

BAB VI

RINGKASAN

Pemberian kompensasi merupakan salah satu cara yang diharapkan dapat merangsang dalam mencapai kepuasan kinerja karyawan dalam organisasi perusahaan. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas upaya-upaya yang telah diberikan kepada organisasi perusahaan. Kompensasi berarti penting bagi karyawan sebagai individu karena mencerminkan ukuran nilai kerja mereka, yang secara mutlak menentukan skala kehidupannya dan secara relatif menunjukkan status dan martabat mereka. Kompensasi juga penting bagi perusahaan karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusianya (Hendri Tanjung, 2003). faktor kompensasi yang diukur disini diantaranya pembayaran, pengakuan, pekerjaan yang berarti dan promosi.

RSUD Dr. Moewardi Surakarta, sebagai salah satu sarana pelayanan kesehatan memiliki arti penting bagi masyarakat yang harus mampu berperan sebagai ujung tombak pembangunan kesehatan. RSUD Dr. Moewardi Surakarta juga harus mengedepankan aspek pengabdian terhadap masyarakat melalui pelayanan yang bermutu, keberhasilan tersebut tentu tidak terlepas dari peran serta dan kontribusi aktif manajemen yang solid, didukung oleh layanan yang transparan, solusi inovatif, serta sumber daya manusia yang profesional. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam menciptakan keunggulan rumah

sakit, dan kompensasi adalah salah satu indikator yang dapat mempengaruhi kepuasan karyawan sehingga memotivasi karyawan dalam bekerja.

Faktor kompensasi disini dilakukan analisa melalui korelasi antara pembayaran, pengakuan, pekerjaan yang berarti dan promosi terhadap kepuasan karyawan serta untuk disiplin sebagai variabel moderating dilakukan dengan uji MRA (*Moderating Regression Analysis*). Ada beberapa permasalahan yang didapatkan dalam melakukan penelitian di rumah sakit yaitu awalnya penelitian ini ditujukan untuk instalasi farmasi karena ada kebijakan yang lain maka penelitian ini dialihkan ke keperawatan dan rekam medik, dari kuesioner yang disebar dimana 130 kuesioner yang kembali hanya 51 kuesioner.

Hasil penelitian sebagai berikut :

1. Hasil penelitian dimana korelasi antara faktor kompensasi (pembayaran, pengakuan, pekerjaan yang berarti dan promosi) terhadap kepuasan karyawan bahwa untuk variabel pembayaran, pengakuan, pekerjaan yang berarti dan promosi berkarakteristik sedang dengan nilai korelasi masing - masing yaitu 0,469, 0,497, 0,522, 0,444 (sugiyono, 2006).
2. Hasil MRA disiplin bukan sebagai variabel moderating antara pembayaran, pekerjaan yang berarti, promosi terhadap kepuasan karyawan dimana nilai signifikansi masing – masing variabel 0,616, 0,415 dan 0,808. Disiplin merupakan variabel moderating antara variabel pengakuan dengan nilai signifikansi 0,002.

Berdasarkan perolehan hasil penelitian dan didukung oleh kajian teoritis maka dapat disarankan :

1. Bagi RSUD Dr. Moewardi Surakarta

- a) Adanya pengaruh yang signifikan dari pembayaran, pengakuan, pekerjaan yang berarti dan promosi dalam pencapaian kepuasan karyawan sebagai salah satu aset penting dalam suatu organisasi menjadikan upaya peningkatan kinerja dan motivasi dalam bekerja serta. Upaya peningkatan tersebut dapat dilakukan dengan meningkatkan faktor yang mendasari disiplin dan motivasi karyawan dengan memantau tingkat kepatuhan/ketaatan karyawan serta adanya pemberian sanksi/hukuman, meningkatkan upah/gaji, dan memberikan reward atas prestasi kerja karyawan.
- b) Adanya pengaruh yang signifikan dari pembayaran, pengakuan, pekerjaan yang berarti dan promosi dalam pencapaian kepuasan karyawan sebagai salah satu aset penting dalam satu organisasi menjadikan penelitian sejenis dapat dikembangkan ke unit seperti Instalasi Gizi, Instalasi Bedah Sentral, atau Poli Jantung.

