

DAFTAR PUSTAKA

- Amanda, E. A., Budiwibowo, S., & Amah, N. (2017). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. *Assets: Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*, 6(1), 1-12.
- Alexander, M. C. (2016). Analisis Pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel Intervening. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 98-109.
- Al-Ayyubi, M. S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 7(1).
- Armantari, N. L. I., Sugianingrat, I. A. P. W., & Mashyuni, I. A. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada CV. Duta Niaga Bali Denpasar. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Parwisata*, 1(1), 275-289.
- Ashari, L. B. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi sebagai variabel Intervening pada Pg. Kebon Agung. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)*, 4 (2), 194-209.
- Dessler, Gary. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Bahasa Indonesia Jilid 2*. Jakarta: PT Prenhallindo.
- Efendi, R. (2019). *Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PDAM Kota Malang* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Firman, A., & Hidayat, M. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Diklat Terhadap Motivasi Kerja Melalui Pengembangan Karir Asn Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Barru. *AkMen JURNAL ILMIAH*, 17(2), 309-321.
- Graha, A. M. C. A., & Rahardjo, E. (2016). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada PT. LG Bagian Penjualan Indonesia Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 5(2), 188-199.
- Handoko, Hani. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua*. Yogyakarta : BPFE – Yogyakarta.

- Hasanah, R. U., & Aima, M. H. (2018). Pengaruh Perubahan Organisasi, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Manajemen Pusat Pengkajian Dan Pengembangan Islam Jakarta. *INDIKATOR (Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis)*, 2.
- Hasibuan, (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, Malayu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hartatik, Indah Puji. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Harpis, M., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 13-27.
- Henry Simamora. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia: Jakarta.
- Hormati, T. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Rotasi Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(2).
- Ikhsan, A. (2016). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Dosen Pada Universitas Mercu Buana Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis Mercu Buana*, 2(1), 97055.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Dewantara (JMD)*, 3(1), 66-79.
- Juliningrum, E. (2014). Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11 (4), 655-676.
- Kusuma, E.T., & Suharsono, S. (2015). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT Temprina Media Grafika Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 4(3), 1-15.

- Kasenda, (2013). *Kompensasi Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado*, Jurnal EMBA. 1(3) Juni 2013. Hal 853-859.
- Luthans, Fred. (2005). *Perilaku Organisasi* (terjemahan). Edisi 10. Yogyakarta : Andi Offse.
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi* (terjemahan). Edisi 10. Yogyakarta : Andi Offse.
- Lutfi. (2019). *Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada Pg Kebon Agung*. Jurnal Ilmu Manajemen. 4(2).
- Majid, A., Hakim, A. L., & Assadam, E. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi*. *JAS-PT (Jurnal Analisis Sistem Pendidikan Tinggi Indonesia)*, 5(1), 9-16.
- Mathis, R.L., & Jackson. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (terjemahan). Edisi Kelima. Jakrta : PT.Salemba Emban Patria.
- Mas'ud, Fuad. (2004). *Survai Diagnosis Organisasional, Konsep dan Aplikasi*. Semarang: BP Undip.
- Mubaroq,R. A., & Zulkarnaen, W. (2017). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan*. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 1(3), 72-90.
- Mulyati,S., & Luturlean, B.S. (2008). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nur Rima Al-Waali (NRA)*. eProceedings of Management, 5(1).
- Marbawi, A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. *Universitas Malikulsaleh*. Hal 27-44
- Nadeem, Muhammad, Ahmad, Naveed, Abdullah, Muhammad, Hamad, Naqvi. (2014). *Impact of Employee Motivation on Employee Performance (A Case Study of Private Firms: Multan District, Pakistan)*. International Letters of Social and Humanistic Science. Vol.XXXVI, pp:55-58. ISSN: 2300-2697.
- Grenberg dan Baron. (2000). *"Assesing Construct Validity in Organizational Research"*. Administrative Science Quartely.
- Rasyidin, A. (2018). *Metode Penelitian Dalam Aspek Kesehatan*. Badan

Penerbit Universitas Negeri : Makassar.

