

DAFTAR PUSTAKA

- A Charmiati, P. G. H., & Surya, I. B. K. (2019). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi*. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 8(3), 1784. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i03.p22>.
- Adha, Risky Nur, Nurul Qomariah, And Achmad Hasan Hafidzi. "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember." *Jurnal Penelitian Ipteks* 4.1 (2019): 47-62.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Asmayana, H. A., Daweng, M., & Badollahi, I. (2018). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar*. *Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 2 (2).
- Aslami, N., Salim, S. R. A., dan Absah, Y. (2017). The Effect of the Non-Physical Work Environment and Job Insecurity on the Performance Of Outsourcing Employee Business Support through the Motivation as Intervening Variable at Pt. Telekomunikasi Selular Branch Medan. *Advances in Economics, Business and Management Research (AEBMR)*. Vol. 46.
- Balqis, U. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Bangun, Wilson, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga. Jakarta.
- Basir, N. P., & Andayanie, E. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Inap Rsud Haji Kota Makassar*. *Window Of Public Health Journal*, 1870-1880.
- Dewi, L. R. (2021). *Hubungan Tingkat Kepuasan Kerja Terhadap Ocb (Organizational Citizenship Behavior) Pada Masa Pandemi Covid-19*. In *Pesquisa Veterinaria Brasileira* (Vol. 26, Issue 2). [Http://www.ufrgs.br/actavet/31-1/Artigo552.Pdf](http://www.ufrgs.br/actavet/31-1/Artigo552.Pdf).
- Dwijayanti, M. N., dan Dewi, A. A. S. K. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Mangutama Badung. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. Vol. 4 (12)
- Erwinsyah, W, M. 2015. Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PDAM Tirta Musi Palembang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*. Vol 06 (1), 13-17.
- Ghozali, Imam. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss. Yogyakarta: Universitas Diponegoro." *Edisi 9*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro 490 (2018).
- Gunawan, A., Sunaryo, W., & Muharam, H. (2019). *Peningkatan Organizational Citizenship Behavior Melalui Pengembangan Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja*. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(2), 778–789. <https://doi.org/10.33751/jmp.v7i2.1327>.

- Handoko, N. T. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen*, 23-24.
- Hariandja, Mrihot T.E. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Grasindo
- Hasibuan, Malayu S.P. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan S.P Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara Karo, S. K., Dan Tamami, S. 2016. *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Bp*. Batam. *Jurnal Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Riau Kepulauan Batam*. Volume 3 No 1. (87-98).
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heti Rusfianti. 2018. *Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Aisyah. Stikes Bhakti Husada*. Madiun.
- Ingsiyah, H., Haribowo, P., dan Nurkhayati, I. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt. Pupuk Sriwidjaja Palembang, Pusri Pemasaran Daerah (Ppd) Jawa Tengah. *Admisi & Bisnis* Vol. 20. No 1.
- Jaenab. 2021. Pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Satyagraha*. Vol. 4 (1).
- Jasmine, I., dan Edalmen. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Mediasi. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*. Vol. 2 (2) pp 450-460
- Kaehler, B., & Grundei, J. (2019). *Hr Governance A Theoretical Introduction*. *Researchgate*, 2019(July 2018), 1–29.
- Khasanah, P. U. (2019). *Hubungan Antara Kepuasan Kerja*. *Jurnal PSYCHE*, 50–60.
- Laminingrum, A. K. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan Biro Pelayanan Sosial Dasar Di Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *e-Proceeding of Management*. Vol 3 (2) pp 1871-1879
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Pt. Remaja Rosdakarya.
- Mario, M. (2018). *Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Haji Makassar* (Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Malang).
- Musyafi, R., Utami, H. N., & Mayowan, Y. (2016). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) APJ Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol 25 (2) pp 149–157.
- Narasuci, W., dan Setiawan N, M. (2018). Effect Of Work Environment On Lecturer Performance Mediated Effect Of Work Environment On Lecturer Performance Mediated By Work Motivation And Job Satisfaction. *Journal Of Applied Management (Jam)*. Vol. 16 (4).
- Nugraheni, P, A, D. (2020). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompesasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekobis Dewantara*, Vol. 3, No. 1. Pp. 11-19.
- Oktavia, D., (2015). Pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kepuasan kerja karyawan akor global. *AGORA*. Vol. 3 (1) pp 56-61.