2. Bagi peneliti mendatang

- a) Variabel penelitian yang telah dilakukan dapat dikembangkan terhadap variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan karyawan serta dapat dikembangkan untuk variabel moderasi yang lain.
- b) Metode sampling dapat digunakan yang lain yaitu cluster sampling dimana perlu digunakan pada jumlah sampel yang sesuai yaitu seluruh karyawan di rumah sakit.

- c) Analisa regresi dapat digunakan Liseril atau Amos agar dapat diketahui besarnya pengaruh terhadap variabel moderasi.
- d) Metode penelitian yang digunakan dapat dikembangkan tidak sebatas menggunakan kuesioner dan pengumpulan data primer, tetapi dapat dilengkapi dengan metode wawancara dan observasi yang lebih mendalam sehingga hasil yang diperoleh lebih menggambarkan permasalahan yang nyata pada tempat penelitian tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Arep, Ishak dan Hendry T. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Universitas Trisakti.
- Arikunto S. 1996. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi ke -3, Rineka Citra, Jakarta.
- Ayesha Y. 2013, "Effect of Compensation Factors on Employee Satisfaction", *International journal of Human Resources Studies*., Vol 3., no 1., page 142-157.
- As'ad. 1998. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty
- Azwar S. 2008, *Reliabilitas dan Validitas*, Penerbit Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Azwar A. 1994. *Standar dalam Pelayanan Kesehatandan Menuju Pelayanan Kesehatan yang Lebih Bermutu*. Yayasan Penerbit IDI. Jakarta.
- Dalmin. 2009. Pengaruh Sumber Daya Manusia, Komitmen, Motivasi Terhadap Kinerja Auditor dan Reward Sebagai Variabel Moderating Pada Inspektorat Provinsi Jambi. [*Tesis*]. Medan: Program Studi Akuntansi, Universitas Sumatra Utara.
- Davis. K., 2002., *Fundamental Organization Behavior*. Diterjemahkan Agus Dharma. Jakarta; Erlangga.
- [Dep. Kes. RI]. 1999. *Standar Pelayanan Rumah Sakit*. Direktorat Jenderal Pelayanan Medik. Departemen Kesehatan RI. Jakarta.
- Dessler G. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Diterjemahkan oleh Paramita Rahayu. Edisi Kesepuluh, Jilid 1. PT. Indeks. Jakarta.
- Dessler, G. 2000. *Human Resource Management*. 8th edition. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- De Souza, R. (2002). Walking upright here: Countering prevailing discourses through reflexivity and methodological pluralism. [*Tesis*]. Massey University, Albany, NZ.
- Fathoni. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Gomez-Mezia LR, Balkin DB, dan Cardy RL.1995. *Managing Human Resources*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall, Inc.

- Griffin RW. 1984. *Management*. Houghton Mifflin Company, Boston.
- Handoko TH. 1999. *Manajemen*. Edisi 2. BPFE. Yogyakarta.
- Handoko TH. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Hackman, J.R. & Oldham, G.R. 1976. Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*.
- Hartono 2008. *SPSS 16.0 Analisis Data Statistika dan Penelitian*, Penerbit Pustaka Pelajar Bekerjasama dengan ZANAVA, Yogyakarta.
- Hasibuan MSP. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Gunung Agung. Jakarta.
- Hening, W. & Susanti.2012.Penerapan Disiplin Sebagai Pemoderasi Hubungan Antara Pemberian Kompensasi Dan Penghargaan Terhadap Kinerja[Majalah ekonomi]. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Surabaya.
- Herry, E., & Noon, M. (2001). A dictionary of human resource management. New York: Oxford University Press.
- Lawler, E. E. (2003). *Treat people right*. San Francisco: Jossey-Bass Inc. McGraw-Hill Irwin.
- Lawler, E.E. 1983. *Sistem Imbalan dan Pengembangan Organisasi*. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.
- Liana, L. 2009. Penggunaan MRA dengan Spss untuk menguji pengaruh variabel Moderating terhadap hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. *Jurnal Teknologi Informasi Dinamik*, Volume XIV, No.2.
- Luthans, F. 1998. *Organizational Behavior*. 8th edition. New York: The McGraw-Hill Co., Inc.
- Mondy, R.W. & Noe, R.M. (1993). *Human Resource Management*. Sixth Edition, Allyn& BaconInc, USA
- Naveed, A. Usman, A. Bushra,F.(2011). Promotion: A Predictor of Job Satisfaction A Study of Glass Industry of Lahore (Pakistan). *International Journal of Business and Social Science* , Vol. 2 No. 16.
- Nitisemito, A.S., 1996. *45 Wawasan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustaka Utama Grafiti.

