

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, Syafarudin (2011). **Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua**. Yogyakarta: BPFE.
- Aprijon (2014). **Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru SLTA di Kecamatan Bangkinang**. *Jurnal Kewirausahaan*. Vol 13, No. 1, Halaman 1-14.
- Arikunto. 2013. **Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik**. Rineka Cipta, Jakarta.
- Chaniago, Ahsanul Husna (2018). **Analisis Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Petugas TB Paru Puskesmas Kabupaten Deli Serdang**. *Tesis*. <http://repositori.usu.ac.id/handle/123456789/11993> diakses pada 06 Maret 2019.
- Damayanti, Silviana dan Harini, Sri 2018. **Pengaruh Promosi Jabatan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Perwita Margasakti Jakarta**. *Jurnal Visionida*. Vol 4, No. 1, Halaman 45-55.
- Dessler, Gary. (2012). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Salemba Empat.
- Edy, Sutrisno. (2014). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta : Kencana Prenada.
- Fadillah, Nita Nur. (2017). **Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Rumah Sakit Jiwa Atma Husada Mahakam Kota Samarinda)**. *eJournal Administrasi Bisnis*. Vol 5, No. 1, Halaman 79-92.
- Fauzi, Usman (2014). **Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Trakindo Utama Samarinda**. *eJournal Administrasi Bisnis ISSN 2355-5408*, Vol 2, No. 3, Halaman 172-185.
- Ghozali, Imam. (2013). **Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS**. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Gracia, Bunga Astra (2016). **Pengaruh Kompensasi, Kepuasan kerja, Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention pada Konsultan Design PT Graha Cipta**. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen, ISSN 2356-2005*. Vol 2, No. 1, Halaman 1-20.
- Hamidi. (2013). **Metode Penelitian Kualitatif**. Malang: Universitas Muhammadiyah.
- Harnoto. (2012). **Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua**. Jakarta: PT. Prehallindo.
- Hasibuan, Malayu. (2016). **Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi**. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Husein, Umar. (2008) **Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis**. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Kadarisman (2013). **Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia**. Jakarta : Rajawali Pers
- Kasmir. (2016). **Analisis Laporan Keuangan**. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Pabu AA. (2015). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Mobley, W. (2011). **Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya**. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Mastuti. (2016). **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Hotel Graha Sriwijaya Palembang)**. *Journal Ekonomi*, Vol 2, No. 1, Halaman 1-19.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2013). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Pasolong, Harbani. (2010). **Teori Administrasi Publik**. Bandung: Alfabeta.
- Permana, Mas Yudith Aditya, dkk (2015). **Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Turnover Intention pada PT PLN (Persero) APJ Malang**. *Jurnal Administrasi bisnis (JAB)*, Vol 25, No. 2, Halaman 1-8.
- Rahmawati, Nurrike Habibah & Suwitho (2016). **Pengaruh Kompensasi dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perdagangan Indonesia (Persero)**. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen ISSN 2461-0593*, Vol 5, No. 4, Halaman 1-15.
- Rahayu, Ni Made Nadya & Riana I Gede (2017). **Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Keinginan Keluar pada Hotel Amaris Legian**. *E-jurnal Manajemen Unud ISSN 2302-8912*, Vol 6, No. 11, Halaman 5804-5833.
- Riana Nova, dkk (2016). **Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja di Kampung Batu Malakasari Tektona Waterpark Kab. Bandung**. *Tourism Scientific Journal*, Vol 2, No. 1, Halaman 1-26.
- Rivai (2009). **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek**. Bandung: Rajagrafindo persada.
- Robbins, S. P., & Timothy, A. J. (2015). **Perilaku Organisasi. Edisi Keenambelas, Cetakan Pertama**. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P. (2015). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Bumi. Aksara.
- Simamora, Henry. (2014). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sugiyono. (2017). **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D**. Bandung: Alfabeta.
- Supardi. (2016). **Aplikasi Statistika Dalam Penelitian Edisi Revisi**. Jakarta: Adikita.
- Surya, Ida Bagus Ketut. & Arta, I Gede Nanda W. (2017). **Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional dan Turnover Intention Pada Agent PRU Megas**. *eJournal Manajemen Unud ISSN 2302-8912*, Vol 6, No. 8, Halaman 4156-4184.
- Tiwi, Marita Lystiyaning., (2018). **Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Turnover Intention pada Karyawan Bidang Produksi PT Tunas Hijau**. *eJournal Administrasi bisnis ISSN 2355-5408*, Vol 6, No. 3, Halaman 1165-1179.
- Widayati, Catur., & Yunia, Yolanda., (2016). **Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Turnover Intention pada PT Hadico Persada**. *Jurnal Manajemen*, Vol 20, No. 3, Halaman 387-401.