- Presilawati, Febyolla, Ali Amin, And Andi Fahmi. "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Beutong Kabupaten Nagan Raya Aceh." *Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis* 10.S1 (2022): 439-454.
- Rahardjo, M. (2017). The Effects of Compensation on Work Motivation: Evidence from Universities in Jakarta. *International Journal of Economic Perspectives*. Vol. 11 (1) pp 1651–1662.
- Rasyid, M, A., dan Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol 3 (1)
- Rivai, V. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: Pt Raja Grafindo Persada.
- Rsud Haji Sulsel (2022). *Laporan Survey Kepuasan Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Haji Makassar Tahun 2022*. Retrieved From [Rsudhaji.Sulselprov.Go.Id:Http://Rsudhaji.Sulselprov.Go.Id/Assets/Front/Data/Survey_Ikm/9f133a95c3099fe8d5848065d9bb703a.Pdf](http://Rsudhaji.Sulselprov.Go.Id/Assets/Front/Data/Survey_Ikm/9f133a95c3099fe8d5848065d9bb703a.Pdf)
- Sanjaya, R. (2018). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dalam perspektif ekonomi islam (studi di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat) (Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung).
- Sarira, N. B. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Insani Baraperkasa di Samarinda. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*. Vol. 3 (4), 951-965.
- Sayuti, M. (2023). Pengaruh Kompensasi Finansial, Promosi Jabatan dan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Excel Mitra Telecomindo. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*. 4(1), 494–504.
- Siagian, S.P. "Manajemen Sumber Daya Manusia", BumiAksara, Jakarta, 2012.
- "Teknik Menumbuhkan dan Memelihara Perilaku Organisasi", CV Haji Masagung, Jakarta. 1994
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinambela. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudaryo, Yoyo Dan Agus Aribowo Dan Nunung Ayu Sofiati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta:Andi
- Sugiyono. 2022. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Susan, Eri. "Manajemen Sumber Daya Manusia." *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 9.2 (2019): 952-962.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Suwarto. (2010). *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: Universitas Ata Jaya Yogyakarta.
- Tanjung, S. A. P., Rivai, A., & Siswandoko, T. (2018). The Effect of Work Environment and training on Work Performance through work Motivation in General Staff Personnel Army. *International Journal of Business and Applied Social Science*. Vol 4 (1) pp 32-46.
- Wulansari, P., Damanik, A. H., & Prasetio, A. P. (2014). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Karyawan Di Departemen Sumberdaya Manusia PLN*

Kantor Distribusi Jawa Barat dan Banten. Jurnal Manajemen Indonesia, 14(2), 163-170.

LAMPIRAN

BIODATA

Identitas Diri

Nama : Andi Asriana Tenriawaru
Tempat, Tanggal Lahir : Makassar, 16 Agustus 2000
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Alamat Rumah : Jl. Skarda N1 No.16, Makassar
No. Telepon : +6281247648246
E-mail : asrianat@gmail.com

Riwayat Pendidikan

2007 – 2013 : SD Negeri kompleks Ikip Makassar
2013 – 2016 : MTsN Model Makassar
2016 – 2019 : MAN 2 Kota Makassar

Pengalaman Organisasi

1. Koordinator divisi HUMAS Paskibra Unit 502 MAN 2 Kota Makassar
Periode 2017- 2018
2. Pengurus Purna Paskibraka Indonesia Kota Makassar Periode 2017-
2023
3. Wakil Sekretaris pelatihan Calon Paskibraka Kota Makassar Tahun
2021
4. Pengurus Purna Paskibraka Indonesia Kota Makassar Periode 2023 –
2028

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA PERAWAT RSUD HAJI KOTA MAKASSAR

Kepada Yth :

Bapak/Ibu/Saudara(i)

Responden Di Tempat

Dengan Hormat,

Perkenalkan saya Andi Asriana Tenriawaru mahasiswa Universitas Hasanuddin Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Saat ini saya sedang melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Perawat RSUD Haji Kota Makassar".

Saya berharap kesediaan bapak/ibu, saudara(i) untuk berpartisipasi dalam penelitian ini. Saya akan menjamin kerahasiaan identitas bapak/ibu, saudara(i) partisipasi bersifat sukarela. Dengan menandatangani lembaran ini, maka Bapak/Ibu/Saudara(i) dinyatakan setuju menjadi responden.

