000	.004		.001	.000	.000	.000
N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
No.8 Pearson Correlation	.356**	.448**	.147	.309**	.311**	.238*	.348**	1	.488**	.234*	.595**
Sig. (1-tailed)	.001	.000	.094	.002	.002	.016	.001		.000	.017	.000

N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
No.9 Pearson Correlation	.251*	.414**	.278**	.175	.293**	.319**	.361**	.488**	1	.400**	.613**
Sig. (1-tailed)	.011	.000	.006	.058	.004	.002	.000	.000		.000	.000
N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
No.10 Pearson Correlation	.327**	.323**	.286**	.275**	.241*	.214*	.379**	.234*	.400**	1	.566**
Sig. (1-tailed)	.001	.002	.005	.006	.015	.027	.000	.017	.000		.000
N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Total Pearson Correlation	.645**	.743**	.657**	.657**	.637**	.601**	.704**	.595**	.613**	.566**	1
Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

### Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.841	10

## ANALISIS STATISTIK DESKRIPTIF

### Analisis Statistik Deskriptif Variabel Keterlibatan Kerja

#### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
No.1	82	2	4	3.55	.525
No.2	82	2	4	3.56	.523
No.3	82	3	4	3.54	.502
No.4	82	3	4	3.48	.502
No.5	82	1	4	3.35	.575
No.6	82	2	4	3.38	.513
No.7	82	3	4	3.52	.502
No.8	82	2	4	3.22	.445
No.9	82	2	4	3.46	.571
No.10	82	2	4	3.39	.515
Valid N (listwise)	82				

### Analisis Statistik Deskriptif Variabel Motivasi Kerja

#### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
No.1	82	2	4	3.26	.466
No.2	82	2	4	3.33	.498
No.3	82	2	4	3.45	.525
No.4	82	2	4	3.41	.520
No.5	82	2	4	3.30	.514
No.6	82	2	4	3.15	.547
No.7	82	2	4	3.13	.539
No.8	82	2	4	3.40	.541
No.9	82	2	4	3.09	.502
No.10	82	2	4	3.43	.522
Valid N (listwise)	82				

### Analisis Statistik Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

#### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
No.1	82	2	4	3.40	.563
No.2	82	2	4	3.21	.561
No.3	82	2	4	3.35	.530
No.4	82	2	4	3.30	.489
No.5	82	3	4	3.40	.493
No.6	82	1	4	3.18	.611
No.7	82	2	4	3.23	.528
No.8	82	2	4	3.15	.475
No.9	82	2	4	3.26	.492
No.10	82	2	4	3.10	.433
Valid N (listwise)	82				

### Analisis Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

#### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
No.1	82	2	4	3.46	.549
No.2	82	2	4	3.38	.513
No.3	82	3	4	3.49	.503
No.4	82	2	4	3.05	.564
No.5	82	2	4	3.27	.568
No.6	82	2	4	3.27	.522
No.7	82	2	4	3.29	.533
No.8	82	3	4	3.33	.473
No.9	82	2	4	3.45	.525
No.10	82	2	4	3.21	.490
Valid N (listwise)	82				



## ANALISIS REGRESI BERGANDA

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.819 <sup>a</sup>	.671	.658	1.970

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

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	616.281	3	205.427	52.953	.000 <sup>b</sup>
	Residual	302.597	78	3.879		
	Total	918.878	81			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja, Motivasi Kerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.898	2.511		.756	.452
	Keterlibatan Kerja	.257	.096	.254	2.672	.009
	Motivasi Kerja	.327	.115	.311	2.841	.006
	Kepuasan Kerja	.358	.101	.352	3.557	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan