

BAB VI

RINGKASAN

Rumah sakit sebagai Institusi dalam pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan suatu pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan diantaranya: Pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Rumah sakit juga merupakan suatu tempat dalam menyelenggarakan upaya kesehatan serta bertujuan untuk mewujudkan derajat kesehatan yang optimal bagi kelangsungan hidup masyarakat. Upaya kesehatan dilakukan dengan pendekatan pemeliharaan, peningkatan kesehatan (*promotif*), pencegahan penyakit (*preventif*), penyembuhan penyakit (*kuratif*) dan pemulihan (*rehabilitatif*) yang dilaksanakan secara serasi dan terpadu serta berkesinambungan.

Pelatihan dan pengembangan, kepuasan kerja, budaya organisasi, dan kompensasi kemungkinan besar dapat mempengaruhi kinerja melalui adanya motivasi kerja tetapi kinerja juga mungkin dipengaruhi secara langsung oleh pelatihan dan pengembangan, kepuasan kerja, budaya organisasi dan kompensasi tanpa adanya motivasi kerja.

Motivasi kerja merupakan kekuatan yang penting yang harus ada dalam diri seorang karyawan sehingga ia memiliki keinginan atau semangat yang kuat untuk berusaha dan bekerja keras sehingga dapat diperoleh keberhasilan bagi dirinya dan instansi dimana ia bekerja.

Kinerja yang optimal dapat diperoleh apabila pegawai tersebut semangat dan bergairah dalam melaksanakan pekerjaannya, dan dapat mencapai target yang telah ditentukan, kualitas kerja yang bermutu dan sesuai dengan standar kerja peningkatan kinerja para pegawai juga tidak terlepas dari beberapa faktor terkait dari sistem yang ada dalam organisasi tersebut.

Tujuan dari penelitian ini adalah menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan, kepuasan kerja, budaya organisasi dan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan. Menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan, kepuasan kerja, budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan, kepuasan kerja, budaya organisasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel *intervening*.

Rancangan penelitian yang digunakan adalah rancangan penelitian non experimental dengan model pendekatan observasi secara *Cross Sectional*. Data yang didapat dari penyebaran kuesioner kepada responden dianalisis menggunakan metode deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di RSUD Palagimata Kota Baubau. Teknik analisis yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi, maka jumlah sampel yang harus dipenuhi dalam pemodelan ini berjumlah minimal 60 sampel atau 10 kali variabel yang digunakan dalam penelitian. Jumlah variabel yang digunakan adalah 6 variabel. Sehingga jumlah sampel yang harus dipenuhi dalam pemodelan ini adalah $10 \times 6 = 60$. Maka, untuk mengantisipasi adanya kuesioner yang rusak dan untuk memenuhi kecukupan sampel penelitian, maka kuesioner yang disebar

sebanyak 200. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan cara *simple random sampling*.

Analisis ini berisi tentang bahasan secara deskriptif mengenai tanggapan yang diberikan responden pada kuesioner. Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2004). Uji validitas bertujuan untuk mengetahui seberapa tepat suatu tes melakukan fungsi ukurnya. Semakin tinggi validitas suatu fungsi ukur, semakin tinggi pengukuran mengenai sarannya (Sekaran, 2003). Untuk uji validitas akan digunakan *confirmatory Factor Analysis* dengan bantuan Amos 6, dimana syarat boleh dilakukannya analisis faktor harus memiliki nilai Kaiser-Meyer-Olkin *Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) $> 0,50$. Item pertanyaan dikatakan valid jika memiliki *factor loading* $\geq 0,50$ dan telah terekstrak sempurna (Ghozali, 2006). Reabilitas suatu pengukuran mencerminkan apakah suatu pengukuran dapat terbebas dari kesalahan (error), sehingga memberikan hasil pengukuran yang konsisten pada kondisi yang berbeda dan pada masing-masing butir dalam instrumen (Sekaran, 2003). Untuk mengukur realibilitas, alat pengukuran yang digunakan adalah teknik analisis *Cronbach Alpha*. Untuk pengujian hipotesis digunakan analisis jalur *Path Analysis* merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda, atau penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model kasual) (Ghozali, 2006). Pada teknik pengujian hipotesis digunakan untuk menguji hipotesis dan menghasilkan suatu model yang

baik. Untuk mengujinya digunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan bantuan program AMOS 6.

Hasil penelitian menunjukkan pelatihan dan pengembangan, kepuasan kerja, budaya organisasi dan kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap motivasi karyawan di RSUD Palagimata Kota Baubau dengan nilai signifikansi masing-masing sebesar 2,077, 1,967, 1,972, dan 2,644. Selanjutnya pelatihan dan pengembangan, kepuasan kerja ,serta motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di RSUD Palagimata Kota Baubau dengan nilai signifikansi masing-masing sebesar 2,033, 2,111, dan 3,071. Akan tetapi budaya organisasi dan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi 1,825 dan 1,507.

DAFTAR PUSTAKA

- Anonim., 2011. *Laporan PKPA RS Bethesda*, Program Profesi Apoteker, Fakultas Farmasi USB, Surakarta.
- Arep, I. & Henri T., 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Trisakti, Jakarta.
- Arikunto S., 2006, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S., 1997, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi ke-3. Rineka Citra, Jakarta.
- Babakus, David W, Mark and Wiliam C., 1996, Examining the Role of Organisational variables in the Salesperson Job Satisfaction Model, *Journal of Personal Selling & Sales management*, Vol.16, pp.33-46.
- Baron RM, Kenny DA. 1986. The Moderator-mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic, and statistical consideration. *Journal of personality and socia psychology* Vol 51. No.6: 1173-1182.
- Departemen Kesehatan RI. 2004. *Keputusan Menteri Kesehatan RI Nomor 1197/ Menkes/ SK/X/2004 Tentang Standar Pelayanan Farmasi di Rumah Sakit*, Jakarta.
- Departemen Kesehatan RI. 2009. *Undang – Undang Republik Indonesia Nomor : 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit*, Departemen kesehatan Republik Indonesia, Jakarta.
- Deprose., 2003, *Smart Motivation*, Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Dharma, S., 2005, *Manajemen Kinerja*, cetakan pertama, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Ferdinand, Augusty. 2006. *Structural Equation Modeling Dalam Penelitian Manajemen*. Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali. I., 2006. *Aplikasi Analisis Multivarite dengan SPSS*, Cetakan ke-4, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Greenberg, J.,&Baroon, R., 2003, *Behaviour in Otganizations (Understanding and managing the human side of work*, Eight edition, Prentice hall.

- Hair, J.F. Jr, Anderson, R.E, Tatham, R.L., and Black W.C. 2010. *Multivariate Data Analysis*, 5th ed, Prentice Hall, Upper Sadle River, NJ.
- Handoko TH., 1999, *Manajemen*, Ed ke-2, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan M.S.P., 1996, *Organisasi dan Motivasi*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hofstede, Michael M.H. & Chun-leung., 1993, *Individual Perception of organizational Cultures: A methodological treatise on level of Analysis*, *Organization Studies*, 14/4, 483-503.
- Ilyas, Y. 2001., *Perencanaan Sumber Daya Manusia Rumah Sakit, Teori, Metode dan Formula*, CV. Usaha Prima Depok, Jawa Barat.
- Indriantoro & Supomo., 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi Keuangan*, Salemba Empat, Jakarta.
- Ivancevich M, dan Matteson MT., 1999, *Organizational behaviour and Management*, Fifth Edition, Irwin McGraw-Hill, New York.
- Jogiyanto, H. M. 2004. *Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan Pengalaman-Pengalaman*. Yogyakarta: BPFE.
- Krisdiyanto, A., 2010, Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi dan Pengaruhnya Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan, *Jurnal Ilmu Ekonomi*, Vol.2.
- Kondalkar, V.G., 2007, *Organizational Behaviour*, New Age International Limited Publisher, New Delhi.
- Lund, B. 2003.,. *Organizational Culture and Job Satisfaction*, *Jurnal of Busines & Industrial Mrketing*, Vol. 18(3), pp. 219-236.
- Mangkunegara. A.P., 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara. A.P., 2003, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, PT. Refika Aditama, Bandung.

- Mangkunegara. A.P., 2005, *Evaluasi Kerja*, PT. Refik Aditama, Bandung.
- Mangkupawira, TB. S., 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Merchan, KA., 1998, *Modern Management Control Systems: Test and Cases*. New Jersey: Prentice Hall International Inc.
- Michael, & Weintein, P., 1993, *Money is Everything*, Annual Report HR.
- Prihadi. S., 2004, *Kinerja, Aspek Pengukuran*, Gramedia, Jakarta.
- Rinfiana. T., 2013, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Di RSUD Pandan Arang Boyolali*, [Tesis] USB, Surakarta.
- Robbins, S.P., 2003, *Oeganizational Behaviour*, Tenth Edition, Prentice Hall, Singapore.
- Santoso, S., 2009, *Panduan Lengkap Menguasai Statistik dengan SPSS 17*, Penerbit PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Sekaran. U., 2003. *Research Methods for Business : A Skill Building Approacch 2nd Edition*. John Wiley and Son, New York.
- Siagian, S.P., 1992, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Gunung Agung, Jakarta.
- Siagian, S.P., 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksaera, Jakarta.
- Simon., 1993., *Moving Toward 4 Generation Innovation*, BATC, UTM.
- Sinkula, James M. 1994., Market Information Processing and Organizational Learning, *Journal of Marketing*, Vol.58 (January).p.35-45.
- Sinkula, James M., and Baker, William E, and Thomas Noordewier., 1997, A Framework for Market- based Organizational Learning : Linking values, Knowledge and Behaviour, *Journal of the Academy of Marketing Research*, Vol. 25, No. 5, pp. 305-318.
- Sirait ES., 2000, Hubungan gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja karyawan di rumah sakit daerah Porsea [Tesis], Yogyakarta: Program Studi Manajemen Rumah Sakit Pascasarjana, Universitas Gajah Mada.
- Siregar, C.J.P., 2003, *Farmasi Rumah Sakit Teori dan Penerapan*, EGC, Jakarta.

- Sugiyono., 2006, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, CV. Alfabeta, Bandung.
- Supardi dan Anwar, S., 2004, *Dasar-dasar Perilaku Organisasi*, UII Press, Yogyakarta.
- Terry. R., 2005, *Dasar – dasar Manajemen Cetakan 9*, PT. Bumi Aksra, Jakarta.
- Tibe F. 2012., Analisis Pengaruh Profesionalisme dan Kompensasi Terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening di Instalasi Farmasi RSUD Prof Dr Margono Soekarjo Purwokerto, [Tesis], USB, Surakarta.
- Tulus, MA., 1996, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Uppal, Sharanjit., 2005, Disability workplace characteristics and job satisfaction. *Internasional journal of Manpower*, Bradford: Vol.26(4) ;36, 15 pgs.
- Walker, W. James., 1998. *Integrating the Human Resources Function with the Business*, Human Resources Planning, Vol.17. No.2.
- Wibowo., 2007, *Behaviour in Otganizational, 7th Edition*, New Jersey: Prentice Hall Internasional Edition.
- Withaker, JB., 1993, *The Government Performance Result Act of*, GAO, Washington DC.

L

A

M

P

I

R

A

N

Lampiran 3. Pengantar pengisian kuesioner

Dengan Hormat

Dalam rangka memenuhi tugas akhir sebagai mahasiswa Program Pascasarjana Ilmu Farmasi Minat Manajemen Farmasi Rumah Sakit Universitas Setia Budi di Surakarta, maka saya bermaksud melakukan penelitian ilmiah untuk penulisan tesis. Sehubungan dengan hal tersebut, saya memberikan kuesioner dan mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk mengisi kuesioner terlampir.

Kuesioner ini didesain sedemikian rupa sehingga akan memudahkan pengisian dan untuk mengisinya dapat melihat petunjuk pengisian, kuesioner ini bukan merupakan referensi untuk melakukan penelitian yang terkait dengan pelatihan dan pengembangan, kepuasan kerja, budaya organisasi, kompensasi, motivasi serta kinerja karyawan. Oleh karena itu saya mengharapkan kuesioner ini diisi secara obyektif.

Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara mengisi kuesioner ini saya menyampaikan terima kasih.

Peneliti

Nindi Elvandari

Lampiran 4. Kuesioner penelitian

IDENTITAS RESPONDEN

Nama Responden :

(Boleh nama samaran)

Jenis Kelamin :

Umur :

Pendidikan Terakhir :

Masa Kerja :

Jenis Pekerjaan :

Dokter/ Perawat/ Farmasis/.....*)

Petunjuk pengisian

1. Pilihlah satu jawaban yang sesuai dengan perasaan saudara dengan memberi tanda (√) pada salah satu pertanyaan.
2. Pada kuesioner jawablah pertanyaan dari pertanyaan yang umum kemudian yang sesuai dengan jenis pekerjaan saudara.
3. Mohon saudara menjawab sesuai dengan kenyataan yang saudara alami.
4. Jawaban saudara tidak akan mempengaruhi keberadaan saudara di Rumah Sakit ini.
5. Atas bantuan saudara saya ucapkan terima kasih, semoga bermanfaat bagi kita semua.

Keterangan: *) Coret yang tidak perlu

Lampiran 5. Kuesioner pelatihan dan pengembangan

Pilihlah salah satu jawaban yang sesuai dengan memberi tanda (√) pada jawaban yang sesuai dengan perasaan saudara.

No.	PERNYATAAN	JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya mendapat pelatihan yang berkualitas dari rumah sakit dalam meningkatkan kemampuan keterampilan saya				
2.	Saya merasa senang dengan program pengembangan diri yang diberikan rumah sakit				
3.	Saya telah menerima pelatihan yang memadai di rumah sakit ini untuk melakukan pekerjaan saya secara efektif				
4.	Saya dilatih untuk bekerja dalam kelompok dan berkomunikasi secara efektif				

Lampiran 6. Kuesioner kepuasan kerja

No.	PERNYATAAN	JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya merasa puas dengan rekan kerja sejawat				
2.	Saya merasa puas dengan atasan saya				
3.	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya lakukan				
4.	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima				
5.	Saya merasa puas dengan prosedur promosi jabatan yang diterapkan rumah sakit				

Lampiran 7. Kuesioner budaya organisasi

No.	PERNYATAAN	JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Rumah sakit menekankan profesionalisme karyawan dalam menjalankan pekerjaan				
2.	Lingkungan kerja secara psikis kondusif bagi karyawan				
3.	Adanya kejelasan aturan dalam rumah sakit yang mengikat bagi karyawan maupun pimpinan tentang hak dan pendelegasian tugas				
4.	Adanya penghargaan dari rumah sakit bagi karyawan yang berprestasi				
5.	Rumah sakit mendorong karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang sudah ditentukan				

Lampiran 8. Kuesioner kompensasi

No.	PERNYATAAN	JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan				
2.	Rumah sakit ini memberikan gaji yang lebih tinggi dibandingkan rumah sakit lain				
3.	Gaji yang saya terima mendorong saya untuk meningkatkan kualitas pekerjaan saya				
4.	Rumah sakit memberikan bonus ketika saya berprestasi dalam bekerja				
5.	Tunjangan yang diberikan rumah sakit ini lebih baik dari rumah sakit lain				

Lampiran 9. Kuesioner motivasi kerja

No.	PERNYATAAN	JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya bekerja semata-mata untuk mencari uang				
2.	Pekerjaan yang saya lakukan sangat menantang				
3.	Saya ingin mengembangkan kemampuan saya selama bekerja di rumah sakit ini				
4.	Saya giat bekerja untuk mendapatkan kesempatan promosi				
5.	Lingkungan kerja yang nyaman membuat saya semangat bekerja				
6.	Penghargaan dan pengakuan dari rumah sakit membuat saya lebih giat bekerja				

Lampiran 10. Kuesioner kinerja

No.	PERNYATAAN	JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu				
2.	Saya sering melaksanakan pekerjaan lebih baik dari apa yang diharapkan				
3.	Saya sering mengeluarkan usaha ekstra dalam menyelesaikan pekerjaan				
4.	Saya mampu bekerja sama dengan semua karyawan				
5.	Saya mampu mengambil inisiatif dalam bekerja				
6.	Saya tetap dapat bekerja walaupun banyak gangguan				

Lampiran 11. Distribusi Responden

No	Jenis Kelamin	Umur (tahun)	Pendidikan	Masa Kerja (tahun)	Jenis pekerjaan
1	Perempuan	53	Diploma	30	Bidan
2	Perempuan	28	Sarjana	2	Farmasis
3	Perempuan	28	Diploma	4	Perawat
4	Perempuan	33	Diploma	7	Perawat
5	Perempuan	30	Profesi	6	Dokter
6	Laki-laki	36	Sarjana	4	Perawat
7	Perempuan	26	Profesi	6	Dokter
8	Laki-laki	24	Diploma	2	Perawat
9	perempuan	23	SMA	15	Perawat
10	Perempuan	40	Diploma	19	Bidan
11	Perempuan	33	Diploma	4	Perawat
12	Perempuan	24	SMA	2	administrasi
13	Perempuan	25	Sarjana	3	Perawat
14	Perempuan	25	Diploma	3	administrasi
15	Perempuan	23	Sarjana	3	administrasi
16	Perempuan	22	Sarjana	5	administrasi
17	Perempuan	26	Sarjana	3	administrasi
18	Perempuan	23	Sarjana	5	administrasi
19	Perempuan	22	Sarjana	2	administrasi
20	Laki-laki	23	Sarjana	2	administrasi
21	Perempuan	25	Sarjana	3	administrasi
22	Perempuan	26	Sarjana	5	administrasi
23	Laki-laki	23	Sarjana	2	administrasi
24	Perempuan	22	Sarjana	2	administrasi
25	Perempuan	24	Sarjana	2	administrasi
26	Laki-laki	21	Diploma	5	administrasi
27	Laki-laki	23	Diploma	4	Perawat
28	Perempuan	28	Diploma	5	Perawat
29	Laki-laki	23	Diploma	6	Perawat
30	Laki-laki	34	Diploma	2	Perawat
31	Perempuan	32	Diploma	3	Perawat
32	Perempuan	30	Diploma	4	Perawat
33	Laki-laki	27	Diploma	5	Perawat
34	Perempuan	29	Diploma	10	Perawat
35	Perempuan	23	Diploma	7	Perawat
36	Laki-laki	26	Diploma	6	Perawat
37	Perempuan	29	Diploma	6	Perawat

38	Perempuan	24	Diploma	6	Perawat
39	Laki-laki	27	Diploma	2	Perawat
40	Perempuan	24	Diploma	2	Perawat
41	Laki-laki	23	Diploma	3	Perawat
42	Perempuan	22	Sarjana	2	Perawat
43	Laki-laki	23	Diploma	5	Perawat
44	Laki-laki	24	Diploma	1	Perawat
45	Perempuan	23	Diploma	1	Perawat
46	Perempuan	45	Diploma	4	Perawat
47	Laki-laki	27	Diploma	1	Perawat
48	Perempuan	22	Diploma	1	Perawat
49	Laki-laki	24	Diploma	4	Perawat
50	Perempuan	23	Sarjana	2	Perawat
51	Laki-laki	21	Sarjana	1	Perawat
52	Laki-laki	32	Diploma	2	Perawat
53	Perempuan	27	Sarjana	1	Perawat
54	Perempuan	29	Sarjana	10	Perawat
55	Perempuan	33	Profesi	2	Perawat
56	Perempuan	25	Diploma	4	Perawat
57	Perempuan	25	Diploma	3	Perawat
58	Perempuan	30	Sarjana	4	Perawat
59	Perempuan	50	Profesi	2	Perawat
60	Perempuan	36	Sarjana	5	Perawat
61	Perempuan	53	Sarjana	6	Perawat
62	Perempuan	37	Diploma	4	Perawat
63	Perempuan	53	Diploma	6	Perawat
64	Perempuan	28	Diploma	10	Perawat
65	Perempuan	25	Diploma	7	Perawat
66	Perempuan	25	Diploma	7	Perawat
67	Perempuan	33	Sarjana	8	Perawat
68	Perempuan	40	Diploma	30	Perawat
69	Perempuan	23	Diploma	4	Perawat
70	Perempuan	24	SMA	3	Perawat
71	Perempuan	26	Diploma	3	Perawat
72	Perempuan	36	Profesi	4	Perawat
73	Laki-laki	30	Sarjana	3	Farmasis
74	Perempuan	33	Profesi	19	Farmasis
75	Laki-laki	28	Diploma	15	apoteker
76	Perempuan	53	Sarjana	2	Farmasis
77	Perempuan	53	Diploma	3	Farmasis
78	Perempuan	28	Diploma	4	Perawat

79	Perempuan	42	Sarjana	6	apoteker
80	Perempuan	36	SMA	7	Farmasis
81	Laki-laki	32	Diploma	2	Farmasis
82	Perempuan	52	Diploma	30	Bidan
83	Perempuan	47	Sarjana	31	Perawat
84	Laki-laki	28	Sarjana	16	Bidan
85	Laki-laki	27	Sarjana	13	Perawat
86	Laki-laki	32	Sarjana	16	administrasi
87	Perempuan	26	Diploma	3	Perawat
88	Perempuan	33	Diploma	20	Perawat
89	Laki-laki	48	Diploma	4	Bidan
90	Perempuan	45	Diploma	4	Perawat
91	Perempuan	36	Sarjana	18	Perawat
92	Perempuan	36	Diploma	15	Perawat
93	Perempuan	26	Diploma	7	Perawat
94	Perempuan	27	Sarjana	7	Perawat
95	Perempuan	37	Diploma	7	Perawat
96	Perempuan	35	Diploma	22	Farmasis
97	Laki-laki	48	Diploma	18	Bidan
98	Perempuan	24	Diploma	29	Bidan
99	Perempuan	34	Sarjana	6	Perawat
100	Perempuan	33	SMA	16	Perawat
101	Perempuan	36	Diploma	14	Perawat
102	Perempuan	36	Diploma	23	Perawat
103	Laki-laki	32	Diploma	2	Perawat
104	Laki-laki	23	Diploma	43	Perawat
105	Perempuan	23	Diploma	24	Perawat
106	Perempuan	21	Diploma	16	Perawat
107	Perempuan	21	Diploma	16	Perawat
108	Perempuan	35	Diploma	10	Perawat
109	Perempuan	32	Sarjana	2	Perawat
110	Perempuan	32	Diploma	3	Perawat
111	Perempuan	22	Diploma	4	Perawat
112	Perempuan	21	Diploma	7	Perawat
113	Perempuan	20	Profesi	6	Perawat
114	Perempuan	29	Diploma	5	Perawat
115	Perempuan	29	Diploma	7	Bidan
116	Laki-laki	20	Diploma	4	Bidan
117	Perempuan	24	Profesi	8	apoteker
118	perempuan	44	Profesi	5	apoteker
119	Laki-laki	67	Sarjana	4	Farmasis

120	Laki-laki	23	Diploma	3	Perawat
121	Laki-laki	26	Diploma	2	Perawat
122	Perempuan	25	Sarjana	4	Perawat
123	Perempuan	22	Profesi	2	Dokter
124	Perempuan	21	Profesi	1	Dokter
125	Perempuan	20	Sarjana	1	Perawat
126	Perempuan	20	Diploma	5	Perawat
127	Perempuan	23	Diploma	6	Perawat
128	Perempuan	27	Diploma	6	Perawat
129	Perempuan	23	Diploma	4	Perawat
130	Perempuan	23	Sarjana	3	Perawat
131	Perempuan	23	Sarjana	5	Perawat
132	Laki-laki	25	Diploma	3	Perawat
133	Perempuan	23	Diploma	5	Perawat
134	Perempuan	22	Diploma	2	Perawat
135	Perempuan	26	Diploma	5	Perawat
136	Perempuan	24	Diploma	2	Perawat
137	Perempuan	24	Diploma	5	Perawat
138	Perempuan	26	Diploma	25	Perawat
139	Perempuan	23	Diploma	9	Perawat
140	Perempuan	27	Diploma	6	Perawat
141	Perempuan	23	Diploma	23	Perawat
142	Perempuan	25	Diploma	23	Perawat
143	Perempuan	21	Diploma	8	administrasi
144	Perempuan	21	Diploma	7	administrasi
145	Perempuan	20	Diploma	8	administrasi
146	Perempuan	45	Diploma	6	administrasi
147	Perempuan	30	Diploma	4	Perawat
148	Perempuan	35	Diploma	3	Perawat
149	Laki-laki	25	Sarjana	2	Perawat
150	Laki-laki	20	Diploma	5	Perawat
151	Perempuan	24	Sarjana	6	Perawat
152	Perempuan	22	Diploma	3	Perawat
153	Perempuan	27	Diploma	5	Perawat
154	Perempuan	44	Sarjana	3	Perawat
155	Perempuan	46	Diploma	3	Perawat
156	Perempuan	50	Diploma	3	Perawat
157	Perempuan	67	Diploma	5	Perawat
158	Perempuan	68	Diploma	6	Perawat
159	Perempuan	33	Diploma	3	Perawat
160	Perempuan	36	Diploma	25	Perawat