Permohonan Izin Penelitian



UNIVERSITAS DJUANDA FAKULTAS EKONOMI

Status Terakreditasi "B" untuk Jurusan MANAJEMEN & AKUNTANSI
JL. TOL CIAWI 1, KOTAK POS 35 CIAWI BOGOR 16720, Telp/Fax. (0251) 8245155
web : fekon.unida.ac.id, email : fakultas.ekonomi@unida.ac.id

Nomor : 4386/01/I-X/I/2019
Lampiran : -
Perihal : **Permohonan Izin Penelitian**

Bogor, 22 Januari 2019

Kepada Yth.
Manajer Operasional
Rumah Bersalin Nuraida
di
Bogor

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Teriring salam dan do'a semoga Bapak/ Ibu dalam menjalankan tugas senantiasa mendapat limpah rahmat dan karunia Allah SWT. Amiin

Bersama ini kami perkenalkan dengan hormat Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Djuanda :

Nama : Endang Sundari
N I M : C.1410059
Program Studi : Manajemen

yang akan mengadakan penelitian untuk mengumpulkan data atau informasi di wilayah :

Rumah Bersalin Nuraida

dalam rangka penyusunan skripsi yang bersangkutan dengan judul :

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA DAN TURNOVER INTENTION PADA
RUMAH BERSALIN NURAIDA**

Sehubungan dengan hal tersebut, kami mohon bantuannya untuk dapat memberikan izin penelitian bagi mahasiswa yang bersangkutan. Kami informasikan bahwa semua data yang diperoleh akan dijaga kerahasiaannya dan hanya akan digunakan dalam kaitannya dengan pendidikan, khususnya di Fakultas Ekonomi Universitas Djuanda.

Atas perhatian dan kerjasamanya, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Dr. Lucky Hikmat Maulana, SE., M.Si
NIP. 213870010

Tembusan :

1. Ketua Prodi Manajemen
2. Pertiinggal

Perangan Izin Penelitian



Rumah Bersalin **PERMATA BUNDA NURAIDA**

Jl. Bangbarung Raya No. 87 - 89 Bogor
Telp. (0251) 8376009 Fax. (0251) 8353377

Nomor : 020/HRD/SK/001/2017
Perihal : Surat Keterangan Izin Penelitian

Kepada :
Dr. Lucky Hikmat Maulana, S.E., M.Si

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nindy Septyanti
Jabatan : Manajer Operasional
Alamat : Rumah Bersalin Nuraida, Bogor Utara

Memberiakan izin pelaksanaan kegiatan penelitian skripsi kepada mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Djuanda Bogor dengan identitas sebagai berikut:

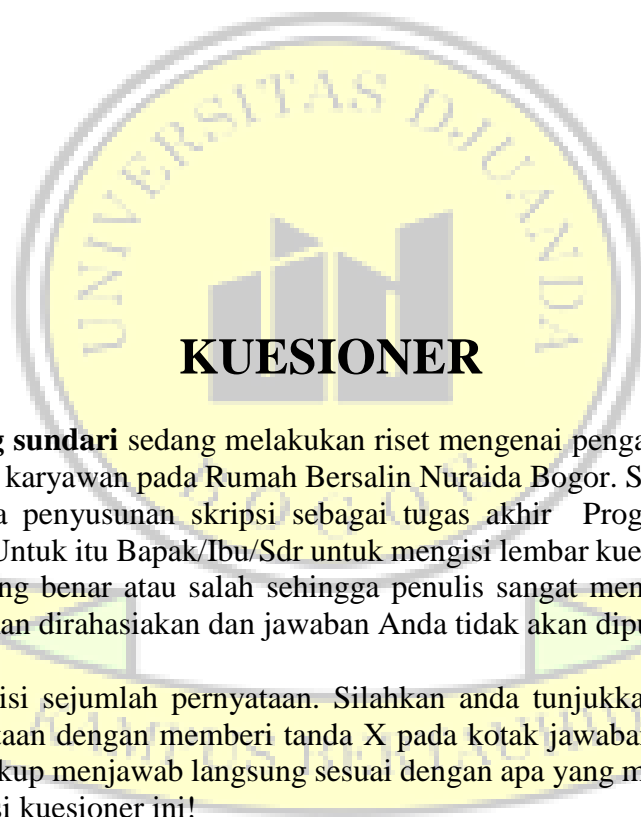
Nama : Endang Sundari
NIM : C.1410059
Program Studi : Manajemen

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terimakasih

Bogor , 02 Januari 2017





KUESIONER

Dengan hormat, saya **Endang sundari** sedang melakukan riset mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja dan *turnover intention* karyawan pada Rumah Bersalin Nuraida Bogor. Seluruh data dan informasi akan dianalisis dalam rangka penyusunan skripsi sebagai tugas akhir Program Sarjana Manajemen Univeristas Djuanda Bogor. Untuk itu Bapak/Ibu/Sdr untuk mengisi lembar kuesioner secara lengkap dan benar. Tidak ada jawaban yang benar atau salah sehingga penulis sangat mengharapkan jawaban yang sebenarnya. Identitas Anda akan dirahasiakan dan jawaban Anda tidak akan dipublikasikan. Terimakasih.

Petunjuk: Kuesioner ini berisi sejumlah pernyataan. Silahkan anda tunjukkan seberapa besar tingkat pilihan anda terhadap pernyataan dengan memberi tanda X pada kotak jawaban yang dipilih. Tidak ada jawaban benar salah. Anda cukup menjawab langsung sesuai dengan apa yang muncul pertama kali dalam pikiran Anda. Selamat mengisi kuesioner ini!

Data Responden

- | | | | |
|--|--|---|--|
| Jenis Kelamin : | Usia: | Jenjang Pendidikan : | Lama Kerja: |
| <ul style="list-style-type: none">• Laki-Laki• Wanita | <ul style="list-style-type: none">• < 20 Th• 21-29 Th• 30-39 Th• > 40 | <ul style="list-style-type: none">• SMP• SMA/SMK• D3• S1• S2• S3 | <ul style="list-style-type: none">• < 1 Th• 1-4 Th• > 5 Th |

KOMPENSASI

Pilihan Jawaban :

SS = Sangat Setuju, S= Setuju, R= Ragu, TS=Tidak Setuju, STS = Sangat Tidak Setuju

No	Pertanyaan	Jawaban
----	------------	---------

		SS	S	R	TS	STS
1.	Saya merasa gaji yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari - hari.					
2.	Gaji yang diterima sesuai dengan tanggung jawab.					
3.	Saya setuju bahwa bonus yang diterima sesuai dengan kualitas pekerjaan yang dihasilkan.					
4.	Saya merasa dihargai oleh perusahaan dengan bonus yang diberikan.					
5.	Insentif yang diberikan sesuai dengan peraturan perusahaan.					
6.	Insentif yang diberikan dapat meningkatkan semangat kerja.					
7.	Tunjangan hari raya yang diberikan perusahaan sudah sesuai peraturan perusahaan.					
8.	Tunjangan kesehatan yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan peraturan perusahaan.					
9.	Tunjangan wisata (<i>family gathering</i>) sudah sesuai dengan harapan.					
10.	Fasilitas kerja yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.					
11.	Saya merasa nyaman dengan fasilitas kerja yang disediakan perusahaan.					

KINERJA

Pilihan Jawaban :

SS = Sangat Setuju, S= Setuju, R= Ragu, TS=Tidak Setuju, STS = Sangat Tidak Setuju

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
1.	<i>Skill</i> yang dimiliki sesuai dengan bidang pekerjaan.					
2.	Mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan dengan baik.					
3.	Mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan harapan perusahaan.					
4.	Selalu berinisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan.					
5.	Mampu menyelesaikan tugas tepat waktu.					
6.	Mampu bekerja dengan cepat.					
7.	Hubungan antar rekan kerja berjalan sangat baik.					
8.	Tidak ada kesulitan dalam bekerjasama dengan rekan kerja.					

TURNOVER INTENTION

Pilihan Jawaban :

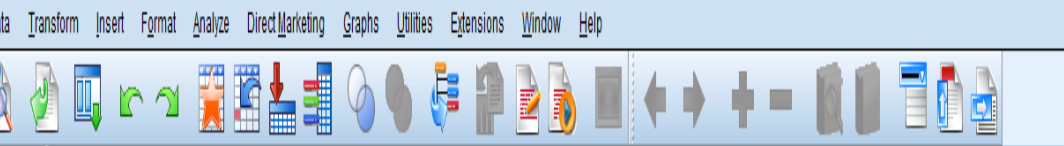
SS = Sangat Setuju, S= Setuju, R= Ragu, TS=Tidak Setuju, STS = Sangat Tidak Setuju

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
1.	Saya selalu berfikir untuk keluar dari perusahaan.					
2.	Saya selalu berfikir untuk berhenti dari perusahaan.					
3.	Saya ingin meninggalkan perusahaan ini.					
4.	Saya ingin meninggalkan perusahaan ini dalam waktu dekat.					
5.	Saya akan mencari secara aktif pekerjaan yang lain.					
6.	Saya akan menghubungi beberapa teman untuk menanyakan lowongan pekerjaan.					