- Nitisemito, A.S., 1988 diacu dalam Mustaqimah, 2011 . *Manajemen Personalia*, Cetakan ke-8, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nugroho T. 2009. *Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening*. Dipublikasikan Jumat, 20 Maret 2009. Diakses tanggal 23 Mei 2011.
- Parvin, M. M. & Kabir, M.M (2011). factors affecting employee job satisfaction of pharmaceutical sector. *Australian Journal of Business and Management Research* , Vol.1 No.9 [113-123].
- Pocock, B (2006) *The labour market ate my babies: work, children and a sustainable future*. Sydney : Federation Press.
- Prasetyo R. 2005. Analisis Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pasien di Rumah Sakit Amal Sehat Sragen,[*Tesis*]. Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Priyatno D. 2010, *Pahan Analisa Statistik Data dengan SPSS*, Mediakom. Jakarta.
- Ramasodi, J. M. (2010). *factors influencing job satisfaction among healthcare professionals at south rand hospital*.
- Ramayah, T., Jantan, M., Tadisina, K.S. (2001, November). Job Satisfaction: *Empirical Evidence For Alternatives to Adi*.
- Ririen H. 2012. Analisis Pengaruh Disiplin, Stres, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Kerja Sebagai Variabel Moderating di Instalasi Farmasi RSUD Dr. Saiful Anwar Malang,[*Tesis*]. Universitas Setia Budi Surakarta.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P. 2001. *Organizational Behavior*. 9th edition. New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Romano, L. (2003). Beyond reward: why cash is no longer enough. *Rewards.*, no.3(1)., page 12-13.
- Schuler, R.S., dan S.E. Jackson. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menghadapi Abad Ke-21*. Jilid 2. Jakarta: Erlangga.
- Schuler, R.R.,& Jakson ES. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia menghadapi abad ke -21*. diterjemahkan oleh Abdul Rosyid : Peter Remy Yosy Pasla. Edisi keenam. Jilid 1. Penerbit Erlangga. Jakarta.

Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Kuantatif Kualitatif dan R & D*. CV. Alfabeta, Bandung.

Sule, E.T., dan Saefullah K. 2005. *Pengantar manajemen*. Penerbit Prenada Media. Jakarta.

KUISIONER

IDENTITAS RESPONDEN

- Nama responden :
(Boleh nama samaran)
- Jenis Kelamin :
- Umur :
- Pendidikan terakhir : SD/SLTP/SLTA/S1/S2/S3*
- Masa kerja :
- Jenis Pekerjaan :

PETUNJUK PENGISIAN

1. Pilihlah satu jawaban yang sesuai dengan perasaan saudara dengan memberi tanda (√) pada salah satu pernyataan.
2. Mohon saudara menjawab sesuai dengan kenyataan yang saudara alami.
3. Jawaban saudara tidak akan mempengaruhi keadaan saudara di Rumah Sakit ini.
4. Perlu saudara ketahui bahwa semua jawaban benar, tidak ada jawaban yang salah sejauh ini sesuai dengan yang saudara alami.
5. Atas bantuan saudara saya ucapkan terima kasih, semoga bermanfaat bagi kita semua.

Keterangan:

*) Coret yang tidak perlu

Lampiran 2. Kuisisioner (Pengaruh faktor kompensasi)