161	Perempuan	21	Diploma	3	Perawat
162	Perempuan	25	Diploma	6	Perawat
163	Perempuan	22	Diploma	4	Perawat
164	Perempuan	27	Diploma	3	Perawat
165	perempuan	66	Diploma	2	Perawat
166	Perempuan	25	Diploma	2	Perawat
167	Perempuan	23	SMA	4	Perawat

Lampiran 12. Distribusi Kategorial Rеспonden

No	Jenis Kelamin	Umur (tahun)	Pendidikan	Masa Kerja (tahun)	Jenis pekerjaan
1	2	4	2	4	3
2	2	1	3	2	3
3	2	1	2	2	4
4	2	2	2	2	4
5	2	2	4	2	1
6	1	2	3	1	4
7	2	1	4	1	4
8	1	1	2	1	4
9	2	1	1	1	4
10	2	3	2	1	3
11	2	1	2	1	4
12	2	1	1	1	5
13	2	1	3	1	4
14	2	1	2	1	5
15	2	1	3	3	5
16	2	1	3	1	5
17	2	1	3	1	5
18	2	1	3	1	5
19	2	1	3	1	5
20	1	1	3	1	5
21	2	1	3	1	5
22	2	1	3	1	5
23	1	1	3	2	5
24	2	1	3	2	5
25	2	1	3	2	5
26	1	1	2	4	5
27	1	1	2	4	4
28	2	1	2	1	4
29	1	1	2	1	4
30	1	2	2	1	4
31	2	2	2	1	4
32	2	2	2	1	4
33	1	1	2	1	4
34	2	1	2	1	4
35	2	1	2	1	4
36	1	1	2	1	4
37	2	1	2	1	4

38	2	1	2	1	4
39	1	1	2	1	4
40	2	1	2	1	4
41	1	1	2	1	4
42	2	1	3	1	4
43	1	1	2	1	4
44	1	1	2	1	4
45	2	1	2	1	4
46	2	3	2	1	4
47	1	1	2	1	4
48	2	1	2	1	4
49	1	1	2	4	4
50	2	1	3	1	4
51	1	1	3	1	4
52	1	2	2	2	4
53	2	1	3	1	4
54	2	1	3	4	4
55	2	2	4	2	4
56	2	1	2	4	4
57	2	1	2	3	4
58	2	2	3	4	4
59	2	4	4	2	4
60	2	3	3	2	4
61	2	4	3	3	4
62	2	3	2	1	4
63	2	4	2	1	4
64	2	2	2	3	4
65	2	2	2	3	4
66	2	2	2	3	4
67	2	2	3	3	4
68	2	3	2	4	4
69	2	1	2	4	4
70	2	1	1	3	4
71	2	1	2	3	4
72	2	2	4	4	4
73	1	2	3	3	3
74	2	2	4	4	3
75	1	1	2	4	2
76	2	4	3	2	3
77	2	4	2	3	3
78	2	1	2	4	4

79	2	4	3	4	2
80	2	3	1	3	3
81	1	3	2	2	3
82	2	4	2	4	3
83	2	3	3	4	4
84	1	1	3	4	4
85	1	1	3	2	4
86	1	2	3	2	5
87	2	1	2	3	4
88	2	2	2	3	4
89	1	3	2	4	3
90	2	3	2	4	4
91	2	2	3	2	4
92	2	2	2	2	4
93	2	1	2	2	4
94	2	1	3	2	4
95	2	3	2	1	4
96	2	2	2	1	3
97	1	3	2	4	4
98	2	1	2	4	4
99	2	2	3	2	4
100	2	2	1	4	4
101	2	2	2	4	4
102	2	2	2	4	4
103	1	2	2	2	4
104	1	1	2	4	4
105	2	1	2	3	4
106	2	1	2	3	4
107	2	1	2	2	4
108	2	2	2	2	4
109	2	2	3	2	4
110	2	2	2	3	4
111	2	2	2	4	4
112	2	1	2	4	4
113	2	1	4	3	4
114	2	1	2	2	4
115	2	1	2	2	4
116	1	1	2	4	4
117	2	1	4	2	2
118	2	3	4	2	2
119	1	4	3	4	3

120	1	1	2	3	4
121	1	1	2	2	4
122	2	1	3	4	4
123	2	1	4	2	1
124	2	1	4	1	1
125	2	1	3	1	4
126	2	1	2	2	4
127	2	1	2	2	4
128	2	1	2	2	4
129	2	1	2	2	4
130	2	1	3	1	4
131	2	1	3	1	4
132	1	1	2	1	4
133	2	1	2	1	4
134	2	1	2	1	4
135	2	1	2	1	4
136	2	1	2	1	4
137	2	1	2	4	4
138	2	1	2	1	4
139	2	1	2	1	4
140	2	1	2	1	4
141	2	1	2	4	4
142	2	1	2	4	4
143	2	1	2	2	5
144	2	1	2	1	5
145	2	1	2	2	5
146	2	4	2	1	5
147	2	3	2	1	4
148	2	3	2	1	4
149	1	1	3	1	4
150	1	1	2	1	4
151	2	1	3	1	4
152	2	1	2	1	4
153	2	1	2	1	4
154	2	4	3	1	4
155	2	4	2	1	4
156	2	4	2	1	4
157	2	4	2	1	4
158	2	4	2	1	4
159	2	3	2	1	4
160	2	3	2	4	4

161	2	1	2	1	4
162	2	1	2	1	4
163	2	1	2	1	4
164	2	1	2	1	4
165	2	4	2	1	4
166	2	1	2	1	4
167	2	1	1	1	4

Keterangan :**Jenis kelamin:**

1= laki-laki

2= perempuan

umur:1= \leq 30

2=31-40

3= 41-50

4= \geq 50**Pendidikan:**

1= SMA

2=diploma

3= profesi

4= sarjana

Jenis Pekerjaan:

1= dokter

2= apoteker

3= farmasis/bidan

4= perawat

5= administrasi

Lampiran 13. Skor Distribusi Penelitian

1. Variabel Pelatihan dan pengembangan

NO	PP1	PP2	PP3	PP4
1	3	4	3	3
2	3	4	3	3
3	3	2	3	3
4	4	4	4	4
5	3	3	3	3
6	3	4	3	3
7	3	4	3	3
8	3	3	3	3
9	4	4	4	4
10	3	4	3	3
11	3	2	3	3
12	4	4	4	4
13	4	3	4	4
14	3	4	3	3
15	4	3	4	4
16	4	4	4	4
17	3	3	3	3
18	2	2	2	2
19	3	3	3	3
20	4	4	4	4
21	4	3	4	3
22	2	3	2	3
23	3	3	3	2
24	3	4	3	4
25	3	3	3	4
26	4	4	4	4
27	3	3	3	3
28	4	4	4	4
29	3	4	3	4
30	3	3	3	3
31	3	3	3	4
32	3	3	3	3
33	2	2	3	3
34	4	4	4	4
35	3	3	3	3
36	4	4	3	3

37	3	3	3	3
38	4	4	3	3
39	4	4	4	4
40	3	3	3	4
41	4	4	4	4
42	4	4	4	4
43	4	4	3	3
44	3	3	4	4
45	3	3	4	4
46	3	3	3	4
47	3	4	3	4
48	2	2	3	2
49	2	2	2	2
50	4	4	4	4
51	3	3	3	3
52	4	4	4	4
53	3	3	4	4
54	4	4	2	3
55	4	4	4	3
56	3	3	4	4
57	4	4	3	4
58	4	4	4	3
59	3	3	4	4
60	3	3	3	3
61	4	4	3	4
62	4	4	4	4
63	4	4	4	3
64	2	2	2	3
65	4	4	4	4
66	3	2	4	3
67	4	3	3	4
68	4	3	4	4
69	3	2	3	3
70	4	3	4	4
71	3	4	3	3
72	4	4	4	4
73	3	2	3	3
74	4	3	4	4
75	4	4	4	4
76	3	4	4	3
77	4	4	3	4

78	3	4	4	3
79	4	3	4	4
80	4	4	4	4
81	3	3	2	3
82	3	3	4	3
83	4	3	3	4
84	3	2	2	3
85	4	4	4	4
86	3	4	4	3
87	4	4	3	4
88	4	3	4	4
89	3	4	3	3
90	3	4	4	3
91	4	3	4	4
92	4	4	4	4
93	4	4	4	4
94	3	3	3	3
95	4	4	4	4
96	3	3	4	3
97	4	4	4	4
98	3	3	4	4
99	3	3	2	3
100	4	4	3	4
101	3	3	4	4
102	4	4	3	4
103	4	4	4	3
104	4	4	4	4
105	4	4	3	4
106	3	3	4	4
107	3	3	3	3
108	4	4	4	3
109	4	4	4	4
110	4	4	4	4
111	3	3	4	3
112	4	4	4	4
113	4	4	4	4
114	3	3	3	3
115	4	4	4	4
116	4	4	4	3
117	4	4	4	4
118	3	3	2	3

119	4	4	4	4
120	3	3	3	4
121	3	4	3	4
122	4	3	4	3
123	4	4	4	4
124	3	4	3	4
125	4	4	4	3
126	4	4	4	3
127	4	3	4	3
128	3	4	3	4
129	4	4	4	4
130	3	3	3	2
131	3	3	3	3
132	2	2	2	2
133	4	4	4	3
134	3	2	3	4
135	4	4	4	3
136	3	3	3	4
137	4	3	4	4
138	2	2	2	3
139	3	3	3	4
140	4	2	4	3
141	4	4	4	4
142	4	4	4	4
143	4	4	4	3
144	3	4	3	4
145	4	3	4	3
146	3	4	3	4
147	4	4	4	4
148	2	2	2	2
149	3	4	4	3
150	4	4	4	4
151	4	4	3	4
152	3	3	4	3
153	3	3	3	3
154	4	4	4	4
155	3	4	2	3
156	4	4	4	4
157	3	3	3	3
158	4	3	4	4
159	3	2	2	3

160	4	3	3	4
161	3	2	3	3
162	4	4	4	4
163	3	4	4	3
164	4	2	2	4
165	2	2	2	2
166	4	4	4	4
167	3	3	4	3

2. Variabel Kepuasan Kerja

NO	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5
1	3	3	3	3	3
2	4	3	3	4	4
3	3	2	3	2	2
4	4	4	4	4	4
5	3	3	3	3	3
6	3	3	3	3	3
7	3	4	3	3	3
8	3	3	3	3	3
9	3	3	4	3	3
10	4	3	3	4	4
11	3	3	3	2	2
12	4	4	4	3	3
13	3	4	4	3	3
14	4	3	4	4	4
15	4	4	4	4	4
16	4	3	3	3	3
17	3	3	2	2	2
18	3	3	3	2	2
19	3	3	3	3	3
20	4	4	4	4	4
21	4	4	4	4	4
22	4	4	4	4	4
23	2	2	3	2	2
24	4	4	3	3	3
25	3	4	3	4	3
26	3	4	4	3	3
27	3	3	2	2	2
28	3	3	3	4	4

29	4	4	3	3	3
30	3	2	3	3	3
31	3	3	3	4	3
32	3	3	3	3	3
33	3	2	3	2	3
34	4	4	4	2	4
35	3	3	3	3	3
36	3	4	3	3	3
37	4	4	3	3	3
38	4	4	4	4	4
39	3	3	3	3	3
40	3	4	3	4	3
41	4	4	4	3	4
42	3	3	3	4	3
43	4	4	4	3	4
44	3	4	3	4	3
45	3	3	3	3	3
46	4	4	4	4	4
47	3	4	3	4	3
48	4	3	4	3	4
49	3	2	2	2	2
50	4	4	2	4	2
51	4	4	3	4	3
52	4	3	3	4	3
53	3	3	4	4	4
54	2	2	2	2	2
55	3	4	3	4	3
56	3	3	2	3	2
57	4	4	3	3	3
58	4	4	4	4	4
59	3	3	2	2	2
60	4	4	4	4	4
61	3	3	4	4	4
62	4	4	4	3	4
63	4	4	4	4	4
64	4	4	4	4	4
65	3	3	3	3	3
66	2	2	2	2	2
67	3	4	4	3	4
68	3	3	3	3	3
69	3	3	3	3	3

