

BAB VI

RINGKASAN

Rumah sakit adalah salah satu dari sarana kesehatan tempat penyelenggaraan upaya kesehatan. Upaya kesehatan merupakan kegiatan untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan, bertujuan untuk mewujudkan kesehatan yang optimal bagi masyarakat. Upaya kesehatan diselenggarakan dengan pendekatan pemeliharaan, peningkatan kesehatan (promotif), pencegahan penyakit (preventif), penyembuhan penyakit (kuratif), dan pemulihan kesehatan (rehabilitatif), yang dilaksanakan secara menyeluruh, terpadu dan berkesinambungan.

Kompensasi kemungkinan besar dapat mempengaruhi kinerja melalui adanya motivasi kerja tetapi kinerja juga mungkin dipengaruhi secara langsung oleh kompensasi tanpa adanya motivasi kerja.

Motivasi kerja merupakan kekuatan yang penting yang harus ada dalam 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 yang dapat diberikan karyawan adalah kinerja yang diperoleh dengan adanya motivasi dari karyawan tersebut. Motivasi adalah keinginan yang ingin dicapai pada diri seseorang atau individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. Manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat.

Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan serta orang senang melakukan pekerjaannya.

Tujuan dari penelitian ini adalah menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja. Menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui 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 karyawan tetap RSUD Pandan Arang Boyolali. Teknik analisis yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi, maka jumlah sampel yang harus dipenuhi dalam pemodelan ini berjumlah minimal 30 sampel atau 10 kali variabel yang digunakan dalam penelitian. Jumlah variable yang digunakan adalah 3 variabel. Sehingga jumlah sampel yang harus dipenuhi dalam pemodelan ini adalah $10 \times 3 = 30$. Maka, untuk mengantisipasi adanya kuesioner yang rusak dan untuk memenuhi kecukupan sampel penelitian, maka kuesioner yang disebar sebanyak 50. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan cara *simple random sampling*.

Analisis hasil terdiri atas analisis deskriptif , pengujian instrument dan analisis jalur (*path analysis*). Uji validitas adalah memastikan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi alat ukurnya. Untuk uji validitas akan digunakan *Confirmatory Factor Analysis* dengan bantuan *SPSS for windows versi 11.5*, di mana syarat boleh dilakukannya analisis faktor harus memiliki nilai *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) $> 0,50$. Item pernyataan dikatakan valid jika memiliki *factor loading* $\geq 0,50$ dan telah terekstrak sempurna (Ghozali, 2006). Uji reliabilitas adalah tingkat kebebasan dari variable random error sehingga memberikan hasil yang konsisten. Uji ini yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Uji hipotesis dengan analisis jalur (*path analysis*). Ada lima langkah dalam *path analysis* yaitu pertama adalah merancang model berdasarkan konsep dan teori. Kedua, pemeriksaan terhadap asumsi yang melandasi. Ketiga adalah pendugaan parameter atau perhitungan koefisien *path*. Pendugaan parameter dengan metode OLS, dimana didalam *software* SPSS dihitung melalui analisis regresi, yaitu dilakukan pada masing-masing secara parsial. Keempat adalah pemeriksaan validitas model. Sahih atau tidaknya suatu hasil analisis bergantung pada terpenuhi atau tidaknya asumsi yang melandasi. Kelima, di dalam *path analysis* adalah melakukan interpretasi hasil, akan terjadi mediasi penuh jika pada model regresi ketiga variabel independen tidak signifikan pada variabel dependen, akan terjadi mediasi parsial jika pada model regresi ketiga variabel independen tetap signifikan, dan tidak ada faktor mediasi jika salah satu model regresi tidak signifikan (Baron & Kenny, 1986).

Hasil yang diperoleh dengan data responden terhadap variabel control adalah jenis kelamin, responden laki-laki sebanyak 19 orang atau 19,98 %, responden wanita sebanyak 77 orang atau 80,2 %. Pendidikan terakhir, responden dengan tingkat pendidikan SMA/SMK sebanyak 18 orang atau 18,8%, diploma sebanyak 41 orang atau 42,7 %, S1 sebanyak 35 atau 36,5 %, dan S2 sebanyak 2 orang atau 2,1%. Usia, \leq 30 tahun sebanyak 38 orang atau 39,6 %, 31-40 tahun sebanyak 32 orang atau 33,3%, 41- 50 tahun sebanyak 22 orang atau 22,9% dan \geq 50 tahun 4 orang atau 4,2 %. Lama bekerja, 2- 6 tahun sebanyak 25 orang atau 26,0%, 7-11 tahun sebanyak 22 orang atau 22,9%, 12-16 tahun sebanyak 18 atau 18,8 %, 17-21 tahun sebanyak 14 atau 14,6 % dan 22-28 tahun sebanyak 17 orang atau 17,7 %. Jenis pekerjaan, dokter sebanyak 10 orang atau 10,4 %, apoteker sebanyak 2 orang atau 2,1 %, asisten apoteker sebanyak 4 orang atau 4,2 %, perawat sebanyak 65 orang atau 67,7%, administrasi sebanyak 15 orang atau 15,6 %.

Tanggapan responden terhadap variabel kompensasi, menunjukkan bahwa responden memiliki kompensasi yang baik, terutama dalam hal para responden merasa nyaman dalam menjalankan pekerjaannya. Variabel motivasi menunjukkan bahwa responden merasa motivasi kerja di lingkungan RSUD Pandan Arang Boyolali sudah cukup baik, terutama dalam hal mendapat banyak kepuasan dari pekerjaan yang telah dilakukan. Variabel kinerja menunjukkan bahwa responden memiliki kinerja karyawan yang tinggi, dalam hal ini para responden mampu bekerja sama dengan orang lain baik dalam bidang tugasnya maupun yang lain.

Hasil pengujian instrument adalah pengujian validitas dilakukan pada tiga variabel utama dalam penelitian ini, yaitu kompensasi, motivasi dan kinerja. Hasil yang ditunjukkan dari 47 item yang valid hanya 35 item. Uji reliabilitas, secara umum semua variabel penelitian dinyatakan reliabel karena mempunyai nilai *cronbach's alpha* > 0,60. Uji hipotesis pertama yaitu pengaruh kompensasi terhadap kinerja. Pada model ini, variabel kompensasi terhadap kinerja signifikan sehingga hipotesis pertama didukung dalam penelitian ini. Hipotesis kedua yaitu pengaruh kompensasi terhadap motivasi. Pada model ini, variabel kompensasi terhadap motivasi signifikan sehingga hipotesis kedua didukung dalam penelitian ini. Hipotesis ketiga yaitu pengaruh kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel *intervening*. Pada model ini, variabel kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi sebagai *intervening* signifikan sehingga hipotesis ketiga didukung dalam penelitian ini.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, berarti bahwa kompensasi atau balas jasa sebagai pemberian penghargaan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non- finansial yang adil dan layak kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam pencapaian tujuan organisasi, memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini terjadi karena semakin tinggi kompensasi yang diterima oleh karyawan maka akan meningkatkan kinerja. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap motivasi. Hal ini terjadi karena semakin tingginya kompensasi maka akan semakin tinggi pula motivasi yang dimiliki oleh karyawan.

Kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi sebagai *intervening* berpengaruh positif. Hal ini dapat disebabkan motivasi mempunyai pengaruh kompensasi terhadap kinerja, sehingga motivasi dapat meningkatkan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan RSUD Pandan Arang Boyolali dengan motivasi sebagai *variable intervening* dapat disimpulkan sebagai berikut: kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi. Kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi sebagai *intervening* memiliki pengaruh.

DAFTAR PUSTAKA

- Anthony, Robert N, Govindarajan.1998. *Management Control System*. Ed ke-8.Homewood : Illinois.
- Arikunto S. 1997. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* .Edisi ke-3.Jakarta :Rineka Citra.
- Arikunto S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad M. 2003, diacu dalam Cahyasumirat G.2006. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Libery.
- Baron RM, Kenny DA. 1986. The moderator- mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of personality and social psychology* Vol 51. No.6: 1173-1182
- Bernardin J dan Russell J.1993. *Human Resource Management*. Mc Graw-Hill International Edition.
- Brahmasari IA. 2008. Pengaruh Variabel Budaya Perusahaan Terhadap Komitmen Karyawan dan Kinerja Perusahaan Kelompok Penerbitan Pers Jawa Pos. [Disertasi] Universitas Airlangga, Surabaya.
- Buhler P. 2004. *Alpha Teach Yourself Management Skills*. Edisi pertama. Jakarta: Prenada diterjemahkan oleh sugeng Haryanto. Sukono Mukini dan M. Rudi Atmoko
- [Dep. Kes. RI] Direktorat Jenderal Pelayanan Medik. 1999. *Standar Pelayanan Rumah Sakit*. Jakarta : Departemen Kesehatan RI.
- [Dep.Kes. RI]. Direktorat Jenderal Pelayanan Medik. 2009. *Undang-Undang No.44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit*. Jakarta :Departemen Kesehatan Republik Indonesia.
- Dito HA. 2010. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening [Tesis]. Semarang: Fakultas ekonomi. Universitas Diponegoro.
- Ellis I, Chinedu O, Evans A. 2011. Compensation management as tool for improving organizational performance in the public sectors: a study of the civil service of anambra state of Nigeria. *Sacha Journal of Policy and Strategic Studies*. Volume 1 Number 1.pp. 109-120

- Gasperz V. 2003. *Sistem Manajemen Kinerja Integrasi Balaced Scorecard dengan Six Sigma untuk Organisasi Bisnis dan pemerintahan*. Jakarta: PT Gramedia Utama.
- Ghozali I. 2006. *Aplikasi Analisis Multivarite dengan SPSS*. Cetakan Keempat. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gibson JL, Ivancevich JM, Donnely JM. 1987. *Organizations Behavior, Structure, Processes*. Plano: Business Publication.
- Gomez FC. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Greenberg, Jerald dan Baron R.2003. *Behaviour in Organizations (Understanding and managing the human side of work*. Eight edition. Prentice hall.
- Hair JF, Anderson RE, Tatham RL, Black WC. 1995. Diacu dalam Seniat.2008.*Multivariate Data Analysis with Readings (4th Ed.)*. Englewood Cliffs. New jersey: Prentice-Hall,Inc.
- Handoko TH. 1999. *Manajemen*. Ed ke- 2. Yogyakarta: BPFE.
- Hardjosoekarto. 1994. Diacu dalam Junaidi A.2012. Beberapa perspektif pelayanan prima . *Bisnis % Birokrasi*. No.3. Vol IV/ September 1994.
- Hasibuan.1997. *Organisasi dan Motivasi*. Cetakan ke-2. Jakarta : Bumi Aksara.
- Herpen MV, Praag MV, Cools K. 2005. The effects of performance measurement and compensation on motivation an: empirical study 153. No.3:303-329.
- Indriantoro dan supomo.2002. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi Keuangan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ivancevich, John M, dan Matteson MT. 1999. *Organizational Behavior and management*. Fifth Edition. New York: Irwin McGraw –Hill.
- Kaplan, Robert S, Norton, David P. 1996. *The Balanced Scorecard, Translating Strategy into Action*. Boston : Harvard Business Press.
- Khan W, Mufti O.2012. effect of compensation on motivating employees in public and private bank of Peshawar (BOK and UBL). *Journal of Basic and Applied Scientific Research*.vol.2, No.5, pp.4616-4623
- Kurniawan, IA. 2013. Budaya organisasi dan kompensasi : pengaruhnya terhadap motivasi dan kinerja karyawan (Studi pada PT. Sang Hyang Seri Kantor Regional III Malang). [*Skripsi*]. Jurusan Manajemen. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Universitas Brawijaya. Malang.