Responden

No. Responden :

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :

2. Umur :

- a. 17-25 tahun
- b. 26-35 tahun
- c. 36-45 tahun
- d. 46-55 tahun
- e. 56-60 tahun
- f. > 60 Tahun

3. Jenis Kelamin :

- a. Laki-Laki
- b. Perempuan

4. Pendidikan Terakhir :

- a. SLTA/SMA/Sederajat
- b. DII/DIII/DIV Keperawatan
- c. S1 Keperawatan + Nurse
- d. Magister

5. Status Pekerjaan :

- a. PNS
- b. Non PNS

6. Unit Kerja :

7. Lama Kerja :

- a. 0-5 Tahun
- b. 6-10 Tahun
- c. 11-15 Tahun
- d. > 16 Tahun

8. No.HP :

KUESIONER

PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda ceklis (√) pada kolom yang merupakan jawaban yang sesuai dengan pendapat Anda!

SS = Sangat Setuju, S = Setuju, N = Netral, TS = Tidak Setuju, STS = Sangat Tidak Setuju

KOMPENSASI FINANSIAL						
No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
A. Gaji						
1.	Gaji yang perawat terima sesuai dengan beban tugas yang diberikan.					
2.	Gaji yang diterima perbulan dapat menjamin kebutuhan pangan keluarga.					
B. Insentif						
3.	Ada insentif diluar gaji yang diterima perawat.					
4.	Insentif diberikan sesuai dengan prestasi kerja perawat.					
C. Tunjangan						
5.	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang ditempati perawat.					
6.	Rumah sakit membeberikan tunjangan (THR) yang membantu memenuhi kebutuhan.					
D. Asuransi						
7.	Anda merasa aman dengan adanya asuransi yang diberikan.					
8.	Anda memperoleh asuransi kesehatan yang memadai untuk menjamin kesehatan dan biaya pengobatan beserta keluarga.					

KOMPENSASI NON FINANSIAL						
No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
A. Promosi						
1.	Kesempatan untuk memperoleh promosi kenaikan jabatan sering diadakan di rumah sakit tempat saya bekerja.					
2.	Kenaikan jabatan yang dilakukan oleh rumah sakit bersifat terbuka atau transparan.					
3.	Promosi kenaikan jabatan jarang terjadi di rumah sakit tempat saya bekerja.					
B. Sikap Atasan						
4.	Atasan saya selalu bersikap adil dengan semua bawahannya.					
5.	Atasan saya memberikan intruksi dengan jelas mengenai pelaksanaan pekerjaan.					
6.	Atasan saya selalu mendengarkan keluhan saya.					
C. Rekan Kerja						
7.	Rekan kerja saya bisa diajak bekerja sama untuk menyelesaikan pekerjaan.					
8.	Rekan kerja saya menunjukkan sikap bersahabat dan saling mendukung dalam lingkungan kerja.					
9.	Saya merasa dikucilkan oleh rekan kerja saya.					

MOTIVASI						
No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
A. Kebutuhan akan prestasi						
1.	Penghargaan bagi perawat dalam bekerja dapat memotivasi perawat untuk bekerja.					
2.	Perawat berusaha semaksimal mungkin untuk menjadi yang terbaik dalam bekerja.					
B. Kebutuhan akan afiliasi						
3.	Perawat lebih menikmati bekerja sama dengan orang lain daripada bekerja sendiri.					

4.	Perawat bangga jika hasil pekerjaan saya mendapatkan apresiasi dari atasan atau rekan kerja.					
C. Kebutuhan akan kompensasi						
5.	Perawat memahami sistem dan prosedur kerja berdasarkan pengetahuan dan keahlian.					
6.	Perawat bersifat kooperatif, kerja sama mendukung pencapaian tujuan.					

KEPUASAN KERJA						
No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
A. Pekerjaan						
1.	Pekerjaan saya sangat menarik.					
2.	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang saya miliki.					
3.	Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan.					
B. Gaji						
4.	Saya menerima gaji tepat pada waktunya.					
5.	Saya merasa usaha saya tidak diberikan imbalan yang seharusnya saya terima.					
6.	Saya puas dengan gaji yang saya terima untuk tanggung jawab pekerjaan saya.					