70	4	4	4	4	4
71	3	4	3	4	4
72	4	3	4	3	3
73	4	4	3	4	4
74	4	4	2	4	4
75	4	3	3	4	3
76	3	4	4	3	4
77	4	4	3	3	4
78	4	3	3	4	3
79	3	3	4	4	3
80	4	4	4	4	4
81	3	4	4	4	4
82	3	3	3	3	3
83	4	4	3	4	4
84	4	4	4	4	4
85	2	3	2	2	3
86	4	4	4	4	4
87	4	3	4	4	3
88	4	4	4	4	4
89	3	3	4	4	3
90	2	2	2	3	2
91	4	4	4	4	4
92	2	2	2	2	2
93	4	4	4	4	4
94	3	3	3	3	3
95	3	3	3	3	3
96	3	3	3	3	3
97	3	3	3	3	3
98	4	4	4	4	4
99	4	4	4	4	4
100	3	3	3	3	3
101	4	4	4	4	4
102	4	4	4	4	4
103	4	4	4	4	4
104	4	3	4	4	4
105	3	4	4	3	3
106	4	3	4	4	4
107	4	4	2	4	4
108	4	4	4	3	4
109	2	2	3	3	2
110	4	4	4	4	4

111	4	4	4	3	4
112	4	3	4	3	4
113	4	4	4	4	4
114	3	3	3	3	3
115	4	4	4	4	4
116	4	3	4	4	4
117	4	4	3	3	4
118	2	2	2	2	2
119	4	4	4	4	4
120	4	4	4	3	4
121	3	3	3	3	3
122	3	2	2	3	3
123	4	4	4	4	4
124	3	3	3	4	3
125	4	4	4	4	4
126	4	4	4	4	4
127	3	3	4	4	3
128	3	2	2	3	3
129	4	4	2	4	4
130	2	3	2	3	2
131	3	2	3	2	3
132	4	4	4	4	4
133	3	4	4	3	3
134	3	3	3	3	3
135	3	3	3	3	3
136	4	4	4	3	3
137	4	4	4	3	3
138	2	2	2	2	2
139	3	3	3	3	3
140	4	4	4	4	4
141	4	4	4	4	4
142	4	4	4	4	4
143	4	4	4	3	3
144	4	4	4	3	3
145	2	2	3	2	2
146	2	2	2	2	2
147	4	4	4	4	4
148	4	4	4	4	4
149	3	3	4	3	3
150	4	4	3	4	4
151	4	4	4	4	4

152	3	4	4	3	3
153	3	3	3	3	3
154	4	4	4	4	4
155	4	4	4	3	3
156	4	4	3	3	3
157	3	3	4	4	4
158	4	4	4	4	4
159	3	3	3	3	3
160	3	4	3	4	3
161	4	4	4	4	4
162	4	4	3	3	3
163	4	4	4	3	4
164	4	3	4	3	3
165	3	3	4	4	3
166	4	3	4	3	3
167	4	4	3	4	4

3. Variabel Budaya organisasi

NO	BO1	BO2	BO3	BO4	BO5
1	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4
4	3	3	2	3	3
5	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	4
7	3	3	3	3	3
8	4	4	4	4	4
9	3	3	3	3	3
10	4	4	4	4	4
11	4	4	4	4	4
12	4	4	4	4	4
13	3	3	2	3	3
14	4	4	3	4	4
15	4	4	4	4	4
16	3	3	4	3	3
17	4	4	3	4	4
18	4	3	4	4	3
19	4	4	4	4	4
20	3	4	4	3	4

21	4	3	4	4	3
22	4	4	4	4	4
23	2	2	2	2	2
24	3	4	4	3	4
25	4	3	4	4	4
26	3	4	3	3	4
27	2	2	2	2	2
28	4	4	4	4	4
29	4	4	3	4	4
30	3	3	4	3	3
31	3	3	4	3	3
32	4	4	3	4	4
33	2	2	3	2	2
34	3	4	4	3	4
35	2	2	3	2	2
36	3	3	4	3	3
37	4	4	4	4	4
38	3	3	4	3	3
39	3	3	3	3	3
40	4	4	4	4	4
41	4	3	4	4	3
42	3	4	4	3	4
43	4	3	3	3	3
44	3	4	4	4	4
45	3	4	4	4	4
46	3	3	3	3	3
47	4	3	4	4	4
48	3	3	3	3	3
49	3	4	3	4	3
50	4	3	4	3	4
51	3	3	4	3	4
52	3	3	3	3	3
53	3	4	3	4	3
54	3	3	3	3	3
55	3	4	4	4	4
56	4	3	4	3	4
57	4	4	4	4	4
58	3	3	3	3	3
59	4	4	3	4	3
60	3	4	4	4	4
61	2	3	3	3	3

62	4	4	4	4	4
63	3	3	4	3	4
64	4	3	4	3	4
65	3	4	4	4	4
66	4	3	3	3	3
67	3	2	3	2	3
68	4	3	3	3	3
69	3	3	4	3	4
70	3	2	3	2	3
71	3	3	3	3	3
72	3	3	3	3	3
73	4	4	3	4	3
74	3	3	2	2	3
75	3	3	3	3	3
76	4	4	3	3	4
77	3	3	2	2	3
78	4	3	3	3	4
79	3	4	3	3	3
80	4	3	4	4	4
81	3	3	3	3	3
82	3	3	3	3	3
83	4	4	3	3	4
84	3	4	4	4	3
85	4	4	4	4	4
86	4	3	3	3	4
87	3	4	4	4	3
88	4	3	4	4	4
89	3	4	4	4	3
90	3	4	3	3	3
91	4	4	4	4	4
92	2	2	2	2	2
93	4	4	3	3	4
94	4	4	4	4	4
95	3	4	4	4	3
96	4	3	3	3	4
97	4	4	4	4	4
98	4	4	4	4	4
99	3	2	3	3	3
100	3	4	4	4	3
101	3	3	3	3	3
102	4	4	4	4	4

103	4	4	4	4	4
104	4	4	4	4	4
105	4	3	4	4	4
106	3	4	3	3	3
107	4	4	4	4	4
108	4	3	4	4	4
109	4	4	4	4	4
110	4	4	4	4	4
111	3	3	3	3	3
112	4	4	3	4	4
113	3	3	3	3	3
114	4	4	4	4	4
115	3	3	3	3	3
116	4	3	3	4	3
117	4	4	4	4	4
118	4	4	3	4	4
119	3	3	3	3	3
120	4	4	4	4	4
121	3	3	4	3	3
122	4	4	3	4	4
123	4	3	4	4	3
124	4	4	4	4	4
125	3	3	4	3	3
126	3	3	3	3	3
127	4	4	4	4	4
128	3	3	3	3	3
129	4	4	4	4	4
130	2	3	3	2	3
131	3	2	2	3	2
132	4	4	3	4	4
133	3	4	3	3	4
134	4	4	4	4	4
135	3	3	3	3	3
136	4	3	3	4	3
137	4	4	3	4	4
138	2	2	3	2	2
139	3	3	4	3	3
140	4	4	4	4	4
141	4	3	3	4	3
142	3	4	4	3	4
143	4	4	4	4	4

144	4	4	4	4	4
145	3	3	3	3	3
146	3	3	4	3	4
147	3	3	3	3	3
148	4	4	3	4	3
149	4	4	4	4	4
150	3	3	3	3	3
151	3	3	3	3	3
152	4	4	4	4	4
153	3	4	3	4	3
154	4	3	3	3	3
155	3	4	3	4	3
156	3	3	4	3	4
157	3	3	3	3	3
158	4	4	3	4	3
159	3	3	4	3	4
160	4	4	3	4	3
161	4	4	4	4	4
162	3	4	4	4	4
163	4	4	3	4	3
164	4	4	4	4	4
165	3	3	3	3	3
166	4	4	4	4	4
167	4	4	3	4	3

4. Variabel Kompensasi

NO	KO1	KO2	KO3	KO4	KO5
1	3	3	3	4	4
2	3	4	4	4	3
3	3	3	3	4	3
4	4	4	4	3	4
5	3	3	3	3	3
6	4	4	4	4	4
7	3	4	4	4	4
8	3	3	3	3	3
9	4	3	4	4	3
10	3	4	4	4	3
11	3	3	3	4	3
12	4	4	4	3	4

13	3	4	4	4	3
14	3	3	3	4	4
15	4	4	4	3	4
16	4	4	4	4	4
17	2	2	3	3	3
18	3	3	2	3	4
19	3	3	3	3	3
20	4	4	4	4	4
21	4	4	4	4	4
22	3	4	4	4	4
23	2	3	2	2	2
24	4	4	4	4	4
25	3	4	3	4	4
26	4	3	3	4	4
27	2	2	3	3	3
28	3	4	4	4	4
29	3	4	4	4	4
30	3	3	3	3	3
31	3	3	3	3	3
32	3	3	4	3	3
33	2	3	3	2	2
34	4	4	4	3	3
35	3	3	3	3	3
36	4	4	4	4	4
37	3	4	4	4	4
38	4	3	4	3	3
39	3	3	3	3	3
40	3	4	3	4	4
41	4	3	3	3	3
42	3	3	4	4	4
43	4	4	3	3	3
44	4	4	4	4	4
45	4	3	4	4	4
46	4	4	3	4	4
47	3	4	3	4	4
48	2	2	3	2	2
49	3	3	3	3	3
50	4	4	4	4	4
51	4	4	3	3	3
52	3	3	2	3	3
53	3	3	3	4	4

54	3	2	2	3	3
55	3	3	3	3	3
56	4	4	3	4	4
57	4	4	4	3	3
58	3	3	3	3	3
59	3	2	3	3	3
60	3	3	3	3	3
61	3	3	3	3	3
62	3	3	3	3	3
63	2	2	3	3	3
64	2	3	2	3	3
65	3	4	3	4	3
66	3	3	4	4	4
67	3	4	4	3	3
68	4	4	3	3	3
69	4	4	4	3	3
70	3	4	4	4	4
71	4	3	4	3	3
72	3	3	4	4	4
73	3	3	3	4	4
74	4	3	4	4	4
75	3	4	4	4	4
76	3	4	3	3	3
77	3	4	4	3	3
78	4	3	3	3	3
79	3	3	3	3	3
80	3	4	4	4	4
81	3	3	3	3	3
82	4	3	3	3	4
83	4	3	4	3	4
84	3	3	3	3	3
85	3	4	4	4	3
86	4	3	3	3	4
87	4	4	3	4	4
88	4	3	4	4	4
89	3	3	3	3	3
90	3	3	3	3	3
91	3	4	4	4	3
92	3	3	3	3	2
93	4	4	4	4	4
94	4	4	4	4	4

95	4	4	3	3	4
96	4	3	4	4	3
97	4	4	4	4	4
98	4	4	4	4	4
99	3	3	3	3	3
100	4	4	4	4	4
101	4	4	4	4	4
102	3	4	4	4	4
103	4	4	3	4	4
104	4	3	4	4	3
105	4	4	4	4	4
106	3	4	4	4	4
107	4	4	4	4	4
108	4	4	3	3	4
109	4	4	4	4	4
110	3	4	4	4	4
111	4	4	4	4	4
112	4	4	3	3	4
113	2	2	2	3	2
114	4	4	4	4	4
115	4	4	4	4	4
116	3	3	3	3	3
117	4	4	3	3	4
118	4	3	4	4	3
119	3	3	3	3	3
120	3	4	4	4	4
121	3	2	3	2	3
122	3	3	4	4	3
123	4	4	4	4	4
124	4	4	4	3	4
125	4	3	4	4	3
126	4	4	3	3	4
127	3	4	4	4	4
128	4	4	4	4	4
129	4	3	4	4	3
130	4	4	3	3	4
131	2	3	2	2	3
132	3	3	3	3	3
133	2	3	2	2	3
134	3	4	3	3	4
135	3	4	4	4	4

136	4	4	4	4	4
137	3	3	4	4	3
138	3	4	3	3	3
139	3	3	4	4	4
140	4	3	3	3	3
141	4	4	3	3	3
142	4	4	4	4	4
143	4	3	4	4	4
144	4	4	3	3	3
145	3	4	3	4	3
146	4	3	4	4	4
147	4	3	3	3	3
148	3	3	3	3	3
149	4	4	4	4	4
150	3	3	3	3	3
151	4	3	4	3	4
152	3	4	4	3	4
153	4	3	3	4	3
154	3	4	4	3	4
155	4	4	4	4	4
156	3	4	4	3	4
157	4	3	3	4	4
158	4	3	4	4	4
159	4	4	3	4	3
160	4	3	4	4	4
161	4	4	4	4	4
162	3	4	3	3	3
163	4	4	4	3	4
164	4	4	4	4	4
165	4	3	4	4	4
166	3	3	3	3	3
167	3	3	4	4	4