- Luthans F. 1985. Diacu dalam Muljono. 2002. *Organizational Behaviour*. New York: McGraw Hill.
- Mahsum M. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPF.
- Mangkunegara AP. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara AP. 2003. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara AP. 2005. *Evaluasi kerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Merchant, KA.1998. *Modern Management Control Systems: Text and Cases*. New Jersey: Prentice Hall International Inc.
- Michael, Leibunon dan Weintein, Harold P. 1993. *Money is Everything*. Annual Report HR.
- Milkovich, George T, Newman, Jerry M. 2002. *Compensation*. Ed ke-2. New York: Mc Graw Hill- Irwin International Edition,
- Ojokuku RM, Salami AO. 2011. Contextual influences of health workers motivations on performance in University of Ilorin Teaching Hospital. *American Journal Of Scientific and Industrial Research*.Vol.2. No.2. pp.216-223
- Omowumi O, Osamede A.2011. motivation and job performances among nurses in the ekiti state environment of Nigeria. *International Journal of Pharma and Bio Sciences*.vol.2, pp.583-595.
- Rabindra N, Mendonca M.1988. evaluating employee compensation.*Jurnal Human Resources California Managemen Review*.23-39
- Riaz Q, Ayaz K, Wain AM, Sajid M. 2012. Impact of HR practices on perceived performance of hospital employees in Pakistan. *Journal of Economics and Sustainable Development* . Vol.3, No.11,pp.10-14
- Rivai, veithzal dan Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Sekaran U. 2003.*Research Methods for Business: A skill Building Approach 2nd Edition*. New York: John Wiley and son.
- Siagian SP. 1992. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Gunung Agung.

- Siagian SP. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora H. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Yogyakarta: STIE YPKN.
- 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, CJP.2003. *Farmasi Rumah Sakit Teori dan Penerapan*. Jakarta: Penerbit Buku Kedokteran EGC
- Sugiyono. 2004. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2006. *Metode penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung : CV. Alfabeta.
- 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*] Surakarta: Fakultas Farmasi, Universitas Setia Budi.
- Toha M. 1995. Diacu dalam Junaidi A. 2012. *Revitalisasi Birokrasi dalam Rangka Peningkatan Kualitas Pelayanan Masyarakat, dalam Demokrasi Indonesia Kontemporer*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Tulus, MA. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama.
- Wayan IS.2000, diacu dalam Cahyasumirat G.2006. *Anteseden dan Konsekuensinya Job Insecurity dan Intensi Keluar pada Internal Auditor*. [*Tesis*] Program Pasca Sarjana UGM.
- Werther, William B, dan Keith Davis.2006. *Human Resource and Personnel Management*. New York: Mc Graw –Hill, Fifth Edition.

L

A

M

P

I

R

A

N

Lampiran 1. 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 kompensasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Oleh karena itu saya mengharapkan kuesioner ini diisi secara obyektif.

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

Peneliti

Triyani Rinfiana Tangka

Lampiran 2. Kuisisioner 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 kuisisioner 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 3. Kuesioner Kompensasi

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

No	PERNYATAAN	JAWABAN			
		S	SS	TS	STS
a. Tunjangan Karyawan					
1.	Menurut anda tunjangan yang diberikan rumah sakit sudah menjamin kebutuhan nyata anda.				
2.	Anda sudah merasa puas dengan tunjangan yang diberikan oleh organisasi.				
3.	Kondisi lingkungan kerja saat ini sudah cukup baik.				
4.	Anda merasa nyaman dalam menjalankan pekerjaan anda.				
5.	Dengan tunjangan yang diberikan, anda terdorong untuk bekerja lebih giat.				
b. Gaji					
1.	Gaji yang anda terima sudah sesuai dengan jasa yang telah anda berikan.				
2.	Gaji yang anda terima sudah sesuai dibandingkan dengan rekan anda yang bekerja di perusahaan dengan pekerjaan anda.				
3.	Gaji yang anda terima sudah memenuhi kebutuhan pokok anda.				
4.	Gaji yang anda terima sudah dapat ditabung				
5.	Sistem gaji yang ditetapkan perusahaan sudah sesuai dengan harapan anda				

c. Insentif		SS	S	TS	STS
1.	Rumah Sakit memberikan bonus ketika anda berprestasi dalam bekerja.				
2.	Rumah sakit memberikan bonus pendidikan atau beasiswa dalam mengembangkan karir.				
3.	Uang transport yang diberikan oleh organisasi sudah sesuai dengan harapan anda.				
4.	Insentif yang diberikan organisasi mendorong anda untuk bekerja lebih giat.				
5.	Dengan adanya insentif yang diberikan organisasi, anda sudah merasa sejahtera				

Keterangan jawaban :

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

Lampiran 4. Kuesioner motivasi kerja

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

No	Pernyataan	S	SS	TS	STS
1.	Gaji yang saya terima memotivasi saya untuk bekerja giat				
2.	Menurut saya dengan bekerja keras kemungkinan akan ada promosi				
3.	Saya puas dengan penentuan gaji yang saya terima				
4.	Saya puas dengan kemungkinan promosi yang ada di perusahaan saya				
5.	Sistem pengupahan yang ada di perusahaan saya sangat jelas				
6.	Saya puas dengan tingkatan gaji yang saya terima				
7.	Menurut saya sistem pengupahan yang ada akan memotivasi karyawan				
8.	Jika sangat diperlukan saya akan bekerja lembur demi kemajuan perusahaan				
9.	Saya mendapat banyak kepuasan dari pekerjaan yang saya lakukan				
10.	Pekerjaan saya sesuai dengan usaha saya				
11.	Saya sangat puas dengan pekerjaan saya				
12.	Saya merasa senang saat berangkat kerja				
13.	Biasanya saya antusias dengan pekerjaan saya				
14.	Disaat bekerja saya dapat menikmatinya				

Lampiran 5. Kuesioner kinerja

Isilah tanda silang (X) pada kolom yang tersedia sesuai pendapat/ pernyataan saudara.

No	PERNYATAAN	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
DEDIKASI					
1.	Selalu mengutamakan kepentingan dinas				
2.	Pada umumnya tidak pernah melempar kesalahan pada orang lain				
3.	Rumah Sakit selalu memberikan penghargaan yang sesuai dengan dedikasi karyawan				
4.	Meningkatkan kinerja untuk meningkatkan pendapatan Rumah Sakit				
KEMAMPUAN KERJA SAMA					
5.	Saya bersedia membantu rekan satu profesi yang membutuhkan bantuan				
6.	Dalam situasi mendesak terkadang saya melaksanakan pekerjaan yang bukan tugas saya demi kelancaran pelayanan di RSUD Pandan Arang Boyolali				
7.	Mampu bekerja sama dengan orang lain baik dalam bidang tugasnya maupun yang lain.				
PELAYANAN TERHADAP MASYARAKAT					
8.	Selalau memberikan pelayanan sebaik-baiknya sesuai dengan bidang tugasnya				
9.	Saya tidak akan membuang-buang waktu kerja dengan kegiatan lain yang tidak berkaitan dengan tugas pokok				
10.	Bekerja di RSUD Pandan Arang Boyolali dalam menghadapi pasien harus bersikap baik				
KETERAMPILAN DAN KECAKAPAN					
11.	Cakap dalam melaksanakan tugas pokok maupun bidang lain				
12.	Terkadang kurang menguasai bidang tugas				

		SS	S	TS	STS
13	Berani menanggung resiko dari keputusan yang diambil/dilakukan				
14	Saya tetap dapat bekerja walaupun banyak gangguan				
HASIL KERJA					
15	Hasil kerja melebihi hasil kerja rata-rata yang ditentukan baik mutu, jumlah, maupun waktunya.				
16	Selalu melaporkan hasil kerja pada atasan menurut keadaan yang sebenarnya				
17	Penilaian kinerja tidak selalu ditindak lanjuti dengan pelatihan dan pengembangan				
18	Saya tidak suka menunda-nunda menyelesaikan pekerjaan.				

Lampiran 6. Distribusi Responden

No	Jenis kelamin	Umur (tahun)	Pendidikan	Masa kerja (tahun)	Jenis pekerjaan
1	Laki-laki	28	S1	16	Perawat
2	Laki-laki	33	Diploma	14	Perawat
3	Perempuan	34	Diploma	5	Perawat
4	Perempuan	42	SMA	13	Perawat
5	Perempuan	57	S1	20	Dokter
6	Perempuan	36	S1	7	Perawat
7	Perempuan	52	Diploma	22	Perawat
8	Perempuan	27	S1	7	Dokter
9	Laki-laki	43	S1	18	Dokter
10	Laki-laki	25	S1	14	Dokter
11	Perempuan	38	S1	19	Perawat
12	Perempuan	27	S1	7	Perawat
13	Perempuan	26	SMA	10	Administrasi
14	Perempuan	32	SMA	10	Administrasi
15	Perempuan	36	Diploma	16	Perawat
16	Perempuan	27	S1	7	Perawat
17	Perempuan	28	Diploma	8	Perawat
18	Perempuan	32	Diploma	8	Perawat
19	Laki-laki	26	Diploma	12	Perawat
20	Laki-laki	27	Diploma	13	Perawat
21	Perempuan	44	S1	24	Perawat
22	Perempuan	46	S1	27	Perawat
23	Perempuan	28	Diploma	6	Perawat
24	Perempuan	29	Diploma	3	Perawat
25	Perempuan	27	Diploma	3	Perawat
26	Perempuan	26	Diploma	3	Perawat
27	Laki-laki	32	Diploma	3	Perawat
28	Perempuan	36	Diploma	10	Perawat
29	Perempuan	43	S1	19	Perawat
30	Perempuan	28	Diploma	6	Perawat
31	Perempuan	36	Diploma	16	Perawat
32	Perempuan	26	Diploma	2	Perawat
33	Perempuan	26	Diploma	3	Perawat
34	Laki-laki	33	Diploma	5	Perawat
35	Perempuan	43	Diploma	20	Perawat
36	Perempuan	28	SMA	25	Perawat
37	Perempuan	27	SMA	10	Perawat
38	Perempuan	42	S1	13	Perawat
39	Perempuan	26	SMA	5	Perawat
40	Perempuan	28	SMA	5	Perawat
41	Laki-laki	32	Diploma	5	Perawat
42	Perempuan	47	S1	20	Perawat
43	Laki-laki	52	S2	21	Administrasi
44	Perempuan	46	S1	27	Administrasi
45	Perempuan	36	Diploma	8	Apoteker
46	Perempuan	43	S1	24	Perawat
47	Laki-laki	47	S1	4	Perawat
48	Perempuan	38	S1	4	Perawat
49	Perempuan	27	S1	18	Perawat

50	Perempuan	35	Diploma	16	Perawat
51	Perempuan	48	SMA	7	Administrasi
52	Perempuan	26	S1	15	Perawat
53	Perempuan	36	Diploma	22	Perawat
54	Perempuan	26	Diploma	9	Perawat
55	Perempuan	37	SMA	24	Perawat
56	Perempuan	36	SMA	18	Perawat
57	Perempuan	43	Diploma	15	Perawat
58	Perempuan	36	SMA	16	Dokter
59	Perempuan	27	SMA	10	Dokter
60	Perempuan	44	S1	9	Administrasi
61	Perempuan	27	S1	12	Perawat
62	Perempuan	34	S1	12	Perawat
63	Perempuan	42	S1	18	Perawat
64	Perempuan	54	SMA	9	Administrasi
65	Laki-laki	48	S1	19	Perawat
66	Laki-laki	33	Diploma	10	Administrasi
67	Perempuan	47	Diploma	4	Perawat
68	Perempuan	48	S1	5	Asisten Apoteker
69	Laki-laki	33	SMA	26	Administrasi
70	Perempuan	34	Diploma	29	Administrasi
71	Perempuan	36	SMA	19	Administrasi
72	Perempuan	27	SMA	5	Perawat
73	Laki-laki	33	Diploma	5	Dokter
74	Perempuan	38	S1	5	Dokter
75	Perempuan	27	S1	5	Perawat
76	Perempuan	26	S1	12	Perawat
77	Laki-laki	33	S1	30	Perawat
78	Perempuan	26	SMA	8	Apoteker
79	Perempuan	28	SMA	18	Administrasi
80	Perempuan	43	Diploma	4	Administrasi
81	Perempuan	26	S1	5	Perawat
82	Laki-laki	34	S2	19	Perawat
83	Perempuan	27	S1	22	Perawat
84	Perempuan	26	Diploma	27	Asisten Apoteker
85	Perempuan	28	S1	12	Administrasi
86	Laki-laki	32	Diploma	15	Dokter
87	Perempuan	26	Diploma	7	Administrasi
88	Perempuan	33	Diploma	7	Dokter
89	Perempuan	48	Diploma	7	Perawat
90	Perempuan	45	S1	22	Perawat
91	Perempuan	36	Diploma	23	Perawat
92	Perempuan	37	Diploma	29	Perawat
93	Perempuan	28	Diploma	10	Asisten Apoteker
94	Perempuan	27	Diploma	26	Asisten Apoteker
95	Laki-laki	26	S1	6	Perawat
96	Perempuan	37	Diploma	6	Perawat