Print Out SPSS Uji Validitas Kompensasi





Correlations

Correlations

		sumx1.1	sumx1.2	sumx1.3	sumx1.4	sumx1.5	kompensasi
sumx1.1	Pearson Correlation	1	,917**	,926**	,670**	,574**	,905**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	54	54	54	54	54	54
sumx1.2	Pearson Correlation	,917**	1	,896**	,617**	,691**	,913**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	54	54	54	54	54	54
sumx1.3	Pearson Correlation	,926**	,896**	1	,732**	,644**	,936**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	54	54	54	54	54	54
sumx1.4	Pearson Correlation	,670**	,617**	,732**	1	,683**	,856**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	54	54	54	54	54	54
sumx1.5	Pearson Correlation	,574**	,691**	,644**	,683**	1	,822**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	54	54	54	54	54	54
kompensasi	Pearson Correlation	,905**	,913**	,936**	,856**	,822**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	54	54	54	54	54	54

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

Activate Windows
Go to Settings to activate Windows.



- Output
- Log
- Correlations
 - Title
 - Notes
 - Correlations
- Log
- Correlations
 - Title
 - Notes
 - Correlations

```

/VARIABLES=sumy1.1 sumy1.2 sumy1.3 sumy1.4 kinerja
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
    
```

→ **Correlations**

Correlations

		sumy1.1	sumy1.2	sumy1.3	sumy1.4	kinerja
sumy1.1	Pearson Correlation	1	,552**	,440**	,345*	,745**
	Sig. (2-tailed)		,000	,001	,011	,000
	N	54	54	54	54	54
sumy1.2	Pearson Correlation	,552**	1	,451**	,426**	,856**
	Sig. (2-tailed)	,000		,001	,001	,000
	N	54	54	54	54	54
sumy1.3	Pearson Correlation	,440**	,451**	1	,482**	,740**
	Sig. (2-tailed)	,001	,001		,000	,000
	N	54	54	54	54	54
sumy1.4	Pearson Correlation	,345*	,426**	,482**	1	,704**
	Sig. (2-tailed)	,011	,001	,000		,000
	N	54	54	54	54	54
kinerja	Pearson Correlation	,745**	,856**	,740**	,704**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	54	54	54	54	54

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

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

Activate Windows
Go to Settings to activate Windows.

SPSS Uji Validitas *Turnover Intention*



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

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

CORRELATIONS

/VARIABLES=sumy2.1 sumy2.2 sumy2.3 turnover

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

Correlations

		sumy2.1	sumy2.2	sumy2.3	turnover
sumy2.1	Pearson Correlation	1	,036	-,029	,568**
	Sig. (2-tailed)		,798	,836	,000
	N	54	54	54	54
sumy2.2	Pearson Correlation	,036	1	,216	,552**
	Sig. (2-tailed)	,798		,116	,000
	N	54	54	54	54
sumy2.3	Pearson Correlation	-,029	,216	1	,712**
	Sig. (2-tailed)	,836	,116		,000
	N	54	54	54	54
turnover	Pearson Correlation	,568**	,552**	,712**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	54	54	54	54

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

Activate Windows
Go to Settings to activate Windows.



Output

- Reliability
 - Notes
 - Scale: ALL VAR
 - Title
 - Reliability :
 - Reliability : →
 - Reliability :
- Reliability
 - Notes
 - Scale: ALL VAR
- Reliability
 - Notes
 - Scale: ALL VAR
 - Reliability :
- Reliability
 - Notes
 - Scale: ALL VAR
 - Reliability :
- Reliability
 - Notes
 - Scale: ALL VAR
 - Reliability :
- Reliability
 - Notes
 - Scale: ALL VAR
 - Reliability :
- Reliability
 - Notes
 - Scale: ALL VAR
 - Reliability :
- Reliability
 - Notes
 - Scale: ALL VAR
 - Reliability :

h's Alpha	Items
,753	2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,721	2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,721	2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,664	2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,683	3

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,859	2

Activate Windows
Go to Settings to activate Windows.