5. Variabel Motivasi

NO	M1	M2	M3	M4	M5	M6
1	4	3	4	3	3	3
2	3	4	3	4	3	3
3	4	3	4	3	4	4
4	4	4	4	4	3	4

5	3	4	3	4	4	4
6	4	4	4	4	3	3
7	3	3	3	3	4	4
8	4	4	4	4	4	4
9	4	4	4	4	4	3
10	3	3	3	3	4	4
11	4	4	4	4	3	3
12	3	4	3	4	4	4
13	4	4	4	4	4	4
14	3	4	3	4	4	3
15	3	3	3	3	3	3
16	4	4	4	4	4	4
17	4	4	4	4	4	4
18	4	3	4	3	3	4
19	3	4	3	4	4	3
20	4	4	4	4	4	4
21	4	4	4	4	4	4
22	4	3	4	3	3	4
23	2	2	2	2	2	3
24	4	4	4	4	4	4
25	3	4	3	3	3	3
26	3	3	3	3	3	3
27	3	2	3	2	2	3
28	4	4	4	4	4	4
29	4	4	4	4	4	4
30	4	4	4	4	4	4
31	4	3	4	3	3	3
32	3	4	4	4	4	4
33	3	3	3	3	3	3
34	4	4	4	4	4	4
35	4	4	3	4	4	3
36	3	3	3	3	3	3
37	4	4	3	4	4	3
38	3	3	4	3	3	4
39	4	4	4	4	4	4
40	3	3	4	3	3	3
41	4	4	4	4	4	4
42	4	4	3	4	4	3
43	4	3	3	4	3	3
44	3	3	4	3	3	4
45	4	4	3	4	4	3

46	4	4	3	4	4	3
47	3	3	4	3	3	3
48	3	3	3	3	3	3
49	2	2	3	2	2	2
50	3	3	3	3	3	3
51	4	4	4	4	4	4
52	3	3	3	3	3	4
53	4	4	3	4	4	4
54	2	2	2	2	2	2
55	4	4	4	4	4	4
56	3	3	3	3	3	3
57	4	4	4	4	4	4
58	3	3	3	3	3	3
59	4	4	4	4	4	4
60	3	4	4	3	4	4
61	3	3	3	3	3	3
62	4	3	3	4	3	4
63	3	2	3	3	3	4
64	3	3	3	3	3	3
65	4	4	4	4	4	4
66	3	4	4	3	4	3
67	4	4	3	4	4	4
68	4	4	4	4	4	4
69	3	3	3	3	3	3
70	3	4	4	3	4	3
71	4	4	3	4	4	4
72	3	4	4	3	4	3
73	4	4	4	4	4	4
74	3	3	3	3	3	3
75	4	3	4	3	4	3
76	3	4	4	4	3	4
77	4	4	4	4	4	4
78	3	3	3	3	3	3
79	4	4	4	4	4	4
80	4	4	4	4	4	4
81	3	3	4	3	3	3
82	3	4	3	4	3	4
83	4	4	4	3	4	3
84	3	4	3	4	3	4
85	3	3	3	3	3	3
86	4	4	4	4	4	4

87	4	4	4	4	4	4
88	4	4	4	4	4	4
89	3	3	3	3	3	3
90	3	3	3	4	3	3
91	4	4	4	4	4	4
92	2	3	3	2	2	3
93	3	4	4	3	3	4
94	3	3	3	2	3	3
95	3	4	4	3	3	4
96	4	3	4	4	4	4
97	4	4	4	3	4	4
98	4	4	4	4	4	4
99	3	3	3	3	3	3
100	4	4	4	4	4	4
101	4	4	4	4	4	4
102	3	3	4	3	3	3
103	4	4	3	4	4	4
104	4	4	4	4	4	4
105	4	4	4	4	4	4
106	3	3	3	3	3	3
107	4	3	3	4	4	3
108	4	4	4	3	4	4
109	4	4	4	4	4	4
110	3	4	4	3	3	4
111	4	4	4	4	4	4
112	4	3	3	4	4	3
113	3	3	3	3	3	3
114	4	3	4	3	4	3
115	4	4	4	4	4	4
116	3	4	4	4	3	4
117	3	3	3	3	4	3
118	3	4	4	3	4	3
119	4	4	4	4	4	4
120	3	3	3	3	3	3
121	3	3	3	3	4	3
122	4	3	3	4	3	4
123	3	3	3	3	3	3
124	3	4	4	3	4	3
125	4	3	3	4	3	4
126	4	3	3	4	3	4
127	4	3	3	4	3	4

128	3	3	3	3	3	3
129	4	4	4	4	4	4
130	3	3	3	3	3	3
131	2	2	2	2	2	2
132	3	3	3	3	3	3
133	4	3	3	4	4	4
134	4	4	4	4	3	4
135	4	4	4	4	4	4
136	3	3	3	3	3	3
137	4	3	3	4	3	4
138	3	3	3	3	3	3
139	4	4	4	4	4	4
140	3	4	4	4	4	3
141	4	3	3	3	3	4
142	4	3	3	4	4	4
143	3	4	4	3	4	3
144	3	4	4	3	4	3
145	4	3	3	2	3	4
146	3	3	3	3	3	3
147	4	4	4	4	4	4
148	4	3	4	3	3	4
149	3	4	3	4	4	3
150	3	3	3	3	3	3
151	4	3	4	3	3	4
152	3	4	3	4	4	3
153	4	3	4	3	3	4
154	4	4	4	4	4	4
155	3	3	3	3	3	3
156	4	4	4	4	4	4
157	4	4	3	4	4	3
158	3	3	3	3	3	3
159	3	3	4	3	3	3
160	4	3	4	4	4	4
161	4	4	3	4	4	3
162	3	3	3	3	3	3
163	4	4	4	4	4	4
164	4	4	4	3	4	4
165	3	3	4	3	3	3
166	3	4	3	3	3	4
167	4	4	4	4	4	4

6. Variabel Kinerja Karyawan

NO	K1	K2	K3	K4	K5	K6
1	4	4	4	4	4	4
2	4	3	4	4	3	4
3	3	4	3	4	3	3
4	4	3	4	3	4	4
5	4	4	4	4	4	4
6	3	3	4	3	3	4
7	4	4	3	4	4	3
8	4	3	4	4	3	4
9	4	4	4	4	4	4
10	3	3	3	3	3	3
11	4	4	4	4	4	4
12	3	4	4	3	4	3
13	4	4	3	4	3	4
14	3	4	4	3	3	3
15	4	4	4	4	4	4
16	3	3	4	4	3	4
17	4	4	3	4	4	3
18	3	4	4	3	4	4
19	4	3	4	4	3	4
20	4	4	3	4	4	3
21	4	4	4	4	4	4
22	3	3	4	3	4	3
23	2	3	3	2	3	3
24	4	4	4	4	4	4
25	4	4	4	3	3	3
26	3	4	3	3	3	4
27	4	3	3	4	3	3
28	4	4	4	3	4	4
29	4	4	3	4	4	4
30	3	3	3	3	3	3
31	2	3	3	2	3	2
32	3	3	4	3	4	3
33	3	3	3	3	3	3
34	4	4	4	4	4	4
35	3	3	3	3	3	3
36	3	4	4	4	3	4
37	3	3	3	3	3	3
38	4	4	4	4	4	4

39	3	3	3	4	3	3
40	4	4	4	3	3	3
41	4	3	3	3	4	3
42	3	4	4	4	3	4
43	4	4	4	4	4	4
44	3	3	4	3	4	4
45	3	4	3	3	3	3
46	4	4	4	4	4	4
47	4	4	4	3	3	3
48	3	3	3	3	3	3
49	2	2	2	2	2	2
50	4	4	4	4	4	4
51	3	4	3	3	3	4
52	4	3	4	4	4	3
53	4	4	4	4	4	4
54	3	3	3	3	3	3
55	4	4	4	4	4	4
56	3	4	4	4	3	4
57	3	4	4	4	3	4
58	4	3	3	3	4	3
59	3	3	3	3	3	3
60	3	2	3	3	3	2
61	3	3	3	3	3	3
62	4	4	4	4	4	4
63	3	3	3	3	3	3
64	4	4	4	4	4	4
65	4	4	4	4	4	4
66	4	3	3	3	3	3
67	4	3	4	3	4	4
68	3	4	4	4	4	3
69	4	4	3	4	3	4
70	3	4	4	4	4	3
71	4	3	4	3	4	4
72	4	4	3	4	3	4
73	4	4	3	4	3	4
74	3	4	4	4	4	3
75	4	3	4	3	4	4
76	4	4	4	4	4	4
77	4	4	4	4	4	4
78	3	3	3	3	3	3
79	4	4	4	3	4	4

80	4	4	4	4	4	4
81	3	3	3	3	3	3
82	3	4	3	4	3	3
83	3	4	3	4	3	3
84	3	3	4	3	4	3
85	4	3	3	3	3	4
86	3	4	4	4	4	3
87	4	4	4	3	4	4
88	4	3	4	3	4	4
89	4	4	3	4	3	4
90	3	3	3	4	3	3
91	4	4	4	4	4	4
92	3	3	3	3	3	3
93	4	4	4	4	4	4
94	3	3	3	3	3	3
95	4	3	4	4	3	4
96	3	3	3	3	3	3
97	4	4	4	4	4	4
98	4	4	4	4	4	4
99	2	2	2	2	2	2
100	3	4	4	4	4	4
101	4	4	4	4	4	4
102	3	4	3	3	4	3
103	4	3	4	4	3	4
104	4	4	4	4	4	4
105	3	4	3	3	4	3
106	4	3	4	4	3	4
107	4	4	4	3	4	4
108	4	4	4	4	4	4
109	4	4	3	4	4	3
110	4	4	4	4	4	4
111	3	3	4	3	3	4
112	3	3	3	4	4	3
113	3	3	3	3	3	3
114	4	4	4	4	4	4
115	3	3	3	3	3	3
116	4	4	4	4	4	4
117	3	3	4	3	3	4
118	3	3	3	3	3	3
119	4	4	4	4	4	4
120	4	4	4	4	3	4

121	3	4	4	3	4	4
122	4	4	3	3	4	4
123	4	3	4	4	4	3
124	3	4	4	4	3	4
125	4	4	4	4	4	4
126	3	3	3	3	3	3
127	4	4	4	4	4	4
128	4	3	3	3	4	3
129	4	4	4	4	4	4
130	2	2	3	3	3	2
131	2	2	2	3	2	2
132	3	3	3	4	3	3
133	3	3	3	3	3	3
134	3	4	4	4	3	4
135	3	4	4	4	3	4
136	4	3	3	3	4	3
137	4	4	4	4	4	4
138	3	3	3	3	3	3
139	3	4	3	4	3	4
140	4	4	4	3	4	4
141	4	4	4	4	4	4
142	3	3	3	3	3	3
143	3	4	4	4	3	4
144	3	3	3	3	3	3
145	3	3	3	3	3	3
146	3	3	3	3	3	3
147	4	4	3	3	4	4
148	4	3	4	4	4	3
149	3	3	3	4	3	3
150	3	3	3	3	3	3
151	4	3	4	3	4	4
152	3	3	3	3	4	3
153	3	4	4	4	4	3
154	3	3	3	3	3	3
155	4	4	4	4	4	4
156	3	3	3	3	3	3
157	4	3	4	3	4	4
158	4	4	3	4	3	4
159	3	3	3	3	3	3
160	4	4	4	4	4	4
161	3	4	4	4	4	4

162	4	4	3	4	3	4
163	4	4	4	4	4	4
164	3	3	3	3	3	3
165	4	3	4	3	4	4
166	4	3	4	3	4	4
167	3	3	3	3	4	3

Lampiran 14. Frequency Table

PP1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	10	6.0	6.0	6.0
	3	74	44.3	44.3	50.3
	4	83	49.7	49.7	100.0
	Total	167	100.0	100.0	

PP2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	20	12.0	12.0	12.0
	3	60	35.9	35.9	47.9
	4	87	52.1	52.1	100.0
	Total	167	100.0	100.0	