Hasil Uji Validitas X1

		Correlations								TOTAL
		KOMPENSASI FINANSIAL	KOMPENSASI FINANSIAL	KOMPENSASI FINANSIAL	KOMPENSASI FINANSIAL	KOMPENSASI FINANSIAL	KOMPENSASI FINANSIAL	KOMPENSASI FINANSIAL	KOMPENSASI FINANSIAL	KOMPENSASI FINANSIAL
KOMPENSASI FINANSIAL	Pearson Correlation	1	.358**	.191*	.269**	.257**	.235**	.267**	.337**	.560**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,011	0,000	0,001	0,002	0,000	0,000	0,000
	N	178	178	178	178	178	178	178	178	178
KOMPENSASI FINANSIAL	Pearson Correlation	.358**	1	.292**	.213**	.312**	.289**	.214**	.280**	.567**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,004	0,000	0,000	0,004	0,000	0,000
	N	178	178	178	178	178	178	178	178	178
KOMPENSASI FINANSIAL	Pearson Correlation	.191*	.292**	1	.292**	.348**	.596**	.250**	0,135	.596**
	Sig. (2-tailed)	0,011	0,000		0,000	0,000	0,000	0,001	0,073	0,000
	N	178	178	178	178	178	178	178	178	178
KOMPENSASI FINANSIAL	Pearson Correlation	.269**	.213**	.292**	1	.697**	.449**	.339**	.370**	.698**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,004	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	178	178	178	178	178	178	178	178	178
KOMPENSASI FINANSIAL	Pearson Correlation	.257**	.312**	.348**	.697**	1	.504**	.366**	.381**	.743**
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000
	N	178	178	178	178	178	178	178	178	178
KOMPENSASI FINANSIAL	Pearson Correlation	.235**	.289**	.596**	.449**	.504**	1	.406**	.314**	.731**
	Sig. (2-tailed)	0,002	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000
	N	178	178	178	178	178	178	178	178	178
KOMPENSASI FINANSIAL	Pearson Correlation	.267**	.214**	.250**	.339**	.366**	.406**	1	.459**	.651**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,004	0,001	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000
	N	178	178	178	178	178	178	178	178	178
KOMPENSASI FINANSIAL	Pearson Correlation	.337**	.280**	0,135	.370**	.381**	.314**	.459**	1	.634**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,073	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000
	N	178	178	178	178	178	178	178	178	178
TOTAL KOMPENSASI FINANSIAL	Pearson Correlation	.560**	.567**	.596**	.698**	.743**	.731**	.651**	.634**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	178	178	178	178	178	178	178	178	178

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

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

Hasil Uji Validitas X2

		Correlations							TOTAL
		KOMPENSASI NON FINANSIAL	KOMPENSASI NON FINANSIAL	KOMPENSASI NON FINANSIAL	KOMPENSASI NON FINANSIAL	KOMPENSASI NON FINANSIAL	KOMPENSASI NON FINANSIAL	KOMPENSASI NON FINANSIAL	KOMPENSASI NON FINANSIAL
KOMPENSASI NON FINANSIAL	Pearson Correlation	1	.547**	.396**	.261**	.492**	.393**	.750**	
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	178	178	178	178	178	178	178	
KOMPENSASI NON FINANSIAL	Pearson Correlation	.547**	1	.419**	.318**	.366**	.271**	.723**	
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	178	178	178	178	178	178	178	
KOMPENSASI NON FINANSIAL	Pearson Correlation	.396**	.419**	1	.223**	.302**	.219**	.640**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,003	0,000	0,003	0,000	
	N	178	178	178	178	178	178	178	
KOMPENSASI NON FINANSIAL	Pearson Correlation	.261**	.318**	.223**	1	.322**	.259**	.573**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,003		0,000	0,000	0,000	
	N	178	178	178	178	178	178	178	
KOMPENSASI NON FINANSIAL	Pearson Correlation	.492**	.366**	.302**	.322**	1	.656**	.753**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	
	N	178	178	178	178	178	178	178	
KOMPENSASI NON FINANSIAL	Pearson Correlation	.393**	.271**	.219**	.259**	.656**	1	.669**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,003	0,000	0,000		0,000	
	N	178	178	178	178	178	178	178	
TOTAL KOMPENSASI NON FINANSIAL	Pearson Correlation	.750**	.723**	.640**	.573**	.753**	.669**	1	
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		
	N	178	178	178	178	178	178	178	

