

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas, maka kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel motivasi kerja pengelola Dana PEM di Kecamatan Kota Lama Kota Kupang. Dengan demikian, hipotesis pertama diterima.
2. Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel motivasi kerja pengelola Dana PEM di Kecamatan Kota Lama Kota Kupang. Dengan demikian, hipotesis kedua diterima.
3. Variabel pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pengelola Dana PEM di Kecamatan Kota Lama Kota Kupang. Dengan demikian, hipotesis ketiga diterima.
4. Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pengelola Dana PEM di Kecamatan Kota Lama Kota Kupang. Dengan demikian, hipotesis keempat diterima.
5. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pengelola Dana PEM di Kecamatan Kota Lama Kota Kupang. Dengan demikian, hipotesis kelima diterima.

6. Kontribusi variabel pengawasan, kompensasi dan motivasi kerja terhadap variabel kinerja adalah sebesar 92,6%, dan sisanya 7,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini. Kontribusi variabel pengawasan dan kompensasi terhadap variabel motivasi kerja adalah sebesar 87,1 %, dan sisanya 12,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.

1.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka dapat disarankan kepada Camat, Lurah dan Pengelola Dana PEM se-Kecamatan Kota Lama Kota Kupang beberapa hal sebagai berikut:

1. Meningkatkan motivasi kerja pengelola dana PEM, dengan cara membuat surat perjanjian untuk menunjukkan komitmen kerja dari pengelola dana PEM.
2. Meningkatkan pengawasan, terutama pada indikator kontrol perilaku, dengan cara melakukan pengawasan secara terjadwal dan juga pengawasan secara acak, sehingga pengelola dana PEM tidak hanya menjaga perilaku saat jadwal pengawasan, namun tetap berperilaku profesional walaupun tidak sedang diawasi.
3. Meningkatkan kompensasi, terutama pada indikator upah, dengan cara upah diberikan sesuai beban kerja, adil dan transparan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Amstrong, Michael. 2009. *Performance Managment*, London Kogan Page Ltd.
- Amstrong, M. and Baron, A. 1998. *Performance Management-The New Realities*. London: Institute Of Personnel and Development.
- Fahmi, Irfan. 2018. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, H. Malayu S.P. 1999. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Aksara.
- _____.2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta: Aksara.
- _____.2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Aksara.
- Husnaini. 2001. *Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jogiyanto dan Abdillah, Willy. 2016. *Konsep dan Aplikasi PLS untuk Penelitian Empiris*. Yogyakarta: BPFE.
- Karyoto. 2016. *Dasar-Dasar Manajemen: Teori, Definisi dan Konsep*.Yogyakarta: Andi Offset.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Kerlinger, F.N. 1987. *Korelasi dan Analisis Regresi Ganda*. Jakarta: Nur Cahaya.
- Levis, Leta Rafael. 2013. *Metode Penelitian Perilaku Petani*. Maumere: Penerbit Ledalero.
- Mukarom, Zaenal dan Laksana, Muhibudin Wijaya. 2016. *Membangun Kinerja Pelayanan Publik*. Bandung: CV. Pustaka Setia

- Mangkunegara, A.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- _____. 2018. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Nawawi, Ismail. 2013. *Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Noor Juliansyah. 2014. *Metode Penelitian*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Edisi Kedua. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Saefullah, dkk. 2005. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Prenada Media Jakarta.
- Siagian, S.P. 2014. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Bina Aksara, Jakarta.
- Simanjuntak, J.P. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- _____. 2011. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. 2011: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sudaryo, Yoyo. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Strategi*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Supomo, R. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Wibowo. 2015. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. PT Rajagrafindo Persada.
- Widarjono Agus. 2013. *Analisis Multivariat Terapan*. Yogyakarta. UPP STIM YKPN

Yamin, Sofyan dan Heri Kurniawan. 2011. *Generasi Baru Mengolah Data Penelitian dengan Partial Least Square Path Modeling : Aplikasi dengan Software XLSTAT, SmartPLS, dan Visual PLS*. Jakarta: Salemba Infotek.

Jurnal

Adiftiya, Jajang. 2014. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bukit Makmur Mandiri Utama Sitekedeko Jaya Agung Batu Kajang Kabupaten Paser. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, Vol.2 Nomor 4.

Anak Agung. 2002. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen Strategis Bisnis dan Kewirausahaan* Vol. 2 No.2

Christopher, Tanto. 2016. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Coffee Shop di Surabaya. *Jurnal Universitas Kristen Petra*, Surabaya, Indonesia Vol 3 No. 1 Hal. 42-57

Fitria, dkk. 2015. Analisis Pengawasan dan Kompetensi Melalui Kinerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. East West Seed Indonesia. *Jurnal Teknologi Pertanian*. Vol 16 No 2

Kurniasih, dkk. Pengaruh Kepercayaan dan Komitmen Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Kependidikan*. Vol 46 No. 1 Hal. 121-134.

Marpaung, Indra. 2017. Pengaruh Pengawasan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Studi Kasus Sekretariat DPRD Kabupaten Tapanuli Selatan). *Jurnal LPPM Graha Nusantara Padangsidimpuan* Vol. 8 No. 2 Hal. 45-64

Melani, Siahaan. 2015. Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi pada PT. POS Indonesia (Persero) Jl.Cilaki No. 37 Bandung). Fakultas Bisnis dan Manajemen Universitas Widyatama

Nawa, Fendra dan Kempa, Sesilya. 2017. Pengaruh Kompensasi Kerja dan Displin Kerja Terhadap Disiplin Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Nusa Tenggara Timur. *Jurnal Agora*. Vol 5 No 3.

Rahayu, Fety. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Variable Komitmen Organisasi (Studi

- Kasus Pegawai Kantor Kecamatan Depok Kabupaten Sleman). *Jurnal Manajemen Dewantara*. Vol 1 No 1.
- Rosinta. 2017. Pengaruh Pengawasan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Karya Agung. *Jurnal AJIE* Vol.2 No. 2
- Saputri, Laras Tri, dkk. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di RSUP Dr. Soeradji. *Jurnal Manajemen dan Pelayanan Farmasi*. Vol 4 No 1.
- Satriya, Edward. 2016. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan No Limit ID. *Jurnal e-Proceeding Of Management*. Vol 3 No 2.
- Sutanto, E.M. 1999. The Relationship Between Employee Commitment and Job Performance. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*. Vol. 1 Hal. 47-55.
- Sondole, Erlis. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero) Unit Pemasaran VII, Terminal BBM Bitung. *Jurnal EMBA* Vol. 3 No. 3 Hal.650-659
- Ulfa, Maria. 2012. Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Auto 2000 Malang Sutoyo). *Jurnal Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya* Vol. 4 No. 2 Hal. 67-81.

Tesis

- Febriani, Dinada. 2017. *Pengaruh Pengawasan, Motivasi Kerja, dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Ungaran)*. Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
- Hidayah, Nurul. 2016. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Keuangan dan Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta)*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
- Messakh, Andrew 2018. *Evaluasi Pelaksanaan Program Dana PEM dalam Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat di Kecamatan Kota Lama Kota Kupang Provinsi NTT*. Tesis Magister IPDN

- Riska, Suariesti, 2014. *Pengaruh Pengawasan Kepala Dinas Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Cirebon*. Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia
- Siregar, Muhammad. 2017. *Pengaruh Pengawasan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Pusat Sumatera Utara (Studi Kasus di PDAM Tirtanadi Jl. SM Raja Medan)*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan.

