

DAFTAR PUSTAKA

- Aini, N. (2016). Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi, Organizational Citizenship Behavior, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 5(9).
- Amir, M. (2017). Pengaruh Supervisi dan Kompensasi Terhadap Kinerja yang di Mediasi Variabel Motivasi Kerja Guru SMA Negeri 1 Maumere. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(2).
- Aprida, Y., Fitria, H., & Nurkhalis. (2020). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(2), 160-164.
- Arwani, H. S. (2005). *Manajemen Bangsal Keperawatan*. Jakarta: EGC.
- Astuti, P., & Kurnia, M. (2020). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dengan Motivasi Sebagai Intervening (Studi Empiris Pada Karyawan Universitas Muhammadiyah Magelang). *The 3rd FEBENEFICUM: Business and Economics Conference in Utilization of Modern Technology*.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Erlangga.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of personality and social psychology*, 51(6), 1173.
- Cascio, W. (2015). *Managing Human Resources*. US: McGraw-hill.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ermadayanti. (2006). Kajian Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD KH. Daud Arief Kuala Tungkal Tahun 2006. *Skripsi*. Tidak Dipublikasikan.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, F.C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.

- Gusmão, J. F., & Riana, G. (2018). Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai Administrasi di Dinas Pendidikan Distrik Baucau Timor Leste. *Jurnal Buletin Studi Ekonomi*, 23(1), 138-152.
- Hadhiansyah, A. (2016). Pengaruh Supervisi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SDN Kutowinangun 7 Salatiga. *Jurnal Magister Manajemen Pendidikan*, Universitas Kristen Satya Wacana.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen*. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hermawan, D., Modhakomala., & Suryadi. (2018). Pengaruh Supervisi dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Guru PNS Gugus I Sawangan di Kecamatan Sawangan Kota Depok. *Bina Manfaat Ilmu: Jurnal Pendidikan*, 1(3).
- Hernita, S. (2015). Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja. *Jurnal Pemberdayaan Ekonomi*, 7(7).
- Huber, L. D. (2006). *Leadership and Nursing Care Management*. Philadelphia : Saunders Elsevier.
- Idris, R., & Ngatno. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Ilyas. (2002). *Kinerja, Teori, Penilaian, dan Penelitian*, Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKMUI. Jakarta: FKMUI.
- Ingsiyah, H., Haribowo, P., & Nurkhayati, I. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang, Pusri Pemasaran Daerah (PPD) Jawa Tengah. *Adminis & Bisnis*, 20(1).
- Josephine, A., & Harjanti, D. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla). *Agora*, 5(3).
- Keliat, B.A. (2010). *Model Praktik Keperawatan Profesional Jiwa*. Jakarta : EGC.
- Lee, C-W., dan Kusumah, A. (2020) Influence of Supervision on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable. *Review of*

Integrative Business and Economics Research, Vol. 9, Supplementary Issue 2

- Mackinnon, D. P. (2008). *Introduction to Statistical Mediation Analysis*. New York: Lawrence Erlbaum Associates Taylor & Francis Group.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manullang, (2016). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Moenir, (2015). *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Munawaroh, I. (2018). Pengaruh Disiplin dan Lingkungan terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 22-32.
- Mundakir., & Zainuri. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 1(1), 37-48.
- Nguyen, P.T., Yandi, A., dan Mahaputra, M.R. (2020) Factors That Influence Employee Performance: Motivation, Leadership, Environment, Culture Organization, Work Achievement, Competence And Compensation (A Study Of Human Resource Management Literature Studies). *Dinasti International Journal of Digital Business Management*. Volume 1, Issue 4
- Nitisemito, A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka setia.
- Noer, R. N., Rachmawati, I., & Basori, Y. F. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Billing Manajemen di PT. Haleyora Power ULP Sukabumi Kota. *Dinamika : Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 7(2).
- Nurhasanah, S., & Sumardi, R. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan PT

- Agranet Multicitra Siberkom (Detikcom). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 14(2), 26-42.
- Prabhawa, K. A. (2014). Pengaruh Supervisi, Profesionalisme, dan Komunikasi dalam Tim pada Kinerja Auditor Perwakilan BPKP Provinsi Bali. *e-Journal Universitas Pendidikan Ganesha*, 2(1).
- Prayitno, D. (2010). *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendadaran*. Yogyakarta: Gaya Media.
- Priyanto, W.B. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomika-Bisnis*, 7(2): 105-114.
- Riduwan., & Kuncoro. (2011). *Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Bandung: Alfabeta.
- Rini., Dibyantoro., & Ardianto, M. I. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT Duta Oktan Semester Palembang). *Jurnal Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Sriwijaya*.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Riyani, R. F. (2018). Analisis Kompensasi terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan pada Hotel Ambun Suri Bukittinggi. *Menara Ilmu*, 8(7), 51-58.
- Robbins, S.P. (2015). *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Edisi Kedelapan, Terjemahan Pujaatmaka Hadyana. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Sanusi, A. (2011). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sarwoto. (2016). *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, Vol. 15, Issue.
- Siddiqi, T., dan Tangem, S. (2018) Impact Of Work Environment, Compensation And Motivation On The Performance Of Employees In The Insurance Companies Of Bangladesh.

- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:STIE YKPN.
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sitorus, R.,& Panjaitan, R. (2011). *Manajemen Keperawatan: Manajemen Keperawatan di Ruang Rawat*. Jakarta: Sagung Seto.
- Suarli, S.,& Bachtiar, Y. (2013).*Manajemen Keperawatan dengan Pendekatan Praktis*. Jakarta : Erlangga.
- Sudirjo, F., & Wulan, D. R. (2012). Pengaruh Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi untuk Peningkatan Kinerja Guru(Studi Empiris Di SMP Negeri 33 Kota Semarang). *Jurnal UNTAG*.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta.
- Susanto, Y. (2016). Kepemimpinan dan Kompensasi Pengaruhnya terhadap Motivasi Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam di Kota Palembang. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, 14(4), 450-470.
- Swansburg., & Swansburg. (1999).*Introductory Management And Leadership For Nurses: An Interactive Text*.Boston: Jones & Burlett Publishers.
- Uno, H. B. (2009). *Teori motivasi dan Pengukurannya (Analisis di Bidang Pendidikan)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. (2014). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Widayat (2004). *Metode Penelitian Pemasaran (Aplikasi SoftwareSPSS)*. Malang : UMM Press.
- Widodo, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Perencanaan Strategi, Isu-isu Utama dan Globalisasi*. Bandung: Manggu Media.
- Wijaya, L. A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 18(4), 1-18.
- Wulan, C. W. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Kantor Regional PT. Bima Palma Nugraha). *JIMFEB UB*.

