

Hasil Kuesioener Pra survey Kinerja

Lampiran I

Pertanyaan		
Kinerja Karyawan		
Apakah anda mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang ditentukan oleh perusahaan ?	Apakah anda dapat menjalin kerjasama yang baik dengan karyawan yang lain ?	Apakah anda selalu mentaati semua aturan dan prosedur kerja yang ditentukan dalam suatu pekerjaan ?
Jawaban		
Ya, saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar waktu yang ditentukan perusahaan saya.	Hubungan kerja saya dengan karyawan lain berjalan dengan baik.	Peraturan didalam perusahaan selalu saya taati dalam bekeja.
Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar perusahaan.	Belum sepenuhnya menjalin erjasama yang baik dengan karyawan lain.	Sampai saat ini saya selalu mentaati.
Terkadang saya belum menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.	Saya mampu menjalani kerjasama yang baik.	Terkadang masih melanggar dan belum sepenuhnya mentaati.
Iya saya mampu.	Saya dapat menjalani kerjasama dengan baik.	Saya taat dengan peraturan saat bekerja.
Pekerjan dapat saya selesaikan dengan tepat waktu.	Saya mampu menjalani kerjasama dengan karyawan lain.	Saya selalu mentaati peraturan perusahaan.
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan engan tepat waktu.	Saya selalu menjalani kerjasama yang baik dengan karyawan lain.	Saya selalu mentaati.
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	Belum bisa bekerjasama dengan baik.	Masih melakukan kesalahan dan tidak mentaati perusahaan.
Saya mampu.	Saya dapat menjalani kerjasama dengan baik.	Saya selalu mentaati.
Saya mampu melakukan dengan tepat waktu	Iya saya selalu kerjasama dengan karyawan lain.	Saya belum sepenuhnya mentaati.
Saya mampu melakukan pekerjaan dengan tepat waktu.	Saya selalu bekerjasama dengan karyawan lain dengan baik.	Saya selalu mentaati peraturan yang diberikan perusahaan.
8 orang karyawan mengatakan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sesuai yang ditentukan perusahaan. $(80\%) = x$	8 orang karyawan mengatakan dapat menjalin kerjasama yang baik dengan karyawan lain. $(80\%) = x$	7 orang karyawan mengatakan selalu mentaati semua aturan dan prosedur kerja dalam suatu pekerjaan. $(70\%) = x$

Lampiran II

Kuesioner terbuka ditujukan Kepada HRD PT. Nasmoco Kaligawe Semarang mengenai pelatihan.

1. Pelatihan didalam PT. Nasmoco Bagian Marketing ?

Pelatihan didalam PT. Nasmoco Kaligawe dilakukan 30 hari atau satu bulan Pelatihan,selama satu bulan dilakukan 5 kali program pelatihan,

- (D1) Hari pertama , melakukan Induksi, Motivasi Dan Orientasi Cabang.
- (D2) Hari tanggl 18, melakukan Auto training – Role Play – Join Convasing – self evaluation (sales Proses, admin proces, CR proces).
Atau pelatihan otomatis, Permainan Peran,Gabung Convasing, Evaluasi diri
- (D3) Hari tanggal 19, proses Geting commitment (Mendapatkan Komitmen)
- (D4) Hari tanggal 20-29, Proses On The Job Training (OJB) sales proces dan Eva OJB.
- (D5) Hari Tanggal 30, Final Eva & introduction KPI sales Proses (Akhir pelatihan dan Pengenalan proses penjualan KPI).

Setelah materi dan proses pelatihan diberikan kepada Peserta maka langkah akhir yaitu Melakukan Auto TR, Sharing sassion, Role play, join activity, observation & on site proctice atau Praktek

ditempat seperti memberikan video Auto TRN (video otomatis), Guidance book (Buku Panduan), Role play (Praktek langsung).

Jika peserta dinyatakan berhasil harus mempunyai tiga kriteria yaitu Knowledge (Pengetahuan), Skill (ketrampilan) dan Behavior (Tingkah laku), apabila Peserta hanya mempunyai dua kriteria maka Perusahaan akan mempertimbangkan dan jika peserta tidak mempunyai ketiga kriteria tersebut maka peserta dinyatakan tidak lolos. Setelah peserta lolos dalam pelatihan selama satu bulan maka akan diadakan pelatihan lagi selama tiga bulan yaitu 31-90 ,peserta yang sudah lolos harus mampu membuat rancangan kerja, praktek mandiri, laporan harian selanjutnya jika berhasil akan dilakukan evaluasi mingguan tau praktek mandiri.

2. Cara penilaian kinerja PT. Nasmoco Kaligawe Semarang ?

Cara menilai kinerja marketing melalui target penjualan yang dicapai marketing, Ketepatan waktu yang ditentukan oleh perusahaan, dan karyawan harus selalu hadir dalam bekerja untuk mendapatkan kinerja yang lebih baik dan harus mampu bekerjasama sesama tim kerja mereka agar tercapainya tujuan perusahaan.

Lampiran III

KUESIONER

LEMBAR KUESIONER PENGARUH PELATIHAN DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Diisi oleh karyawan PT. Nasmoco Kaligawe Semarang bagian marketing)

Nama :

Usia :

Jenis kelamin :

Masa kerja :

Pendidikan terakhir :

Instruksi pengisian kuesioner

Anda dapat memberikan tanda (V) pada alternatif jawaban anda dari pernyataan dibawah ini, tanpa adanya rekayasa maupun tekanan dari pihak manapun, sesuai dengan kondisi anda selama ini. Terdapat 5 alternatif jawaban dalam pengisian yaitu :

1. Jawaban sangat setuju : diberi skor 5
2. Jawaban setuju : diberi skor 4
3. Jawaban netral : diberi skor 3
4. Jawaban tidak setuju : diberi skor 2
5. Jawaban sangat tidak setuju : diberi skor 1

Keterangan : Pernyataan yang diberikan terdiri dari tiga variable yang diteliti, yaitu variable X1 (pelatihan, Variabel X2 (komitmen organisasional), dan Variabel Y (kinerja karyawan)

KUESIONER PELATIHAN

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Dalam program pelatihan metode pelatihan yang digunakan sudah sesuai dengan tujuan pelatihan.					
2.	Dalam program pelatihan. Saya selalu mengikuti proses pelatihan secara keseluruhan.					
3.	Dalam poses pelatihan saya termotivasi untuk memberikan yang terbaik.					
4.	Dalam program pelatihan penyelenggara program yang diadakan pelatih sudah sesuai standar.					
5.	Pelatih menyampaikan materi dengan jelas.					
6.	Materi yang disampaikan dapat saya mengerti dengan baik.					
7.	Materi yang diberikan direncanakan dengan matang dan lengkap.					
8.	Metode yang digunakan saat pelatihan sesuai dengan materi yang disampaikan.					
9.	Saya selalu semangat dalam mengikuti pelatihan karena dapat menambah pengetahuan dan ketrampilan.					
10.	Saya tertarik mengikuti pelatihan karena saya membutuhkannya.					

KUESIONER KOMITMEN ORGANISASIONAL

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya akan merasa sangat berbahagia menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini.					
2.	Saya merasa masalah yang terjadi di perusahaan menjadi permasalahan saya juga.					
3.	Saya merasa menjadi bagian keluarga pada perusahaan ini.					
4.	yang lebih baik saat ini adalah ketika saya tetap bekerja di satu organisasi sepanjang karir saya.					

5.	Jika saya mendapatkan tawaran pekerjaan yang lebih baik dari perusahaan ini, saya tidak akan menerima tawaran itu.					
6.	Saya sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain.					
7.	Akan terlalu merugikan bagi saya untuk meninggalkan perusahaan ini.					
8.	Saya sulit mendapatkan pekerjaan dengan menghasilkan yang bagus seperti pekerjaan saya sekarang.					
9.	Saya merasa perusahaan ini terlalu banyak berjasa bagi hidup saya.					
10.	Saya merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi perusahaan ini.					
11.	Perusahaan ini layak mendapatkan kesetiaan dari saya.					
12.	Saya tidak percaya bahwa seseorang harus selalu loya terhadap organisasinya.					

KUESIONER KINERJA KARYAWAN

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal.					
2.	Karyawan bekerja sesuai standar kerja yang telah ditetapkan diperusahaan itu.					
3.	Karyawan selalu datang tepat waktu sesuai yang telah ditentukan perusahaan.					
4.	Karyawan selalu hadir dalam bekerja.					
5.	Karyawan mampu bekerja sama dengan semua karyawan.					
6.	Karyawan selalu menaati perintah atau instruksi dari atasan tanpa pernah melanggarnya.					
7.	Karyawan memiliki inisiatif yang berguna untuk membantu penyelesaian pekerjaan yang lebih baik.					
8.	Karyawan bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah atau diminta dahulu oleh atasan.					
9.	Karyawan berusaha dengan serius menyelesaikan pekerjaan sampai dengan selesai.					
10.	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti sesuai yang diharapkan.					
11.	Karyawan sering mengajukan gagasan dan inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan.					
12.	karyawan bersedia bertanggung jawab atas hasil kerja					

	yang dicapai.					
13	Karyawan sering menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang berbeda agar mencapai hasil yang terbaik.					

Lampiran IV

Data mentah variabel Pelatihan

Responden	x1_1	x1_2	x1_3	x1_4	x1_5	x1_6	x1_7	x1_8	x1_9	x1_10
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5
11	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4
12	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4
16	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4
21	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4
24	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4
25	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5
26	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3
35	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4
36	4	5	4	4	3	5	5	4	4	4
37	5	5	4	4	4	5	5	3	4	4
38	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4
39	4	5	5	5	5	5	5	3	4	4
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Data mentah variabel Komitmen Organisasional

x2_1	x2_2	x2_3	x2_4	x2_5	x2_6	x2_7	x2_8	x2_9	x2_10	x2_11	x2_12
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4
5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4
4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4
5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4
5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4
4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	3	5	5	4	4	4	4	5	4
5	5	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4
4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Data mentah Kinerja Karyawan

y_1	y_2	y_3	y_4	y_5	y_6	y_7	y_8	y_9	y_10	y_11	y_12	y_13
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4
5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4
4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4
5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4
5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4
4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	3	5	5	4	4	4	5	4	4
5	5	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4
4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5

Lampiran V

Data uji Validitas

Correlations

		X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	X1_6	X1_7	X1_8	X1_9	X1_10	jumlah
X1_1	Pearson Correlation	1	.471**	.574**	.578**	.440**	.626**	.696**	.365*	.499**	.568**	.785**
	Sig. (2-tailed)		.002	.000	.000	.004	.000	.000	.020	.001	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1_2	Pearson Correlation	.471**	1	.262	.346*	.353*	.488**	.636**	.092	.247	.385*	.606**
	Sig. (2-tailed)	.002		.102	.029	.025	.001	.000	.571	.124	.014	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1_3	Pearson Correlation	.574**	.262	1	.673**	.426**	.685**	.524**	.353*	.594**	.543**	.755**
	Sig. (2-tailed)	.000	.102		.000	.006	.000	.001	.026	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1_4	Pearson Correlation	.578**	.346*	.673**	1	.608**	.722**	.673**	.547**	.703**	.656**	.869**
	Sig. (2-tailed)	.000	.029	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1_5	Pearson Correlation	.440**	.353*	.426**	.608**	1	.383*	.311	.376*	.330*	.632**	.651**	
	Sig. (2-tailed)	.004	.025	.006	.000		.015	.051	.017	.038	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1_6	Pearson Correlation	.626**	.488**	.685**	.722**	.383*	1	.792**	.317*	.534**	.608**	.836**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.015		.000	.046	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1_7	Pearson Correlation	.696**	.636**	.524**	.673**	.311	.792**	1	.222	.594**	.543**	.818**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.051	.000		.168	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1_8	Pearson Correlation	.365*	.092	.353*	.547**	.376*	.317*	.222	1	.502**	.571**	.565**	
	Sig. (2-tailed)	.020	.571	.026	.000	.017	.046	.168		.001	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1_9	Pearson Correlation	.499**	.247	.594**	.703**	.330*	.534**	.594**	.502**	1	.490**	.733**	
	Sig. (2-tailed)	.001	.124	.000	.000	.038	.000	.000	.001		.001	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1_10	Pearson Correlation	.568**	.385*	.543**	.656**	.632**	.608**	.543**	.571**	.490**	1	.799**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.014	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001		.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
jumlah	Pearson Correlation	.785**	.606**	.755**	.869**	.651**	.836**	.818**	.565**	.733**	.799**	1	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