Peraturan

- Republik Indonesia. *Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 224, Jakarta
- Republik Indonesia. *Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 32 Tahun 2011 tentang pedoman pemberian dana hibah dan bantuan sosial yang bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD)*. Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 450.
- Republik Indonesia. *Peraturan Daerah Kota Kupang Nomor 10 Tahun 2012 tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kota Kupang Tahun Anggaran 2013*. Lembaran Daerah Kota Kupang Tahun 2012 Nomor 10.
- Republik Indonesia. *Peraturan Walikota Nomor 20 Tahun 2011 tentang Pengelolaan Pemberian Hibah dan Bantuan Sosial*. Berita Daerah Kota Kupang Tahun 2011 Nomor 101A.
- Republik Indonesia. *Peraturan Walikota Kupang Nomor 15A Tahun 2012 tentang Perubahan Atas Peraturan Walikota Kupang Nomor 20 tahun 2011 tentang Pengelolaan Pemberian Hibah dan Bantuan Sosial*. Berita Daerah Kota Kupang Tahun 2012 Nomor 116A.
- Republik Indonesia. *Peraturan Walikota Nomor 18 Tahun 2012 tentang Penjabaran Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kota Kupang Tahun Anggaran 2013*. Berita Daerah Kota Kupang Tahun 2012 Nomor 119.

Republik Indonesia. *Peraturan Walikota Kupang Nomor 59 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja*. Berita Daerah Kota Kupang Tahun 252 Nomor 2016

Republik Indonesia. *Peraturan Walikota Kupang Nomor 49 Tahun 2017 tentang Rincian Tugas Jabatan Pada Kecamatan di Kota Kupang*. Berita Daerah Kota Kupang Tahun 308 Nomor 2017

Republik Indonesia. Keputusan Walikota Kupang Nomor 1/KEP/HK/2014 Tentang Perubahan atas Keputusan Walikota Kupang Nomor 15A/KEP/HK/2013 Tentang Pelaksanaan Penggunaan Dana Pemberdayaan Ekonomi Masyarakat Kota Kupang Tahun 2013.

Republik Indonesia. Keputusan Walikota Kupang Nomor 105 B/KEP/HK/2017 tentang Penempatan Fasilitator Pemberdayaan Ekonomi Masyarakat di Kelurahan Dalam Wilayah Kota Kupang.

Lampiran 1. Kuesioner

No. Kuesioner :

Hari / Tgl :

JUDUL PENELITIAN :

**PENGARUH PENGAWASAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
PENGELOLA DANA PEMBERDAYAAN EKONOMI MASYARAKAT (PEM)
DI KECAMATAN KOTA LAMA KOTA KUPANG TAHUN 2017 DAN 2018
DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

Dengan hormat,

Berkenaan dengan penyelesaian pendidikan Magister Manajemen saya di Universitas Katolik Widya Mandira Kupang maka salah satu persyaratan yang harus saya penuhi adalah melakukan penelitian. Untuk itu saya mohon kesediaan dan kerjasama bapak/ibu, saudara/i untuk dapat mengisi angket/kuitisioner penelitian yang saya berikan ini.

Jawaban yang diberikan bersifat akademis dan demi perkembangan Ilmu pengetahuan dan Sains dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, oleh karena itu segala jawaban dan informasi yang saudara berikan dijaga tidak dipublikasikan dan dijaga kerahasiaannya. Atas kesediaan dan kerjasamanya saya sampaikan terima kasih.

Hormat saya,
Peneliti

Daud Noftianus Nafi. S.STP
NIM: 8112171009MM

Identitas Responden

Nama Responden :.....

Jenis kelamin : L / P

Jabatan :

Pendidikan Terakhir :

Umur :

Petunjuk pengisian:

Pernyataan-pernyataan dalam kuisisioner merupakan pernyataan deskriptif yang memberikan gambaran seorang pemimpin, gambaran nilai / sistim yang dianut dalam organisasi dan persepsi saudara terhadap pekerjaan yang saudara lakukan.. Untuk setiap pernyataan, kami mohon anda untuk menilai seberapa seringkaian; pernyataan tersebut sesuai dengan seseorang yang sedang anda gambarkan, maka berilah tanda centang (√),pada jawabannya :