- Rivai, Vietzhal. (2009). *MSDM Untuk Perusahaan*. Jakarta : Rajawali Pers
- Robbins, Stephen P. (1999). *Perilaku Organisasi (Terj) Hadyana Pujaatmaka Jilid 1&2*. PT Bhuana Ilmu Populer. Jakarta
- Robbins, S.P. (2006). *Organizational Behaviour Concept, Controversiest, Applications*. 6Ed. Prentice Hall, Inc. Eaglewood Cliff. New Jersey.
- Shalahuddin, A. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Perantara. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*. 7(1).
- Simamora, Henry. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : YKPN.
- Sofyandi dan Garniwa. (2007). *Perilaku Organisasi*. Edisi Pertama. Graha Ilmu : Yogyakarta.
- Sutoro, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai BPSDM Provinsi Jambi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 20(1), 104-112.
- Torang, Syamsir. (2014). *Organisasi Manajemen : Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Wardani, R. K., Mukzam, M. D., & Mayowan, Y. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 31(1), 58-65.
- Yonanda, C., Susilo, H., & Prasetya, A. (2016). Pengaruh Kebutuhan Fisiologis, Keamanan, Sosial, Penghargaan, Dan Aktualisasi Diri Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Malang Regional Office). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 30(1), 109-116.

DOKUMENTASI



LAMPIRAN

DAFTAR PERNYATAAN

Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening

A. Identitas Responden

Nama (Boleh Dikosongi) :

Umur :

1. Kurang dari 20 Tahun
2. 20 Tahun – 30 Tahun
3. 31 Tahun – 40 Tahun
4. 41 Tahun – 50 Tahun
5. Diatas 50 Tahun

Jenis Kelamin : L/P

Pendidikan Terakhir :

1. SLTA
2. D3
3. S1
4. S2

Lama Bekerja :

1. Kurang dari 5 tahun
2. 5 tahun – 10 Tahun
3. 11 Tahun – 15 Tahun
4. 16 Tahun – 20 Tahun

5. 21 Tahun – 25 Tahun

6. 26 Tahun – 30 Tahun

Petunjuk : jawablah semua pertanyaan dengan memberi tanda centang (√) pada setiap pilihan yang anda anggap cocok sesuai dengan pendapat anda.

STS : Sangat Tidak Setuju, **TS**: Tidak Setuju, **KS**: Kurang Setuju, **S**: Setuju,

SS: Sangat Setuju.

B. BUDAYA ORGANISASI

N O	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Saya ikut terlibat dalam pelaksanaan setiap aturan rumah sakit					
2	Saya selalu mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan hingga selesai					
3	Saya merasa nyaman bekerja dilingkungan kerja saya					
4	Saya mampu mengedepankan visi dan misi rumah sakit daripada kepentingan pribadi					

C. KOMPENSASI

N O	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Saya mendapatkan gaji atas pekerjaan saya setiap bulan secara tepat waktu					
2.	Besarnya gaji yang saya terima sesuai dengan hasil pekerjaan yang saya berikan pada Rumah Sakit					
3.	Setiap tahun saya mendapatkan tunjangan hari raya					
4.	Saya mendapatkan fasilitas rumah sakit berupa tempat parkir khusus karyawan					

D. KINERJA PEGAWAI

N O	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Saya bekerja dengan standar kualitas yang ditetapkan oleh Rumah Sakit					
2.	Pekerjaan saya saat ini sudah sesuai dengan keterampilan yang saya miliki					
3.	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya lebih menguasai bidang tugas yang saya kerjakan					
4.	Saya mendapatkan pekerjaan dari pasien dan keluarga pasien dalam memberikan pelayanan kesehatan					
5.	Dengan keahlian yang saya miliki, saya dapat meminimalisir kesalahan dalam bekerja					

E. MOTIVASI

N O	Pernyataan	STP	TP	KP	P	SP
		1	2	3	4	5
1.	Saya merasa bahwa kebutuhan dasar seperti makan, minum dan beribadah secara wajar sudah terpenuhi dari gaji yang saya terima					
2.	Saya merasa aman dalam melakukan pekerjaan ini					
3.	Saya mendapat dorongan dari rekan kerja saya untuk meraih prestasi kerja					
4.	Saya mendapatkan penghargaan diri dari pimpinan atas prestasi kerja yang telah saya terima					
5.	Motivasi yang diberikan oleh pimpinan membuat saya disiplin dalam bekerja					



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN

Jalan Kandeas Kampus Unhas Baraya No. 100 Makassar Telp. (0411) 325 342 - 334 013 Fax. (0411) 327 697
Kode Pos 90153 Email : mmahaskandeas@yahoo.com

Makassar, 25 November 2021

Nomor : 8994/UN4.4.8/PT.01.04/2021
Lamp. : -
Perihal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth

Kepala Rumah Sakit Jala Ammari Kota Makassar

Di-

Makassar

Dengan hormat, disampaikan bahwa dalam rangka penyelesaian tugas akhir (penyusunan Tesis) Mahasiswa yang tercantum di bawah ini :

Nama : Marhawati
Nim : A012192050
Prodi : Magister Manajemen

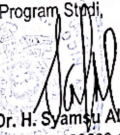
Akan mengadakan penelitian guna mendukung penulisan tesis yang berjudul :

"Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening Pada Rumah Sakit Jala Ammari Kota Makassar"

Sehubungan dengan hal tersebut, di mohon kiranya dapat mengizinkan kepada mahasiswa yang bersangkutan untuk mengadakan penelitian dan pengambilan data pada rumah sakit yang Bapak/Ibu Pimpin

Atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Ketua Program Studi,


Prof. Dr. H. Syamsu Alam, SE., M.Si., CIPM
Nip. 19600703.199203.1.001

Tembusan :

1. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis (sebagai laporan)
2. Pertinggal



SURAT KETERANGAN
Nomor : Sket/ 118 /XI/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini :

N.a.m.a : Narfin, Amd.Keb, SKM, S.ST, M. Kes
Pangkat/Korps/NIP : Penda Tk I III/b NIP 197902111999032002
J a b a t a n : Wakil Ketua Diklat Rumkital Jala Ammari

Menerangkan :

Nama : Marhawati
Nim : A012192050
Program Studi : Magister Manajemen
Institusi : Pascasarjana Universitas Hasanuddin Makassar

Benar telah melakukan penelitian di Rumah Sakit Jala Ammari Lantamal VI pada tanggal 01 Oktober s.d 15 November 2021, dalam rangka penyusunan Tesis dengan judul **"Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening di Rumah Sakit Angkatan Laut Jala Ammari"**.

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 16 November 2021
a.n. Karumkital Jala Ammari

Wakil Ketua Diklat,



Narfin, Amd.Keb, SKM, S.ST, M. Kes
Penda Tk I III/b NIP 197902111999032002

Budaya Organisasi

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	43	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	43	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.679	.642	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Saya ikut terlibat dalam pelaksanaan setiap aturan rumah sakit	3.8140	.69884	43
Saya selalu mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan hingga selesai	3.8837	.66222	43
Saya merasa nyaman bekerja dilingkungan kerja saya	3.9767	.63577	43
Saya mampu mengedepankan visi dan misi rumah sakit daripada kepentingan pribadi	4.2326	.47994	43

Inter-Item Correlation Matrix

	Saya ikut terlibat dalam pelaksanaan setiap aturan rumah sakit	Saya selalu mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan hingga selesai	Saya merasa nyaman bekerja dilingkungan kerja saya	Saya mampu mengedepankan visi dan misi rumah sakit daripada kepentingan pribadi
Saya ikut terlibat dalam pelaksanaan setiap aturan rumah sakit	1.000	.518	.740	.203
Saya selalu mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan hingga selesai	.518	1.000	.446	.012
Saya merasa nyaman bekerja dilingkungan kerja saya	.740	.446	1.000	-.060
Saya mampu mengedepankan visi dan misi rumah sakit daripada kepentingan pribadi	.203	.012	-.060	1.000