PP3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	16	9.6	9.6	9.6
	3	64	38.3	38.3	47.9
	4	87	52.1	52.1	100.0
	Total	167	100.0	100.0	

PP4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	8	4.8	4.8	4.8
	3	72	43.1	43.1	47.9
	4	87	52.1	52.1	100.0
	Total	167	100.0	100.0	

KK1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	12	7.2	7.2	7.2
	3	68	40.7	40.7	47.9
	4	87	52.1	52.1	100.0
	Total	167	100.0	100.0	

KK2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	17	10.2	10.2	10.2
	3	62	37.1	37.1	47.3
	4	88	52.7	52.7	100.0
	Total	167	100.0	100.0	

KK3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	20	12.0	12.0	12.0
	3	66	39.5	39.5	51.5
	4	81	48.5	48.5	100.0
	Total	167	100.0	100.0	

KK4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	19	11.4	11.4	11.4
	3	70	41.9	41.9	53.3
	4	78	46.7	46.7	100.0
	Total	167	100.0	100.0	

KK5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	20	12.0	12.0	12.0
	3	74	44.3	44.3	56.3
	4	73	43.7	43.7	100.0
	Total	167	100.0	100.0	

BO1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	8	4.8	4.8	4.8
	3	74	44.3	44.3	49.1
	4	85	50.9	50.9	100.0
	Total	167	100.0	100.0	

BO2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	10	6.0	6.0	6.0
	3	70	41.9	41.9	47.9
	4	87	52.1	52.1	100.0
	Total	167	100.0	100.0	

BO3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	8	4.8	4.8	4.8
	3	73	43.7	43.7	48.5
	4	86	51.5	51.5	100.0
	Total	167	100.0	100.0	

BO4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	11	6.6	6.6	6.6
	3	69	41.3	41.3	47.9
	4	87	52.1	52.1	100.0
	Total	167	100.0	100.0	

BO5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	7	4.2	4.2	4.2
	3	74	44.3	44.3	48.5
	4	86	51.5	51.5	100.0
	Total	167	100.0	100.0	

KO1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	10	6.0	6.0	6.0
	3	78	46.7	46.7	52.7
	4	79	47.3	47.3	100.0
	Total	167	100.0	100.0	

K02

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	8	4.8	4.8	4.8
	3	74	44.3	44.3	49.1
	4	85	50.9	50.9	100.0
	Total	167	100.0	100.0	

K03

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	8	4.8	4.8	4.8
	3	73	43.7	43.7	48.5
	4	86	51.5	51.5	100.0
	Total	167	100.0	100.0	

K04

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	3.6	3.6	3.6
	3	74	44.3	44.3	47.9
	4	87	52.1	52.1	100.0
	Total	167	100.0	100.0	

K05

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	3.0	3.0	3.0
	3	74	44.3	44.3	47.3
	4	88	52.7	52.7	100.0
	Total	167	100.0	100.0	

M1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	3.0	3.0	3.0
	3	73	43.7	43.7	46.7
	4	89	53.3	53.3	100.0
	Total	167	100.0	100.0	

M2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	3.6	3.6	3.6
	3	71	42.5	42.5	46.1
	4	90	53.9	53.9	100.0
	Total	167	100.0	100.0	

M3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	1.8	1.8	1.8
	3	76	45.5	45.5	47.3
	4	88	52.7	52.7	100.0
	Total	167	100.0	100.0	

M4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	8	4.8	4.8	4.8
	3	72	43.1	43.1	47.9
	4	87	52.1	52.1	100.0
	Total	167	100.0	100.0	

M5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	3.6	3.6	3.6
	3	72	43.1	43.1	46.7
	4	89	53.3	53.3	100.0
	Total	167	100.0	100.0	

M6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	1.8	1.8	1.8
	3	75	44.9	44.9	46.7
	4	89	53.3	53.3	100.0
	Total	167	100.0	100.0	

K1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	3.6	3.6	3.6
	3	74	44.3	44.3	47.9
	4	87	52.1	52.1	100.0
	Total	167	100.0	100.0	

K2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	3.0	3.0	3.0
	3	72	43.1	43.1	46.1
	4	90	53.9	53.9	100.0
	Total	167	100.0	100.0	

K3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	1.8	1.8	1.8
	3	71	42.5	42.5	44.3
	4	93	55.7	55.7	100.0
	Total	167	100.0	100.0	

K4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	2.4	2.4	2.4
	3	76	45.5	45.5	47.9
	4	87	52.1	52.1	100.0
	Total	167	100.0	100.0	

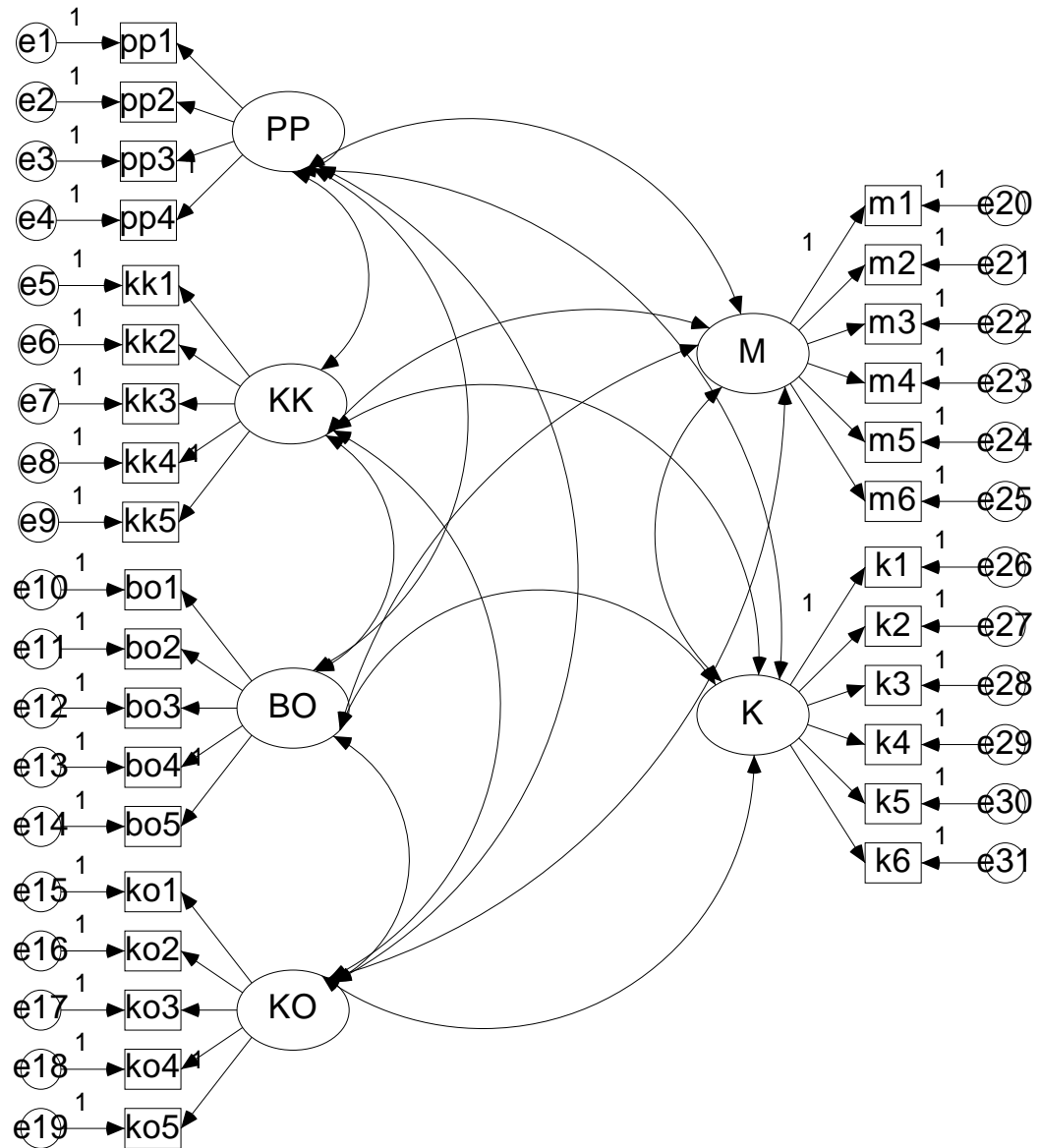
K5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	1.8	1.8	1.8
	3	78	46.7	46.7	48.5
	4	86	51.5	51.5	100.0
	Total	167	100.0	100.0	

K6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	3.6	3.6	3.6
	3	70	41.9	41.9	45.5
	4	91	54.5	54.5	100.0
	Total	167	100.0	100.0	

Lampiran 15. CFA



Lampiran 16. Table *Regretion Weight*

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
pp4 <--- Pelatihan & Pengembangan	.663
pp3 <--- Pelatihan & Pengembangan	.711
pp2 <--- Pelatihan & Pengembangan	.662
pp1 <--- Pelatihan & Pengembangan	.882
kk5 <--- Kepuasan Kerja	.887
kk4 <--- Kepuasan Kerja	.740
kk3 <--- Kepuasan Kerja	.716
kk2 <--- Kepuasan Kerja	.781
kk1 <--- Kepuasan Kerja	.828
bo5 <--- Budaya Organisasi	.768
bo4 <--- Budaya Organisasi	.871
bo3 <--- Budaya Organisasi	.633
bo2 <--- Budaya Organisasi	.811
bo1 <--- Budaya Organisasi	.779
ko5 <--- Kompensasi	.750
ko4 <--- Kompensasi	.738
ko3 <--- Kompensasi	.737
ko2 <--- Kompensasi	.620
ko1 <--- Kompensasi	.610
m1 <--- Motivasi	.765
m2 <--- Motivasi	.808
m3 <--- Motivasi	.604
m4 <--- Motivasi	.820
m5 <--- Motivasi	.813
m6 <--- Motivasi	.654
k1 <--- Kinerja Karyawan	.742
k2 <--- Kinerja Karyawan	.719
k3 <--- Kinerja Karyawan	.762
k4 <--- Kinerja Karyawan	.649
k5 <--- Kinerja Karyawan	.656
k6 <--- Kinerja Karyawan	.823

Lampiran 17. Reliabilitas

Uji Reliabilitas Pelatihan & Pengembangan

Pelatihan & Pengembangan	Loading (λ)	λ^2	$1 - \lambda^2$	CR
PP1	0.882	0.777924	0.222076	
PP2	0.662	0.438244	0.561756	
PP3	0.711	0.505521	0.494479	
PP4	0.663	0.439569	0.560431	0.822403
Jumlah	2.918		1.838742	

Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja	Loading (λ)	λ^2	$1 - \lambda^2$	CR
KK1	0.828	0.685584	0.314416	
KK2	0.781	0.609961	0.390039	
KK3	0.716	0.512656	0.487344	
KK4	0.740	0.547600	0.452400	
KK5	0.887	0.786769	0.213231	0.893714
Jumlah	3.952		1.857430	

Uji Reliabilitas Budaya Organisasi

Budaya Organisasi	Loading (λ)	λ^2	$1 - \lambda^2$	CR
BO1	0.779	0.606841	0.393159	
BO2	0.811	0.657721	0.342279	
BO3	0.633	0.400689	0.599311	
BO4	0.871	0.758641	0.241359	
BO5	0.768	0.589824	0.410176	0.882478
Jumlah	3.862		1.986284	

Uji Reliabilitas Kompensasi

Kompensasi	Loading (λ)	λ^2	$1 - \lambda^2$	CR
KO1	0.610	0.372100	0.627900	
KO2	0.620	0.384400	0.615600	
KO3	0.737	0.543169	0.456831	
KO4	0.738	0.544644	0.455356	
KO5	0.750	0.562500	0.437500	0.821531
Jumlah	3.455		2.593187	