Sangat Setuju : SS

Setuju : S

Ragu-ragu : RR

Tidak Setuju : TS

Sangat Tidak Setuju : STS

DAFTAR PERNYATAAN

1. Kinerja

No	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
Responsivitas						
1	Untuk menghasilkan suatu pekerjaan yang praktis, saya proaktif mencari tata kerja baru					
2	Saya bertindak cepat dalam melakukan pelayanan atau penagihan dana PEM					
Responsibilitas						
3	Saya bekerja dengan penuh tanggung jawab					
4	Pengelolaan dana PEM yang baik adalah tanggung jawab bersama					
Akuntabilitas						
5	Saya handal dalam mengelola dana PEM sesuai prosedur dan ketentuan yang ditetapkan					
6	Data pengelolaan dana PEM tersedia lengkap dan dapat dipertanggungjawabkan					

2. Pengawasan

No	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
Kontrol Masukan						
7	Status kependudukan, Kepemilikan usaha, domisili usaha dan pinjaman calon Penerima Dana PEM berada di Kelurahan setempat					
8	Fungsi pengawasan selama ini dijalankan sesuai dengan Juklah/Juknis yang ada					
Kontrol Perilaku						
9	Pengelola dana PEM telah menjalankan disiplin waktu dan tertib administrasi dalam pengelolaan dana PEM (contoh: tepat waktu, mencatat pembukuan dengan baik, menyerahkan laporan tepat waktu, dsb)					
10	Pengelola dan pengawas dana PEM sudah tegas dalam memberikan penagihan dan teguran kepada penerima dana PEM yang menunggak					
Kontrol Keluaran						
11	Dana yang disalurkan sudah sesuai SOP Juknis yang berlaku					
12	Pengembalian dana sudah sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					

3. Kompensasi

No	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
Gaji						
13	Gaji yang diberikan sudah sesuai standar UMR yang berlaku di NTT (Rp. 1.800.000)					
14	Gaji yang anda terima mencukupi kebutuhan hidup anda					
Insentif						
15	Pemerintah telah memberikan insentif berupa penghargaan terhadap prestasi kerja anda					
16	Pemberian insentif diberikan secara merata dan transparan					
Upah						
17	Jika bekerja melebihi jam kerja anda, maka anda perlu dibayar lebih sesuai dengan kelebihan jam kerja					
18	Pemberian upah sesuai beban kerja					

4. Motivasi

No	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
Engagement (perjanjian pekerja)						
19	Kontrak kerja yang ada memberikan kemudahan bagi anda untuk bekerja secara optimal					
20	Kontrak kerja yang ada memberikan kesempatan bagi anda untuk memperoleh tunjangan lain diluar honor/upah					
Komitmen						
21	Menurut saudara apakah Pemerintah Kota Kupang berkomitmen untuk meningkatkan kesejahteraan pengelola					
22	Pengelola Dana PEM memiliki komitmen yang kuat untuk bekerja profesional					
Kepuasan						
23	Saudara puas dengan pekerjaan yang dilakukan sehingga mendorong motivasi anda untuk bekerja					
24	Lingkungan kerja dan hubungan kerja serta gaji telah sesuai beban kerja					
Turnover (kehilangan pegawai)						
25	Pergantian pengelola dana PEM berdampak pada motivasi kerja					
26	Petugas pengelola Dana PEM menyukai pekerjaan dan tidak berniat pindah tempat tugas					

Lampiran 2. Tabulasi Data

Resp	Kinerja						Motivasi Kerja							
	K1	K2	K3	K4	K5	K6	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8
1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	2	2	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4
5	2	2	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	4
6	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
7	4	4	2	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3
8	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
9	3	3	4	2	3	3	2	2	2	2	2	4	3	3
10	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
11	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
12	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4
13	2	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3
14	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
15	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4
16	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4
17	3	2	3	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
18	4	4	4	3	2	2	2	2	2	2	3	3	4	4
19	2	3	4	3	2	2	2	2	2	2	3	3	4	4
20	3	3	4	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2
21	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3
22	3	3	2	2	2	2	3	4	3	4	3	3	4	4
23	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4
24	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3
25	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4
26	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
27	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4
28	3	3	3	4	2	2	3	3	4	3	4	3	2	3
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
30	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3
31	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4
32	3	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3
33	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	2	3
34	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3
35	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3
36	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	3
37	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4
38	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
39	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	2	4