Lampiran 7. Distribusi Kategorial Responden

No	Jenis kelamin	Umur	Pendidikan	Masa kerja	Jenis pekerjaan
1	1	1	3	3	4
2	1	2	2	3	4
3	2	2	2	1	4
4	2	3	1	3	4
5	2	4	3	4	1
6	2	2	3	2	4
7	2	4	2	5	4
8	2	1	3	2	1
9	1	3	3	4	1
10	1	1	3	3	1
11	2	2	3	4	4
12	2	1	3	2	4
13	2	1	1	2	5
14	2	2	1	2	5
15	2	2	2	3	4
16	2	1	3	2	4
17	2	1	2	2	4
18	2	2	2	2	4
19	1	1	2	3	4
20	1	1	2	3	4
21	2	3	3	5	4
22	2	3	3	5	4
23	2	1	2	1	4
24	2	1	2	1	4
25	2	1	2	1	4
26	2	1	2	1	4
27	1	2	2	1	4
28	2	2	2	2	4
29	2	3	3	4	4
30	2	1	2	1	4
31	2	2	2	3	4
32	2	1	2	1	4
33	2	1	2	1	4
34	1	2	2	1	4
35	2	3	2	4	4
36	2	1	1	5	4
37	2	1	1	2	4
38	2	3	3	3	4
39	2	1	1	1	4
40	2	1	1	1	4
41	1	2	2	1	4
42	2	3	3	4	4
43	1	4	4	4	5
44	2	3	3	5	5
45	2	2	2	2	2
46	2	3	3	5	4
47	1	3	3	1	4
48	2	2	3	1	4
49	2	1	3	4	4
50	2	2	2	3	4

51	2	3	1	2	5
52	2	1	3	3	4
53	2	2	2	5	4
54	2	1	2	2	4
55	2	2	1	5	4
56	2	2	1	4	4
57	2	3	2	3	4
58	2	2	1	3	1
59	2	1	1	2	1
60	2	3	3	2	5
61	2	1	3	3	4
62	2	2	3	3	4
63	2	3	3	4	4
64	2	4	1	2	5
65	1	3	3	4	4
66	1	2	2	2	5
67	2	3	2	1	4
68	2	3	3	1	3
69	1	2	1	5	5
70	2	2	2	5	5
71	2	2	1	4	5
72	2	1	1	1	4
73	1	2	2	1	1
74	2	2	3	1	1
75	2	1	3	1	4
76	2	1	3	3	4
77	1	2	3	5	4
78	2	1	1	2	2
79	2	1	1	4	5
80	2	3	2	1	5
81	2	1	3	1	4
82	1	2	4	4	4
83	2	1	3	5	4
84	2	1	2	5	3
85	2	1	3	3	5
86	1	3	2	3	1
87	2	1	2	2	5
88	2	2	2	2	1
89	2	3	2	2	4
90	2	3	3	5	4
91	2	2	2	5	4
92	2	2	2	5	4
93	2	1	2	2	3
94	2	1	2	5	3
95	1	1	3	1	4
96	2	2	2	1	4

Keterangan :**Jenis kelamin:**

1= laki-laki

2= perempuan

Umur:

1= ≤ 30 tahun

2= 31- 40 tahun

3= 41-50 tahun

4= ≥ 50 tahun

Pendidikan:

1= SMA Umum/ Kejuruan

2= Akademi/ Diploma

3= Sarjana S-1

4= Sarjana S-2/S-3

Jenis pekerjaan:

1= Dokter

2= Apoteker

3= Asisten Apoteker

4= Perawat

5= Administrasi

38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
39	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	2	4	2	45
40	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	43
41	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	42
42	4	3	3	4	4	3	4	3	2	3	4	3	4	4	4	52
43	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	43
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	46
45	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	52
46	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	46
47	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	50
48	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	4	3	2	3	3	39

Motivasi															
No	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	M11	M12	M13	M14	Jumlah
1	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	36
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	28
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	29
4	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	35
5	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	38
6	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	47
7	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	4	3	3	38
8	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	50
9	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	28
10	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	35
11	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	34
12	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54
13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	30
14	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	43
15	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	34
16	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	36
17	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	36
18	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	36
19	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	50
20	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	36
21	3	4	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	36
22	3	4	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	36
23	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	39
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
25	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	35
26	3	4	1	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	38
27	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	41
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
29	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	39
30	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	41
31	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	41
32	4	3	2	4	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	42
33	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	35
34	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	41
35	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
38	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	43
39	4	3	4	4	2	2	4	2	4	4	3	4	4	4	48
40	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	41
41	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	41

42	4	3	4	2	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	49
43	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	41
44	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	40
45	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	46
46	3	2	3	2	4	4	4	2	3	3	4	3	3	3	43
47	4	3	3	3	4	3	4	4	3	2	3	3	3	3	45
48	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	37

Kinerja Karyawan																			
Responden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	Jumlah
1	3	3	2	4	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	2	3	51
2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	53
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	54
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	53
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	53
6	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	56
7	4	3	4	2	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	2	2	4	4	60
8	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	61
9	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	53
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
11	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	53
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
13	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	47
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	54
16	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	51
17	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	51
18	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	50
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	53
21	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	54
22	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	53
23	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	51
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
25	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	48
26	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	60
27	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	4	4	58
28	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	53
29	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	62
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	55
31	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	52
32	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	54
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	4	54
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	4	54
35	3	2	3	2	4	2	3	3	3	3	4	4	3	2	2	3	3	3	52
36	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	2	3	3	3	3	57
37	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	53
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
39	4	2	3	2	3	2	3	3	4	4	3	2	3	3	2	3	4	3	53

40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	55
41	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	57
42	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	66	
43	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	53	
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54	
45	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	68	
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	53	
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	
48	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	49	

Keterangan :

 = Pernyataan negatif

Lampiran 9. Faktor Analisis

1. Kompensasi

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.793
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	658.373
	df	105
	Sig.	.000

