

## REFERENCES

- Almalki, S. (2016). Integrating Quantitative and Qualitative Data in Mixed Methods Research—Challenges and Benefits. *Journal of Education and Learning*, 288-296.
- Amiruddin. (2019). *Pengaruh Etos Kerja, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Pasuruan: Qiara Media.
- Arquisola, M. J. & Ahlisa, S. U. W. (2019). Do Learning and Development Interventions Motivate Employees at PT Danone Indonesia? Applying McClelland's Theory of Motivation to FMCG Industries. *Firm Journal of Management Studies*, 4(2), 160-176.
- Bistain, A.G. & Nurjanah, S. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Resto dan Café Hoombang. *Journal of Current Research in Business and Economics*, 1(1), 1-17.
- Bratton, J. & Gold, J. (2017). *Human Resource Management: Theory and Practice* (6th ed.). United Kingdom: Macmillan Education.
- Bulatović, I., Đurašević, S. & Stranjančević, A. (2016). Human Resources As A Factor of Competitiveness and Quality in the Hospitality Industry.
- Busro, D. M. (2018). *Teori- Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media.
- Cecilia, I. (2020). The influence of price toward customers purchase decision at 4 Fingers Sun Plaza Medan. Universitas Pelita Harapan.

- Darmadi, D. H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepalasekolahan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Darmawan, Y. Y., Supartha, W. G., & Rahyuda, A. G. (2017). Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja di Prama Sanur Beach Bali. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 1265-1290.
- Eldisha, J. & Luturlean, B. S. (2020). The Influence of Employee Training on Employee Performance at Rumah Makan Bulan Selakau in West Kalimantan. *e-Proceeding of Management*, 7(2), 3996-4002.
- Fattah, H. A. (2017). *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Elmatara.
- Hadi, C., & Hanurawan, F. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Sidoarjo: Zifatama Jawara.
- Hainim, F. A. & Hidayat, C. (2019). Analysis of The Effect of Work Motivation on Performance of Employees in Media Café, Kedoya West Jakarta. *Tourism Research Journal*, 3(2), 100-115.
- Khan, A. A., Abbasi, S. O. B. H., Waseem, R. M. & Ayaz, M. (2016). Impact of Training and Development of Employees on Employee Performance through Job Satisfaction: A Study of Telecom Sector of Pakistan. *Business Management and Strategy*, 7(1), 29-46.
- Kyndt, E., Vermeire, E., & Cabus, S. (2016). Informal Workplace Learning among Nurses. *Journal of Workplace Learning*, 28(7), 435 - 450.
- Julianry, A., Syarief, R., & Affandi, M. J. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Serta Kinerja Organisasi Kementerian

- Organisasi Kementerian Komunikasi dan Informatika. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, 237.
- Jumawan & Mora, M. T. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Korporasi. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB)*, 343-352.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P., & Agustine, R. (2017). Effect of Training, Motivation, and Work Environment on Physicians' Performance. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 173-188.
- McLeod, A. S. (2020, March 20). *Maslow's Hierarchy of Needs*. *Simply Psychology*. Retrieved April 16, 2020, from Maslow's Hierarchy of Needs. Simply Psychology Web site: <https://www.simplypsychology.org/maslow.html>
- Neza, C., & Rivai, H. A. (2020). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. X. *Journal of Management and Business Review*, 1-25.
- Nurgoho, Y. A. (2019). *Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya.