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

Correlations

	X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	X2_6	X2_7	X2_8	X2_9	X2_10	X2_11	X2_12	jumlah
--	------	------	------	------	------	------	------	------	------	-------	-------	-------	--------

X2_1 Pearson Correlation	1	.471**	.574**	.578**	.440**	.626**	.696**	.365*	.499**	.568**	.741**	.312*	.788**
Sig. (2-tailed)		.002	.000	.000	.004	.000	.000	.020	.001	.000	.000	.050	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2_2 Pearson Correlation	.471**	1	.262	.346*	.353*	.488**	.636**	.092	.247	.385*	.421**	.448**	.614**
Sig. (2-tailed)	.002		.102	.029	.025	.001	.000	.571	.124	.014	.007	.004	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2_3 Pearson Correlation	.574**	.262	1	.673**	.426**	.685**	.524**	.353*	.594**	.543**	.562**	.285	.740**
Sig. (2-tailed)	.000	.102		.000	.006	.000	.001	.026	.000	.000	.000	.075	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2_4 Pearson Correlation	.578**	.346*	.673**	1	.608**	.722**	.673**	.547**	.703**	.656**	.661**	.437**	.864**
Sig. (2-tailed)	.000	.029	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.005	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2_5 Pearson Correlation	.440**	.353*	.426**	.608**	1	.383*	.311	.376*	.330*	.632**	.351*	.482**	.650**
Sig. (2-tailed)	.004	.025	.006	.000		.015	.051	.017	.038	.000	.026	.002	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2_6 Pearson Correlation	.626**	.488**	.685**	.722**	.383*	1	.792**	.317*	.534**	.608**	.622**	.372*	.825**
Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.015		.000	.046	.000	.000	.000	.018	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2_7 Pearson Correlation	.696**	.636**	.524**	.673**	.311	.792**	1	.222	.594**	.543**	.692**	.414**	.822**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.051	.000		.168	.000	.000	.000	.008	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2_8 Pearson Correlation	.365*	.092	.353*	.547**	.376*	.317*	.222	1	.502**	.571**	.541**	.263	.571**
Sig. (2-tailed)	.020	.571	.026	.000	.017	.046	.168		.001	.000	.000	.101	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

X2_9	Pearson Correlation	.499**	.247	.594**	.703**	.330*	.534**	.594**	.502**	1	.490**	.553**	.323*	.724**
	Sig. (2-tailed)	.001	.124	.000	.000	.038	.000	.000	.001		.001	.000	.042	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2_10	Pearson Correlation	.568**	.385*	.543**	.656**	.632**	.608**	.543**	.571**	.490**	1	.629**	.223	.778**
	Sig. (2-tailed)	.000	.014	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001		.000	.166	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2_11	Pearson Correlation	.741**	.421**	.562**	.661**	.351*	.622**	.692**	.541**	.553**	.629**	1	.234	.797**
	Sig. (2-tailed)	.000	.007	.000	.000	.026	.000	.000	.000	.000	.000		.145	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2_12	Pearson Correlation	.312*	.448**	.285	.437**	.482**	.372*	.414**	.263	.323*	.223	.234	1	.551**
	Sig. (2-tailed)	.050	.004	.075	.005	.002	.018	.008	.101	.042	.166	.145		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
jumlah	Pearson Correlation	.788**	.614**	.740**	.864**	.650**	.825**	.822**	.571**	.724**	.778**	.797**	.551**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

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

Correlations

		Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6	Y_7	Y_8	Y_9	Y_10	Y_11	Y_12	Y_13	
Y_1	Pearson Correlation	1	.471**	.574**	.578**	.440**	.626**	.696**	.365*	.499**	.568**	.741**	.312*	.204	.769**
	Sig. (2-tailed)		.002	.000	.000	.004	.000	.000	.020	.001	.000	.000	.050	.206	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y_2	Pearson Correlation	.471**	1	.262	.346*	.353*	.488**	.636**	.092	.247	.385*	.421**	.448**	.318*	.616**