Yaslis, N. (2003). *Mengenal Asuransi Kesehatan: Review Utilasi Management klaim, dan Fraud (Kecurangan Asuransi Kesehatan)*. Depok: Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia.



LAMPIRAN 1

Kuesioner

KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH KOMPENSASI, SUPERVISI, DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN KINERJA PEGAWAI
PT JASA RAHARJA (PERSERO) PERWAKILAN SURAKARTA

Responden yang terhormat,

Dengan ini saya memohon ketersediannya untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul “PENGARUH KOMPENSASI, SUPERVISI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN KINERJA PEGAWAI PT JASA RAHARJA (PERSERO) PERWAKILAN SURAKARTA”

Jawaban yang Bapak/Ibu berikan pada daftar pertanyaan ini tidak akan mengganggu perusahaan Bapak/Ibu, karena data tersebut hanya saya gunakan untuk kepentingan studi. Oleh sebab itu, saya mohon Bapak/Ibu untuk memberikan jawaban apa adanya. Kerahasiaan jawaban Bapak/Ibu akan saya jamin sepenuhnya.

Hormat saya,
Eko Bagus Harja Kusuma

Petunjuk Pengisian

1. Pilihlah salah satu alternatif jawaban yang sesuai dengan kondisi Bapak/Ibu/Saudara/-i alami dengan cara memberikan tanda centang(✓).
2. Isilah data responden berikut berdasarkan Bapak/Ibu/Saudara/-i miliki.
3. Kuesioner ini dapat berfungsi secara optimal apabila seluruh pertanyaan terjawab, sehingga mohon Bapak/Ibu/Saudara/-i menjawab seluruh pertanyaan yang ada.

Data Reponden

Lingkari sesuai identitas Anda

Jenis kelamin	a. Laki-laki	b. Perempuan
Usia	a. 17 – 20 tahun b. 21 – 30 tahun	c. 31 – 40 tahun d. > 40 tahun
Pendidikan terakhir	a. SMA/ Sederajat b. Diploma	c. Sarjana d. Pasca Sarjana (S2/S3)
Masa Kerja	a. < 1 tahun b. 1-2 tahun c. 3-5 tahun	d. 5-10 tahun e. 11-15 tahun f. >15 tahun

Kuesioner

Keterangan : 1.STS : Sangat Tidak Setuju

2. TS : TidakSetuju

3. CS :Cukup Setuju

4. S :Setuju

5. SS :SangatSetuju

A. Kompensasi(X1)

No.	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
1	Saya menerima upah/gaji yang layak dari perusahaan di setiap bulannya					
2	Saya mendapatkan insentif saat saya mampu melampaui standar kerja yang ditentukan perusahaan					
3	Saya mendapatkan tunjangan dari perusahaan berdasarkan posisi dan jabatan saya di perusahaan					

B. Supervisi (X2)

No.	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
1	Saya dalam bekerja mendapatkan contoh atau teladan dari atasan					
2	Saya dalam bekerja mendapatkan arahan dari atasan					
3	Saya dalam bekerja dikontrol oleh perusahaan melalui atasan					
4	Saya dalam bekerja diberikan informasi oleh perusahaan melalui atasan terkait dengan hasil kerja yang saya capai					

C. Lingkungan Kerja (X3)

No.	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
1	Lingkungan kerja saya mendapatkan cahaya atau penerangan yang memadai					
2	Lingkungan kerja saya memiliki suhu atau temperatur udara yang memadai					
3	Lingkungan kerja saya memiliki sirkulasi udara yang lancar					

4	Lingkungan kerja saya cukup tenang dan tidak ada kebisingan					
5	Ruang kerja saya aman dari ancaman keselamatan fisik dan mental					

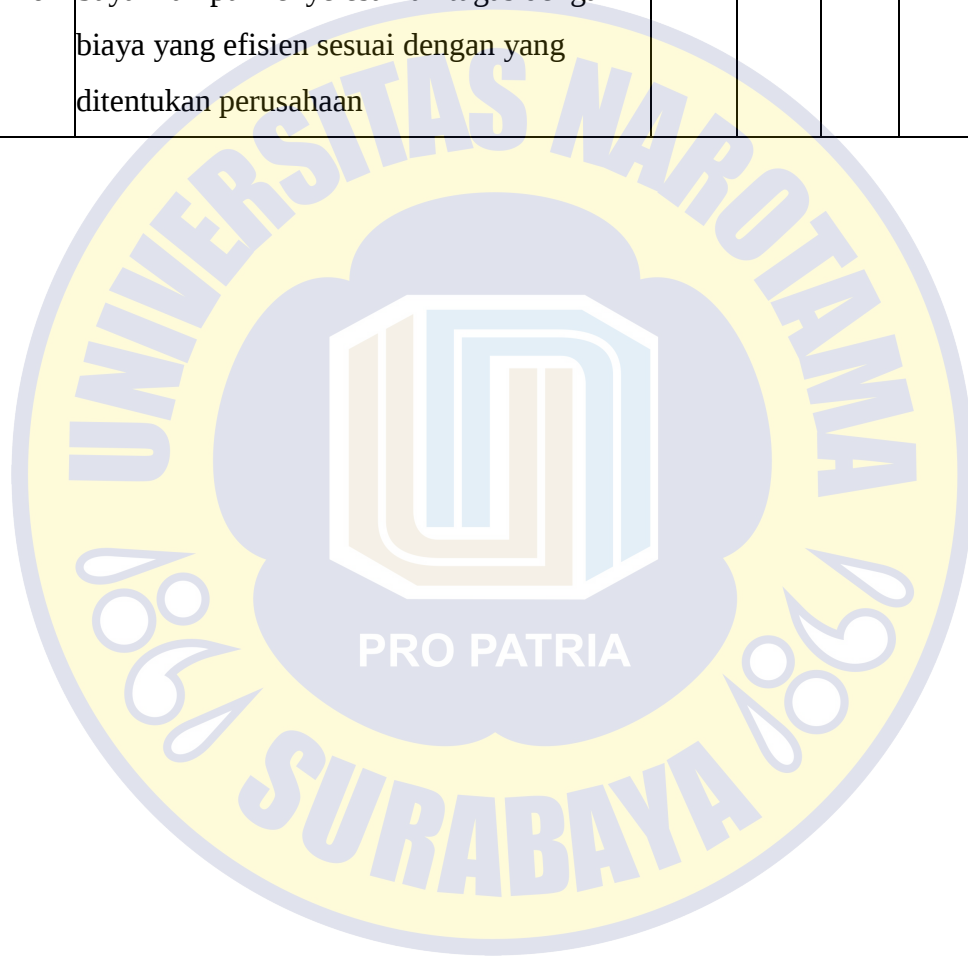
D. Motivasi Kerja (Z)