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Saya ikut terlibat dalam pelaksanaan setiap aturan rumah sakit	12.0930	1.420	.765	.649	.366
Saya selalu mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan hingga selesai	12.0233	1.880	.475	.282	.604
Saya merasa nyaman bekerja dilingkungan kerja saya	11.9302	1.781	.587	.597	.525
Saya mampu mengedepankan visi dan misi rumah sakit daripada kepentingan pribadi	11.6744	2.844	.365	.145	.798

Kompensasi

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	43	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	43	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.626	.616	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Saya mendapatkan gaji atas pekerjaan saya setiap bulan secara tepat waktu	4.0930	.64785	43
Besarnya gaji yang saya terima sesuai dengan hasil pekerjaan yang saya berikan pada Rumah Sakit	3.9535	.65296	43
Setiap tahun saya mendapatkan tunjangan hari raya	4.0930	.64785	43
Saya mendapatkan fasilitas rumah sakit berupa tempat parkir khusus karyawan	3.7907	.59993	43

Inter-Item Correlation Matrix

	Saya mendapatkan gaji atas pekerjaan saya setiap bulan secara tepat waktu	Besarnya gaji yang saya terima sesuai dengan hasil pekerjaan yang saya berikan pada Rumah Sakit	Setiap tahun saya mendapatkan tunjangan hari raya	Saya mendapatkan fasilitas rumah sakit berupa tempat parkir khusus karyawan
Saya mendapatkan gaji atas pekerjaan saya setiap bulan secara tepat waktu	1.000	.461	.660	.174
Besarnya gaji yang saya terima sesuai dengan hasil pekerjaan yang saya berikan pada Rumah Sakit	.461	1.000	.517	-.086
Setiap tahun saya mendapatkan tunjangan hari raya	.660	.517	1.000	-.010
Saya mendapatkan fasilitas rumah sakit berupa tempat parkir khusus karyawan	.174	-.086	-.010	1.000

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Saya mendapatkan gaji atas pekerjaan saya setiap bulan secara tepat waktu	11.8372	1.568	.665	.493	.346
Besarnya gaji yang saya terima sesuai dengan hasil pekerjaan yang saya berikan pada Rumah Sakit	11.9767	1.880	.424	.308	.543
Setiap tahun saya mendapatkan tunjangan hari raya	11.8372	1.663	.588	.500	.412
Saya mendapatkan fasilitas rumah sakit berupa tempat parkir khusus karyawan	12.1395	2.647	.475	.078	.783

Kinerja Pegawai

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	43	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	43	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha ^a	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items ^a	N of Items
.682	-.647	5

a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Saya bekerja dengan standar kualitas yang ditetapkan oleh Rumah Sakit	4.0000	.65465	43
Pekerjaan saya saat ini sudah sesuai dengan keterampilan yang saya miliki	4.1628	.48453	43
Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya lebih menguasai bidang tugas yang saya kerjakan	4.0930	.64785	43
Saya mendapatkan pekerjaan dari pasien dan keluarga pasien dalam memberikan pelayanan kesehatan	3.7442	.58117	43
Dengan keahlian yang saya miliki, saya dapat meminimalisir kesalahan dalam bekerja	4.0930	.42617	43

Inter-Item Correlation Matrix

	Saya bekerja dengan standar kualitas yang ditetapkan oleh Rumah Sakit	Pekerjaan saya saat ini sudah sesuai dengan keterampilan yang saya miliki	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya lebih menguasai bidang tugas yang saya kerjakan	Saya mendapatkan pekerjaan dari pasien dan keluarga pasien dalam memberikan pelayanan kesehatan	Dengan keahlian yang saya miliki, saya dapat meminimalisir kesalahan dalam bekerja
--	---	---	---	---	--