- Osemeke, M. & Adegboyega, S. (2017). Critical Review and Comparism between Maslow, Herzberg and McClelland's Theory of Needs. *Funai Journal of Accounting*, 1(1), 161-173.
- Pangastuti, R. L., & Kristanti, D. (2019). *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- Pianida, D. (2018). *Kinerja Guru*. Jawa Barat: CV Jejak.
- Pujiyati, S. and Suhesti, N. T. (2018). *Tingkat Penghunian Kamar Hotel 2018 (Occupancy Rate of Hotel Room 2018)*. BPS-Statistics Indonesia.
- Putra, I. P., Sitiari, W. & Sara, I. M. (2017). Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Makan Warung Mina Denpasar. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(2), 89-100.
- Rahman, M. (2017). *Ilmu Administrasi*. Makassar: CV Sah Media.
- Ridho, M. (2020). Teori Motivasi McClelland dan Implikasinya dalam Pembelajaran PAI. *Jurnal Studi Keislaman dan Ilmu Pendidikan* , 1-16.
- Rismawati, D., & Mattalata, P. D. (2018). *Evaluasi Kinerja : Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Makassar: Celebes Media Perkasa.
- Sabir, A. (2017). Motivation: Outstanding Way to Promote Productivity in Employees. *American Journal of Management Science and Engineering*, 2(3), 35-40.
- Safitri, D. E. (2019). The Effect of Training on Employee Performance. *Dimensi*, 8(2), 240-248.

- Sahir, S. H., Fadhli, M., Sudirman, A., Hasibuan, A., Chamidah, D., Sherly, S., et al. (2020). *Keterampilan Manajerial Efektif*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Salah, M. R. A. (2016). A case Study of Jordanian Private Sector transportation companies located in the Southern region of Jordan. A particular reference is made to the Govern ate of Maan. *International Journal of Management Sciences and Business Research*, 5(7), 36-70.
- Sampson, E. (2018). *Hospitality Management: An Introduction*. UK: ED-Tech Press.
- Sanusi, A. (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis*. (Vol. 4). Jakarta: Salemba Empat.
- Stewart, G. L. & Brown, K. G. (2019). *Human Resource Management* (4th ed.). John Wiley & Sons.
- Sudarso, A. (2016). *Manajemen Pemasaran Jasa Perhotelan (Dilengkapi dengan HasilRiset Pada Hotel Berbintang di Sumatera Utara)*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Alfabeta.
- Trihantoro, J. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan British Council Indonesia di Jakarta. *Journal of Economics & Business*, 142-149.
- Wilton, N. (2016). *An Introduction to Human Resource Management*. SAGE Publications.

## APPENDIX A: QUESTIONNAIRE

### KUESIONER PENELITIAN

#### **Dampak Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di 53 Steps Café**

Kepada Responden yang terhormat,

Nama saya Chindy, mahasiswa tahun terakhir yang sedang melakukan tugas akhir untuk mengejar gelar Sarjana Manajemen Perhotelan di Universitas Pelita Harapan Medan Campus. Melalui kuesioner ini, saya memohon ketersediaan Bapak/Ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang telah disediakan. Informasi yang Bapak/Ibu berikan merupakan bantuan yang sangat berarti bagi saya dalam menyelesaikan penelitian ini. Atas kesediaan Bapak/Ibu dalam meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,  
Chindy

#### **I. Petunjuk Pengisian Kuesioner**

1. Mohon memberikan tanda centang (✓) pada kolom jawaban yang Bapak/Ibu anggap paling sesuai. Pendapat anda dalam skala 1 s.d. 5 memiliki makna:

<b>Sangat Tidak Setuju</b>	<b>= 1</b>
<b>Tidak Setuju</b>	<b>= 2</b>
<b>Netral</b>	<b>= 3</b>
<b>Setuju</b>	<b>= 4</b>
<b>Sangat Setuju</b>	<b>= 5</b>

2. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja.

3. Mohon untuk memberikan jawaban yang sebenarnya karena tidak akan berpengaruh terhadap pekerjaan anda sebab pengisian kuesioner ini dilakukan secara anonim (tanpa nama).
4. Setelah pengisian kuesioner selesai, mohon untuk mengembalikan kuesioner kepada yang menyerahkan kuesioner ini.
5. Dengan mengisi kuesioner ini, Anda telah setuju untuk berpartisipasi dalam penelitian ini serta memberikan izin bagi Peneliti untuk mengumpulkan, mencatat, dan memanfaatkan data berikut untuk mendukung penelitian dan publikasi akademik Peneliti.