No.	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
1	Selama bekerja saya memiliki target tertentu					
2	Saya berusaha dalam meraih kualitas kerja					
3	Saya diberikan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas oleh perusahaan					
4	Saya memiliki risiko yang harus saya tanggung saat menjalankan tugas/pekerjaan					
5	Saya berkomunikasi dengan rekan kerja dan atasan saat menjalankan tugas/pekerjaan					
6	Saya menjalin persahabatan dengan rekan kerja dan atasan					
7	Saya harus mempertanggungjawabkan hasil kerja kepada atasan/pemimpin					
8	Saya wajib memberikan kesan positif kepada publik atau pihak luar saat bekerja					
9	Saya memberikan keteladanan kepada bawahan atau junior saya					

E. Kinerja Pegawai (Y)

No.	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
1	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan kualitas kerja yang ditentukan perusahaan					
2	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan kuantitas kerja yang ditentukan perusahaan					

3	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu kerja yang ditentukan perusahaan					
4	Saya mampu berkomunikasi dengan rekan kerja saat menjalankan pekerjaan					
5	Saya mampu menyelesaikan tugas tanpa memerlukan pengawasan yang kuat					
6	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan biaya yang efisien sesuai dengan yang ditentukan perusahaan					



LAMPIRAN 2

Rekapitulasi

R	JK	U	P	LK	K1	K2	K3	K	S1	S2	S3	S4	S	L1	L2	L3	L4	L5	L
1	1	2	2	2	4	3	3	10	4	3	3	3	13	4	3	3	3	4	17
2	1	1	3	1	5	4	4	13	5	5	4	4	18	5	4	4	4	5	22
3	1	1	1	1	4	3	4	11	4	4	3	3	14	4	4	3	3	3	17
4	1	2	3	3	4	3	3	10	4	3	3	3	13	4	3	4	3	3	17
5	1	1	1	1	4	3	4	11	4	4	3	4	15	4	4	4	3	3	18
6	1	4	2	4	5	4	4	13	5	4	4	4	17	5	4	4	4	4	21
7	1	1	2	2	4	4	3	11	4	4	4	3	15	4	4	3	3	3	17
8	1	4	3	4	4	3	4	11	4	4	3	4	15	4	4	4	3	3	18
9	2	4	2	4	5	4	4	13	4	4	5	4	17	5	5	4	5	4	23
10	1	1	1	1	3	3	3	9	3	3	3	3	12	4	3	3	3	3	16
11	1	2	2	2	4	3	4	11	4	3	4	3	14	4	3	3	3	4	17
12	1	1	3	1	5	4	5	14	5	5	5	4	19	5	5	5	4	4	23
13	1	1	2	2	4	4	3	11	4	4	3	4	15	4	4	3	3	4	18
14	1	4	1	4	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
15	1	1	2	2	4	3	3	10	4	3	3	3	13	4	3	3	4	3	17
16	2	4	2	4	4	4	3	11	4	4	3	4	15	4	4	3	4	3	18
17	1	1	2	3	4	4	3	11	4	4	4	3	15	4	4	4	3	3	18
18	2	1	1	3	5	5	4	14	5	5	5	4	19	5	5	4	4	5	23
19	1	1	3	3	5	5	5	15	5	5	4	5	19	5	5	5	5	4	24
20	1	4	2	4	4	4	4	12	4	3	4	4	15	4	4	4	4	3	19
21	1	1	2	3	3	4	3	10	4	3	3	3	13	4	3	4	3	3	17
22	1	4	1	4	4	4	3	11	4	3	3	4	14	4	4	3	3	3	17
23	1	2	2	2	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
24	1	1	1	3	3	3	3	9	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15
25	2	3	2	3	4	3	3	10	4	3	3	3	13	4	4	3	3	3	17
26	1	2	2	2	4	3	4	11	4	4	3	4	15	4	3	4	4	3	18
27	2	4	1	3	4	3	3	10	4	3	3	3	13	4	3	3	3	3	16
28	1	2	2	3	4	4	4	12	4	4	3	4	15	4	4	4	4	3	19
29	1	3	2	3	4	3	3	10	3	3	3	4	13	4	3	3	3	3	16
30	1	4	1	2	4	3	4	11	4	4	4	3	15	4	4	3	4	3	18
31	1	4	2	2	4	4	4	12	4	3	4	4	15	4	4	4	3	4	19
32	1	1	1	3	5	5	4	14	5	5	4	5	19	5	5	5	4	4	23
33	1	3	2	3	4	4	3	11	4	4	3	4	15	4	3	3	4	4	18
34	2	2	3	3	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
35	2	3	2	3	4	3	3	10	4	3	3	3	13	4	3	3	4	3	17
36	1	4	3	3	4	4	3	11	4	3	4	3	14	4	3	3	4	3	17
37	1	2	2	3	4	3	4	11	4	3	4	3	14	4	4	3	3	3	17
38	1	3	3	3	4	3	3	10	4	3	3	3	13	4	3	3	3	3	16
39	2	4	3	3	4	4	4	12	4	4	4	3	15	4	4	3	3	4	18