Saya bekerja dengan standar kualitas yang ditetapkan oleh Rumah Sakit	1.000	-.300	-.112	-.063	-.171
Pekerjaan saya saat ini sudah sesuai dengan keterampilan yang saya miliki	-.300	1.000	.254	-.018	.040
Dengan pengetahuan yang saya miliki, sayha lebih menguasai bidang tugas yang saya kerjakan	-.112	.254	1.000	-.062	.140
Saya mendapatkan pekerjaan dari pasien dan keluarga pasien dalam memberikan pelayanan kesehatan	-.063	-.018	-.062	1.000	-.094
Dengan keahlian yang saya miliki, saya dapat meminimalisir kesalahan dalam bekerja	-.171	.040	.140	-.094	1.000

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Saya bekerja dengan standar kualitas yang ditetapkan oleh Rumah Sakit	16.0930	1.324	.287	.123	.152
Pekerjaan saya saat ini sudah sesuai dengan keterampilan yang saya miliki	15.9302	1.114	.588	.141	-.304 ^a
Dengan pengetahuan yang saya miliki, sayha lebih menguasai bidang tugas yang saya kerjakan	16.0000	.810	.475	.084	-.615 ^a
Saya mendapatkan pekerjaan dari pasien dan keluarga pasien dalam memberikan pelayanan kesehatan	16.3488	1.137	.365	.019	-.149 ^a
Dengan keahlian yang saya miliki, saya dapat meminimalisir kesalahan dalam bekerja	16.0000	1.190	.587	.055	-.258 ^a

a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

Motivasi

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	43	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	43	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha ^a	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items ^a	N of Items
.745	.710	5

a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Saya merasa bahwa kebutuhan dasar seperti makan, minum dan beribadah secara wajar sudah terpenuhi dari gaji yang saya terima	3.9535	.57543	43
Saya merasa aman dalam melakukan pekerjaan ini	4.2326	.42746	43
Saya mendapat dorongan dari rekan kerja saya untuk meraih prestasi kerja	4.0698	.59343	43
Saya mendapatkan penghargaan diri dari pimpinan atas prestasi kerja yang telah saya terima	3.6512	.48224	43
Motivasi yang diberikan oleh pimpinan membuat saya disiplin dalam bekerja	4.1163	.32435	43

Inter-Item Correlation Matrix

	Saya merasa bahwa kebutuhan dasar seperti makan, minum dan beribadah secara wajar sudah terpenuhi dari gaji yang saya terima	Saya merasa aman dalam melakukan pekerjaan ini	Saya mendapat dorongan dari rekan kerja saya untuk meraih prestasi kerja	Saya mendapatkan penghargaan diri dari pimpinan atas prestasi kerja yang telah saya terima	Motivasi yang diberikan oleh pimpinan membuat saya disiplin dalam bekerja
Saya merasa bahwa kebutuhan dasar seperti makan, minum dan beribadah secara wajar sudah terpenuhi dari gaji yang saya terima	1.000	-.052	-.130	.026	-.481
Saya merasa aman dalam melakukan pekerjaan ini	-.052	1.000	.216	-.059	-.028
Saya mendapat dorongan dari rekan kerja saya untuk meraih prestasi kerja	-.130	.216	1.000	-.079	.328
Saya mendapatkan penghargaan diri dari pimpinan atas prestasi kerja yang telah saya terima	.026	-.059	-.079	1.000	.113
Motivasi yang diberikan oleh pimpinan membuat saya disiplin dalam bekerja	-.481	-.028	.328	.113	1.000

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Saya merasa bahwa kebutuhan dasar seperti makan, minum dan beribadah secara wajar sudah terpenuhi dari gaji yang saya terima	16.0698	1.066	.235	.244	.242
Saya merasa aman dalam melakukan pekerjaan ini	15.7907	.884	.175	.065	-.207 ^a
Saya mendapat dorongan dari rekan kerja saya untuk meraih prestasi kerja	15.9535	.664	.289	.173	-.376 ^a
Saya mendapatkan penghargaan diri dari pimpinan atas prestasi kerja yang telah saya terima	16.3721	.906	-.522	.038	-.096 ^a
Motivasi yang diberikan oleh pimpinan membuat saya disiplin dalam bekerja	15.9070	1.039	.339	.335	-.077 ^a

