

**PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA (*QUALITY OF WORK
LIFE*) DAN KOMPENSASI PADA KINERJA KARYAWAN DENGAN
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* DI RS
CONDONG CATUR SLEMAN YOGYAKARTA**



TESIS

Ditulis Oleh:

Nama	: Ratri Ridhani
Nomor Mahasiswa	: 15911036
Jurusan	: Manajemen
Bidang Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia

**PROGRAM PASCASARJANA FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2017**

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality Of Work Life*) Dan Kompensasi
Pada Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Di
RS Condong Catur Sleman Yogyakarta

TESIS

Ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna
memperoleh gelas magister srata-2 di Jurusan Magister Manajemen,
Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia

Ditulis Oleh:

Nama : Ratri Ridhani

Nomor Mahasiswa : 15911036

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

PROGRAM PASCASARJANA FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA

2017

BERITA ACARA UJIAN TESIS

Pada hari Rabu tanggal 25 Oktober 2017 Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia telah mengadakan ujian tesis yang disusun oleh :

RATRI RIDHANI

No. Mhs. : 15911036

Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia

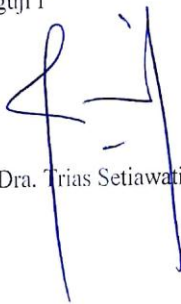
Dengan Judul:

**PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA (QUALITY OF WORK LIFE) DAN
KOMPENSASI PADA KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING**

Berdasarkan penilaian yang diberikan oleh Tim Penguji,
maka tesis tersebut dinyatakan **LULUS**

Penguji I

Dr. Dra. Trias Setiawati, M.Si.



Penguji II

Arik Hartono, SE., M.HRM., Ph.D.



Mengetahui

Direktur Program Pascasarjana

Dr. Zainal Mustafa EQ., MM.



PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, Ratri Ridhani, menyatakan bahwa skripsi dengan judul: Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality Of Work Life*) Dan Kompensasi Pada Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Di RS Condong Catur Sleman Yogyakarta adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam tesis ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik laporan hasil penelitian yang saya kumpulkan. Dan bersedia menerima sanksi sesuai ketentuan yang berlaku di Magister Manajemen Universitas Islam Indonesia.

Yogyakarta, 18 Oktober 2017

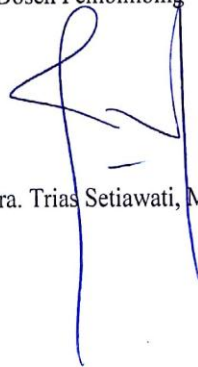


HALAMAN PENGESAHAN

Yogyakarta, 25 Oktober 2017

Telah diterima dan disetujui dengan baik oleh :

Dosen Pembimbing

A handwritten signature in blue ink, consisting of a large, stylized 'T' followed by a vertical line and a horizontal stroke.

Dr. Dra. Trias Setiawati, M.Si.

HALAMAN PERSEMBAHAN

Assalamualaikum Wr. Wb

Alhamdulillahahirabbil'aalamiin, puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan berkah, rahmat, ridho, rizki dan karunia-Nya kepada penulis. Terima kasih penulis ucapkan kepada orang-orang yang berpengaruh atas kesiapan tesis ini mulai dari persiapan sampai selesai. Tanpa semuanya tesis ini tidak akan selesai sebaik ini.

1. Kedua orang tua ku bapak Martono dan ibu Yuntarsih serta kakak ku Candra Aribowo yang selalu mendukung dan mendoakan setiap langkahku. Terimakasih atas rasa sayang yang kalian berikan selama ini.
2. Sahabat-sahabatku Yuana, Wiwid, Fajar, dan Ryan. Terimakasih atas persahabatan yang terjalin sejak awal kuliah hingga sekarang, terimakasih atas *support* kalian.
3. Senta Kurnia Zamri yang selalu memberi dukungan dari jauh, terimakasih untuk segala pengertiannya selama ini.
4. JANGAN SALAH GRUP GUYS (Farrah Luvita, Bagus Tri Ajie dan Muhammad Nurul Muflihin). Terimakasih guys berkat kalian hari-hari kuliahku semakin berarti.
5. Keluarga Besar MMUII 45C yang menjadi kerabat selama perkuliahan.

Semoga tesis ini bisa berguna nantinya untuk referensi oleh orang-orang yang memerlukan dan angkatan selanjutnya, meski masih jauh dari kesempurnaan penulis mengucapkan maaf.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb

Alhamdulillahahirabbil'aalamiin, puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan berkah, rahmat, ridho, rizki dan karunia-Nya kepada penulis. Sholawat serta salam tercurah kepada Nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan para sahabatnya. Akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality Of Work Life*) Dan Kompensasi Pada Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Di RS Condong Catur Sleman Yogyakarta". Penulis tesis ini dimaksudkan untuk melengkapi salah satu syarat akademis untuk memperoleh gelar magister pada Program Pascasarjana Fakultas Ekonomi Program Studi Magister Manajemen Universitas Islam Indonesia.

Selama studi dan dalam penyusunan tesis ini, penulis telah memperoleh bantuan, bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan kenikmatan yang sempurna, sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini. Semoga ini menjadi awal kemandirian dan jalan menuju ridho-Mu. Amin.
2. Bapak Dr. Zainal Mustafa EQ., MM selaku Direktur Program Pascasarjana Fakultas Universitas Islam Indonesia
3. Bapak Dr. Zainal Arifin selaku Kepala Program Study Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia

4. Ibu Dr. Dra. Trias Setiawati, M.Si. sebagai dosen pembimbing yang telah bersedia untuk meluangkan waktu untuk membimbing, memeriksa, serta memberikan petunjuk-petunjuk serta saran dalam penyusunan tesis ini.
5. Karyawan RS Condong Catur Yogyakarta yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk menjadi responden sehingga penelitian ini bisa berjalan lancar.
6. Serta semua pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan dan doanya yang terlalu banyak sehingga tak bisa disebutkan satu persatu. Penulis hanya bisa berdoa semoga semua kebaikan kalian dibalas oleh Allah SWT.
Amin

Semoga Allah senantiasa melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada mereka atas semua keikhlasan dalam membantu penyusun tesis ini. Penulis menyadari bahwa tesis ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu, kritik dan saran ke arah perbaikan sangat diperlukan. Namun demikian, penulis berharap tesis ini dapat memberikan sumbangan pemikiran yang bermanfaat bagi semua pihak.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Yogyakarta, 18 Oktober 2017

Ratri Ridhani

PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA (*QUALITY OF WORK LIFE*) DAN KOMPENSASI PADA KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* DI RS CONDONG CATUR SLEMAN YOGYAKARTA

Oleh

Ratri Ridhani (15911036)

ratriridhani@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul pengaruh kualitas kehidupan kerja dan kompensasi terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* di RS Condong catur Yogyakarta. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja secara parsial maupun simultan, mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja dan kompensasi terhadap kinerja secara parsial maupun simultan, mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja secara parsial, mengetahui lebih besar mana pengaruh langsung kualitas kehidupan kerja dan kompensasi terhadap kinerja atau pengaruh tidak langsung kualitas kehidupan kerja dan kompensasi terhadap kinerja melalui variabel *intervening* kepuasan kerja. Variabel independen dalam penelitian ini menggunakan kualitas kehidupan kerja dan kompensasi, variabel *intervening* adalah kepuasan kerja sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja. Populasi dari penelitian ini adalah sebanyak 163 karyawan RS Condong Catur Yogyakarta. Teknik penentuan sampel dengan menggunakan metode sensus yaitu menjadikan seluruh populasi menjadi bagian sampel. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah menggunakan kuesioner dan menganalisis datanya menggunakan regresi linier berganda dan analisis jalur.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja dan kompensasi secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, kualitas kehidupan kerja dan kompensasi secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja sedangkan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan RS Condong Catur Yogyakarta. Selain itu pengaruh tidak langsung kualitas kehidupan kerja dan kompensasi terhadap kinerja melalui *intervening* kepuasan kerja lebih besar daripada pengaruh langsung kualitas kehidupan kerja dan kompensasi terhadap kinerja di RS Condong Catur Yogyakarta.

Kata kunci: *Kinerja Karyawan, Kompensasi, Kepuasan Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja.*

**THE IMPACT OF QUALITY OF WORK LIFE AND COMPENSATION
TOWARD EMPLOYEE'S PERFORMANCE THROUGH JOB
SATISFACTION AS INTERVENING VARIABLE
IN HOSPITAL CONDONG CATUR SLEMAN YOGYAKARTA**

By:

Ratri Ridhani (15911036)

ratriridhani@gmail.com

ABSTRACT

This study entitled “The influence of Quality of Work-Life and Compensation on Employee Performance with Job Satisfaction as Intervening Variable at Hospital Condong Catur Yogyakarta”. The objectives of this study are: 1) To determine the influence of quality of work life and compensation on job satisfaction both partially or simultaneously, 2) To determine the effect of quality of work life and compensation to the performance partially or simultaneously, 3) To determine about the influence of job satisfaction on performance partially, 4) To determine which variable that has bigger influence: quality of work life and compensation for the performance or indirect influence of quality of work life and compensation for performance through job satisfaction as intervening variable. There are two independent variables in this study, which are Quality of Work-Life and Compensation. The intervening variable is job satisfaction and the dependent variable is employee performance. The total population of this study is 163 employees of Hospital Condong Catur Yogyakarta. To get the sample, method that used was census method, which made the whole population involved as the sample. Data collection method was with questionnaire, multiple linear regression and path analysis as the method to analyze the data.

The results of this study indicated that the Quality of Work-Life and compensation have significant influence on job satisfaction, both partially and simultaneously. Then, the Quality of Work-Life and compensation also has significant influence on employee performance partially and simultaneously. So, the job satisfaction affects the employee performance. In addition, indirect effect of Quality of Work-Life and compensation on performance through job satisfaction as intervening variable is valued greater than the direct effect of Quality of Work-Life and Compensation on Employee Performance at Hospital Condong Catur, Yogyakarta.

Keywords: *Employee Performance, Compensation, Job Satisfaction, Quality of Work Life.*

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Depan	i
Halaman Judul	ii
Berita Acara Ujian Tesis	iii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiarisme	iv
Halaman Pengesahan	v
Halaman Persembahan	vi
Kata Pengantar	vii
Abstract	ix
Abstrak	x
Daftar Isi	xi
Daftar Tabel	xvi
Daftar Gambar	xviii
Daftar Lampiran	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	9
1.3. Tujuan Penelitian	9
1.4. Manfaat Penelitian	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA	12
2.1. Penelitian Terdahulu	12
2.1.1. Kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja	12

2.1.2. Kompensasi terhadap kepuasan kerja	15
2.1.3. Kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja	17
2.1.4. Kompensasi terhadap kinerja	19
2.1.5. Kepuasan kerja terhadap kinerja	22
2.1.6. Kompensasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja	25
2.1.7. Kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja	27
2.2 Landasan Teori	49
2.2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	49
2.2.2. Fungsi Utama Manajemen Sumber Daya Manusia	50
2.2.3. Peran <i>soft</i> dan <i>hard Approach</i> Manajemen Sumber Daya Manusia	54
2.2.4. Kualitas Kehidupan Kerja	57
2.2.5. Kompensasi	61
2.2.6. Kepuasan Kerja	66
2.2.7. Kinerja	72
2.2.8. Hubungan Antar Variabel	78
2.3. Kerangka Pikir Penelitian	86
2.4. Hipotesis	87
BAB III METODE PENELITIAN	89
3.1. Pendekatan Penelitian	89
3.2. Lokasi Penelitian	89
3.3. Populasi dan Sampel	91
3.4. Definisi Operasional Penelitian	92
3.4.1. Variabel Penelitian	92

3.4.2. Definisi Operasional	93
3.4.3. Indikator dan Parameter	94
3.5. Jenis dan Teknik Pengumpulan Data	102
3.6. Uji Instrumen Penelitian	104
3.6.1. Uji Validitas	104
3.6.2. Uji Reliabilitas	108
3.7. Metode Analisis Data	109
3.8. Alat Analisis	110
3.8.1. Analisis Regresi Linier Berganda	110
3.8.2. Uji Determinasi	111
3.8.3. Uji F (Serentak)	112
3.8.4. Uji t (parsial)	112
3.8.5. Uji Asumsi Klasik	113
3.8.6. Uji Mediasi	115
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	118
4.1. Hasil Deskriptif Variabel Penelitian	118
4.2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian	119
4.2.1 Hasil Uji Validitas	119
4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas	121
4.3. Analisis Deskriptif	123
4.3.1 Karakteristik Responden	123
4.3.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	128
4.4. Hasil Uji Asumsi Klasik	141

4.4.1. Hasil Uji Normalitas	141
4.4.2. Hasil Uji Multikolonieritas	143
4.4.3. Hasil Uji Heteroskedastisitas	144
4.5. Analisis Kuantitatif	145
4.5.1. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja	145
4.5.2. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan	151
4.5.3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	157
4.6. Analisis Jalur	160
4.7. Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis	163
4.8. Pembahasan	164
4.8.1. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja	164
4.8.2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja	165
4.8.3. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja	166
4.8.4. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	167
4.8.5. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan	168
4.8.6. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan	169
4.8.7. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	170
4.8.8. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja	171

4.8.9. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja	
Melalui Kepuasan Kerja	172
4.9. Pembahasan Umum	174
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	178
5.1. Kesimpulan	178
5.2. Saran	179
5.3. Keterbatasan Masalah	180
DAFTAR PUSTAKA	182
LAMPIRAN	188

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1: Ringkasan Penelitian Terdahulu	28
Tabel 2.2: Ringkasan Teori Penelitian Terdahulu	45
Tabel 3.1: Jumlah Karyawan RS Condong Catur	91
Tabel 3.2: Hasil Analisis Uji Validitas Kuisisioner <i>Tryout</i>	105
Tabel 3.3: Hasil Pengujian Reliabilitas Kuisisioner <i>Tryout</i>	109
Tabel 4.1: Rincian Penyebaran Kuisisioner	115
Tabel 4.2: Hasil Analisis Uji Validitas	118
Tabel 4.3: Hasil Pengujian Reliabilitas	121
Tabel 4.4: Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin	122
Tabel 4.5: Karakteristik Responden Menurut Usia	124
Tabel 4.6: Karakteristik Responden Menurut Pendidikan Akhir	125
Tabel 4.7: Karakteristik Responden Menurut Lama Kerja	126
Tabel 4.8: Analisis Deskriptif Variabel Kualitas Kehidupan Kerja	129
Tabel 4.9: Rangkuman Deskriptif Variabel Kualitas Kehidupan Kerja	131
Tabel 4.10: Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi	133
Tabel 4.11: Rangkuman Deskriptif Variabel Kompensasi	134
Tabel 4.12: Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja	135
Tabel 4.13: Rangkuman Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja	137
Tabel 4.14: Analisis Deskriptif Variabel Kinerja	138
Tabel 4.15: Rangkuman Analisis Deskriptif Variabel Kinerja	139
Tabel 4.16: Rangkuman Deskriptif Data Penelitian	141

Tabel 4.17: Hasil Uji Multikolinearitas	143
Tabel 4.18: Hasil Uji Heterokedastisitas	144
Tabel 4.19: Hasil Regresi Linear Berganda Kualitas Kehidupan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja	145
Tabel 4.20: Hasil Koefisien Determinasi Berganda	147
Tabel 4.21: Hasil Uji F Kualitas Kehidupan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja	149
Tabel 4.22: Hasil Regresi Linier Berganda Kualitas Kehidupan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan	151
Tabel 4.23: Hasil Koefisien Determinasi	153
Tabel 4.24: Hasil Uji F Kualitas Kehidupan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan	155
Tabel 4.25: Hasil Regresi Linier Berganda Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	157
Tabel 4.26: Hasil Koefisien Determinasi	158
Tabel 4.27: Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis	163

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1: Kerangka Pemikiran penelitian	86
Gambar 4.1: Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	123
Gambar 4.2: Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	124
Gambar 4.3: Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	125
Gambar 4.4: Karakteristik Responden Berdasarkan Lama bekerja	128
Gambar 4.5: Analisis Deskriptif Variabel Kualitas Hidup Kerja	132
Gambar 4.6: Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi	134
Gambar 4.7: Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja	137
Gambar 4.8: Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan	140
Gambar 4.9: Diagram Hasil Uji Normalitas	142
Gambar 4.10: Hasil Uji t Hipotesis 1	148
Gambar 4.11: Hasil Uji t Hipotesis 2	149
Gambar 4.12: Hasil Uji F Hipotesis 3	151
Gambar 4.13: Hasil Uji t Hipotesis 4	154
Gambar 4.14: Hasil Uji t Hipotesis 5	155
Gambar 4.15: Hasil Uji F Hipotesis 6	158
Gambar 4.16: Hasil Uji t Hipotesis 7	160
Gambar 4.17: Hasil Analisis Jalur	161

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner Penelitian	189
Lampiran 2: Wawancara	196
Lampiran 3: Tabulasi Data Responden	196
Lampiran 4: Data Mentah Kuesioner	203
Lampiran 5: Hasil Uji Validitas Kualitas Hidup Kerja	227
Lampiran 6: Hasil Uji Validitas Kompensasi	233
Lampiran 7: Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja	235
Lampiran 8: Hasil Uji Validitas Kinerja	238
Lampiran 9: Hasil Uji Validitas Kualitas Hidup Kerja <i>Tryout</i>	240
Lampiran 10: Hasil Uji Validitas Kompensasi <i>Tryout</i>	246
Lampiran 11: Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja <i>Tryout</i>	248
Lampiran 12: Hasil Uji Validitas Kinerja <i>Tryout</i>	251
Lampiran 13: Hasil Uji Reliabilitas	253
Lampiran 14: Hasil Uji Reliabilitas <i>Tryout</i>	254
Lampiran 15: Hasil Analisis Kuantitatif	255
Lampiran 16: Uji Asumsi Klasik	258
Lampiran 17: Surat Izin Penelitian	260
Lampiran 18: Dokumentasi	263
Lampiran 19: Biodata	265

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kualitas kehidupan kerja adalah modal mencapai tujuan perusahaan. Kualitas kehidupan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Bagi perusahaan yang kurang memperhatikan kualitas hidup kerja akan sulit mempertahankan karyawan dan akan sulit membangkitkan kinerja karyawan. Kualitas kehidupan kerja menurut Luthans (2006:245) adalah dampak efektivitas manusia dan perusahaan yang dikombinasikan dengan penekanan partisipasi dalam pemecahan masalah dan pembuatan keputusan. Sedangkan pengertian kualitas kehidupan kerja menurut Dubrin (1994:376) adalah *Quality Of Work Life is related to the degree to which the full range of human needs is met.*

Chanana dan Gupta (2016) menyatakan dampak yang tinggi kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan dan dari faktor persepsi kualitas penghargaan, dukungan manajemen, pekerjaan yang menantang, karir & kesempatan pertumbuhan merupakan faktor utama yang karyawan pikir faktor penting dari kualitas kehidupan kerja yang mengarahkan mereka untuk kinerja baik. Dalam konsep kualitas kehidupan kerja terkandung makna bahwa tujuan organisasi harus dapat berjalan bersama-sama (Flippo, 1990). Karyawan bukan hanya yang harus puas tetapi karyawan juga harus dapat memuaskan organisasi dengan kinerjanya yang optimal. Penelitian Khera (2015)

menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja (QWL) memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kerja karyawan kepuasan. Sedangkan penelitian Mehta dan Mehta (2015) yang menunjukkan hubungan yang positif antara kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja.

Di satu sisi penelitian Bayan, *et al* (2015), Bhatnagar & Soni (2015) menyatakan kualitas hidup kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, penelitian Majumdar (2012), Shahbazi (2011) menyatakan kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Di sisi lain penelitian Anbari, *et al* (2014) menyatakan kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, penelitian Radja, *et al* (2013) menyatakan kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jadi dalam hal ini ada penelitian yang berpengaruh dan tidak berpengaruh, namun mengingat penelitian terdahulu banyak dilakukan di perbankan, penelitian sekarang akan membuktikan kualitas hidup kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja di sebuah rumah sakit.

Kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan, pemberian kompensasi yang baik akan berpengaruh juga kepada kinerja karyawan. Kompensasi menurut Rivai (2009:357) adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Menurut penelitian Hameed (2014) menunjukkan bahwa Analisis regresi menunjukkan bahwa semua variabel independen tidak memiliki pengaruh yang tidak signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. penelitian Wakesa dan Nyaroo (2013) menunjukkan bahwa kompensasi yang adil

berpengaruh terhadap kinerja guru sekolah menengah umum karena kebijakan kompensasi di tempat tersebut menurunkan moral guru. Tidak meningkatkan kinerja tugas dan berdampak negatif terhadap produktivitas para guru di sekolah. Kompensasi menurut Dessler (2000:85) adalah Karyawan merujuk pada semua bentuk upah dan imbalan yang berlaku bagi karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka. Menurut penelitian Salisu, *et al* (2015) menunjukkan bahwa kompensasi berdampak positif terhadap kepuasan kerja pekerja. Kompensasi diberikan perusahaan dalam rangka untuk mencapai keberhasilan strategi perusahaan.

Di satu sisi penelitian Yaseen (2013), Tobing (2016) menyatakan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, penelitian Qureshi & Sajjad (2015), Oluigbo & Anyiam (2014) menyatakan kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Di sisi lain penelitian Muguongo, *et al* (2015) menyatakan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, penelitian Hameed (2014) menyatakan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jadi dalam hal ini ada penelitian yang berpengaruh dan tidak berpengaruh, namun mengingat penelitian terdahulu banyak dilakukan di perbankan dan pemerintahan, penelitian sekarang akan membuktikan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja di sebuah rumah sakit.

Kepuasan kerja salah satu faktor yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, dan seseorang yang tidak puas

dengan pekerjaannya akan mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaan tersebut. Menurut penelitian Ghafoor & Timoty (2014) menunjukkan bahwa ada dampak dari kepuasan ini langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja menurut As'ad (2008:103) adalah Kepuasan kerja yang sederhana dan operasional adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaan. Sedangkan kepuasan kerja menurut Robbins dan Timothy (2009:99) diterjemahkan dalam bahasa Indonesia adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristik.

Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut. Penelitian yang dilakukan Wahid (2015) menyatakan bahwa setiap kali ada yang lebih baik (kondisi kerja, membayar dan promosi, dan hubungan kerja) ada kepuasan kerja yang lebih tinggi dan kinerja yang membaik. Ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan Sawitri, *et al* (2016) menunjukkan Kepuasan kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Di satu sisi penelitian Saranya (2014), Ghafoor & Ashar (2014), Wahid (2015) dan Chamundeswari (2013) menyatakan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Di sisi lain penelitian Sawitri, *et al* (2016) menyatakan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jadi dalam hal ini ada penelitian yang berpengaruh dan tidak berpengaruh, namun mengingat penelitian terdahulu banyak dilakukan di

perbankan dan sector pemerintahan, penelitian sekarang akan membuktikan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di sebuah rumah sakit.

Untuk mencapai sebuah keberhasilan organisasi memerlukan landasan yang kuat yaitu organisasi yang mampu memperkuat dan memaksimumkan kinerja karyawannya. Kinerja menurut Mangkunegara (2005:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penelitian yang dilakukan Hosmani, *et al* (2014) bahwa karyawan pada umumnya merasa puas dengan langkah-langkah yang berbeda dari kualitas program kehidupan kerja di organisasi yang meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian Saani (2013) menyatakan jika guru puas dengan berbagai bentuk kompensasi, mereka mungkin akan puas dengan pekerjaan mereka di sekolah. Dan akhirnya mereka akan menunjukkan tingkat kinerja kerja yang tinggi.

Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Penelitian Shahbazi (2011) menunjukkan hubungan yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja dengan kinerja antara ketua departemen Universitas Esfahan dan ilmu Kedokteran Universitas Esfahan. Kinerja karyawan (prestasi kerja) Dessler (2007:87) adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan kinerja karyawan setiap periodik perlu dilakukan penilaian. Hal ini karena penilaian kinerja karyawan tersebut nantinya dapat digunakan sebagai analisis untuk kebutuhan dilaksanakannya pelatihan.

Adanya gap teori diatas dan dasar pernyataan-pernyataan diatas menjadikan peneliti ingin melakukan penelitian apakah kualitas hidup kerja, kompensasi, tersebut berpengaruh pada potensi menurunnya kinerja karyawan dan apakah dengan adanya kepuasan kerja karyawan dapat lebih meningkatkan kinerja karyawan di rumah sakit Condong Catur. Rumah Sakit Condong Catur (RSCC) dirancang dan dibangun di tanah seluas 2.000 m², dengan luas bangunan sekitar 5.000 m², pada lokasi di daerah pemukiman yang padat penduduk, dengan suasana yang tenang, aman dan nyaman, dapat melayani kebutuhan pelayanan kesehatan secara cepat dan tepat sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh masyarakat sekitar dan masyarakat luas pada umumnya. Rumah sakit bukan hanya sekedar tempat menampung dan menyembuhkan orang sakit saja melainkan harus mampu memberikan kepuasan pelayanan kesehatan bagi pengguna jasanya. Berbagai upaya dilakukan oleh rumah sakit dalam rangka meningkatkan pelayanan kesehatan. Salah satunya dengan meningkatkan kinerja karyawan rumah sakit tersebut.

Dalam pencapaian visi dan misi rumah sakit maka diharapkan kinerja karyawan di rumah sakit Condong catur dapat terus meningkat. Akan tetapi pada kenyataannya kinerja karyawan pada rumah sakit Condong Catur mengalami pasang surut. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan staf HRD yang bernama ibu muthia, diketahui kinerja karyawan rumah sakit condong catur sudah cukup baik tapi ada beberapa hal yang harus diperbaiki. Hal ini ditunjukkan dengan sikap karyawan yang kurang ramah terhadap pengunjung dan karyawan kurang cepat dan cekatan dalam melayani

permintaan tamu. Hal ini dijelaskan oleh Ibu Muthias selaku kepala *Human Resources Manajemen* Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta.

“Oh kalo disini kinerja karyawan sudah baik ya mbak, soalnya kan setiap 2x periode pasti ada penilaian kinerja. Kayak bagian absensi itu sudah bagus mbak, soalnya kan sudah menggunakan finger print, jadi untuk bolos itu bisa diminimalisir dengan adanya *finger print*. Kalau yang harus diperbaiki sih ada ya mbak, jdi kadang kami dapat keluhan lewat telpon atau ada yang biasanya mengadu langsung CS kalo pegawai disini masih ada yang gk ramah dan kurang senyum, judes gitu loh mbak, tapi ya kadang emg ada ya mbak orang-orang yang diem aja keliatan judes hehe” (Muthia, 5/10/2017, 10:25)

Ibu muthia juga menuturkan bahwa ada beberapa karyawan kurang cepat dan cekatan dalam melayani permintaan tamu.

“Konsumen juga ada tu mbak yang mengeluh katanya karyawan kok lama nanggapi permintaan konsumen padahal konsumen maunya cepat ditanggapi, terus yang harus di perbaiki lagi tu karyawan kurang cekatan sama pekerjaannya sendiri mbak, jadinya karna enggak segera di kerjakan ya numpuk kerjaannya.” (Muthia, 15/10/2017, 10:27)

Dari hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan, banyak hal-hal yang terkait dengan apa yang akan di lakukan pada penelitian. Untuk itu adanya penelitian terdahulu yang berisi mengenai variabel kualitas hidup kerja, kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan sangat membantu terhadap penelitian yang akan dilakukan. Dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi ataupun bahan pertimbangan pimpinan rumah sakit untuk mengetahui lebih detail faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan dan dapat menemukan solusi terhadap penanganan kualitas kehidupan kerja, kompensasi, kepuasan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
3. Apakah kualitas kehidupan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan secara simultan?
4. Apakah kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
6. Apakah kualitas kehidupan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan?
7. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
8. Lebih besar mana pengaruh secara langsung kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan daripada pengaruh tidak langsung kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja?
9. Lebih besar mana pengaruh secara langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan daripada pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan.
5. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
6. Untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.
7. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
8. Untuk mengetahui lebih besar mana pengaruh secara langsung kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan daripada pengaruh tidak langsung kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.
9. Untuk mengetahui lebih besar mana pengaruh secara langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan daripada pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian yang dilakukan ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Manfaat yang diharapkan diperoleh dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh kualitas kehidupan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan serta menambah pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Organisasi

Manfaat yang diharapkan untuk perusahaan adalah untuk mengukur bagaimana pengaruh kualitas kehidupan kerja dan kompensasi yang diterapkan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Selain itu dapat dijadikan sebagai masukan atau referensi dalam menentukan kebijakan untuk pengambilan keputusan dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi Pihak Lain

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini sebagai tambahan pengetahuan dan sebagai referensi bagi pihak lain sebagai acuan pembelajaran untuk penelitian-penelitian yang akan dilakukan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang akan dilakukan berdasarkan pada penelitian terdahulu yang juga mencakup kajian tentang kualitas kehidupan kerja, kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya.

2.1.1 Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

2.1.1.1 Kualitas Kehidupan Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja

Bhatnagar dan Soni (2015) "*Impact of Quality of work life on Job satisfaction of School*". Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ada hubungan antara QWL dan kepuasan kerja. Dengan kata lain kita dapat mengatakan bahwa jika ada tingkat QWL yang baik dalam organisasi, orang akan sangat puas dengan pekerjaan mereka.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada variabel kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja yang digunakan. Persamaan lain terletak pada alat analisis yang digunakan yaitu SPSS. Selain itu teori kualitas hidup kerja yang digunakan peneliti terdahulu juga digunakan pada penelitian yang akan digunakan. Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada variabel dependen yang akan digunakan yaitu kinerja karyawan dan lokasi penelitian yang dilakukan. Perbedaan lainnya terletak pada penambahan variable intervening di penelitian sekarang.

Bayan, et al (2015) *“Impact of Quality of Work Life on Job Satisfaction (Case Study: Sport Teachers in Department of Education from Urmia”*. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ada hubungan yang bermakna dan positif antara dimensi kualitas hidup dan kepuasan kerja pada Guru Olahraga di Departemen Pendidikan dari Urmia ($P < 0,05$).

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada variabel kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja yang digunakan. Selain itu teori kualitas hidup kerja yang digunakan peneliti terdahulu juga digunakan pada penelitian yang akan digunakan. Persamaan lain terletak pada alat analisis yang digunakan yaitu SPSS. Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada variabel dependen yang akan digunakan yaitu kinerja karyawan dan lokasi penelitian yang dilakukan. Perbedaan lainnya terletak pada penambahan variable intervening di penelitian sekarang.

Khera (2015) *“Impact of Quality of Work Life on Job Satisfaction: An Empirical Study on Nurses of Government Hospital in Chandigarh (India)”*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja (QWL) memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kerja karyawan kepuasan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada variabel kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja yang digunakan. Selain itu teori kepuasan kerja yang digunakan peneliti terdahulu juga digunakan pada penelitian yang akan digunakan. Persamaan lain terletak pada alat analisis yang digunakan yaitu SPSS dan lokasi penelitian yaitu rumah sakit. Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada variabel

dependen yang akan digunakan yaitu kinerja karyawan. Perbedaan lainnya terletak pada penambahan variable intervening di penelitian sekarang.

Mehta dan Mehta (2015) "*Quality of work life and job satisfaction among govt*". Hasil penelitiannya menunjukkan hubungan yang positif antara kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja. Sampel penelitian ini adalah total 100 *guru secondary school* di distrik Dirsa dan Hisar, Haryana, India.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada variabel kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja yang digunakan. Persamaan lain terletak pada alat analisis yang digunakan yaitu SPSS. Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada variabel dependen yang akan digunakan yaitu kinerja karyawan dan lokasi penelitian yang akan dilakukan. Perbedaan lainnya terletak pada penambahan variable intervening di penelitian sekarang.

2.1.1.2 Kualitas Kehidupan Kerja Tidak Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja

Anbaril, *et al* (2014) "*Effects of the Quality of Working Life on Job Satisfaction in an Auto Parts Manufacturing Factory*". Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas hidup kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sekitar 60,7 % peserta menilai pekerjaan mereka berat. Rata-rata kepuasan kerja adalah 55,94.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada variabel kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja yang digunakan. Persamaan lain terletak pada alat analisis yang digunakan yaitu SPSS.

Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada variabel dependen yang akan digunakan yaitu kinerja karyawan dan lokasi penelitian yang akan dilakukan. Perbedaan lainnya terletak pada penambahan variable intervening di penelitian sekarang.

2.1.2 Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

2.1.2.1 Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja

Yaseen (2013) *“Effect of Compensation Factors On Employee Satisfaction-A Study Of Doctors Dissatisfaction in Punjab”*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaji, pengakuan, peluang promosi, dan kerja bermakna adalah faktor manajemen kompensasi yang berpengaruh langsung pada kepuasan kerja pada dokter.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada variabel kompensasi dan kepuasan kerja yang digunakan. Persamaan lain terletak pada alat analisis yang digunakan yaitu SPSS dan lokasi penelitian yaitu rumah sakit. Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada variabel dependen yang akan digunakan yaitu kinerja karyawan. Perbedaan lainnya terletak pada penambahan variable intervening di penelitian sekarang.

Salisu, et al (2015) *“The impact of compensation on the job satisfaction of public sector construction workers of jigawa state of Nigeria”*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berdampak positif terhadap kepuasan kerja pekerja.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada variabel kompensasi dan kepuasan kerja yang digunakan. Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada variabel dependen yang akan digunakan yaitu kinerja karyawan. Perbedaan lain terletak pada alat analisis yang digunakan yaitu SPSS dan lokasi penelitian yaitu rumah sakit. Perbedaan lainnya terletak pada penambahan variable intervening di penelitian sekarang.

Tobing (2016) "*The Effect Of Compensation, Career Development, Work-Family Support On Job Satisfaction*". Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan dukungan kerja keluarga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Di sisi lain, pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada variabel kompensasi dan kepuasan kerja yang digunakan. Persamaan lain terletak pada alat analisis yang digunakan yaitu SPSS. Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada variabel dependen yang akan digunakan yaitu kinerja karyawan dan lokasi penelitian yang akan dilakukan. Perbedaan lainnya terletak pada penambahan variable intervening di penelitian sekarang.

2.1.2.2 Kompensasi Tidak Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja

Muguongo, et al (2015) "*Effects of Compensation on Job Satisfaction Among Secondary School Teachers in Maara Sub - County of Tharaka Nithi County, Kenya*". Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa para guru

sangat tidak puas dengan semua aspek kompensasi yang mereka terima, kompensasi yang diterima guru tidak sesuai dengan deskripsi pekerjaan mereka.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada variabel kompensasi dan kepuasan kerja yang digunakan. Persamaan lain terletak pada alat analisis yang digunakan yaitu SPSS. Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada variabel dependen yang akan digunakan yaitu kinerja karyawan dan lokasi penelitian yang akan dilakukan. Perbedaan lainnya terletak pada penambahan variable intervening di penelitian sekarang.

2.1.3 Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja

2.1.3.1 Kualitas Kehidupan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja

Majumdar (2012) *“Impact Of Quality Work-Life On Job Performance: A Case Study On Indian Telecom Sector”*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas hidup kerja memiliki korelasi yang kuat terhadap kinerja karyawan. Tata Teleservices Ltd menunjukkan korelasi yang baik antara QWL dan kinerja karyawan. Ide menunjukkan korelasi yang rendah antara QWL dan Kinerja Karyawan dibandingkan dengan yang rekan-rekan sektor publik dan swasta.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada variabel kualitas kehidupan kerja dan kinerja yang digunakan. Selain itu teori kualitas kehidupan kerja yang digunakan peneliti terdahulu juga digunakan pada penelitian yang akan digunakan. Persamaan lain terletak pada

alat analisis yang digunakan yaitu SPSS. Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada lokasi penelitian. Perbedaan lainnya terletak pada penambahan variable intervening di penelitian sekarang.

Chanana dan Gupta (2016) "*Quality of work life & its impact on job performance: A study of S.B.I & HDFC banking professionals*". Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ada dampak yang tinggi kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan dan dari faktor persepsi kualitas *reward*, dukungan manajemen, pekerjaan yang menantang dan karir & pertumbuhan kesempatan yang merupakan faktor penting dari kualitas kehidupan kerja yang mengarahkan mereka untuk kinerja baik.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada variabel kualitas kehidupan kerja dan kinerja karyawan yang digunakan. Persamaan lain terletak pada alat analisis yang digunakan yaitu SPSS. Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada lokasi penelitian. Perbedaan lainnya terletak pada penambahan variable intervening di penelitian sekarang.

Shahbazi (2011) "*A Survey Of Relationshio Between The Quality Of Work Life And Performance Of Department Chairpersons Of Esfahan University And Esfahan Medical Science University*". Hasil dari penelitian menunjukkan hubungan yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja dengan kinerja antara ketua departemen Universitas Esfahan dan ilmu Kedokteran Universitas Esfahan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada variabel kualitas kehidupan kerja dan kinerja karyawan yang digunakan. Persamaan lain terletak pada alat analisis yang digunakan yaitu SPSS. Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada lokasi penelitian. Perbedaan lainnya terletak pada penambahan variable intervening di penelitian sekarang.

2.1.3.2 Kualitas Kehidupan Kerja Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja

Radja *et al* (2013) "*Effect Quality of Work Life And Organizational Commitment Toward Work Satisfaction in Increasing Public Service Performance (A Study of License Of Founding Building Service in Makassar City)*". Hasil dari penelitiannya menunjukkan kualitas hidup kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pelayanan publik dan kepuasan kerja, namun memiliki korelasi penting dengan komitmen organisasional.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada variabel kualitas kehidupan kerja dan kinerja karyawan yang digunakan. Persamaan lain terletak pada alat analisis yang digunakan yaitu SPSS. Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada lokasi penelitian. Perbedaan lainnya terletak pada penambahan variable intervening di penelitian sekarang.

2.1.4 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

2.1.4.1 Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja

Qureshi dan Sajjad (2015) "*An Empirical Analysis Of The Impact Of Compensation On Job Performance And Work-Family Conflict In The*

Kingdom Of Saudi Arabia “A Correlation Model”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa model yang diilustrasikan menunjukkan adanya hubungan antara kompensasi, konflik keluarga dan kinerja kerja dengan menunjukkan dampak kompensasi, yang secara langsung dan tidak langsung terkait dengan konflik keluarga dan kinerja seorang karyawan di Kerajaan Arab Saudi.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada variabel kualitas kehidupan kerja dan kinerja karyawan yang digunakan. Persamaan lain terletak pada alat analisis yang digunakan yaitu SPSS. Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada lokasi penelitian. Perbedaan lainnya terletak pada penambahan variable intervening di penelitian sekarang.

Oluigbo dan Anyiam (2014) *“The Role of Compensation on Employee Performance in An Information Technology Organization”*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi membantu meningkatkan output/ produktivitas pekerja dan manajer perusahaan dan organisasi yang direkomendasikan untuk melakukan segala sesuatu yang diperlukan dalam jangkauan mereka untuk memberikan insentif dan manfaat sehingga dapat mendorong usaha para pekerja menuju kinerja yang lebih baik dalam pekerjaan mereka.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada variabel kualitas kehidupan kerja dan kinerja karyawan yang digunakan. Persamaan lain terletak pada alat analisis yang digunakan yaitu SPSS.

Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada lokasi penelitian yaitu rumah sakit. Perbedaan lainnya terletak pada penambahan variable intervening di penelitian sekarang.

Wakesa dan Nyaroo (2013) *“Effect Of Compensation On Performance Of Public Secondary School Teachers In Eidoret Municipality Kenya”*. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompensasi yang adil berpengaruh terhadap kinerja guru sekolah menengah umum karena kebijakan kompensasi di tempat tersebut menurunkan moral guru. Tidak meningkatkan kinerja tugas dan berdampak negatif terhadap produktivitas para guru di sekolah.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada variabel kompensasi dan kinerja karyawan yang digunakan. Persamaan lain terletak pada alat analisis yang digunakan yaitu SPSS dan analisis deskriptif. Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada lokasi penelitian yaitu rumah sakit. Perbedaan lainnya terletak pada penambahan variable intervening di penelitian sekarang.

Marwat (2009) *“Impact of selection, training, performance appraisal and compensation on employee performance A case of Pakistan telecom sector”*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan seleksi, pelatihan dan kompensasi karyawan dalam pengambilan keputusan memiliki hubungan yang sangat tinggi. Sebagian besar orang menyatakan kompensasi sebagai faktor penting yang berhubungan langsung dengan kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada variabel kompensasi dan kinerja karyawan yang digunakan. Persamaan

lain terletak pada alat analisis yang digunakan yaitu SPSS dan analisis deskriptif. Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada lokasi penelitian yaitu rumah sakit. Perbedaan lainnya terletak pada penambahan variable intervening di penelitian sekarang.

2.1.4.2 Kompensasi Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja

Hameed (2014) "*Impact of Compensation on Employee Performance (Empirical Evidence From Banking Sector of Pakistan)*". Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Analisis regresi menunjukkan bahwa semua variabel independen memiliki pengaruh yang tidak signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Analisis deskriptif juga menunjukkan bahwa semua variabel independen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil ANOVA menunjukkan bahwa pendidikan tidak berdampak sama terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada variabel kompensasi dan kinerja karyawan yang digunakan. Persamaan lain terletak pada alat analisis yang digunakan yaitu SPSS. Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada lokasi penelitian yaitu rumah sakit. Perbedaan lainnya terletak pada penambahan variable intervening di penelitian sekarang.

2.1.5 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

2.1.5.1 Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Saranya (2014) "*Influence of job satisfaction on employee's performance – A general perspective*". Hasil penelitian menunjukkan bahwa

tingkat unit dan tingkat individu memiliki pengaruh kepuasan kerja bertingkat yang unik pada omset di atas dan di luar tingkat statis kepuasan kerja.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada variabel kepuasan kerja dan kinerja karyawan yang digunakan. Persamaan lain terletak pada alat analisis yang digunakan yaitu SPSS. Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada lokasi penelitian yaitu rumah sakit. Perbedaan lainnya terletak pada penambahan variable intervening di penelitian sekarang dan variable independen menggunakan QWL dan kompensasi.

Ghafoor dan Ashar (2014) *“Impact of employee job satisfaction on their performance, A case study of banking sector in Muzaffargarh District, Pakistan”*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara kepuasan kerja dan membayar paket pekerjaan, keamanan kerja, dan sistem *reward* berkorelasi positif. Dan dampak dari kepuasan ini langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada variabel kepuasan kerja dan kinerja karyawan yang digunakan. Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada lokasi penelitian yaitu rumah sakit dan alat analisis menggunakan SPSS. Perbedaan lainnya terletak pada penambahan variable intervening di penelitian sekarang dan variable independen menggunakan QWL dan kompensasi.

Wahid (2015) *“Impact of job satisfaction on employee performance an application on faculty of science and humarity studies universitas of salman*

bin Abdul-Aziz- al Aflaj”. Hasil penelitiannya menunjukkan ada hubungan yang positif dan signifikan secara statistik antara faktor kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa setiap kali ada yang lebih baik (kondisi kerja, membayar dan promosi, dan hubungan kerja) ada kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada variabel kepuasan kerja dan kinerja karyawan yang digunakan. Persamaan lain terletak pada alat analisis yang digunakan yaitu SPSS. Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada lokasi penelitian yaitu rumah sakit. Perbedaan lainnya terletak pada penambahan variable intervening di penelitian sekarang dan variable independen menggunakan QWL dan kompensasi.

Chamundeswari (2013) “*Job satisfaction and performance of school teacher*”. Penelitian ini menggunakan sampel sejumlah 558 guru. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa guru di sekolah badan pusat secara signifikan lebih baik dalam kepuasan kerja dan kinerja dibandingkan dengan rekan-rekan mereka di sekolah menengah matrikulasi dan negeri.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada variabel kepuasan kerja dan kinerja karyawan yang digunakan. Persamaan lain terletak pada alat analisis yang digunakan yaitu SPSS. Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada lokasi penelitian yaitu rumah sakit. Perbedaan lainnya terletak pada penambahan

variable intervening di penelitian sekarang dan variable independen menggunakan QWL dan kompensasi.

2.1.5.2 Kepuasan Kerja Tidak Terhadap Kinerja

Sawitri, Susanti dan Huda (2016) "*The impact of job satisfaction, organizational commitment, organizational citizenship behavior (OCB) on employee performance*". Hasil penelitiannya menunjukkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh organisasi *citizenship behavior*. Kepuasan kerja juga dipengaruhi komitmen organisasi. Organisasi komitmen dan organisasi *citizenship behavior* mempengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada variabel kepuasan kerja dan kinerja karyawan yang digunakan. Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada lokasi penelitian yaitu rumah sakit dan alat analisis menggunakan SPSS. Perbedaan lainnya terletak pada penambahan variable intervening di penelitian sekarang dan variable independen menggunakan QWL dan kompensasi.

2.1.6 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja

Saani (2013) "*Influence of Compensation and Supervision on Private Basic School Teachers Work Performance in Ashaiman Municipality*". Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan pengawasan guru berhubungan positif dengan kinerja guru; Namun, kedua variabel tersebut tidak langsung memprediksi kinerja kerja. Mereka melakukannya hanya 'guru yang puas dengan bentuk kompensasi yang tersedia bagi mereka.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada variabel kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan yang digunakan. Persamaan lain terletak pada alat analisis yang digunakan yaitu SPSS dan penggunaan variable intervening. Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada lokasi penelitian yaitu rumah sakit.

Sopiah (2013) "*The Effect Compensation Toward Job Satisfaction And Job Performance of Outsourcing Employee of Syariah Banks in Malang Indonesia*". Hasil dari penelitian menunjukkan hasil yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Kompensasi yang diterima oleh karyawan, baik kompensasi finansial maupun nonfinansial umumnya dianggap sebagai tingkat kepuasan kerja yang akan mendorong kinerja yang lebih baik di bank Syariah di Kota Malang.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada variabel kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan yang digunakan. Persamaan lain terletak pada alat analisis yang digunakan yaitu SPSS dan penggunaan variable intervening. Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada lokasi penelitian yaitu rumah sakit.

Jufrizen, et al (2017) "*The Effect of Compensation, Organizational Culture and Islamic Work Ethic Towards the Job Satisfaction and the Impact on the Permanent Lecturers*". Hasil dari penelitian ini menunjukkan kompensasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sedangkan etika kerja Islam tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen melalui kepuasan kerja.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada variabel kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan yang digunakan. Persamaan lain terletak pada alat analisis yang digunakan yaitu SPSS dan penggunaan variable intervening. Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada lokasi penelitian yaitu rumah sakit.

2.1.7 Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja

Hosmani, *et al* (2014) "*Study on impact of quality of work life on job performance amongst employee of secunderabad division of south central Railway*". Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan pada umumnya merasa puas dengan langkah-langkah yang berbeda dari kualitas program kehidupan kerja di organisasi yang meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada variabel kualitas hidup kerja dan kinerja karyawan yang digunakan. Persamaan lain terletak pada alat analisis yang digunakan yaitu SPSS. Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada lokasi penelitian yaitu rumah sakit.

Rubel dan Kee (2014) "*Quality of Work Life and Employee Performance: Antecedent and outcome of job satisfaction in Partial Least Square (PLS)*". Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kualitas hidup kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di *Partial Least Square (PLS)*.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada variabel kualitas hidup kerja dan kinerja karyawan yang digunakan. Persamaan lain terletak pada alat analisis yang digunakan yaitu SPSS. Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada lokasi penelitian yaitu rumah sakit.