40	2	3	3	3	4	4	3	11	4	3	3	3	13	4	4	3	3	3	17
41	1	4	2	3	4	3	3	10	4	3	3	3	13	4	4	3	3	3	17
42	1	3	2	3	4	4	3	11	4	4	3	3	14	4	4	3	3	3	17

MK1	MK2	MK3	MK4	MK5	MK6	MK7	MK8	MK9	MK	KP1	KP2	KP3	KP4	KP5	KP6	KP
4	4	3	4	3	3	3	3	3	30	4	3	3	4	3	3	20
5	5	5	4	4	4	4	4	4	39	5	4	5	4	4	4	26
4	4	4	4	4	3	3	3	3	32	4	4	3	4	3	3	21
4	4	4	4	3	3	3	3	3	31	4	4	3	3	3	3	20
4	4	3	4	3	4	4	4	3	33	4	4	3	4	4	3	22
5	4	5	4	4	4	4	4	4	38	5	4	4	4	4	4	25
4	3	4	4	4	4	3	3	3	32	4	4	3	3	4	3	21
4	4	3	4	3	4	4	4	3	33	4	4	4	4	3	3	22
5	5	5	4	4	4	4	4	4	39	5	4	5	4	4	4	26
3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	18
3	4	3	4	4	3	4	4	3	32	3	4	3	3	4	4	21
5	4	5	4	5	5	5	5	4	42	5	5	5	5	4	4	28
4	4	4	4	3	4	4	3	3	33	4	4	3	4	3	4	22
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	24
4	4	3	4	3	3	3	3	3	30	4	4	3	3	3	3	20
4	3	4	4	3	4	3	4	4	33	4	3	4	4	3	4	22
4	4	4	4	4	4	3	3	3	33	4	3	4	4	4	3	22
5	5	5	5	4	4	5	5	4	42	5	5	5	5	4	4	28
5	5	5	5	5	5	5	5	4	44	5	5	4	5	5	5	29
4	4	4	4	4	4	4	4	3	35	4	4	4	3	4	4	23
3	3	4	3	4	4	3	3	3	30	4	3	3	3	4	3	20
4	4	4	4	3	4	3	3	3	32	4	3	3	3	4	4	21
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	24
3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	18
4	3	3	3	3	4	4	3	3	30	4	3	3	4	3	3	20
4	4	4	4	4	3	4	3	3	33	4	4	3	3	4	4	22
4	3	4	3	3	3	3	3	3	29	4	3	3	3	3	3	19
4	4	4	4	4	4	4	4	3	35	4	4	4	4	4	3	23
4	3	4	3	3	3	3	3	3	29	4	3	3	3	3	3	19
4	4	4	3	4	4	4	3	3	33	4	4	4	4	3	3	22
4	4	4	4	4	4	4	4	3	35	4	4	4	4	4	3	23
5	5	5	5	5	4	5	4	4	42	5	5	4	5	5	4	28
4	4	4	4	3	4	4	3	3	33	4	4	4	4	3	3	22
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	3	3	3	3	3	3	30	4	3	4	3	3	3	20
4	4	4	3	4	3	4	3	3	32	5	3	3	4	3	3	21
4	4	4	3	4	3	3	3	3	31	4	3	4	4	3	3	21

4	3	3	3	3	3	3	3	3	28	4	3	3	3	3	3	19
4	4	3	4	4	4	4	4	4	35	4	4	4	3	4	4	23
4	4	3	4	3	4	3	3	3	31	4	4	4	3	3	3	21
4	4	3	3	3	3	3	3	3	29	4	4	3	3	3	3	20
4	4	4	4	3	3	3	3	3	31	4	4	3	3	4	3	21

Keterangan:

R (Responden)

JK (Jenis Kelamin, 1 = Laki-laki, 2 = Perempuan)

U (Usia), 1 = 17-25 th, 2 = 26-35 th, 3 = 36-45 th, 4 = > 45 th

P (Pendidikan), 1 = SMA, 2 = D3, 3

LK (Lama Kerja), 1 = < 5 th, 2 = 6-10 th, 3 = 11-20 th, 4 = > 20 th

K (Kompetensi), S (Supervisi), L (Lingkungan Kerja), MK (Motivasi Kerja), KP (Kinerja Pegawai)



LAMPIRAN 3

Karakteristik Responden

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	33	78,6	78,6	78,6
	Perempuan	9	21,4	21,4	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	17-25 tahun	14	33,3	33,3	33,3
	26-35 tahun	8	19,0	19,0	52,4
	36-45 tahun	7	16,7	16,7	69,0
	> 45 tahun	13	31,0	31,0	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	10	23,8	23,8	23,8
	D3	22	52,4	52,4	76,2
	S1	10	23,8	23,8	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Lama Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 5 tahun	5	11,9	11,9	11,9
	6-10 tahun	9	21,4	21,4	33,3
	11-20 tahun	21	50,0	50,0	83,3
	> 20 tahun	7	16,7	16,7	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

LAMPIRAN 4

JAWABANN KUESIONER RESPONDEN

X1

Statistics

		K1	K2	K3
N	Valid	42	42	42
	Missing	0	0	0
Mean		4,10	3,64	3,55

K1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	3	7,1	7,1	7,1
	S	32	76,2	76,2	83,3
	SS	7	16,7	16,7	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

K2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	18	42,9	42,9	42,9
	S	21	50,0	50,0	92,9
	SS	3	7,1	7,1	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

K3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	21	50,0	50,0	50,0
	S	19	45,2	45,2	95,2
	SS	2	4,8	4,8	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

X2**Statistics**

		S1	S2	S3	S4
N	Valid	42	42	42	42
	Missing	0	0	0	0
Mean		4,07	3,67	3,52	3,55

S1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	3	7,1	7,1	7,1
	S	33	78,6	78,6	85,7
	SS	6	14,3	14,3	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

S2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	19	45,2	45,2	45,2
	S	18	42,9	42,9	88,1
	SS	5	11,9	11,9	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

S3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	23	54,8	54,8	54,8
	S	16	38,1	38,1	92,9
	SS	3	7,1	7,1	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

S4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	21	50,0	50,0	50,0
	S	19	45,2	45,2	95,2
	SS	2	4,8	4,8	100,0

Total	42	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

X3**Statistics**

		L1	L2	L3	L4	L5
N	Valid	42	42	42	42	42
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4,14	3,79	3,52	3,50	3,43

L1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	1	2,4	2,4	2,4
	S	34	81,0	81,0	83,3
	SS	7	16,7	16,7	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

L2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	14	33,3	33,3	33,3
	S	23	54,8	54,8	88,1
	SS	5	11,9	11,9	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

L3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	23	54,8	54,8	54,8
	S	16	38,1	38,1	92,9
	SS	3	7,1	7,1	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

L4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	23	54,8	54,8	54,8
	S	17	40,5	40,5	95,2
	SS	2	4,8	4,8	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

L5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	26	61,9	61,9	61,9
	S	14	33,3	33,3	95,2
	SS	2	4,8	4,8	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Z**Statistics**

		MK1	MK2	MK3	MK4	MK5	MK6	MK7	MK8	MK9
N	Valid	42	42	42	42	42	42	42	42	42
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4,07	3,90	3,88	3,79	3,62	3,67	3,64	3,50	3,29

MK1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	4	9,5	9,5	9,5
	S	31	73,8	73,8	83,3
	SS	7	16,7	16,7	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

MK2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	9	21,4	21,4	21,4
	S	28	66,7	66,7	88,1
	SS	5	11,9	11,9	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

MK3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	12	28,6	28,6	28,6
	S	23	54,8	54,8	83,3
	SS	7	16,7	16,7	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

MK4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	12	28,6	28,6	28,6
	S	27	64,3	64,3	92,9
	SS	3	7,1	7,1	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

MK5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	19	45,2	45,2	45,2
	S	20	47,6	47,6	92,9
	SS	3	7,1	7,1	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

MK6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	16	38,1	38,1	38,1
	S	24	57,1	57,1	95,2
	SS	2	4,8	4,8	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

MK7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	19	45,2	45,2	45,2
	S	19	45,2	45,2	90,5
	SS	4	9,5	9,5	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

MK8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	24	57,1	57,1	57,1
	S	15	35,7	35,7	92,9
	SS	3	7,1	7,1	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

MK9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	30	71,4	71,4	71,4
	S	12	28,6	28,6	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Y**Statistics**

		KP1	KP2	KP3	KP4	KP5	KP6
N	Valid	42	42	42	42	42	42
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4,12	3,76	3,62	3,67	3,57	3,43

KP1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	3	7,1	7,1	7,1
	S	31	73,8	73,8	81,0
	SS	8	19,0	19,0	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

KP2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	14	33,3	33,3	33,3
	S	24	57,1	57,1	90,5
	SS	4	9,5	9,5	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

KP3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	20	47,6	47,6	47,6
	S	18	42,9	42,9	90,5
	SS	4	9,5	9,5	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

KP4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	18	42,9	42,9	42,9
	S	20	47,6	47,6	90,5
	SS	4	9,5	9,5	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

KP5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	20	47,6	47,6	47,6
	S	20	47,6	47,6	95,2
	SS	2	4,8	4,8	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

KP6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	25	59,5	59,5	59,5
	S	16	38,1	38,1	97,6
	SS	1	2,4	2,4	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

LAMPIRAN 5

UJI Validitas

X1

Correlations

		K1	K2	K3	Kompensasi
K1	Pearson Correlation	1	,524**	,578**	,842**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	42	42	42	42
K2	Pearson Correlation	,524**	1	,347*	,788**
	Sig. (2-tailed)	,000		,024	,000
	N	42	42	42	42
K3	Pearson Correlation	,578**	,347*	1	,796**
	Sig. (2-tailed)	,000	,024		,000
	N	42	42	42	42
Kompensasi	Pearson Correlation	,842**	,788**	,796**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	42	42	42	42

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

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

X2

Correlations

		S1	S2	S3	S4	Supervisi
S1	Pearson Correlation	1	,691**	,534**	,476**	,813**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,001	,000
	N	42	42	42	42	42
S2	Pearson Correlation	,691**	1	,523**	,639**	,896**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	42	42	42	42	42
S3	Pearson Correlation	,534**	,523**	1	,321*	,747**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,038	,000
	N	42	42	42	42	42
S4	Pearson Correlation	,476**	,639**	,321*	1	,760**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,038		,000
	N	42	42	42	42	42

Supervisi	Pearson Correlation	,813**	,896**	,747**	,760**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	42	42	42	42	42

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

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

X3

Correlations

		L1	L2	L3	L4	L5	Lingkungan Kerja
L1	Pearson Correlation	1	,660**	,632**	,590**	,636**	,871**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	42	42	42	42	42	42
L2	Pearson Correlation	,660**	1	,579**	,413**	,439**	,792**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,007	,004	,000
	N	42	42	42	42	42	42
L3	Pearson Correlation	,632**	,579**	1	,518**	,428**	,810**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,005	,000
	N	42	42	42	42	42	42
L4	Pearson Correlation	,590**	,413**	,518**	1	,417**	,743**
	Sig. (2-tailed)	,000	,007	,000		,006	,000
	N	42	42	42	42	42	42
L5	Pearson Correlation	,636**	,439**	,428**	,417**	1	,733**
	Sig. (2-tailed)	,000	,004	,005	,006		,000
	N	42	42	42	42	42	42
Lingkungan Kerj	Pearson Correlation	,871**	,792**	,810**	,743**	,733**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	42	42	42	42	42	42

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

		Correlations									
		MK1	MK2	MK3	MK4	MK5	MK6	MK7	MK8	MK9	Motivasi Kerja
MK1	Pearson Correlation	1	,684**	,735**	,559**	,469**	,500**	,585**	,562**	,639**	,799**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,002	,001	,000	,000	,000	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
MK2	Pearson Correlation	,684**	1	,538**	,685**	,508**	,346*	,617**	,534**	,476**	,757**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,001	,025	,000	,000	,001	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
MK3	Pearson Correlation	,735**	,538**	1	,447**	,648**	,468**	,511**	,488**	,591**	,768**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,003	,000	,002	,001	,001	,000	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
MK4	Pearson Correlation	,559**	,685**	,447**	1	,456**	,530**	,579**	,647**	,526**	,760**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,003		,002	,000	,000	,000	,000	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
MK5	Pearson Correlation	,469**	,508**	,648**	,456**	1	,526**	,674**	,617**	,563**	,779**
	Sig. (2-tailed)	,002	,001	,000	,002		,000	,000	,000	,000	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
MK6	Pearson Correlation	,500**	,346*	,468**	,530**	,526**	1	,652**	,674**	,561**	,740**
	Sig. (2-tailed)	,001	,025	,002	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
MK7	Pearson Correlation	,585**	,617**	,511**	,579**	,674**	,652**	1	,791**	,592**	,852**