Communalities

	Initial	Extraction
K1	1.000	.585
K2	1.000	.568
K3	1.000	.346
K4	1.000	.595
K5	1.000	.598
K6	1.000	.670
K7	1.000	.720
K8	1.000	.740
K9	1.000	.433
K10	1.000	.619
K11	1.000	.329
K12	1.000	.482
K13	1.000	.377
K14	1.000	.660
K15	1.000	.543

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	8.267	55.111	55.111	8.267	55.111	55.111
2	1.742	11.611	66.721			
3	.932	6.217	72.938			
4	.795	5.298	78.236			
5	.766	5.106	83.342			
6	.622	4.144	87.486			
7	.554	3.693	91.179			
8	.413	2.751	93.930			
9	.246	1.641	95.571			
10	.216	1.442	97.013			
11	.171	1.140	98.153			
12	.124	.823	98.977			
13	.075	.501	99.477			
14	.059	.391	99.869			
15	.020	.131	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
K1	.765
K2	.754
K3	.588
K4	.772
K5	.773
K6	.819
K7	.848
K8	.860
K9	.658
K10	.787
K11	.573
K12	.694
K13	.614
K14	.813
K15	.737

Extraction Method:
Principal Component
Analysis.

a. 1 components extracted.

2. Motivasi kerja

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.820
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	532.902
	df	91
	Sig.	.000

Communalities

	Initial	Extraction
M1	1.000	.624
M2	1.000	.278
M3	1.000	.569
M4	1.000	.314
M5	1.000	.562
M6	1.000	.650
M7	1.000	.702
M8	1.000	.329
M9	1.000	.684
M10	1.000	.408
M11	1.000	.630
M12	1.000	.597
M13	1.000	.341
M14	1.000	.611

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	7.299	52.139	52.139	7.299	52.139	52.139
2	1.568	11.199	63.338			
3	1.346	9.615	72.953			
4	.780	5.574	78.527			
5	.750	5.355	83.882			
6	.563	4.021	87.903			
7	.452	3.231	91.134			
8	.341	2.434	93.568			
9	.291	2.081	95.649			
10	.228	1.628	97.278			
11	.158	1.126	98.404			
12	.109	.778	99.181			
13	.075	.535	99.717			
14	.040	.283	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
M1	.790
M2	.528
M3	.754
M4	.561
M5	.750
M6	.806
M7	.838
M8	.573
M9	.827
M10	.639
M11	.794
M12	.773
M13	.584
M14	.782

Extraction Method:
Principal Component
Analysis.

a. 1 components
extracted.

3. Kinerja

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.766
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	585.117
	df	153
	Sig.	.000

Communalities

	Initial	Extraction
KK1	1.000	.520
KK2	1.000	.470
KK3	1.000	.367
KK4	1.000	.275
KK5	1.000	.558
KK6	1.000	.501
KK7	1.000	.364
KK8	1.000	.583
KK9	1.000	.354
KK10	1.000	.375
KK11	1.000	.506
KK12	1.000	.373
KK13	1.000	.400
KK14	1.000	.385
KK15	1.000	.303
KK16	1.000	.319
KK17	1.000	.421
KK18	1.000	.295

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	7.367	40.926	40.926	7.367	40.926	40.926
2	2.355	13.081	54.006			
3	1.401	7.786	61.792			
4	1.339	7.436	69.229			
5	1.176	6.531	75.760			
6	.842	4.676	80.436			
7	.718	3.989	84.425			
8	.566	3.146	87.571			
9	.431	2.394	89.965			
10	.411	2.286	92.251			
11	.338	1.879	94.130			
12	.263	1.463	95.593			
13	.229	1.275	96.868			
14	.183	1.015	97.883			
15	.150	.831	98.715			
16	.109	.608	99.323			
17	.081	.449	99.772			
18	.041	.228	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
KK1	.721
KK2	.686
KK3	.606
KK4	.524
KK5	.747
KK6	.708
KK7	.603
KK8	.764
KK9	.595
KK10	.612
KK11	.711
KK12	.610
KK13	.632
KK14	.620
KK15	.551
KK16	.565
KK17	.649
KK18	.543

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

Lampiran 10. Reliabilitas

1. Kompensasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	48	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	48	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.938	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
K1	38.19	40.326	.727	.934
K2	38.21	41.828	.721	.933
K3	37.71	44.849	.530	.938
K4	37.75	42.574	.714	.934
K5	37.67	42.865	.727	.933
K6	38.06	41.975	.771	.932
K7	38.19	41.092	.816	.931
K8	38.15	41.404	.827	.931
K9	38.17	43.376	.603	.936
K10	38.25	41.298	.749	.932
K11	37.94	42.358	.530	.940
K12	37.71	43.530	.626	.936
K13	38.25	43.000	.576	.937
K14	37.71	41.871	.760	.932
K15	37.98	42.063	.702	.934

2. Motivasi kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	48	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	48	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.924	14

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
M1	37.04	35.488	.745	.916
M2	37.31	36.773	.472	.926
M3	37.52	34.936	.702	.917
M4	37.42	37.142	.502	.924
M5	37.35	34.787	.704	.917
M6	37.42	34.121	.764	.915
M7	37.27	34.117	.800	.914
M8	37.54	36.551	.523	.924
M9	37.15	35.702	.783	.915
M10	37.13	36.878	.576	.921
M11	37.33	34.525	.748	.916
M12	37.06	36.868	.722	.918
M13	37.10	37.287	.498	.924
M14	36.98	36.319	.713	.918

3. Kinerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	48	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	48	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.908	18

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK1	52.04	24.892	.692	.899
KK2	52.23	25.074	.637	.901
KK3	52.15	25.489	.530	.904
KK4	52.23	25.670	.462	.906
KK5	51.90	25.457	.679	.900
KK6	52.19	25.177	.671	.900
KK7	52.02	26.787	.543	.905
KK8	51.96	25.743	.709	.900
KK9	51.96	25.147	.547	.904
KK10	51.77	25.500	.563	.903
KK11	51.85	25.404	.644	.901
KK12	52.08	25.525	.548	.903
KK13	51.98	26.319	.585	.903
KK14	52.00	25.277	.558	.903
KK15	52.23	25.797	.483	.905
KK16	52.15	25.659	.495	.905
KK17	52.19	24.283	.586	.903
KK18	51.85	25.829	.482	.905