## **II. Identitas Responden**

1. Jenis kelamin:  
 Laki-laki  Perempuan
2. Usia:  
 21 – 30 tahun  31 – 40 tahun  41 – 50 tahun
3. Lama bekerja:  
 < 1 tahun  1 – 5 tahun  > 5 tahun
4. Pendidikan terakhir Anda:  
 Dibawah SMA  
 Sekolah Menengah Atas (SMA)  
 Diploma (D3)  
 Sarjana Strata 1 (S1)
5. Posisi Anda: \_\_\_\_\_

### III. Variabel Penelitian

**Petunjuk:** Pilihlah salah satu angka yang mewakili pendapat anda. Berikan tanda centang (✓) pada salah satu kolom respon yang telah disediakan untuk setiap pernyataan.

No.	Indikator	Pernyataan	Jawaban				
			5	4	3	2	1
1	Instruktur	Pelatihan dipandu oleh instruktur yang ahli di bidangnya.					
2		Instruktur mampu melaksanakan tugasnya secara professional dan menyampaikan materi dengan baik.					
3	Peserta	Saya mampu memahami dengan baik segala materi yang disampaikan oleh instruktur pelatihan.					
4		Pelatihan membuat saya menjadi lebih antusias dan bersemangat ketika bekerja.					
5	Materi	Materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saya.					
6		Relevansi materi pelatihan yang diberikan dengan pekerjaan saya sudah sesuai.					
7	Tujuan Pelatihan	Pelatihan mampu meningkatkan keterampilan kerja saya sehingga saya mampu bekerja lebih produktif.					
8		Pelatihan menambah wawasan saya akan pekerjaan yang saya lakukan.					
9	Prestasi	Saya selalu bekerja secara optimal untuk mendapatkan hasil yang maksimal.					
10		Saya menikmati kepuasan menyelesaikan tugas yang sulit.					



11	Kewenangan	Saya diberikan wewenang untuk mengambil keputusan atas pekerjaan saya.					
12		Saya berani menyampaikannya langsung kepada orang yang menyatakan sesuatu yang tidak saya setuju.					
13	Hubungan Antar-karyawan	Saya dapat bekerja sama secara baik dengan semua karyawan yang berada di perusahaan.					
14		Saya menikmati bekerja dalam tim lebih daripada secara individu.					
15	Kualitas	Saya selalu mengikuti prosedur pekerjaan yang telah ditetapkan dalam suatu pekerjaan.					
16		Saya selalu melakukan pekerjaan saya dengan penuh ketelitian.					
17	Kuantitas	Saya selalu bekerja secara cepat dan tepat dalam menyelesaikan pekerjaan saya.					
18		Saya selalu berhasil mencapai target penjualan yang telah ditentukan sebelumnya.					
19	Waktu	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya dalam batas waktu yang telah ditentukan.					
20		Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan saya.					
21	Kehadiran	Saya selalu hadir tepat waktu dalam bekerja.					
22		Saya tidak pernah absen tanpa izin dari atasan saya.					

- Akhir dari Kuesioner -

**Terima Kasih Atas Partisipasi Anda**

### APPENDIX B: PRE-TEST DATA FOR TRAINING

RESPONDENTS	TRAINING (X1)								TOTAL X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	
1	5	5	5	5	4	5	4	5	38
2	5	5	5	5	5	5	4	4	38
3	5	5	5	4	4	4	4	4	35
4	4	5	5	5	5	4	4	5	37
5	5	5	4	5	5	5	5	5	39
6	4	5	5	5	4	5	5	5	38
7	4	5	5	5	5	5	5	4	38
8	5	5	5	4	4	5	4	4	36
9	5	5	4	4	5	5	5	4	37
10	4	4	5	5	4	4	4	4	34
11	5	5	5	5	5	5	5	5	40
12	5	5	4	4	5	5	5	5	38
13	5	4	5	5	4	5	4	5	37
14	5	4	5	5	4	5	4	5	37
15	5	4	5	5	4	5	4	5	37
16	5	4	5	5	4	5	4	5	37
17	5	4	5	4	4	5	4	5	36
18	5	5	5	5	4	5	4	5	38
19	4	5	5	3	5	4	5	4	35
20	5	5	5	3	5	5	4	5	37
21	5	3	5	5	5	3	5	5	36
22	5	5	4	5	4	5	5	5	38
23	5	5	4	5	5	5	4	4	37
24	4	3	5	4	4	3	5	5	33
25	4	5	5	4	5	5	4	5	37
26	5	5	4	4	4	4	5	5	36
27	4	3	5	3	5	4	4	4	32
28	4	5	5	4	5	5	4	5	37
29	5	4	5	5	3	5	5	5	37
30	5	5	5	5	5	5	4	4	38
31	5	5	5	3	4	4	4	5	35
32	5	3	5	4	5	4	4	4	34
33	4	4	5	4	5	4	5	5	36
34	4	5	4	3	5	3	5	4	33
35	4	5	5	4	4	5	4	5	36