a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

Frequency Table

Umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20 -30 tahun	14	32.6	32.6	32.6
31-40 tahun	21	48.8	48.8	81.4
41-50 tahun	7	16.3	16.3	97.7
Diatas 50 tahun	1	2.3	2.3	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	9	20.9	20.9	20.9
Perempuan	34	79.1	79.1	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SLTA	4	9.3	9.3	9.3
D3	20	46.5	46.5	55.8
S1	17	39.5	39.5	95.3
S2	2	4.7	4.7	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang dari 5 tahun	5	11.6	11.6	11.6
5-10 tahun	19	44.2	44.2	55.8
11-15 tahun	6	14.0	14.0	69.8
16-20 tahun	7	16.3	16.3	86.0
21-25 tahun	6	14.0	14.0	100.0
Total	43	100.0	100.0	

BUDAYA ORGANISASI

Saya ikut terlibat dalam pelaksanaan setiap aturan rumah sakit

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	15	34.9	34.9
	Setuju	21	48.8	83.7
	Sangat setuju	7	16.3	100.0
	Total	43	100.0	100.0

Saya selalu mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan hingga selesai

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	12	27.9	27.9
	Setuju	24	55.8	83.7
	Sangat setuju	7	16.3	100.0
	Total	43	100.0	100.0

Saya merasa nyaman bekerja dilingkungan kerja saya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	9	20.9	20.9
	Setuju	26	60.5	81.4
	Sangat setuju	8	18.6	100.0
	Total	43	100.0	100.0

Saya mampu mengedepankan visi dan misi rumah sakit daripada kepentingan pribadi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	2.3	2.3
	Setuju	31	72.1	74.4
	Sangat setuju	11	25.6	100.0
	Total	43	100.0	100.0

Budaya Organisasi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang	16	37.2	37.2
	Cukup	27	62.8	100.0
	Total	43	100.0	100.0

KOMPENSASI

Saya mendapatkan gaji atas pekerjaan saya setiap bulan secara tepat waktu

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	7	16.3	16.3
	Setuju	25	58.1	74.4
	Sangat setuju	11	25.6	100.0
	Total	43	100.0	100.0

Besarnya gaji yang saya terima sesuai dengan hasil pekerjaan yang saya berikan pada Rumah Sakit

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	10	23.3	23.3	23.3
	Setuju	25	58.1	58.1	81.4
	Sangat setuju	8	18.6	18.6	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Setiap tahun saya mendapatkan tunjangan hari raya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	7	16.3	16.3	16.3
	Setuju	25	58.1	58.1	74.4
	Sangat setuju	11	25.6	25.6	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Saya mendapatkan fasilitas rumah sakit berupa tempat parkir khusus karyawan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	13	30.2	30.2	30.2
	Setuju	26	60.5	60.5	90.7
	Sangat setuju	4	9.3	9.3	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Kompensasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang	20	46.5	46.5	46.5
	Cukup	23	53.5	53.5	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

KINERJA PEGAWAI**Saya bekerja dengan standar kualitas yang ditetapkan oleh Rumah Sakit**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	9	20.9	20.9	20.9
	Setuju	25	58.1	58.1	79.1
	Sangat setuju	9	20.9	20.9	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Pekerjaan saya saat ini sudah sesuai dengan keterampilan yang saya miliki

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	4.7	4.7	4.7
	Setuju	32	74.4	74.4	79.1
	Sangat setuju	9	20.9	20.9	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya lebih menguasai bidang tugas yang saya kerjakan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	7	16.3	16.3	16.3
	Setuju	25	58.1	58.1	74.4
	Sangat setuju	11	25.6	25.6	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Saya mendapatkan pekerjaan dari pasien dan keluarga pasien dalam memberikan pelayanan kesehatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	14	32.6	32.6	32.6
	Setuju	26	60.5	60.5	93.0
	Sangat setuju	3	7.0	7.0	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Dengan keahlian yang saya miliki, saya dapat meminimalisir kesalahan dalam bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	4.7	4.7	4.7
	Setuju	35	81.4	81.4	86.0
	Sangat setuju	6	14.0	14.0	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Kinerja Pegawai