Lampiran 11. Skor Distribusi Penelitian

1. Variabel Kompensasi

No	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	K11	K12	K13	K14	K15	Jumlah
1	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	33
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	31
3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	32
4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	40
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	44
6	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	50
7	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	4	4	3	3	3	41
8	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	50
9	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	31
10	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	40
11	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	34
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	4	4	55
13	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	34
14	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	47
15	3	3	3	3	4	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	42
16	1	1	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	35
17	1	1	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	35
18	1	1	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	35
19	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	39
20	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	43
21	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	4	4	3	3	2	40
22	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	3	3	2	42
23	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	39
24	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	41
25	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	37
26	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	43
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
28	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47
29	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	44
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
31	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	41
32	1	2	2	2	3	2	1	2	3	3	3	3	2	3	2	34
33	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	36
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	58
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	46
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	46
39	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	3	43
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	44
41	2	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	44

42	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	53
43	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	42
44	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	46
45	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	52
46	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	47
47	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	51
48	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	39
49	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	44
50	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	48
51	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	46
52	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	48
53	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	38
54	1	1	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	36
55	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	33
56	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	44
57	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	57
58	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	48
59	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	46
60	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	41
61	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	42
62	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	36
63	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	42
64	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	37
65	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	52
66	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	34
67	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	40
68	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	2	2	2	39
69	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	2	2	2	2	46
70	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	36
71	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	42
72	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	40
73	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	41
74	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	39
75	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	44
76	3	3	4	4	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	42
77	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	41
78	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
79	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	4	38
80	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	42
81	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	36
82	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	47
83	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	4	3	38
84	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	50
85	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	40
86	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	42
87	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	42

88	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	40
89	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	40
90	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	41
91	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	39
92	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	42
93	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	41
94	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	39
95	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47
96	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	37

2. Variabel Motivasi

No	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	M11	M12	M13	M14
1	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2
3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3
4	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
6	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3
7	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3
8	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3
9	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2
10	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
11	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3
12	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	3	2
14	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3
15	3	2	2	2	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3
16	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3
17	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3
18	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2
19	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2
20	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
21	3	4	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	3	3
22	3	4	2	2	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3
23	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3
24	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3
25	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3
26	3	4	1	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3
27	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
28	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4
31	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3
32	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3
33	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3
34	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
36	4	3	4	3	4	2	2	4	3	3	3	3	3	3
37	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3
38	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3
39	4	3	4	3	2	2	3	2	4	4	2	3	3	3
40	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
41	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
42	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4

43	3	3	3	2	3	2	2	3	4	3	4	3	3	3
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4
45	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4
46	3	2	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3
47	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3
48	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3
49	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
50	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
51	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3
52	3	2	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3
53	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2
54	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2
55	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2
56	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
57	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4
58	2	4	4	2	4	2	2	2	4	4	4	4	4	3
59	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3
60	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4
61	3	2	2	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3
62	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	4	4
63	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
64	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	4
65	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3
66	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3
67	2	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3
68	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	4	3
69	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	3	3	2	4
70	2	2	2	2	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3
71	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
72	3	2	2	3	3	3	3	2	3	4	4	3	4	2
73	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4
74	4	2	2	3	4	3	3	2	3	3	3	4	2	2
75	2	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4
76	4	4	2	3	4	4	2	2	2	3	3	4	3	3
77	2	2	2	3	3	3	3	4	2	3	3	4	4	4
78	2	2	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3
79	2	2	4	3	3	4	3	3	3	2	2	2	3	3
80	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4
81	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2
82	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4
83	2	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3	3	3	3
84	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
85	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3
86	3	3	2	3	3	3	4	4	2	3	3	4	3	3
87	2	2	3	3	3	3	4	2	4	3	3	4	3	4
88	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2

89	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
90	3	3	3	4	3	2	3	3	4	2	3	3	3	4
91	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4
92	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3
93	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2
94	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
95	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4
96	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3

3. Variabel Kinerja

No	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KK9	KK10	KK11	KK12	KK13	KK14	KK15	KK16	KK17	KK18
1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2
2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2
3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2
4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2
5	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3
6	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	4
7	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	4
8	3	3	3	3	4	3	4	4	2	3	3	2	3	4	4	4	3	4
9	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2
10	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3
11	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3
12	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	2	4	3	3	3	4	3
13	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2
14	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	2	3	3	4	4	2	3
15	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3
16	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3
17	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2
18	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3
19	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2
20	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3
21	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3
22	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3
23	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3
24	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2
25	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2
26	3	4	3	4	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	2	3	4
28	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3
29	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	3	4
31	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3
32	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2
33	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	2	2	4
35	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	2	4
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3
37	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	4	2	4
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	4
39	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	2	2	4
41	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2
42	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	4
43	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
45	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3
46	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
47	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	2	3	2	2	3	2	3
48	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3
49	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3
50	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3
51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3

52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
53	3	2	2	2	3	3	3	2	4	3	2	2	3	2	2	2	3	2
54	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3
55	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2
56	2	3	2	2	2	3	2	2	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3
57	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3
58	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
59	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4
60	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3
61	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	4	3	3	4
62	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3
63	2	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
64	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3
65	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	2	4	4	4	4	3	3
66	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2
67	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	1	2	4	2	4	3	3	3
68	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3
69	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
70	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3
71	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3
72	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
73	3	3	3	3	2	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
74	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3
75	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3
76	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2
77	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4
78	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	3	3
79	3	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3
80	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3
81	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3
82	3	3	2	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3
83	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3
84	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3
85	4	2	3	3	3	3	2	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3
86	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	4	3	3
87	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3
88	4	4	4	3	4	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3
89	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3
90	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	2	3
91	4	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
92	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	4	2	3	4	4	3	3	4
93	4	2	3	3	2	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3
94	4	3	3	3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2
95	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4
96	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3

Lampiran 12. Uji Normalitas

Output *Test of Univariate dan Multivariate Normality* sebelum dinormalkan (Kompensasi vs Kinerja)

Univariate Summary Statistics for Continuous Variables

Variable	Mean	St. Dev.	Skewness	Kurtosis	Minimum	Freq.	Maximum	Freq.
KOMPENSA	42.042	5.599	0.413	0.241	31.000	2	58.000	1
KINERJA	51.312	5.489	0.016	0.152	40.000	3	65.000	1