Gayathiri dan Ramakrishnan (2013) “*Quality Of Work Life – Linkage With Job Satisfaction and Performance*”. Hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan kualitas hidup kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, manajemen rumah sakit harus memastikan kualitas hidup perawat yang dapat memberikan kepuasan dan meningkatkan kinerja kerja.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada variabel kualitas hidup kerja dan kinerja karyawan yang digunakan. Persamaan lainnya terletak pada lokasi penelitian yaitu rumah sakit. Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan lain terletak pada alat analisis yang digunakan yaitu SEM.

Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Nama/Tahun /Judul Penelitian	Sampel / Lokasi	Tujuan Penelitian	Metodologi/ Variabel	Kesimpulan/ Kelemahan
1	Tanushree Bhatnagar & Harvinder Soni (2015). <i>Impact of Quality of work life on Job satisfaction of</i>	Survei dilakukan di antara 100 guru sekolah di kota Udaipu	Untuk mengetahui dampak kualitas hidup kerja terhadap kepuasan kerja guru sekolah di	Kuantitatif. Konsep yang digunakan: Quality of Work Life (Walton, 1975): <i>Adequate and</i>	Dalam penelitian ini, mengatakan bahwa jika ada tingkat kualitas kehidupan kerja yang baik dalam organisasi, orang akan sangat puas dengan pekerjaan

	<i>School Teachers in Udaipur city.</i>	r	kota Udaipur.	<i>fair compensation, Secure and healthy working conditions, Opportunities for the development of human capabilities, Opportunities for continuous growth and security, Social alliance in the work organization, Law governed work in the organization, importance of work, The social relevance of work life.</i>	mereka
2	Bayan Fatehi, Ismail Amini, Ali Karimi, & Bisotoon Azizi (2015). <i>Impact of Quality of Work Life on Job Satisfaction (Case Study: Sport Teachers in Department of Education from Urmia.</i>	Sampel penelitian diperoleh 225 orang menurut tabel Morgan	untuk mempengaruhi Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Guru Olahraga di Departemen Pendidikan dari Urmia.	Kuantitatif. Konsep yang digunakan: QWL (Walton, 1974): <i>Adequate & fair compensation, safe & healthy environment, growth & security, constitutionalism, social relevance, total life space, social integration, development of</i>	Hasil analisis hipotesis pertama menunjukkan ada hubungan yang signifikan dan positif antara upah yang adil dan cukup dan kepuasan kerja pada guru olahraga dari Departemen Pendidikan dari guru Urmia; Dengan meningkatkan gaji yang lumayan dan cukup, kepuasan kerja juga akan meningkat.

				<i>human capabilities.</i> <i>Job satisfaction</i> (Mount, Ilier & Johson, 2006)	Temuan juga menunjukkan bahwa upah yang adil dan cukup berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja
3	Aman Khera (2015). <i>Impact of Quality of Work Life on Job Satisfaction: An Empirical Study on Nurses of Government Hospital in Chandigarh (India).</i>	Sampel terdiri dari 108 perawat dari beberapa Rumah Sakit Pemerintah khusus di Chandigarh	Untuk mengetahui apakah keberadaan Kualitas Kehidupan Kerja (QWL) memiliki hubungan dengan latar belakang demografi karyawan seperti usia, jenis kelamin dan pendidikan	Kuantitatif. Konsep yang digunakan: QWL (Walton, 1980): <i>Work meaningfulness</i>, <i>work social</i>, <i>organizational equilibrium</i>, <i>work challenge richness</i> <i>Job Satisfaction</i> (Spector 1997): <i>Pay</i>, <i>promotion</i>, <i>job security</i>, <i>recognition</i>, <i>demographic</i>, <i>working hours</i>, <i>opportunity</i>, <i>interpersonal relationship</i>, <i>work situations</i>, <i>supervision</i>, <i>nature of work</i>, <i>communication</i>	Temuan penelitian ini menyatakan bahwa dimensi Kualitas Kehidupan Kerja dari perawat dan kepuasan kerja mereka terkait. Adanya pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Pemerintah khusus di Chandigarh
4	Zohreh Anbaril, Marzieh Abbasinia, Monireh Khadem, Abdoirasoul Rahmani, Mehdi	Berdasarkan cluster random sampling 150 subyek yang dipilih	ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan kualitas hidup kerja	Kuantitatif. Konsep yang digunakan: QWL Skinner and Ivancevich (2008): <i>adequate and fair</i>	Ada beberapa alasan rendahnya kualitas kerja. Tugas yang ditugaskan kepada peserta tidak menantang; Staf tidak memiliki kesempatan untuk

	Asghari, Iman Ahmad Nezhad, & Somayeh Farhang Dehghan (2014). <i>Effects of the Quality of Working Life on Job Satisfaction in an Auto Parts Manufacturing Factory.</i>		staf, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mensurvei hubungan antara parameter-parameter ini	<i>compensation, safe & healthy working conditions, opportunities to develop human capacities, opportunities for continuous growth and job security, more flexible work scheduling and job assignment, careful attention to job design and work flow, better union-management cooperation, and less structural supervision and development of effective work teams.</i> <i>Job satisfaction (Spector, 2003): (1) motivation factors that improve performance and attitudes. (2) protective factors that maintain morale and can reduce the probability of changing jobs,</i>	menyadari bakat mereka; Mereka tidak dapat mengambil bagian dalam pengambilan keputusan organisasi.
--	--	--	--	--	--

				<i>and the dissatisfaction.</i>	
6	Ayesha Yaseen (2013). <i>Effect of Compensation Factors On Employee Satisfaction-A Study Of Doctors Dissatisfaction in Punjab.</i>	Ukuran sampel digunakan berjumlah 4602 dokter B.D.S.	untuk mengetahui berbagai isu pengelolaan kompensasi bagi para dokter di rumah sakit sipil Dan untuk mengeksplorasi kompensasi itu langsung Berpengaruh pada tingkat kepuasan dokter	Kuantitatif. Konsep yang digunakan: <i>Compensation: Pay, recognition, promotion opportunity, meaningful work</i> <i>Job Satisfaction</i> (Locke1976)	Temuan menunjukkan bahwa dokter harus memberi kompensasi dengan benar untuk mempertahankan dan memotivasi mereka. Karena temuan kami juga menunjukkan bahwa gaji dan pengakuan mungkin memiliki hubungan langsung dengan kepuasan kerja.
7	Jamilu B. Salisu, Ezekiel Chinyio, & Subashini Suresh (2015). <i>The impact of compensation on the job satisfaction of public sector construction workers of jigawa state of Nigeria.</i>	Sebanyak 265 dari 850 pekerja dipilih dengan menggunakan teknik stratified sampling	Untuk menunjukkan bahwa paket kompensasi memiliki hubungan dengan kepuasan kerja pekerja.	Kuantitatif. Konsep yang digunakan: <i>Compensation</i> (Amstrong, 2002) <i>Job satisfaction</i> (Onukwube, 2012): <i>Work itself, reward (pay), supervision, promotion, opportunities, co-workers</i>	Temuan penelitian ini mengungkapkan bahwa kompensasi berdampak positif terhadap kepuasan kerja pekerja.
8	Mary Makena Muguongo, Andrew T. Muguna, &	Stratified random sampling	untuk mengetahui pengaruh kompensasi	Kuantitatif. Konsep yang digunakan:	Dari temuan tersebut, studi menyimpulkan bahwa

	Dennis K. Muriithi (2015) <i>Effects of Compensation on Job Satisfaction Among Secondary School Teachers in Maara Sub - County of Tharaka Nithi County, Kenya.</i>	g digunakan untuk memilih ukuran sampel 214 guru yang diambil dari populasi sasaran 474	finansial dan non finansial terhadap kepuasan kerja di antara guru Sekolah Menengah di Kabupaten Maara Kabupaten Tharaka Nithi, Kenya.	<i>Compensation</i> (Aswathappa, 2005): <i>Financial benefit</i> (wages, salaries, incentives, fringe benefit, perquisites) <i>Non financial</i> (challenging job responsibility, recognition of merit, growth prospect, competent supervision, comfortable working conditions, job-sharing <i>Job satisfaction</i> (Amstrong, 2006)	kompensasi yang diterima guru tidak sesuai dengan deskripsi pekerjaan mereka.
9	Tobing Diana Sulianti K, (2016). <i>The Effect Of Compensation , Career Development, Work-Family Support On Job Satisfaction.</i>	Sampel terdiri dari 175 karyawan yang bekerja di bank BUMN di Kabupaten Jember, Jawa Timur, Indonesia.	untuk menganalisis pengaruh kompensasi , pengembangan karir, dan dukungan kerja keluarga terhadap kepuasan kerja	Kuantitatif. Konsep yang digunakan: <i>Compensation</i> (O'Donnell, 2007) <i>Job satisfaction</i> (spector, 1997)	menunjukkan bahwa kompensasi dan dukungan kerja-keluarga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Di sisi lain, pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
10	Malini Nandi Majumdar,	108 karyawan	Untuk mengidenti	Kuantitatif.	BSNL, Airtel dan Reliance

	Debosmita Dawn dan Avijan Dutta (2012). <i>Impact Of Quality Work-Life On Job Performance: A Case Study On Indian Telecom Sector.</i>	an dari hirarki dan departemen yang berbeda dari masyarakat dan sektor swasta di bawah Layanan Industri India.	fikasi bagaimana QWL mengarah untuk meningkatkan kinerja individu serta kinerja organisasi.	Konsep yang digunakan: Quality of Work Life (Walton, 1975): <i>Adequate and fair compensation, Secure and healthy working conditions, Opportunities for the development of human capabilities, Opportunities for continuous growth and security, Social alliance in the work organization, Law governed work in the organization, importance of work, The social relevance of work life.</i>	Communications Ltd memiliki korelasi yang kuat dengan keseluruhan QWL dan kinerja karyawan. Tata Teleservices Ltd menunjukkan korelasi yang baik antara QWL dan kinerja karyawan. Ide menunjukkan korelasi yang rendah antara QWL dan Kinerja Karyawan dibandingkan dengan yang rekan-rekan sektor publik dan swasta
11	Meenaksi chanana dan surrender kumar gupta (2016). <i>Quality of work life & its impact on job performance: A study of S.B.I & HDFC banking</i>	100 responden dari dua bank SBI dan HDFC	untuk mengetahui faktor-faktor yang berbeda yang mempengaruhi prestasi kerja	Kuantitatif. Konsep yang digunakan: QWL (Sirgy, et al, 2001): <i>basic job characteristics such as salary, wages or compensation, physical or psychological</i>	bahwa ada dampak yang tinggi kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan dan dari faktor persepsi kualitas penghargaan, dukungan manajemen, pekerjaan yang menantang, karir

	<i>professionals.</i>			<i>environment at work; workload and stress at work, and equitable chances of promotion and professional growth</i>	& kesempatan pertumbuhan merupakan faktor utama yang mengarahkan mereka untuk kinerja baik
13	Jusuf Radja, Amiruddin Tawe, Syamsul Rijal, dan M.Arif Tiro (2013). <i>Effect Quality of Work Life And Organizational Commitment Towards Work Satisfaction In Increasing Public Service Performance (A Study Of License Of Founding Building Service In Makassar City)</i>	Populasi peneliti adalah pejabat Dinas Tata Ruang dan Tata Kerja dan Perizinan di Kota Makassar yang terdiri dari 200 pejabat. Sampel penelitian diambil secara proporsional dengan stratified random sampling	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kualitas hidup kerja, komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja pelayanan publik di Kantor Tata Ruang dan Tata Kerja dan Perizinan di Kota Makassar.	Kuantitatif. Konsep yang digunakan: QWL (Tuomi & Vanhala, 2002): <i>teamwork, good opportunities for staff training and development, and advanced organization of the working process showed a positive correlation with competitiveness, staff commitment and development.</i> <i>Job performance</i> (Bernardin and Russel 1993): <i>Quality, Quantity, Timeliness, Cost Effectiveness, Need for</i>	1) kualitas hidup kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja pelayanan publik dan kepuasan kerja, namun memiliki hubungan yang signifikan dengan komitmen organisasi. 2) Komitmen organisasional berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pelayanan publik, namun berpengaruh secara tidak langsung melalui kepuasan kerja. 3) kualitas hidup kerja dan komitmen organisasional memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja pelayanan publik namun keduanya dapat memberikan kontribusi langsung melalui kinerja kerja.

				<i>Supervision, and Interpersonal Impact</i>	
14	Mohammed Owais Qu Reshi, & Syed Rumaiya Sajjad (2015). <i>An Empirical Analysis Of The Impact Of Compensation On Job Performance And Work-Family Conflict In The Kingdom Of Saudi Arabia "A Correlation Model"</i> .	Penelitian ini didasarkan pada data primer yang dikumpulkan dari 400 karyawan yang bekerja di Arab Saudi	untuk menemukan dampak kompensasi terhadap kinerja dan konflik keluarga-pekerja, di Kerajaan Arab Saudi	Kuantitatif. Konsep yang digunakan: <i>Compensation</i> (Milkovich & Newman, 1999) <i>Job performance</i> (Capko, 2003)	Model yang diilustrasikan menunjukkan adanya hubungan antara kompensasi, kinerja kerja dan konflik keluarga-kerja dengan menunjukkan dampak kompensasi, yang secara langsung dan tidak langsung terkait dengan konflik keluarga-pekerja, melalui kinerja seorang karyawan di Kerajaan Arab Saudi.
15	Ikenna Oluigbo & Kizito Anyiam (2014). <i>The Role of Compensation on Employee Performance in An Information Technology Organization</i> .	Jumlah populasi peneliti ini adalah 120 orang termasuk manajer dan pekerja dan ukuran sampel adalah 92	untuk memastikan sejauh mana kompensasi telah mempengaruhi karyawan terhadap kinerja yang lebih tinggi dalam sebuah organisasi	Kuantitatif. Konsep yang digunakan: <i>Compensation</i> (pagon, 1980) <i>Job performance</i> (Cox & Nkomo 1986): <i>Performance trait, task performance, social behavior</i>	kompensasi membantu meningkatkan output/ produktivitas pekerja dan manajer perusahaan dan organisasi yang direkomendasikan untuk melakukan segala sesuatu yang diperlukan dalam jangkauan mereka untuk memberikan insentif dan manfaat sehingga dapat mendorong usaha para pekerja menuju kinerja

					yang lebih baik dalam pekerjaan mereka.
16	Abdul Hameed (2014). <i>Impact of Compensation on Employee Performance (Empirical Evidence From Banking Sector of Pakistan).</i>	200 responden yang dipilih secara random	untuk mengukur dampak kompensasi terhadap kinerja karyawan	Kuantitatif. Konsep yang digunakan: <i>Compensation</i> (Holt,1993): <i>Salary, Rewards and Incentives, Indirect Compensation</i> <i>Employee Performance</i> (Welthel and Davis,1996).	Analisis regresi menunjukkan bahwa semua variabel independen memiliki pengaruh yang tidak signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.
17	Jane Nelima Wakesa & Silas Nyaroo (2013). <i>Effect Of Compensation On Performance Of Public Secondary School Teachers In Eldoret Municipality Kenya.</i>	Populasi sampel terdiri dari 114 guru dan 14 kepala sekolah	Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru sekolah menengah negeri di Kota Eldoret di Kabupaten Gishu, Kenya	Kuantitatif. Konsep yang digunakan: <i>Compensation</i> Bernardin and Russel (1993): <i>recruitment of employees, motivation, productivity, employee turnover.</i> <i>Job performance</i> (Robbins, 2001)	Bahwa paket kompensasi yang diberikan oleh Komisi Pelayanan Guru mengindikasikan bahwa kompensasi yang diberikan oleh TSC secara keseluruhan "memuaskan".
18	Zubair Aslam Marwat, (2009). <i>Impact of Selection, Training, Performance</i>	Ukuran sampel yang dipilih adalah 60 dan 58 yang	Untuk mengetahui pengaruh seleksi, pelatihan, prestasi kerja,	Kuantitatif. Konsep yang digunakan: <i>Compensation</i> (Singh 2004): <i>Selection,</i>	Ada korelasi positif yang kuat antara kompensasi dan pelatihan (0,78) dengan mean (3,46) menunjukkan

	<i>Appraisal and Compensation On Employee Performance A Case of Pakistan Telecom Sector.</i>	dikembangkan dari total kuesioner terdistribusi.	kompensasi terhadap kinerja karyawan di Sektor Telekomunikasi Pakistan	<i>training, performance appraisal, career planning, compensation, employee participation, and job definition.</i>	bahwa sebagian besar masyarakat mengidealkan kompensasi sebagai faktor penting yang berkorelasi langsung dengan kinerja Karyawan. Semua variabel memiliki korelasi positif dengan kinerja Pegawai. Singkatnya, semua praktik praktik sumber daya manusia memiliki korelasi positif dengan kinerja karyawan
19	Kamala Saranya (2014). <i>Influence of job satisfaction on employee's performance – A general perspective.</i>	-	untuk mengkaji bagaimana hubungan antara kepuasan kerja karyawan dan omset berikutnya yang dapat berubah tergantung pada kepuasan kerja unit karyawan dan dispersi.	Kuantitatif. Konsep yang digunakan: -	disimpulkan bahwa karyawan puas di hampir semua kecuali dalam kebijakan promosi dan sistem penanganan pengaduan. Dorongan kepercayaan diri yang sejati mungkin adalah nomor satu cara untuk mencapai kepuasan kerja yang lebih tinggi
20	Abdul Ghafoor & Iffat Ashar (2014). <i>Impact of employee job satisfaction</i>	sampel 150 karyawan yang dipilih dari 10 cabang	Untuk menganalisis hubungan antara kepuasan kerja	Kuantitatif. Konsep yang digunakan: <i>Job satisfaction: Pay package,</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara kepuasan kerja dan membayar paket pekerjaan,

	<i>on their performance, A case study of banking sector in Muzaffargarh District, Pakistan.</i>	bank yang berbeda	dengan gaji pekerjaan, keamanan kerja, dan sistem penghargaan, dan dampak dari kepuasan ini pada kinerja karyawan di sektor perbankan dari Kabupaten Muzaffargarh, Pakistan.	<i>job security, reward system.</i>	keamanan kerja, dan sistem reward berkorelasi positif. Dan dampak dari kepuasan ini langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan
21	Abdul Wahid A. (2015) <i>Impact of job satisfaction on employee performance an application on faculty of science and humarity studies universitas of salman bin abdul-aziz- al aflaj.</i>	86 anggota staff pengajar	mengidentifikasi dampak dari faktor kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di fakultas studi ilmu pengetahuan dan kemanusiaan (universitas cabang Salman bin Abdul-Aziz-Al Aflaj)	Kuantitatif. Konsep yang digunakan: <i>Job satisfaction: pay, promotion, job security, recognition, demographic factors, working hours & physical conditions, opportunity to use, interpersonal relationship, work situation, supervision, nature of work, communication</i>	Ada hubungan yang positif dan signifikan secara statistik antara faktor kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa setiap kali ada yang lebih baik (kondisi kerja, membayar dan promosi, dan hubungan kerja) ada kepuasan kerja yang lebih tinggi.
22	Dyah Sawitri, Endang Susanti &	186 karyawan	untuk memahami dan	Kuantitatif. Konsep yang	1. Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi

	Khasbulloh Huda (2016) <i>The impact of job satisfaction, organizational commitment, organizational citizenship behavior (OCB) on employee performance.</i>		menganalisis Dampak Kepuasan kerja, Komitmen Organisasi, Organisasi Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan	digunakan: Job satisfaction Robbins (2002): <i>Chance to be their selves, work environment, reward, teamwork between leader and coworker</i> <i>Job performance</i> (Soedjono 2005): <i>quality, quantity, punctuality, effectiveness, independence, work commitment, and responsibility.</i>	berpengaruh Organisasi Citizenship Behavior. 2. Kepuasan kerja juga dipengaruhi Komitmen Organisasi 3. Organisasi Komitmen dan organisasi Citizenship Behavior mempengaruhi Kinerja Karyawan 4. kepuasan kerja tidak mempengaruhi Kinerja Karyawan
23	S. Chamundeswari, (2013). <i>Job Satisfaction and Performance of School Teachers.</i>	Dari jumlah penduduk, sampel 196 guru sekolah negeri, 198 guru dari sekolah papan tulis dan 194 guru dari dewan pusat ditarik	Dengan demikian peneliti merasa perlu untuk menyelidiki kepuasan kerja dan kinerja guru dalam berbagai kategori sekolah mengikuti sistem pendidikan yang berbeda	Kuantitatif Konsep yang digunakan: <i>Satisfaction</i> (Weiss and others, 1967). <i>Effective Performance Appraisals</i> (Maddux, 2004).	guru di sekolah dewan pusat secara signifikan lebih baik dalam kepuasan dan kinerja kerja mereka dibandingkan dengan rekan kerja mereka dalam matrikulasi dan sekolah dewan negara
24	Abbdul-Jaleel	Sebany	Untuk	Kuantitatif.	kompensasi,

	Saani (2013). <i>Influence of Compensation and Supervision on Private Basic School Teachers Work Performance in Ashaiman Municipality.</i>	ak 103 kepala sekolah dasar dan guru sekolah dasar yang dipilih secara acak di komunitas Ashaiman di Tana, Ghana	menganalisis pengaruh kompensasi dan supervisi guru terhadap kinerja guru	Konsep yang digunakan: <i>Compensation</i> (Amstrong 2006): <i>Basic pay, allowances, work environment</i> <i>Job Performance</i> (Gipson 2000): <i>Individual factor, psychological factor, organizational factor</i>	pengawasan dan kepuasan guru memiliki hubungan positif dengan kinerja guru. Hal itu terjadi hanya jika hal itu meningkatkan kepuasan para guru terhadap pekerjaan mereka. Jika guru puas dengan berbagai bentuk kompensasi, mereka mungkin akan puas dengan pekerjaan mereka di sekolah. Dan akhirnya mereka akan menunjukkan tingkat kinerja kerja yang tinggi
25	Sopiah (2013). <i>The Effect of Compensation toward Job Satisfaction and Job Performance of Outsourcing Employees of Syariah Banks in Malang Indonesia</i>	Sampel terdiri dari 141 semua karyawan di bank Syariah Malang Indonesia	Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di Bank Syariah Malang, Indonesia	Kuantitatif <i>Job Satisfaction</i> Ghiselli and Brown (1950 in As'ad, 2008): <i>position, rank, age, financial guarantees and warranties social, quality control</i>	penelitian menunjukkan hasil yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Kompensasi yang diterima oleh karyawan, baik kompensasi finansial maupun nonfinansial umumnya dianggap sebagai tingkat kepuasan kerja yang akan mendorong kinerja yang lebih

					baik di bank Syariah di Kota Malang.
26	Jufrizen , Prihatin Lumbanraja , Sitti Raha Agoes Salim and Parapat Gultom (2017). <i>The Effect of Compensation , Organizational Culture and Islamic Work Ethic Towards the Job Satisfaction and the Impact on the Permanent Lecturers.</i>	Populasi peneliti an adalah 295 dosen.	Penelitian ini menguji pengaruh kompensasi , budaya organisasi dan etika kerja islami secara langsung terhadap kepuasan kerja dan kinerja dosen dan pengaruh kompensasi , budaya organisasi dan etika kerja islami terhadap kinerja dosen melalui kepuasan kerja	Kuantitatif. Konsep yang digunakan: <i>Compensation</i> (Dessler, 2011): <i>Direct compensation, indirect compensation, Job satisfaction</i> (Reyes & Shin, 1998)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, budaya organisasi dan etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Kompensasi, budaya organisasi dan etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap kinerja dosen secara signifikan. Kompensasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja
27	Hosmani, Shambhushan kar dan Binduran (2014). <i>Study on impact of quality of work life on job performance amongst employee of</i>	sampel 100 karyawan yang bekerja di departemen yang berbeda	untuk menganalisis dampak dari kualitas kehidupan kerja (QWL) dan kinerja karyawan antara karyawan divisi	Kuantitatif. Konsep yang digunakan: <i>QWL</i> (Raduan Che Rosi, et al, 2006) <i>Job satisfaction</i> (Indrasen Singh, 2007)	mengemukakan bahwa seseorang dapat menentukan keberhasilan setiap organisasi berdasarkan tingkat kepuasan karyawan yang dipekerjakan, kinerja mereka dan produktivitas dan juga dengan mengetahui

	<i>secunderabad division of south central Railway.</i>		Secunderabad dari South Central Railway	<i>Job performance</i> (Bani Kochar, 2008)	seberapa sukses perusahaan dalam melaksanakan program QWL
28	Mohammad Rabiul Basher Rubel and Daisy Mui Hung Kee (2014). <i>Quality of Work Life and Employee Performance: Antecedent and outcome of job satisfaction in Partial Least Square (PLS).</i>		untuk menguji hubungan kualitas kerja (QWL) sebagai antedecedent kepuasan kerja dan karyawan dalam kinerja peran sebagai hasil kepuasan kerja dari operator yang bekerja di organisasi garment siap pakai di Bangladesh	Kuantitatif. Konsep yang digunakan: <i>Quality of Work Life</i> (Walton, 1975): <i>Adequate and fair compensation, Secure and healthy working conditions, Opportunities for the development of human capabilities, Opportunities for continuous growth and security, Social alliance in the work organization, Law governed work in the organization, importance of work, The social relevance of work life.</i>	perilaku supervisor, kompensasi dan tunjangan dan keseimbangan hidup kerja semuanya berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dimana kompensasi dan tunjangan memiliki dampak paling tinggi. Sebaliknya, karakter pekerjaan ditemukan memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Terakhir, kepuasan kerja ditemukan secara positif dan signifikan terkait dengan kinerja karyawan dalam peran
29	R.Gayathiri & Dr. Lalitha Ramakrishnan (2013). <i>Quality of Work Life</i>	-	Untuk mengidentifikasi pengaruh kualitas kehidupan	Kuantitatif. Konsep yang digunakan: <i>QWL</i> (Walton 1980): <i>work</i>	identifikasi ukuran kualitas hidup memang merupakan tugas yang sulit, walaupun ada

	– <i>Linkage with Job Satisfaction and Performance</i>		erja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan	<i>meaningfulness , work social and organizational equilibrium, work challenge and richness.</i> <i>Job satisfaction</i> Locke (1976): <i>Great place to work without stress, better motivation and satisfaction, reduced absenteeism, lower turnover.</i> <i>Job performance</i> Lau (2000)	semacam kesepakatan bersama mengenai konsep kesejahteraan karyawannya. Terbukti ada faktor obyektif (fisik dan struktural) yang memberikan pengaturan tempat kerja dan mengintervensi faktor kebijakan yang mempengaruhi proses kerja karyawan. Mengenai faktor hasil, efek langsung pada psikologi karyawan (sikap positif, komitmen, dan kepuasan) dan dampak utama pada kinerja organisasi dipertimbangkan oleh peneliti.
--	---	--	--	---	---

Sumber: Data Primer yang diolah, tahun 2017

Tabel 2.2 Ringkasan Teori Penelitian Terdahulu

Variabel	Tokoh	Teori	Teori yang digunakan pada penelitian selanjutnya
Kualitas Hidup kerja	Walton (1973)	<i>Adequate and fair compensation, Secure and healthy working conditions, Opportunities for the development of human capabilities, Opportunities for continuous growth and security, Social alliance in the work organization, Law governed work in the organization, Importance of work, The social relevance of work life.</i>	Walton (1973), <i>Adequate and fair compensation, Secure and healthy working conditions, Opportunities for the development of human capabilities, Opportunities for continuous growth and security, Social alliance in the work organization, Law governed work in the organization, Importance of work, The social relevance of work life.</i>
	Walton (1980)	<i>Work meaningfulness, work social, organizational equilibrium, work challenge richness</i>	
	Skinner and Ivancevich (2008)	<i>adequate and fair compensation, safe & healthy working conditions, opportunities to develop human capacities, opportunities for continuous growth and job security, more flexible work scheduling and job assignment, careful attention to job design and work flow, better union-management cooperation, and less structural supervision and development of effective work teams.</i>	
Kompensasi	Amstrong (2006)	<i>Basic pay, allowances, work environment</i>	Teori dalam buku Dessler (2007), kompensasi finansial langsung, kompensasi
	Aswathappa (2005)	<i>Financial benefit (wages, salaries, incentives, fringe benefit, perquisites)</i>	

		<i>Non financial (challenging job responsibility, recognition of merit, growth prospect, competent supervision, comfortable working conditions, job-sharing</i>	finansial tidak langsung, imbalan non finansial
	Dessler (2011)	<i>Direct compensation, indirect compensation,</i>	
Kepuasan Kerja	Spector (1997)	<i>Pay, promotion, job security, recognition, demographic, working hours, opportunity, interpersonal relationship, work situations, supervision, nature of work, communication.</i>	Teori yang diperbarui dalam buku: Spector (2000), upah, promosi, gaji, manfaat, supervisi, rekan kerja, kondisi kerja, pekerjaan itu sendiri, komunikasi.
	Onukwube (2012)	<i>Work it self, reward (pay), supervision, promotion, opportunities, co-workers</i>	
	Robbins (2002)	<i>Chance to be their selves, work environment, reward, teamwork between leader and coworker</i>	
Kinerja Karyawan	Cox & Nkomo (1986)	<i>Performance trait, task performance, social behavior</i>	Bernardin and Russel (1993) <i>Quality, Quantity, Timeliness, Cost Effectiveness, Need for Supervision, and Interpersonal Impact</i>
	Gipson (2000)	<i>Individual factor, psychological factor, organizational factor</i>	
	Bernardin and Russel (1993)	<i>Quality, Quantity, Timeliness, Cost Effectiveness, Need for Supervision, and Interpersonal Impact</i>	

Sumber: Data Primer yang diolah, tahun 2017

Rangkuman penelitian terdahulu yaitu terletak pada tabel 2.2. adapun uraian rangkuman teori penelitian terdahulu

1. Kualitas Kehidupan Kerja (X₁)

Pada penelitian terdahulu menggunakan teori kualitas kehidupan kerja dari Walton (1973) dengan indikator: *Adequate and fair compensation, Secure and healthy working conditions, Opportunities for the development of human capabilities, Opportunities for continuous growth and security, Social alliance in the work organization, Law governed work in the organization, Importance of work, The social relevance of work life*. Teori dari Walton (1980) dengan indikator: *Work meaningfulness, work social, organizational equilibrium, work challenge richness*. Teori dari Skinner and Ivancevich (2008) dengan indikator: *adequate and fair compensation, safe & healthy working conditions, opportunities to develop human capacities, opportunities for continuous growth and job security, more flexible work scheduling and job assignment, careful attention to job design and work flow, better union-management cooperation, and less structural supervision and development of effective*.

Adapun dalam penelitian yang akan dilakukan menggunakan teori dari Walton (1973) dengan indikator sebagai berikut: *Adequate and fair compensation, Secure and healthy working conditions, Opportunities for the development of human capabilities, Opportunities for continuous growth and security, Social alliance in the work organization, Law governed work in the organization, Importance of work, The social relevance of work life*

2. Kompensasi (X₂)

Pada penelitian terdahulu menggunakan teori kompensasi dari Armstrong (2006) dengan indikator: *Basic pay, allowances, work environment*. Teori Aswathappa (2005) dengan indikatornya: *Financial benefit (wages, salaries, incentives, fringe benefit, perquisites), Non financial (challenging job responsibility, recognition of merit, growth prospect, competent supervision, comfortable working conditions, job-sharing*. Teori Dessler (2011) dengan indikator: *direct compensation, indirect compensation*. Adapun dalam penelitian yang akan dilakukan menggunakan teori dari Dessler (2007) dengan indikator sebagai berikut: kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung, dan imbalan non finansial.

3. Kepuasan Kerja (Z)

Pada penelitian terdahulu menggunakan teori kepuasan kerja dari Spector (1997) dengan indikator: *Pay, promotion, job security, recognition, demographic, working hours, opportunity, interpersonal relationship, work situations, supervision, nature of work, communication*. Teori Onukwube (2012) dengan indikatornya: *Work it self, reward (pay), supervision, promotion, opportunities, co-workers*. Teori Robbins (2002) dengan indikator: *Chance to be their selves, work environment, reward, teamwork between leader and coworker*. Adapun dalam penelitian yang akan dilakukan menggunakan teori dari Spector (2000) dengan indikator sebagai berikut: upah, promosi, gaji, manfaat, supervisi, rekan kerja, kondisi kerja, pekerjaan itu sendiri, komunikasi.

4. Kinerja Karyawan (Y)

Pada penelitian terdahulu menggunakan teori kompensasi dari Cox and Nkomo (1986) dengan indikator: *Performance trait, task performance, social behavior*. Teori Gipson (2000) dengan indikatornya: *Individual factor, psychological factor, organizational factor*. Teori Bernadin and Russel (1993) dengan indikator: *Quality, Quantity, Timeliness, Cost Effectiveness, Need for Supervision, and Interpersonal Impact*. Adapun dalam penelitian yang akan dilakukan menggunakan teori dari Bernadin and Russel (1993) dengan indikator sebagai berikut: *Quality, Quantity, Timeliness, Cost Effectiveness, Need for Supervision, and Interpersonal Impact*.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia atau *human resource* dalam konteks bisnis adalah orang yang bekerja dalam suatu organisasi yang sering pula disebut karyawan atau *employee*. Manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan kebijakan (*policy*) dan praktek-praktek yang perlu dilaksanakan oleh manajer mengenai aspek-aspek sumber daya manusia dari manajemen kerja (*job management*). Diperlukan waktu yang panjang untuk memahami manajemen sumber daya manusia karena pada hakikatnya mempelajari disiplin ilmu ini, sama artinya kita harus mempelajari pula disiplin ilmu lain seperti ilmu manajemen, ilmu psikologi, dan ilmu-ilmu perilaku (Alwi, 2001).

Pengertian manajemen sumber daya manusia (MSDM) (Rivai, 2004:1) adalah sebagai berikut adalah merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Manajemen sumber daya manusia (Hasibuan, 2013:10) adalah manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sedangkan pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Simamora (2006:4) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan. Dalam perkembangannya, manajemen harus mampu mengelola sumber daya manusia yang ada secara efektif dan efisien guna menjaga kelangsungan hidup organisasi.

2.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Dideskripsikan oleh Rivai dan Sagala (2009) Sudah merupakan tugas manajemen SDM untuk mengelola manusia seefektif mungkin agar diperoleh suatu satuan SDM yang merasa puas dan memuaskan. Manajemen SDM merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan diri pada SDM. Adapun fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2013) meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Berikut uraian fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2013):

1. Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dengan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

6. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta

berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang sangat penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh Undang-undang No. 12 Tahun 1964.

2.2.3 Peran *Soft* dan *Hard Approach* Sumber Daya Manusia

Menurut Alwi (2001:18) pendekatan SDM dibangun atas dasar anggapan bahwa motivasi kerja dan kepuasan bawahan atau anggota akan meningkat bila kebutuhan mereka diperhatikan. Dengan kata lain kebutuhan organisasi (*organizational needs*) harus seimbang dengan kebutuhan individu (*individual needs*). Menurut Alwi (2001) Bila motivasi kerja meningkat diharapkan jadi peningkatan *performance individual* sehingga produktivitas organisasi akan meningkat pula. Pendekatan SDM berorientasi pada bagaimana organisasi mencapai sukses melalui pengembangan SDM yang dimilikinya (*human resource development HRD*). Alwi (Storey, 1991:22) ada dua pendekatan besar dalam pengembangan MSDM yaitu pendekatan lunak (*soft approach*) dan pendekatan keras (*hard approach*). Orientasi pendekatan keras cenderung bersifat instrumental dan terfokus pada penggunaan SDM bukan pada identifikasi dan pengembangan SDM sebagaimana pendekatan lunak. Sebagaimana yang telah di deskripsikan Alwi (2001:22), bahwa pengelolaan anggota berdasarkan pendekatan keras, manajemen melakukan pengawasan dan pelaksanaan melalui sumber luar (*external means*) seperti

desain jabatan, pengukuran kinerja, upah yang terkait dengan kinerja dan penilaian staf. Alwi (2001:22) Bila manajemen menggunakan pendekatan lunak, maka fokus dari pengelolaan anggota tertuju pada sumber internal seperti, pengembangan komitmen individu, *shared values*, kepentingan bersama dan pengawasan sendiri, misalnya melalui *Quality circle*. Kedua pendekatan itu dihubungkan oleh faktor kultur yang dikembangkan dalam organisasi (Alwi, 2001).

2.2.3.1 Soft Approach

Pendekatan lunak (*soft approach*), mengeksplorasi sisi kemanusiaan “*human*” dari karyawan. Oleh sebab itu persoalan yang dihadapi manajemen dalam praktek MSDM yang efektif adalah, bagaimana membangun:

1. Membangun kompetensi

Kompetensi menyangkut kewenangan setiap individu untuk melakukan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan perannya dalam organisasi yang relevan dengan keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki. Artinya kompetensi yang dimiliki individu dapat mendukung sistem kerja berdasarkan tim (Alwi, 2001:48).

2. Membangun komitmen

Komitmen diartikan sebagai sikap karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan terlihat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan perusahaan. Komitmen adalah bentuk loyalitas yang lebih konkrit yang dapat dilihat dari sejauh mana karyawan mencurahkan perhatian, gagasan, dan tanggung jawabnya dalam upaya perusahaan

mencapai tujuan. Membangun komitmen karyawan sangat terkait dengan bagaimana komitmen perusahaan terhadap karyawan. Komponen kunci dari strategi ini antara lain partisipasi, fleksibilitas karir, kompensasi berdasarkan prestasi, dan jaminan (Alwi, 2001:48).

3. Membangun *QWL (quality of work life)*

Banyak cara untuk menciptakan kualitas kehidupan kerja yang kompetitif agar tingkat keterlibatan karyawan dalam organisasi meliputi pengambilan keputusan, implementasi strategi, kontribusi ide dalam proses perubahan dan sebagainya. Ada beberapa elemen yang perlu dipertimbangkan dalam menciptakan *QWL* yang kondusif bagi karyawan Alwi (Schermerhorn, 1996) yaitu: peluang mengikuti training dan pendidikan lanjut, peluang menerapkan keahlian-keahlian baru, peluang karir, human relation dalam organisasi, sistem kompensasi yang seimbang, kebanggaan terhadap pekerjaan dan organisasi (Alwi, 2001:53).

2.2.3.2 *Hard approach*

Dalam proses pembentukan sumber daya manusia yang unggul melalui pendekatan keras (*hard approach*), ada tiga faktor yang secara signifikan saling terkait dan *crucial* sifatnya terutama dalam tahap *attracting* (menarik) dan *developing* (berkembang) yaitu: sistem rekrutmen dan seleksi, sistem pelatihan, system pengembangan. Ketiga sistem tersebut akan diuraikan sebagai berikut.

1. Sistem rekrutmen dan seleksi

Variabel individu yang penting diamati selain latar belakang keluarga, pendidikan, dan pengalaman adalah, potensi yang dimiliki individu (*talented individual*). Kapasitas kemampuan dan kapasitas pembelajaran (*learning capacity*) yang ada pada diri calon karyawan secara individual dan seberapa jauh kemungkinan potensi yang ada bisa dikembangkan (Alwi, 2001:54).

2. Sistem pelatihan dan pengembangan

Dalam budaya organisasi pada perusahaan-perusahaan Jepang yang sedang atau telah diterapkan bahwa seorang manajer senior, diharuskan melakukan tugas-tugas sebagai mentor baik formal maupun informal. Bahkan dalam deskripsi jabatan para manajer lini selain tugas-tugas utamanya, tercantum pula tugas spesifik yaitu, melakukan pelatihan terhadap karyawan junior dalam jabatannya. Tujuannya adalah, manajer senior lebih mengerti ke mana arah pelatihan sehingga hasilnya sesuai dengan kebutuhan. Di sini budaya organisasi sangat kuat pengaruhnya terhadap pembentukan prinsip-prinsip kerja yang efisien (Alwi, 2001:55).

2.2.4 Kualitas Kehidupan Kerja

Kualitas kehidupan kerja merupakan salah satu pendekatan sistem manajemen untuk mengkoordinasikan dan menghubungkan potensi sumber daya manusia, dimana kualitas kehidupan kerja dalam organisasi sebagai suatu upaya pimpinan untuk memenuhi kebutuhan anggota maupun organisasi secara simultan dan berkesinambungan.

1. Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja

Kualitas kehidupan kerja adalah salah satu cara pikir tentang orang, pekerjaan dan organisasi dengan elemen-elemen antara lain: (1) adanya perhatian tentang dampak pekerjaan pada orang-orang/pekerja dan aktivitas organisasi; (2) adanya gagasan partisipasi dalam pemecahan masalah organisasional dan pembuatan keputusan.

Banyak cara untuk menciptakan kualitas kehidupan kerja yang kompetitif agar tingkat keterlibatan karyawan dalam organisasi meliputi pengambilan keputusan, implementasi strategi, kontribusi ide dalam proses perubahan dan sebagainya. Kompetensi dan komitmen merupakan kombinasi yang membentuk sinergi yang tinggi apabila didukung oleh kebijakan manajemen yang mereka capai (Alwi, 2008). Kualitas hidup kerja menurut Dubrin (1994:378) adalah *Quality Of Work Life is related to the degree to which the full range of human needs is met*. Kualitas kehidupan kerja dapat diartikan sebagai derajat pemenuhan kebutuhan manusia dalam suatu lingkungan kerja. Apabila kebutuhan manusia telah dipenuhi, maka produktivitas organisasi dapat meningkat. Dalam konsep kualitas kehidupan kerja, terkandung makna bahwa tujuan organisasi harus dapat berjalan bersama-sama (Flippo, 1990). Karena itu, bukan saja karyawan yang harus puas tetapi karyawan juga harus dapat memuaskan organisasi dengan kinerjanya yang optimal.

Kualitas hidup kerja menurut Nawawi (2001:53) adalah Kualitas kehidupan kerja yaitu perusahaan harus menciptakan rasa aman dan

kepuasan dalam bekerja demi mewujudkan tujuan perusahaan. Sedangkan pengertian kualitas hidup kerja menurut Luthans (2006:245) adalah dampak efektivitas manusia dan perusahaan yang dikombinasikan dengan penekanan partisipasi dalam pemecahan masalah dan pembuatan keputusan. *Quality of work life* mempunyai peran yang penting terhadap jalannya aktivitas kerja, dimana para pimpinan dan bawahan harus dapat menentukan dan melaksanakan kegiatan dengan adanya kesepakatan dalam menjalankan kegiatan pekerjaan.

2. Usaha Meningkatkan Kualitas Kehidupan Kerja

Cascio (2006) mengungkapkan bahwa ada beberapa usaha untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja yaitu:

1. Manajer/atasan harus menjadi pemimpin dan pelatihan bukan sebagai bos/dictator.
2. Keterbukaan dan kepercayaan adalah penting. Kualitas kehidupan kerja dapat digunakan sebagai alat untuk meretakkan serikat buruh dan menjauhkan mereka. Mereka harus tetap terpisah dari kontrak penawaran kolektif dan tidak dapat digunakan oleh serikat butuh alat untuk melawan manajemen
3. Secara tipika informasi yang dipegang oleh manajemen harus dibagi dan saran yang dibuat oleh non manajer harus diambil serius.
4. Kualitas kehidupan kerja harus berubah secara terus menerus dan kedepan menjadi pemecahan awal sampai pada tingkat partnership actual antara manajemen dan karyawan

3. Indikator Kualitas Kehidupan Kerja

Indikator variabel kompensasi adalah sebagai berikut (Walton, 1973):

- a. Kompensasi yang memadai dan adil, Penghargaan dari energi karyawan yang dimanifestasikan sebagai hasil produksi, atau suatu jasa yang dianggap sama untuk itu, yang berwujud uang, dengan suatu jaminan yang pasti dalam tiap-tiap minggu atau bulan
- b. Lingkungan aman dan sehat, suatu sistem pengendalian terhadap manusia, sarana, lingkungan kerja dan perangkat lunak.
- c. Pengembangan kemampuan manusia, pekerjaan yang digeluti oleh karyawan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menggunakan dan mengembangkan segala kemampuan dan keterampilan yang dimiliki.
- d. Pertumbuhan dan keamanan, pekerjaan yang digeluti oleh karyawan dapat memberikan peluang bagi dirinya untuk maju dalam karier di masa yang akan datang.
- e. Integrasi sosial, lingkungan pekerjaan dan rekan kerja dapat menerima kehadiran individu dan lingkungan kerja lepas dari prasangka yang destruktif.
- f. Konstitusionalisme, organisasi dapat memenuhi hak-hak yang semestinya dimiliki karyawan dan sejauhmana organisasi memberikan kebebasan terhadap keleluasan pribadi.
- g. Total ruang hidup, pekerjaan mempengaruhi peranan-peranan hidup pribadi karyawan, seperti hubungan dengan keluarga.

- h. Relevansi sosial, organisasi memiliki tanggung jawab sosial terhadap lingkungannya, sejauhmana organisasi dapat memberikan kebanggaan kepada karyawannya.

Indikator kualitas kehidupan kerja sebagai berikut menurut Walton (1980):

- a. *Work meaningfulness*
- b. *Work social*
- c. *Organizational equilibrium*
- d. *Work challenge richness*

Skinner dan Ivancevich (2008) menemukan bahwa QWL dikaitkan dengan:

- a. Kompensasi yang memadai dan adil
- b. Kondisi kerja yang aman & sehat
- c. Kesempatan untuk mengembangkan kapasitas manusia
- d. Peluang untuk pertumbuhan dan keamanan kerja yang berkelanjutan
- c. Penjadwalan kerja dan pekerjaan yang lebih fleksibel
- d. Perhatian terhadap desain pekerjaan dan Alur kerja
- e. Kerjasama manajemen serikat yang lebih baik
- f. Pengawasan struktural yang kurang dan pengembangan tim kerja yang efektif.

2.2.5 Kompensasi

Kompensasi merupakan segala sesuatuyang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karna besarnya

kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri.

1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan, pemberian kompensasi yang baik akan berpengaruh juga kepada kinerja karyawan. Kompensasi menurut Mondy (2008:4) adalah kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Tujuan umum pemberian kompensasi adalah untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan. Kompensasi menurut Rivai (2009:357) adalah kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan,

Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Sedangkan pengertian kompensasi menurut Dessler (2000:85) adalah kompensasi karyawan merujuk pada semua bentuk upah dan imbalan yang berlaku bagi dan muncul dari pekerjaan mereka. Kompensasi diartikan sebagai bentuk kembalian (return) finansial, jasa-jasa berwujud, dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh karyawan sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian.

2. Tujuan Kompensasi

Tujuan kompensasi pada tiap-tiap perusahaan berbeda, hal ini tentunya tergantung pada kepentingan perusahaan. Tujuan kompensasi dapat dikatakan sebagai salah satu motivasi atau perangsang yang diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Tujuan kompensasi menurut Hasibuan (2013:121) antara lain:

a. Ikatan Kerjasama

Dengan pemberian kompensasi maka terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dengan karyawan, dimana karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedang pengusaha atau majikan wajib membayar kompensasi itu sesuai dengan yang telah disepakati.

b. Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya, sehingga karyawan memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya itu.

c. Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, maka pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan itu akan lebih mudah.

d. Motivasi

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu perbuatan tertentu. Motivasi sering pula diartikan

sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi untuk bekerja ini sangat penting, karena akan mempengaruhi tinggi atau rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari pekerja untuk bekerjasama demi kepentingan perusahaan maka tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tidak akan tercapai.

e. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn over* relatif kecil.

f. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.

g. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik, pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

h. Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi itu sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

3. Jenis-Jenis Kompensasi

Indikator variabel kompensasi adalah sebagai berikut (Dessler, 2007;46):

a. Kompensasi finansial langsung

Kompensasi finansial langsung adalah bayaran yang diterima seseorang dalam bentuk upah, gaji, komisi, dan bonus

b. Kompensasi finansial tidak langsung

Kompensasi finansial tidak langsung adalah seluruh imbalan yang tidak termasuk dalam kompensasi finansial langsung.

c. Imbalan *nonfinansial*, yaitu hal-hal yang sulit untuk dikuantifikasi seperti jam kerja yang lebih fleksibel, tugas atau pekerjaan yang menantang, dan fasilitas kantor yang bergengsi.

Kompensasi mempengaruhi kinerja, indikator kompensasi sebagai berikut (amstrong, 2006):

a. *Basic pay*. Gaji pokok adalah jumlah gaji yang merupakan tingkat pekerjaan. Pembayaran pokok juga berfungsi sebagai tolok ukur bonus dan tunjangan mana yang dihitung. Hal ini dapat bervariasi sesuai dengan tingkat pekerjaan atau tingkat keterampilan yang dibutuhkan dan dipengaruhi oleh relativitas internal dan eksternal

b. *Allowance*. tunjangan karyawan termasuk pensiun, uang sakit, asuransi, mobil perusahaan dan sejumlah 'fasilitas lainnya'. Perks digunakan untuk mengenali kontribusi, kinerja, komitmen terhadap budaya dan nilai.

c. *Work Environment*. Kondisi kerja meliputi aspek seperti suara karyawan, pengakuan karyawan, kualitas hidup kerja, keseimbangan hidup kerja, dan manajemen talenta

Aswathappa (2005) Menyatakan bahwa rata-rata karyawan di sektor terorganisir berhak mendapatkan beberapa keuntungan finansial dan non finansial. Indikatornya sebagai berikut:

- a. Manfaat finansial meliputi upah, gaji, tunjangan insentif dan perquisites.
- b. Manfaat non finansial terdiri dari tanggung jawab pekerjaan yang menantang, pengakuan prestasi, prospek pertumbuhan, pengawasan yang kompeten, kondisi kerja yang nyaman, pembagian kerja antara lain.

2.2.6 Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja atau dalam arti yang lebih khusus, kepuasan karyawan dalam bekerja merupakan suatu pengertian yang sulit didefinisikan kendati dengan istilah paling sederhana sekalipun.

Pengertian kepuasan kerja menurut Davis dan Newstrom (2000:25) di terjemahkan dalam bahasa Indonesia:

“Kepuasan kerja adalah kumpulan perasaan baik dan tidak baik yang dilakukan karyawan dalam memandang pekerjaan mereka, ataudengan kata lain kepuasan kerja adalah perasaan relatif senang atau tidak senang dari individu terhadap pekerjaannya”.

Jadi kepuasan kerja karyawan merupakan hasil persepsi karyawan terhadap bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan sesuatu yang dianggap penting.

Hal ini berarti kepuasan kerja akan tercapai apabila karyawan merasa bahwa apa yang didapat dalam bekerja sudah memenuhi dengan apa yang dianggap penting. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan

seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja menurut Hasibuan (2013:202) adalah Sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. sikap ini di cerminkan oleh moral kerja, kedisipinan dan prestasi kerja. Sedangkan pengertian kepuasan kerja menurut Handoko (2011:193) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja merupakan titik penting pada diri karyawan yang menggambarkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang sedang dijalani. Perasaan tersebut nantinya akan tercermin pada perilaku mereka di dalam lingkungan kerja maupun di luar lingkungan kerja

2. Teori Kepuasan Kerja

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang dianut masing-masing individu.

Menurut Rivai (2009:856) ada tiga teori tentang kepuasan kerja, antara lain :

a. Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy theory*)

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasannya diperoleh melabihi dari yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi, sehingga

terdapat *discrepancy*, tetapi merupakan *discrepancy* yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

b. Teori Keadilan (*Equity theory*)

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (*equity*) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil keadilan dan ketidakadilan. Setiap karyawan akan membandingkan rasio input hasil dirinya dengan rasio input hasil orang lain. bila perbandingan itu dianggap cukup adil, maka karyawan akan merasa puas. Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan bisa menimbulkan kepuasan, tetapi bisa pula tidak. Tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang akan timbul ketidakpuasan.

c. Teori Dua Faktor (*Two factor theory*)

Menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* atau motivator dan *dissatisfies*. *Satisfies* ialah faktor yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi dan ada kesempatan mendapat promosi. Terpenuhiya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhiya faktor tersebut, tidak selalu

menimbulkan ketidakpuasan. *Dissatisfies* adalah faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan yang terdiri dari gaji/upah, hubungan antar personal, pengawasan kondisi kerja dan status. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan. Jika tidak terpenuhi faktor ini, karyawan tidak akan puas. Namun, jika besarnya faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, karyawan tidak akan kecewa meskipun belum puas.

3. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Spector (2000:198) ada beberapa faktor yang mendorong kepuasan kerja seorang karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Gaji. Sejumlah gaji yang diterima karyawan secara adil.
- b. Promosi. Berhubungan dengan ada atau tidaknya kesempatan memperoleh peningkatan karier selama bekerja.
- c. Manfaat. Berhubungan dengan manfaat yang diterima karyawan dari perusahaan.
- d. Supervisi. Kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku kepada bawahan yang mengalami permasalahan dalam pekerjaan.
- e. Rekan kerja. Karyawan saat bekerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial.
- f. Kondisi pekerjaan. Karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang baik.

- g. Sifat dari pekerjaan itu sendiri. Mengenai seberapa besar pekerjaan itu memberi seseorang tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.
- h. Komunikasi. Komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan, serta antar rekan kerja dalam mengambil keputusan organisasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
- i. Keamanan. Kepastian kerja yang diberikan dan kebijakan perusahaan tentang masa jabatan, senioritas, dan pemecatan jabatan.

Menurut Onukwube (1997) indikator kepuasan kerja sebagai berikut:

a. Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan itu sendiri sebagai tingkat di mana pekerjaan memberi karyawan tugas yang merangsang, kesempatan untuk belajar dan berkembang dan kesempatan untuk memiliki inisiatif untuk pekerjaannya.

b. Bayaran (Penghargaan)

Bayarannya sangat signifikan karena ketika pekerja puas dengan gaji, perilaku dan sikap mereka dapat dipengaruhi terhadap tujuan yang diinginkan.

c. Pengawasan

Pengawasan Ini adalah pemberian dukungan / bimbingan emosional / teknis kepada pekerja yang melakukan pekerjaan itu.

d. Peluang promosi

kepuasan kerja bergantung pada apa yang dirasakan oleh karyawan sebagai ekuitas dalam hubungan pekerjaannya seperti penghargaan dan peluang promosi

e. Rekan kerja

pemahaman dan hubungan baik antara rekan kerja meningkatkan kepuasan kerja.

Menurut Robbins (2002) ada beberapa factor yang mempengaruhi kepuasan kerja:

a. Kesempatan untuk menjadi diri mereka sendiri

karyawan saat bekerja ingin menjadi diri mereka sendiri.

b. Lingkungan kerja

Karyawan berhubungan dengan lingkungan kerjanya untuk kenyamanan pribadi dan kemudahan melakukan pekerjaan yang baik.

c. Penghargaan

Saat bayaran dianggap adil, dalam arti sesuai dengan tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individual, dan standar bayaran masyarakat, kemungkinan akan tercipta kepuasan.

d. Kerja tim antara pemimpin dan rekan kerja

Perilaku atasan dan rekan kerja juga merupakan faktor penentu kepuasan yang utama. Oleh karena itu, perlu diterapkan rasa saling menghargai, loyal dan toleran antara satu dengan yang lain, sikap terbuka, dan keakraban antar karyawan.

2.2.7 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja seseorang pegawai/karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja karyawan menurut Simamora (2006:339) adalah tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Motivasi karyawan untuk bekerja, mengembangkan kemampuan pribadi dan meningkatkan kemampuannya yang akan datang dipengaruhi oleh umpan balik mengenai kinerja masa lalu dan pengembangannya. Pengertian kinerja menurut Dessler (2007:87) adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan.

Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat. Sedangkan pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2005:67) adalah Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Motivasi karyawan untuk bekerja, mengembangkan kemampuan pribadi dan meningkatkan dimana yang akan datang dipengaruhi oleh umpan balik mengenai kinerja masa lalu dan pengembangan. Kinerja karyawan

merupakan aspek organisasi yang mendapat perhatian yang cukup besar dari para manajer, hal ini dikarenakan keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja karyawannya.

2. Tujuan Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja dilakukan dengan tujuan-tujuan tertentu. Samsudin (2006:165), mengemukakan bahwa tujuan penilaian kinerja dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

- a. Administratif yaitu memberikan arah untuk penetapan promosi, transfer, dan kenaikan gaji.
- b. Informasi yaitu memberikan data kepada manajemen tentang prestasi kerja bawahan dan memberikan data kepada individu tentang kelebihan dan kekurangannya.
- c. Motivasi, yaitu menciptakan pengalaman belajar yang memotivasi staf untuk mengembangkan diri dan meningkatkan prestasi kerja mereka.

Pada tingkat unit organisasi, penilaian kinerja bertujuan untuk (Samsudin, 2006:165):

1. Menentukan kontribusi suatu unit atau divisi dalam perusahaan terhadap organisasi perusahaan secara keseluruhan.
2. Memberikan dasar bagi penilaian mutu prestasi manajer unit/divisi dalam perusahaan.
3. Memberikan motivasi bagi manajer unit/divisi dalam mengelola divisi seirama dengan tujuan umum perusahaan.

Sedangkan pada tingkat karyawan, penilaian kinerja bertujuan untuk (Samsuddin, 2006:165):

- a. Membedakan tingkat prestasi kerja setiap karyawan
- b. Mengambil keputusan administrasi, seperti koleksi, promosi, retention, demotion, transfer, termination, dan kenaikan gaji.
- c. Memberikan penalty, seperti bimbingan untuk meningkatkan motivasi dan diklat untuk mengembangkan keahlian.

3. Indikator yang digunakan untuk Penilaian Kinerja Karyawan

Bernardin dan Russel (1993) dalam mengukur kinerja karyawan dipergunakan sebuah daftar pertanyaan yang berisikan beberapa dimensi kriteria tentang hasil kerja. Ada enam dimensi dalam menilai kinerja karyawan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, keefektifan biaya, perlu pengawasan, dan hubungan rekan sekerja.

1. Kualitas merupakan hasil kerja dari para karyawan yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan sebelumnya. Jika hasil yang dicapai oleh karyawan tersebut tinggi maka kinerja dari karyawan tersebut dianggap baik oleh pihak perusahaan atau sesuai dengan tujuannya. Ini berarti merupakan suatu tingkatan yang menunjukkan proses pekerjaan atau hasil yang dicapai atas suatu pekerjaan mendekati adanya kesempurnaan
2. Kuantitas merupakan hasil kerja keras dari karyawan yang bisa mencapai skala maksimal yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan. Dengan hasil yang telah ditetapkan oleh perusahaan

tersebut maka kinerja dari para karyawan sudah baik. Jika kuantitas merupakan jumlah yang diproduksi yang dinyatakan dalam nilai mata uang, jumlah unit produk atau jumlah siklus aktivitas yang telah diselesaikan.

3. Ketepatan waktu. Karyawan dapat bekerja sesuai dengan standar waktu kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan bekerja yang sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan maka kinerja dari karyawan tersebut sudah baik.
4. Keefektifan biaya merupakan penggunaan sumber daya dari karyawan yang digunakan secara optimal dan efisien. Dengan penggunaan sumber daya yang efisien dan efektif maka akan bisa mempengaruhi keefektifan biaya yang dikeluarkan oleh pihak perusahaan dan menghasilkan keuntungan yang maksimum. Dengan keefektifan biaya menunjukkan bahwa suatu tingkatan yang paling maksimal dari penggunaan sumber daya yang dimiliki badan usaha untuk mendapatkan keuntungan yang maksimum.
5. Perlu pengawasan merupakan kemampuan karyawan dalam bekerja dengan baik, dengan atau tanpa ada pengawasan dari pihak perusahaan. Dengan atau tanpa ada pengawasan para karyawan dapat bekerja dengan baik sehingga kinerja dari karyawan akan mengalami peningkatan. Dengan *need for supervision* yang merupakan tingkatan dari seorang karyawan dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan

tanpa harus meminta bimbingan atau campur tangan penyelia maka akan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan itu sendiri.

6. Hubungan rekan sekerja. Dengan adanya karyawan yang mempunyai rasa harga diri yang tinggi terhadap pekerjaannya maka karyawan berusaha untuk mencapai hasil terbaik dalam pekerjaan tersebut. Oleh karena itu dengan rasa harga diri yang tinggi terhadap pekerjaannya diharapkan para karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja. Dengan *interpersonal impact* yang merupakan suatu tingkatan keadaan dari karyawan dapat menciptakan suasana nyaman dalam bekerja, percaya diri, serta kerjasama antar rekan sekerja sehingga akan terciptanya peningkatan kinerja.

Gibson (2000) menulis bahwa ada tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, yaitu

- a. Faktor individu: kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi;
- b. Faktor psikologis: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja;
- b. Faktor organisasi: bagan organisasi, desain kerja, kepemimpinan, sistem penghargaan.

Untuk mengukur kinerja karyawan, dapat digunakan beberapa dimensi mengenai kriteria kinerja yang menurut Dessler (2007:329) terdapat beberapa indikator dalam penilaian kinerja, antara lain sebagai berikut:

a. Kualitas

Kualitas menunjukkan akurasi, ketelitian, tingkat dapat diterimanya kinerja pekerjaan.

b. Produktivitas

Kuantitas dan efisiensi yang dihasilkan pekerjaan dalam periode waktu tertentu.

c. Pengetahuan mengenai pekerjaan.

Keahlian praktis dan teknik informasi yang digunakan perusahaan.

d. Kepercayaan

Tingkatan dimana karyawan dapat dipercaya berkaitan dengan penyelesaian pekerjaan dan penindaklanjutan.

e. Ketersediaan

Tingkatan dimana karyawan tepat waktu, mengobservasi penentuan waktu istirahat/jam makan, dan keseluruhan catatan kehadiran.

f. Kebebasan

Tingkatan kinerja pekerjaan dengan sedikit atau tanpa supervisi.

4. Manfaat Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja mempunyai beberapa manfaat baik untuk karyawan, penilai maupun perusahaan. Menurut Rivai (2009:55) manfaat penilaian kinerja adalah :

a. Manfaat bagi karyawan yang dinilai antar lain :

- 1) Meningkatkan motivasi
- 2) Meningkatkan kepuasan kerja

- 3) Adanya kejelasan standar hasil yang diharapkan
- 4) Adanya kesempatan berkomunikasi ke atas
- 5) Peningkatan pengertian tentang nilai pribadi

b. Manfaat bagi penilai

- 1) Meningkatkan kepuasan kerja
- 2) Kesempatan untuk mengukur dan mengidentifikasi kecenderungan kinerja karyawan
- 3) Meningkatkan kepuasan kerja baik dari para manajer atau karyawan
- 4) Sebagai sarana meningkatkan motivasi karyawan
- 5) Bisa mengidentifikasi kesempatan untuk rotasi karyawan

c. Manfaat bagi perusahaan

- 1) Perbaiki seluruh simpul unit-unit yang ada dalam perusahaan
- 2) Meningkatkan kualitas komunikasi
- 3) Meningkatkan motivasi karyawan secara keseluruhan

2.2.8 Hubungan Antar Variabel

1. Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja

Faktor-faktor motivator dalam kepuasan kerja secara tidak langsung merefleksikan praktek-praktek yang berhubungan dengan kualitas kehidupan kerja. Penemuan Bhatnagar & Soni (2015) mengemukakan bahwa ada hubungan antara QWL dan kepuasan kerja, dengan kata lain kita dapat mengatakan bahwa jika ada tingkat QWL yang baik dalam organisasi, orang akan sangat puas dengan pekerjaan mereka.

Penelitian Bayan, *et al* (2015) menyimpulkan bahwa ada hubungan yang bermakna dan positif antara dimensi kualitas hidup dan kepuasan kerja. Penelitian oleh Khera (2015) menyimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kerja karyawan kepuasan.

Mehta dan Mehta (2015) menunjukkan hubungan yang positif antara kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja. Secara jelas dapat dikatakan bahwa kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja sangat penting karena hal tersebut telah terlibat, berhubungan dengan hasil akhir positif organisasional yang lain. Sebagai contoh, pekerja yang puas dengan pekerjaan mereka memiliki tingkat absensi yang lebih rendah dan keinginan untuk pindah kerja yang kecil. Mereka juga lebih senang untuk menunjukkan perilaku sebagai anggota organisasi tersebut dan puas dengan kualitas kehidupan kerja dalam organisasi tersebut secara keseluruhan.

H₁ : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan dari kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja

2. Hubungan Antara Kompensasi dan Kepuasan Kerja Karyawan

Kompensasi seringkali menjadi pemicu ketidakpuasan karyawan. Dikutip oleh As'ad (2000), menemukan bahwa faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan kerja adalah penghargaan, pujian, prestasi, dan kenaikan jabatan, sedangkan faktor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan adalah supervisor, kondisi kerja, kebijaksanaan perusahaan, dan gaji. Menurut Siagian (2007) organisasi sebaiknya dapat membuat

suatu sistem kompensasi yang dapat mendorong adanya kepuasan kerja bagi karyawannya, yang pada gilirannya akan membentuk sikap positif dan produktif.

Banyak organisasi yang memberikan kompensasi tinggi, tetapi tidak selalu membuat karyawan menjadi puas. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh tingkat kompensasi yang diterima karyawan, tetapi oleh faktor-faktor lain. Penelitian Yaseen (2013) bahwa gaji, pengakuan, peluang promosi, dan kerja bermakna adalah faktor manajemen kompensasi yang berpengaruh langsung pada kepuasan kerja. Penelitian Salisu, *et al* (2015) menunjukkan bahwa kompensasi berdampak positif terhadap kepuasan kerja pekerja. Tobing (2016) menunjukkan bahwa kompensasi dan dukungan kerja keluarga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

H₂: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan dari kompensasi terhadap kepuasan kerja

3. Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja dan Kinerja Karyawan

Kualitas kehidupan kerja merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi (Lewis, *et al*, 2001). Hal ini merujuk pada pemikiran bahwa kualitas kehidupan kerja dipandang mampu meningkatkan peran serta dan sumbangan para anggota atau karyawan terhadap organisasi. Penelitian Majumdar (2012) menunjukkan bahwa kualitas hidup kerja memiliki korelasi yang kuat terhadap kinerja karyawan. Penelitian Shahbazi (2011) menunjukkan hubungan yang

signifikan antara kualitas kehidupan kerja dengan kinerja antara ketua departemen Universitas Esfahan dan ilmu Kedokteran Universitas Esfahan.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa ada dampak yang tinggi kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan dan dari faktor persepsi kualitas *reward*, dukungan manajemen, konten pekerjaan yang menantang dan karir & pertumbuhan kesempatan merupakan faktor utama yang karyawan pikir faktor penting dari kualitas kehidupan kerja yang mengarahkan mereka untuk kinerja baik (Chanana & Gupta 2016). Adanya kualitas kehidupan kerja juga menumbuhkan keinginan para karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi.

H₄ : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan dari kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kinerja karyawan

4. Hubungan Antara Kompensasi dan Kinerja Karyawan

Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi. Secara sederhana kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan untuk balas jasa kerja mereka. Simamora (2004) mengatakan bahwa kompensasi dalam bentuk finansial adalah penting bagi karyawan, sebab dengan kompensasi ini mereka dapat memenuhi kebutuhannya secara langsung, terutama kebutuhan fisiologisnya. Namun demikian, tentunya pegawai juga berharap agar kompensasi yang diterimanya sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan dalam bentuk non finansial juga sangat penting bagi pegawai

terutama untuk pengembangan karir mereka. Penelitian Qureshi dan Sajjad (2015) menunjukkan bahwa model yang diilustrasikan menunjukkan adanya hubungan antara kompensasi, konflik keluarga dan kinerja kerja dengan menunjukkan dampak kompensasi, yang secara langsung dan tidak langsung terkait dengan konflik keluarga dan kinerja seorang karyawan. Penelitian Wakesa & Nyaroo (2013) menunjukkan bahwa kompensasi yang adil berpengaruh terhadap kinerja guru sekolah menengah umum karena kebijakan kompensasi di tempat tersebut menurunkan moral guru.

Oluigbo dan Anyiam (2014) menyimpulkan bahwa kompensasi membantu meningkatkan output/produktivitas pekerja dan manajer perusahaan dan organisasi yang direkomendasikan untuk melakukan segala sesuatu yang diperlukan dalam jangkauan mereka untuk memberikan insentif dan manfaat sehingga dapat mendorong usaha para pekerja menuju kinerja yang lebih baik dalam pekerjaan mereka. Dan penelitian Marwat (2009) menunjukkan bahwa hubungan seleksi, pelatihan dan kompensasi karyawan dalam pengambilan keputusan memiliki hubungan yang sangat tinggi. Sebagian besar orang menyatakan kompensasi sebagai faktor penting yang berhubungan langsung dengan kinerja karyawan.

H₅ : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan dari kompensasi terhadap kinerja karyawan

5. Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Menurut penelitian Ghafoor dan Ashar (2014) menunjukkan bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian Wahid (2015) juga menunjukkan ada hubungan yang positif dan signifikan secara statistik antara faktor kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa setiap kali ada yang lebih baik (kondisi kerja, pembayaran, promosi, dan hubungan kerja) maka ada kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis, dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Sedangkan karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran dan perputaran yang lebih baik, kurang aktif dalam kegiatan serikat karyawan, dan berprestasi lebih baik dari pada karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Penelitian Saranya (2014) menunjukkan bahwa tingkat unit dan tingkat individu memiliki pengaruh kepuasan kerja bertingkat yang unik pada omset di atas dan di luar tingkat statis kepuasan kerja. Chamundeswari (2013) menunjukkan bahwa guru di sekolah badan pusat secara signifikan lebih baik dalam kepuasan kerja dan kinerja dibandingkan dengan rekan-rekan mereka di sekolah menengah matrikulasi dan negeri.

Kepuasan kerja memiliki arti penting baik bagi karyawan maupun perusahaan, karena dapat menciptakan keadaan positif dalam lingkungan kerja perusahaan. Karyawan dengan kepuasan kerja tinggi akan menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan mereka. Karyawan akan fokus dan bersungguh-sungguh dalam menjalankan pekerjaannya

H7: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

6. Hubungan Tidak Langsung Antara Kualitas Kehidupan Kerja dan Kinerja Karyawan

Penelitian Hosmani, *et al* (2014) mengemukakan bahwa seseorang dapat menentukan keberhasilan setiap organisasi berdasarkan tingkat kepuasan karyawan yang dipekerjakan, kinerja mereka dan produktivitas dan juga dengan mengetahui seberapa sukses perusahaan dalam melaksanakan program QWL. Seseorang yang mendapatkan kualitas hidup kerja yang baik diperusahaannya akan merasa sangat puas dan itu akan berdampak terhadap kinerja yang semakin meningkat. Penelitian Rubel dan Kee (2014) menunjukkan bahwa kualitas hidup kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di *Partial Least Square (PLS)*. Dan penelitian Gayathiri dan Ramakrishnan (2013) menyimpulkan adanya hubungan yang signifikan kualitas hidup kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, manajemen rumah sakit harus memastikan kualitas hidup perawat yang dapat memberikan kepuasan dan meningkatkan kinerja kerja.

H₈ : Diduga pengaruh tidak langsung (kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja) lebih besar daripada pengaruh langsung (kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja)

7. Hubungan Tidak Langsung Antara Kompensasi dan Kinerja Karyawan

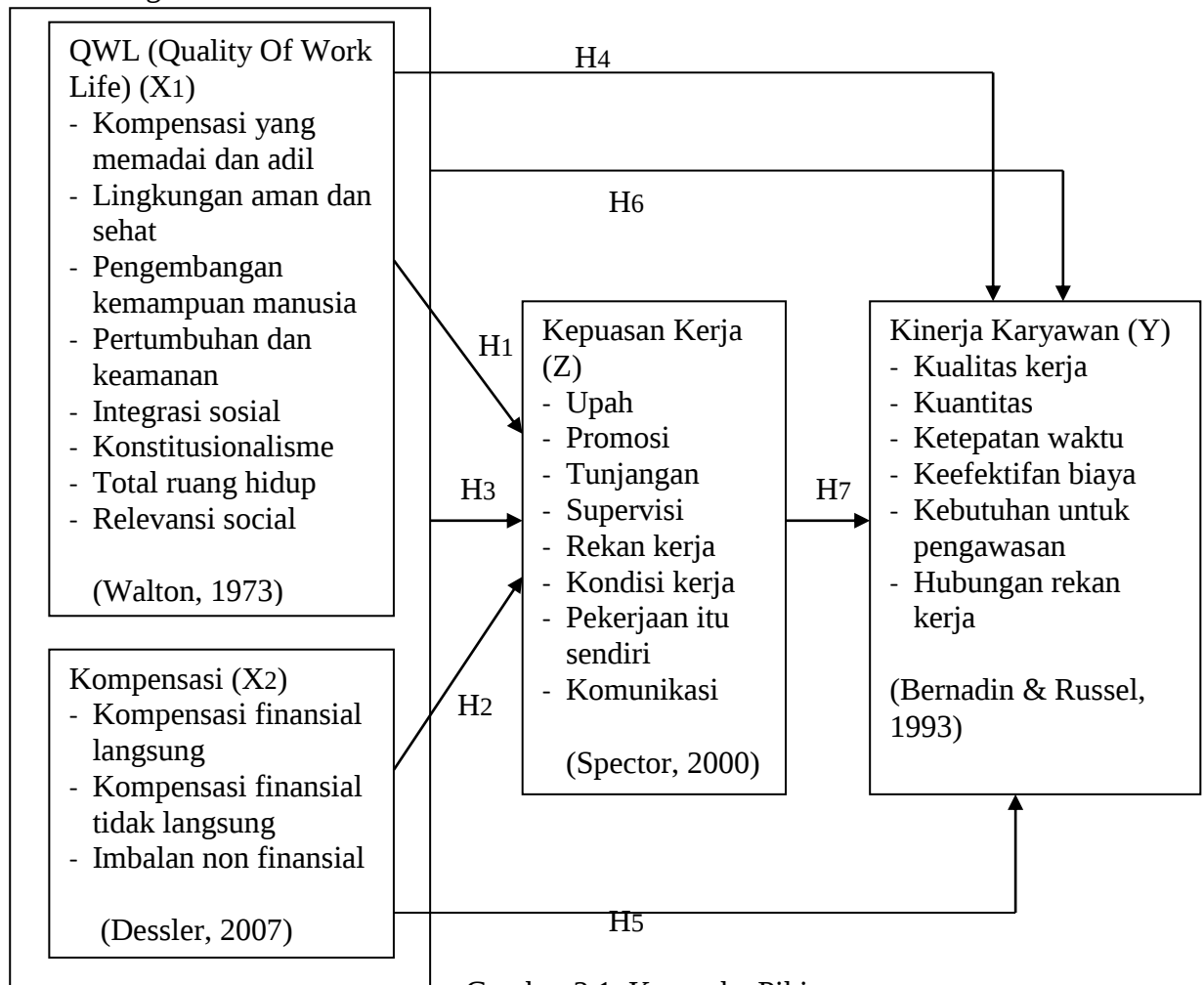
Dalam penelitian Saani (2013) berbagai bentuk kompensasi, pengawasan dan kepuasan guru memiliki hubungan positif dengan kinerja guru. Namun, hasilnya menunjukkan bahwa pengawasan guru dan berbagai bentuk kompensasi tidak mempengaruhi kinerja kerja guru secara langsung. Hal itu terjadi hanya jika hal itu meningkatkan kepuasan para guru terhadap pekerjaan mereka. Jika guru puas dengan berbagai bentuk kompensasi, mereka mungkin akan puas dengan pekerjaan mereka di sekolah. Dan akhirnya mereka akan menunjukkan tingkat kinerja kerja yang tinggi.

Selanjutnya penelitian Sopiah (2013) menunjukkan hasil yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Kompensasi yang diterima oleh karyawan, baik kompensasi finansial maupun nonfinansial umumnya dianggap sebagai tingkat kepuasan kerja yang akan mendorong kinerja yang lebih baik di bank Syariah di Kota Malang. Dan penelitian Jufrizen, *et al* (2017) menunjukkan kompensasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sedangkan etika kerja Islam tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen melalui kepuasan kerja.

H₉ : Diduga pengaruh tidak langsung (kompensasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja) lebih besar daripada pengaruh langsung (kompensasi terhadap kinerja)

2.3 Kerangka Pikir

Penelitian ini terdiri dari variabel independent atau variabel bebas (X₁) yaitu kualitas kehidupan kerja dan (X₂) yaitu kompensasi, variabel dependent atau variabel terikat (Y) yaitu kinerja dan variabel intervening (Z) yaitu kepuasan kerja. Untuk lebih jelasnya maka dapat dilihat dalam bentuk bagan sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Pikir

2.4 Hipotesis

Pengertian hipotesis menurut Sugiyono (2008:93) adalah sebagai berikut Jawaban sementara terhadap rumusan penelitian dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Hipotesis merupakan dugaan sementara yang mungkin benar dan mungkin salah, sehingga dapat dianggap sebagai kesimpulan yang sifatnya sementara, sedangkan penolakan atau penerimaan suatu hipotesis tersebut tergantung dari hasil penelitian terhadap faktor-faktor yang dikumpulkan, kemudian diambil suatu kesimpulan. Berdasarkan pada perumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian di atas maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

- H₁ : Terdapat pengaruh yang signifikan dari kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan secara parsial
- H₂ : Terdapat pengaruh yang signifikan dari kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan secara parsial
- H₃ : Terdapat pengaruh yang signifikan dari kualitas kehidupan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan secara simultan.
- H₄ : Terdapat pengaruh yang signifikan dari kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial.
- H₅ : Terdapat pengaruh yang signifikan dari kompensasi terhadap kinerja karyawan secara parsial.
- H₆ : Terdapat pengaruh yang signifikan dari kualitas kehidupan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan secara simultan.

- H7 : Terdapat pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
- H8 : Diduga pengaruh tidak langsung (kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja) lebih besar daripada pengaruh langsung (kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja)
- H9 : Diduga pengaruh tidak langsung (kompensasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja) lebih besar daripada pengaruh langsung (kompensasi terhadap kinerja)

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini dengan menggunakan metode kuantitatif, yaitu pendekatan ilmiah terhadap pengambilan keputusan manajerial dan ekonomi. Pendekatan ini berangkat dari data. Data ini diproses dan dimanipulasi menjadi informasi yang berharga bagi pengambilan keputusan. Hal ini merupakan jantung dari analisis kuantitatif (Kuncoro, 2001:1). Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebar kuesioner yang dibagikan kepada karyawan. Responden diminta menjawab pertanyaan yang ada dalam kuesioner dengan menggunakan skala *likert*.

3.2 Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini lokasi yang dipilih oleh penulis adalah “Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta”. Rumah Sakit Condong Catur (RSCC) adalah rumah sakit umum tipe D yang didirikan oleh PT. Karya Mitra Pratama, diresmikan pada tanggal 30 Juni 2006 dan telah memiliki izin operasional tetap dari Dinas Kesehatan Kabupaten Sleman Yogyakarta. Rumah Sakit Condong Catur (RSCC) dirancang dan dibangun di tanah seluas 1.500 m², dengan luas bangunan sekitar 4.000 m², pada lokasi di daerah pemukiman yang padat penduduk, dengan suasana yang tenang, aman dan nyaman, dapat melayani kebutuhan pelayanan kesehatan secara cepat dan

tepat sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh masyarakat sekitar dan masyarakat luas pada umumnya

Lokasi Rumah Sakit Condong Catur (RSCC) berada di wilayah Kelurahan Condong Catur, Sleman, Yogyakarta di daerah yang strategis dan mudah dijangkau, beralamat di Jl. Manggis No. 6, Gempol, Condong Catur, Sleman, Yogyakarta. Berada kurang lebih 200 meter dari jalan besar/utama (ring road utara), dengan demikian menjamin ketenangan untuk para pasien dan diharapkan dapat meningkatkan dan mempercepat proses penyembuhan.

Visi Rumah Sakit Condong Catur adalah Menjadi Rumah Sakit Pilihan untuk semua lapisan masyarakat di Yogyakarta dan sekitarnya. Misi Rumah Sakit Condong Catur:

1. Mampu menjadi Rumah Sakit yang dipercaya oleh masyarakat dalam memberikan pelayanan kesehatan secara profesional.
2. Mampu menjangkau semua lapisan masyarakat, mencakup tindakan preventif, promotif, kuratif dan rehabilitatif.
3. Mampu menjalin kerjasama di bidang pelayanan kesehatan dengan berbagai pihak yang terkait.
4. Mampu memberikan kepuasan kepada pelanggan internal dan external.
5. Mampu menciptakan iklim kerja yang berdisiplin dan menjunjung tinggi profesionalisme kerja dengan meningkatkan kualitas SDM yang senantiasa
6. Mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

3.3 Populasi Dan Sampel

Pengertian populasi menurut Sugiyono (2008:115) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta berjumlah 163 orang karyawan tidak termasuk dokter.

Tabel 3.1. Jumlah Karyawan Rumah Sakit Condong Catur

No	Departement	Jumlah Karyawan
1	Sekretaris	2
2	Keuangan	6
3	Kepegawaian dan diklat	3
4	<i>Marketing</i>	2
5	<i>Logistic</i>	2
6	Sanitasi	1
7	Radiologi	4
8	Teknisi	5
9	<i>Maintence</i>	2
10	Kasir	9
11	<i>EDP</i>	2
12	<i>CSO</i>	2
13	<i>Front office</i>	9
14	Rekam medis	5
15	Perawat	48
16	Bidan	7
17	Laboraturium	8
18	Farmasi	15
19	Bagian umum	3
20	<i>Security</i>	6
21	<i>Cleaning service</i>	2
22	<i>Laundry</i>	5
23	Gizi	7
24	Piutang	2
25	Driver	3
26	Umum distribusi RM	3
Jumlah		163

Sumber: Data Primer diolah, 2017

Sampel adalah bagian dari penelitian yang dilakukan dengan mengambil populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap bisa mewakili seluruh populasi (Sugiyono, 2008:116). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan populasi sebagai sampel. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus. Metode sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2008:62).

3.4 Definisi Operasional Variabel Penelitian

3.4.1 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2008:58). Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulannya. Secara teoritis variabel dapat didefinisikan sebagai atribut seseorang atau obyek, yang mempunyai “variasi” antara satu orang dengan yang lain atau satu objek dengan objek yang lain. Adapun variabel dalam penelitian ini antara lain :

1. Variabel Bebas (Independen) Variabel bebas atau independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel dependen (variable terikat). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel bebasnya adalah kualitas kehidupan kerja dan kompensasi (Sugiyono, 2008:59).

2. Variabel Terikat (Dependen) Variabel terikat atau dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (independen). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (Sugiyono, 2008:59).
3. Variabel intervening, Menurut Tuckman (dalam Sugiyono, 2008) variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur. merupakan variabel penyela/antara variabel independen dengan variabel dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubanya atau timbulnya variabel dependen.

3.4.2 Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel di ukur, sehingga peneliti dapat mengetahui baik buruknya pengukuran tersebut. Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah:

1. Kualitas kehidupan kerja (X_1)

Quality of Work Life (QWL) adalah persepsi pekerja terhadap suasana dan pengalaman pekerja di tempat kerja mereka (Walton, 1973).

2. Kompensasi (X_2)

Kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka (Dessler, 2007:46).

3. Kepuasan Kerja (Z)

Kepuasan kerja adalah sikap yang menggambarkan bagaimana perasaan seseorang terhadap pekerjaannya secara keseluruhan maupun terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya (Spector, 2000:197).

4. Kinerja karyawan (Y)

Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat (Dessler, 2007:87).

3.4.3 Indikator Dan Parameter

1. Kualitas Kehidupan Kerja (X₁)

Parameter variabel kompensasi adalah sebagai berikut (Walton, 1973):

- a. Kompensasi yang memadai dan adil, Penghargaan dari energi karyawan yang dimanifestasikan sebagai hasil produksi, atau suatu jasa yang dianggap sama untuk itu, yang berwujud uang, dengan suatu jaminan yang pasti dalam tiap-tiap minggu atau bulan. Indikator kompensasi yang memadai adalah sebagai berikut :

- 1) Pemberian kompensasi yang adil
- 2) Perbandingan upah dengan perusahaan lain
- 3) Partisipasi perusahaan atas hasil kerja
- 4) Manfaat ekstra diberikan perusahaan

b. Lingkungan yang aman dan sehat, suatu sistem pengendalian terhadap manusia, sarana, lingkungan kerja dan perangkat lunak. Indikatornya adalah:

- 1) Jam kerja yang berlaku di perusahaan
- 2) beban kerja yang ada di perusahaan
- 3) teknologi yang digunakan saat bekerja
- 4) tingkat kesehatan (kondisi kerja)
- 5) peralatan keamanan, perlindungan individu dan kelompok

c. Pengembangan kemampuan manusia, pekerjaan yang digeluti oleh karyawan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menggunakan dan mengembangkan segala kemampuan yang dimiliki. Indikatornya adalah:

- 1) Pemberian otonomi (kesempatan untuk mengambil keputusan)
- 2) Pemberian beberapa kegiatan tugas / pekerjaan di perusahaan
- 3) Penilaian kerja di perusahaan
- 4) Pemberian tanggung jawab

d. Pertumbuhan dan keamanan, pekerjaan yang digeluti oleh karyawan dapat memberikan peluang bagi dirinya untuk maju dalam karier di masa yang akan datang. Indikatornya adalah:

- 1) Kesempatan untuk berkembang
- 2) Pemberian pelatihan untuk karyawan
- 3) Tidak ada pemecatan sepihak
- 4) Pemberian insentif untuk menambah ilmu.

- e. Integrasi sosial, lingkungan pekerjaan dan rekan kerja dapat menerima kehadiran individu dan lingkungan kerja lepas dari prasangka yang destruktif. Indikatornya adalah:
- 1) Dukungan antar tim
 - 2) Keterbukaan antar rekan kerja
 - 3) Komitmen tim dan rekan kerja
 - 4) Menyampaikan ide-ide dan berinisiatif dalam bekerja
- f. Konstitusionalisme, organisasi dapat memenuhi hak-hak yang semestinya dimiliki karyawan dan sejauhmana organisasi memberikan kebebasan terhadap keleluasan pribadi. Indikatornya adalah:
- 1) Hak-hak para pekerja
 - 2) Kebebasan untuk berekspresi (kesempatan untuk mengungkapkan pendapat)
 - 3) Aturan yang berlaku di perusahaan
 - 4) Karakteristik karyawan
- g. Total ruang hidup, pekerjaan mempengaruhi peranan-peranan hidup pribadi karyawan, seperti hubungan dengan keluarga. Indikatornya adalah:
- 1) Keseimbangan waktu untuk bekerja dan keluarga
 - 2) Waktu untuk libur
 - 3) Pembagian waktu untuk bekerja dan istirahat

h. Relevansi sosial, organisasi memiliki tanggung jawab sosial terhadap lingkungannya, sejauhmana organisasi dapat memberikan kebanggaan kepada karyawannya. Indikatornya adalah:

- 1) Kebanggaan terhadap pekerjaan
- 2) Citra perusahaan dalam masyarakat
- 3) Kontribusi perusahaan kepada masyarakat
- 4) Cara perusahaan memperlakukan karyawan

2. Kompensasi (X₁)

Parameter variabel kompensasi adalah sebagai berikut (Dessler, 2007;46):

a. Kompensasi finansial langsung

Kompensasi finansial langsung adalah bayaran yang diterima seseorang dalam bentuk upah, gaji, komisi, dan bonus

Indikator kompensasi finansial langsung adalah sebagai berikut:

- 1) Kelayakan bonus yang diterima dengan prestasi kerja
- 2) Kemanfaatan gaji untuk kehidupan keluarga
- 3) Pemberian tunjangan hari raya dari perusahaan

b. Kompensasi finansial tidak langsung

Kompensasi finansial tidak langsung adalah seluruh imbalan yang tidak termasuk dalam kompensasi finansial langsung.

Indikator kompensasi finansial tidak langsung adalah sebagai berikut:

- 1) BPJS (Badan penyelenggara Jaminan Sosial) yang diikuti perusahaan
- 2) Sarana dan prasarana yang diberikan perusahaan

- 3) Program cuti yang diberikan perusahaan
- 4) Pemberian biaya berobat oleh perusahaan kepada karyawan
- c. Imbalan *non* finansial, yaitu hal-hal yang sulit untuk dikuantifikasi seperti jam kerja yang lebih fleksibel, tugas atau pekerjaan yang menantang, dan fasilitas kantor yang bergengsi.

Indikator imbalan *non*finansial adalah sebagai berikut :

- 1) Pemberian jam kerja yang fleksibel
- 2) Pemberian *job* / pekerjaan yang menantang
- 3) Penghargaan berupa pujian atas kinerja
- 4) Wewenang dan tanggung jawab
- 5) Adanya kesempatan untuk pengembangan karir melalui pelatihan kerja

3. Kepuasan Kerja (Z)

Parameter variabel kepuasan kerja adalah sebagai berikut (Spector, 2000):

- a. Gaji. Sejumlah gaji yang diterima karyawan secara adil. Indikatornya adalah:
 - 1) Jumlah gaji yang diberikan
 - 2) Pemberian upah yang adil
- b. Promosi. Berhubungan dengan ada atau tidaknya kesempatan memperoleh peningkatan karier selama bekerja. Indikatornya adalah:
 - 1) Peluang mendapatkan promosi
 - 2) Keadilan untuk mendapatkan promosi

- c. Tunjangan. Berhubungan dengan tunjangan yang diterima karyawan dari perusahaan. Indikatornya adalah:
 - 1) Asuransi kesehatan yang diberikan perusahaan
 - 2) Liburan yang diberikan perusahaan
- d. Pimpinan. Kemampuan atasan untuk memberikan bantuan dan dukungan kepada bawahannya dalam pekerjaan. Indikatornya adalah:
 - 1) Keadilan yang diberikan atasan
 - 2) Atasan memberikan bantuan dan dukungan
- e. Rekan kerja. Karyawan saat bekerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Indikatornya adalah:
 - 1) Rekan kerja yang ramah
 - 2) Rekan kerja yang mendukung
- f. Kondisi pekerjaan. Karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang baik. Indikatornya adalah:
 - 1) Lingkungan kerja yang nyaman
 - 2) Lingkungan kerja yang bersih
 - 3) Lingkungan kerja yang memudahkan karyawan dalam menyelesaikan tugas
- g. Sifat dari pekerjaan itu sendiri. Mengenai seberapa besar pekerjaan itu memberi seseorang tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab. Indikatornya:
 - 1) Pekerjaan yang tidak monoton

- 2) Pekerjaan yang dapat memberikan pembelajaran baru
- 3) Karyawan bertanggung jawab atas pekerjaannya
- h. Komunikasi. Komunikasi yang baik antara atasan, bawahan, serta rekan kerja saat mengambil keputusan organisasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Indikatornya:
 - 1) Atasan dan rekan kerja bebrbagi informasi penting
 - 2) Karyawan ikut berpartisipasi mengambil keputusan

4. Kinerja (Y)

Parameter variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebagai berikut (Bernardin dan Russel, 1993):

- a. Kualitas yaitu hasil kerja dari para karyawan yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan sebelumnya. Jika hasil yang dicapai oleh karyawan tersebut tinggi maka kinerja dari karyawan tersebut dianggap baik oleh pihak perusahaan atau sesuai dengan tujuannya.
 - 1) Memahami dan mengikuti standar kerja yang ditetapkan perusahaan.
 - 2) Dapat mencapai dengan baik standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh instansi selama ini.
 - 3) Hasil tugas yang dikerjakan tidak pernah mengecewakan instansi.
- b. Kuantitas merupakan hasil kerja keras dari karyawan yang bisa mencapai skala maksimal yang telah ditentukan oleh pihak

perusahaan. Dengan hasil yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut maka kinerja dari para karyawan sudah baik.

- 1) Hasil pekerjaan lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu.

- 2) Dapat melayani dengan cepat apabila memiliki banyak pekerjaan

c. Ketepatan waktu yaitu karyawan dapat bekerja sesuai dengan standar waktu kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan dapat bekerja sesuai dengan standar waktu kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

- 1) Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

- 2) Disiplin waktu dalam bekerja.

- 3) Tidak pernah menunda pekerjaan

d. Keefektifan biaya merupakan penggunaan sumber daya dari karyawan yang digunakan secara optimal dan efisien. Dengan penggunaan sumber daya yang efisien dan efektif maka akan bisa mempengaruhi keefektifan biaya yang dikeluarkan oleh pihak instansi dan menghasilkan keuntungan yang maksimum.

- 1) Memanfaatkan sumber daya yang disediakan dengan baik dan untuk kepentingan instansi.

- 2) Memanfaatkan sumber daya perusahaan (peralatan kantor, komputer, mesin-mesin, dan lain-lain) untuk menyelesaikan pekerjaan secara maksimal.

- e. Perlu pengawasan merupakan kemampuan karyawan dalam bekerja dengan baik, dengan atau tanpa ada pengawasan dari pihak perusahaan.
 - 1) Bekerja tanpa perlu menunggu perintah dari pimpinan.
 - 2) Perlu adanya pengawas dalam pelaksanaan pekerjaan pegawai
- f. Hubungan rekan sekerja yaitu dengan adanya karyawan yang mempunyai rasa harga diri yang tinggi terhadap pekerjaannya maka karyawan berusaha untuk mencapai hasil terbaik dalam pekerjaan tersebut. diharapkan para karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja. Dengan *interpersonal impact* yang merupakan suatu tingkatan keadaan dari karyawan dapat menciptakan suasana nyaman dalam bekerja, percaya diri, serta kerjasama antar rekan sekerja sehingga akan terciptanya peningkatan kinerja.
 - 1) Kerja sama antara divisi terjadi secara aktif.
 - 2) Membina hubungan yang baik dengan pimpinan agar dapat bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan

3.5 Jenis dan Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini, dibedakan menjadi dua jenis yaitu data primer dan data sekunder. Data Primer menurut Sugiyono (2008:132), data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian. Data primer dalam penelitian berupa tanggapan terhadap variabel-variabel penelitian, seperti jawaban responden pada pertanyaan dalam

kuesioner. Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden.

Data Sekunder menurut Sugiyono (2008:132), data sekunder yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini berupa data jumlah karyawan berdasarkan strata lama bekerja. Pengumpulan data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari data-data yang terkait dengan RS Condong Catur Yogyakarta dan penelitian terdahulu.

Pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner (angket). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2008:199). Kuesioner ini ditujukan kepada karyawan sebagai responden, untuk memperoleh keterangan yang berguna dalam proses penelitian yang dilakukan. Didalam penelitian ini peneliti menggunakan format skala Likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Dalam penelitian ini untuk membantu analisis kuesioner menggunakan skala *Likert* (Sugiyono, 2008:132).

3.6 Uji Instrumen Penelitian

Pengujian terhadap instrumen penelitian harus dilakukan terlebih dahulu agar data yang diperoleh nantinya sesuai dengan tujuan awal dari penelitian. Adapun pengujiannya meliputi uji validitas dan uji realibilitas:

3.6.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen (Arikunto, 2002:160). Sebuah instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang hendak diukur serta dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Teknik pengujian validitas instrumen adalah mengkorelasikan antara nilai nilai tiap butir-butir pelayanan dengan skor total. Teknik korelasi dalam penelitian ini memakai teknik korelasi *Product Moment* dari *Karl Pearson*, yang diformulasikan sebagai berikut (Arikunto, 2002:256):

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\}\{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{XY} = koefisien korelasi

X = skor yang ada dibutir item

Y = Total skor

N = Jumlah subyek

Validitas setiap butir dapat diketahui dengan mengkorelasikan skor-skor yang ada pada butir, yang dimaksud dengan skor total. Kriteria pengambilan keputusan untuk menentukan valid jika r hitung sama dengan atau lebih besar dari r tabel pada taraf signifikansi 5%. Harga r hitung yang diperoleh lebih kecil dari harga r tabel pada taraf signifikansi 5% maka butir instrumen yang dimaksud tidak valid.

Untuk menentukan instrument valid atau tidak adalah dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika r hitung lebih kecil dari r tabel maka instrument tersebut dikatakan tidak valid.
2. Jika r hitung lebih besar dari r tabel maka instrument tersebut dikatakan valid.

Berdasarkan hasil *try out* instrument penelitian, instrumen dinyatakan valid setelah melalui uji validitas menggunakan bantuan program SPSS 16. Hasil uji validitas pada setiap variabel dapat dilihat seperti berikut:

Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas Kuisisioner Tryout

Item Pertanyaan	Pearsons' Correlations	RTabel	Keterangan
Kualitas Kehidupan Kerja (X ₁)			
1	0,666	0,222	Valid
2	0,688	0,222	Valid
3	0,677	0,222	Valid
4	0,737	0,222	Valid
5	0,604	0,222	Valid
6	0,608	0,222	Valid
7	0,799	0,222	Valid
8	0,788	0,222	Valid
9	0,722	0,222	Valid

Lanjutan Tabel 3.2

10	0,601	0,222	Valid
11	0,731	0,222	Valid
12	0,596	0,222	Valid
13	0,619	0,222	Valid
14	0,598	0,222	Valid
15	0,721	0,222	Valid
16	0,821	0,222	Valid
17	0,702	0,222	Valid
18	0,629	0,222	Valid
19	0,695	0,222	Valid
20	0,658	0,222	Valid
21	0,667	0,222	Valid
22	0,704	0,222	Valid
23	0,710	0,222	Valid
24	0,729	0,222	Valid
25	0,717	0,222	Valid
26	0,746	0,222	Valid
27	0,499	0,222	Valid
28	0,477	0,222	Valid
29	0,614	0,222	Valid
30	0,546	0,222	Valid
31	0,658	0,222	Valid
32	0,711	0,222	Valid
33	0,601	0,222	Valid
Kompensasi (X ₂)			
1	0,805	0,222	Valid
2	0,793	0,222	Valid
3	0,774	0,222	Valid
4	0,468	0,222	Valid
5	0,642	0,222	Valid
6	0,769	0,222	Valid
7	0,571	0,222	Valid
8	0,683	0,222	Valid
9	0,740	0,222	Valid
10	0,718	0,222	Valid
11	0,772	0,222	Valid
12	0,760	0,222	Valid
13	0,741	0,222	Valid
14	0,773	0,222	Valid
Kepuasan Kerja (Z)			
1	0,566	0,222	Valid
2	0,700	0,222	Valid

Lanjutan Tabel 3.2

3	0,707	0,222	Valid
4	0,819	0,222	Valid
5	0,754	0,222	Valid
6	0,741	0,222	Valid
7	0,789	0,222	Valid
8	0,830	0,222	Valid
9	0,579	0,222	Valid
10	0,578	0,222	Valid
11	0,657	0,222	Valid
12	0,625	0,222	Valid
13	0,710	0,222	Valid
14	0,703	0,222	Valid
15	0,735	0,222	Valid
16	0,719	0,222	Valid
17	0,802	0,222	Valid
18	0,768	0,222	Valid
19	0,768	0,222	Valid
Kinerja Karyawan (Y)			
1	0,759	0,222	Valid
2	0,762	0,222	Valid
3	0,723	0,222	Valid
4	0,818	0,222	Valid
5	0,749	0,222	Valid
6	0,714	0,222	Valid
7	0,693	0,222	Valid
8	0,657	0,222	Valid
9	0,695	0,222	Valid
10	0,655	0,222	Valid
11	0,619	0,222	Valid
12	0,621	0,222	Valid
13	0,269	0,222	Valid

Sumber: Data primer diolah, tahun 2017 (Lampiran 9-12, hal. 240-251)

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap item pernyataan pada variabel kualitas kehidupan kerja (X_1) dengan jumlah 33 item pernyataan, variable kompensasi (X_2) dengan jumlah 14 item pertanyaan, variable kepuasan kerja (Z) dengan jumlah 19 item pertanyaan, variable kinerja karyawan (Y) dengan jumlah 13 item pertanyaan. Tabel di atas menunjukkan bahwa r hitung lebih

besar tabel (0,222), sehingga seluruh item pernyataan variabel dinyatakan valid. Kemudian seluruh item variabel kualitas hidup kerja, kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan di atas dapat digunakan untuk mengukur analisis data selanjutnya

3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya (Azwar, 2003:4). Hasil pengukuran dapat dipercaya atau reliabel, hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah. Cara yang digunakan untuk mengkaji reliabilitas kuesioner adalah dengan menggunakan rumus koefisien *Cronbach Alpha* (Sugiyono, 2008:234).

$$r_i = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum Si^2}{St^2} \right]$$

Dimana:

r_i : *Alfa Cronbach*

k : Mean Kuadrat antara subyek

$\sum Si^2$: Mean Kuadrat kesalahan

S_t^2 : Varians total.

Pengujian reliabilitas terhadap seluruh item atau pertanyaan pada penelitian ini akan menggunakan rumus koefisien *Cronbach Alpha*. Nilai *Cronbach Alpha* pada penelitian ini akan digunakan nilai 0.6 dengan asumsi

bahwa daftar pertanyaan yang diuji akan dikatakan reliabel bila nilai *Cronbach Alpha* ≥ 0.6 .

Berdasarkan hasil *try out* instrument penelitian, kualitas hidup kerja, kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan, instrumen dinyatakan reliabel setelah melalui uji reliabilitas. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.3 Hasil Uji Reliabilitas Tryout

Variabel	Jumlah Butir	Alpha Cronbach	Keterangan
QWL (X_1)	33	0,961	Reliabel
Kompensasi (X_2)	14	0,927	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	19	0,946	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	13	0,917	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, tahun 2017 (Lampiran 14, hal. 254)

Hasil uji reliabilitas pada Tabel di atas memperlihatkan bahwa kuisisioner untuk setiap variabel memiliki nilai *Alpha Cronbach* > 0.6 . Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrument kuisisioner untuk penelitian ini termasuk dalam kategori sangat andal, sehingga instrument kuisisioner ini dinyatakan reliabel (andal) untuk dijadikan sebagai alat pengumpulan data.

3.7 Metode Analisis Data

Metode analisis data dibedakan menjadi dua, yaitu:

1. Analisis Deskriptif, yaitu analisis yang dipakai untuk mendeskripsikan karakteristik penelitian, responden yang diteliti serta data yang dikumpulkan. Setelah itu dilakukan pembahasan secara deskriptif.
2. Analisis Statistik, yaitu analisis yang dilakukan dengan menggunakan teknik statistik

Menurut Ghozali (2006:19) statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range, kurtosis dan *skewness* (kemencengan distribusi).

3.8 Alat Analisis

3.8.1 Analisis Regresi Linier Berganda

1. Analisis Regresi Tahap I

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Bentuk umum persamaannya adalah sebagai berikut (Situmorang, 2010:141):

$$Z = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

Keterangan:

Z : Kepuasan Kerja

a : Konstanta

X₁ : Kualitas kehidupan kerja

X₂ : Kompensasi

€ : *error*

2. Analisis Regresi Tahap II (Analisis Jalur)

Analisis jalur menurut Rutherford (1993) dalam Sarwono (2007:11) adalah suatu teknik untuk menganalisis sebab-akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel tergantung tidak hanya secara langsung tetapi juga secara tidak langsung.

Dalam penelitian ini analisis jalur digunakan untuk mengetahui pengaruh langsung kualitas kehidupan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Bentuk umum persamaannya adalah sebagai berikut (Situmorang, 2010:141):

$$Y = a + b_1X_1 + bZ + b_1X_2 + \epsilon$$

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan

X₁ : Kualitas kehidupan kerja

X₂ : Kompensasi

Z : Kepuasan Kerja

€ : *Error*

3.8.2 Uji Determinasi

Uji determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen (Ghozali, 2006:83). Dalam penelitian ini menggunakan koefisien determinasi *Adjusted-R²*. Koefisien determinasi *Adjusted-R²* menunjukkan persentase total variasi dari variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model. Nilai R^2 menunjukkan bahwa variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen. Sebaliknya jika nilai R^2 mendekati 0, maka variasi dari variabel dependen tidak dapat dijelaskan oleh variabel independen.

3.8.3 Uji *F* (Serentak)

Uji hipotesisi (*F*-test) bertujuan untuk mengetahui bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen (Nugroho, 2005:53). Uji *F* digunakan untuk membuktikan hipotesis, adapun langkah-langkahnya yaitu :

1. Merumuskan hipotesis operasional, yaitu H_0 dan H_a

H_0 : Tidak ada pengaruh signifikan dari kualitas kehidupan kerja dan kompensasi terhadap kinerja secara simultan.

H_a : Ada pengaruh signifikan dari kualitas kehidupan kerja dan kompensasi terhadap kinerja secara simultan

2. Menetapkan taraf signifikansi (α) yaitu $5\% = 0,05$

3. Membuat kesimpulan

Jika $p \leq \alpha = H_0$ ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh signifikan dari kualitas hidup kerja dan kompensasi terhadap kinerja secara simultan.

4. Melakukan perhitungan sesuai dengan pendekatan statistika yang dipergunakan, yaitu dengan menggunakan *analysis of variance* (ANOVA) pada program SPSS.

3.8.4 Uji *t* (Parsial)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikan pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. *t*-test bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen (Nugroho, 2005:54). Adapun langkah-langkahnya yaitu:

1. Merumuskan hipotesis operasional, yaitu H_0 dan H_a

H_0 : Tidak ada pengaruh signifikan dari kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja secara parsial.

H_a : Ada pengaruh signifikan dari kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja secara parsial

2. Menetapkan taraf signifikansi (α) yaitu $5\% = 0,05$

3. Membuat kesimpulan

Jika $p \leq \alpha = H_0$ ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh signifikan dari kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja secara parsial.

4. Melakukan perhitungan sesuai dengan pendekatan statistika yang dipergunakan, yaitu dengan menggunakan *analysis of variance* (ANOVA) pada program SPSS.

3.8.5 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi yang diperoleh dapat menghasilkan estimator linier yang baik. Uji asumsi klasik terdiri dari:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2006:110). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas pada penelitian ini dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Residual berdistribusi normal bila tingkat signifikansinya lebih besar dari 0,05.

2. Uji Multikolinieritas

Ghozali (2006:91) menyatakan bahwa uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas didalam model regresi adalah sebagai berikut:

- a. Nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.
- b. Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 0.90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolonieritas.
- c. Multikolonieritas dapat juga dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Jika ada *tolerance* lebih dari 10% atau VIF kurang dari 10 maka dikatakan tidak ada multikolonieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda

disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homokedastisitas atau tidak terjadi Heterokedastisitas (Ghozali, 2006:105). Pada penelitian ini uji heterokedastisitas dengan menggunakan pendekatan grafik dan statistik melalui uji glejser dengan menggunakan tingkat signifikan 5%.

3.8.6 Uji Efek Mediasi

Menurut Tuckman (dalam Sugiyono, 2008) menyatakan variabel intervening merupakan variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan variabel independen dan dependen, tetapi tidak dapat diamati dan diukur. Variabel ini merupakan variabel penyela/antara yang terletak di antara variabel independen dan dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2008:61).

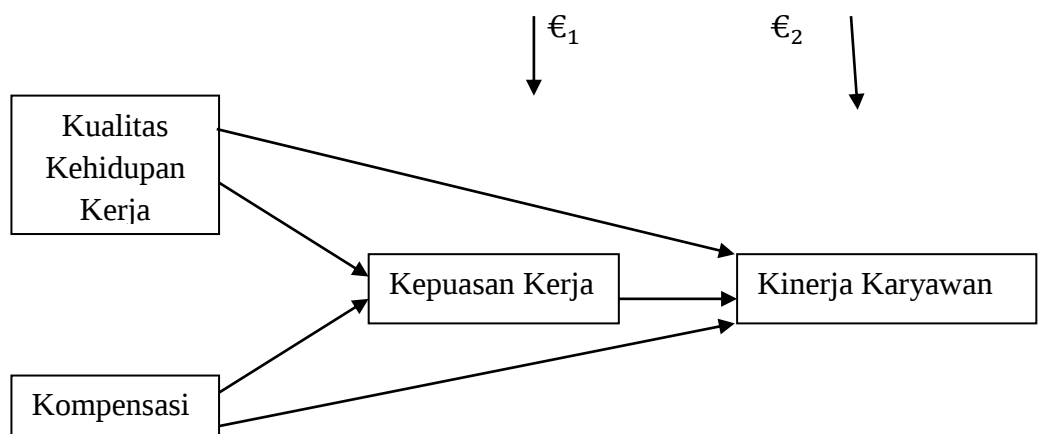
Untuk menguji pengaruh variabel mediasi digunakan metode analisis jalur. Analisis jalur dapat menunjukkan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis kausalitas imajiner. Selanjutnya menurut Imam Ghozali dalam Santoso (2004:51), diagram jalur memberikan secara eksplisit hubungan kausalitas antar variabel berdasarkan teori. Anak panah menunjukkan hubungan antar variabel. Dalam menggambarkan diagram jalur, yang perlu diperhatikan adalah anak panah berkepala satu merupakan hubungan regresi. Hubungan langsung terjadi jika satu variabel mempengaruhi variabel lain tanpa ada variabel ketiga yang memediasi (*intervening*) hubungan kedua

variabel tadi. Pada setiap variabel independen akan ada anak panah yang menuju ke variabel ini (mediasi) dan ini berfungsi untuk menjelaskan jumlah varian yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel lain.

Tahapan-tahapan penyelesaian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Tahap I

Menentukan model diagram jalurnya berdasarkan paradigm hubungan variable seperti tahap dibawah ini:



2. Tahap II

Menurut diagram jalur strukturnya sebgai berikut:

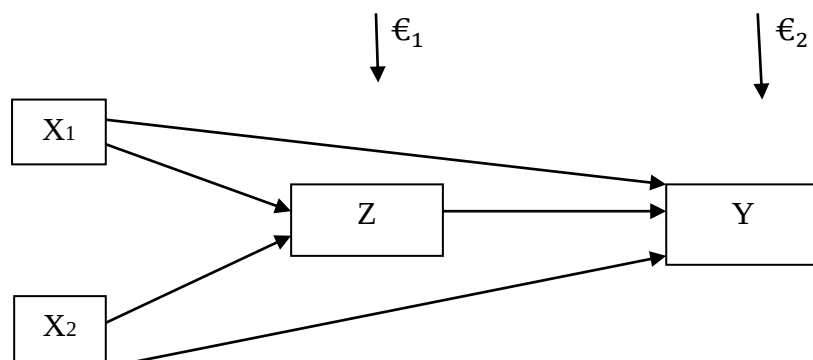


Diagram jalur diatas terdiri atas dua persamaan structural, dimana X_1 , X_2 adalah variable eksogen dan Z serta Y adalah variable endogen.

Persamaan strukturalnya adalah sebagai berikut:

a. $Z = \beta_{Z1} X_1 + \beta_{Z2} X_2 + \epsilon_1$ (sebagai persamaan substruktur 1)

b. $Y = \beta_{Y1} X_1 + \beta_{Y2} Z + \beta_{Y3} X_2 + \epsilon_2$ (sebagai persamaan substruktur 2)

Keterangan:

X_1 : Kualitas Kehidupan Kerja

X_2 : Kompensasi

Z : Kepuasan Kerja

Y : Kinerja Karyawan

ϵ_1 dan ϵ_2 : Error

Rumusan pertama digunakan untuk menghitung pengaruh langsung variable X_1 dan X_2 terhadap variable Y , sedangkan rumus kedua digunakan untuk menghitung pengaruh tidak langsung variable X_1 dan X_2 terhadap variable Y melalui variable Z .

3. Tahap III

Analisis menggunakan SPSS terdiri dari dua langkah. Pertama adalah analisis untuk substruktur 1 dan kedua untuk substruktur 2.

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Deskriptif Variabel Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat secara langsung ataupun melalui variabel intervening. Guna memenuhi tujuan penelitian tersebut dilakukan analisis data. Analisis data merupakan suatu proses pemecahan masalah atau permasalahan agar tujuan penelitian dapat tercapai dan hipotesis dapat terjawab. Pada penelitian ini, kuesioner penelitian disebarkan kepada responden penelitian yaitu karyawan tetap di Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta yang berjumlah 163 orang yang menjadi responden dalam penelitian ini. Jumlah kuesioner yang dapat kembali sebanyak 160 lembar kuesioner. Setelah dikoreksi ternyata terdapat 6 lembar kuesioner yang tidak layak untuk diolah karena sebagian dari pertanyaan kuisisioner tidak diisi. Dengan demikian jumlah kuesioner keseluruhan yang dapat diolah sebanyak 154 kuesioner. Pada Tabel 4.1 berikut disajikan mengenai rincian penyebaran kuesioner.

Tabel 4.1 Rincian Penyebaran Kuesioner

Lokasi Penyebaran	RS. Condong Catur Yogyakarta
Responden	163
Jumlah kuesioner yang dapat disebar	163
Jumlah kuesioner yang kembali	160
Jumlah kuesioner yang cacat	6
Jumlah kuesioner yang dapat diolah	154

Sumber : Data Primer yang diolah, 2017

4.2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Hasil pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan software SPSS versi 16. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel 4.2

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas

Item Pertanyaan	Pearsons' Correlations	RTabel	Keterangan
Kualitas Kehidupan Kerja (X ₁)			
1	0,690	0,132	Valid
2	0,665	0,132	Valid
3	0,736	0,132	Valid
4	0,707	0,132	Valid
5	0,603	0,132	Valid
6	0,587	0,132	Valid
7	0,798	0,132	Valid
8	0,811	0,132	Valid
9	0,709	0,132	Valid
10	0,656	0,132	Valid
11	0,724	0,132	Valid
12	0,689	0,132	Valid
13	0,647	0,132	Valid
14	0,634	0,132	Valid
15	0,759	0,132	Valid
16	0,801	0,132	Valid
17	0,718	0,132	Valid
18	0,647	0,132	Valid
19	0,681	0,132	Valid
20	0,701	0,132	Valid
21	0,676	0,132	Valid
22	0,717	0,132	Valid
23	0,675	0,132	Valid
24	0,711	0,132	Valid
25	0,731	0,132	Valid
26	0,757	0,132	Valid
27	0,527	0,132	Valid
28	0,580	0,132	Valid
29	0,718	0,132	Valid
30	0,637	0,132	Valid
31	0,711	0,132	Valid

Lanjutan Tabel 4.2

32	0,690	0,132	Valid
33	0.655	0,132	Valid
Kompensasi (X ₂)			
1	0,395	0,132	Valid
2	0,291	0,132	Valid
3	0,303	0,132	Valid
4	0,215	0,132	Valid
5	0,243	0,132	Valid
6	0,299	0,132	Valid
7	0,201	0,132	Valid
8	0,267	0,132	Valid
9	0,334	0,132	Valid
10	0,288	0,132	Valid
11	0,280	0,132	Valid
12	0,353	0,132	Valid
13	0,372	0,132	Valid
14	0,269	0,132	Valid
Kepuasan Kerja (Z)			
1	0,280	0,132	Valid
2	0,350	0,132	Valid
3	0,278	0,132	Valid
4	0,408	0,132	Valid
5	0,376	0,132	Valid
6	0,405	0,132	Valid
7	0,387	0,132	Valid
8	0,358	0,132	Valid
9	0,213	0,132	Valid
10	0,221	0,132	Valid
11	0,306	0,132	Valid
12	0,204	0,132	Valid
13	0,343	0,132	Valid
14	0,388	0,132	Valid
15	0,388	0,132	Valid
16	0,334	0,132	Valid
17	0,356	0,132	Valid
18	0,420	0,132	Valid
19	0,378	0,132	Valid
Kinerja Karyawan (Y)			
1	0,357	0,132	Valid
2	0,414	0,132	Valid
3	0,344	0,132	Valid
4	0,306	0,132	Valid

Lanjutan Tabel 4.2

5	0,329	0,132	Valid
6	0,221	0,132	Valid
7	0,250	0,132	Valid
8	0,340	0,132	Valid
9	0,378	0,132	Valid
10	0,267	0,132	Valid
11	0,194	0,132	Valid
12	0,260	0,132	Valid
13	0,245	0,132	Valid

Sumber : Data Primer diolah 2017 (Lampiran 5-8, Hal 227-239)

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam kuisioner disemua variable bebas maupun variable terikat adalah valid. Karena setiap butir pertanyaan dalam kuisioner memiliki r hitung $>$ r Tabel. Dengan demikian, item-item pertanyaan yang diberikan dalam kuisioner telah memenuhi syarat valid dan dapat diikut sertakan dalam analisis data selanjutnya pada penelitian ini.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan pendekatan uji *Cronbach's Alpha*. Pengujian reliabilitas dilakukan pada item pertanyaan yang valid. Berdasarkan uji reliabilitas dengan program SPSS dipeoleh hasil berikut.

Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kesimpulan
Kualitas Keidupan Kerja	0,965	Reliabel
Kompensasi	0,924	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,943	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,931	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah 2017 (Lampiran 13, Hal 253)

Dari hasil uji reliabilitas pada Tabel 4.3 di atas, dihasilkan nilai *Cronbach Alpha* masing-masing variabel penelitian $> 0,60$ sehingga seluruh variable dalam penelitian ini dikatakan reliable.

4.3 Analisis Deskriptif

4.3.1 Karakteristik Responden

Dari 154 karyawan yang dijadikan responden dapat diketahui karakteristik responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia, lama bekerja dan pendidikan terakhir.

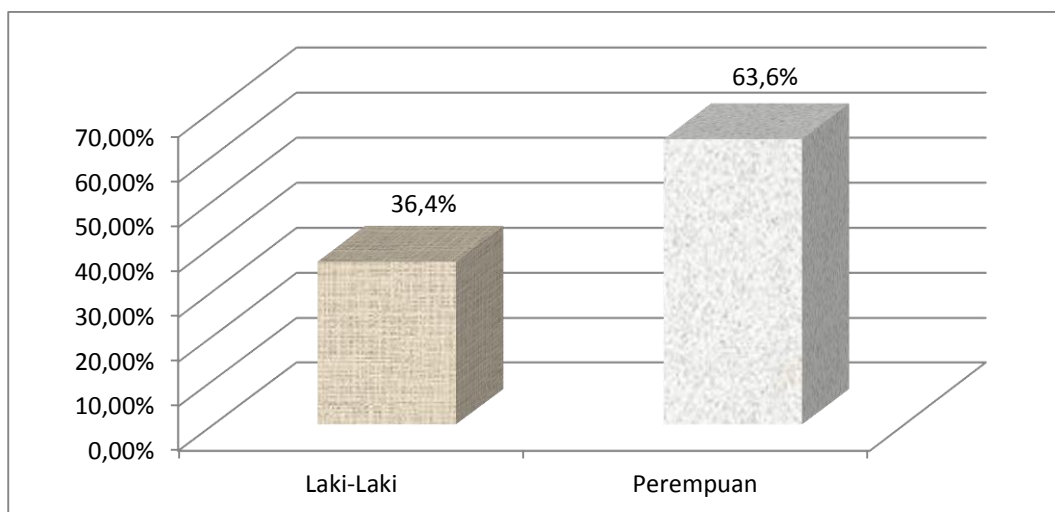
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dikelompokkan menjadi 2 kategori yaitu karyawan laki-laki dan perempuan. Berdasarkan data hasil penelitian yang diperoleh dari 154 responden berkaitan dengan jenis kelamin responden, diperoleh data yang disajikan dalam Tabel 4.4 berikut ini:

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
Laki-Laki	56	36,4
Perempuan	98	63,6
Total	154	100

Sumber: Data primer diolah, 2017 (Lampiran 3, Hal 199-202)



Sumber: Data primer diolah, 2017 (lampiran 3, hal 199-202)

Gambar 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan dari Tabel 4.4 dan gambar 4.1 diatas, diketahui bahwa dari 154 responden penelitian ini 56 orang atau 36,4 persen adalah laki-laki dan 98 orang atau 63,6 persen adalah perempuan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas respondennya adalah perempuan. Di Rumah Sakit lebih banyak karyawan perempuan yang di pekerjaan karena karyawan perempuan lebih teliti dan memiliki perhatian penuh untuk merawat dan melayani pasien.

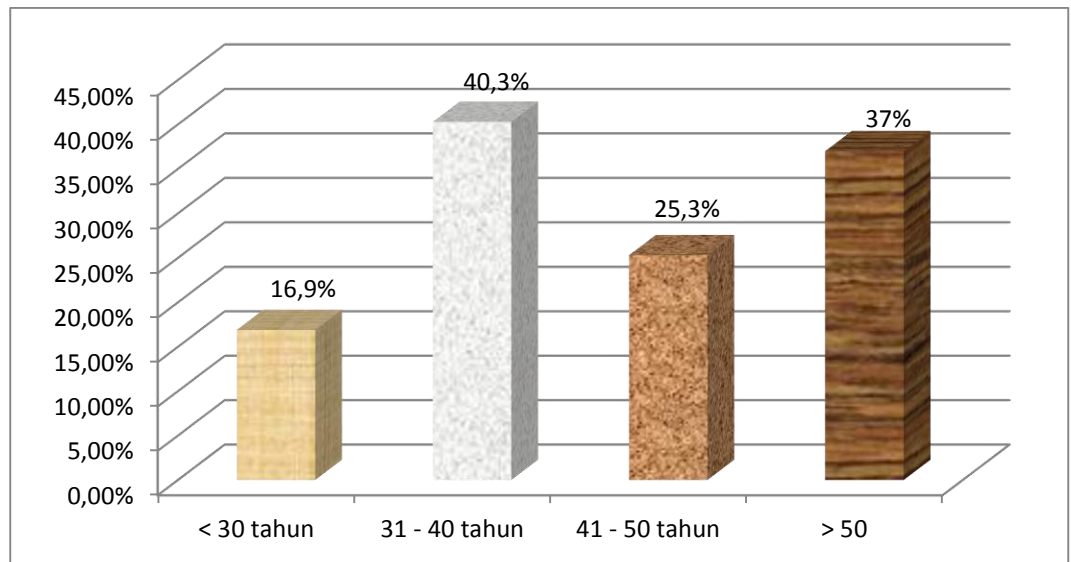
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dikelompokkan menjadi 4 kategori yaitu kurang dari 30 tahun, antara 31 – 40 tahun, antara 41 – 50 tahun, dan lebih dari 50 tahun. Berdasarkan data hasil penelitian yang diperoleh dari 154 responden berkaitan dengan usia responden, diperoleh data yang disajikan dalam Tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presentase (%)
Kurang dari 30 tahun	26	16,9
31 – 40 tahun	62	40,3
41 – 50 tahun	39	25,3
Lebih dari 50 tahun	57	37
Total	154	100

Sumber: Data primer diolah, 2017 (Lampiran 3, Hal 199-202)



Sumber: Data primer diolah, 2017 (lampiran 3, hal 199-202)

Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan Tabel 4.5 dan gambar 4.2 diatas diketahui bahwa dari 154 responden penelitian ini 26 orang responden atau 16,9 persen berusia kurang dari 30 tahun, 62 orang responden atau 40,3 persen berusia antara 31 – 40 tahun, 39 orang responden atau 25,3 persen berusia antara 41 – 50 tahun dan sisanya 57 orang atau 37 persen berusia diatas 51 tahun. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian

ini berusia 31 – 40 sebesar 40,3 persen. Mayoritas karyawan berusia produktif diharapkan karyawan memiliki kinerja yang tinggi pula.

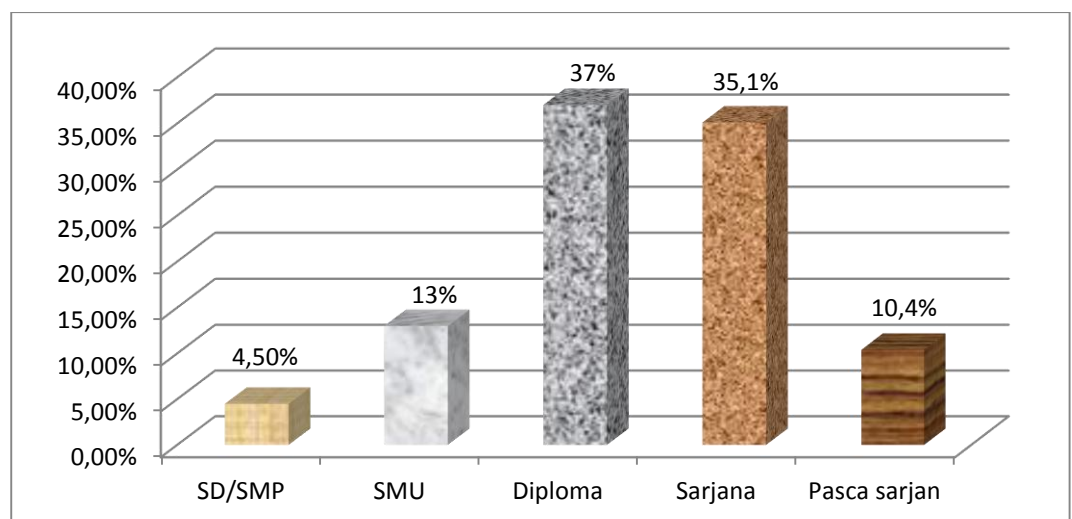
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir terdiri dari 5 kategori, yaitu SD/SMP, SMU, Diploma, Sarjana dan pasca sarjana. Berdasarkan data yang diperoleh dari 154 orang responden yang berkaitan dengan pendidikan terakhir responden, diperoleh data yang disajikan dalam Tabel 4.6 berikut:

Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Usia	Frekuensi	Presentase (%)
SD/SMP	7	4,5
SMU	20	13
Diploma	57	37
Sarjana	54	35,1
Pasca Sarjana	16	10,4
Total	154	100

Sumber: Data primer diolah, 2017 (Lampiran 3, Hal 199-202)



Sumber: Data primer diolah, 2017 (lampiran 3, hal 199-202)

Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan Tabel 4.6 dan gambar 4.3 diatas diketahui bahwa dari 154 orang responden penelitian ini sebanyak 7 orang responden atau 4,5 persen pendidikan terakhir SD/SMP, 20 orang responden atau 13 persen pendidikan terakhir SMU, 57 orang responden atau 37 persen pendidikan terakhir Diploma, 54 orang responden atau 35,1 persen pendidikan terakhir Sarjana dan sisanya 16 orang responden atau 10,4 persen pendidikan terakhir Pasca Sarjana. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas pendidikan terakhir responden 37 persen adalah Diploma.

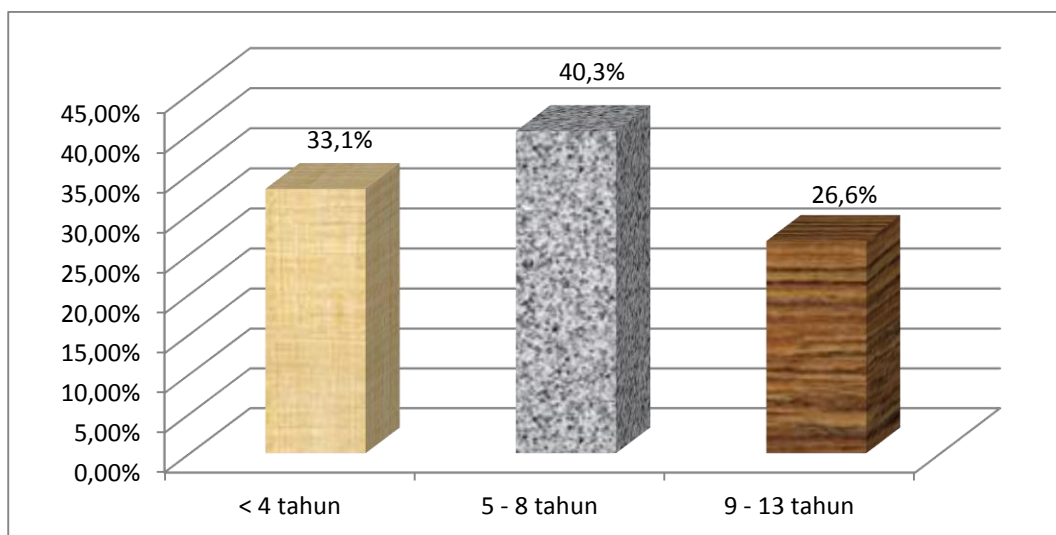
4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dibagi menjadi 4 kategori yaitu, kurang dari 1 tahun, antara 1 – 3 tahun, antara 3 – 5 tahun dan lebih dari 5 tahun. Berdasarkan data yang diperoleh dari 154 orang responden berkaitan dengan lama bekerja responden, diperoleh data yang disajikan dalam Tabel 4.7 berikut:

Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase (%)
Kurang dari 4 tahun	51	33,1
5 – 8 tahun	62	40,3
9 – 13 tahun	41	26,6
Total	154	100

Sumber: Data primer diolah, 2017 (Lampiran 3, Hal 199-202)



Sumber: Data primer diolah 2017 (lampiran 3, hal 199-202)

Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan Tabel 4.7 dan gambar 4.4 diatas diketahui bahwa dari 154 responden penelitian ini 51 orang responden atau 33,1 persen lama bekerja kurang dari 4 tahun, 62 orang responden atau 40,3 persen lama bekerja antara 5 – 8 tahun, 41 orang responden atau 26,6 persen lama bekerja antara 9 – 13 tahun. Dengan demikian dapat disimpulkan mayoritas responden penelitian 40,3 persen lama bekerjanya 5 – 8 tahun

Kenyataan ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan di RS. Condong Catur Yogyakarta memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan karena mayoritas karyawan sudah bekerja 5 – 8 tahun. Masa kerja seseorang dalam organisasi itu dapat menjadi salah satu indikator tentang kecenderungan para pekerja dalam berbagai segi kehidupan organisasi (Siagian, 2004:81).

4.3.2 Analisis Deskriptif Terhadap Variabel Penelitian

Analisa deskriptif digunakan untuk mengetahui frekuensi skor jawaban masing-masing pertanyaan untuk setiap variabel yang diteliti. Dari hal ini, dapat diperoleh nilai rata-ratanya yang akan dikategorikan dalam beberapa kelompok. Nilai rata-rata yang diperoleh nantinya dapat digunakan untuk melihat persepsi responden mengenai mediasi kepuasan kerja pada hubungan pengaruh kualitas hidup kerja dan kompensasi kinerja karyawan.

Persepsi responden terhadap variabel mediasi kepuasan kerja pada hubungan pengaruh kualitas kehidupan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dimana rata-rata tertinggi adalah 5 dan rata-rata terendah adalah 1 dapat dikategorikan sebagai berikut:

Range jawaban variabel kualitas kehidupan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja adalah:

1,00 – 1,80	: Sangat Tidak baik
1,81 – 2,60	: Tidak Baik
2,61 – 3,40	: Cukup
3,41 – 4,20	: Baik
4,21 – 5,00	: Sangat baik

Sedangkan *Range* jawaban variabel kinerja karyawan adalah:

1,00 – 1,80	: Sangat Rendah
1,81 – 2,60	: Rendah
2,61 – 3,40	: Sedang
3,41 – 4,20	: Tinggi

4,21 – 5,00 : Sangat Tinggi

Analisis deskriptif karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta kualitas kehidupan kerja melalui jawaban kuesioner yang ringkasan pertanyaannya sebagai berikut:

Tabel 4.8 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X₁)

No	Pertanyaan	Mean	Keterangan
Kompensasi yang memadai dan adil (X_{1.1})			
1	Mendapatkan kompensasi yang adil	3,94	Baik
2	Gaji yang diterima lebih layak daripada rumah sakit lain	3,68	Baik
3	Karyawan mendapatkan tunjangan kinerja sesuai dengan hasil kerja	3,89	Baik
4	Karyawan mendapatkan bonus tambahan dari kinerja yang memenuhi target	3,38	Cukup
Mean Indikator (X_{1.1})		3,79	Baik
Lingkungan kerja yang aman dan sehat (X_{1.2})			
5	Jam kerja sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku	3,95	Baik
6	Beban kerja disesuaikan dengan kemampuan karyawan	3,81	Baik
7	Ketersediaan teknologi untuk bekerja karyawan	3,54	Baik
8	Lingkungan tempat kerja yang sehat	3,77	Baik
9	Minim terjadi kecelakaan kerja di tempat kerja	3,84	Baik
Mean Indikator (X_{1.2})		3,78	Baik
Pekerjaan yang mengembangkan kapasitas (X_{1.3})			
10	Pemberian beberapa tugas/pekerjaan untuk karyawan	3,82	Baik
11	Karyawan dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan	3,37	Cukup
12	Memberikan tanggung jawab kepada karyawan	3,81	Baik
13	Adanya penilaian kinerja di perusahaan	4,06	Baik
Mean Indikator (X_{1.3})		3,87	Baik
Pertumbuhan dan keamanan para pekerja (X_{1.4})			
14	Organisasi memberikan kesempatan bagi karyawan untuk pengembangan diri	3,87	Baik

Lanjutan Tabel 4.8

15	Keamanan posisi dalam bekerja (tidak ada pemecatan sepihak)	3,90	Baik
16	Pemberian insentif untuk menambah ilmu	3,21	Cukup
17	Pemberian pelatihan untuk karyawan	3,96	Baik
Mean Indikator (X_{1.4})		3,89	Baik
Integrasi sosial ditempat kerja (X_{1.5})			
18	Adanya keterbukaan antar rekan kerja	3,81	Baik
19	Adanya komitmen tim dan rekan kerja	3,86	Baik
20	Adanya dukungan antar tim	3,80	Baik
21	karyawan menyampaikan ide-ide dalam bekerja	3,39	Cukup
22	Karyawan berinisiatif dalam bekerja	3,86	Baik
Mean Indikator (X_{1.5})		3,82	Baik
Konstitusionalisme (X_{1.6})			
23	Rumah sakit memberikan hak-hak kepada karyawan	3,81	Baik
24	Karyawan diberi kebebasan untuk mengeluarkan pendapat	3,83	Baik
25	Berlakunya aturan di rumah sakit	3,94	Baik
26	Anggota organisasi menghormati segala bentuk perbedaan individu yang ada di tempat kerja	3,71	Baik
Mean Indikator (X_{1.6})		3,82	Baik
Total ruang hidup (X_{1.7})			
27	Karyawan dapat menyeimbangkan dan membagi waktu untuk bekerja dan keluarga	3,95	Baik
28	Karyawan mendapatkan waktu untuk libur bekerja	3,99	Baik
29	Adanya keseimbangan waktu untuk bekerja dan istirahat	3,81	Baik
Mean Indikator (X_{1.7})		3,92	Baik
Relevansi sosial dari kehidupan kerja (X_{1.8})			
30	Memiliki rasa bangga dapat bekerja di rumah sakit ini	3,93	Baik
31	Rumah sakit ini memiliki citra yang baik dimasyarakat	3,95	Baik
32	Organisasi memiliki kepedulian pada masyarakat	3,89	Baik
33	Rumah sakit memperlakukan karyawan dengan baik	3,86	Baik
Mean Indikator (X_{1.8})		3,91	Baik
Mean Variabel Kualitas Kehidupan Kerja		3,84	Baik

Sumber: Data primer diolah, 2017 (Lampiran 4, Hal 203-226)

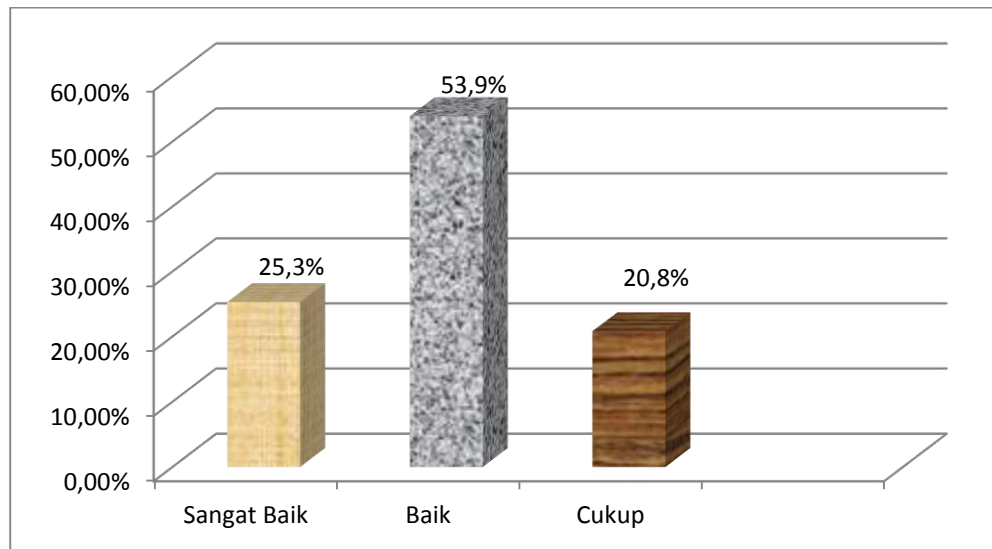
Tabel 4.8 diatas menunjukkan analisis deskriptif responden variabel kualitas kehidupan kerja (X_1) dilihat dari rata-rata skor persepsi. Rata-rata analisis deskriptif responden mengenai variable kualitas hidup kerja (X_1) sebesar 3,84. Dengan demikian variabel kualitas kehidupan kerja dikategorikan baik. Berdasarkan Tabel 4.8 diatas dapat diketahui bahwa indikator kualitas kehidupan kerja yang paling besar adalah total ruang hidup 3.92. Selanjutnya dilakukan pengkategorian terhadap jawaban pegawai mengenai kualitas kehidupan kerja yang dapat dilihat pada tabel 4.9 berikut:

Tabel 4.9 Rangkuman Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X_1)

Kategori	Frekuensi	Percent
Cukup	32	20,8
Baik	83	53,9
Sangat Baik	39	25,3
Total	154	100

Sumber: Data primer diolah, 2017 (Lampiran 4, Hal 203-226)

Pengkategorian item responden kualitas hidup kerja dapat digambarkan pada diagram seperti berikut:



Sumber : Data primer diolah, 2017 (lampiran 4, hal 203-226)

Gambar 4.5 Analisis Deskriptif Variabel Kualitas Kehidupan Kerja

Berdasarkan pengkategorian kualitas kehidupan kerja sebagaimana Tabel 4.9 dan Gambar 4.5 diatas terlihat bahwa mayoritas responden merasakan kualitas kehidupan kerja dalam kategori baik. Jumlah responden yang merasakan kualitas kehidupan kerja dalam kategori baik adalah sebanyak 83 responden atau 53,9% persen dari seluruh jumlah responden. Jumlah responden yang merasakan kualitas hidup kerja dalam kategori sedang adalah sebanyak 32 responden atau 20,8% persen dari seluruh jumlah responden. Sedangkan jumlah responden yang merasakan kualitas kehidupan kerja kedalam kategori sangat baik sebanyak 39 responden atau 25,3% persen dari seluruh jumlah responden.

Analisis deskriptif karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta terhadap variabel Kompensasi (X_2) yang diukur melalui jawaban kuesioner sebagai berikut

Tabel 4.10 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi (X_2)

No	Pertanyaan	Mean	Keterangan
Kompensasi Finansial Langsung ($X_{2.1}$)			
1	Gaji yang diterima sesuai dengan pengorbanan yang diberikan	3,61	Baik
2	Bonus yang diterima sesuai dengan prestasi kerja	3,60	Baik
3	Pemberian insentif bermanfaat untuk kehidupan keluarga	3,88	Baik
4	Perusahaan memberikan tunjangan hari raya	4,03	Baik
Mean Indikator ($X_{2.1}$)		3,78	Baik
Kompensasi Finansial Tidak Langsung ($X_{2.2}$)			
5	Adanya BPJS yang diikuti perusahaan	3,90	Baik
6	Adanya sarana dan prasarana yang diberikan perusahaan	3,62	Baik
7	Adanya program cuti yang diberikan perusahaan	3,89	Baik
8	Adanya pemberian biaya berobat oleh perusahaan kepada karyawan	3,76	Baik
Mean Indikator ($X_{2.2}$)		3,79	Baik
Imbalan Non Finansial ($X_{2.3}$)			
9	Adanya pemberian jam kerja yang bisa disesuaikan	3,76	Baik
10	Adanya pemberian job/ pekerjaan yang menantang	3,35	Cukup
11	Adanya penghargaan berupa pujian atas kinerja	3,40	Cukup
12	Adanya pemberian wewenang kepada karyawan	3,34	Cukup
13	Adanya pemberian tanggung jawab kepada karyawan	3,76	Baik
14	Adanya kesempatan untuk pengembangan karir melalui pelatihan kerja	3,75	Baik
Mean Indikator ($X_{2.3}$)		3,64	Baik
Mean Variabel Kompensasi		3,74	Baik

Sumber: Data Primer diolah 2017 (lampiran 4, hal 203-226)

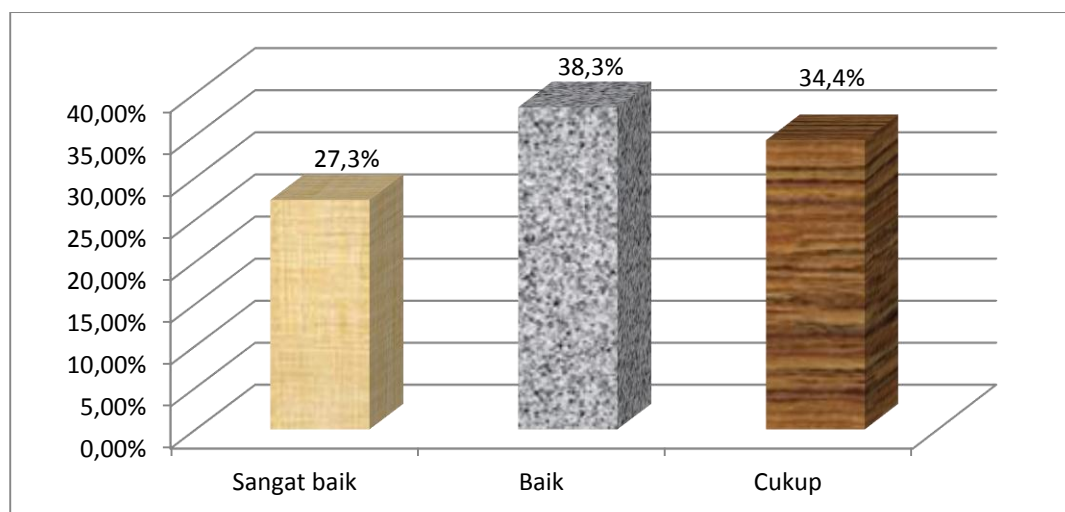
Tabel 4.10 diatas menunjukkan analisis deskriptif responden terhadap variabel kompensasi (X₂) dilihat dari rata-rata skor. Rata-rata analisis deskriptif responden mengenai variabel kompensasi (X₂) sebesar 3,74. Dengan demikian variabel kompensasi (X₂) dapat dikategorikan baik. Berdasarkan hasil tabel 4.10 diatas dapat diketahui bahwa rata-rata indikator yang paling besar adalah kompensasi yang berkaitan dengan finansial tidak langsung sebesar 3.79. Selanjutnya dilakukan pengkategorian terhadap jawaban pegawai mengenai kompensasi yang dapat dilihat pada tabel 4.11 berikut:

Tabel 4.11 Rangkuman Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi (X₂)

Kategori	Frekuensi	Percent
Cukup	53	34,4
Baik	59	38,3
Sangat Baik	42	27,3
Total	154	100

Sumber: Data primer diolah, 2017 (Lampiran 4, Hal 203-226)

Pengkategorian item responden kompensasi dapat digambarkan pada diagram seperti berikut:



Sumber : Data primer diolah, 2017 (lampiran 4, hal 203-226)

Gambar 4.6 Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi

Berdasarkan pengkategorian kompensasi sebagaimana Tabel 4.11 dan Gambar 4.6 diatas terlihat bahwa mayoritas responden merasakan kompensasi dalam kategori baik. Jumlah responden yang merasakan kompensasi dalam kategori baik adalah sebanyak 59 responden atau 58,3% persen dari seluruh jumlah responden. Jumlah responden yang merasakan kompensasi dalam kategori sedang adalah sebanyak 53 responden atau 34,4% persen dari seluruh jumlah responden. Sedangkan jumlah responden yang merasakan kompensasi kedalam kategori sangat baik sebanyak 42 responden atau 27,3% persen dari seluruh jumlah responden.

Analisis deskriptif karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta terhadap variabel Kepuasan Kerja (Z) yang diukur melalui jawaban kuesioner sebagai berikut:

Tabel 4.12 Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja (Z)

No	Pertanyaan	Mean	Keterangan
Gaji (Z₁)			
1	Gaji yang diberikan sesuai UMR	3,72	Baik
2	Jumlah gaji yang diberikan sesuai dengan beban pekerjaan yang telah dilakukan	3,81	Baik
Mean indikator (Z₁)		3,76	Baik
Promosi (Z₂)			
3	Keberagaman pekerjaan yang diberikan	3,28	Cukup
4	Tingkat kebebasan dalam menyelesaikan tugas	3,62	Baik
Mean indikator (Z₂)		3,65	Baik
Tunjangan (Z₃)			
5	Asuransi kesehatan yang diberikan perusahaan	3,91	Baik
6	Liburan yang diberikan perusahaan	3,33	Cukup
Mean indikator (Z₃)		3,82	Baik
Pimpinan (Z₄)			

Lanjutan Tabel 4.12

7	Keadilan pimpinan dalam mengawasi pekerjaan karyawan	3,38	Cukup
8	Dukungan yang diberikan atasan kepada karyawan	3,37	Cukup
Mean indikator (Z₄)		3,37	Cukup
Rekan Kerja yang mendukung (Z₅)			
9	Keramahan rekan kerja	3,81	Baik
10	Dukungan rekan kerja	3,82	Baik
Mean indikator (Z₅)		3,82	Baik
Kondisi kerja (Z₆)			
11	Kenyamanan lingkungan kerja	3,83	Baik
12	Kebersihan lingkungan kerja	3,86	Baik
13	Lingkungan kerja yang memudahkan karyawan dalam menyelesaikan tugas	3,84	Baik
Mean indikator (Z₆)		3,84	Baik
Sifat dari pekerjaan itu sendiri (Z₇)			
14	Daya tarik pekerjaan di perusahaan	3,29	Cukup
15	Pembelajaran pengalaman baru dari pekerjaan tersebut	3,34	Cukup
16	Tanggung jawab karyawan saat bekerja	3,84	Baik
Mean indikator (Z₇)		3,49	Baik
Komunikasi (Z₈)			
17	Partisipasi karyawan untuk mengambil keputusan terkait perusahaan	3,37	Cukup
18	Kejelasan informasi yang diberikan atasan kepada karyawan	3,85	Baik
19	Kejelasan informasi yang diberikan rekan kerja	3,94	Baik
Mean indikator (Z₈)		3,85	Baik
Mean Indikator Kepuasan Kerja (Z)		3,78	Baik

Sumber: Data primer diolah, 2017 (Lampiran 4, Hal 203-226)

Tabel 4.12 diatas menunjukkan analisis deskriptif responden terhadap variabel kepuasan kerja (Z) dilihat dari rata-rata skor. Rata-rata responden terhadap variabel kepuasan kerja (Z) sebesar 3,78. Dengan demikian variabel kepuasan kerja (Z) dikategorikan baik. Berdasarkan Tabel 4.12 diatas dapat diketahui bahwa indikator kepuasan kerja (Z) yang paling besar adalah komunikasi sebesar 3,85. Selanjutnya dilakukan pengkategorian terhadap

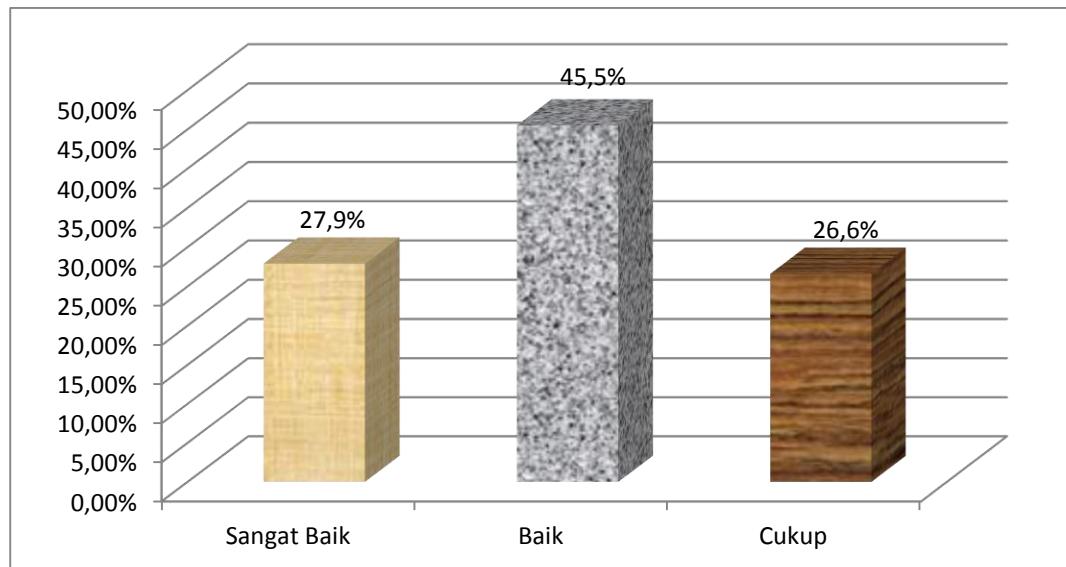
jawaban pegawai mengenai kepuasan kerja yang dapat dilihat pada tabel 4.13 berikut:

Tabel 4.13 Rangkuman Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Kategori	Frekuensi	Percent
Cukup	41	26,6
Baik	70	45,5
Sangat Baik	43	27,9
Total	154	100

Sumber: Data primer diolah, 2017 (Lampiran 4, Hal 203-226)

Pengkategorian item responden kepuasan kerja dapat digambarkan pada diagram seperti berikut:



Sumber : Data primer diolah, 2017 (lampiran 4, hal 203-226)

Gambar 4.7 Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

Berdasarkan pengkategorian kepuasan kerja sebagaimana Tabel 4.13 dan Gambar 4.7 diatas terlihat bahwa mayoritas responden merasakan kepuasan kerja dalam kategori baik. Jumlah responden yang merasakan kepuasan kerja dalam kategori baik adalah sebanyak 70 responden atau 45,5%

persen dari seluruh jumlah responden. Jumlah responden yang merasakan kepuasan kerja dalam kategori sedang adalah sebanyak 41 responden atau 26,6% persen dari seluruh jumlah responden. Sedangkan jumlah responden yang merasakan kepuasan kerja kedalam kategori sangat baik sebanyak 43 responden atau 27,9% persen dari seluruh jumlah responden

Analisis deskriptif karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta terhadap variabel kinerja karyawan (Y) yang diukur melalui jawaban kuesioner sebagai berikut.

Tabel 4.14 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pertanyaan	Mean	Keterangan
Kualitas Kerja (Y₁)			
1	Kerapihan dalam penyusunan rencana kerja	3,91	Tinggi
2	Kerapihan dalam menyelesaikan pekerjaan	3,97	Tinggi
3	Kemampuan dalam pencapaian standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi selama ini.	3,99	Tinggi
Mean indikator (Y₁)		3,96	Tinggi
Kuantitas (Y₂)			
4	Kemampuan dalam melaksanakan perintah kerja.	3,98	Tinggi
5	Kemampuan dalam menyelesaikan tugas dengan rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal.	4,01	Tinggi
Mean indikator (Y₂)		3,99	Tinggi
Ketepatan Waktu (Y₃)			
6	Kedisiplinan dalam melaksanakan perintah/instruksi.	4,05	Tinggi
7	Kedisiplinan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.	3,95	Tinggi
Mean indikator (Y₃)		4,00	Tinggi
Keefektifan Biaya (Y₄)			
8	Kecakapan memanfaatkan sumber daya yang disediakan untuk kepentingan organisasi.	3,81	Tinggi

Lanjutan Tabel 4.14

9	Kecakapan memanfaatkan sumber daya organisasi (peralatan kantor, komputer, mesin-mesin, dan lain-lain) untuk menyelesaikan pekerjaan secara maksimal.	3,75	Tinggi
Mean indikator (Y₄)		3,78	Tinggi
Kebutuhan untuk pengawasan (Y₅)			
10	Kemampuan bekerjasama dalam melakukan pekerjaan	3,89	Tinggi
11	Kemampuan dalam berinteraksi dengan masyarakat.	3,88	Tinggi
Mean indikator (Y₅)		3,90	Tinggi
Hubungan rekan kerja (Y₆)			
12	Kemampuan bekerjasama dalam melakukan pekerjaan	3,75	Tinggi
13	Kemampuan dalam berinteraksi dengan masyarakat.	3,75	Tinggi
Mean Indikator (Y₆)		3,75	Tinggi
Mean Indikator Kinerja Karyawan (Y)		3,90	Tinggi

Sumber: Data primer diolah, 2017 (Lampiran 4, Hal 203-226)

Tabel 4.14 diatas menunjukkan analisis deskriptif responden terhadap variabel kinerja karayawan (Y) dilihat dari rata-rata skor. Rata-rata persepsi responden terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 3,90. Dengan demikian variabel kinerja karyawan dapat dikategorikan Tinggi. Berdasarkan Tabel 4.14 diatas dapat diketahui bahwa indikator kinerja karyawan (Y) yang paling besar adalah ketepatan waktu sebesar 4,00. Selanjutnya dilakukan pengkategorian terhadap jawaban pegawai mengenai kinerja karyawan yang dapat dilihat pada tabel 4.15 berikut:

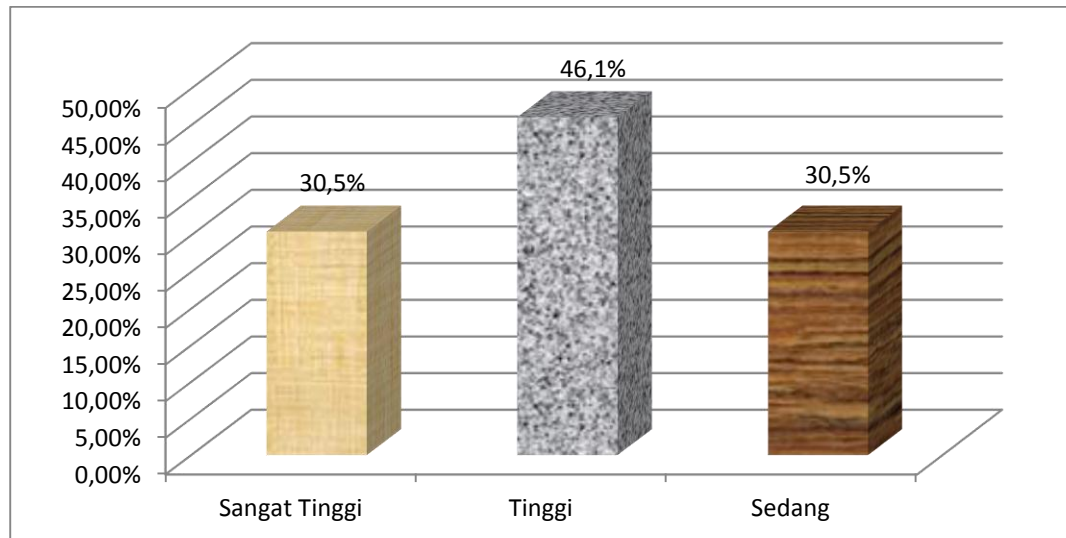
Tabel 4.15 Rangkuman Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kinerja (Y)

Kategori	Frekuensi	Percent
Cukup	36	23,4
Baik	71	46,1
Sangat Baik	47	30,5
Total	154	100

Sumber: Data primer diolah, 2017 (Lampiran 4, Hal 203-226)

Pengkategorian item responden kinerja karyawan dapat digambarkan pada diagram seperti berikut:

Gambar 4.8 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan



Sumber : Data primer diolah, 2017 (lampiran 4, hal 203-226)

Gambar 4.8 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengkategorian kinerja karyawan sebagaimana Tabel 4.15 dan Gambar 4.8 diatas terlihat bahwa mayoritas responden merasakan kinerja karyawan dalam kategori tinggi. Jumlah responden yang merasakan kinerja karyawan dalam kategori tinggi adalah sebanyak 71 responden atau 46,1% persen dari seluruh jumlah responden. Jumlah responden yang merasakan kinerja karyawan dalam kategori sedang adalah sebanyak 36 responden atau 264,3% persen dari seluruh jumlah responden. Sedangkan jumlah responden yang merasakan kinerja karyawan kedalam kategori sangat tinggi sebanyak 47 responden atau 30,5% persen dari seluruh jumlah responden.

Berdasarkan perhitungan yang dilakukan, berikut ditampilkan rincian persepsi Karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta:

Tabel 4.16 Rangkuman Deskriptif Data Penelitian

No	Variabel	Mean	Keterangan
1.	Kualitas Hidup Kerja (X_1)	3,84	Baik
2.	Kompensasi (X_2)	3,74	Baik
3.	Kepuasan Kerja (Z)	3,78	Baik
4.	Kinerja Karyawan (Y)	3,90	Tinggi

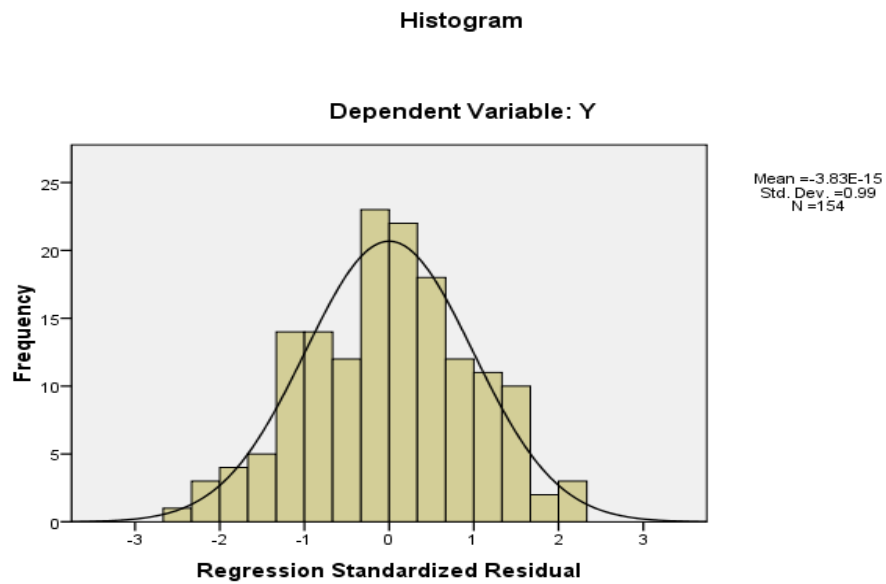
Sumber: Data primer diolah, 2017 (Lampiran 4, Hal 203-226)

Dari Tabel 4.16 diatas menunjukkan rangkuman deskriptif karyawan tetap terhadap variabel-variabel penelitian. Berdasarkan tabel rangkuman diatas maka variabel Kualitas hidup kerja (X_1) dinyatakan baik, kompensasi (X_2) dinyatakan baik, kepuasan kerja (Z) dinyatakan baik, dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan tinggi.

4.4 Hasil Uji Asumsi Klasik

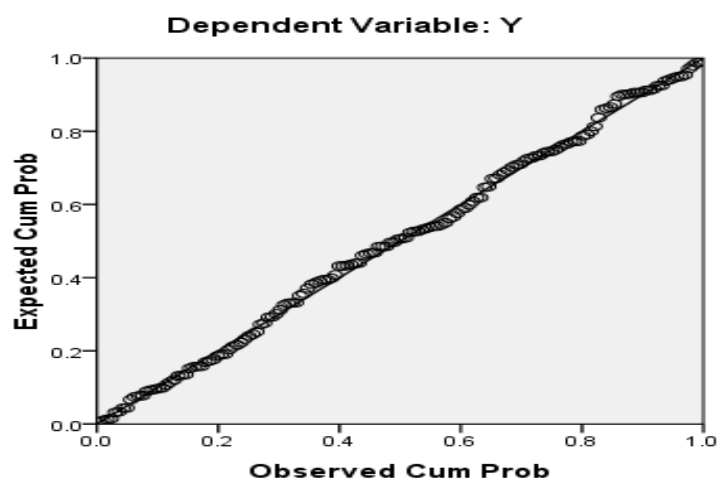
4.4.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi normal atau mendekati normal. Hasil pengujian normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 4.9 Diagram Hasil Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.9 Hasil Uji Normalitas

Sumber: Data primer diolah, 2017 (Lampiran 16, Hal. 258-259)

Berdasarkan analisis kurva dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar diagram dan mengikuti model regresi sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diolah merupakan data yang berdistribusi normal. Dengan demikian uji normalitas terpenuhi.

4.4.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Ghozali, 2006:91). Dalam pengolahan data SPSS, uji multikolinieritas diketahui dengan melihat nilai Tolerance & VIF. Jika nilai Tolerance lebih besar dari 0,1 dan VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4.17 Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.618	.329		4.915	.000		
X1	.250	.082	.246	3.049	.003	.771	1.298
X2	.156	.112	.163	1.395	.165	.370	2.704
Z	.194	.125	.187	1.548	.124	.345	2.895

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer diolah, 2015 (Lampiran 16, Hal 258-259)

Berdasarkan hasil dari output data didapatkan bahwa semua nilai $VIF < 10$ ini berarti tidak terjadi multikolinieritas. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa uji multikolinieritas terpenuhi

4.4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan grafik dan statistik melalui uji Glejser dengan menggunakan tingkat signifikan 5%. Hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4.18 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.836	.194		4.317	.000
X1	-.070	.048	-.132	-1.453	.148
X2	-.082	.066	-.163	-1.243	.216
Z	.031	.074	.057	.421	.674

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data primer diolah tahun 2015 (Lampiran 16, Hal. 258-259)

Dari Tabel 4.18 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi seluruh variabel lebih besar dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

4.5 Analisis Kuantitatif

4.5.1 Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Tabel 4.19 Hasil regresi linier berganda

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.654	.207		3.163	.002
	X1	.174	.051	.178	3.386	.001
	X2	.662	.048	.719	13.692	.000

a. Dependent Variable: Z

Sumber: Data primer diolah, 2017 (Lampiran 15, hal 255)

Berdasarkan hasil regresi yang diperoleh, maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Z = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

$$Z = 0,654 + 0,174X_1 + 0,662X_2 + \epsilon \dots\dots\dots (1)$$

Dimana:

Z : Kepuasan kerja

a : Konstanta

X₁ : Kualitas Kehidupan Kerja

X₂ : Kompensasi

€ : *error*

Berdasarkan hasil persamaan regresi tersebut, maka dapat diinterpretasikan:

1. Konstanta

Nilai konstanta sebesar 0,654 menunjukkan bahwa jika tidak ada kenaikan pada variabel kualitas hidup kerja dan kompensasi maka kepuasan kerja karyawan tetap RS. Condong Catur Yogyakarta adalah sebesar 0.654.

2. Kualitas kehidupan kerja (X_1)

Kualitas kehidupan kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Z) dengan koefisien regresi sebesar 0,174. Adanya hubungan positif ini berarti kualitas kehidupan kerja dan kompensasi memiliki hubungan yang searah. Nilai koefisien 0,174 dapat diartikan bahwa apabila variabel kualitas kehidupan kerja meningkat satu satuan maka besarnya kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,174 dengan asumsi semua variabel bebas lain dalam keadaan konstan.

3. Kompensasi (X_2)

Kompensasi (X_2) berpengaruh positif terhadap (Z) dengan koefisien regresi sebesar 0,662. Adanya hubungan positif ini berarti kualitas hidup kerja dan kompensasi memiliki hubungan yang searah. Nilai koefisien 0,662 dapat diartikan bahwa apabila variabel kompensasi meningkat satu satuan maka besarnya kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,662 dengan asumsi semua variabel bebas lain dalam keadaan konstan.

a. Koefisien Determinasi Berganda

Tabel 4.20 Koefisien Determinasi Berganda

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.809 ^a	.655	.650	.3120

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Z

Sumber: Data primer diolah, 2017 (Lampiran 15, hal 255)

Hasil koefisien determinasi pada model regresi sebesar 0,655, maka dapat diartikan bahwa 66,5 persen kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel kualitas kehidupan kerja dan kompensasi. Sedangkan sisanya sebesar 33,5 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

b. Uji t

1) Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Hipotesis 1)

a) Hipotesis 1

Ho : Tidak terdapat pengaruh signifikan dari kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan secara parsial

Ha : Terhadap pengaruh signifikan dari kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan secara parsial

b) Kriteria

Jika sig penelitian < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Jika sig penelitian > 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak.

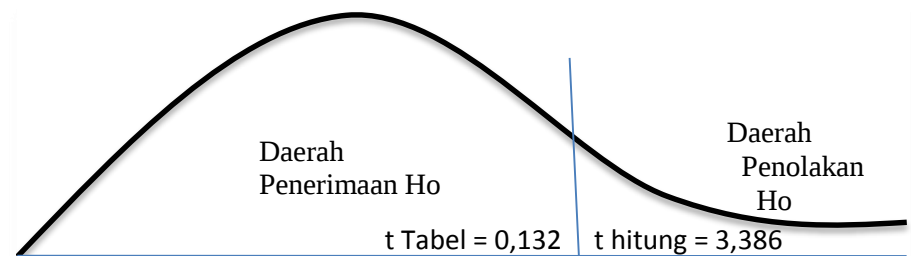
c) Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan besarnya angka signifikasi sebesar $0,001 < 0,05$ sehingga **Ho ditolak dan Ha diterima**.

d) Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan di atas angka signifikasi sebesar $0,001 < 0,05$ sehingga Ho ditolak dan Ha diterima dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang berbunyi “Terdapat pengaruh yang signifikan dari kualitas hidup kerja terhadap kepuasan kerja karyawan secara parsial” **terbukti**.

e) Gambar 4.10



Gambar 4.10 Uji t Hipotesis 1

Sumber: Data primer diolah (Lampiran 15, hal. 255)

2) Kompensasi pada Kepuasan Kerja (Hipotesis 2)

a) Hipotesis 2

Ho : Tidak terdapat pengaruh signifikan dari kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan secara parsial

Ha : Terdapat pengaruh signifikan dari kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan secara parsial

b) Kriteria

Jika sig penelitian $< 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Jika sig penelitian $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

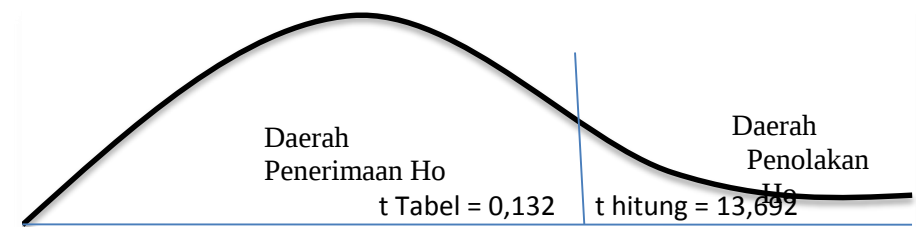
c) Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan besarnya angka signifikasi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga **H_0 ditolak dan H_a diterima.**

d) Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan di atas angka signifikasi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang berbunyi “Terdapat pengaruh yang signifikan dari kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan secara parsial” **terbukti.**

e) Gambar 4.11



Gambar 4.11 Uji t Hipotesis 2

Sumber: Data primer diolah (Lampiran 15, hal. 255)

c. Uji F

Tabel 4.21 Hasil uji F kualitas kehidupan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	27.860	2	13.930	143.101	.000 ^a
	Residual	14.699	151	.097		
	Total	42.558	153			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Z

Sumber: Data primer diolah, 2017 (Lampiran 15, hal 255)

1) Kualitas Kehidupan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja
(Hipotesis 3)

a) Hipotesis 3

Ho : Tidak terdapat pengaruh signifikan dari kualitas kehidupan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan secara simultan.

Ha : Terdapat pengaruh signifikan dari kualitas kehidupan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan secara simultan.

b) Kriteria

Jika sig penelitian $< 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Jika sig penelitian $> 0,05$ maka Ho diterima dan Ha ditolak.

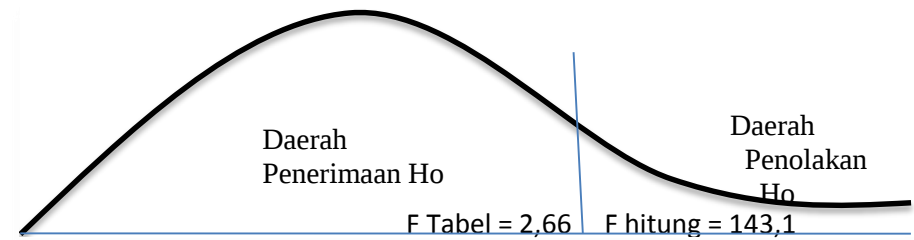
c) Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan besarnya angka signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga **Ho ditolak dan Ha diterima.**

d) Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan di atas angka signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga Ho ditolak dan Ha diterima, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang berbunyi “Terdapat pengaruh yang signifikan dari kualitas kehidupan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan secara simultan” **terbukti.**

e) Gambar 4.12



Gambar 4.12 Uji t Hipotesis 3

Sumber: Data primer diolah (Lampiran 15, hal. 255)

4.5.2 Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4.22 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1.745	.320		5.449
	X1	.284	.079	.279	3.573
	X2	.284	.075	.297	3.795

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diolah, 2017 (Lampiran 15, hal. 255)

Berdasarkan tabel 4.22 diatas dapat diketahui perumusan dari hasil analisis regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

$$Y = 1,745 + 0,284X_1 + 0,284X_2 + \epsilon \dots\dots\dots (ii)$$

Dimana :

Y : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

X₁ : Kualitas Kehidupan Kerja

X₂ : Kompensasi

ϵ : *error*

Berdasarkan hasil persamaan regresi tersebut, maka dapat diinterpretasikan:

1. Konstanta

Nilai konstanta sebesar 1,745 menunjukkan bahwa jika tidak ada kenaikan pada variabel kualitas kehidupan kerja dan kompensasi maka kinerja karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta adalah sebesar 1,745.

2. Kualitas kehidupan kerja (X_1)

Kualitas kehidupan kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Z) dengan koefisien regresi sebesar 0,284. Adanya hubungan positif ini berarti kualitas kehidupan kerja dan kompensasi memiliki hubungan yang searah. Nilai koefisien 0,284 dapat diartikan bahwa apabila variabel kualitas kehidupan kerja meningkat satu satuan maka besarnya kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,284 dengan asumsi semua variabel bebas lain dalam keadaan konstan.

3. Kompensasi (X_2)

Kompensasi (X_2) berpengaruh positif terhadap (Z) dengan koefisien regresi sebesar 0,284. Adanya hubungan positif ini berarti kualitas hidup kerja dan kompensasi memiliki hubungan yang searah. Nilai koefisien 0,284 dapat diartikan bahwa apabila variabel kompensasi meningkat satu satuan maka besarnya kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,284 dengan asumsi semua variabel bebas lain dalam keadaan konstan.

a. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.23 Hasil Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.484 ^a	.235	.225	.4833

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diolah, 2017 (Lampiran 15, hal 256)

Hasil koefisien determinasi pada model regresi sebesar 0,235, maka dapat diartikan bahwa 23,5 persen kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kualitas kehidupan kerja dan kompensasi. Sedangkan sisanya sebesar 76,5 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

b. Uji t

1) Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Hipotesis 4)

a) Hipotesis 4

Ho : Tidak terdapat pengaruh signifikan dari kualitas kehidupan kerja pada kinerja karyawan secara parsial

Ha : Terdapat pengaruh signifikan dari kualitas kehidupan kerja pada kinerja karyawan secara parsial

b) Kriteria

Jika sig penelitian $< 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Jika sig penelitian $> 0,05$ maka Ho diterima dan Ha ditolak.

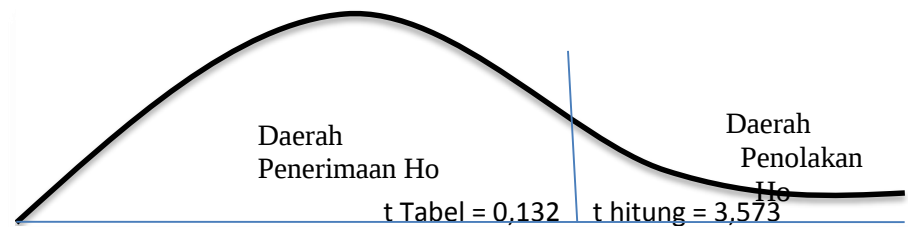
c) Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan besarnya angka signifikasi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga **Ho ditolak dan Ha diterima**.

d) Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan di atas angka signifikasi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga Ho ditolak dan Ha diterima dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang berbunyi “Terdapat pengaruh yang signifikan dari kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial” **terbukti**.

e) Gambar 4.13



Gambar 4.13 Uji t Hipotesis 4

Sumber: Data primer diolah (Lampiran 15, hal. 256)

2) Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Hipotesis 5)

a) Hipotesis 5

Ho : Tidak terdapat pengaruh signifikan dari kompensasi pada kepuasan kerja karyawan secara parsial

Ha : Terdapat pengaruh signifikan dari kompensasi pada kepuasan kerja karyawan secara parsial

b) Kriteria

Jika sig penelitian $< 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Jika sig penelitian $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

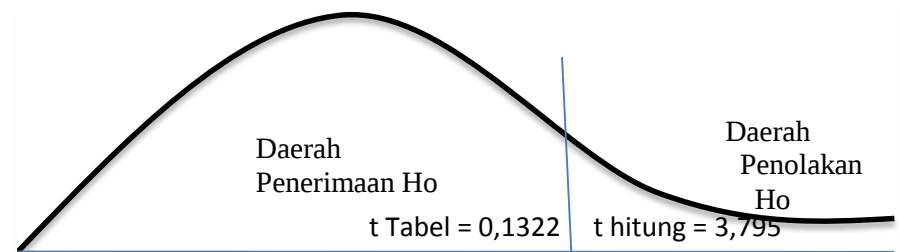
c) Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan besarnya angka signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga **H_0 ditolak dan H_a diterima.**

d). Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang berbunyi “Terdapat pengaruh yang signifikan dari kompensasi terhadap kinerja karyawan secara parsial” **terbukti.**

e) Gambar 4.14



Gambar 4.14 Uji t Hipotesis 5

Sumber: Data primer diolah (Lampiran 15, hal. 256)

c. Uji F

Tabel 4.24 Hasil Uji F Kualitas Kehidupan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10.815	2	5.408	23.152	.000 ^a
	Residual	35.269	151	.234		
	Total	46.084	153			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diolah, 2017 (Lampiran 15, hal. 256)

1) Kualitas Kehidupan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

(Hipotesis 6)

a) Hipotesis 6

Ho : Tidak terdapat pengaruh signifikan dari kualitas kehidupan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan secara simultan.

Ha : Terdapat pengaruh signifikan dari kualitas kehidupan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan secara simultan.

b) Kriteria

Jika sig penelitian $< 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Jika sig penelitian $> 0,05$ maka Ho diterima dan Ha ditolak.

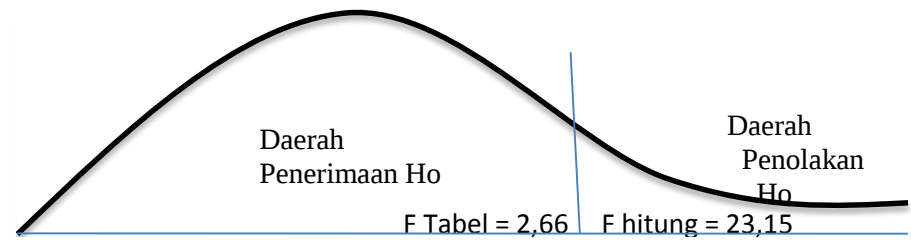
c) Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan besarnya angka signifikasi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga **Ho ditolak dan Ha diterima**.

d) Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan di atas angka signifikasi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga Ho ditolak dan Ha diterima, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang berbunyi “Terdapat pengaruh yang signifikan dari kualitas kehidupan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan secara simultan” **terbukti**.

e) Gambar 4.15



Gambar 4.15 Uji t Hipotesis 6
Sumber: Data primer diolah (Lampiran 15, hal. 256)

4.5.3 Pengaruh Kepuasan Kerja pada Kinerja Karyawan

Tabel 4.25 Hasil Analisis Regresi Linear
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.190	.292		7.504	.000
Z	.450	.076	.432	5.913	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diolah, 2017 (Lampiran 15, hal 257)

Berdasarkan hasil regresi yang diperoleh, maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bZ + \epsilon$$

$$Y = 2,190 + 0,450Z + \epsilon \dots\dots\dots (3)$$

Dimana:

Y : Kinerja

a : Konstanta

Z : Kepuasan Kerja

ϵ : *error*

Berdasarkan hasil persamaan regresi tersebut, maka dapat diinterpretasikan:

1. Konstanta

Nilai konstanta sebesar 2,190 menunjukkan bahwa jika tidak ada kenaikan pada variabel kepuasan kerja maka kinerja karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta adalah sebesar 2,190.

2. Kepuasan Kerja (Z)

Kepuasan kerja berpengaruh positif pada kinerja dengan koefisien regresi sebesar 0,450. Adanya hubungan positif ini berarti kepuasan kerja memiliki hubungan yang searah. Nilai koefisien 0,450 dapat diartikan bahwa apabila variabel kepuasan kerja meningkat satu satuan maka besarnya kinerja akan meningkat sebesar 0,450 dengan asumsi semua variabel bebas lain dalam keadaan konstan.

a) Koefisien Determinasi Berganda

Tabel 4.26 Koefisien Determinasi Berganda

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.432 ^a	.187	.182	.4965

a. Predictors: (Constant), Z

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diolah, 2017 (Lampiran 15, hal. 257)

Hasil koefisien determinasi pada model regresi di atas sebesar 0,182, maka dapat diartikan bahwa 18,2 persen kinerja dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja. Sedangkan sisanya sebesar

81,8 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

b) Uji t

1) Pengaruh Kepuasan Kerja pada Kinerja (Hipotesis 7)

a) Hipotesis 7

Ho : Tidak terdapat pengaruh signifikan dari kepuasan kerja pada kinerja karyawan

Ha : Terdapat pengaruh signifikan dari kepuasan kerja pada kinerja karyawan

b) Kriteria

Jika sig penelitian $< 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Jika sig penelitian $> 0,05$ maka Ho diterima dan Ha ditolak.

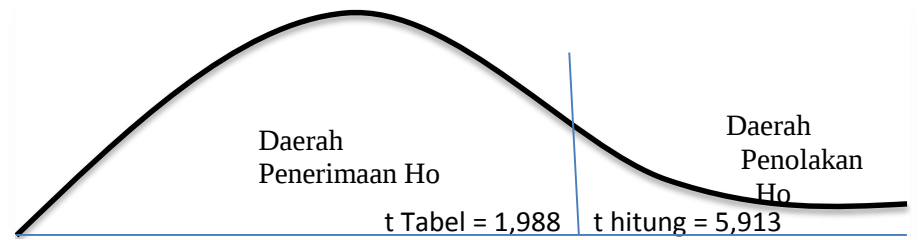
c) Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan besarnya angka signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga **Ho ditolak dan Ha diterima**.

d) Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan di atas angka signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga Ho ditolak dan Ha diterima, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang berbunyi “Terdapat pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan” **terbukti**.

e) Gambar 4.16



Gambar 4.16 Uji t Hipotesis 7

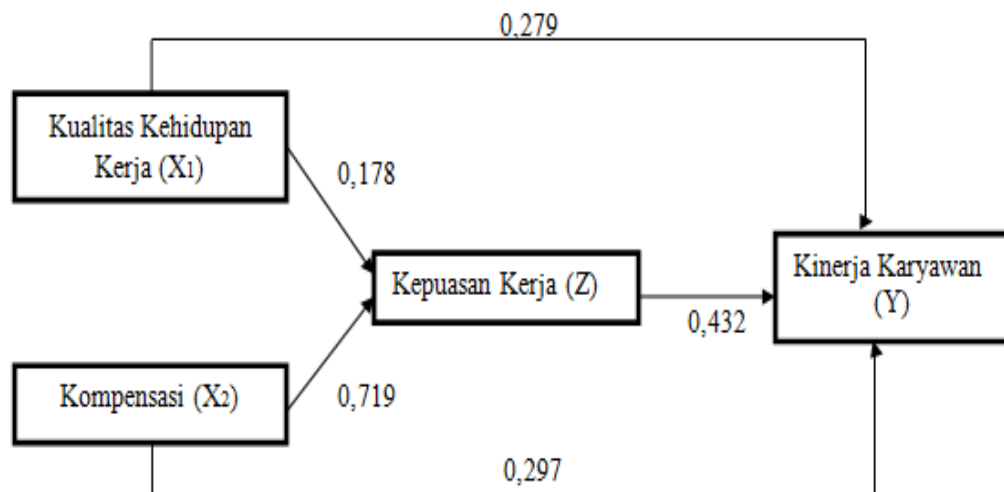
Sumber: Data primer diolah (Lampiran 16, hal. 257)

4.6 Analisis Jalur

Analisis jalur digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel kualitas hidup kerja dan kompensasi pada kinerja dengan melalui kepuasan kerja. Sebelum menggunakan analisis jalur, terlebih dahulu harus menyusun model hubungan antar variabel dengan diagram jalur.

1. Tabel 4.19 hasil regresi variabel kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0.178 dan hasil regresi variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0.719.
2. Tabel 4.22 hasil regresi variabel kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0.279 dan hasil regresi variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0.297.
3. Tabel 4.25 hasil regresi variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0.432.

Diagram jalur disusun berdasarkan tabel hasil regresi linier berganda sebagai berikut:



Gambar 4.17 Hasil Analisis Jalur

Berdasarkan Gambar 4.17, maka besarnya pengaruh tidak langsung dan pengaruh langsung variabel bebas terhadap variabel terikat adalah:

1. Pengaruh Langsung (*Direct Effect* atau DE)

- a. Pengaruh variabel kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja

$$X_1 \rightarrow Z = 0,178$$

- b. Pengaruh variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja

$$X_2 \rightarrow Z = 0,719$$

- c. Pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

$$Z \rightarrow Y = 0,432$$

- d. Pengaruh variabel kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan

$$X_1 \rightarrow Y = 0,279$$

- e. Pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan

$$X_2 \rightarrow Y = 0,297$$

2. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect* atau IE)

- a. Pengaruh variabel kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja

$$X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y = (0,178 \times 0,432) = 0,337$$

- b. Pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

$$X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y = (0,719 \times 0,432) = 0,311$$

Kesimpulan:

1. Lebih besar pengaruh tidak langsung kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja terbukti dari pengaruh langsung lebih kecil dari pengaruh tidak langsung yaitu $0,279 < 0,337$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian Hipotesis kedelapan yang berbunyi “Diduga pengaruh tidak langsung kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja lebih besar daripada pengaruh secara langsung kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan” **terbukti**.
2. Lebih besar pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja terbukti dari pengaruh langsung lebih kecil dari pengaruh tidak langsung yaitu $0,297 < 0,311$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian Hipotesis kesembilan yang berbunyi “Diduga pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja lebih besar daripada pengaruh secara langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan” **terbukti**.

4.7 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

Berikut ditampilkan rekapitulasi hasil uji hipotesis penelitian:

Tabel 4.27 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Hasil Hipotesis	Keterangan
H₁	Terdapat pengaruh yang signifikan dari kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan secara parsial	Terbukti
H₂	Terdapat pengaruh yang signifikan dari kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan secara parsial	Terbukti
H₃	Terdapat pengaruh yang signifikan dari kualitas kehidupan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan secara simultan	Terbukti
H₄	Terdapat pengaruh yang signifikan dari kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial	Terbukti
H₅	Terdapat pengaruh yang signifikan dari kompensasi terhadap kinerja karyawan secara parsial.	Terbukti
H₆	Terdapat pengaruh yang signifikan dari kualitas kehidupan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan secara simultan.	Terbukti
H₇	Terdapat pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan	Terbukti
H₈	Diduga pengaruh tidak langsung (kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja) lebih besar daripada pengaruh langsung (kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja)	Terbukti
H₉	Diduga pengaruh tidak langsung (kompensasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja) lebih besar daripada pengaruh langsung (kompensasi terhadap kinerja)	Terbukti

Sumber: Data primer diolah, 2017

4.8 Pembahasan

4.8.1 Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil hasil pengujian hipotesis menunjukkan nilai t hitung sebesar 3.386 dengan taraf signifikansi 0.001. Taraf signifikansi hasil sebesar 0.01 tersebut lebih kecil dari 0.05, yang berarti bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima; yang berarti kualitas kehidupan kerja mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini mendukung penelitian sebelumnya yang menyebutkan kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja karyawan (Khera, 2015). Dan penelitian Bhatnagar & Soni (2015) mengemukakan bahwa ada hubungan antara QWL dan kepuasan kerja, dengan kata lain kita dapat mengatakan bahwa jika ada tingkat QWL yang baik dalam organisasi, orang akan sangat puas dengan pekerjaan mereka. Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian sebelumnya bahwa pemberian gaji yang adil dan cukup akan meningkatkan kepuasan karyawan (Bayan *et al*, 2015). Penelitian Mehta dan Mehta (2015) menunjukkan hubungan yang positif antara kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja. Penelitian-penelitian diatas tidak sejalan dengan penelitian Anbaril, *et al* (2014) yang menunjukkan bahwa kualitas hidup kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian menjelaskan bahwa dari delapan dimensi oleh Walton (1973) yang dipakai untuk mengukur kualitas kehidupan kerja, dimensi kompensasi yang memadai dan adil memiliki nilai paling rendah yaitu 3.78

diantara dimensi lainnya, sehingga bisa mengurangi kepuasan kerja karyawan di RS Condong Catur Yogyakarta.

4.8.2 Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil hasil pengujian hipotesis menunjukkan nilai t hitung sebesar 13.692 dengan taraf signifikansi 0.001. Taraf signifikansi hasil sebesar 0.001 tersebut lebih kecil dari 0.05, yang berarti bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima; yang berarti kompensasi mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini mendukung penelitian sebelumnya yang menyebutkan adanya hubungan yang positif antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga keberadaan kompensasi memberikan kepuasan untuk karyawan mengingat salah satu dimensi dari kepuasan kerja ialah mendapatkan gaji atau penghasilan yang sesuai dengan kinerjanya (Salisu, *et al* 2015).

Kompensasi *finansial* langsung dan kompensasi *finansial* tidak langsung mendapat penilaian baik, artinya mereka sudah puas dengan kompensasi yang diberikan Rumah Sakit. Ini sejalan dengan penelitian Yassen (2013) menyatakan bahwa gaji, pengakuan, peluang, promosi, adalah faktor kompensasi yang berpengaruh langsung pada kepuasan kerja. Dan penelitian Tobing (2016) menunjukkan bahwa kompensasi dan dukungan kerja keluarga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian-penelitian diatas tidak sejalan dengan penelitian Muguongo, *et al* (2015) menunjukkan bahwa bahwa para guru sangat tidak puas dengan semua aspek kompensasi yang

mereka terima, kompensasi yang diterima guru tidak sesuai dengan deskripsi pekerjaan mereka.

Hasil penelitian menjelaskan bahwa dari tiga dimensi oleh Dessler (2007:46) yang dipakai untuk mengukur kompensasi, dimensi imbalan non finansial memiliki nilai paling rendah yaitu 3.64, sehingga bisa mengurangi kepuasan kerja karyawan di RS Condong Catur Yogyakarta.

4.8.3 Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil hasil pengujian hipotesis menunjukkan nilai f hitung sebesar 143.101 dengan taraf signifikansi 0.001. Taraf signifikansi hasil sebesar 0.000 tersebut lebih kecil dari 0.05, yang berarti bahwa kualitas kehidupan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima; yang berarti kualitas kehidupan kerja dan kompensasi mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja secara simultan. Kualitas kehidupan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara simultan mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Bhatnagar & Soni (2015), Bayan, *et al* (2015), Khera (2015) dan Mehta, *et al* (2015) menyatakan adanya pengaruh yang signifikan kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja. Dan penelitian Yaseen (2013), Salisu, *et al* (2015) dan Tobing (2016) yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan terhadap kompensasi terhadap kepuasan kerja.

Variable kualitas kehidupan kerja dan kompensasi ternyata memiliki hubungan yang sinergis dalam mempengaruhi kepuasan kerja sehingga

hasilnya signifikan. Hal ini membuktikan bahwa dengan adanya perpaduan kualitas hidup kerja dan kompensasi akan dapat menghasilkan membuat kepuasan kerja meningkat pada karyawan daripada secara parsial di Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta.

4.8.4 Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil hasil pengujian hipotesis menunjukkan nilai t hitung sebesar 3.573 dengan taraf signifikansi 0.001. Taraf signifikansi hasil sebesar 0.000 tersebut lebih kecil dari 0.05, yang berarti bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan demikian H_0 ditolak dan H_4 diterima; yang berarti kualitas hidup kerja mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan penelitian sebelumnya yang menyebutkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan dan positif pada kinerja karyawan (Majumdar dkk, 2012). Penelitian Shahbazi (2011) menunjukkan hubungan yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja dengan kinerja antara ketua departemen Universitas Esfahan dan ilmu Kedokteran Universitas Esfahan.

Penelitian Chanana, *et al* (2016) bahwa sikap positif karyawan terhadap organisasi masing-masing, sehingga kita dapat mengatakan bahwa kinerja karyawan sangat tergantung pada kualitas kehidupan kerja. Penelitian – penelitian diatas tidak sejalan dengan penelitian Radja, *et al* (2013) menunjukkan kualitas hidup kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pelayanan publik dan kepuasan kerja. namun memiliki korelasi penting dengan komitmen organisasional.

Hasil penelitian menjelaskan bahwa dari delapan dimensi oleh Walton (1973) yang dipakai untuk mengukur kualitas kehidupan kerja, dimensi kompensasi yang memadai dan adil memiliki nilai paling rendah yaitu 3.78 diantara dimensi lainnya, sehingga bisa menurunkan kinerja karyawan di RS Condong Catur Yogyakarta

4.8.5 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil hasil pengujian hipotesis menunjukkan nilai t hitung sebesar 3.795 dengan taraf signifikansi 0.001. Taraf signifikansi hasil sebesar 0.000 tersebut lebih kecil dari 0.05, yang berarti bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima; yang berarti kompensasi mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mendukung penelitian sebelumnya yang menyebutkan bahwa kompensasi membantu meningkatkan output/ produktivitas pekerja dan pemberian insentif dan manfaat sehingga dapat mendorong usaha para pekerja menuju kinerja yang lebih baik dalam pekerjaan mereka (Oluigbo & Anyiam, 2014). Penelitian Qureshi & Sajjad (2015) dalam penelitiannya terdahulu menunjukkan adanya hubungan antara kompensasi, kinerja kerja dan konflik keluarga-kerja dengan menunjukkan dampak kompensasi, yang secara langsung dan tidak langsung terkait dengan konflik keluarga-pekerja, melalui kinerja seorang karyawan.

Wakesa dan Nyaroo (2013) menunjukkan bahwa kompensasi yang adil berpengaruh terhadap kinerja guru sekolah menengah umum karena kebijakan kompensasi di tempat tersebut menurunkan moral guru. Penelitian Marwat

(2009) menunjukkan bahwa hubungan seleksi, pelatihan dan kompensasi karyawan dalam pengambilan keputusan memiliki hubungan yang sangat tinggi. Sebagian besar orang menyatakan kompensasi sebagai faktor penting yang berhubungan langsung dengan kinerja karyawan. Penelitian-penelitian diatas tidak sejalan dengan penelitian Hameed (2014) menunjukkan bahwa Analisis regresi menunjukkan bahwa semua variabel independen memiliki pengaruh yang tidak signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menjelaskan bahwa dari tiga dimensi oleh Dessler (2007:46) yang dipakai untuk mengukur kompensasi, dimensi imbalan non finansial memiliki nilai paling rendah yaitu 3.64, sehingga bisa menurunkan kinerja karyawan di Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta. .

4.8.6 Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil hasil pengujian hipotesis menunjukkan nilai f hitung sebesar 23.152 dengan taraf signifikansi 0.001. Taraf signifikansi hasil sebesar 0.000 tersebut lebih kecil dari 0.05, yang berarti bahwa kualitas kehidupan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima; yang berarti kualitas kehidupan kerja dan kompensasi mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan. Hal ini mendukung penelitian Majumdar et al (2012), Shahbazi (2011) dan Chanana, *et al* (2016) yang menyatakan bahwa kualitas hidup kerja berpengaruh signifikan dan positif pada kinerja karyawan. Penelitian Wakesa *et al* (2014), Qureshi & Sajjad (2015), Oluigba & Anyiam

(2014) dan Marwat (2009) bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variable kualitas hidup kerja dan kompensasi ternyata memiliki hubungan yang sinergis dalam mempengaruhi kinerja karyawan sehingga hasilnya signifikan.

Hal ini membuktikan bahwa dengan adanya perpaduan kualitas hidup kerja dan kompensasi akan dapat menghasilkan membuat kinerja karyawan meningkat pada karyawan daripada secara parsial. Dengan adanya faktor-faktor yang ada pada kualitas kehidupan kerja dan kompensasi mampu membuat karyawan meningkatkan kinerjanya di Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta.

4.8.7 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil hasil pengujian hipotesis menunjukkan nilai t hitung sebesar 5.913 dengan taraf signifikansi 0.001. Taraf signifikansi hasil sebesar 0.000 tersebut lebih kecil dari 0.05, yang berarti bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima; yang berarti kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini mendukung penelitian terdahulu bahwa hubungan antara kepuasan kerja dengan bayaran paket pekerjaan, keamanan kerja, dan sistem reward berkorelasi positif. Dan dampak dari kepuasan ini langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Ghafoor & Ashar, 2014).

Penelitian Wahid (2015) ada hubungan yang positif dan signifikan secara statistik antara faktor kepuasan kerja dan kinerja karyawan jadi setiap kali ada yang lebih baik (kondisi kerja, membayar dan promosi, dan hubungan

kerja) ada kepuasan kerja yang lebih tinggi. Penelitian Saranya (2014) menunjukkan bahwa tingkat unit dan tingkat individu memiliki pengaruh kepuasan kerja bertingkat yang unik pada omset di atas dan di luar tingkat statis kepuasan kerja. Chamundeswari (2013) menunjukkan bahwa guru di sekolah badan pusat secara signifikan lebih baik dalam kepuasan kerja dan kinerja dibandingkan dengan rekan-rekan mereka di sekolah menengah matrikulasi dan negeri. Penelitian-penelitian diatas tidak sejalan dengan penelitian Sawitri, *et al* (2016) menunjukkan kepuasan kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil penelitian menjelaskan bahwa dari delapan dimensi oleh Spector (2000:198) yang dipakai untuk mengukur kepuasan kerja, dimensi pimpinan memiliki nilai paling rendah yaitu 3.37, sehingga bisa menurunkan kinerja karyawan di Rumah Sakit Condong Catur.

4.8.8 Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengaruh langsung dan tidak langsung dari kualitas kehidupan kerja (X_1) terhadap kinerja (Y) melalui kepuasan kerja (Z) diperoleh hasil bahwa pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan pengaruh langsungnya yaitu $0,279 < 0,337$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Kualitas kehidupan kerja secara langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, akan tetapi pengaruhnya tidak lebih besar jika dibandingkan dengan kualitas kehidupan kerja secara tidak langsung terhadap kinerja. Ini mendukung penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa

karyawan pada umumnya merasa puas dengan langkah-langkah yang berbeda dari kualitas program kehidupan kerja di organisasi yang meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan (Hosmani, 2014).

Penelitian Rubel dan Kee (2014) menunjukkan bahwa kualitas hidup kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di *Partial Least Square (PLS)*. Dan penelitian Gayathiri dan Ramakrishnan (2013) menyimpulkan adanya hubungan yang signifikan kualitas hidup kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, manajemen rumah sakit harus memastikan kualitas hidup perawat yang dapat memberikan kepuasan dan meningkatkan kinerja kerja.

Dari hasil analisis jalur didapat pengaruh langsung kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja sebesar 0.279 lebih kecil dari pada pengaruh tidak langsung kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebesar 0.337. dari hasil tersebut diketahui bahwa pengaruh tidak langsung kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja lebih besar maka pengaruh yang diberikan terhadap kinerja akan lebih maksimal di Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta

4.7.9 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengaruh langsung dan tidak langsung dari kompensasi (X_2) terhadap kinerja (Y) melalui kepuasan kerja (Z) diperoleh hasil bahwa pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan pengaruh langsungnya yaitu $0,297 < 0,311$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.

Kompensasi secara langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, akan tetapi pengaruhnya tidak lebih besar jika dibandingkan dengan kompensasi secara tidak langsung terhadap kinerja. Ini mendukung penelitian Saani (2013) menyatakan bahwa kompensasi dan pengawasan guru berhubungan positif dengan kinerja guru, jika guru puas dengan berbagai bentuk kompensasi, mereka akan puas dengan pekerjaan mereka di sekolah.

Penelitian Sopiah (2013) menunjukkan hasil yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Kompensasi yang diterima oleh karyawan, baik kompensasi finansial maupun nonfinansial umumnya dianggap sebagai tingkat kepuasan kerja yang akan mendorong kinerja yang lebih baik di bank Syariah di Kota Malang. Dan penelitian Jufrizen, *et al* (2017) menunjukkan kompensasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sedangkan etika kerja Islam tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen melalui kepuasan kerja.

Dari hasil analisis jalur didapat pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja sebesar 0.297 lebih kecil dari pada pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebesar 0.331. dari hasil tersebut diketahui bahwa pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja lebih besar maka pengaruh yang diberikan terhadap kinerja akan lebih maksimal di Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta.

4.9 Pembahasan Umum

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kualitas kehidupan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di RS Condong Catur Yogyakarta. Dari hasil analisis data, diperoleh hasil bahwa seluruh hipotesis telah terbukti yang berarti seluruh variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini dilakukan analisis jalur untuk mengetahui besaran pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Dari hasil temuan penelitian di RS Condong Catur Yogyakarta menunjukkan kualitas hidup kerja berpengaruh terhadap kepuasan, ini berarti menguatkan atau mendukung penelitian sebelumnya Bhatnagar & Soni (2015), Bayan, *et al* (2015), Khera (2015), dan Mehta & Mehta (2015) yang menyatakan kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Temuan lainnya menunjukkan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, ini berarti menguatkan atau mendukung penelitian sebelumnya Yaseen (2013), Salisu, *et al* (2015) dan Tobing (2016) yang menyatakan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Temuan yang menunjukkan kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja, ini berarti menguatkan atau mendukung penelitian sebelumnya Majumdar (2012), Chanana & Gupta (2016), dan Shahbazi (2011) yang menyatakan kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Temuan yang menunjukkan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, ini berarti menguatkan atau mendukung penelitian sebelumnya Qureshi & Sajjad (2015), Oluigbo &

anyiam (2014), Wakesa & nyaro (2013) dan Marwat (2009) yang menyatakan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Temuan yang menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, ini berarti menguatkan atau mendukung penelitian sebelumnya Saranya (2014), Ghafoor & Ashar (2014), Wahid (2015) dan Chamundeswari (2013) yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Teori kualitas kehidupan kerja yang digunakan penelitian terdahulu adalah teori Walton (1973), Walton (1980) dan Skinner and Ivancevich (2008). Pada penelitian sekarang peneliti menggunakan teori Walton (1973). Hasil penelitian di RS Condong Catur indikator-indikator kualitas kehidupan kerja mendapat penilaian yang baik dengan rata-rata nilai 3.84, ada pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Perbedaan teori Walton (1973) yang digunakan oleh penelitian terdahulu didepartemen pendidikan, peneliti sekarang menggunakan teori Walton (1973) untuk meneliti sebuah Rumah Sakit. Teori kompensasi yang digunakan penelitian terdahulu adalah amstrong (2006), Aswathappa (2005) dan Dessler (2011). Pada penelitian sekarang peneliti menggunakan teori Dessler (2007). Hasil penelitian di RS Condong Catur indikator-indikator kompensasi mendapat penilaian yang baik dengan rata-rata nilai 3.74, ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Perbedaan teori Dessler (2011) yang digunakan oleh penelitian terdahulu pada guru di sekolah, peneliti sekarang menggunakan teori Dessler (2007) untuk meneliti sebuah Rumah Sakit.

Teori kepuasan kerja yang digunakan penelitian terdahulu adalah Spector (1997), Onukwube (2012) dan Robbins (2002). Pada penelitian sekarang peneliti menggunakan teori Spector (2000), Hasil penelitian di RS Condong Catur indikator-indikator kepuasan kerja mendapat penilaian yang baik dengan rata-rata nilai 3.78, ada pengaruh kepuasan kerja terhadap dan kinerja karyawan. Perbedaan teori Spector (1997), yang digunakan oleh penelitian terdahulu pada perawat di sebuah rumah sakit, peneliti sekarang menggunakan teori Spector (2000) untuk meneliti seluruh karyawan di sebuah Rumah Sakit. Teori kinerja karyawan yang digunakan penelitian terdahulu adalah Cox & Nkomo (1986), Gipson (2000) dan Bernadin & Russel (1993). Pada penelitian sekarang peneliti menggunakan teori Bernadin & Russel (1993). Hasil penelitian di RS Condong Catur indikator-indikator kinerja karyawan mendapat penilaian yang baik dengan rata-rata nilai 3.90. Perbedaan teori Bernadin & Russel (1993). yang digunakan oleh penelitian terdahulu pada guru disekolah, peneliti sekarang menggunakan teori Bernadin & Russel (1993). untuk meneliti seluruh karyawan di sebuah Rumah Sakit.

Dari analisis jalur yang dilakukan didapatkan hasil bahwa pengaruh tidak langsung kualitas hidup kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja lebih besar dibandingkan pengaruh langsung yaitu sebesar 0,337 atau 33,7 persen. Kemudian dari variabel kompensasi juga ditemukan bahwa pengaruh tidak langsungnya terhadap kinerja karyawan (melalui kepuasan kerja) lebih besar dibandingkan pengaruh langsungnya, yaitu sebesar 0,311 atau 31.1 persen pengaruh tidak langsungnya. Hal ini

menunjukkan peranan yang lebih kuat dari ketiga variabel tersebut jika variabel tersebut dapat memenuhi kepuasan kerja karyawan sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

Tempat pelaksanaa penelitian berbeda dengan penelitian terdahulu, pada penelitian terdahulu lebih banyak berfokus pada perbankan dan sector pemerintahan. Penelitian sekarang ini dilakukan pada RS Condong Catur Yogyakarta yang bergerak dalam bidang pelayanan kesehatan. Pelaksanaan penelitian ini ditujukan untuk menilai Kinerja karyawan RS Condong Catur Yogyakarta.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data untuk menjawab tujuan penelitian pada karyawan RS Condong Catur Yogyakarta, kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan dari kualitas hidup kerja terhadap kepuasan kerja karyawan secara parsial
2. Terdapat pengaruh yang signifikan dari kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan secara parsial
3. Terdapat pengaruh yang signifikan dari kualitas kehidupan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan secara simultan.
4. Terdapat pengaruh yang signifikan dari kualitas hidup kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial.
5. Terdapat pengaruh yang signifikan dari kompensasi terhadap kinerja karyawan secara parsial.
6. Terdapat pengaruh yang signifikan dari kualitas hidup kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan secara simultan.
7. Terdapat pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

8. Lebih besar pengaruh tidak langsung (kualitas hidup kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja) daripada pengaruh langsung (kualitas hidup kerja terhadap kinerja)
9. Lebih besar pengaruh tidak langsung (kompensasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja) daripada pengaruh langsung (kompensasi terhadap kinerja)

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan diatas, adapun saran dari penulis sebagai berikut:

1. Bagi Pihak RS Condong Catur Yogyakarta

Pada faktor kualitas hidup kerja hendaknya lebih dapat mendengarkan dan menanggapi ide-ide yang datang dari karyawan mengenai pekerjaan. Pada faktor kompensasi masih perlu meningkatkan jumlah kompensasi yang diberikan kepada karyawan, khususnya imbalan *non finansial* sehingga karyawan akan mendapatkan kepuasan dalam bekerja dan lebih terpacu dalam meningkatkan kinerja karyawan sehingga akan memberikan kinerja yang tinggi dalam mencapai tujuan perusahaan. Pada faktor kepuasan kerja lebih memperhatikan sikap pimpinan terhadap karyawannya agar karyawan merasa diperhatikan sehingga meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

2. Bagi karyawan RS Condong Catur Yogyakarta

Karyawan hendaknya lebih dapat mengkomunikasikan segala sesuatu kepada atasan mengenai keluhan atau ide-ide organisasi sehingga dapat meningkatkan hubungan antara karyawan dengan manajemen. Karyawan hendaknya agar dapat meningkatkan kinerjanya sebaik mungkin dan optimal untuk memberikan kontribusi terhadap perkembangan perusahaan atau organisasi.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti yang akan datang penulis menyarankan sebaiknya meneliti tentang kualitas kehidupan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja yang tidak berpengaruh atau berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan di RS Condong Catur Yogyakarta. Dan meneliti pengaruh langsung lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung kualitas kehidupan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini masih memiliki keterbatasan yaitu bahwa instrument pengumpulan data menggunakan kuisioner yang memungkinkan data diperoleh tidak dapat menggali informasi yang dibutuhkan secara menyeluruh dan mendalam. Selain itu, dalam penelitian ini, penelitiannya membatasi 4 variabel yaitu, kualitas kehidupan kerja dan kompensasi sebagai variabel independen, kinerja karyawan sebagai variabel dependen dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Selain itu secara teoritik, masih terdapat variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan tidak dianalisis

dalam penelitian ini. Karena itu penulis berhadapan kepada berbagai pihak yang berkepentingan dengan hasil riset ini dapat melakukan penelitian lanjutan dengan memasukkan variabel-variabel lain yang tidak penulis gunakan.

DAFTAR PUSTAKA

- A, Abdul Wahid. (2015). Impact Of Job Satisfaction On Employee Performance An Application On Faculty Of Science And Humarity Studies Universitas Of Salman Bin Abdul-Aziz- Al Aflaj. *International Journal Of Innovation And Research In Education Sciences*. 2(1), 26-32.
- Alwi, Syafaruddin. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Keunggulan Kompetitif. Yogyakarta: BPFE.
- Anbaril, Zohreh., Marzieh Abbasinia., Monireh Khadem., Abdoirasoul Rahmani., Mehdi Asghari., Iman Ahmad Nezhad., Somayeh Farhang Dehghan. (2014). Effects of the Quality of Working Life on Job Satisfaction in an Auto Parts Manufacturing Factory. *International Journal of Emergency Mental Health and Human Resilience*. 17(1): 151-155.
- Arikunto, Suharsimi, (2002). Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek, Jakarta: PT. Rineka Cipta
- As'ad, M. (2008). Psikologi Industri Edisi Ke-empat Seri Ilmu Sumber Daya Manusia, Yogyakarta : Liberty Yogyakarta
- As'ad, M. (2008). Psikologi industri. Yogyakarta: Yogyakarta Lyberty.
- Sarwono, Jonathan. (2007). Analisis Jalur untuk Riset Bisnis dengan SPSS, Yogyakarta : Andi Offset
- As'ad. (2000). Seri Ilmu Sumber Daya Manusia Psikologi Industri, Edisi Keempat. Yogyakarta: Liberti.
- Azwar, Saifuddin. (2003). Metode Penelitian Cetakan Ketiga. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Bernadin, H. John, & Joyce E.A Russel. 2003. *Human Resource Management* (An Experimental Edition). Mc Grawhill Inc : Singapore
- Bhatnagar, Tanushree., Harvinder Soni. (2015). Impact of Quality of work life on Job satisfaction of School Teachers in Udaipur city. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*. 17(3):10-14
- Cascio, Wayne F. (2006). *Managing Human Resources*. Colorado: Mc Graw Hill.
- Chamundeswari, S. (2013). Job Satisfaction and Perforamnce of School Teachers. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. 3(5): 420-428.

- Chanana, Meenaksi., Gupta, Surrender Kumar. (2016). Quality Of Work Life & its Impact On Job Performance: A Study of S.B.I & HDFC Banking Professionals. *IRJMIS*, 3(5), 25-37.
- Davis, Keith dan Newstrom. (2000), *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi Ketujuh, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Dessler, Gary. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terj. Jakarta: Indeks.
- Dessler, Gary. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh Jilid 1*. Terj. Jakarta: Indeks.
- Dubrin, Adrew, (1994). *Human Relation A job Oriented Approach*. Virginia: Reston Publishing Company, Inc.
- Fatehi, Bayan., Ismail Amini., Ali Karimi., Bisotoon Azizi. (2015). Impact of Quality of Work Life on Job Satisfaction (Case Study: Sport Teachers in Department of Education from Urmia. *Research Journal Of Sport Sciencs*. 3(1):15-22
- Flippo, Edwin. (1990). *Manajemen Personalia edisi keenam*. Alih bahasa: Moh Masud. Terj. Jakarta: Erlangga
- Gayathiri, R., & Ramakrishnan, Latitha. (2013). Quality Of Work Life – Linkage With Job Satisfaction and Performance. *International Journal of Business and Management Invention*. 2(1): 1-8
- Ghafoor, Abdul., Iffat Ashar. (2014). Impact Of Employee Job Satisfaction On Their Performance, A Case Study Of Banking Sector in Muzaffargarh District, Pakistan. *Global journal of HRM*. 2(4), 71-94.
- Ghozali, Imam. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hameed, Abdul, (2014). Impact Of Compensation On Employee Performance (Empirical Evidence From Banking Sector Of Pakistan International Journal Of Business and Social Science. *Islamia University of Bahawalpur: Pakistan*
- Handoko, T. Hani (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Liberty. Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan ke tujuh belas. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Herman, Sofyandi. (2008). *Managemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Hosmani., Shambhushankar., Binduran. (2014). Study On Impact Of Quality Of Work Life On Job Performance Amongst Employee Of Secunderabad Division Of South Central Railway.*Research Journal Of Management Sciences*. 3(11), 8-11
- Jufrizen., Lumbanraja, P., Salim, S, R, A., & Gultom, Parapat. (2017). The Effect of Compensation, Organizational Culture and Islamic Work Ethic Towards the Job Satisfaction and the Impact on the Permanent Lecturers. *International Business Management*. 11(1):53-60
- Khera, Aman. (2015).Impact of Quality of Work Life on Job Satisfaction: An EmpiricalStudy on Nurses of Government Hospital in Chandigarh (India).*The International Journal Of Business & Management* (ISSN 2321 –8916). Vol 3 Issue 8 August, 2015.
- Kuncoro, Mudrajad. (2001). *Metode Kuantitatif: Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Lewis, David., Kevin Brazil., Paul Krueger., Lynne Lohfeld., and Erin Tjam, 2001, "Extrinsic and Intrinsic Determinants of Quality of Work Life",*International Journal of health Care Quality Assurance Incorporating Leadership in Health Service*, Vol. 14, p.9-15
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Majumdar, Malini Nandi., Debosmita Dawn., Avijan Dutta. (2012). Impact Of Quality Work-Life On Job Performance: A Case Study On Indian Telecom Sector.*International Journal of Arts & Sciences*.5(6):655–685.
- Mangkunegara, AA. A. P. (2005). *Evaluasi Kinerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Marwat, Zubair Aslam. (2009). Impact of Selection, Training, Performance Appraisal and Compensation On Employee Performance A Case of Pakistan Telecom Sector.
- Mehta, P., & Mehta, B. (2015). Quality of Work Life And Job Performance Among Govt, Secondary School Teachers of Haryana. 6(3): 296-299.
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kesepuluh. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Mugungo, Mary Makena., Andrew T. Muguna., Dennis K. Muriithi.(2015).

Effects of Compensation on Job Satisfaction Among Secondary School Teachers in Maara Sub - County of Tharaka Nithi County, Kenya. *Journal of Human Resource Management*. 3(6): 47-59.

Nawawi, Hadari. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif. Cetakan Keempat, Universitas Gajah Mada Press. Yogyakarta.

Nugroho, Bhuono Agung. (2005). Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS. Yogyakarta: Penerbit ANDI.

Oluigbo, Ikenna & Kizito Anyiam. (2014). Role of Compensation On Employee Performance In Information Technology Organization. *Department of Information Management Technology, Federal University of Technology Owerri, Imo State. International Journal of Research in Information Technology*: Nigeria.

Qureshi, Mohammed Owais., Syed Rumaiya Sajjad. (2015). An Empirical Analysis Of The Impact Of Compensation On Job Performance And Work-Family Conflict In The Kingdom Of Saudi Arabia “A Correlation Model”. *European Scientific Journal*. 11(4): 170-187.

Radja, Jusuf., Amiruddin Tawe., Syamsul Rijal., Arif Tiro. (2013). Effect Quality of Work Life And Organizational Commitment Towards Work Satisfaction In Increasing Public Service Performance (A Study of License of Founding Building Service in Makassar City). *Public Policy And Administration Research*. 3(10): 38-45.

Rivai, Veithzal, 2004. Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek, Penerbit PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Rivai, Veithzal. Dan Sagala, Ella, J. (2009) Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik, Edisi Kedua, Jakarta: Rajawali Pers.

Robbins, Stephen & Timothy A Judge. (2009). Perilaku Organisasi (terj.). Jakarta: Salemba Empat.

Rubel, M, R, B., & Kee, D, M, H. (2014). Quality of Work Life and Employee Performance: Antecedent and Outcome of Job Satisfaction in Partial Least Square (PLS). *World Applied Sciences Journal*. 3(14): 456-467.

Saani, Abbdul Jaleel. (2013). Influence of Compensation and Supervision on Private Basic School Teachers Work Performance in Ashaiman Municipality. *International Journal of Business and Social Science*. 4(17): 64-69.

Salisu, Jamilu B., Ezekiel Chinyio., Subashini Suresh. (2015). The impact of

compensation on the job satisfaction of public sector construction workers of jigawa state of Nigeria.*The Business and Management Review*.6(4): 282-296.

Samsudin, Sadili. 2006. Manajemen Sumber daya Manusia. Pustaka Setia: Bandung.

Saranya, Kamala. (2014).Influence of job satisfaction on employee's performance – A general perspective.*International journal on global business management & research*.2(2), 48-54.

Sawitri, Dyah.,Endang Susant., Khasbulloh Huda. (2016). The Impact Of Job Satisfaction, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior (OCB) On Employee Performance.*International Journal Of Organizational Innovation*. 9(2), 24-46.

Shahbazi, B., Shokrzadeh, S., Benjani, H., Malekinia, E., & Ghoroneg, D. (2011). A Survey of Relantionship Between the Quality of Work Life and Performance of Departement Chairpersons of Esfahan University and Esfahan Medical Science University. *Procedia-Social And Behavioral Science*. 30:1555-1556

Siagian, S. P. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Akasara.

Simamora, H. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT Prenhallindo.

Singgih, Santoso. (2004). Mengatasi Berbagai Masalah Statistik dengan SPSS versi 11.5. Jakarta: Gramedia.

Situmorang, Syafrizal. Helmi. (2010). Analisis Data: Untuk Riset Manajemen dan Bisnis. Medan: USU Pers.

Sopiah. (2013). The Effect of Compensation Toward Job Satisfaction and Job Performance of Outsourcing Employees of Syariah Banks in Malang Indonesia. *Interantional Journal og Learning and Development*. 2(3): 77-91

Spector, Paul. (2000). *Industrial and Organizational Psychology*. Departement of Psychology. University of South Florida.

Sugiyono. (2010). Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kulitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Tobing, Diana Sulianti K. (2016). The Effect Of Compensation, Career Development, Work-Family Support On Job Satisfaction. *Polish Journal*

Of Management Studies.14(1): 206-213.

Wakesa, J, N., & Silas Nyaroo. (2013). *Effect Of Compensation On Performance Of Public Secondary School Tearhers In Eidoret Municipality Kenya*. *International Journal Of Scientific & Research Publications*. 3(6): 1-4.

Walton R.E., (1973). *Quality Of Working Life: What Is It*. Sloan Management Review, 15(1): 11-21

Yaseen, Ayesha. (2013). Effect of Compensation Factors on Employee Statisfaction- A Study of Doctor's Dissatisfaction in Punjab. *Internasional Journal of Human Resources Studies*. Institute of Information Technology Lahore: Pakistan.

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

Kuesioner Penelitian

Kepada Yth. Responden Penelitian

Karyawan RS. Condong Catur

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini adalah mahasiswa Universitas Islam Indonesia

Nama : Ratri Ridhani

NIM : 15911036

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Dalam rangka mencari data guna menyusun tesis dengan judul “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kompensasi pada Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* di RS Condong Catur”, maka saya mohon bantuan serta kesediaannya Saudara/i untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini hanya bertujuan untuk kepentingan penelitian dan tidak disajikan ke pihak luar, serta kerahasiaan dalam mengisi kuesioner ini terjamin sepenuhnya. Oleh karena itu saya berharap jawaban yang saudara/i berikan dengan jujur dan terbuka akan sangat membantu dalam penelitian ini. Atas partisipasi dan kesediaan Saudara/i dalam mengisi kuesioner ini saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Ratri Ridhani

Identitas Responden

Untuk kelengkapan data penelitian, kami mohon Bapak/Ibu/Saudara/Saudari mengisi data dibawah ini dengan cara melingkari jawaban Bapak/Ibu/Saudara/i:

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
 - a. Pria
 - b. Wanita
3. Umur :
 - a. Kurang dari 30 tahun
 - b. 30-40 tahun
 - c. 40-50 tahun
 - d. diatas 50 tahun
4. Pendidikan terakhir :
 - a. SD/SMP
 - b. SMU
 - c. Diploma
 - d. Sarjana
 - e. Pasca Sarjana
5. Masa Kerja :
 - a. Kurang dari 4 tahun
 - b. 4-8 tahun
 - c. 8-12 tahun
 - d. lebih dari 12tahun

A. Kualitas Hidup Kerja(X1)

Petunjuk Pengisian

Berilah tanda silang (X) pada jawaban yang dianggap paling tepat, pada alternatif jawaban berikut:

SS = Sangat Setuju (5)

S = Setuju(4)

N = Netral (3)

TS = Tidak Setuju (2)

STS = Sangat Tidak Setuju (1)

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
Kompensasi yang memadai dan adil						
1	Mendapatkan kompensasi yang adil	5	4	3	2	1
2	Gaji yang diterima lebih layak	5	4	3	2	1

	daripada rumah sakit lain					
3	Karyawan mendapatkan tunjangan kinerja sesuai dengan hasil kerja	5	4	3	2	1
4	Karyawan mendapatkan bonus tambahan dari kinerja yang memenuhi target	5	4	3	2	1
Lingkungan kerja yang aman dan sehat						
5	Jam kerja sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku	5	4	3	2	1
6	Beban kerja disesuaikan dengan kemampuan karyawan	5	4	3	2	1
7	Ketersediaan teknologi untuk bekerja karyawan	5	4	3	2	1
8	Lingkungan tempat kerja yang sehat	5	4	3	2	1
9	Minim terjadi kecelakaan kerja di tempat kerja	5	4	3	2	1
Pekerjaan yang mengembangkan kapasitas manusia						
10	Pemberian beberapa tugas/pekerjaan untuk karyawan	5	4	3	2	1
11	Karyawan dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan	5	4	3	2	1
12	Memberikan tanggung jawab kepada karyawan	5	4	3	2	1
13	Adanya penilaian kinerja di perusahaan	5	4	3	2	1
Pertumbuhan dan keamanan para pekerja						
14	Organisasi memberikan kesempatan bagi karyawan untuk pengembangan diri	5	4	3	2	1
15	Keamanan posisi dalam bekerja (tidak ada pemecatan sepihak)	5	4	3	2	1
16	Pemberian insentif untuk menambah ilmu	5	4	3	2	1
17	Pemberian pelatihan untuk karyawan	5	4	3	2	1
Integrasi sosial ditempat kerja						
18	Adanya keterbukaan antar rekan kerja	5	4	3	2	1
19	Adanya komitmen tim dan rekan kerja	5	4	3	2	1
20	Adanya dukungan antar tim	5	4	3	2	1
21	karyawan menyampaikan ide-ide dalam bekerja	5	4	3	2	1
22	Karyawan berinisiatif dalam bekerja					
Konstitusionalisme di tempat kerja						
23	Rumah sakit memberikan hak-hak	5	4	3	2	1

	kepada karyawan					
24	Karyawan diberi kebebasan untuk mengeluarkan pendapat	5	4	3	2	1
25	Berlakunya aturan di rumah sakit	5	4	3	2	1
26	Anggota organisasi menghormati segala bentuk perbedaan individu yang ada di tempat kerja	5	4	3	2	1
Total ruang hidup						
27	Karyawan dapat menyeimbangkan dan membagi waktu untuk bekerja dan keluarga	5	4	3	2	1
28	Karyawan mendapatkan waktu untuk libur bekerja	5	4	3	2	1
29	Adanya keseimbangan waktu untuk bekerja dan istirahat	5	4	3	2	1
Relevansi sosial dari kehidupan kerja						
30	Memiliki rasa bangga dapat bekerja di rumah sakit ini	5	4	3	2	1
31	Rumah sakit ini memiliki citra yang baik dimasyarakat	5	4	3	2	1
32	Organisasi memiliki kepedulian pada masyarakat	5	4	3	2	1
33	Rumah sakit memperlakukan karyawan dengan baik	5	4	3	2	1

B. Kompensasi (X2)						
Petunjuk Pengisian						
Berilah tanda silang (X) pada jawaban yang dianggap paling tepat, pada alternatif jawaban berikut:						
SS = Sangat Setuju (5)						
S = Setuju (4)						
N = Netral (3)						
TS = Tidak Setuju (2)						
STS = Sangat Tidak Setuju (1)						
No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
Kompensasi Finansial Langsung						
1	Gaji yang diterima sesuai dengan pengorbanan yang diberikan	5	4	3	2	1
2	Bonus yang diterima sesuai dengan prestasi kerja	5	4	3	2	1
3	Pemberian insentif bermanfaat untuk kehidupan keluarga	5	4	3	2	1
4	Perusahaan memberikan tunjangan hari raya	5	4	3	2	1

Kompensasi Finansial Tidak Langsung						
5	Adanya BPJS yang diikuti perusahaan	5	4	3	2	1
6	Adanya sarana dan prasarana yang diberikan perusahaan	5	4	3	2	1
7	Adanya program cuti yang diberikan perusahaan	5	4	3	2	1
8	Adanya pemberian biaya berobat oleh perusahaan kepada karyawan	5	4	3	2	1
Imbalan non Finansial						
9	Adanya pemberian jam kerja yang bisa sesuaikan	5	4	3	2	1
10	Adanya pemberian job/ pekerjaan yang menantang	5	4	3	2	1
11	Adanya penghargaan berupa pujian atas kinerja	5	4	3	2	1
12	Adanya pemberian wewenang kepada karyawan	5	4	3	2	1
13	Adanya pemberian tanggung jawab kepada karyawan	5	4	3	2	1
14	Adanya kesempatan untuk pengembangan karir melalui pelatihan kerja	5	4	3	2	1

C. Kepuasan Kerja (Z)						
Petunjuk Pengisian Berilah tanda silang (X) pada jawaban yang dianggap paling tepat, pada alternatif jawaban berikut: SB = Sangat Baik (5) B = Baik (4) S = Cukup (3) TB = Tidak Baik (2) STB = Sangat Tidak Baik (1)						
	Pertanyaan	SB	B	C	TB	STB
Gaji						
1	Gaji yang diberikan sesuai UMR	5	4	3	2	1
2	Jumlah gaji yang diberikan sesuai dengan beban pekerjaan yang telah dilakukan	5	4	3	2	1
Promosi						
3	Promosi yang diberikan untuk naik jabatan	5	4	3	2	1

4	Pelaksanaan promosi untuk naik jabatan program	5	4	3	2	1
Tunjangan						
5	Asuransi kesehatan yang diberikan perusahaan	5	4	3	2	1
6	Liburan yang diberikan perusahaan	5	4	3	2	1
Pimpinan						
7	Keadilan pimpinan dalam mengawasi pekerjaan karyawan	5	4	3	2	1
8	Dukungan yang diberikan atasan kepada karyawan	5	4	3	2	1
Rekan kerja yang mendukung						
9	Keramahan rekan kerja	5	4	3	2	1
10	Dukungan rekan kerja	5	4	3	2	1
Kondisi Pekerjaan						
11	Kenyamanan lingkungan kerja	5	4	3	2	1
12	Kebersihan lingkungan kerja	5	4	3	2	1
13	Lingkungan kerja yang memudahkan karyawan dalam menyelesaikan tugas	5	4	3	2	1
Sifat dari pekerjaan itu sendiri						
14	Daya tarik pekerjaan di perusahaan	5	4	3	2	1
15	Pembelajaran pengalaman baru dari pekerjaan tersebut	5	4	3	2	1
16	Tanggung jawab karyawan saat bekerja	5	4	3	2	1
Komunikasi						
17	Partisipasi karyawan untuk mengambil keputusan terkait perusahaan	5	4	3	2	1
18	Kejelasan informasi yang diberikan atasan kepada karyawan	5	4	3	2	1
19	Kejelasan informasi yang diberikan rekan kerja	5	4	3	2	1

D. Kinerja

Petunjuk Pengisian

Berilah tanda silang (X) pada jawaban yang dianggap paling tepat, pada alternatif jawaban berikut:

ST = Sangat Tinggi (5)

T = Tinggi (4)

S = Sedang (3)

R = Rendah (2)

SR = Sangat Rendah (1)

No	Pertanyaan	ST	T	S	R	SR
Kualitas Kerja						
1	Kerapihan dalam penyusunan rencana kerja	5	4	3	2	1
2	Kerapihan dalam menyelesaikan pekerjaan	5	4	3	2	1
3	Kemampuan dalam pencapaian standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi selama ini.	5	4	3	2	1
Kuantitas						
4	Kemampuan dalam melaksanakan perintah kerja.	5	4	3	2	1
5	Kemampuan dalam menyelesaikan tugas dengan rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal.	5	4	3	2	1
Ketepatan Waktu						
6	Kedisiplinan dalam melaksanakan perintah/instruksi.	5	4	3	2	1
7	Kedisiplinan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.	5	4	3	2	1
Keefektifan Biaya						
8	Kecakapan memanfaatkan sumber daya yang disediakan untuk kepentingan organisasi.	5	4	3	2	1
9	Kecakapan memanfaatkan sumber daya organisasi (peralatan kantor, komputer, mesin-mesin, dan lain-lain) untuk menyelesaikan pekerjaan secara maksimal.	5	4	3	2	1
Kebutuhan untuk Pengawasan						
10	Kemampuan melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah oleh pimpinan.	5	4	3	2	1
11	Kemampuan memperbaiki kesalahan tanpa harus diperintah oleh pimpinan.	5	4	3	2	1
Hubungan Rekan Kerja						
12	Kemampuan bekerjasama dalam melakukan pekerjaan	5	4	3	2	1
13	Kemampuan dalam berinteraksi dengan masyarakat.	5	4	3	2	1

LAMPIRAN 2

Wawancara

Ratri : Ada berapa ya bu jumlah seluruh karyawan yang ada di rumah sakit ini? (5/8/2017, 10:08)

Muthia : Seluruh karyawan nya ada 216 mbak, tapi itu enggak sama karyawan yang *outsourcing* ya mbak. Karyawan *outsourcing* biasanya *cleaning service* nya. (5/8/2017, 10:08)

Ratri : Itu apakah 216 sudah sama dokter bu? (5/8/2017, 10:09)

Muthia : Oh sudah mbak, itu udah seluruhnya ya termasuk dokter (5/8/2017, 10:09)

Ratri : Kalo jumlah karyawan gk termasuk sama dokter berapa ya bu? (5/8/2017, 10:10)

Muthia : Kalo untuk tahun ini ada 163 orang mbak. (5/8/2017, 10:10)

Ratri : Kalo disini masa kerja yang paling lama sama yang paling sebentar berapa tahun ya bu? (5/8/2017, 10:11)

Muthia : Disini yang paling lama itu 17 tahun mbak, kalo yang sebentar ada yang cuman 3 bulan. (5/8/2017, 10:11)

Ratri : Penghasilan minimal dan maksimal disini berapa ya bu kalo boleh tau? (5/8/2017, 10:11)

Muthia : Oh maaf mbak ratri kalo itu saya tidak bisa sebutkan, karena itu termasuk rahasia (5/8/2017, 10:12)

Ratri : Apakah boleh meneliti dokternya juga? (5/8/2017, 10:12)

Muthia : Sebenarnya boleh sih mbak, tapi kan biasa dokter kerjanya *shift-shiftan* jadi nanti lama baliknya, dan kadang yang kita sebar itu kembalinya hanya sedikit sekali. (5/8/2017, 10:13)

Ratri : Baiklah kalo seperti itu berarti saya akan meneliti seluruh karyawan tidak termasuk dokternya ya bu. (5/8/2017, 10:13)

Muthia : Iya mbak ratri, nanti dari pada kembalinya sedikit. (5/8/2017, 10:14)

Ratri : Dirumah sakit ini ada berapa divisi dan apa saja ya bu? Dan bisa disebutkan jumlah-jumlahnya? (5/8/2017, 10:14)

Muthia : Oh iya mbak, sebentar saya carikan data-datanya. Karena ini belum diringkas nanti mbak ratri bingung lihatnya jadi saya bacakan saja ya mbak? (5/8/2017, 10:15)

Ratri : Oh iya bun anti saya tulis saja (5/8/2017, 10:16)

Muthia : Yang pertama itu pendaftaran 9 orang, perawat lantai 1 10 orang, ada bidannya juga itu 7. Perawat IGD 11 orang. Laboratorium 8 orang. Radiologi 4 orang. Driver 3 orang. Bagian umum 3 orang. Bagian distribusi rumah makan 3 orang. *Security* 6 orang. Farmasi 15 orang. Kasih keperawatan 2 orang. Logistik 2 orang. Sanitasi 1 orang. Cleaning service 2 orang, itu yang pegawai tetapnya ya mbak. Rekam medis 5. *CS office* 2 orang. EDP 2 orang. Bagian piutang 2. Kasir (orang. Teknisi 5. Humas marketing 2. Keuangan 6. Kepegawaian diklat 3. sekretaris 2 orang. Bagian gizi 7. *Laundry* 5 orang. Perawat lantai 3 12 orang. Perawat poliklinik 15 orang. Sudah mbak, coba dihitung, sudah pas belum 163. (5/8/2017, 10:18)

Ratri : Iya bu saya hitung, sudah bu sudah pas 163 orang. (5/8/2017, 10:19)

Ratri : Struktur organisasi disini terdiri dari apa siapa saja ya bu? (5/8/2017, 10:19)

Muthia : Oh kalo itu ada di *softfile* mbak, mau saya kirimkan *email* saja? Atau mbaknya bawa *flashdisk* gk? Nanti saya *copy* kan. (5/8/2017, 10:20)

Ratri : Oh iya bu saya bawa *flashdisk*, jadi *copy* kan aja di *flashdisk* ini ya bu. (5/8/2017, 10:20)

Ratri : Pertanyaan terakhir ya bu mengenai kinerja karyawan. Apakah sudah baik kinerja karyawan di rumah sakit ini, apakah masih ada kekurangan kekurangan yang harus di perbaiki untuk meningkatkan kinerja karyawan di rumah sakit ini? (5/8/2017, 10:21)

Muthia : Oh kalo disini kinerja karyawan sudah baik ya mbak, soalnya kan setiap 2x periode pasti ada penilaian kinerja. Kayak bagian absensi itu sudah

bagus mbak, soalnya kan sudah menggunakan finger print, jadi untuk bolos itu bisa diminimalisir dengan adanya *finger print*. Kalau yang harus diperbaiki sih ada ya mbak, jdi kadang kami dapat keluhan lewat telpon atau ada yang biasanya mengadu langsung CS kalo pegawai disini masih ada yang gk ramah dan kurang senyum, judes gitu loh mbak, tapi ya kadang emg ada ya mbak orang-orang yang diem aja keliatan judes hehe. (5/8/2017, 10:25)

Ratri : Terus apa lagi bu? (5/8/2017, 10:26)

Muthia : Konsumen juga ada tu mbak yang mengeluh katanya karyawan kok lama nanggepin permintaan konsumen padahal konsumen maunya cepat ditanggapi, terus yang harus di perbaiki lagi tu karyawan kurang cekatan sama pekerjaannya sendiri mbak, jadinya karna enggak segera di kerjakan ya numpuk kerjaannya. (5/8/2017, 10:26)

Ratri : Contohnya seperti apa bu boleh tau dan boleh dijelaskan? (5/8/2017, 10:28)

Muthia : Boleh mbak, saya contohkan misalkan bagian kepegawaian ya mbak, kan ada berkas-berkas yang harus di rekap, nah itu kalo mereka gk cepet dikerjain dan waktunya saya butuh data hasil rekapan mereka belum siap dan kelabakan sendiri jadinya mbak. (5/8/2017, 10:28)

Ratri : Oh begitu ya bu. Oke baiklah bu trimkasih karna sudah berkenan untuk sya wawancara ya bu, mohon bantuannya ya bu waktu nanti saya penelitian lagi. (5/8/2017, 10:29)

Muthia : Iya sama-sama ya mbak ratri, oh iya siap-siap, saya bantu pasti. (5/8/2017, 10:30)

Lampiran 3:
Tabulasi Data Responden

Responden	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Lama Kerja
1	2	2	4	3
2	2	2	4	2
3	2	2	4	1
4	2	3	4	1
5	2	1	2	2
6	2	4	2	3
7	2	4	4	2
8	2	3	3	3
9	1	3	4	1
10	1	4	2	1
11	1	1	3	3
12	2	3	3	3
13	2	2	3	2
14	1	2	4	2
15	1	2	4	2
16	2	3	5	3
17	1	1	3	2
18	1	1	4	1
19	2	3	3	1
20	1	3	5	3
21	1	2	4	3
22	1	2	3	1
23	2	4	2	2
24	2	4	2	3
25	2	1	4	3
26	2	2	5	2
27	2	4	3	3
28	2	4	3	2
29	2	2	5	1
30	1	3	3	1
31	1	3	3	3
32	1	1	4	1
33	2	2	4	3
34	2	2	5	2

35	2	2	3	3
36	2	2	4	3
37	2	1	4	1
38	1	1	3	1
39	2	1	4	1
40	2	4	2	2
41	1	4	2	2
42	2	2	5	3
43	2	3	5	3
44	2	3	4	2
45	1	1	2	2
46	2	3	3	3
47	2	2	3	2
48	2	2	5	2
49	2	1	3	3
50	1	4	2	1
51	2	2	4	1
52	2	2	4	3
53	2	4	2	3
54	2	2	3	3
55	2	2	2	3
56	2	3	4	1
57	1	4	2	3
58	1	1	2	2
59	2	3	5	2
60	2	2	5	3
61	2	2	4	2
62	1	3	4	1
63	2	3	3	1
64	1	2	5	3
65	2	2	3	2
66	2	3	4	2
67	1	2	4	3
68	2	2	5	3
69	2	3	3	3
70	2	3	4	3
71	2	2	4	2
72	2	3	5	2
73	1	4	1	2
74	2	4	3	2
75	2	2	3	2

76	2	3	4	3
77	2	3	4	1
78	1	2	3	1
79	2	2	3	1
80	2	4	2	1
81	2	1	3	3
82	1	2	2	2
83	2	3	3	1
84	1	3	4	3
85	2	2	3	3
86	2	3	5	1
87	1	1	1	1
88	2	4	3	3
89	2	4	4	2
90	2	3	5	2
91	2	4	2	1
92	1	3	3	2
93	2	1	4	3
94	1	4	4	1
95	1	2	3	1
96	1	2	4	1
97	2	4	2	3
98	2	1	3	3
99	2	3	3	2
100	1	4	3	3
101	2	3	3	1
102	2	4	3	3
103	1	1	3	2
104	1	2	3	1
105	1	4	1	3
106	2	2	3	1
107	2	2	4	2
108	1	1	4	2
109	2	2	4	2
110	2	1	3	1
111	1	2	4	1
112	2	2	4	1
113	2	2	4	1
114	1	4	3	1
115	1	1	1	2
116	2	2	3	2

117	2	1	3	1
118	2	2	3	3
119	1	4	1	1
120	1	2	3	1
121	1	2	3	1
122	2	1	2	2
123	2	2	3	3
124	1	1	2	1
125	1	2	3	1
126	2	2	3	1
127	2	1	4	1
128	2	2	4	2
129	2	2	4	2
130	1	3	4	1
131	2	2	4	1
132	1	1	2	2
133	2	1	3	2
134	2	3	5	1
135	2	2	3	1
136	2	2	4	2
137	1	3	3	2
138	1	2	4	2
139	2	2	4	1
140	2	3	3	1
141	1	2	3	2
142	1	3	4	1
143	1	4	1	2
144	2	2	3	2
145	2	2	4	1
146	1	3	3	2
147	1	3	4	2
148	1	3	4	2
149	2	3	4	2
150	2	4	1	2
151	2	2	4	2
152	1	3	3	2
153	1	3	3	2
154	1	2	3	2

Lampiran 4:
Data Mentah Kuisisioner

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	X1.16	X1.17	X1.18	X1.19
1	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3
2	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5
3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4
4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
5	3	3	4	4	3	3	2	4	3	4	2	4	4	2	3	4	4	4	4
6	3	2	3	1	4	3	1	1	4	3	2	2	4	3	3	2	3	4	4
7	3	2	3	1	4	3	1	1	4	3	2	2	4	3	3	2	3	4	4
8	2	2	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	2	2	2	2	4	4	2	4	2	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4
10	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
11	3	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	4
14	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3
15	5	5	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3
16	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3
17	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4
18	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	3	5	3	4	4	4	3	4
19	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
20	5	5	3	3	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	3
21	4	3	3	4	4	4	4	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5
22	3	2	3	3	3	5	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3
23	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	4	4	4	4	3	4	2	3	3	3	2	4	4	2	3	4	4	4	4