Lanjutan Tabulasi Data

Resp	Kinerja						Motivasi Kerja							
	K1	K2	K3	K4	K5	K6	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8
40	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3
41	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	2	4	3
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3
43	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4
44	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4
45	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
46	3	3	2	2	3	3	4	4	2	2	2	2	2	2
47	3	4	2	2	3	3	4	4	2	2	2	2	3	3
48	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2
49	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3
50	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2
51	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
52	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
Σ	165	166	174	167	177	176	173	177	175	175	174	177	173	180
$\bar{X}_{Ps/p}$	3,17	3,19	3,35	3,21	3,40	3,38	3,33	3,40	3,37	3,37	3,35	3,40	3,33	3,46
$(\bar{X}_{Ps/p})/5$	0,63	0,64	0,67	0,64	0,68	0,68	0,67	0,68	0,67	0,67	0,67	0,68	0,67	0,69
P_s / p	63,46	63,85	66,92	64,23	68,08	67,69	66,54	68,08	67,31	67,31	66,92	68,08	66,54	69,23
Rata-Rata Indikator	63,65		65,58		67,88		67,31		67,31		67,50		67,88	
Capaian Variabel	65,71						67,50							

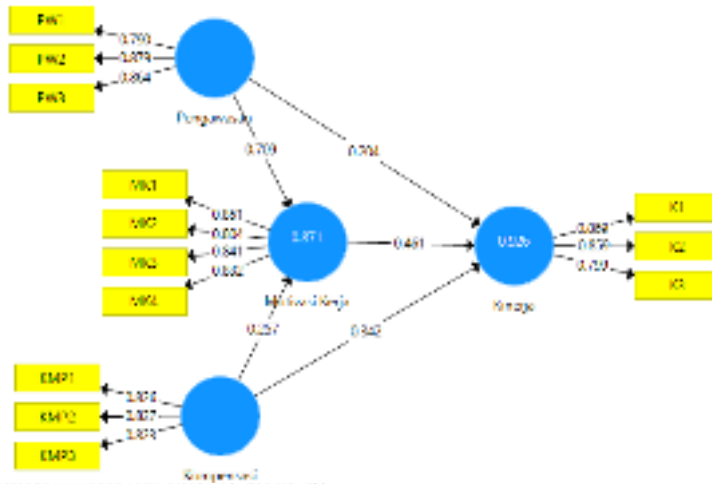
Lanjutan Tabulasi Data

Resp	Pengawasan						Kompensasi					
	PW1	PW2	PW3	PW4	PW5	PW6	KP1	KP2	KP3	KP4	KP5	KP6
1	4	4	3	5	4	4	4	3	4	3	4	4
2	4	4	3	3	5	5	4	4	3	4	3	4
3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
4	2	4	3	5	5	4	4	3	3	3	4	4
5	2	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3
6	2	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4
7	2	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3
8	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4
9	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	2	2
10	2	4	3	5	2	3	4	2	4	3	4	4
11	2	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4
12	2	4	3	3	2	4	4	3	2	3	3	3
13	2	4	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4
14	2	4	3	2	2	4	4	4	3	4	4	3
15	2	4	5	3	2	3	3	3	3	3	3	3
16	2	4	3	3	3	3	4	2	4	2	3	3
17	2	4	3	3	2	2	3	3	4	4	4	4
18	2	4	2	2	3	3	4	4	3	3	4	4
19	2	4	3	3	2	4	4	4	3	3	4	4
20	2	4	3	4	3	3	2	2	2	2	2	2
21	3	3	5	4	3	3	3	3	4	4	3	3
22	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	2	2
23	4	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3
24	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
25	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
26	4	4	3	3	4	5	3	3	3	3	3	3
27	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
28	3	3	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3
29	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3