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
Pembayaran					
1	Pembayaran yang diterima memuaskan sesuai dengan yang dilakukan	23,6%	52,9%	19,6%	3,9%
2	Dasar pembayaran sesuai dengan jam kerja	19,6%	56,9%	17,6%	5,9%
3	Kenaikan gaji di putuskan secara adil	31,4%	45,1%	15,7%	7,8%
4	Mendapatkan imbalan yang sama dengan atau lebih dari orang lain dengan pekerjaan yang sama	21,6%	41,2%	29,4%	3,9%
5	Rumah sakit cukup murah hati untuk membagikan keuntungan kepada karyawan.	25,5%	41,2%	29,4%	3,9%
6	Merasakan pembayaran kurang besar .	7,8%	29,4%	56,9%	13,7%
7	Insentif di organisasi ini lebih kompetitif dengan Insentif di organisasi lain, sehingga membuat saya tidak ingin pindah ke organisasi lain.	27,5%	39,2%	29,4%	3,9%
8	Penetapan gaji pokok yang saya terima tidak sesuai dengan gaji di RSUD lain.	–	2%	78,4%	19,6%
9	Gaji yang saya terima sudah berdasarkan golongan.	7,8%	92,2%	–	–
10	Insentif yang saya terima dalam sebulan berdasarkan hari masuk kerja saya.	29,4%	33,3%	33,3%	3,9%
No.	Pernyataan				
Pengakuan		SS	S	TS	STS
7	Saya di beri tahu bahwa saya membuat kemajuan	9,8%	82,4%	7,8%	–
8	Saya mendapatkan credit/point atas apa yang saya lakukan	5,9%	90,2%	3,9%	–
9	Saya menerima kritik yang membangun atas pekerjaan saya	7,8%	86,4%	5,9%	–
10	Saya diberikan pujian/penghargaan atas pekerjaan saya yang berkontribusi besar	5,9%	86,3%	7,8%	–
No.	Pernyataan				
Pekerjaan yang berarti		SS	S	TS	STS
13	Saya bangga untuk mengatakan jenis pekerjaan yang saya lakukan	2%	94,1%	3,9%	–
14	Saya menganggap isi dari pekerjaan merupakan tanggung jawab saya	1,9%	96,1%	2%	–
15	Saya diizinkan untuk memutuskan metode dalam melakukan pekerjaan	2%	78,4%	17,6%	2%
16	Pekerjaan saya merupakan keberhasilan untuk masa depan	7,8%	76,5%	15,7%	–

17	Saya memiliki kesempatan untuk mengambil bagian ketika keputusan di buat	7,8%	76,5%	15,7%	-
18	Saya mengontrol jumlah pekerjaan yang saya lakukan	3,9%	86,3%	9,8%	-
19	Pekerjaan saya terdiri berbagai jenis pekerjaan	2%	82,4%	13,6%	2%
20	Semua pekerjaan mudah untuk ditangani	2%	52,9%	43,1%	2%
21	Saya mendapatkan pelatihan untuk sesuatu yang baru	7,8%	70,6%	19,6%	2%
22	Saya tertarik dengan pekerjaan saya sendiri	11,8%	66,7%	21,6%	-
22	Saya puas terhadap kesempatan untuk menjadi orang	11,8%	62,7%	25,5%	-
No.	Pernyataan				
	Promosi	SS	S	TS	STS
23	Saya akan di promosikan dua tahun ke depan	7,8%	66,7%	25,5%	-
24	Setiap orang akan mendapatkan kesempatan yang sama untuk dipromosikan	15,7%	74,5%	9,8%	-
25	Staf dipromosikan secara adil	11,8%	62,7%	23,5%	2%
26	Saya harus memiliki kinerja yang bagus karena saya ingin dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi.	25,5%	58,8%	15,7%	-
27	Saya mendapat jaminan jabatan/pekerjaan yang ditangani saat ini tidak digeser dalam waktu cepat	5,9%	74,5%	17,6%	2%
28	Pemberian kesempatan mengikuti <i>training</i> dan seminar hanya diberikan kepada karyawan senior (masa kerja lebih dari 4 tahun).	2%	62,7%	31,4%	3,9%

Lampiran 3. Kuisisioner (Disiplin kerja)