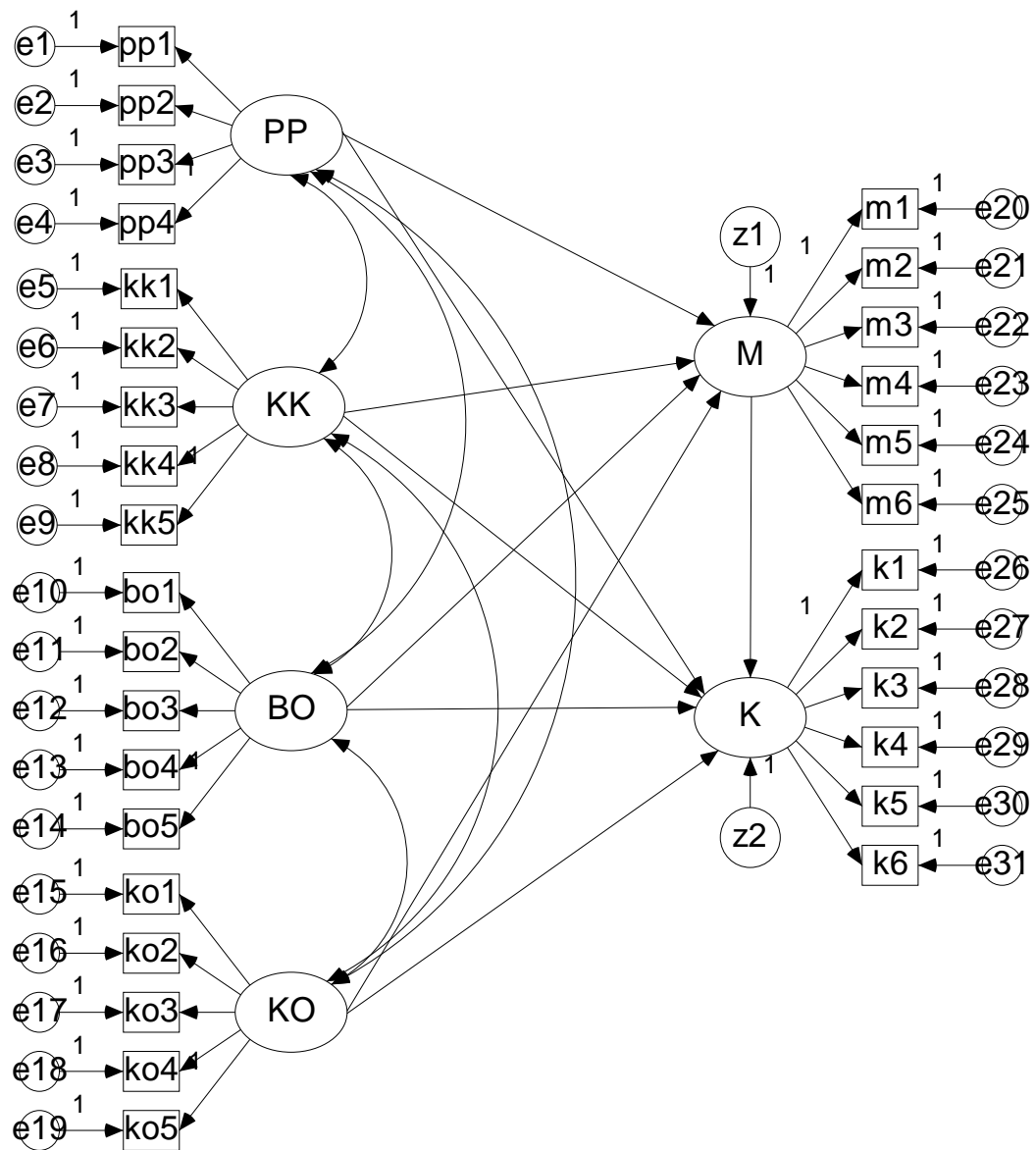
Uji Reliabilitas Motivasi

Motivasi	Loading (λ)	λ^2	$1 - \lambda^2$	CR
M1	0.765	0.585225	0.414775	
M2	0.808	0.652864	0.347136	
M3	0.604	0.364816	0.635184	
M4	0.820	0.672400	0.327600	
M5	0.813	0.660969	0.339031	
M6	0.654	0.427716	0.572284	0.883173
Jumlah	4.464		2.636010	

Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan	Loading (λ)	λ^2	$1 - \lambda^2$	CR
K1	0.742	0.550564	0.449436	
K2	0.719	0.516961	0.483039	
K3	0.762	0.580644	0.419356	
K4	0.649	0.421201	0.578799	
K5	0.656	0.430336	0.569664	
K6	0.823	0.677329	0.322671	0.870233
Jumlah	4.351		2.822965	

Lampiran 18. CFA Model



Assessment of normality (Group number 1)

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
k6	2.000	4.000	-.626	-3.301	-.623	-1.644
k5	2.000	4.000	-.341	-1.797	-1.145	-3.019
k4	2.000	4.000	-.430	-2.269	-.956	-2.521
k3	2.000	4.000	-.510	-2.693	-1.000	-2.638
k2	2.000	4.000	-.556	-2.935	-.755	-1.991
k1	2.000	4.000	-.532	-2.808	-.720	-1.898
m6	2.000	4.000	-.412	-2.176	-1.092	-2.882

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
m5	2.000	4.000	-.579	-3.052	-.675	-1.780
m4	2.000	4.000	-.604	-3.189	-.587	-1.549
m3	2.000	4.000	-.388	-2.049	-1.111	-2.932
m2	2.000	4.000	-.602	-3.176	-.650	-1.714
m1	2.000	4.000	-.533	-2.809	-.779	-2.054
ko1	2.000	4.000	-.488	-2.573	-.649	-1.711
ko2	2.000	4.000	-.560	-2.956	-.627	-1.654
ko3	2.000	4.000	-.582	-3.072	-.608	-1.604
ko4	2.000	4.000	-.532	-2.808	-.720	-1.898
ko5	2.000	4.000	-.509	-2.685	-.801	-2.113
bo1	2.000	4.000	-.560	-2.956	-.627	-1.654
bo2	2.000	4.000	-.655	-3.454	-.524	-1.382
bo3	2.000	4.000	-.582	-3.072	-.608	-1.604
bo4	2.000	4.000	-.673	-3.553	-.511	-1.347
bo5	2.000	4.000	-.549	-2.896	-.664	-1.750
kk1	2.000	4.000	-.689	-3.633	-.507	-1.337
kk2	2.000	4.000	-.744	-3.925	-.560	-1.478
kk3	2.000	4.000	-.618	-3.260	-.741	-1.956
kk4	2.000	4.000	-.565	-2.983	-.741	-1.954
kk5	2.000	4.000	-.483	-2.550	-.789	-2.081
pp1	2.000	4.000	-.570	-3.007	-.597	-1.576
pp2	2.000	4.000	-.725	-3.823	-.663	-1.749
pp3	2.000	4.000	-.722	-3.808	-.556	-1.467
pp4	2.000	4.000	-.604	-3.189	-.587	-1.549
Multivariate					19.487	2.784

Observations farthest from the centroid (Mahalanobis distance) (Group number 1)

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
145	49.271	.020	.965
112	48.580	.023	.901
18	47.728	.028	.848
44	47.172	.032	.775
14	47.150	.032	.613
83	46.135	.039	.646
121	44.687	.053	.789
74	44.618	.054	.683
25	44.451	.056	.589
130	43.987	.061	.574
23	43.381	.069	.606

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
122	43.148	.072	.548
47	42.753	.078	.542
76	42.489	.082	.504
164	42.423	.083	.413
66	42.019	.089	.426
140	42.009	.090	.329
131	41.261	.103	.456
133	41.226	.104	.370
50	40.993	.108	.349
31	40.732	.113	.341
75	40.687	.114	.271
27	40.649	.115	.209
54	40.494	.118	.183
84	40.279	.123	.173
64	39.659	.137	.271
7	39.607	.138	.217
67	39.430	.142	.203
85	39.393	.143	.156
63	39.105	.151	.171
26	39.090	.151	.127
10	39.028	.152	.099
70	38.563	.165	.149
160	38.258	.173	.174
49	37.780	.187	.256
40	37.771	.187	.200
152	37.728	.189	.161
51	37.578	.193	.153
165	36.965	.213	.282
45	36.953	.213	.227
117	36.877	.216	.197
69	36.725	.221	.191
82	36.262	.237	.289
73	36.089	.243	.292
12	35.807	.253	.339
13	35.645	.259	.341
166	35.443	.267	.360
60	35.160	.277	.416
96	35.109	.280	.372
71	35.103	.280	.312
107	34.983	.284	.301

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
153	34.978	.285	.246
11	34.840	.290	.244
108	34.772	.293	.217
59	34.742	.294	.180
2	34.645	.298	.166
34	34.478	.305	.174
87	34.454	.306	.141
33	34.309	.312	.143
134	34.220	.316	.130
95	34.191	.317	.105
17	33.789	.334	.175
52	33.675	.339	.169
159	33.547	.345	.168
43	33.357	.353	.187
124	33.282	.357	.169
92	33.281	.357	.132
90	33.139	.363	.135
148	32.999	.370	.139
89	32.951	.372	.118
4	32.922	.373	.096
3	32.878	.375	.079
155	32.558	.390	.122
137	32.340	.400	.148
56	32.338	.400	.115
118	32.336	.401	.088
106	32.237	.405	.083
78	32.183	.408	.071
53	32.170	.409	.054
143	32.047	.414	.054
167	31.985	.417	.046
77	31.684	.432	.073
116	31.459	.443	.094
6	31.308	.451	.101
72	30.901	.471	.184
102	30.889	.472	.149
41	30.723	.480	.164
144	30.675	.483	.143
22	30.604	.486	.130
141	30.515	.491	.122
99	30.514	.491	.093

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
42	30.334	.500	.108
109	30.332	.500	.082
146	30.315	.501	.064
157	30.283	.503	.051
79	30.270	.503	.038
139	30.069	.514	.048
128	30.001	.517	.042
48	29.952	.520	.035
29	29.886	.523	.030

Model Fit Summary

CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	77	674.610	419	.000	1.610
Saturated model	496	.000	0		
Independence model	31	3104.792	465	.000	6.677

RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	.020	.813	.779	.687
Saturated model	.000	1.000		
Independence model	.096	.295	.248	.276

Baseline Comparisons

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	.783	.759	.905	.893	.903
Saturated model	1.000		1.000		1.000
Independence model	.000	.000	.000	.000	.000

Parsimony-Adjusted Measures

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	.901	.705	.814
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	1.000	.000	.000

NCP

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	255.610	188.588	330.545
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	2639.792	2467.121	2819.859

FMIN

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	4.064	1.540	1.136	1.991
Saturated model	.000	.000	.000	.000
Independence model	18.704	15.902	14.862	16.987

RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	.061	.052	.069	.022
Independence model	.185	.179	.191	.000

AIC

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	828.610	865.386	1068.695	1145.695
Saturated model	992.000	1228.896	2538.525	3034.525
Independence model	3166.792	3181.598	3263.450	3294.450

ECVI

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	4.992	4.588	5.443	5.213
Saturated model	5.976	5.976	5.976	7.403
Independence model	19.077	18.037	20.162	19.166

HOELTER

Model	HOELTER .05	HOELTER .01
Default model	116	121
Independence model	28	29

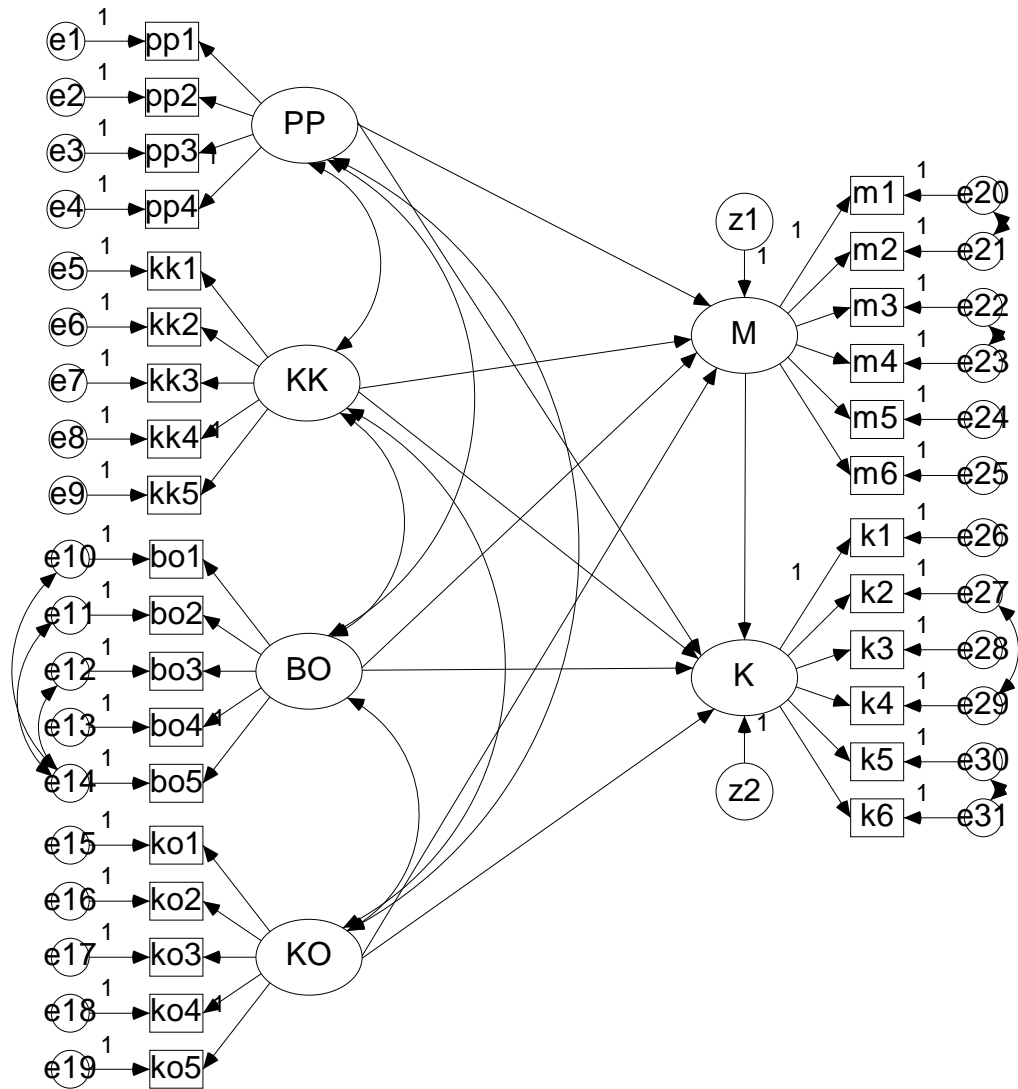
Modification Indices (Group number 1 - Default model)