Test of Univariate Normality for Continuous Variables

Variable	Skewness		Kurtosis		Skewness and Kurtosis	
	Z-Score	P-Value	Z-Score	P-Value	Chi-Square	P-Value
KOMPENSA	1.680	0.093	0.665	0.506	3.264	0.195
KINERJA	0.069	0.945	0.500	0.617	0.255	0.880

Output *Test of Univariate dan Multivariate Normality* sebelum dinormalkan (Kompensasi vs Motivasi)

Univariate Summary Statistics for Continuous Variables

Variable	Mean	St. Dev.	Skewness	Kurtosis	Minimum	Freq.	Maximum	Freq.
KOMPENSA	42.042	5.599	0.413	0.241	31.000	2	58.000	1
MOTIVASI	41.406	5.594	0.107	0.117	30.000	3	56.000	1

Test of Univariate Normality for Continuous Variables

Variable	Skewness		Kurtosis		Skewness and Kurtosis	
	Z-Score	P-Value	Z-Score	P-Value	Chi-Square	P-Value
KOMPENSA	1.680	0.093	0.665	0.506	3.264	0.195
MOTIVASI	0.450	0.653	0.431	0.666	0.389	0.823

Output *Test of Univariate dan Multivariate Normality* sebelum dinormalkan (Motivasi vs Kinerja)

Univariate Summary Statistics for Continuous Variables

Variable	Mean	St. Dev.	Skewness	Kurtosis	Minimum	Freq.	Maximum	Freq.
MOTIVASI	41.406	5.594	0.107	0.117	30.000	3	56.000	1
KINERJA	51.312	5.489	0.016	0.152	40.000	3	65.000	1

Test of Univariate Normality for Continuous Variables

Variable	Skewness		Kurtosis		Skewness and Kurtosis	
	Z-Score	P-Value	Z-Score	P-Value	Chi-Square	P-Value
MOTIVASI	0.450	0.653	0.431	0.666	0.389	0.823
KINERJA	0.069	0.945	0.500	0.617	0.255	0.880

Lampiran 13. Analisis *Patch*

Output Regresi Linier sederhana antara Kompensasi dan Kinerja dianalisis menggunakan analisis lisrel

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

Log-likelihood Values

	Estimated Model	Saturated Model
	-----	-----
Number of free parameters(t)	5	5
-2ln(L)	667.561	667.561
AIC (Akaike, 1974)*	677.561	677.561
BIC (Schwarz, 1978)*	690.383	690.383

*LISREL uses $AIC = 2t - 2\ln(L)$ and $BIC = t\ln(N) - 2\ln(L)$

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom for (C1)-(C2)	0
Maximum Likelihood Ratio Chi-Square (C1)	0.00 (P = 1.0000)
Browne's (1984) ADF Chi-Square (C2_NT)	0.00 (P = 1.0000)

Total Effects of X on Y

	KOMPENSA

KINERJA	0.904 (0.039) 23.444

Output Regresi Linier sederhana antara Kompensasi dan Motivasi dianalisis menggunakan analisis lisrel

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

Log-likelihood Values

	Estimated Model	Saturated Model
	-----	-----
Number of free parameters(t)	5	5
-2ln(L)	612.837	612.837
AIC (Akaike, 1974)*	622.837	622.837
BIC (Schwarz, 1978)*	635.659	635.659

*LISREL uses $AIC = 2t - 2\ln(L)$ and $BIC = t\ln(N) - 2\ln(L)$

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom for (C1)-(C2)	0
Maximum Likelihood Ratio Chi-Square (C1)	0.0 (P = 1.0000)
Browne's (1984) ADF Chi-Square (C2_NT)	0.00 (P = 1.0000)

The Model is Saturated, the Fit is Perfect !

Total Effects of X on Y

	KOMPENSA

MOTIVASI	0.958 (0.029) 33.024

Output Regresi Linier sederhana antara Motivasi dan Kinerja dianalisis menggunakan analisis lisrel

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

Log-likelihood Values

	Estimated Model	Saturated Model
	-----	-----
Number of free parameters(t)	5	5
-2ln(L)	527.769	527.769
AIC (Akaike, 1974)*	537.769	537.769
BIC (Schwarz, 1978)*	550.591	550.591

*LISREL uses $AIC = 2t - 2\ln(L)$ and $BIC = t\ln(N) - 2\ln(L)$

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom for (C1)-(C2)	0
Maximum Likelihood Ratio Chi-Square (C1)	0.00 (P = 1.0000)
Browne's (1984) ADF Chi-Square (C2_NT)	0.00 (P = 1.0000)

The Model is Saturated, the Fit is Perfect !

Total Effects of X on Y

	MOTIVASI

KINERJA	0.964
	(0.019)
	51.694

Lampiran 14. Surat Keterangan Telah Melaksanakan Penelitian



PEMERINTAH KABUPATEN BOYOLALI
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH PANDAN ARANG

Jl. Kantil Nomor 14 Telp. (0276) 321065 Fax. (0276)321435, Boyolali 57316
Provinsi Jawa Tengah

SURAT KETERANGAN

Nomor : 820/2.18 / Tim.Diklat/2013

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **drg. Wening Mujiarsi**
NIP : 19650719 199301 2 001
Pangkat / Golongan : Pembina / IV a
Jabatan : Kepala Bidang Pelayanan
RSUD Pandan Arang Kabupaten Boyolali

Selaku Ketua tim pendidikan dan pelatihan (Diklat) menerangkan dengan sesungguhnya bahwa yang tersebut dibawah ini:

NAMA : **TRİYANI RINFIANA TANGKA**
NIM : SBF 081240197
INSTITUSI : Program Pascasarjana Fakultas Farmasi Universitas
Setia Budi Surakarta

Dalam rangka menyelesaikan pendidikannya, Mahasiswa yang bernama tersebut diatas pada tanggal 20 Juni – 15 Juli 2013 telah melakukan penelitian di RSUD Pandan Arang Boyolalidengan judul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening di RSUD Pandan Arang Boyolali”**
Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Boyolali, 29 Juli 2013

an **DIREKTUR RSUD PANDAN ARANG**
KABUPATEN BOYOLALI
Ketua Tim Diklat


drg. Wening Mujiarsi
NIP. 19650719 199301 2 001