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
KEPATUHAN/KETAATAN		SS	S	TS	STS
1	Dalam sebulan, presensi saya hanya 20 kali masuk kerja.	2%	5,9%	49%	43,1%
2	Karyawan harus patuh pada atasan.	27,4%	66,7%	5,9%	-
3	Pemakaian seragam dinas karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Moewardi Surakarta belum baik dan rapi.	2%	19,6%	64,7%	13,7%
4	Ketaatan jam masuk kantor belum dilaksanakan dengan baik.	3,9%	25,5%	27,5%	43,1%
5	Saya sudah benar-benar memahami tentang hak & kewajiban saya sebagai pegawai.	11,8%	84,3%	3,9%	-
6	Saya sering minta ijin keluar kantor pada saat jam kerja untuk alasan pribadi.	9,8%	21,6%	35,3%	33,3%
SIFAT KEPRIBADIAN		SS	S	TS	STS
7	Karyawan RS kurang memiliki tanggung jawab yang tinggi.	3,9%	23,5%	35,3%	37,3%
8	Kegiatan pada saat jam kerja seharusnya tidak digunakan oleh karyawan untuk bermalas-malasan.	9,8%	74,5%	5,9%	9,8%
9	Karyawan RS sering bertindak tidak jujur terhadap karyawan lain maupun pada atasan.	7,8%	17,6%	37,3%	37,3%
10	Saya senang menjadi teladan bagi karyawan lain dalam menyelesaikan tugasnya.	43,1%	49%	5,9%	2%
ETOS KERJA		SS	S	TS	STS
11	Saya tetap menyelesaikan tugas sampai jam pulang kantor.	52,9%	47,1%	-	-
	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
SANKSI/HUKUMAN		SS	S	TS	STS
12	Karyawan yang terlambat tidak mendapat sanksi/hukuman.	3,9%	23,6%	64,9%	7,8%
LOYALITAS		SS	S	TS	STS
13	Kesenioritasan membuat saya loyal terhadap organisasi ini.	3,9%	76,5%	15,7%	3,9%

Lampiran 4. Kuisisioner (Kepuasan Karyawan)

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
KEPUASAN KARYAWAN					
1	Kepuasan anda terhadap uang jasa yang diperoleh	43,1%	37,3%	17,6%	2%
2	Kepuasan anda pada pekerjaan	39,2%	49%	9,8%	2%
3	Kepuasan anda terhadap pengawasan selama bekerja	37,3%	47,1%	13,7%	2%
4	Kepuasan anda pada promosi jabatan	31,4%	56,9%	11,8%	-
5	Kepuasan anda pada hubungan dengan kepala instalasi	29,4%	66,7%	5,9%	-
6	Kepuasan anda pada jam kerja	29,4%	66,7%	5,9%	-
7	Kepuasan anda terhadap pembagian tugas kerja	25,5%	70,6%	3,9%	-

Lampiran 5. Tabel Uji Asumsi Klasik**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	18.017	6.956		2.590	.013		
	x1	.178	.073	.343	2.448	.018	.943	1.060
	x2	-.351	.440	-.125	-.798	.429	.757	1.321
	x3	.142	.195	.107	.727	.471	.862	1.160
	x4	-.055	.269	-.034	-.204	.840	.661	1.514

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 6. Tabel korelasi faktor kompensasi terhadap kepuasan karyawan

		Correlations				
		pembayaran	pengakuan	pekerjaan yang berarti	promosi	kepuasan karyawan
Pembayaran	Pearson Correlation	1	.566**	.416**	.617**	.469**
	Sig. (2-tailed)		.000	.002	.000	.001
	N	51	51	51	51	51
Pengakuan	Pearson Correlation	.566**	1	.463**	.508**	.497**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.000	.000
	N	51	51	51	51	51
pekerjaan yang berarti	Pearson Correlation	.416**	.463**	1	.203	.522**
	Sig. (2-tailed)	.002	.001		.154	.000
	N	51	51	51	51	51
Promosi	Pearson Correlation	.617**	.508**	.203	1	.444**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.154		.001
	N	51	51	51	51	51
kepuasan karyawan	Pearson Correlation	.469**	.497**	.522**	.444**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.001	
	N	51	51	51	51	51

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

Lampiran 7. Hasil Uji Anova variabel Faktor Kompensasi terhadap kepuasan karyawan**ANOVA^b**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	31.135	1	31.135	13.805	.001 ^a
	Residual	110.512	49	2.255		
	Total	141.647	50			

a. Predictors: (Constant), pembayaran

b. Dependent Variable: kepuasan karyawan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	38.650	1	38.650	18.387	.000 ^a
	Residual	102.997	49	2.102		
	Total	141.647	50			

a. Predictors: (Constant), pekerjaan yang berarti

b. Dependent Variable: kepuasan karyawan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	27.953	1	27.953	12.047	.001 ^a
	Residual	113.694	49	2.320		
	Total	141.647	50			

a. Predictors: (Constant), promosi

b. Dependent Variable: kepuasan karyawan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	34.982	1	34.982	16.070	.000 ^a
	Residual	106.666	49	2.177		
	Total	141.647	50			