Covariances: (Group number 1 - Default model)

	M.I.	Par Change
e30 <--> Kepuasan Kerja	4.448	.041
e30 <--> e31	15.421	-.047
e29 <--> e30	6.238	-.035
e28 <--> e31	4.404	.022
e28 <--> e30	7.797	.034
e27 <--> e29	14.229	.052
e26 <--> e30	8.259	.038
e26 <--> e28	4.738	-.026
e25 <--> Kompensasi	5.525	-.032
e25 <--> Pelatihan & Pengembangan	4.475	.027
e25 <--> e30	8.235	.040
e24 <--> z2	8.911	-.032
e24 <--> e25	9.682	-.037
e22 <--> e25	6.615	.037
e22 <--> e23	25.264	-.064
e21 <--> e30	4.544	-.026
e21 <--> e24	10.957	.034
e21 <--> e22	4.730	.027
e20 <--> e25	12.140	.044
e20 <--> e23	5.252	.025
e20 <--> e21	26.761	-.057
e18 <--> Kepuasan Kerja	5.630	-.047
e18 <--> e26	4.680	.029
e18 <--> e15	4.051	-.033
e10 <--> e31	4.229	-.024
e11 <--> e10	12.821	-.043
e12 <--> e16	4.560	.038
e12 <--> e10	7.590	-.040
e13 <--> e26	4.755	.025
e13 <--> e17	4.704	-.027
e13 <--> e10	6.691	.028
e13 <--> e11	6.657	.027
e14 <--> e12	19.303	.064
e14 <--> e13	24.209	-.054
e6 <--> e27	4.419	.030
e6 <--> e14	6.808	.037
e6 <--> e5	6.033	.033

	M.I.	Par Change
e7 <--> e13	4.626	.031
e8 <--> e28	4.924	.031
e8 <--> e18	6.621	.041
e9 <--> e27	7.019	-.033
e9 <--> e22	4.255	-.027
e9 <--> e6	4.509	-.027
e9 <--> e8	5.099	.031
e1 <--> e19	4.735	-.028
e3 <--> z1	4.662	.033
e3 <--> e23	5.499	.034
e4 <--> Kompensasi	8.483	.044
e4 <--> e23	4.224	-.028

Lampiran 19. Model Modifikasi



Model Fit Summary

CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	84	460.134	412	.051	1.117
Saturated model	496	.000	0		
Independence model	31	3104.792	465	.000	6.677

RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	.021	.852	.822	.708
Saturated model	.000	1.000		
Independence model	.096	.295	.248	.276

Baseline Comparisons

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	.852	.833	.982	.979	.982
Saturated model	1.000		1.000		1.000
Independence model	.000	.000	.000	.000	.000

Parsimony-Adjusted Measures

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	.886	.755	.870
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	1.000	.000	.000

NCP

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	48.134	.000	104.769
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	2639.792	2467.121	2819.859

FMIN

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	2.772	.290	.000	.631
Saturated model	.000	.000	.000	.000

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Independence model	18.704	15.902	14.862	16.987

RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	.027	.000	.039	1.000
Independence model	.185	.179	.191	.000

AIC

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	628.134	668.254	890.046	974.046
Saturated model	992.000	1228.896	2538.525	3034.525
Independence model	3166.792	3181.598	3263.450	3294.450

ECVI

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	3.784	3.494	4.125	4.026
Saturated model	5.976	5.976	5.976	7.403
Independence model	19.077	18.037	20.162	19.166

HOELTER

Model	HOELTER .05	HOELTER .01
Default model	167	174
Independence model	28	29

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Motivasi	<---	Pelatihan & Pengembangan	.212	.102	2.077	.038	
Motivasi	<---	Kepuasan Kerja	.122	.062	1.967	.049	
Motivasi	<---	Budaya Organisasi	.218	.111	1.972	.049	
Motivasi	<---	Kompensasi	.267	.101	2.644	.008	
Kinerja Karyawan	<---	Pelatihan & Pengembangan	.183	.090	2.033	.042	
Kinerja Karyawan	<---	Kepuasan Kerja	.115	.055	2.111	.035	
Kinerja Karyawan	<---	Budaya Organisasi	.176	.097	1.825	.068	
Kinerja Karyawan	<---	Kompensasi	.133	.088	1.507	.132	
Kinerja Karyawan	<---	Motivasi	.234	.076	3.071	.002	

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

		Estimate	
Motivasi	<---	Pelatihan & Pengembangan	.181
Motivasi	<---	Kepuasan Kerja	.160
Motivasi	<---	Budaya Organisasi	.163
Motivasi	<---	Kompensasi	.244
Kinerja Karyawan	<---	Pelatihan & Pengembangan	.170
Kinerja Karyawan	<---	Kepuasan Kerja	.165
Kinerja Karyawan	<---	Budaya Organisasi	.143
Kinerja Karyawan	<---	Kompensasi	.132
Kinerja Karyawan	<---	Motivasi	.255
pp4	<---	Pelatihan & Pengembangan	.662
pp3	<---	Pelatihan & Pengembangan	.710
pp2	<---	Pelatihan & Pengembangan	.662
pp1	<---	Pelatihan & Pengembangan	.883
kk5	<---	Kepuasan Kerja	.888
kk4	<---	Kepuasan Kerja	.740
kk3	<---	Kepuasan Kerja	.717
kk2	<---	Kepuasan Kerja	.780
kk1	<---	Kepuasan Kerja	.827
bo5	<---	Budaya Organisasi	.579
bo4	<---	Budaya Organisasi	.958

		Estimate
bo3	<--- Budaya Organisasi	.578
bo2	<--- Budaya Organisasi	.780
bo1	<--- Budaya Organisasi	.754
ko5	<--- Kompensasi	.750
ko4	<--- Kompensasi	.735
ko3	<--- Kompensasi	.738
ko2	<--- Kompensasi	.619
ko1	<--- Kompensasi	.613
m1	<--- Motivasi	.819
m2	<--- Motivasi	.847
m3	<--- Motivasi	.644
m4	<--- Motivasi	.823
m5	<--- Motivasi	.797
m6	<--- Motivasi	.653
k1	<--- Kinerja Karyawan	.740
k2	<--- Kinerja Karyawan	.657
k3	<--- Kinerja Karyawan	.764
k4	<--- Kinerja Karyawan	.531
k5	<--- Kinerja Karyawan	.770
k6	<--- Kinerja Karyawan	.887

Standardized Total Effects (Group number 1 - Default model)

	Kompensasi	Budaya Organisasi	Kepuasan Kerja	Pelatihan & Pengembangan	Motivasi	Kinerja Karyawan
Motivasi	.244	.163	.160	.181	.000	.000
Kinerja Karyawan	.195	.185	.205	.216	.255	.000

Standardized Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	Kompensasi	Budaya Organisasi	Kepuasan Kerja	Pelatihan & Pengembangan	Motivasi	Kinerja Karyawan
Motivasi	.244	.163	.160	.181	.000	.000
Kinerja Karyawan	.132	.143	.165	.170	.255	.000

Standardized Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	Kompensasi	Budaya Organisasi	Kepuasan Kerja	Pelatihan & Pengembangan	Motivasi	Kinerja Karyawan
Motivasi	.000	.000	.000	.000	.000	.000
Kinerja Karyawan	.062	.042	.041	.046	.000	.000



PEMERINTAH KOTA BAUBAU
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
 Jalan Muh. Husni Thamrin Nomor 20 A ☎ (0402) 2822294
B A U B A U

Baubau, 19 November 2013

Nomor : 070/ 902,
 Lampiran : -
 Perihal : Izin Penelitian

K e p a d a
 Yth. Direktur RSUD Kota Baubau
 di -
 Baubau

Dasar :

1. Peraturan Walikota Baubau Nomor 33 Tahun 2012 Tentang Tugas Pokok dan Fungsi Badan Kesbang dan Politik Kota Baubau.
2. Surat Dekan Fakultas Farmasi Universitas Setia Budi Nomor 028/06.04/28.10.2013 Tanggal 28 Oktober 2013 Perihal Izin penelitian.

Dengan ini diharapkan kepada Bapak/Ibu kiranya dapat mengizinkan dan memberikan data dalam rangka Penyusunan Tugas Akhir kepada :

N a m a : **NINDI ELVANDARI**
 Tempat / Tanggal Lahir : Baubau, 28 Agustus 1989
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Pekerjaan : Mahasiswa
 Alamat : Jl. Ahmad Yani
 Judul : **Pengaruh Antesiden Motivasi Pada Kinerja Karyawan di RSUD Palagimata Kota Baubau**
 Waktu : -
 Penanggung Jawab : Dekan Fakultas Farmasi

Kepada yang bersangkutan berkewajiban :

5. Menaati segala ketentuan yang berlaku di daerah setempat ;
6. Hasil Survey / Penelitian diserahkan 1 (satu) Eks. Kepada Pemerintah Kota Baubau Up. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik.

Demikian Surat Izin Penelitian ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

An. WALIKOTA BAUBAU
 KEPALA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK,

Drs. LA ODE SARFAH

PEMBINA TK. I

NIP.19670112 199412 1 005

Tembusan, Kepada Yth. :

1. Gubernur Prov. Sulawesi Tenggara Up. Ka. Balitbangda Prov. Sultra di Kendari ;
2. Walikota Baubau Up. Kabag. Tapem Setda Kota Baubau di Baubau ;
3. Dekan Fakultas Farmasi di Solo ;
- ④ Yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya ✓



PEMERINTAH KOTA BAUBAU
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH

Jl. Drs. H. La Ode Manarfa No. (0402)2825356, 2825357 Fax. (0402)2825356
Email : Rsudbaubau@yahoo.com

SURAT KETERANGAN PELAKSANAAN PENELITIAN
NOMOR :176 / DIKLAT / I / 2014

Yang bertanda tangan di bawah ini Direktur Rumah Sakit Umum Daerah Kota Baubau, menerangkan bahwa :

1. Nama : **NINDI ELVANDARI**
2. Tempat / tanggal lahir : **BAUBAU, 28 AGUSTUS 1989**
3. Pendidikan : **FAKULTAS FARMASI**
UNIVERSITAS SETIA BUDI SURAKARTA
4. Alamat : **JL. AHMAD YANI, KOTA BAUBAU**

Mahasiswa tersebut diatas benar telah melakukan penelitian di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Baubau dengan judul "**Pengaruh Anteseden Motivasi Pada Kinerja Karyawan di RSUD Kota Baubau**", yang dilaksanakan pada tanggal 20 November 2013 s/d 1 Februari 2014.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Baubau, 1 Februari 2014
Direktur RSUD Kota Baubau

dr. H. HASMUDDIN, Sp.B
 NIP. 19650510 199703 1 008