Lanjutan Tabulasi Data

Resp	Pengawasan						Kompensasi					
	PW1	PW2	PW3	PW4	PW5	PW6	KP1	KP2	KP3	KP4	KP5	KP6
30	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
31	2	4	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3
32	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4
33	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
34	3	3	2	2	4	4	4	4	4	3	4	2
35	2	3	2	4	3	2	3	4	3	2	4	3
36	4	3	4	4	2	5	3	3	3	4	4	3
37	2	4	4	3	3	2	4	3	4	3	3	4
38	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	3
39	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4
40	2	4	5	4	4	2	4	3	4	2	3	3
41	4	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	4
42	4	3	2	4	3	5	3	3	3	4	4	4
43	3	4	4	2	4	4	4	4	3	3	3	3
44	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3
45	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4
46	2	4	2	3	3	2	4	3	3	2	4	3
47	2	4	4	4	2	4	3	3	4	3	4	3
48	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3
49	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4
50	2	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2
51	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
52	4	4	2	2	3	3	4	4	4	3	4	4
Σ	154	194	165	175	164	183	176	169	173	166	176	173
$\bar{X}_{Ps/p}$	2,96	3,73	3,17	3,37	3,15	3,52	3,38	3,25	3,33	3,19	3,38	3,33
$(\bar{X}_{Ps} / p)/5$	0,59	0,75	0,63	0,67	0,63	0,70	0,68	0,65	0,67	0,64	0,68	0,67
Ps / p	59,23	74,62	63,46	67,31	63,08	70,38	67,69	65,00	66,54	63,85	67,69	66,54
Rata-Rata Indikator	66,92		65,38		66,73		66,35		65,19		67,12	
Capaian Variabel	66,35						66,22					

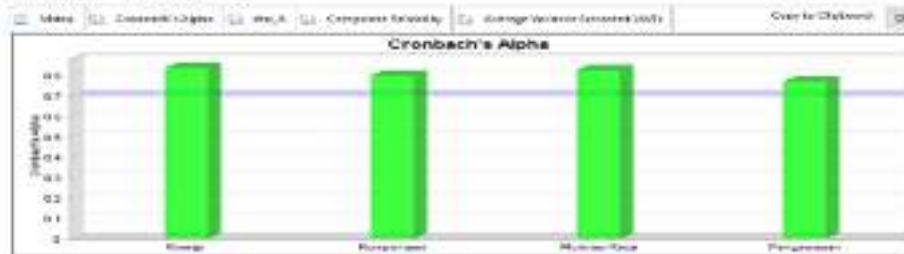
Lampiran 3 Uji Outer Model



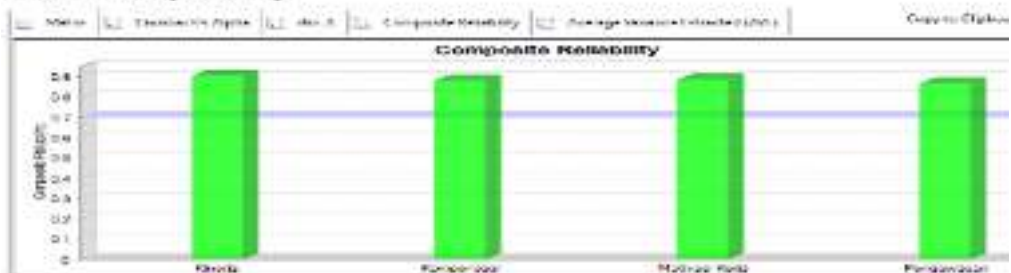
Construct Reliability and Validity

Matrix	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted ...	Copy t
	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)	
Enerje	0.837	0.851	0.905	0.762	
Kompetensi	0.801	0.887	0.882	0.714	
Motivasi Kerja	0.828	0.834	0.886	0.660	
Pengawasan	0.770	0.774	0.857	0.686	