25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	4	4
28	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5
29	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4
30	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	4	5	4	4
31	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5
32	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	4	5
33	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5
34	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5
35	4	3	4	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2
36	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
38	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3
39	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4
40	5	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3
41	4	5	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4
42	4	5	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4
43	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3
44	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3
45	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3
46	3	4	3	3	3	4	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	4
47	3	2	3	4	4	4	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
48	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3
50	2	2	2	2	4	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3
51	4	3	4	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3
52	2	1	2	2	3	2	2	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2
53	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4
54	4	4	4	4	5	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4
55	3	1	4	2	5	2	3	2	5	3	3	4	5	3	4	4	5	3	3
56	4	1	4	2	5	3	3	5	5	3	3	4	5	2	3	4	5	3	3
57	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4

58	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4
59	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4
60	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5
61	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5
62	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5
63	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
65	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	5	3	3	4	4	3	3
66	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4
67	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4
69	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
70	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
71	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
72	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
73	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
74	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
76	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
77	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4
78	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3
79	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5
80	3	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4
81	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
82	3	3	4	4	3	3	2	4	3	4	2	4	4	2	3	4	4	4	4
83	3	2	3	1	4	3	1	1	4	3	2	2	4	3	3	2	3	4	4
84	3	2	3	1	4	3	1	1	4	3	2	2	4	3	3	2	3	4	4
85	2	2	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
86	2	2	2	2	4	4	2	4	2	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4
87	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
88	3	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4
89	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
90	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	4

91	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3
92	5	5	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3
93	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3
94	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4
95	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	3	5	3	4	4	4	3	4
96	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
97	5	5	3	3	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	3
98	4	3	3	4	4	4	4	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5
99	3	2	3	3	3	5	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3
100	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
101	4	4	4	4	3	4	2	3	3	3	2	4	4	2	3	4	4	4	4
102	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
103	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
104	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	4	4
105	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5
106	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4
107	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	4	5	4	4
108	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5
109	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	4	5
110	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5
111	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5
112	4	3	4	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2
113	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3
114	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
115	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3
116	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4
117	5	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3
118	4	5	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4
119	4	5	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4
120	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3
121	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3
122	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3
123	3	4	3	3	3	4	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	4

124	3	2	3	4	4	4	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
125	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5
126	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3
127	2	2	2	2	4	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3
128	4	3	4	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3
129	2	1	2	2	3	2	2	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2
130	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4
131	4	4	4	4	5	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4
132	3	1	4	2	5	2	3	2	5	3	3	4	5	3	4	4	5	3	3
133	4	1	4	2	5	3	3	5	5	3	3	4	5	2	3	4	5	3	3
134	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4
135	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4
136	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4
137	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5
138	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5
139	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5
140	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4
141	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
142	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	5	3	3	4	4	3	3
143	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4
144	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
145	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4
146	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
147	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
148	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
149	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
150	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
151	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5
152	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
153	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4
154	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3

Lanjutan Data mentah X1

No	X1.20	X1.21	X1.22	X1.23	X1.24	X1.25	X1.26	X1.27	X1.28	X1.29	X1.30	X1.31	X1.32	X1.33	$\Sigma X1$	X1
1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	131	4.0
2	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	148	4.5
3	4	4	4	5	2	4	4	3	4	4	5	4	4	4	132	4.0
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	127	3.8
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120	3.6
6	4	4	4	2	2	4	3	4	4	3	3	3	3	3	98	3.0
7	4	4	4	2	2	4	3	4	4	3	3	3	3	3	98	3.0
8	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	121	3.7
9	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	115	3.5
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	126	3.8
11	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	123	3.7
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	132	4.0
13	4	4	4	4	2	4	3	3	4	4	5	4	4	4	133	4.0
14	3	3	3	4	3	3	4	4	5	4	4	4	3	4	119	3.6
15	2	2	2	2	3	2	2	3	4	3	4	3	3	4	106	3.2
16	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	89	2.7
17	5	5	5	3	5	5	5	4	4	4	4	5	3	3	149	4.5
18	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	146	4.4
19	5	5	5	3	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	154	4.7
20	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	3	3	4	4	141	4.3
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	150	4.5
22	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	114	3.5
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	133	4.0
24	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	112	3.4
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	132	4.0
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	132	4.0
27	4	2	3	4	4	4	4	3	4	2	3	3	4	4	127	3.8
28	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	155	4.7
29	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	3	3	138	4.2

30	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	143	4.3
31	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	152	4.6
32	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	3	3	3	148	4.5
33	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	3	5	5	5	150	4.5
34	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	155	4.7
35	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	102	3.1
36	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	4	4	3	3	108	3.3
37	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	126	3.8
38	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	110	3.3
39	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	117	3.5
40	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	120	3.6
41	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	114	3.5
42	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	120	3.6
43	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	116	3.5
44	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	104	3.2
45	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	112	3.4
46	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	104	3.2
47	3	3	3	3	4	3	2	4	3	2	2	3	4	4	101	3.1
48	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	148	4.5
49	3	3	3	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	146	4.4
50	2	3	3	3	4	4	3	4	3	2	4	4	4	3	97	2.9
51	3	2	2	4	3	3	3	4	3	2	4	3	3	2	104	3.2
52	2	3	3	3	2	2	3	3	4	3	2	3	3	3	84	2.5
53	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	140	4.2
54	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	148	4.5
55	4	4	4	2	4	5	3	3	4	3	4	4	4	3	115	3.5
56	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	131	4.0
57	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	144	4.4
58	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	151	4.6
59	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	141	4.3
60	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	148	4.5
61	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	146	4.4
62	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	145	4.4

63	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	137	4.2
64	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	129	3.9
65	3	4	3	4	3	4	3	3	5	4	3	3	3	3	116	3.5
66	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	103	3.1
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	128	3.9
68	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	135	4.1
69	3	3	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	4	4	130	3.9
70	3	3	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	4	4	130	3.9
71	3	3	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	4	4	132	4.0
72	3	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	4	4	129	3.9
73	3	3	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	4	4	130	3.9
74	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	147	4.5
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	133	4.0
76	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	123	3.7
77	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	110	3.3
78	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	131	4.0
79	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	148	4.5
80	4	4	4	5	2	4	4	3	4	4	5	4	4	4	132	4.0
81	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	127	3.8
82	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120	3.6
83	4	4	4	2	2	4	3	4	4	3	3	3	3	3	98	3.0
84	4	4	4	2	2	4	3	4	4	3	3	3	3	3	98	3.0
85	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	121	3.7
86	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	115	3.5
87	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	126	3.8
88	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	123	3.7
89	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	132	4.0
90	4	4	4	4	2	4	3	3	4	4	5	4	4	4	133	4.0
91	3	3	3	4	3	3	4	4	5	4	4	4	3	4	119	3.6
92	2	2	2	2	3	2	2	3	4	3	4	3	3	4	106	3.2
93	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	89	2.7
94	5	5	5	3	5	5	5	4	4	4	4	5	3	3	149	4.5
95	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	146	4.4

96	5	5	5	3	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	154	4.7
97	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	3	3	4	4	141	4.3
98	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	150	4.5
99	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	114	3.5
100	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	133	4.0
101	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	112	3.4
102	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	132	4.0
103	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	132	4.0
104	4	2	3	4	4	4	4	3	4	2	3	3	4	4	127	3.8
105	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	155	4.7
106	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	3	3	138	4.2
107	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	143	4.3
108	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	152	4.6
109	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	3	3	3	148	4.5
110	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	3	5	5	5	150	4.5
111	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	155	4.7
112	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	102	3.1
113	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	4	4	3	3	108	3.3
114	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	126	3.8
115	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	110	3.3
116	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	117	3.5
117	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	120	3.6
118	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	114	3.5
119	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	120	3.6
120	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	116	3.5
121	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	104	3.2
122	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	112	3.4
123	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	104	3.2
124	3	3	3	3	4	3	2	4	3	2	2	3	4	4	101	3.1
125	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	148	4.5
126	3	3	3	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	146	4.4
127	2	3	3	3	4	4	3	4	3	2	4	4	4	3	97	2.9
128	3	2	2	4	3	3	3	4	3	2	4	3	3	2	104	3.2

129	2	3	3	3	2	2	3	3	4	3	2	3	3	3	84	2.5
130	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	140	4.2
131	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	148	4.5
132	4	4	4	2	4	5	3	3	4	3	4	4	4	3	115	3.5
133	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	131	4.0
134	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	144	4.4
135	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	151	4.6
136	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	141	4.3
137	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	148	4.5
138	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	146	4.4
139	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	145	4.4
140	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	137	4.2
141	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	129	3.9
142	3	4	3	4	3	4	3	3	5	4	3	3	3	3	116	3.5
143	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	103	3.1
144	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	128	3.9
145	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	135	4.1
146	3	3	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	4	4	130	3.9
147	3	3	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	4	4	130	3.9
148	3	3	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	4	4	132	4.0
149	3	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	4	4	129	3.9
150	3	3	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	4	4	130	3.9
151	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	147	4.5
152	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	92	2.8
153	3	3	1	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	113	3.4
154	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	92	2.8

NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	$\Sigma X2$	X2
1	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	53	3.8
2	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	63	4.5
3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	54	3.9
4	3	3	2	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	49	3.5
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	4.0
6	2	2	3	5	3	2	4	1	3	3	1	1	3	1	34	2.4
7	2	2	3	5	3	2	4	1	3	3	1	1	3	1	34	2.4
8	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	48	3.4
9	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	52	3.7
10	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	53	3.8
11	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	53	3.8
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	4.0
13	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	51	3.6
14	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	49	3.5
15	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	2	4	43	3.1
16	2	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	42	3.0
17	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	3	5	3	62	4.4
18	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	5	5	3	62	4.4
19	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	5	64	4.6
20	5	5	5	5	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	64	4.6
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	5.0
22	2	2	2	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	44	3.1
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	4.0
24	4	4	4	4	3	3	2	4	4	2	3	3	3	2	45	3.2
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	4.0
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	4.0
27	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	3	3	4	53	3.8
28	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	65	4.6
29	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	60	4.3
30	5	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	59	4.2

31	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	67	4.8
32	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	67	4.8
33	5	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	4	64	4.6
34	4	4	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	5	5	64	4.6
35	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	2	2	3	3	44	3.1
36	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	45	3.2
37	4	3	3	5	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	49	3.5
38	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	2	4	49	3.5
39	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	48	3.4
40	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	47	3.4
41	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	52	3.7
42	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	49	3.5
43	3	4	2	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	48	3.4
44	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	46	3.3
45	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	48	3.4
46	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	2	4	3	47	3.4
47	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	41	2.9
48	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	64	4.6
49	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4.3
50	2	2	4	4	3	2	4	4	3	3	3	3	3	4	44	3.1
51	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	2	3	3	3	46	3.3
52	1	1	2	4	3	3	4	2	3	3	2	3	3	2	36	2.6
53	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	49	3.5
54	3	3	4	5	5	4	5	5	3	3	3	4	5	5	57	4.1
55	2	3	4	5	5	4	5	2	4	4	4	3	4	4	53	3.8
56	5	4	5	2	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	60	4.3
57	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	64	4.6
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	59	4.2
59	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	60	4.3
60	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	60	4.3
61	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	62	4.4
62	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	61	4.4
63	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	58	4.1

64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	4.0
65	4	4	4	5	5	4	5	3	4	4	3	3	4	4	56	4.0
66	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	39	2.8
67	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55	3.9
68	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	62	4.4
69	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	51	3.6
70	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	51	3.6
71	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	51	3.6
72	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	52	3.7
73	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	51	3.6
74	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	61	4.4
75	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	2	3	3	3	46	3.3
76	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	63	4.5
77	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	54	3.9
78	3	3	2	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	49	3.5
79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	4.0
80	2	2	3	5	3	2	4	1	3	3	1	1	3	1	34	2.4
81	2	2	3	5	3	2	4	1	3	3	1	1	3	1	34	2.4
82	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	48	3.4
83	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	52	3.7
84	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	53	3.8
85	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	53	3.8
86	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	4.0
87	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	51	3.6
88	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	49	3.5
89	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	2	4	43	3.1
90	2	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	42	3.0
91	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	3	5	3	62	4.4
92	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	5	5	3	62	4.4
93	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	5	64	4.6
94	5	5	5	5	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	64	4.6
95	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	5.0
96	2	2	2	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	44	3.1

97	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	4.0
98	4	4	4	4	3	3	2	4	4	2	3	3	3	2	45	3.2
99	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	4.0
100	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	4.0
101	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	3	3	4	53	3.8
102	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	65	4.6
103	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	60	4.3
104	2	2	4	4	3	2	4	4	3	3	3	3	3	4	44	3.1
105	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	2	3	3	3	46	3.3
106	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	67	4.8
107	5	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	4	64	4.6
108	4	4	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	5	5	64	4.6
109	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	2	2	3	3	44	3.1
110	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	45	3.2
111	4	3	3	5	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	49	3.5
112	2	2	4	4	3	2	4	4	3	3	3	3	3	4	44	3.1
113	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	2	3	3	3	46	3.3
114	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	47	3.4
115	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	52	3.7
116	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	49	3.5
117	3	4	2	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	48	3.4
118	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	46	3.3
119	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	48	3.4
120	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	2	4	3	47	3.4
121	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	41	2.9
122	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	64	4.6
123	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4.3
124	2	2	4	4	3	2	4	4	3	3	3	3	3	4	44	3.1
125	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	2	3	3	3	46	3.3
126	1	1	2	4	3	3	4	2	3	3	2	3	3	2	36	2.6
127	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	49	3.5
128	3	3	4	5	5	4	5	5	3	3	3	4	5	5	57	4.1
129	2	3	4	5	5	4	5	2	4	4	4	3	4	4	53	3.8

130	5	4	5	2	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	60	4.3
131	2	2	4	4	3	2	4	4	3	3	3	3	3	4	44	3.1
132	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	2	3	3	3	46	3.3
133	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	60	4.3
134	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	60	4.3
135	2	2	4	4	3	2	4	4	3	3	3	3	3	4	44	3.1
136	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	2	3	3	3	46	3.3
137	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	58	4.1
138	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	4.0
139	4	4	4	5	5	4	5	3	4	4	3	3	4	4	56	4.0
140	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	39	2.8
141	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55	3.9
142	2	2	4	4	3	2	4	4	3	3	3	3	3	4	44	3.1
143	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	2	3	3	3	46	3.3
144	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	51	3.6
145	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	51	3.6
146	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	52	3.7
147	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	51	3.6
148	2	2	4	4	3	2	4	4	3	3	3	3	3	4	44	3.1
149	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	2	3	3	3	46	3.3
150	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	51	3.6
151	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	51	3.6
152	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	52	3.7
153	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	51	3.6
154	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	61	4.4

NO	Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	Z9	Z10	Z11	Z12	Z13	Z14	Z15	Z16	Z17	Z18	Z19	$\sum Z$	Z
1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	74	3.9
2	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	85	4.5
3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	72	3.8
4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71	3.7
5	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	3.8
6	3	4	2	2	1	3	2	2	5	5	4	3	3	4	3	3	3	1	4	57	3.0
7	4	4	2	2	1	3	2	2	5	5	4	3	3	4	3	3	3	1	4	58	3.1
8	2	2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	69	3.6
9	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73	3.8
10	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	75	3.9
11	4	3	3	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73	3.8
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	77	4.1
13	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	3.8
14	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	2	4	3	3	66	3.5
15	3	3	3	2	3	3	2	2	4	3	2	3	4	3	2	2	3	3	3	53	2.8
16	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	54	2.8
17	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	3	3	3	5	5	5	5	5	5	84	4.4
18	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	3	4	4	4	82	4.3
19	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	3	3	5	5	5	86	4.5
20	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	87	4.6
21	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	93	4.9
22	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	2	3	2	3	3	4	4	4	63	3.3
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76	4.0
24	4	4	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	4	4	58	3.1
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76	4.0
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76	4.0
27	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	3	3	3	4	5	68	3.6
28	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	87	4.6
29	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	77	4.1
30	4	5	5	5	4	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	85	4.5

31	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	5	5	82	4.3
32	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	81	4.3
33	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	85	4.5
34	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	90	4.7
35	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	62	3.3
36	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	62	3.3
37	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	62	3.3
38	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	65	3.4
39	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	67	3.5
40	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	65	3.4
41	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	68	3.6
42	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	65	3.4
43	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	71	3.7
44	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	64	3.4
45	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	61	3.2
46	3	3	4	2	2	2	2	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	60	3.2
47	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	2	3	3	3	59	3.1
48	5	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	4.2
49	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	81	4.3
50	3	2	3	3	4	3	3	3	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	55	2.9
51	4	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2	59	3.1
52	3	2	3	3	3	2	2	2	2	1	3	2	3	3	4	4	2	2	2	48	2.5
53	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	81	4.3
54	5	4	5	4	5	3	4	4	5	5	5	5	3	4	5	5	4	4	4	83	4.4
55	3	3	3	3	3	1	3	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	66	3.5
56	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	5	3	3	4	4	4	4	4	70	3.7
57	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	79	4.2
58	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	83	4.4
59	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	83	4.4
60	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	82	4.3
61	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	84	4.4
62	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	82	4.3
63	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	79	4.2

64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76	4.0
65	4	4	4	3	5	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	64	3.4
66	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57	3.0
67	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	70	3.7
68	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	86	4.5
69	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	72	3.8
70	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	73	3.8
71	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	72	3.8
72	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	73	3.8
73	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	72	3.8
74	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	83	4.4
75	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	74	3.9
76	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	85	4.5
77	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	72	3.8
78	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	3.8
79	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73	3.8
80	4	4	2	2	1	3	2	2	5	5	4	3	3	4	3	3	3	1	4	58	3.1
81	4	4	2	2	1	3	2	2	5	5	4	3	3	4	3	3	3	1	4	58	3.1
82	2	2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	69	3.6
83	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73	3.8
84	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	75	3.9
85	4	3	3	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73	3.8
86	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	77	4.1
87	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	3.8
88	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	2	4	3	3	66	3.5
89	3	3	3	2	3	3	2	2	4	3	2	3	4	3	2	2	3	3	3	53	2.8
90	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	54	2.8
91	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	3	3	3	5	5	5	5	5	5	85	4.5
92	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	3	4	4	4	83	4.4
93	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	3	3	5	5	5	87	4.6
94	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	87	4.6
95	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	93	4.9
96	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	2	3	2	3	3	4	4	4	63	3.3

97	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76	4.0
98	4	4	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	4	4	58	3.1
99	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76	4.0
100	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76	4.0
101	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	3	3	3	4	5	68	3.6
102	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	86	4.5
103	3	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	76	4.0
104	3	5	5	5	4	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	84	4.4
105	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	5	5	81	4.3
106	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	81	4.3
107	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	85	4.5
108	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	90	4.7
109	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	62	3.3
110	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	62	3.3
111	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	62	3.3
112	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	65	3.4
113	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	67	3.5
114	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	65	3.4
115	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	68	3.6
116	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	65	3.4
117	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	71	3.7
118	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	64	3.4
119	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	61	3.2
120	3	3	4	2	2	2	2	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	60	3.2
121	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	2	3	3	3	59	3.1
122	5	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	4.2
123	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	81	4.3
124	3	2	3	3	4	3	3	3	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	55	2.9
125	4	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2	59	3.1
126	3	2	3	3	3	2	2	2	2	1	3	2	3	3	4	4	2	2	2	48	2.5
127	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	81	4.3
128	5	4	5	4	5	3	4	4	5	5	5	5	3	4	5	5	4	4	4	83	4.4
129	3	3	3	3	3	1	3	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	66	3.5

130	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	5	3	3	4	4	4	4	4	70	3.7
131	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	79	4.2
132	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	83	4.4
133	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	83	4.4
134	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	82	4.3
135	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	84	4.4
136	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	82	4.3
137	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	79	4.2
138	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76	4.0
139	4	4	4	3	5	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	64	3.4
140	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57	3.0
141	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	70	3.7
142	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	85	4.5
143	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	71	3.7
144	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	72	3.8
145	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	71	3.7
146	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	72	3.8
147	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	71	3.7
148	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	72	3.8
149	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	71	3.7
150	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	72	3.8
151	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76	4.0
152	4	4	4	3	5	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	64	3.4
153	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57	3.0
154	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	70	3.7

NO	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	ΣY	Y
1	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	57	4.4
2	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	61	4.7
3	4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	4	3	4	47	3.6
4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	48	3.7
5	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	43	3.3
6	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	39	3.0
7	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	39	3.0
8	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	49	3.8
9	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51	3.9
10	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	50	3.8
11	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51	3.9
12	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	53	4.1
13	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	50	3.8
14	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	35	2.7
15	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	42	3.2
16	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	42	3.2
17	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	59	4.5
18	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	3	3	57	4.4
19	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	3	3	55	4.2
20	5	5	5	4	4	4	3	3	3	4	4	5	5	54	4.2
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	59	4.5
22	4	4	4	3	3	4	4	4	3	2	2	2	3	42	3.2
23	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	45	3.5
24	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	1	2	2	38	2.9
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4.0
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4.0
27	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	53	4.1
28	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	61	4.7
29	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	62	4.8
30	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54	4.2
31	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	57	4.4
32	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	59	4.5
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	61	4.7
34	5	5	3	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	57	4.4
35	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	44	3.4
36	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	38	2.9
37	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	41	3.2
38	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	42	3.2
39	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	46	3.5
40	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	42	3.2
41	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	47	3.6
42	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	44	3.4
43	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	46	3.5
44	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	43	3.3
45	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	39	3.0
46	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	46	3.5
47	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	42	3.2
48	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	55	4.2
49	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55	4.2

50	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	41	3.2
51	4	3	3	4	3	2	4	3	3	4	3	3	2	41	3.2
52	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	34	2.6
53	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	3	51	3.9
54	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	59	4.5
55	3	3	4	4	4	4	4	3	1	4	4	3	4	45	3.5
56	4	3	4	4	4	4	3	4	2	4	4	3	4	47	3.6
57	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	59	4.5
58	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	54	4.2
59	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	56	4.3
60	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	50	3.8
61	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	59	4.5
62	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	56	4.3
63	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	54	4.2
64	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	57	4.4
65	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	41	3.2
66	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	3.7
67	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51	3.9
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4.0
69	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	59	4.5
70	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	59	4.5
71	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	59	4.5
72	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	59	4.5
73	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	59	4.5
74	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	56	4.3
75	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	39	3.0
76	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	39	3.0
77	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	49	3.8
78	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51	3.9
79	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	50	3.8
80	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51	3.9
81	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	53	4.1
82	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	50	3.8
83	3	4	4	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	42	3.2
84	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	42	3.2
85	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	3	3	55	4.2
86	5	5	5	4	4	4	3	3	3	4	4	5	5	54	4.2
87	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	59	4.5
88	4	4	4	3	3	4	4	4	3	2	2	2	3	42	3.2
89	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	45	3.5
90	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	1	2	2	38	2.9
91	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4.0
92	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4.0
93	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	53	4.1
94	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	61	4.7
95	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	62	4.8
96	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54	4.2
97	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	57	4.4
98	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	59	4.5
99	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	61	4.7

100	5	5	3	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	57	4.4
101	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	57	4.4
102	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	61	4.7
103	4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	4	3	4	47	3.6
104	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	48	3.7
105	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	43	3.3
106	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	39	3.0
107	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	45	3.5
108	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	49	3.8
109	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51	3.9
110	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	50	3.8
111	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51	3.9
112	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	53	4.1
113	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	50	3.8
114	3	3	3	2	2	3	2	2	4	4	4	4	4	40	3.1
115	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	42	3.2
116	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	42	3.2
117	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	59	4.5
118	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	3	3	57	4.4
119	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	34	2.6
120	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	3	51	3.9
121	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	59	4.5
122	3	3	4	4	4	4	4	3	1	4	4	3	4	45	3.5
123	4	3	4	4	4	4	3	4	2	4	4	3	4	47	3.6
124	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	59	4.5
125	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	54	4.2
126	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	56	4.3
127	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	50	3.8
128	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	59	4.5
129	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	56	4.3
130	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	54	4.2
131	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	57	4.4
132	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	41	3.2
133	5	5	5	4	4	4	3	3	3	4	4	5	5	54	4.2
134	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	59	4.5
135	4	4	4	3	3	4	4	4	3	2	2	2	3	42	3.2
136	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	47	3.6
137	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	49	3.8
138	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4.0
139	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4.0
140	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	53	4.1
141	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	61	4.7
142	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	62	4.8
143	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54	4.2
144	5	5	5	4	4	4	3	3	3	4	4	5	5	54	4.2
145	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	59	4.5
146	4	4	4	3	3	4	4	4	3	2	2	2	3	42	3.2
147	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	53	4.1
148	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	49	3.8
149	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	57	4.4

150	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	61	4.7
151	4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	4	3	4	47	3.6
152	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	48	3.7
153	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	49	3.8
154	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	61	4.7

Lampiran 5:

Hasil Uji Validitas Kualitas Hidup Kerja (X1)

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11
X1.1	Pearson Correlation	1	.765"	.673"	.659"	.371"	.523"	.587"	.531"	.546"	.527"	.498"
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154
X1.2	Pearson Correlation	.765"	1	.603"	.733"	.242"	.585"	.559"	.558"	.392"	.618"	.582"
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154
X1.3	Pearson Correlation	.673"	.603"	1	.717"	.452"	.354"	.630"	.532"	.492"	.728"	.559"
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154
X1.4	Pearson Correlation	.659"	.733"	.717"	1	.222"	.562"	.650"	.588"	.296"	.601"	.583"
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.006	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154
X1.5	Pearson Correlation	.371"	.242"	.452"	.222"	1	.307"	.480"	.435"	.508"	.327"	.388"
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000	.006		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154
X1.6	Pearson Correlation	.523"	.585"	.354"	.562"	.307"	1	.575"	.547"	.294"	.342"	.438"
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154
X1.7	Pearson Correlation	.587"	.559"	.630"	.650"	.480"	.575"	1	.727"	.545"	.487"	.663"
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154
X1.8	Pearson Correlation	.531"	.558"	.532"	.588"	.435"	.547"	.727"	1	.575"	.477"	.522"
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154
X1.9	Pearson Correlation	.546"	.392"	.492"	.296"	.508"	.294"	.545"	.575"	1	.386"	.422"
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154
X1.10	Pearson Correlation	.527"	.618"	.728"	.601"	.327"	.342"	.487"	.477"	.386"	1	.609"
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154
X1.11	Pearson Correlation	.498"	.582"	.559"	.583"	.388"	.438"	.663"	.522"	.422"	.609"	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154
X1.12	Pearson Correlation	.433"	.461"	.641"	.559"	.400"	.346"	.628"	.561"	.398"	.502"	.626"
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154
X1.13	Pearson Correlation	.275"	.243"	.440"	.325"	.545"	.205"	.382"	.531"	.598"	.311"	.330"
	Sig. (2-tailed)	.001	.002	.000	.000	.000	.011	.000	.000	.000	.000	.000
	N	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154
X1.14	Pearson Correlation	.414"	.423"	.397"	.426"	.447"	.449"	.624"	.546"	.439"	.418"	.549"
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154
X1.15	Pearson Correlation	.535"	.521"	.422"	.471"	.475"	.480"	.675"	.640"	.551"	.371"	.512"
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154
X1.16	Pearson Correlation	.533"	.463"	.502"	.589"	.516"	.505"	.679"	.741"	.620"	.432"	.487"
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154
X1.17	Pearson Correlation	.432"	.359"	.514"	.458"	.550"	.348"	.546"	.570"	.562"	.378"	.370"
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154
X1.18	Pearson Correlation	.412"	.444"	.390"	.440"	.309"	.517"	.365"	.398"	.395"	.443"	.386"
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154
X1.19	Pearson Correlation	.363"	.465"	.409"	.474"	.321"	.462"	.408"	.396"	.362"	.429"	.518"
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154
X1.20	Pearson Correlation	.382"	.336"	.465"	.387"	.489"	.387"	.471"	.550"	.587"	.304"	.354"
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154
X1.21	Pearson Correlation	.332"	.340"	.369"	.349"	.411"	.285"	.457"	.472"	.553"	.262"	.340"
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000
	N	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154

X1.22	Pearson Correlation	.378"	.309"	.403"	.304"	.482"	.260"	.488"	.515"	.556"	.281"	.409"
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000
	N	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154
X1.23	Pearson Correlation	.402"	.444"	.469"	.603"	.171"	.398"	.525"	.614"	.352"	.470"	.566"
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.034	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154
X1.24	Pearson Correlation	.516"	.432"	.479"	.516"	.440"	.374"	.603"	.591"	.441"	.480"	.520"
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154
X1.25	Pearson Correlation	.388"	.326"	.512"	.365"	.563"	.323"	.455"	.484"	.570"	.407"	.440"
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154
X1.26	Pearson Correlation	.471"	.473"	.557"	.634"	.336"	.435"	.543"	.588"	.558"	.438"	.565"
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154
X1.27	Pearson Correlation	.324"	.295"	.400"	.264"	.339"	.225"	.393"	.332"	.308"	.423"	.337"
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	.005	.000	.000	.000	.000	.000
	N	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154
X1.28	Pearson Correlation	.223"	.197"	.390"	.211"	.448"	.125	.383"	.448"	.496"	.358"	.313"
	Sig. (2-tailed)	.005	.015	.000	.008	.000	.122	.000	.000	.000	.000	.000
	N	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154
X1.29	Pearson Correlation	.374"	.375"	.478"	.357"	.338"	.313"	.591"	.579"	.499"	.475"	.556"
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154
X1.30	Pearson Correlation	.393"	.261"	.464"	.298"	.415"	.160"	.443"	.606"	.485"	.415"	.391"
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.047	.000	.000	.000	.000	.000
	N	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154
X1.31	Pearson Correlation	.331"	.241"	.463"	.300"	.482"	.228"	.488"	.557"	.455"	.423"	.526"
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000	.000	.000	.004	.000	.000	.000	.000	.000
	N	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154
X1.32	Pearson Correlation	.360"	.297"	.350"	.368"	.428"	.343"	.427"	.488"	.505"	.362"	.508"
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154
X1.33	Pearson Correlation	.423"	.357"	.362"	.419"	.353"	.455"	.481"	.578"	.460"	.395"	.507"
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154
TOTAL	Pearson Correlation	.690"	.665"	.736"	.707"	.603"	.587"	.798"	.811"	.709"	.656"	.724"
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154

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

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

Lanjutan...

X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	X1.16	X1.17	X1.18	X1.19	X1.20	X1.21	X1.22	X1.23	X1.24	X1.25
.433"	.275"	.414"	.535"	.533"	.432"	.412"	.363"	.382"	.332"	.378"	.402"	.516"	.388"
.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154
.461"	.243"	.423"	.521"	.463"	.359"	.444"	.465"	.336"	.340"	.309"	.444"	.432"	.326"
.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154
.641"	.440"	.397"	.422"	.502"	.514"	.390"	.409"	.465"	.369"	.403"	.469"	.479"	.512"
.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154
.559"	.325"	.426"	.471"	.589"	.458"	.440"	.474"	.387"	.349"	.304"	.603"	.516"	.365"
.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154
.400"	.545"	.447"	.475"	.516"	.550"	.309"	.321"	.489"	.411"	.482"	.171"	.440"	.563"
.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.034	.000	.000
154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154
.346"	.205"	.449"	.480"	.505"	.348"	.517"	.462"	.387"	.285"	.260"	.398"	.374"	.323"
.000	.011	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000
154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154
.628"	.382"	.624"	.675"	.679"	.546"	.365"	.408"	.471"	.457"	.488"	.525"	.603"	.455"
.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154

.561"	.531"	.546"	.640"	.741"	.570"	.398"	.396"	.550"	.472"	.515"	.614"	.591"	.484"
.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154
.398"	.598"	.439"	.551"	.620"	.562"	.395"	.362"	.587"	.553"	.556"	.352"	.441"	.570"
.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154
.502"	.311"	.418"	.371"	.432"	.378"	.443"	.429"	.304"	.262"	.281"	.470"	.480"	.407"
.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000
154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154
.626"	.330"	.549"	.512"	.487"	.370"	.386"	.518"	.354"	.340"	.409"	.566"	.520"	.440"
.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154
1	.457"	.342"	.416"	.464"	.472"	.338"	.351"	.395"	.360"	.403"	.429"	.498"	.429"
.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154
.457"	1	.299"	.499"	.544"	.611"	.322"	.389"	.543"	.626"	.648"	.426"	.404"	.631"
.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154
.342"	.299"	1	.651"	.512"	.421"	.500"	.402"	.484"	.283"	.398"	.476"	.379"	.427"
.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154
.416"	.499"	.651"	1	.702"	.611"	.483"	.575"	.556"	.509"	.581"	.436"	.450"	.550"
.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154
.464"	.544"	.512"	.702"	1	.743"	.474"	.454"	.610"	.509"	.535"	.533"	.629"	.621"
.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154
.472"	.611"	.421"	.611"	.743"	1	.422"	.435"	.571"	.479"	.567"	.374"	.571"	.624"
.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154
.338"	.322"	.500"	.483"	.474"	.422"	1	.709"	.680"	.521"	.491"	.461"	.433"	.462"
.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154
.351"	.389"	.402"	.575"	.454"	.435"	.709"	1	.588"	.585"	.549"	.392"	.412"	.567"
.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154
.395"	.543"	.484"	.556"	.610"	.571"	.680"	.588"	1	.768"	.728"	.358"	.461"	.612"
.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154
.360"	.626"	.283"	.509"	.509"	.479"	.521"	.585"	.768"	1	.851"	.388"	.427"	.621"
.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154
.403"	.648"	.398"	.581"	.535"	.567"	.491"	.549"	.728"	.851"	1	.388"	.490"	.635"
.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154
.429"	.426"	.476"	.436"	.533"	.374"	.461"	.392"	.358"	.388"	.388"	1	.444"	.387"
.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154
.498"	.404"	.379"	.450"	.629"	.571"	.433"	.412"	.461"	.427"	.490"	.444"	1	.614"
.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154
.429"	.631"	.427"	.550"	.621"	.624"	.462"	.567"	.612"	.621"	.635"	.387"	.614"	1
.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154
.529"	.468"	.453"	.554"	.586"	.603"	.497"	.535"	.646"	.589"	.542"	.508"	.627"	.618"
.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154
.347"	.216"	.339"	.259"	.248"	.190"	.336"	.405"	.311"	.284"	.378"	.418"	.440"	.335"
.000	.007	.000	.001	.002	.018	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154
.420"	.486"	.281"	.409"	.481"	.448"	.335"	.397"	.311"	.383"	.420"	.361"	.238"	.379"
.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.000
154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154

.558"	.361"	.398"	.493"	.516"	.438"	.372"	.432"	.342"	.452"	.541"	.573"	.433"	.464"
.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154
.423"	.444"	.413"	.478"	.454"	.411"	.259"	.359"	.279"	.328"	.417"	.465"	.392"	.521"
.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154
.561"	.517"	.276"	.453"	.541"	.426"	.375"	.490"	.368"	.480"	.574"	.487"	.493"	.575"
.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154
.433"	.444"	.282"	.522"	.513"	.526"	.454"	.560"	.397"	.472"	.511"	.502"	.501"	.535"
.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154
.425"	.443"	.230"	.395"	.461"	.397"	.391"	.428"	.310"	.394"	.437"	.498"	.429"	.400"
.000	.000	.004	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154
.689"	.647"	.634"	.759"	.801"	.718"	.647"	.681"	.701"	.676"	.717"	.675"	.711"	.731"
.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154

-

Lanjutan...

X1.26	X1.27	X1.28	X1.29	X1.30	X1.31	X1.32	X1.33	TOTAL
.471"	.324"	.223"	.374"	.393"	.331"	.360"	.423"	.690"
.000	.000	.005	.000	.000	.000	.000	.000	.000
154	154	154	154	154	154	154	154	154
.473"	.295"	.197"	.375"	.261"	.241"	.297"	.357"	.665"
.000	.000	.015	.000	.001	.003	.000	.000	.000
154	154	154	154	154	154	154	154	154
.557"	.400"	.390"	.478"	.464"	.463"	.350"	.362"	.736"
.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
154	154	154	154	154	154	154	154	154
.634"	.264"	.211"	.357"	.298"	.300"	.368"	.419"	.707"
.000	.001	.008	.000	.000	.000	.000	.000	.000
154	154	154	154	154	154	154	154	154
.336"	.339"	.448"	.338"	.415"	.482"	.428"	.353"	.603"
.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
154	154	154	154	154	154	154	154	154
.435"	.225"	.125	.313"	.160"	.228"	.343"	.455"	.587"
.000	.005	.122	.000	.047	.004	.000	.000	.000
154	154	154	154	154	154	154	154	154
.543"	.393"	.383"	.591"	.443"	.488"	.427"	.481"	.798"
.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
154	154	154	154	154	154	154	154	154

.588"	.332"	.448"	.579"	.606"	.557"	.488"	.578"	.811"
.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
154	154	154	154	154	154	154	154	154
.558"	.308"	.496"	.499"	.485"	.455"	.505"	.460"	.709"
.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
154	154	154	154	154	154	154	154	154
.438"	.423"	.358"	.475"	.415"	.423"	.362"	.395"	.656"
.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
154	154	154	154	154	154	154	154	154
.565"	.337"	.313"	.556"	.391"	.526"	.508"	.507"	.724"
.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
154	154	154	154	154	154	154	154	154
.529"	.347"	.420"	.558"	.423"	.561"	.433"	.425"	.689"
.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
154	154	154	154	154	154	154	154	154
.468"	.216"	.486"	.361"	.444"	.517"	.444"	.443"	.647"
.000	.007	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
154	154	154	154	154	154	154	154	154
.453"	.339"	.281"	.398"	.413"	.276"	.282"	.230"	.634"
.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.004	.000
154	154	154	154	154	154	154	154	154
.554"	.259"	.409"	.493"	.478"	.453"	.522"	.395"	.759"
.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
154	154	154	154	154	154	154	154	154
.586"	.248"	.481"	.516"	.454"	.541"	.513"	.461"	.801"
.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
154	154	154	154	154	154	154	154	154
.603"	.190"	.448"	.438"	.411"	.426"	.526"	.397"	.718"
.000	.018	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
154	154	154	154	154	154	154	154	154
.497"	.336"	.335"	.372"	.259"	.375"	.454"	.391"	.647"
.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000
154	154	154	154	154	154	154	154	154
.535"	.405"	.397"	.432"	.359"	.490"	.560"	.428"	.681"
.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
154	154	154	154	154	154	154	154	154
.646"	.311"	.311"	.342"	.279"	.368"	.397"	.310"	.701"
.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
154	154	154	154	154	154	154	154	154
.589"	.284"	.383"	.452"	.328"	.480"	.472"	.394"	.676"
.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
154	154	154	154	154	154	154	154	154
.542"	.378"	.420"	.541"	.417"	.574"	.511"	.437"	.717"
.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
154	154	154	154	154	154	154	154	154
.508"	.418"	.361"	.573"	.465"	.487"	.502"	.498"	.675"
.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
154	154	154	154	154	154	154	154	154
.627"	.440"	.238"	.433"	.392"	.493"	.501"	.429"	.711"
.000	.000	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000
154	154	154	154	154	154	154	154	154
.618"	.335"	.379"	.464"	.521"	.575"	.535"	.400"	.731"
.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
154	154	154	154	154	154	154	154	154
1	.336"	.292"	.449"	.369"	.434"	.504"	.422"	.757"
.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
154	154	154	154	154	154	154	154	154
.336"	1	.508"	.543"	.415"	.559"	.373"	.322"	.527"
.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
154	154	154	154	154	154	154	154	154
.292"	.508"	1	.678"	.519"	.635"	.469"	.466"	.580"
.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
154	154	154	154	154	154	154	154	154

.449"	.543"	.678"	1	.634"	.714"	.567"	.551"	.718"
.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
154	154	154	154	154	154	154	154	154
.369"	.415"	.519"	.634"	1	.692"	.518"	.480"	.637"
.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
154	154	154	154	154	154	154	154	154
.434"	.559"	.635"	.714"	.692"	1	.663"	.615"	.711"
.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
154	154	154	154	154	154	154	154	154
.504"	.373"	.469"	.567"	.518"	.663"	1	.737"	.690"
.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
154	154	154	154	154	154	154	154	154
.422"	.322"	.466"	.551"	.480"	.615"	.737"	1	.655"
.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
154	154	154	154	154	154	154	154	154
.757"	.527"	.580"	.718"	.637"	.711"	.690"	.655"	1
.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
154	154	154	154	154	154	154	154	154

Lampiran 6:
Hasil Uji Validitas Kompensasi (X2)

Correlations															
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	TOTAL
X2.1 Pearson Correlation	1	.771**	.669**	.286**	.468**	.553**	.221**	.528**	.550**	.612**	.478**	.551**	.488**	.413**	.395**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.006	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154
X2.2 Pearson Correlation	.771**	1	.626**	.387**	.417**	.577**	.272**	.466**	.661**	.522**	.534**	.488**	.568**	.511**	.291**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154
X2.3 Pearson Correlation	.669**	.626**	1	.353**	.426**	.448**	.440**	.468**	.440**	.481**	.472**	.464**	.442**	.556**	.303**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154
X2.4 Pearson Correlation	.286**	.387**	.353**	1	.283**	.284**	.537**	.060	.481**	.185*	.233**	.168*	.513**	.164*	.215**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.461	.000	.022	.004	.037	.000	.042	.008
N	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154
X2.5 Pearson Correlation	.468**	.417**	.426**	.283**	1	.713**	.417**	.258**	.355**	.322**	.403**	.452**	.571**	.468**	.243**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002
N	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154
X2.6 Pearson Correlation	.553**	.577**	.448**	.284**	.713**	1	.434**	.354**	.559**	.442**	.565**	.612**	.596**	.562**	.299**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154
X2.7 Pearson Correlation	.221**	.272**	.440**	.537**	.417**	.434**	1	.184*	.401**	.412**	.464**	.248**	.516**	.469**	.201*
Sig. (2-tailed)	.006	.001	.000	.000	.000	.000		.023	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.013
N	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154
X2.8 Pearson Correlation	.528**	.466**	.468**	.060	.258**	.354**	.184*	1	.309**	.417**	.492**	.587**	.325**	.627**	.267**

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.461	.001	.000	.023		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001
	N	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154
X2.9	Pearson Correlation	.550**	.661**	.440**	.481**	.355**	.559**	.401**	.309**	1	.578**	.674**	.455**	.598**	.441**	.334**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154
X2.10	Pearson Correlation	.612**	.522**	.481**	.185*	.322**	.442**	.412**	.417**	.578**	1	.532**	.535**	.473**	.437**	.288**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.022	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154
X2.11	Pearson Correlation	.478**	.534**	.472**	.233**	.403**	.565**	.464**	.492**	.674**	.532**	1	.702**	.589**	.658**	.280**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.004	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154
X2.12	Pearson Correlation	.551**	.488**	.464**	.168*	.452**	.612**	.248**	.587**	.455**	.535**	.702**	1	.549**	.685**	.353**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.037	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154
X2.13	Pearson Correlation	.488**	.568**	.442**	.513**	.571**	.596**	.516**	.325**	.598**	.473**	.589**	.549**	1	.463**	.372**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154
X2.14	Pearson Correlation	.413**	.511**	.556**	.164*	.468**	.562**	.469**	.627**	.441**	.437**	.658**	.685**	.463**	1	.269**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.042	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.001
	N	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154
TOTAL	Pearson Correlation	.395**	.291**	.303**	.215**	.243**	.299**	.201*	.267**	.334**	.288**	.280**	.353**	.372**	.269**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.008	.002	.000	.013	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.001	
	N	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154

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

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

Lampiran 7:
Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Z)

Correlations

	Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	Z9	Z10	Z11	Z12	Z13	Z14	Z15	Z16	Z17	Z18	Z19	TOTAL
Z1 Pearson Correlation	1	.581**	.428**	.533**	.351**	.350**	.429**	.343**	.275**	.379**	.297**	.174*	.216**	.347**	.314**	.295**	.358**	.225**	.266**	.280**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.031	.007	.000	.000	.000	.000	.005	.001	.000
N	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154
Z2 Pearson Correlation	.581**	1	.474**	.563**	.381**	.534**	.536**	.485**	.433**	.458**	.396**	.280**	.416**	.445**	.390**	.381**	.435**	.424**	.568**	.350**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154
Z3 Pearson Correlation	.428**	.474**	1	.690**	.583**	.463**	.552**	.586**	.269**	.230**	.342**	.433**	.388**	.309**	.437**	.405**	.544**	.612**	.442**	.278**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.001	.004	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154
Z4 Pearson Correlation	.533**	.563**	.690**	1	.683**	.625**	.654**	.616**	.281**	.262**	.397**	.367**	.471**	.509**	.527**	.496**	.586**	.629**	.502**	.408**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154
Z5 Pearson Correlation	.351**	.381**	.583**	.683**	1	.555**	.644**	.612**	.203*	.217**	.344**	.475**	.503**	.436**	.538**	.506**	.453**	.694**	.509**	.376**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.012	.007	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154
Z6 Pearson Correlation	.350**	.534**	.463**	.625**	.555**	1	.616**	.542**	.340**	.240**	.425**	.274**	.629**	.419**	.415**	.406**	.630**	.508**	.611**	.405**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.003	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154
Z7 Pearson Correlation	.429**	.536**	.552**	.654**	.644**	.616**	1	.754**	.284**	.296**	.375**	.481**	.557**	.471**	.473**	.485**	.568**	.659**	.576**	.387**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154
Z8 Pearson Correlation	.343**	.485**	.586**	.616**	.612**	.542**	.754**	1	.410**	.487**	.471**	.618**	.553**	.558**	.642**	.628**	.673**	.666**	.499**	.358**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000

N	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154
Z9 Pearson Correlation	.275**	.433**	.269**	.281**	.203*	.340**	.284**	.410**	1	.717**	.470**	.312**	.342**	.470**	.460**	.301**	.432**	.130	.478**	.213**
Sig. (2-tailed)	.001	.000	.001	.000	.012	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.107	.000	.008
N	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154
Z10 Pearson Correlation	.379**	.458**	.230**	.262**	.217**	.240**	.296**	.487**	.717**	1	.485**	.418**	.329**	.532**	.427**	.374**	.406**	.202*	.430**	.221**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.004	.001	.007	.003	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.012	.000	.006
N	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154
Z11 Pearson Correlation	.297**	.396**	.342**	.397**	.344**	.425**	.375**	.471**	.470**	.485**	1	.543**	.570**	.459**	.472**	.511**	.422**	.387**	.515**	.306**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154
Z12 Pearson Correlation	.174*	.280**	.433**	.367**	.475**	.274**	.481**	.618**	.312**	.418**	.543**	1	.574**	.360**	.476**	.466**	.405**	.486**	.459**	.204*
Sig. (2-tailed)	.031	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.011
N	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154
Z13 Pearson Correlation	.216**	.416**	.388**	.471**	.503**	.629**	.557**	.553**	.342**	.329**	.570**	.574**	1	.484**	.471**	.461**	.503**	.485**	.510**	.343**
Sig. (2-tailed)	.007	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154
Z14 Pearson Correlation	.347**	.445**	.309**	.509**	.436**	.419**	.471**	.558**	.470**	.532**	.459**	.360**	.484**	1	.693**	.606**	.446**	.391**	.470**	.388**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154
Z15 Pearson Correlation	.314**	.390**	.437**	.527**	.538**	.415**	.473**	.642**	.460**	.427**	.472**	.476**	.471**	.693**	1	.775**	.574**	.480**	.513**	.334**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
N	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154
Z16 Pearson Correlation	.295**	.381**	.405**	.496**	.506**	.406**	.485**	.628**	.301**	.374**	.511**	.466**	.461**	.606**	.775**	1	.514**	.556**	.551**	.356**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
N	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154
Z17 Pearson Correlation	.358**	.435**	.544**	.586**	.453**	.630**	.568**	.673**	.432**	.406**	.422**	.405**	.503**	.446**	.574**	.514**	1	.535**	.614**	.317**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
N	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154
Z18 Pearson Correlation	.225**	.424**	.612**	.629**	.694**	.508**	.659**	.666**	.130	.202*	.387**	.486**	.485**	.391**	.480**	.556**	.535**	1	.594**	.420**
Sig. (2-tailed)	.005	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.107	.012	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000

N		154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154
Z19	Pearson Correlation	.266**	.568**	.442**	.502**	.509**	.611**	.576**	.499**	.478**	.430**	.515**	.459**	.510**	.470**	.513**	.551**	.614**	.594**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154
TOTAL	Pearson Correlation	.280**	.350**	.278**	.408**	.376**	.405**	.387**	.358**	.213**	.221**	.306**	.204*	.343**	.388**	.334**	.356**	.317**	.420**	.378**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.008	.006	.000	.011	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154

**.

*.