	Sig. (2-tailed)	.002		.102	.029	.025	.001	.000	.571	.124	.014	.007	.004	.045	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y_3	Pearson Correlation	.574**	.262	1	.673**	.426**	.685**	.524**	.353*	.594**	.543**	.562**	.285	.300	.734**
	Sig. (2-tailed)	.000	.102		.000	.006	.000	.001	.026	.000	.000	.000	.075	.060	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y_4	Pearson Correlation	.578**	.346*	.673**	1	.608**	.722**	.673**	.547**	.703**	.656**	.661**	.437**	.377*	.860**
	Sig. (2-tailed)	.000	.029	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.005	.017	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y_5	Pearson Correlation	.440**	.353*	.426**	.608**	1	.383*	.311	.376*	.330*	.632**	.351*	.482**	.477**	.665**
	Sig. (2-tailed)	.004	.025	.006	.000		.015	.051	.017	.038	.000	.026	.002	.002	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y_6	Pearson Correlation	.626**	.488**	.685**	.722**	.383*	1	.792**	.317*	.534**	.608**	.622**	.372*	.387*	.823**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.015		.000	.046	.000	.000	.000	.018	.014	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y_7	Pearson Correlation	.696**	.636**	.524**	.673**	.311	.792**	1	.222	.594**	.543**	.692**	.414**	.300	.812**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.051	.000		.168	.000	.000	.000	.008	.060	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y_8	Pearson Correlation	.365*	.092	.353*	.547**	.376*	.317*	.222	1	.502**	.571**	.541**	.263	.254	.569**
	Sig. (2-tailed)	.020	.571	.026	.000	.017	.046	.168		.001	.000	.000	.101	.113	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y_9	Pearson Correlation	.499**	.247	.594**	.703**	.330*	.534**	.594**	.502**	1	.490**	.553**	.323*	.169	.705**

	Sig. (2-tailed)	.001	.124	.000	.000	.038	.000	.000	.001		.001	.000	.042	.296	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y_10	Pearson Correlation	.568**	.385*	.543**	.656**	.632**	.608**	.543**	.571**	.490**	1	.629**	.223	.193	.759**
	Sig. (2-tailed)	.000	.014	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001		.000	.166	.233	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y_11	Pearson Correlation	.741**	.421**	.562**	.661**	.351*	.622**	.692**	.541**	.553**	.629**	1	.234	.140	.772**
	Sig. (2-tailed)	.000	.007	.000	.000	.026	.000	.000	.000	.000	.000		.145	.390	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y_12	Pearson Correlation	.312*	.448**	.285	.437**	.482**	.372*	.414**	.263	.323*	.223	.234	1	.803**	.605**
	Sig. (2-tailed)	.050	.004	.075	.005	.002	.018	.008	.101	.042	.166	.145		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y_13	Pearson Correlation	.204	.318*	.300	.377*	.477**	.387*	.300	.254	.169	.193	.140	.803**	1	.529**
	Sig. (2-tailed)	.206	.045	.060	.017	.002	.014	.060	.113	.296	.233	.390	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Jumlah	Pearson Correlation	.769**	.616**	.734**	.860**	.665**	.823**	.812**	.569**	.705**	.759**	.772**	.605**	.529**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

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

Lampiran VI

Hasil uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas pelatihan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.905	10

Uji Reliabilitas Komitmen Organisasional

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.916	12

Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.916	13

Tabel Jabatan PT. nasmoco Nasmoco kaligawe semarang

JUMLAH MAN POWER					
NO.		JABATAN	Count By System	ACT	EV. ADH
I	Branch Manager		1	1	
		Branch Manager	1	1	
II	Section Head				
	-	Administration (ADH)	1	1	
	-	Marketing (Supervisor)	3	3	
	-	Service (Kepala Bengkel)	1	1	
	-	Part (Kepala Part)	1	1	
		Section Head	6	6	
III	Marketing				
	Marketing Counter		0	0	
	-	Marketing Counter Senior	1	1	
	-	Marketing Counter Executive	2	2	
	-	Marketing Counter Junior	0	0	
	-	Marketing Counter Trainee	0	0	
	-	Sub Total	3	3	
	Marketing (All Type)				
	-	Marketing Senior	3	3	
	-	Marketing Executive	14	14	
	-	Marketing Junior	16	15	
	-	Marketing Trainee	7	8	
	-	Sub Total	40	40	
	Marketing (Dyna)				
	-	Marketing Senior Dyna	0	0	
	-	Marketing Executive Dyna	0	0	
	-	Marketing Junior Dyna	0	0	
	-	Marketing Trainee Dyna	0	0	
	-	Sub Total	0	0	
		Marketing	43	43	
IV	Administration				
	-	Staff Accounting	1	1	