a. Predictors: (Constant), pengakuan

b. Dependent Variable: kepuasan karyawan

Lampiran 8. Skor disiplin

NO	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	TOTAL
1	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	35
2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	35
3	2	4	3	1	4	1	1	1	3	4	4	1	2	31
4	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	4	3	3	35
5	3	3	2	3	3	2	1	2	2	3	3	2	2	31
6	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	1	31
7	2	2	2	3	3	2	3	2	3	4	4	2	2	34
8	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	4	3	2	35
9	4	3	1	1	4	1	3	1	3	2	4	1	4	32
10	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	33
11	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	36
12	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	36
13	4	4	3	2	3	2	2	1	1	3	3	2	3	33
14	4	4	2	2	3	2	2	1	1	3	3	3	3	33
15	4	4	2	2	3	2	2	1	1	3	3	3	3	33
16	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	33
17	3	4	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	35
18	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	35
19	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	2	2	45
20	4	4	2	2	3	3	2	4	1	1	3	3	3	35
21	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	48
22	4	3	3	4	3	1	4	2	4	4	4	3	3	42
23	4	3	3	4	3	1	4	2	4	4	4	3	3	42
24	3	3	3	4	3	1	4	2	4	3	4	3	3	40
25	4	3	3	4	3	1	3	2	3	4	4	3	3	40
26	4	3	3	4	3	1	4	2	3	3	4	3	3	40
27	3	3	3	4	3	1	4	2	4	4	4	3	3	41
28	4	3	3	4	3	1	4	2	4	4	4	3	3	42
29	3	3	3	4	3	1	4	2	4	3	4	3	3	40
30	4	3	3	4	3	1	4	2	4	4	4	3	3	42
31	4	4	4	4	3	1	4	2	4	4	4	3	3	44
32	4	3	3	4	3	1	4	2	4	4	4	3	3	42
33	4	3	3	4	3	2	4	2	4	4	4	3	3	43
34	4	3	3	4	3	1	4	2	4	4	4	3	3	42
35	4	3	3	4	3	1	4	2	4	4	4	3	3	42
36	4	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	33
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	49
38	3	4	3	3	4	3	3	2	4	4	4	3	3	43
39	3	4	3	3	3	4	4	2	3	3	4	3	3	42
40	1	4	2	4	3	3	2	2	3	3	3	2	3	35
41	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	48
42	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	38
43	3	3	4	2	3	1	3	4	4	3	3	4	3	40
44	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	36
45	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	36
46	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	47
47	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	36
48	4	3	3	4	3	1	4	2	4	4	4	3	3	42
49	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	35
50	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	46
51	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	35

Lampiran 9. Skor kepuasan karyawan

NO	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	TOTAL
1	3	3	3	3	3	3	3	21
2	4	4	3	3	3	3	3	23
3	3	3	3	3	3	3	3	21
4	1	1	1	2	2	2	2	11
5	2	2	2	2	2	3	3	16
6	4	4	4	4	4	4	4	28
7	3	3	3	3	3	2	3	20
8	4	3	3	3	3	3	3	22
9	4	4	4	4	4	4	4	28
10	4	4	4	4	3	4	3	26
11	4	4	4	4	4	4	4	28
12	4	4	3	4	3	3	3	24
13	4	4	3	4	4	3	3	25
14	4	4	3	4	3	4	4	26
15	4	4	4	4	4	4	4	28
16	3	3	4	3	4	3	4	24
17	4	4	4	4	3	3	3	25
18	3	3	4	4	4	4	4	26
19	3	3	3	3	3	3	3	21
20	3	3	3	3	3	3	3	21
21	3	3	3	3	4	4	4	24
22	4	3	3	3	3	3	3	22
23	3	3	3	3	3	3	3	21
24	3	3	3	3	3	3	3	21
25	2	3	3	3	3	3	3	20
26	3	3	3	3	3	3	3	21
27	4	4	4	4	4	4	4	28
28	4	3	4	3	3	4	3	24
29	4	4	4	4	4	4	4	28
30	2	2	2	3	3	3	3	18
31	3	3	3	3	3	3	3	21
32	4	4	4	4	4	4	4	28
33	4	4	4	4	4	4	4	28
34	2	2	2	2	2	3	3	16
35	4	4	4	4	4	4	3	27
36	3	3	3	3	3	3	3	21
37	4	4	4	3	3	3	3	24
38	4	4	4	3	3	3	3	24
39	2	2	2	3	3	3	3	18
40	3	3	3	3	3	3	3	21
41	3	4	4	3	3	3	4	24
42	3	3	3	3	3	3	3	21
43	4	4	4	4	3	3	3	25
44	2	3	3	3	3	3	3	20
45	3	3	3	2	2	2	2	17
46	2	3	3	3	3	3	3	20
47	3	2	3	3	3	3	3	20
48	3	3	2	3	3	3	3	20
49	2	3	2	2	3	3	3	18
50	4	4	4	3	3	3	3	24
51	2	3	2	2	3	3	3	18