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang	17	39.2	39.2	39.2
	Cukup	26	60.8	60.8	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

MOTIVASI

Saya merasa bahwa kebutuhan dasar seperti makan, minum dan beribadah secara wajar sudah terpenuhi dari gaji yang saya terima

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Puas	8	18.6	18.6	18.6
Puas	29	67.4	67.4	86.0
Sangat puas	6	14.0	14.0	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Saya merasa aman dalam melakukan pekerjaan ini

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Puas	33	76.7	76.7	76.7
Sangat puas	10	23.3	23.3	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Saya mendapat dorongan dari rekan kerja saya untuk meraih prestasi kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Puas	6	14.0	14.0	14.0
Puas	28	65.1	65.1	79.1
Sangat puas	9	20.9	20.9	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Saya mendapatkan penghargaan diri dari pimpinan atas prestasi kerja yang telah saya terima

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Puas	15	34.9	34.9	34.9
Puas	28	65.1	65.1	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Motivasi yang diberikan oleh pimpinan membuat saya disiplin dalam bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Puas	38	88.4	88.4	88.4
Sangat puas	5	11.6	11.6	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Motivasi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang	14	32.6	32.6	32.6
Cukup	29	67.4	67.4	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Statistics

	Total Budaya Organisasi	Total Kompensasi	Total Kinerja pegawai	Total Motivasi
N Valid	43	43	43	43
Missing	0	0	0	0
Mean	15.9070	15.9302	20.0930	20.0233
Median	16.0000	16.0000	20.0000	20.0000
Minimum	13.00	13.00	17.00	17.00
Maximum	19.00	19.00	22.00	22.00

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Total Kompensasi, Total Budaya Organisasi ^b	.	Enter
a. Dependent Variable: Total Motivasi			
b. All requested variables entered.			

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.753 ^a	.568	.546	.71253
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Budaya Organisasi				

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	26.669	2	13.334	26.264	.000 ^b
	Residual	20.308	40	.508		
	Total	46.977	42			
a. Dependent Variable: Motivasi						
b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Budaya Organisasi						

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.573	1.319		8.015	.000
	Budaya Organisasi	.247	.062	.416	3.963	.000
	Kompensasi	.347	.063	.575	5.477	.000
a. Dependent Variable: Motivasi						

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi , Budaya Organisasi, Kompensasi ^b	.	Enter
a. Dependent Variable: Kinerja pegawai			
b. All requested variables entered.			

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.624 ^a	.390	.343	.93301
a. Predictors: (Constant), Motivasi , Budaya Organisasi, Kompensasi				

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	21.678	3	7.226	8.301	.000 ^b
	Residual	33.950	39	.871		
	Total	55.628	42			
a. Dependent Variable: Kinerja pegawai						
b. Predictors: (Constant), Motivasi , Budaya Organisasi, Kompensasi						

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.509	2.788		2.334	.025
	Budaya Organisasi	.009	.096	.013	.089	.930
	Kompensasi	.002	.110	.003	.017	.986
	Motivasi	.670	.207	.616	3.237	.002
a. Dependent Variable: Kinerja pegawai						

SOBEL TEST

No	Variabel	Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Sig.	Keterangan
(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)	(g)
1	Y ---> Z	0.616	(b) 0.670	(Sb) 0.207	0.002	Signifikan
2	X1 ---> Z	0.013	0.009	0.096	0.930	Tidak Signifikan
3	X2 ---> Z	0.003	0.002	0.110	0.986	Tidak Signifikan
4	X1 ---> Y	0.416	(a1) 0.247	(Sa1) 0.062	0.000	Signifikan
5	X2 ---> Y	0.575	(a2) 0.347	(Sa2) 0.063	0.000	Signifikan
6	X1 ---> Y ---> Z	0.256		0.066	0.012	Signifikan
7	X2 ---> Y ---> Z	0.354		0.083	0.005	Signifikan