	-	Staff Finance	3	3
	-	Cashier	1	1
	-	Collector	1	1
	-	Adm. Sales, stock & PDS	5	5
	-	Adm. Service	2	2
	-	Adm. Part	1	1
	-	Personalia & GA	1	1
	-	Special Judgement	2	2
	-	Security	5	5
	-	Office Boy	0	0
	-	Driver	0	0
		Administration	22	22
V	CRC			
	-	Customer Relation Coord.	1	1
		CRC	1	1
VI	F & I			
	-	F&I	1	1
		F & I	1	1
VII	Service GRP			
	-	Ass. Kepala Bengkel	1	1
	-	Instruktur	1	1
	-	Service Advisor	9	9
	-	Control Room	1	1
	-	Foreman	4	4
	-	Tehnickal Leader	1	1
	-	Technician	27	27
	-	Technician PDS	1	1
	-	Technician THS	0	0
	-	Technician Magang	0	0
	-	Tool Keeper	1	1
	-	Washing & Lubing	0	0
		Sub Total	46	46
	Service BR / BP			
	-	Ass. Kepala Bengkel BP	1	1
	-	Instruktur BP	1	1
	-	Service Advisor BP	8	8
	-	Control Room BP	1	1
	-	Foreman BP	12	12
	-	Tehnickal Leader BP	0	0
	-	Technician BP	34	34
	-	Technician Magang BP	0	0
	-	Tool Keeper BP	1	1
	-	Washing & Lubing BP	0	0

	-	<i>Sub Total</i>	58	58	
		Service	104	104	
VIII	Parts				
	-	<i>Partsman</i>	4	4	
	-	<i>Parts Counter</i>	1	1	
	-	<i>Parts Sales</i>	4	4	
	-	<i>Parts Warehouse</i>	0	0	
		Parts	9	9	
		TOTAL	187	187	



Lampiran VII

Lampiran bukti Penelitian

 **LET'S GO BEYOND** 

Surat – Keterangan

Dengan ini menerangkan dengan sesungguhnya bahwa :

Nama : EKA PUSI YULIANA PUTRI
Nomor Induk : 13.30.0246
Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS
Program Study : MANAJEMEN

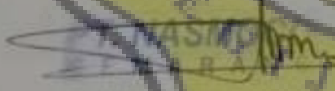
telah melakukan observasi / Survey di PT. NASMOCO Kaligawe, Semarang dengan data sebagai berikut :

Bagian : MARKETING
Mentor : KELIK SUTIKNO
Periode : 10 Juni 2017

Demikian Surat keterangan ini di buat untuk dapat dipergunakan sebagai salah satu persyaratan akademik.

Semarang, 15 April 2018

Perserta / J. GA
PT. NASMOCO


Kelik Sutikno

UNIVERSITAS KATOLIK JAPRANATA

PT. NASMOCO - KALIGawe
AUTHORIZED TOYOTA DEALER
Jl. Raya Kaligawe Km. 5, Semarang 50112, Indonesia
Phone +62 24 6580100 (Hunting) Fax +62 24 6580290 E-mail kaligawe@nasmoco.com

Doc vs Internet + Library

90.82% Originality	9.18% Similarity	513 Sources
--------------------	------------------	-------------