Lampiran 12. Skor pengakuan

NO	X1	X2	X3	X4	TOTAL
1	3	3	3	3	12
2	3	3	3	3	12
3	4	4	3	4	15
4	3	3	3	3	12
5	2	2	2	2	8
6	2	2	2	2	8
7	3	3	3	3	12
8	3	3	4	3	13
9	2	3	3	2	10
10	3	3	3	2	11
11	3	3	3	3	12
12	3	3	3	3	12
13	3	3	3	3	12
14	3	3	3	3	12
15	3	3	3	3	12
16	3	3	3	3	12
17	3	3	3	3	12
18	3	3	3	3	12
19	4	4	4	4	16
20	3	3	3	3	12
21	3	3	3	3	12
22	3	3	3	3	12
23	3	3	3	3	12
24	3	3	3	3	12
25	3	3	3	3	12
26	3	3	3	3	12
27	3	3	3	3	12
28	3	3	3	3	12
29	3	3	3	3	12
30	3	3	3	3	12
31	3	3	3	3	12
32	3	3	3	3	12
33	3	3	3	3	12
34	3	3	3	3	12
35	3	3	3	3	12
36	3	3	3	3	12
37	2	3	2	2	9
38	4	4	3	4	15
39	3	3	3	3	12
40	3	3	3	3	12
41	3	3	4	3	13
42	4	3	4	4	15
43	3	3	3	3	12
44	3	3	3	3	12
45	4	3	3	3	13
46	3	3	3	3	12
47	3	3	3	3	12
48	3	3	3	3	12
49	3	3	3	3	12
50	3	3	3	3	12
51	3	3	3	3	12

Lampiran 13. Skor promosi

NO	X1	X2	X3	X4	X5	X6	TOTAL
1	4	4	3	3	3	2	19
2	3	3	3	3	2	2	16
3	3	3	3	3	3	2	17
4	2	3	2	3	3	3	16
5	3	2	2	2	3	3	15
6	2	2	2	2	2	2	12
7	2	3	3	3	2	3	16
8	2	3	2	3	1	2	13
9	1	4	1	3	2	1	12
10	4	4	4	3	3	2	20
11	3	3	3	3	3	3	18
12	3	3	3	3	3	3	18
13	3	3	2	3	3	3	17
14	2	3	4	2	3	4	18
15	2	4	3	2	4	3	18
16	3	3	3	3	3	3	18
17	3	3	3	3	3	3	18
18	2	2	2	2	2	3	13
19	3	3	3	3	3	3	18
20	2	3	3	2	3	2	15
21	2	3	3	2	3	3	16
22	3	3	3	3	3	2	17
23	3	3	3	3	3	2	17
24	3	2	3	3	3	3	17
25	3	3	3	3	3	3	18
26	3	3	3	3	3	3	18
27	3	3	3	4	3	3	19
28	3	3	3	4	3	3	19
29	3	3	3	4	3	3	19
30	3	3	3	4	3	3	19
31	3	3	3	4	3	3	19
32	3	3	3	4	3	3	19
33	3	3	3	4	3	3	19
34	3	3	3	4	3	3	19
35	3	3	3	4	3	3	19
36	3	3	4	4	3	3	20
37	2	2	2	2	3	3	14
38	4	4	4	4	4	3	23
39	3	3	3	3	3	2	17
40	2	3	3	2	3	2	15
41	3	4	4	4	3	1	19
42	3	4	3	4	3	3	20
43	3	3	3	3	3	3	18
44	2	3	2	3	2	2	14
45	4	4	4	4	4	3	23
46	3	3	3	3	3	2	17
47	2	3	2	3	3	3	16
48	3	3	3	4	3	3	19
49	3	3	2	3	2	2	15
50	3	3	2	3	2	2	15
51	3	3	2	3	2	2	15