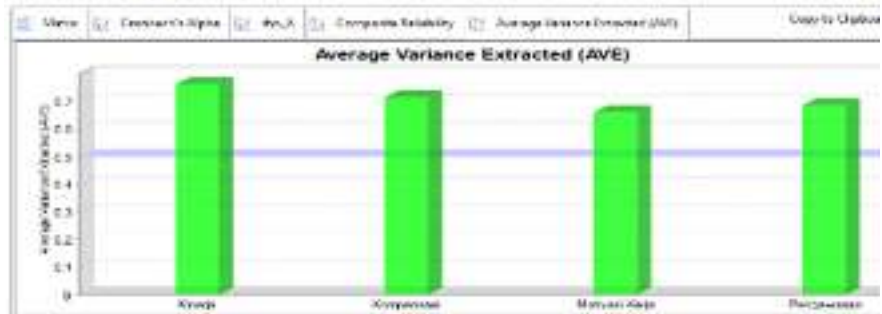
Construct Reliability and Validity



Construct Reliability and Validity



Construct Reliability and Validity



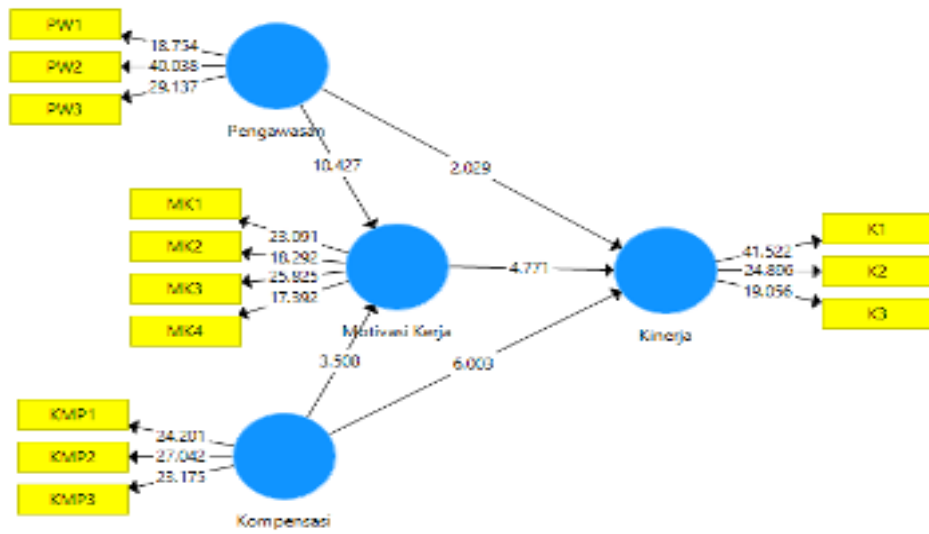
Model Loading

Latent Variable	Kinerja	Kompetensi	Motivasi Kerja	Partisipasi
KL	0.804			
KM1	0.830			
KM2		0.826		
KM3		0.823		
ML			0.804	
ML1			0.804	
ML2			0.832	
ML3			0.807	
PL				0.879

Outer Loadings

Latent Variable	Kinerja	Kompetensi	Motivasi Kerja	Partisipasi
KL	0.804			
KM1		0.826		
KM2		0.827		
KM3		0.823		
ML1			0.804	
ML2			0.804	
ML3			0.811	
ML4			0.832	
PL1				0.879
PL2				0.879
PL3				0.879

Lampiran 4 Uji Inner Model



Pretest dan Reliabilitas

Indikator	Reliabilitas (Cronbach's Alpha)	Reliabilitas (Cronbach's Alpha if Item Deleted)	Kontribusi Item (R-squared Multiple)	T-Statistic	P-Value
Kompensasi -> Motivasi Kerja	0.227	0.227	0.087	0.003	0.987
Motivasi Kerja -> Kinerja	0.427	0.427	0.407	0.001	0.999
Pengawasan -> Kinerja	0.191	0.191	0.149	0.003	0.987
Pengawasan -> Motivasi Kerja	0.224	0.224	0.086	0.003	0.987

Pengaruh Tidak langsung

Specific Indirect Effects

Path	Original Sample	Sample Mean (CI)	Standard Deviation	T-Statistic	P-Value
Kompensasi -> Motivasi Kerja -> Kinerja	0.259	0.237	0.071	3.646	0.000
Pengawasan -> Motivasi Kerja -> Kinerja	1.001	0.995	0.080	12.487	0.000

Lampiran 5 Nilai R Square