### APPENDIX C: PRE-TEST DATA FOR MOTIVATION

RESPONDENTS	MOTIVATION (X2)						TOTAL X2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	
1	5	5	5	4	5	4	28
2	4	4	5	5	5	5	28
3	5	5	5	5	5	5	30
4	5	5	4	5	4	4	27
5	4	4	5	5	4	4	26
6	4	5	5	5	4	4	27
7	5	4	5	5	4	5	28
8	5	4	5	5	5	5	29
9	4	4	5	4	3	4	24
10	4	4	4	4	4	4	24
11	5	5	3	5	5	5	28
12	4	4	4	4	5	5	26
13	4	5	4	5	4	5	27
14	4	5	4	5	4	5	27
15	4	5	4	5	4	5	27
16	4	5	4	5	4	5	27
17	4	5	4	5	4	5	27
18	4	4	4	4	5	4	25
19	5	4	4	5	5	3	26
20	4	5	4	4	5	3	25
21	5	4	4	3	4	4	24
22	5	5	5	4	4	5	28
23	4	5	5	4	4	4	26
24	5	4	5	4	5	4	27
25	4	4	5	4	4	5	26
26	5	4	4	5	5	5	28
27	4	5	4	5	5	4	27
28	5	5	5	4	4	4	27
29	5	4	5	5	5	5	29
30	5	4	5	4	4	4	26
31	4	5	3	4	5	5	26
32	4	4	4	4	4	5	25
33	4	4	5	5	4	4	26
34	4	4	4	5	5	4	26
35	4	4	5	5	4	5	27

**APPENDIX D: PRE-TEST DATA FOR EMPLOYEE PERFORMANCE**

RESPONDENTS	EMPLOYEE PERFORMANCE (Y)								TOTAL Y
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	
1	5	5	5	4	4	4	5	5	37
2	4	4	5	4	5	5	5	4	36
3	4	4	4	4	5	5	5	5	36
4	5	5	4	5	5	4	5	5	38
5	4	5	5	5	5	5	4	4	37
6	4	5	5	5	5	5	5	5	39
7	5	4	5	5	4	3	5	5	36
8	5	5	5	4	4	5	5	5	38
9	5	4	5	4	4	4	4	4	34
10	4	4	4	4	4	4	4	4	32
11	5	5	4	3	4	4	5	5	35
12	5	4	5	4	4	4	5	4	35
13	4	5	4	5	4	5	4	5	36
14	4	5	4	5	4	5	4	5	36
15	4	5	4	5	4	5	4	5	36
16	4	5	4	5	4	5	4	5	36
17	4	5	4	5	4	5	4	5	36
18	5	5	5	4	4	4	5	4	36
19	5	4	5	4	4	5	5	5	37
20	4	4	4	5	4	5	5	5	36
21	4	5	4	5	3	5	4	4	34
22	5	4	5	5	5	4	4	5	37
23	4	5	4	4	5	3	4	5	34
24	3	4	4	4	5	4	4	4	32
25	5	5	4	4	5	4	4	5	36
26	5	4	5	5	5	5	4	5	38
27	5	5	4	5	5	5	4	5	38
28	3	3	4	5	4	5	4	4	32
29	4	4	4	5	5	4	4	5	35
30	4	4	5	4	4	4	4	4	33
31	4	5	5	5	5	4	4	5	37
32	4	4	5	5	4	5	5	5	37
33	5	4	5	4	5	4	4	4	35
34	5	4	4	5	3	4	5	5	35
35	5	5	4	5	5	5	4	4	37