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

Hasil Uji Validitas Z

		Correlations						
		MOTIVASI	MOTIVASI	MOTIVASI	MOTIVASI	MOTIVASI	MOTIVASI	TOTAL MOTIVASI
MOTIVASI	Pearson Correlation	1	.375**	.281**	.218**	0,114	0,112	.593**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,003	0,129	0,137	0,000
	N	178	178	178	178	178	178	178
MOTIVASI	Pearson Correlation	.375**	1	.332**	.343**	0,103	0,123	.644**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,000	0,172	0,102	0,000
	N	178	178	178	178	178	178	178
MOTIVASI	Pearson Correlation	.281**	.332**	1	.294**	.161*	0,039	.621**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,000	0,031	0,606	0,000
	N	178	178	178	178	178	178	178
MOTIVASI	Pearson Correlation	.218**	.343**	.294**	1	.170*	.281**	.652**
	Sig. (2-tailed)	0,003	0,000	0,000		0,023	0,000	0,000
	N	178	178	178	178	178	178	178
MOTIVASI	Pearson Correlation	0,114	0,103	.161*	.170*	1	.236**	.503**
	Sig. (2-tailed)	0,129	0,172	0,031	0,023		0,002	0,000
	N	178	178	178	178	178	178	178
MOTIVASI	Pearson Correlation	0,112	0,123	0,039	.281**	.236**	1	.501**
	Sig. (2-tailed)	0,137	0,102	0,606	0,000	0,002		0,000
	N	178	178	178	178	178	178	178
TOTAL MOTIVASI	Pearson Correlation	.593**	.644**	.621**	.652**	.503**	.501**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	178	178	178	178	178	178	178

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

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

Hasil Uji Validitas Y

		Correlations						
		MOTIVASI	MOTIVASI	MOTIVASI	MOTIVASI	MOTIVASI	MOTIVASI	TOTAL MOTIVASI
MOTIVASI	Pearson Correlation	1	.375**	.281**	.218**	0,114	0,112	.593**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,003	0,129	0,137	0,000
	N	178	178	178	178	178	178	178
MOTIVASI	Pearson Correlation	.375**	1	.332**	.343**	0,103	0,123	.644**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,000	0,172	0,102	0,000
	N	178	178	178	178	178	178	178
MOTIVASI	Pearson Correlation	.281**	.332**	1	.294**	.161*	0,039	.621**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,000	0,031	0,606	0,000
	N	178	178	178	178	178	178	178
MOTIVASI	Pearson Correlation	.218**	.343**	.294**	1	.170*	.281**	.652**
	Sig. (2-tailed)	0,003	0,000	0,000		0,023	0,000	0,000
	N	178	178	178	178	178	178	178
MOTIVASI	Pearson Correlation	0,114	0,103	.161*	.170*	1	.236**	.503**
	Sig. (2-tailed)	0,129	0,172	0,031	0,023		0,002	0,000
	N	178	178	178	178	178	178	178
MOTIVASI	Pearson Correlation	0,112	0,123	0,039	.281**	.236**	1	.501**
	Sig. (2-tailed)	0,137	0,102	0,606	0,000	0,002		0,000
	N	178	178	178	178	178	178	178
TOTAL MOTIVASI	Pearson Correlation	.593**	.644**	.621**	.652**	.503**	.501**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	178	178	178	178	178	178	178

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

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

Hasil Uji Realibilitas X1

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	178	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	178	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,802	8

Hasil Uji Reliabilitas X2

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	178	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	178	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,772	6

Hasil Uji Reliabilitas Z

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	178	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	178	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,617	6

Hasil Uji Reliabilitas Y

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	178	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	178	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,796	9

Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompensasi Finansial	178	1	5	4.48	0.508
Kompensasi Non-Finansial	178	1	5	4.46	0.521
Kepuasan Kerja	178	1	5	4.47	0.510
Motivasi	178	1	5	4.46	0.521
Valid N (listwise)	178				

Hasil uji Analisis Jalur Model 1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,261	1,278		7,245	0,000
	TOTAL KOMPENSASI FINANSIAL	0,249	0,075	0,445	3,333	0,001
	TOTAL KOMPENSASI NON FINANSIAL	0,322	0,092	0,383	3,498	0,001

a. Dependent Variable: TOTAL MOTIVASI

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.725 ^a	0,526	0,521	1,243

a. Predictors: (Constant), TOTAL KOMPENSASI NON FINANSIAL, TOTAL KOMPENSASI FINANSIAL

Hasil uji Analisis Jalur Model 2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,192	1,286		3,259	0,001
	TOTAL KOMPENSASI FINANSIAL	1,182	0,068	0,167	2,685	0,003
	TOTAL KOMPENSASI NON FINANSIAL	1,198	0,084	0,146	2,253	0,000
	TOTAL MOTIVASI	0,388	0,067	0,398	5,814	0,000

a. Dependent Variable: TOTAL KEPUASAN KERJA

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.926 ^a	0,858	0,855	1,097

a. Predictors: (Constant), TOTAL MOTIVASI, TOTAL KOMPENSASI FINANSIAL, TOTAL KOMPENSASI NON FINANSIAL