Lampiran 8:
Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

Correlations														
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	TOTAL
Y1 Pearson Correlation	1	.788**	.735**	.539**	.514**	.477**	.476**	.467**	.490**	.533**	.423**	.401**	.502**	.357**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154
Y2 Pearson Correlation	.788**	1	.704**	.634**	.542**	.501**	.428**	.478**	.543**	.512**	.440**	.440**	.501**	.414**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154
Y3 Pearson Correlation	.735**	.704**	1	.604**	.583**	.523**	.501**	.509**	.346**	.552**	.406**	.383**	.519**	.344**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154
Y4 Pearson Correlation	.539**	.634**	.604**	1	.706**	.561**	.496**	.484**	.431**	.574**	.446**	.394**	.428**	.306**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154
Y5 Pearson Correlation	.514**	.542**	.583**	.706**	1	.581**	.561**	.518**	.452**	.605**	.396**	.468**	.435**	.329**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154
Y6 Pearson Correlation	.477**	.501**	.523**	.561**	.581**	1	.713**	.466**	.567**	.510**	.354**	.343**	.459**	.221**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.006
N	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154
Y7 Pearson Correlation	.476**	.428**	.501**	.496**	.561**	.713**	1	.634**	.579**	.516**	.384**	.311**	.362**	.250**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002
N	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154
Y8 Pearson Correlation	.467**	.478**	.509**	.484**	.518**	.466**	.634**	1	.635**	.504**	.339**	.353**	.352**	.340**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000

N	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154
Y9 Pearson Correlation	.490**	.543**	.346**	.431**	.452**	.567**	.579**	.635**	1	.523**	.442**	.484**	.371**	.378**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
N	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154
Y10 Pearson Correlation	.533**	.512**	.552**	.574**	.605**	.510**	.516**	.504**	.523**	1	.769**	.699**	.640**	.267**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.001
N	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154
Y11 Pearson Correlation	.423**	.440**	.406**	.446**	.396**	.354**	.384**	.339**	.442**	.769**	1	.768**	.696**	.194*
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.016
N	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154
Y12 Pearson Correlation	.401**	.440**	.383**	.394**	.468**	.343**	.311**	.353**	.484**	.699**	.768**	1	.725**	.260**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.001
N	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154
Y13 Pearson Correlation	.502**	.501**	.519**	.428**	.435**	.459**	.362**	.352**	.371**	.640**	.696**	.725**	1	.245**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.002
N	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154
TO Pearson Correlation	.357**	.414**	.344**	.306**	.329**	.221**	.250**	.340**	.378**	.267**	.194*	.260**	.245**	1
TAL Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.006	.002	.000	.000	.001	.016	.001	.002	
N	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154

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

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

Lampiran 9:

Hasil Uji Validitas Kualitas Hidup Kerja (X1) *Tryout*

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11
X1.1	Pearson Correlation	1	.817"	.645"	.614"	.430"	.500"	.575"	.441"	.624"	.465"	.468"
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.001	.000	.000	.001	.000	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X1.2	Pearson Correlation	.817"	1	.680"	.712"	.460"	.489"	.558"	.528"	.533"	.521"	.514"
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X1.3	Pearson Correlation	.645"	.680"	1	.767"	.354"	.290"	.550"	.426"	.413"	.715"	.583"
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.007	.030	.000	.001	.002	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X1.4	Pearson Correlation	.614"	.712"	.767"	1	.304"	.471"	.627"	.621"	.390"	.561"	.546"
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.023	.000	.000	.000	.003	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X1.5	Pearson Correlation	.430"	.460"	.354"	.304"	1	.487"	.499"	.381"	.463"	.343"	.457"
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.007	.023		.000	.000	.004	.000	.010	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X1.6	Pearson Correlation	.500"	.489"	.290"	.471"	.487"	1	.569"	.505"	.459"	.235	.391"
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.030	.000	.000		.000	.000	.000	.081	.003
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X1.7	Pearson Correlation	.575"	.558"	.550"	.627"	.499"	.569"	1	.736"	.531"	.406"	.649"
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.002	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X1.8	Pearson Correlation	.441"	.528"	.426"	.621"	.381"	.505"	.736"	1	.476"	.435"	.515"
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.001	.000	.004	.000	.000		.000	.001	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X1.9	Pearson Correlation	.624"	.533"	.413"	.390"	.463"	.459"	.531"	.476"	1	.391"	.459"
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.003	.000	.000	.000	.000		.003	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X1.10	Pearson Correlation	.465"	.521"	.715"	.561"	.343"	.235	.406"	.435"	.391"	1	.591"
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.010	.081	.002	.001	.003		.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X1.11	Pearson Correlation	.468"	.514"	.583"	.546"	.457"	.391"	.649"	.515"	.459"	.591"	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.000	.000	.000	.000	
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X1.12	Pearson Correlation	.316"	.421"	.578"	.555"	.277"	.338"	.569"	.496"	.246	.465"	.603"
	Sig. (2-tailed)	.018	.001	.000	.000	.038	.011	.000	.000	.068	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X1.13	Pearson Correlation	.286"	.304"	.388"	.425"	.406"	.285"	.317"	.521"	.556"	.343"	.339"
	Sig. (2-tailed)	.033	.023	.003	.001	.002	.033	.017	.000	.000	.010	.011
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X1.14	Pearson Correlation	.372"	.339"	.281"	.346"	.560"	.501"	.617"	.572"	.476"	.272"	.524"
	Sig. (2-tailed)	.005	.011	.036	.009	.000	.000	.000	.000	.000	.042	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X1.15	Pearson Correlation	.535"	.488"	.339"	.421"	.542"	.549"	.657"	.661"	.556"	.251	.461"
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.011	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.063	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X1.16	Pearson Correlation	.536"	.527"	.493"	.658"	.487"	.613"	.705"	.760"	.577"	.492"	.462"
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X1.17	Pearson Correlation	.411"	.454"	.389"	.578"	.517"	.550"	.551"	.564"	.442"	.295"	.358"
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.028	.007
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X1.18	Pearson Correlation	.278"	.367"	.216	.347"	.386"	.492"	.301"	.324"	.539"	.292"	.369"
	Sig. (2-tailed)	.038	.005	.110	.009	.003	.000	.024	.015	.000	.029	.005
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X1.19	Pearson Correlation	.311"	.365"	.351"	.424"	.373"	.386"	.341"	.332"	.549"	.361"	.524"
	Sig. (2-tailed)	.020	.006	.008	.001	.005	.003	.010	.012	.000	.006	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X1.20	Pearson Correlation	.283"	.403"	.363"	.435"	.487"	.448"	.423"	.407"	.490"	.304"	.363"
	Sig. (2-tailed)	.035	.002	.006	.001	.000	.001	.001	.002	.000	.023	.006
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X1.21	Pearson Correlation	.324"	.426"	.348"	.434"	.383"	.322"	.422"	.413"	.531"	.245	.341"
	Sig. (2-tailed)	.015	.001	.009	.001	.004	.016	.001	.002	.000	.069	.010
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56

X1.22	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.400" .002 56	.354" .007 56	.381" .004 56	.389" .003 56	.507" .000 56	.286' .033 56	.499" .000 56	.451" .000 56	.506" .000 56	.185 .172 56	.413" .002 56
X1.23	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.305' .022 56	.351" .008 56	.465" .000 56	.604" .000 56	.229 .090 56	.323' .015 56	.564" .000 56	.677" .000 56	.437" .001 56	.359" .007 56	.546" .000 56
X1.24	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.537" .000 56	.472" .000 56	.417" .001 56	.503" .000 56	.363" .006 56	.422" .001 56	.561" .000 56	.610" .000 56	.427" .001 56	.478" .000 56	.523" .000 56
X1.25	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.381" .004 56	.355" .007 56	.468" .000 56	.391" .003 56	.465" .000 56	.391" .003 56	.419" .001 56	.439" .001 56	.534" .000 56	.407" .002 56	.410" .002 56
X1.26	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.421" .001 56	.474" .000 56	.532" .000 56	.668" .000 56	.301' .024 56	.498" .000 56	.482" .000 56	.523" .000 56	.465" .000 56	.361" .006 56	.525" .000 56
X1.27	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.337' .011 56	.229 .090 56	.343" .010 56	.205 .130 56	.252 .061 56	.087 .522 56	.339' .010 56	.231 .087 56	.359" .007 56	.343" .010 56	.323' .015 56
X1.28	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.172 .206 56	.198 .143 56	.218 .107 56	.202 .135 56	.280' .036 56	.046 .738 56	.276' .040 56	.333' .012 56	.456" .000 56	.345" .009 56	.318' .017 56
X1.29	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.215 .112 56	.210 .121 56	.324' .015 56	.240 .074 56	.338' .011 56	.140 .304 56	.499" .000 56	.477" .000 56	.390" .003 56	.337' .011 56	.469" .000 56
X1.30	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.296' .027 56	.255 .058 56	.300' .025 56	.285' .033 56	.265' .049 56	.153 .260 56	.359" .007 56	.575" .000 56	.319' .017 56	.349" .008 56	.382" .004 56
X1.31	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.296' .027 56	.255 .058 56	.400" .002 56	.334' .012 56	.265' .049 56	.226 .095 56	.464" .000 56	.518" .000 56	.353" .008 56	.391" .003 56	.535" .000 56
X1.32	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.352" .008 56	.332' .012 56	.310' .020 56	.364" .006 56	.372" .005 56	.459" .000 56	.423" .001 56	.476" .000 56	.538" .000 56	.304' .023 56	.554" .000 56
X1.33	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.363" .006 56	.320' .016 56	.300' .025 56	.358" .007 56	.292' .029 56	.338' .011 56	.392" .003 56	.520" .000 56	.537" .000 56	.379" .004 56	.493" .000 56
TOTAL	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.666" .000 56	.688" .000 56	.677" .000 56	.737" .000 56	.604" .000 56	.608" .000 56	.779" .000 56	.778" .000 56	.722" .000 56	.601" .000 56	.731" .000 56

Lanjutan...

X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	X1.16	X1.17	X1.18	X1.19	X1.20	X1.21	X1.22	X1.23	X1.24	X1.25
.316' .018 56	.286' .033 56	.372" .005 56	.535" .000 56	.536" .000 56	.411" .002 56	.278' .038 56	.311" .020 56	.283' .035 56	.324' .015 56	.400" .002 56	.305' .022 56	.537" .000 56	.381" .004 56
.421" .001 56	.304' .023 56	.339' .011 56	.488" .000 56	.527" .000 56	.454" .000 56	.367" .005 56	.365" .006 56	.403" .002 56	.426" .001 56	.354" .007 56	.351" .008 56	.472" .000 56	.355" .007 56
.578" .000 56	.388" .003 56	.281' .036 56	.339' .011 56	.493" .000 56	.389" .003 56	.216 .110 56	.351" .008 56	.363" .006 56	.348" .009 56	.381" .004 56	.465" .000 56	.417" .001 56	.468" .000 56
.555" .000 56	.425" .001 56	.346" .009 56	.421" .001 56	.658" .000 56	.578" .000 56	.347" .009 56	.424" .001 56	.435" .001 56	.434" .001 56	.389" .003 56	.604" .000 56	.503" .000 56	.391" .003 56
.277' .038 56	.406" .002 56	.560" .000 56	.542" .000 56	.487" .000 56	.517" .000 56	.386" .003 56	.373" .005 56	.487" .000 56	.383" .004 56	.507" .000 56	.229 .090 56	.363" .006 56	.465" .000 56
.338' .011 56	.285' .033 56	.501" .000 56	.549" .000 56	.613" .000 56	.550" .000 56	.492" .000 56	.386" .003 56	.448" .001 56	.322' .016 56	.286' .033 56	.323' .015 56	.422" .001 56	.391" .003 56
.569" .000 56	.317' .017 56	.617" .000 56	.657" .000 56	.705" .000 56	.551" .000 56	.301' .024 56	.341' .010 56	.423" .001 56	.422" .001 56	.499" .000 56	.564" .000 56	.561" .000 56	.419" .001 56

.496"	.521"	.572"	.661"	.760"	.564"	.324'	.332'	.407"	.413"	.451"	.677"	.610"	.439"
.000	.000	.000	.000	.000	.000	.015	.012	.002	.002	.000	.000	.000	.001
56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
.246	.556"	.476"	.556"	.577"	.442"	.539"	.549"	.490"	.531"	.506"	.437"	.427"	.534"
.068	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.001	.000
56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
.465"	.343"	.272'	.251	.492"	.295'	.292'	.361"	.304'	.245	.185	.359"	.478"	.407"
.000	.010	.042	.063	.000	.028	.029	.006	.023	.069	.172	.007	.000	.002
56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
.603"	.339'	.524"	.461"	.462"	.358"	.369"	.524"	.363"	.341'	.413"	.546"	.523"	.410"
.000	.011	.000	.000	.000	.007	.005	.000	.006	.010	.002	.000	.000	.002
56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
1	.277'	.256	.272'	.397"	.357"	.273'	.328'	.245	.262	.227	.426"	.417"	.250
.039	.039	.057	.043	.002	.007	.042	.014	.068	.051	.092	.001	.001	.063
56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
.277'	1	.322'	.439"	.536"	.589"	.356"	.404"	.447"	.543"	.493"	.551"	.386"	.579"
.039		.015	.001	.000	.000	.007	.002	.001	.000	.000	.000	.003	.000
56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
.256	.322'	1	.609"	.490"	.451"	.382"	.296'	.491"	.270'	.442"	.462"	.351"	.369"
.057	.015		.000	.000	.000	.004	.027	.000	.044	.001	.000	.008	.005
56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
.272'	.439"	.609"	1	.697"	.594"	.437"	.537"	.535"	.447"	.542"	.433"	.419"	.517"
.043	.001	.000		.000	.000	.001	.000	.000	.001	.000	.001	.001	.000
56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
.397"	.536"	.490"	.697"	1	.768"	.512"	.490"	.530"	.472"	.520"	.608"	.667"	.588"
.002	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
.357"	.589"	.451"	.594"	.768"	1	.462"	.493"	.501"	.406"	.534"	.427"	.591"	.592"
.007	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.002	.000	.001	.000	.000
56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
.273'	.356"	.382"	.437"	.512"	.462"	1	.686"	.736"	.600"	.532"	.369"	.462"	.469"
.042	.007	.004	.001	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.005	.000	.000
56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
.328'	.404"	.296'	.537"	.490"	.493"	.686"	1	.665"	.604"	.603"	.356"	.413"	.615"
.014	.002	.027	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.007	.002	.000
56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
.245	.447"	.491"	.535"	.530"	.501"	.736"	.665"	1	.766"	.714"	.366"	.449"	.586"
.068	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.006	.001	.000
56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
.262	.543"	.270'	.447"	.472"	.406"	.600"	.604"	.766"	1	.827"	.439"	.453"	.673"
.051	.000	.044	.001	.000	.002	.000	.000	.000		.000	.001	.000	.000
56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
.227	.493"	.442"	.542"	.520"	.534"	.532"	.603"	.714"	.827"	1	.449"	.573"	.670"
.092	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.001	.000	.000
56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
.426"	.551"	.462"	.433"	.608"	.427"	.369"	.356"	.366"	.439"	.449"	1	.487"	.441"
.001	.000	.000	.001	.000	.001	.005	.007	.006	.001	.001		.000	.001
56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
.417"	.386"	.351"	.419"	.667"	.591"	.462"	.413"	.449"	.453"	.573"	.487"	1	.569"
.001	.003	.008	.001	.000	.000	.000	.002	.001	.000	.000	.000		.000
56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
.250	.579"	.369"	.517"	.588"	.592"	.469"	.615"	.586"	.673"	.670"	.441"	.569"	1
.063	.000	.005	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	
56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
.452"	.460"	.371"	.502"	.560"	.622"	.578"	.635"	.678"	.642"	.600"	.489"	.613"	.640"
.000	.000	.005	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
.277'	.083	.321'	.194	.231	.133	.332'	.401"	.343"	.257	.392"	.386"	.448"	.355"
.038	.542	.016	.151	.087	.327	.012	.002	.010	.056	.003	.003	.001	.007
56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
.368"	.349"	.176	.273'	.399"	.254	.313'	.360"	.121	.205	.207	.417"	.212	.238
.005	.008	.193	.042	.002	.058	.019	.006	.374	.129	.126	.001	.117	.077
56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56

.493"	.273'	.268'	.364"	.441"	.294'	.261	.382"	.166	.361"	.450"	.584"	.462"	.427"
.000	.042	.045	.006	.001	.028	.052	.004	.222	.006	.001	.000	.000	.001
56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
.248	.340'	.315'	.409"	.404"	.234	.149	.386"	.072	.228	.345"	.477"	.308'	.427"
.065	.010	.018	.002	.002	.083	.272	.003	.598	.091	.009	.000	.021	.001
56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
.520"	.340'	.175	.375"	.470"	.273'	.330'	.491"	.204	.355"	.421"	.511"	.487"	.466"
.000	.010	.198	.004	.000	.042	.013	.000	.131	.007	.001	.000	.000	.000
56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
.421"	.476"	.259	.486"	.509"	.442"	.502"	.658"	.354"	.465"	.467"	.575"	.458"	.534"
.001	.000	.054	.000	.000	.001	.000	.000	.007	.000	.000	.000	.000	.000
56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
.350"	.443"	.232	.300'	.423"	.351"	.394"	.413"	.186	.254	.239	.502"	.417"	.364"
.008	.001	.086	.025	.001	.008	.003	.002	.170	.059	.076	.000	.001	.006
56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
.596"	.619"	.598"	.721"	.821"	.702"	.629"	.695"	.658"	.667"	.704"	.710"	.729"	.717"
.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56

Lanjutan...

X1.26	X1.27	X1.28	X1.29	X1.30	X1.31	X1.32	X1.33	TOTAL
.421"	.337'	.172	.215	.296'	.296'	.352"	.363"	.666"
.001	.011	.206	.112	.027	.027	.008	.006	.000
56	56	56	56	56	56	56	56	56
.474"	.229	.198	.210	.255	.255	.332'	.320'	.688"
.000	.090	.143	.121	.058	.058	.012	.016	.000
56	56	56	56	56	56	56	56	56
.532"	.343"	.218	.324'	.300'	.400"	.310'	.300'	.677"
.000	.010	.107	.015	.025	.002	.020	.025	.000
56	56	56	56	56	56	56	56	56
.668"	.205	.202	.240	.285'	.334'	.364"	.358"	.737"
.000	.130	.135	.074	.033	.012	.006	.007	.000
56	56	56	56	56	56	56	56	56
.301'	.252	.280'	.338'	.265'	.265'	.372"	.292'	.604"
.024	.061	.036	.011	.049	.049	.005	.029	.000
56	56	56	56	56	56	56	56	56
.498"	.087	.046	.140	.153	.226	.459"	.338'	.608"
.000	.522	.738	.304	.260	.095	.000	.011	.000
56	56	56	56	56	56	56	56	56
.482"	.339'	.276'	.499"	.359"	.464"	.423"	.392"	.779"
.000	.010	.040	.000	.007	.000	.001	.003	.000
56	56	56	56	56	56	56	56	56
.523"	.231	.333'	.477"	.575"	.518"	.476"	.520"	.778"
.000	.087	.012	.000	.000	.000	.000	.000	.000
56	56	56	56	56	56	56	56	56
.465"	.359"	.456"	.390"	.319'	.353"	.538"	.537"	.722"
.000	.007	.000	.003	.017	.008	.000	.000	.000
56	56	56	56	56	56	56	56	56
.361"	.343"	.345"	.337'	.349"	.391"	.304'	.379"	.601"
.006	.010	.009	.011	.008	.003	.023	.004	.000
56	56	56	56	56	56	56	56	56
.525"	.323'	.318'	.469"	.382"	.535"	.554"	.493"	.731"
.000	.015	.017	.000	.004	.000	.000	.000	.000
56	56	56	56	56	56	56	56	56
.452"	.277'	.368"	.493"	.248	.520"	.421"	.350"	.596"
.000	.038	.005	.000	.065	.000	.001	.008	.000
56	56	56	56	56	56	56	56	56
.460"	.083	.349"	.273'	.340'	.340'	.476"	.443"	.619"
.000	.542	.008	.042	.010	.010	.000	.001	.000
56	56	56	56	56	56	56	56	56
.371"	.321'	.176	.268'	.315'	.175	.259	.232	.598"
.005	.016	.193	.045	.018	.198	.054	.086	.000
56	56	56	56	56	56	56	56	56

.502"	.194	.273'	.364"	.409"	.375"	.486"	.300'	.721"
.000	.151	.042	.006	.002	.004	.000	.025	.000
56	56	56	56	56	56	56	56	56
.560"	.231	.399"	.441"	.404"	.470"	.509"	.423"	.821"
.000	.087	.002	.001	.002	.000	.000	.001	.000
56	56	56	56	56	56	56	56	56
.622"	.133	.254	.294'	.234	.273'	.442"	.351"	.702"
.000	.327	.058	.028	.083	.042	.001	.008	.000
56	56	56	56	56	56	56	56	56
.578"	.332'	.313'	.261	.149	.330'	.502"	.394"	.629"
.000	.012	.019	.052	.272	.013	.000	.003	.000
56	56	56	56	56	56	56	56	56
.635"	.401"	.360"	.382"	.386"	.491"	.658"	.413"	.695"
.000	.002	.006	.004	.003	.000	.000	.002	.000
56	56	56	56	56	56	56	56	56
.678"	.343"	.121	.166	.072	.204	.354"	.186	.658"
.000	.010	.374	.222	.598	.131	.007	.170	.000
56	56	56	56	56	56	56	56	56
.642"	.257	.205	.361"	.228	.355"	.465"	.254	.667"
.000	.056	.129	.006	.091	.007	.000	.059	.000
56	56	56	56	56	56	56	56	56
.600"	.392"	.207	.450"	.345"	.421"	.467"	.239	.704"
.000	.003	.126	.001	.009	.001	.000	.076	.000
56	56	56	56	56	56	56	56	56
.489"	.386"	.417"	.584"	.477"	.511"	.575"	.502"	.710"
.000	.003	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000
56	56	56	56	56	56	56	56	56
.613"	.448"	.212	.462"	.308'	.487"	.458"	.417"	.729"
.000	.001	.117	.000	.021	.000	.000	.001	.000
56	56	56	56	56	56	56	56	56
.640"	.355"	.238	.427"	.427"	.466"	.534"	.364"	.717"
.000	.007	.077	.001	.001	.000	.000	.006	.000
56	56	56	56	56	56	56	56	56
1	.295'	.167	.307'	.203	.391"	.465"	.378"	.746"
	.028	.217	.021	.134	.003	.000	.004	.000
56	56	56	56	56	56	56	56	56
.295'	1	.540"	.620"	.380"	.571"	.359"	.251	.499"
.028		.000	.000	.004	.000	.007	.062	.000
56	56	56	56	56	56	56	56	56
.167	.540"	1	.642"	.422"	.553"	.456"	.399"	.477"
.217	.000		.000	.001	.000	.000	.002	.000
56	56	56	56	56	56	56	56	56
.307'	.620"	.642"	1	.618"	.762"	.576"	.394"	.614"
.021	.000	.000		.000	.000	.000	.003	.000
56	56	56	56	56	56	56	56	56
.203	.380"	.422"	.618"	1	.699"	.491"	.483"	.546"
.134	.004	.001	.000		.000	.000	.000	.000
56	56	56	56	56	56	56	56	56
.391"	.571"	.553"	.762"	.699"	1	.698"	.569"	.658"
.003	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
56	56	56	56	56	56	56	56	56
.465"	.359"	.456"	.576"	.491"	.698"	1	.803"	.711"
.000	.007	.000	.000	.000	.000		.000	.000
56	56	56	56	56	56	56	56	56
.378"	.251	.399"	.394"	.483"	.569"	.803"	1	.601"
.004	.062	.002	.003	.000	.000	.000		.000
56	56	56	56	56	56	56	56	56
.746"	.499"	.477"	.614"	.546"	.658"	.711"	.601"	1
.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
56	56	56	56	56	56	56	56	56

Lampiran 10:

Hasil Uji Validitas Kompensasi (X2) *Tryout*

Correlations															
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	TOTAL
X2.1 Pearson Correlation	1	.800**	.745**	.350**	.453**	.546**	.280*	.568**	.580**	.551**	.501**	.534**	.496**	.494**	.805**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.008	.000	.000	.037	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X2.2 Pearson Correlation	.800**	1	.691**	.371**	.340*	.468**	.234	.562**	.650**	.590**	.546**	.488**	.486**	.545**	.793**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.005	.010	.000	.083	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X2.3 Pearson Correlation	.745**	.691**	1	.393**	.425**	.487**	.402**	.465**	.493**	.516**	.522**	.502**	.455**	.541**	.774**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.003	.001	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X2.4 Pearson Correlation	.350**	.371**	.393**	1	.287*	.291*	.496**	.100	.444**	.248	.140	.149	.517**	.093	.468**
Sig. (2-tailed)	.008	.005	.003		.032	.029	.000	.464	.001	.065	.305	.273	.000	.494	.000
N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X2.5 Pearson Correlation	.453**	.340*	.425**	.287*	1	.737**	.423**	.319*	.315*	.300*	.389**	.530**	.561**	.495**	.642**
Sig. (2-tailed)	.000	.010	.001	.032		.000	.001	.017	.018	.025	.003	.000	.000	.000	.000
N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X2.6 Pearson Correlation	.546**	.468**	.487**	.291*	.737**	1	.443**	.459**	.507**	.468**	.570**	.670**	.538**	.596**	.769**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.029	.000		.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X2.7 Pearson Correlation	.280*	.234	.402**	.496**	.423**	.443**	1	.231	.371**	.510**	.407**	.244	.534**	.412**	.571**
Sig. (2-tailed)	.037	.083	.002	.000	.001	.001		.086	.005	.000	.002	.070	.000	.002	.000
N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X2.8 Pearson Correlation	.568**	.562**	.465**	.100	.319*	.459**	.231	1	.413**	.392**	.521**	.600**	.381**	.686**	.683**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.464	.017	.000	.086		.002	.003	.000	.000	.004	.000	.000
N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X2.9 Pearson Correlation	.580**	.650**	.493**	.444**	.315*	.507**	.371**	.413**	1	.653**	.663**	.417**	.540**	.443**	.740**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.018	.000	.005	.002		.000	.000	.001	.000	.001	.000

N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X2.1 Pearson Correlation	.551**	.590**	.516**	.248	.300*	.468**	.510**	.392**	.653**	1	.547**	.443**	.540**	.492**	.718**
0 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.065	.025	.000	.000	.003	.000		.000	.001	.000	.000	.000
N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X2.1 Pearson Correlation	.501**	.546**	.522**	.140	.389**	.570**	.407**	.521**	.663**	.547**	1	.657**	.557**	.676**	.772**
1 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.305	.003	.000	.002	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X2.1 Pearson Correlation	.534**	.488**	.502**	.149	.530**	.670**	.244	.600**	.417**	.443**	.657**	1	.533**	.754**	.760**
2 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.273	.000	.000	.070	.000	.001	.001	.000		.000	.000	.000
N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X2.1 Pearson Correlation	.496**	.486**	.455**	.517**	.561**	.538**	.534**	.381**	.540**	.540**	.557**	.533**	1	.431**	.741**
3 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.004	.000	.000	.000	.000		.001	.000
N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X2.1 Pearson Correlation	.494**	.545**	.541**	.093	.495**	.596**	.412**	.686**	.443**	.492**	.676**	.754**	.431**	1	.773**
4 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.494	.000	.000	.002	.000	.001	.000	.000	.000	.001		.000
N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
TOTAL Pearson Correlation	.805**	.793**	.774**	.468**	.642**	.769**	.571**	.683**	.740**	.718**	.772**	.760**	.741**	.773**	1
AL Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56

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

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

Lampiran 11

Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Z) *Tryout*

Correlations

	Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	Z9	Z10	Z11	Z12	Z13	Z14	Z15	Z16	Z17	Z18	Z19	TOTAL
Z1 Pearson Correlation	1	.634**	.392**	.553**	.347**	.397**	.492**	.321*	.313*	.367**	.344**	.198	.295*	.370**	.343**	.368**	.380**	.337*	.298*	.566**
Sig. (2-tailed)		.000	.003	.000	.009	.002	.000	.016	.019	.005	.009	.144	.027	.005	.010	.005	.004	.011	.026	.000
N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Z2 Pearson Correlation	.634**	1	.445**	.580**	.350**	.597**	.536**	.472**	.459**	.474**	.415**	.293*	.451**	.449**	.385**	.375**	.513**	.539**	.571**	.700**
Sig. (2-tailed)	.000		.001	.000	.008	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.028	.000	.001	.003	.004	.000	.000	.000	.000
N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Z3 Pearson Correlation	.392**	.445**	1	.672**	.612**	.482**	.634**	.610**	.303*	.215	.393**	.481**	.464**	.353**	.445**	.434**	.563**	.631**	.481**	.707**
Sig. (2-tailed)	.003	.001		.000	.000	.000	.000	.000	.023	.111	.003	.000	.000	.008	.001	.001	.000	.000	.000	.000
N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Z4 Pearson Correlation	.553**	.580**	.672**	1	.801**	.664**	.738**	.665**	.347**	.259	.416**	.360**	.514**	.571**	.555**	.538**	.592**	.678**	.540**	.819**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.009	.054	.001	.006	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Z5 Pearson Correlation	.347**	.350**	.612**	.801**	1	.623**	.694**	.652**	.215	.167	.375**	.492**	.544**	.434**	.562**	.542**	.540**	.672**	.508**	.754**
Sig. (2-tailed)	.009	.008	.000	.000		.000	.000	.000	.112	.219	.004	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Z6 Pearson Correlation	.397**	.597**	.482**	.664**	.623**	1	.685**	.569**	.337*	.250	.430**	.267*	.673**	.434**	.400**	.388**	.580**	.579**	.656**	.741**
Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.011	.063	.001	.047	.000	.001	.002	.003	.000	.000	.000	.000
N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Z7 Pearson Correlation	.492**	.536**	.634**	.738**	.694**	.685**	1	.763**	.278*	.293*	.352**	.457**	.537**	.438**	.457**	.468**	.654**	.623**	.564**	.789**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.038	.028	.008	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Z8 Pearson Correlation	.321*	.472**	.610**	.665**	.652**	.569**	.763**	1	.382**	.475**	.455**	.616**	.561**	.560**	.599**	.604**	.755**	.645**	.506**	.830**
Sig. (2-tailed)	.016	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.004	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000

	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	
Z9 Pearson Correlation		.313*	.459**	.303*	.347**	.215	.337*	.278*	.382**	1	.760**	.465**	.306*	.338*	.466**	.430**	.254	.476**	.240	.515**	.579**
Sig. (2-tailed)		.019	.000	.023	.009	.112	.011	.038	.004		.000	.000	.022	.011	.000	.001	.059	.000	.075	.000	.000
N		56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Z10 Pearson Correlation		.367**	.474**	.215	.259	.167	.250	.293*	.475**	.760**	1	.482**	.398**	.324*	.539**	.400**	.364**	.469**	.323*	.419**	.587**
Sig. (2-tailed)		.005	.000	.111	.054	.219	.063	.028	.000	.000		.000	.002	.015	.000	.002	.006	.000	.015	.001	.000
N		56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Z11 Pearson Correlation		.344**	.415**	.393**	.416**	.375**	.430**	.352**	.455**	.465**	.482**	1	.524**	.547**	.426**	.443**	.482**	.453**	.443**	.513**	.657**
Sig. (2-tailed)		.009	.001	.003	.001	.004	.001	.008	.000	.000	.000		.000	.000	.001	.001	.000	.000	.001	.000	.000
N		56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Z12 Pearson Correlation		.198	.293*	.481**	.360**	.492**	.267*	.457**	.616**	.306*	.398**	.524**	1	.534**	.330*	.436**	.448**	.440**	.461**	.467**	.625**
Sig. (2-tailed)		.144	.028	.000	.006	.000	.047	.000	.000	.022	.002	.000		.000	.013	.001	.001	.001	.000	.000	.000
N		56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Z13 Pearson Correlation		.295*	.451**	.464**	.514**	.544**	.673**	.537**	.561**	.338*	.324*	.547**	.534**	1	.466**	.451**	.436**	.558**	.473**	.517**	.710**
Sig. (2-tailed)		.027	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.011	.015	.000	.000		.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000
N		56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Z14 Pearson Correlation		.370**	.449**	.353**	.571**	.434**	.434**	.438**	.560**	.466**	.539**	.426**	.330*	.466**	1	.705**	.601**	.499**	.431**	.447**	.703**
Sig. (2-tailed)		.005	.001	.008	.000	.001	.001	.001	.000	.000	.000	.001	.013	.000		.000	.000	.000	.001	.001	.000
N		56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Z15 Pearson Correlation		.343**	.385**	.445**	.555**	.562**	.400**	.457**	.599**	.430**	.400**	.443**	.436**	.451**	.705**	1	.758**	.603**	.447**	.514**	.735**
Sig. (2-tailed)		.010	.003	.001	.000	.000	.002	.000	.000	.001	.002	.001	.001	.000	.000		.000	.000	.001	.000	.000
N		56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Z16 Pearson Correlation		.368**	.375**	.434**	.538**	.542**	.388**	.468**	.604**	.254	.364**	.482**	.448**	.436**	.601**	.758**	1	.525**	.579**	.549**	.719**
Sig. (2-tailed)		.005	.004	.001	.000	.000	.003	.000	.000	.059	.006	.000	.001	.001	.000	.000		.000	.000	.000	.000
N		56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Z17 Pearson Correlation		.380**	.513**	.563**	.592**	.540**	.580**	.654**	.755**	.476**	.469**	.453**	.440**	.558**	.499**	.603**	.525**	1	.620**	.683**	.802**
Sig. (2-tailed)		.004	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
N		56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Z18 Pearson Correlation		.337*	.539**	.631**	.678**	.672**	.579**	.623**	.645**	.240	.323*	.443**	.461**	.473**	.431**	.447**	.579**	.620**	1	.706**	.768**
Sig. (2-tailed)		.011	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.075	.015	.001	.000	.000	.001	.001	.000	.000		.000	.000

N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Z19 Pearson Correlation	.298*	.571**	.481**	.540**	.508**	.656**	.564**	.506**	.515**	.419**	.513**	.467**	.517**	.447**	.514**	.549**	.683**	.706**	1	.768**
Sig. (2-tailed)	.026	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000		.000
N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
TO Pearson Correlation	.566**	.700**	.707**	.819**	.754**	.741**	.789**	.830**	.579**	.587**	.657**	.625**	.710**	.703**	.735**	.719**	.802**	.768**	.768**	1
TA Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
L N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56

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

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

Lampiran 12:

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y) *Tryout*

Correlations

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	TOTAL
Y1 Pearson Correlation	1	.839**	.718**	.583**	.469**	.470**	.424**	.402**	.458**	.494**	.381**	.311*	.485**	.759**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.001	.002	.000	.000	.004	.020	.000	.000
N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Y2 Pearson Correlation	.839**	1	.630**	.641**	.516**	.478**	.403**	.414**	.518**	.473**	.351**	.356**	.447**	.762**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.002	.002	.000	.000	.008	.007	.001	.000
N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Y3 Pearson Correlation	.718**	.630**	1	.599**	.545**	.461**	.503**	.453**	.250	.504**	.375**	.288*	.460**	.723**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.063	.000	.004	.031	.000	.000
N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Y4 Pearson Correlation	.583**	.641**	.599**	1	.833**	.589**	.548**	.502**	.412**	.631**	.502**	.406**	.428**	.818**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.002	.001	.000
N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Y5 Pearson Correlation	.469**	.516**	.545**	.833**	1	.511**	.547**	.573**	.399**	.593**	.368**	.381**	.330*	.749**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.002	.000	.005	.004	.013	.000
N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Y6 Pearson Correlation	.470**	.478**	.461**	.589**	.511**	1	.750**	.434**	.536**	.472**	.261	.262	.348**	.714**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.001	.000	.000	.052	.051	.009	.000
N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Y7 Pearson Correlation	.424**	.403**	.503**	.548**	.547**	.750**	1	.639**	.540**	.461**	.254	.153	.179	.693**
Sig. (2-tailed)	.001	.002	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.059	.261	.188	.000
N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Y8 Pearson Correlation	.402**	.414**	.453**	.502**	.573**	.434**	.639**	1	.608**	.440**	.213	.216	.209	.657**

	Sig. (2-tailed)	.002	.002	.000	.000	.000	.001	.000		.000	.001	.116	.111	.122	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Y9	Pearson Correlation	.458**	.518**	.250	.412**	.399**	.536**	.540**	.608**	1	.532**	.371**	.457**	.249	.698**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.063	.002	.002	.000	.000	.000		.000	.005	.000	.064	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Y10	Pearson Correlation	.494**	.473**	.504**	.631**	.593**	.472**	.461**	.440**	.532**	1	.725**	.584**	.466**	.795**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000		.000	.000	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Y11	Pearson Correlation	.381**	.351**	.375**	.502**	.368**	.261	.254	.213	.371**	.725**	1	.698**	.547**	.655**
	Sig. (2-tailed)	.004	.008	.004	.000	.005	.052	.059	.116	.005	.000		.000	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Y12	Pearson Correlation	.311*	.356**	.288*	.406**	.381**	.262	.153	.216	.457**	.584**	.698**	1	.584**	.619**
	Sig. (2-tailed)	.020	.007	.031	.002	.004	.051	.261	.111	.000	.000	.000		.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Y13	Pearson Correlation	.485**	.447**	.460**	.428**	.330*	.348**	.179	.209	.249	.466**	.547**	.584**	1	.621**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.001	.013	.009	.188	.122	.064	.000	.000	.000		.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Y	Pearson Correlation	.759**	.762**	.723**	.818**	.749**	.714**	.693**	.657**	.698**	.795**	.655**	.619**	.621**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	

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

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

Lampiran 13:
Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas Variabel Kualitas Hidup Kerja (X₁)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.965	33

Reliabilitas Variabel Kompensasi (X₂)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.924	14

Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.943	19

Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.931	13

Lampiran 14:
Hasil Uji Reliabilitas *Tryout*

Reliabilitas Variabel Kualitas Hidup Kerja (X_1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.961	33

Reliabilitas Variabel Kompensasi (X_2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.927	14

Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.946	19

Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.917	13

Lampiran 15:
Hasil Uji Analisis kuantitatif

1. Analisis Kualitas Hidup Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Z

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	27.860	2	13.930	143.101	.000 ^a
	Residual	14.699	151	.097		
	Total	42.558	153			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Z

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.809 ^a	.655	.650	.3120

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Z

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.654	.207		3.163	.002
	X1	.174	.051	.178	3.386	.001
	X2	.662	.048	.719	13.692	.000

a. Dependent Variable: Z

2. Analisis Kualitas Hidup Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10.815	2	5.408	23.152	.000 ^a
	Residual	35.269	151	.234		
	Total	46.084	153			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.484 ^a	.235	.225	.4833

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.745	.320		5.449	.000
	X1	.284	.079	.279	3.573	.000
	X2	.284	.075	.297	3.795	.000

a. Dependent Variable: Y

3. Analisis Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Z ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.432 ^a	.187	.182	.4965

a. Predictors: (Constant), Z

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

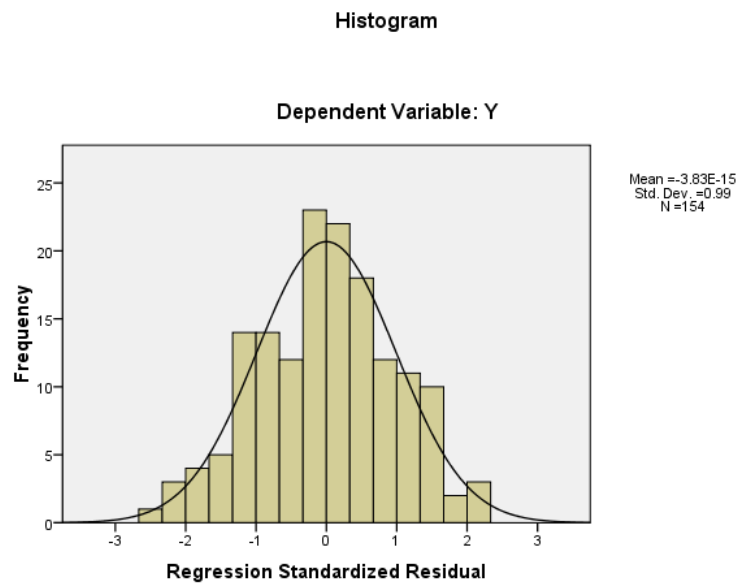
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.190	.292		7.504	.000
	Z	.450	.076	.432	5.913	.000

a. Dependent Variable: Y

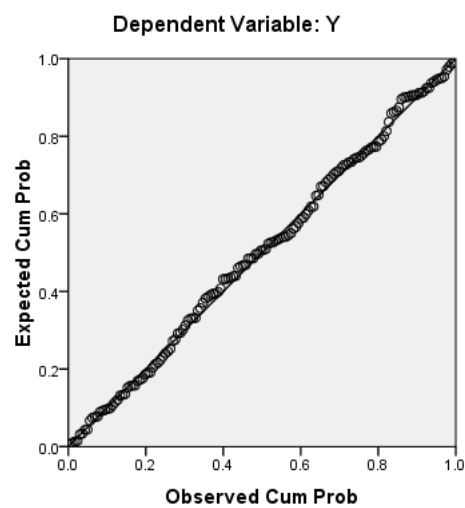
Lampiran 16:

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



2. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.618	.329		4.915	.000		
X1	.250	.082	.246	3.049	.003	.771	1.298
X2	.156	.112	.163	1.395	.165	.370	2.704
Z	.194	.125	.187	1.548	.124	.345	2.895

a. Dependent Variable: Y

3. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.836	.194		4.317	.000
X1	-.070	.048	-.132	-1.453	.148
X2	-.082	.066	-.163	-1.243	.216
Z	.031	.074	.057	.421	.674

a. Dependent Variable: RES2

Lampiran 17:

Surat Izin Perusahaan



RUMAH SAKIT CONDONG CATUR (RSCC)

Jl. Manggis No. 6 Gempol, Condong Catur Sleman - Yogyakarta 55283
Telp. (0274) 887494, 4463083 Fax. (0274) 4463084 E-mail : rscg_yogya@yahoo.co.id

SURAT KETERANGAN

Nomor : 046/F/Dir/RSCC/X/2017

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **dr. Kusno WR, MPH**
Jabatan : Direktur RS. Condong Catur
Alamat : RSCC – Jl. Manggis No. 6 Gempol, Depok, Sleman,
Yogyakarta

Menerangkan bahwa nama di bawah ini :

Nama : Ratri Ridhani
NIS/NIM : 15911036
Instansi : Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia

Telah melakukan Studi Penelitian di bagian Kepegawaian dan Diklat Rumah Sakit Condong Catur dengan jangka waktu terhitung sejak tanggal 22 September 2017 s/d 11 Oktober 2017.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat, untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 11 Oktober 2017

u.b.

dr. Kusno WR, MPH
Direktur

Lampiran 18:

Dokumentasi



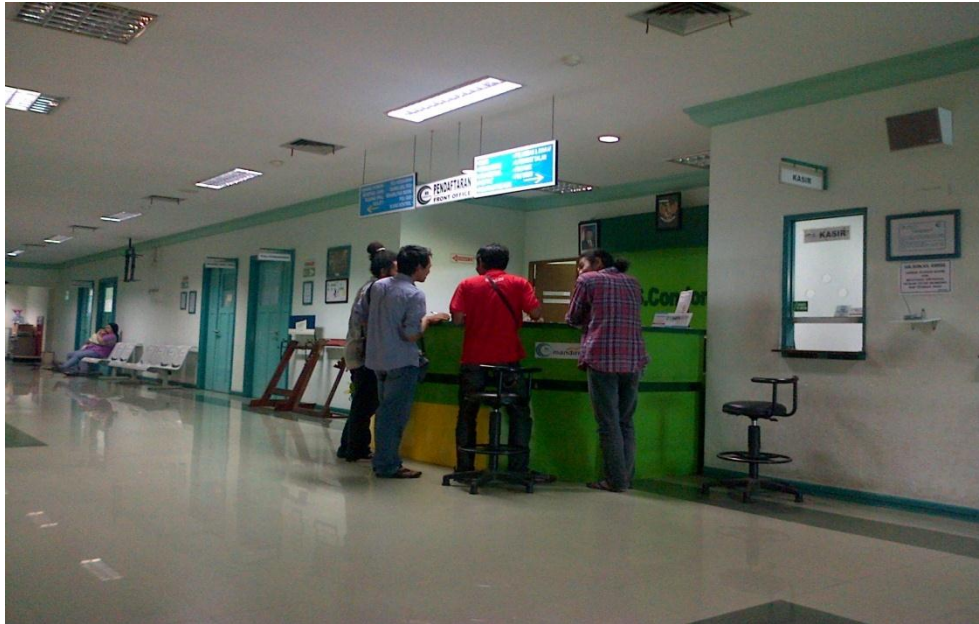
Gambar 17.1 : Halaman depan dan parkir RS Condong Catur

Sumber: Dokumentasi Perusahaan (<https://rscondongcatur.weebly.com/>), 2017



Gambar 17.2 : Halaman depan UGD dan mobil ambulance RS CC

Sumber: Dokumentasi Perusahaan (<https://rscondongcatur.weebly.com/>), 2017



Gambar 17.3 : Ruang Pendaftaran RS Condong Catur

Sumber: Dokumentasi Perusahaan (<https://rscondongcatur.weebly.com/>), 2017



Gambar 17.4 : Proses Operasi di RS CC

Sumber: Dokumentasi Perusahaan (<https://rscondongcatur.weebly.com/>), 2017

Lampiran 19:
Biodata Peneliti



Nama	: Ratri Ridhani
Tempat, tanggal lahir	: Kotabumi, 14 Maret 1993
Jenis Kelamin	: Perempuan
NIM	: 15911036
Perguruan Tinggi	: Universitas Islam Indonesia
Fakultas	: Ekonomi
Jurusan	: Manajemen
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia
Alamat	: Jl. Saprodi Abungjaya No 59 Widoro Payung, Kotabumi, Lampung Utara
Email	: ratriridhani@gmail.com