## APPENDIX E: DATA TABULATION

For Training:

RESPONDENTS	TRAINING (X1)								TOTAL X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	
1	5	5	5	5	4	5	4	5	38
2	5	5	5	5	5	5	4	4	38
3	5	5	5	4	4	4	4	4	35
4	4	5	5	5	5	4	4	5	37
5	5	5	4	5	5	5	5	5	39
6	4	5	5	5	4	5	5	5	38
7	4	5	5	5	5	5	5	4	38
8	5	5	5	4	4	5	4	4	36
9	5	5	4	4	5	5	5	4	37
10	4	4	5	5	4	4	4	4	34
11	5	5	5	5	5	5	5	5	40
12	5	5	4	4	5	5	5	5	38
13	5	4	5	5	4	5	4	5	37
14	5	4	5	5	4	5	4	5	37
15	5	4	5	5	4	5	4	5	37
16	5	4	5	5	4	5	4	5	37
17	5	4	5	4	4	5	4	5	36
18	5	5	4	4	3	4	4	5	34
19	4	4	4	3	4	4	5	4	32
20	4	5	4	4	5	4	4	5	35
21	5	4	3	4	4	3	4	4	31
22	5	4	4	4	4	5	4	4	34
23	5	5	4	5	5	5	4	5	38
24	4	3	3	4	3	4	4	5	30
25	4	4	5	4	5	4	4	4	34
26	5	5	4	5	4	4	5	5	37
27	4	3	5	3	5	4	4	4	32
28	4	4	3	4	3	4	3	4	29
29	5	4	4	4	5	4	4	5	35
30	5	4	3	5	4	5	3	4	33
31	4	4	4	4	4	4	4	5	33
32	5	3	5	5	5	4	3	4	34
33	4	4	5	4	4	5	5	4	35
34	4	5	4	3	4	4	3	4	31
35	4	5	5	4	4	5	4	5	36

For Motivation:

RESPONDENTS	MOTIVATION (X2)						TOTAL X2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	
1	5	5	5	4	5	4	28
2	4	4	5	5	5	5	28
3	5	5	5	5	5	5	30
4	5	5	4	5	4	4	27
5	4	4	5	5	4	4	26
6	4	5	5	5	4	4	27
7	5	4	5	5	4	5	28
8	5	4	5	5	5	5	29
9	4	4	5	4	3	4	24
10	4	4	4	4	4	4	24
11	5	5	3	5	5	5	28
12	4	4	4	4	5	5	26
13	4	5	4	5	4	5	27
14	4	5	4	5	4	5	27
15	4	5	4	5	4	5	27
16	4	5	4	5	4	5	27
17	4	5	4	5	4	5	27
18	4	4	4	4	5	4	25
19	3	4	3	4	4	3	21
20	4	4	4	4	4	3	23
21	5	4	4	3	4	4	24
22	5	4	5	4	4	5	27
23	4	5	5	4	4	4	26
24	3	4	3	4	3	4	21
25	4	4	5	4	4	5	26
26	5	4	5	4	5	5	28
27	4	5	3	5	4	4	25
28	3	3	3	4	4	4	21
29	5	4	4	4	5	4	26
30	5	4	5	4	4	4	26
31	4	5	3	4	3	5	24
32	4	4	3	4	4	5	24
33	4	4	5	5	4	4	26
34	3	4	3	4	4	4	22
35	4	4	5	5	4	5	27

For Employee Performance:

RESPONDENTS	EMPLOYEE PERFORMANCE (Y)								TOTAL Y
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	
1	5	5	5	4	4	4	5	5	37
2	4	4	5	4	5	5	5	4	36
3	4	4	4	4	5	5	5	5	36
4	5	5	4	5	5	4	5	5	38
5	4	5	5	5	5	5	4	4	37
6	4	5	5	5	5	5	5	5	39
7	5	4	5	5	4	3	5	5	36
8	5	5	5	4	4	5	5	5	38
9	5	4	5	4	4	4	4	4	34
10	4	4	4	4	4	4	4	4	32
11	5	5	4	3	4	4	5	5	35
12	5	4	5	4	4	4	5	4	35
13	4	5	4	5	4	5	4	5	36
14	4	5	4	5	4	5	4	5	36
15	4	5	4	5	4	5	4	5	36
16	4	5	4	5	4	5	4	5	36
17	4	5	4	5	4	5	4	5	36
18	4	4	3	3	3	3	4	4	28
19	4	3	4	4	4	5	4	5	33
20	4	4	4	4	4	4	5	5	34
21	4	4	4	5	3	5	4	4	33
22	4	4	5	4	4	4	4	5	34
23	4	5	4	4	4	4	4	5	34
24	4	4	3	4	3	4	4	4	30
25	4	5	4	4	4	4	4	5	34
26	5	4	5	5	4	4	4	5	36
27	4	5	4	4	4	4	4	5	34
28	3	3	4	4	4	5	4	4	31
29	4	4	4	4	4	4	4	5	33
30	4	4	5	4	4	4	4	4	33
31	4	3	4	4	3	4	4	5	31
32	4	4	5	5	4	5	5	5	37
33	5	4	5	4	4	4	4	4	34
34	4	4	4	5	3	4	5	5	34
35	4	5	4	4	5	4	4	4	34

## APPENDIX F: VALIDITY TEST RESULT FOR TRAINING

		Correlations								
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	Training
X1.1	Pearson Correlation	1	.207	.191	.345*	.345*	.482**	.052	.294	.577**
	Sig. (2-tailed)		.232	.272	.043	.043	.003	.768	.087	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.2	Pearson Correlation	.207	1	.402*	.403*	.403*	.357*	.313	-.066	.595**
	Sig. (2-tailed)	.232		.017	.017	.017	.035	.068	.706	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.3	Pearson Correlation	.191	.402*	1	.130	.130	.209	-.134	.012	.372*
	Sig. (2-tailed)	.272	.017		.458	.458	.228	.442	.944	.028
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.4	Pearson Correlation	.345*	.403*	.130	1	1.000*	.498**	.352*	.255	.825**
	Sig. (2-tailed)	.043	.017	.458		.000	.002	.038	.139	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.5	Pearson Correlation	.345*	.403*	.130	1.000*	1	.498**	.352*	.255	.825**
	Sig. (2-tailed)	.043	.017	.458	.000		.002	.038	.139	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.6	Pearson Correlation	.482**	.357*	.209	.498**	.498**	1	.409*	.286	.760**
	Sig. (2-tailed)	.003	.035	.228	.002	.002		.015	.096	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.7	Pearson Correlation	.052	.313	-.134	.352*	.352*	.409*	1	.231	.528**
	Sig. (2-tailed)	.768	.068	.442	.038	.038	.015		.182	.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.8	Pearson Correlation	.294	-.066	.012	.255	.255	.286	.231	1	.456**
	Sig. (2-tailed)	.087	.706	.944	.139	.139	.096	.182		.006
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Training	Pearson Correlation	.577**	.595**	.372*	.825**	.825**	.760**	.528**	.456**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.028	.000	.000	.000	.001	.006	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).  
 \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Source: SPSS 25 (2021)