	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
MK8	Pearson Correlation	,562**	,534**	,488**	,647**	,617**	,674**	,791**	1	,757**	,855**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
MK9	Pearson Correlation	,639**	,476**	,591**	,526**	,563**	,561**	,592**	,757**	1	,791**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Motivasi	Pearson Correlation	,799**	,757**	,768**	,760**	,779**	,740**	,852**	,855**	,791**	1
Kerja	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

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

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

Y

Correlations

		KP1	KP2	KP3	KP4	KP5	KP6	Produktivitas Kerja
KP1	Pearson Correlation	1	,486**	,579**	,645**	,422**	,430**	,763**
	Sig. (2-tailed)		,001	,000	,000	,005	,005	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42
KP2	Pearson Correlation	,486**	1	,490**	,527**	,583**	,526**	,788**
	Sig. (2-tailed)	,001		,001	,000	,000	,000	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42
KP3	Pearson Correlation	,579**	,490**	1	,605**	,384*	,462**	,777**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001		,000	,012	,002	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42
KP4	Pearson Correlation	,645**	,527**	,605**	1	,381*	,411**	,785**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,013	,007	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42
KP5	Pearson Correlation	,422**	,583**	,384*	,381*	1	,658**	,739**
	Sig. (2-tailed)	,005	,000	,012	,013		,000	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42
KP6	Pearson Correlation	,430**	,526**	,462**	,411**	,658**	1	,748**
	Sig. (2-tailed)	,005	,000	,002	,007	,000		,000
	N	42	42	42	42	42	42	42
Produktivitas Kerja	Pearson Correlation	,763**	,788**	,777**	,785**	,739**	,748**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	42	42	42	42	42	42	42