Web sources: 202 sources found

1. http://etheses.uin-malang.ac.id/674/11/10510066%20Lampiran.pdf	1.1
2. https://psychology.binus.ac.id/2015/09/21/hubungan-antara-kepuasan-dan-komitmen-kerja-karyawa..	0.7
3. https://blogsasito.blogspot.com/2015/05/bab-2-pengembangan-sdm-dan-kinerja.html	0.7
4. https://mgmpipsbogortimur.wordpress.com/2015/04/15/pengaruh-motivasi-dan-minat-belajar-siswa-...	0.5
5. http://jurnal.umrah.ac.id/wp-content/uploads/gravity_forms/1-ec61c9cb232a03a96d0947c6478e525e..	0.5
6. http://download.portalgaruda.org/article.php?article=367172&val=989&title=PENGARUH%20KOMP..	0.5
7. http://jurnalmanajemen.petra.ac.id/index.php/man/article/viewFile/17742/17853	0.4
8. http://downloads-kumpulan-referensi-skripsi.blogspot.com/2013/06/analisis-pengaruh-motivasi-kons..	0.4
9. https://blognyaekonomi.files.wordpress.com/2013/06/803-1594-1-sm.pdf	0.4
10. http://eprints.uny.ac.id/16523/1/Agus%20Purwanto.pdf	0.4
11. http://st293545.sitekno.com/article/135359/pengaruh-kepemimpinan-pendidikan-dan-pelatihan-t...	0.4
12. http://digilib.unila.ac.id/6447/18/BAB%20III.pdf	0.4
13. http://docplayer.info/154374-Pengaruh-peran-dan-tanggung-jawab-auditor-internal-terhadap-pening..	0.4
14. https://journal.steputrabangsa.ac.id/index.php/fokbis/article/view/75/61	0.3
15. http://amizalwahyutama.blogspot.com/2013/02/pengaruh-pelatihan-lingkat-pendidikan.html	0.3
16. https://id.123dok.com/document/dy4687vz-pengaruh-kepuasan-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-d...	0.3
17. http://ejournal.nusamandiri.ac.id/assets/files/2_JR_Sep1_2015_ARIYANTI-NMR.pdf	0.3
18. https://core.ac.uk/download/pdf/33511941.pdf	0.3
19. http://eprints.uny.ac.id/14420/1/Skripsi%20Retno%20Septiyaningtyas%20-%2010108241105.pdf	0.3
20. http://repository.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/9761/1/0E00413.pdf;sequence=1	0.3
21. http://jasaskripsi77.blogspot.com/2015/11/v-behavior:defaultvmlo.html	0.3
22. http://download.cmc.blogspot.com/2009/06/faq-pls-dan-prof-dr-imam-ghozali-mcom.html	0.3
23. http://eprints.dinus.ac.id/17572/1/jurnal_14881.pdf	0.3
24. http://repository.upy.ac.id/484/5/Dokumen%20BAB%20V%20dan%20Daftar%20Pustaka%20%2B	0.3
25. http://digilib.unimed.ac.id/417/1/Fulltext.pdf	0.3
26. http://eprints.uny.ac.id/15547/1/SKRIPSI.pdf	0.3
27. https://naufalalfatih.files.wordpress.com/2012/10/bab-i-ii-iii-jwv.doc	0.3
28. http://download.portalgaruda.org/article.php?article=183121&val=6324&title=Pengaruh%20Pelatih...	0.3
29. http://jurnal.umrah.ac.id/wp-content/uploads/gravity_forms/1-ec61c9cb232a03a96d0947c6478e525e..	0.3
30. http://mayaichigo.blogspot.com/2013/11/pengaruh-stress-kerja-terhadap-kepuasan.html	0.2
31. http://ejournal3.undip.ac.id/index.php/accounting/article/download/2272/2281	0.2
32. http://contohaku1.blogspot.com/2014/03/skripsi-manajemen-pengaruh-efikasi-diri.html	0.2
33. http://digilib.unila.ac.id/7165/8/BAB%20III.pdf	0.2
34. https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/maj/article/view/5569/7741	0.2
35. http://asisivery.blogspot.com/2012/02/bab-3-skripsi.html	0.2
36. http://ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2017/06/JURNAL%20(06-02-17-0..	0.2
37. http://contohaku1.blogspot.com/2014/03/skripsi-manajemen-pengaruh-motivasi_27.html	0.2
38. http://jumalefektif.janabadra.ac.id/wp-content/uploads/2015/11/EFEKTIF-JUNI-2015_4.pdf	0.2
39. http://www.rijal09.com/2016/03/jenis-jenis-penelitian.html	0.2
40. http://biemha2801.blogspot.com/2012/07/pengaruh-kepuasan-kerja-dan-motivasi.html	0.2
41. http://gentasukses.blogspot.com/2013/09/karya-ilmiah-dampak-positif-keluarga.html	0.2
42. https://aullyna.wordpress.com/2015/06/25/ccontoh-proposal-penelitian-pendidikan	0.2
43. http://lavazco.blogspot.com/2016/02/ccontoh-proposal-penelitian-pengaruh_18.html	0.2
44. http://jurnal.unpad.ac.id/index.php/AKS/article/download/583/588	0.2