## APPENDIX G: VALIDITY TEST RESULT FOR MOTIVATION

		Correlations						
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Motivation
X2.1	Pearson Correlation	1	.418*	.407*	.308	.301	.299	.678**
	Sig. (2-tailed)		.012	.015	.072	.079	.081	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
X2.2	Pearson Correlation	.418*	1	.206	.250	.528**	.174	.724**
	Sig. (2-tailed)	.012		.235	.147	.001	.317	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
X2.3	Pearson Correlation	.407*	.206	1	.293	.137	.233	.569**
	Sig. (2-tailed)	.015	.235		.087	.432	.177	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
X2.4	Pearson Correlation	.308	.250	.293	1	.308	.072	.538**
	Sig. (2-tailed)	.072	.147	.087		.072	.682	.001
	N	35	35	35	35	35	35	35
X2.5	Pearson Correlation	.301	.528**	.137	.308	1	.226	.722**
	Sig. (2-tailed)	.079	.001	.432	.072		.191	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
X2.6	Pearson Correlation	.299	.174	.233	.072	.226	1	.528**
	Sig. (2-tailed)	.081	.317	.177	.682	.191		.001
	N	35	35	35	35	35	35	35
TOTAL X2	Pearson Correlation	.678**	.724**	.569**	.538**	.722**	.528**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	.001	
	N	35	35	35	35	35	35	35

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
 \* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Source: SPSS 25 (2021)

## APPENDIX H: VALIDITY TEST RESULT FOR EMPLOYEE PERFORMANCE

		Correlations								Employee_
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Performance
Y.1	Pearson Correlation	1	.434**	.273	.091	-.045	.014	.270	-.050	.429*
	Sig. (2-tailed)		.009	.113	.601	.797	.938	.116	.777	.010
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y.2	Pearson Correlation	.434**	1	.403*	.206	.053	.000	.382*	.113	.597**
	Sig. (2-tailed)	.009		.017	.236	.764	1.000	.024	.518	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y.3	Pearson Correlation	.273	.403*	1	.353*	.225	.029	.080	.247	.631**
	Sig. (2-tailed)	.113	.017		.037	.193	.868	.648	.152	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y.4	Pearson Correlation	.091	.206	.353*	1	.109	.216	.226	.354*	.663**
	Sig. (2-tailed)	.601	.236	.037		.534	.212	.192	.037	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y.5	Pearson Correlation	-.045	.053	.225	.109	1	.178	.239	.291	.451**
	Sig. (2-tailed)	.797	.764	.193	.534		.308	.167	.090	.007
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y.6	Pearson Correlation	.014	.000	.029	.216	.178	1	.144	.260	.436**
	Sig. (2-tailed)	.938	1.000	.868	.212	.308		.409	.132	.009
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y.7	Pearson Correlation	.270	.382*	.080	.226	.239	.144	1	.118	.549**
	Sig. (2-tailed)	.116	.024	.648	.192	.167	.409		.499	.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y.8	Pearson Correlation	-.050	.113	.247	.354*	.291	.260	.118	1	.511**
	Sig. (2-tailed)	.777	.518	.152	.037	.090	.132	.499		.002
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Employee_	Pearson Correlation	.429*	.597**	.631**	.663**	.451**	.436**	.549**	.511**	1
	Sig. (2-tailed)	.010	.000	.000	.000	.007	.009	.001	.002	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35

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

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

Source: SPSS 25 (2021)

## APPENDIX I: RELIABILITY TEST RESULTS

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	35	100.0

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

### Reliability Test Results for Training (X1):

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.777	8

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	27.97	10.793	.434	.760
X1.2	28.14	10.773	.461	.756
X1.3	27.80	11.753	.193	.796
X1.4	28.34	8.997	.731	.704
X1.5	28.34	8.997	.731	.704
X1.6	28.37	9.476	.645	.722
X1.7	28.29	10.857	.358	.773
X1.8	27.74	11.314	.285	.783

### Reliability Test Results for Motivation (X2):

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.686	6

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	21.09	6.022	.545	.619
X2.2	21.63	5.064	.513	.609
X2.3	21.37	6.064	.355	.664
X2.4	21.00	6.471	.373	.661
X2.5	21.60	4.894	.482	.625
X2.6	21.17	6.205	.299	.683

Reliability Test Results for Employee Performance (Y):

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.642	8

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	29.63	8.358	.262	.628
Y.2	29.46	7.373	.409	.590
Y.3	29.40	7.071	.433	.582
Y.4	29.83	6.440	.412	.592
Y.5	29.17	8.146	.259	.629
Y.6	29.40	8.071	.207	.646
Y.7	29.23	7.770	.376	.602
Y.8	29.09	8.198	.374	.608