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

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



LAMPIRAN 6

UJI Reliabilitas

X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,723	3

X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,811	4

X3

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,836	5

Z

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,922	9

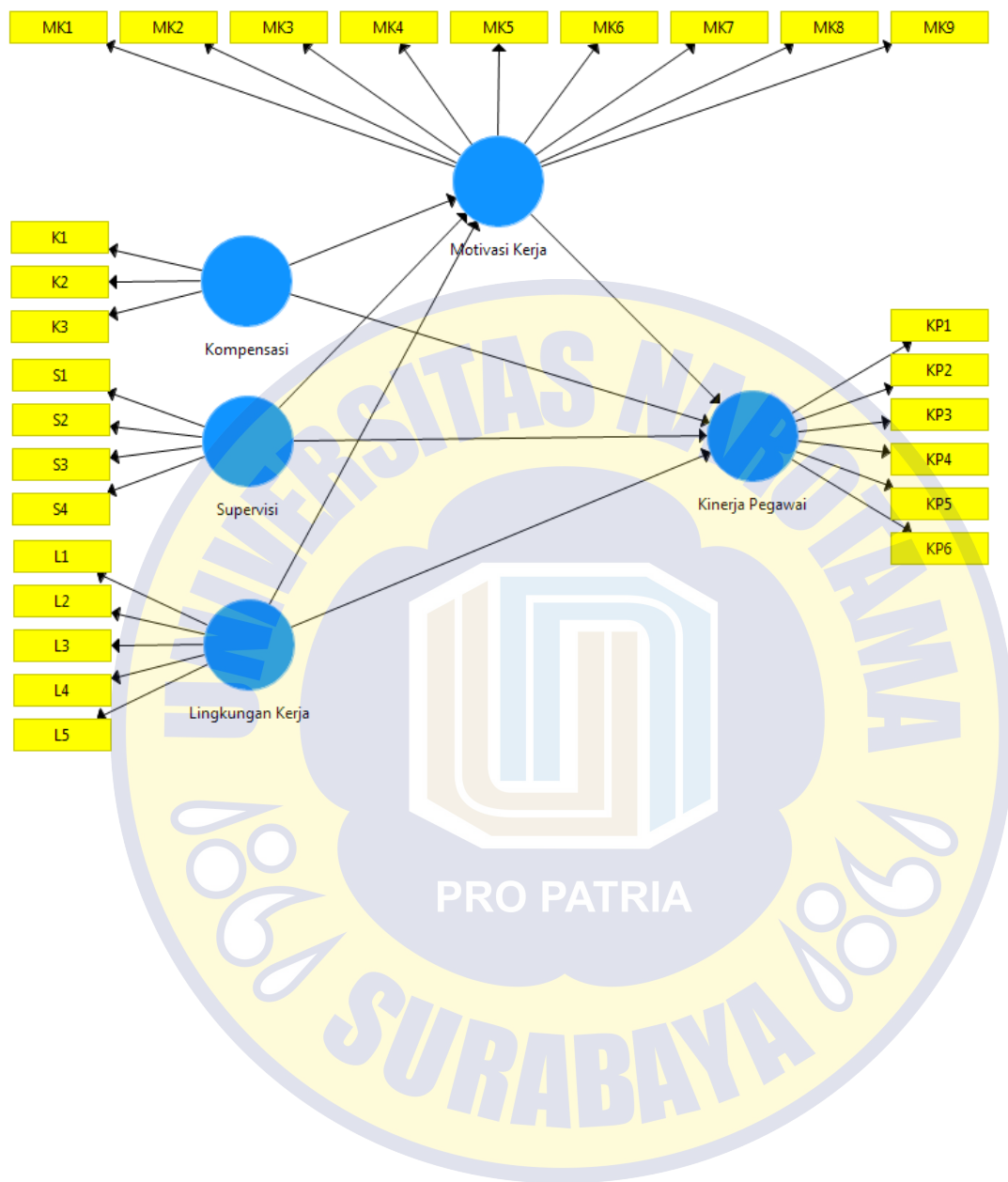
Y

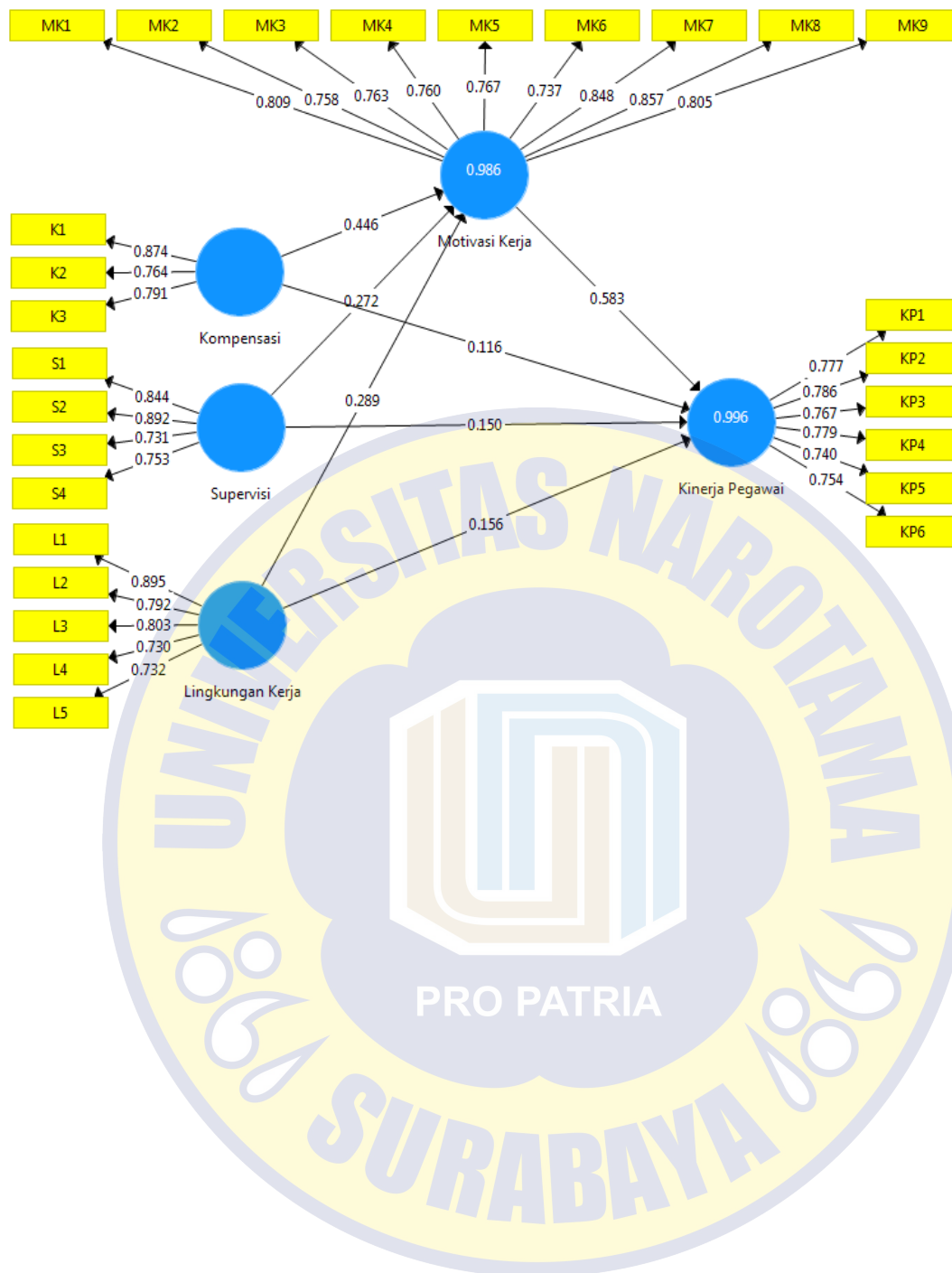
Reliability Statistics

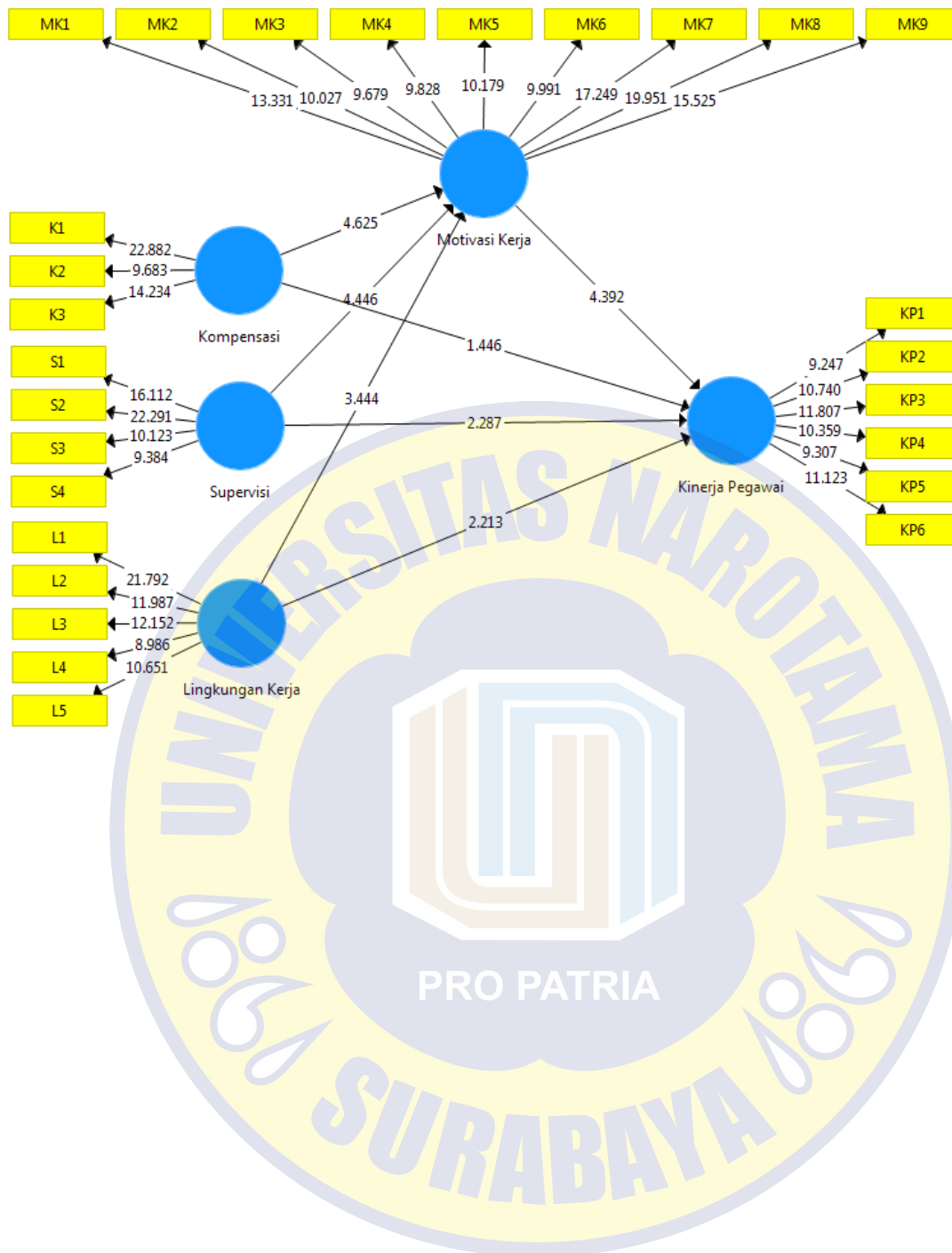
Cronbach's Alpha	N of Items
,858	6

LAMPIRAN 7

OLAH DATA PLS







Path Coefficients

	Kinerja Pegawai	Kompensasi	Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja	Supervisi
Kinerja Pegawai					
Kompensasi	0.116			0.446	
Lingkungan Kerja	0.156			0.289	
Motivasi Kerja	0.583				
Supervisi	0.150			0.272	

Outer Loading

	Kinerja Pegawai	Kompensasi	Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja	Supervisi
K1		0.874			
K2		0.764			
K3		0.791			
KP1	0.777				
KP2	0.786				
KP3	0.767				
KP4	0.779				
KP5	0.740				
KP6	0.754				
L1			0.895		
L2			0.792		
L3			0.803		
L4			0.730		
L5			0.732		
MK1				0.809	
MK2				0.758	
MK3				0.763	
MK4				0.760	
MK5				0.767	
MK6				0.737	
MK7				0.848	
MK8				0.857	

MK9

0.805

S1							0.844
S2							0.892
S3							0.731
S4							0.753



R Square

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Pegawai	0.996	0.995
Motivasi Kerja	0.986	0.985

F Square

	Kinerja Pegawai	Kompensasi	Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja	Supervisi
Kinerja Pegawai					
Kompensasi	0.101			0.826	
Lingkungan Kerja	0.297			0.441	
Motivasi Kerja	1.132				
Supervisi	0.226			0.285	



Construct Validity and Reliability

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliabil...	Average Variance Extracted (AVE)
Kinerja Pegawai	0.860	0.860	0.896	0.589
Kompensasi	0.737	0.741	0.852	0.658
Lingkungan Kerja	0.850	0.855	0.894	0.628
Motivasi Kerja	0.924	0.926	0.937	0.625
Supervisi	0.819	0.825	0.882	0.652



Cross Loading

	Kinerja Pegawai	Kompensasi	Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja	Supervisi
K1	0.841	0.874	0.851	0.838	0.848
K2	0.773	0.774	0.722	0.769	0.744
K3	0.777	0.791	0.740	0.785	0.753
KP1	0.824	0.830	0.803	0.812	0.844
KP2	0.844	0.895	0.804	0.838	0.892
KP3	0.746	0.751	0.740	0.749	0.731
KP4	0.754	0.759	0.739	0.758	0.753
KP5	0.840	0.845	0.895	0.831	0.841
KP6	0.817	0.816	0.892	0.804	0.790
L1	0.789	0.743	0.803	0.791	0.767
L2	0.699	0.663	0.730	0.697	0.658
L3	0.721	0.693	0.732	0.727	0.720
L4	0.816	0.834	0.832	0.839	0.821
L5	0.768	0.758	0.757	0.788	0.719
MK1	0.762	0.762	0.778	0.783	0.781
MK2	0.747	0.740	0.690	0.760	0.732
MK3	0.766	0.775	0.723	0.777	0.749
MK4	0.734	0.702	0.696	0.737	0.719
MK5	0.846	0.819	0.808	0.848	0.833
MK6	0.843	0.836	0.824	0.857	0.817
MK7	0.799	0.762	0.806	0.807	0.781
MK8	0.787	0.784	0.789	0.764	0.773
MK9	0.786	0.776	0.744	0.782	0.768
S1	0.787	0.746	0.779	0.765	0.742
S2	0.799	0.743	0.764	0.775	0.790
S3	0.743	0.740	0.704	0.742	0.721
S4	0.760	0.738	0.723	0.759	0.727

Uji Hipotesis

Pengaruh Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kompensasi -> Kinerja Pegawai	0.376	0.364	0.081	4.617	0.000
Kompensasi -> Motivasi Kerja	0.446	0.437	0.096	4.622	0.000
Lingkungan Kerja -> Kinerja Pegawai	0.325	0.335	0.066	4.944	0.000
Lingkungan Kerja -> Motivasi Kerja	0.289	0.297	0.085	3.386	0.001
Motivasi Kerja -> Kinerja Pegawai	0.583	0.583	0.143	4.093	0.000
Supervisi -> Kinerja Pegawai	0.309	0.310	0.063	4.866	0.000
Supervisi -> Motivasi Kerja	0.272	0.272	0.060	4.557	0.000

Pengaruh tidak langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kompensasi -> Motivasi Kerja -> Kinerja Pegawai	0.260	0.257	0.091	2.866	0.004
Lingkungan Kerja -> Motivasi Kerja -> Kinerja Pegawai	0.169	0.174	0.060	2.828	0.005
Supervisi -> Motivasi Kerja -> Kinerja Pegawai	0.158	0.160	0.047	3.355	0.001