SPSS Uji Reliabilitas Kinerja



Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,859	2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,785	2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,859	2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,764	2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,632	2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,747	2

Activate Windows
Go to Settings to activate Windows.

SPSS Uji Reliabilitas Turnover Intention



Output

- Reliability
 - Notes
 - Scale: ALL VAR
 - Title
- Reliability
 - Notes
 - Scale: ALL VAR
- Reliability
 - Notes
 - Scale: ALL VAR
- Reliability
 - Notes
 - Scale: ALL VAR
- Reliability
 - Notes
 - Scale: ALL VAR
- Reliability
 - Notes
 - Scale: ALL VAR
- Reliability
 - Notes
 - Scale: ALL VAR
- Reliability
 - Notes
 - Scale: ALL VAR
- Reliability
 - Notes
 - Scale: ALL VAR
- Reliability
 - Notes
 - Scale: ALL VAR
- Reliability
 - Notes
 - Scale: ALL VAR
- Reliability
 - Notes
 - Scale: ALL VAR
- Reliability
 - Notes
 - Scale: ALL VAR

Scale: ALL VARIABLES

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,747	2

Reliability Statistics

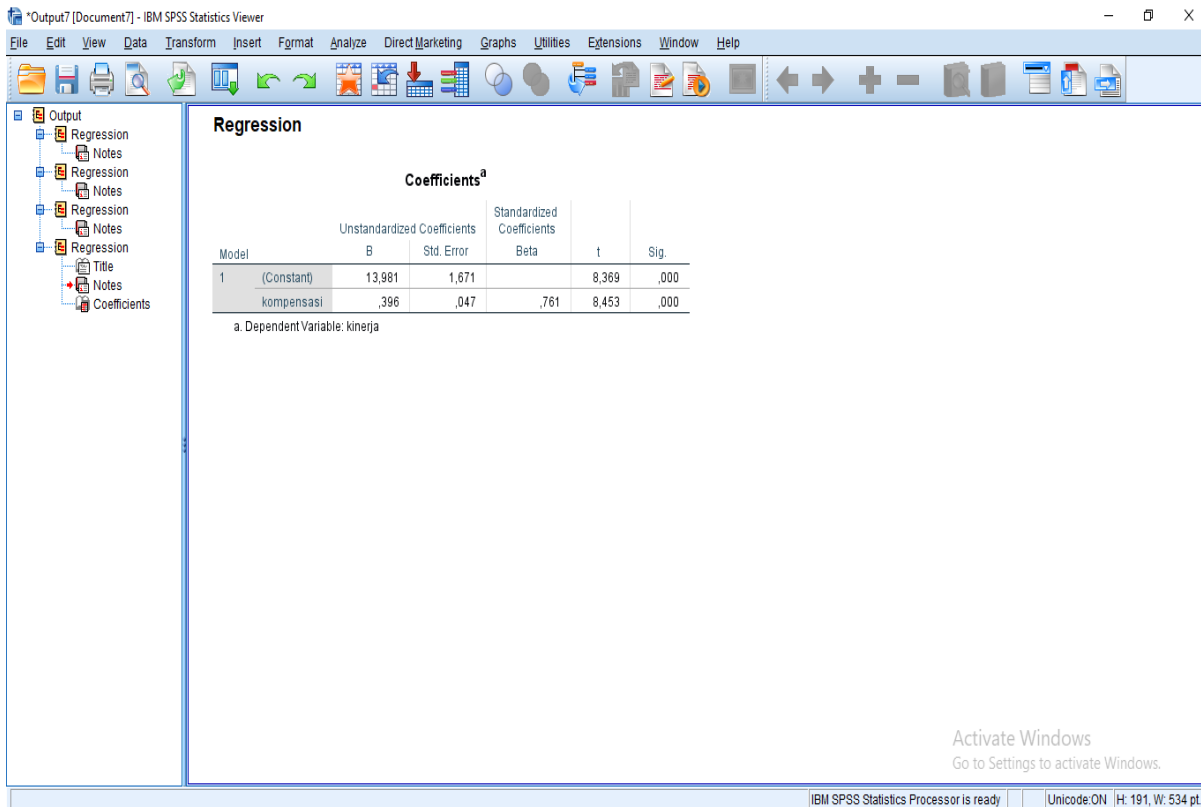
Cronbach's Alpha	N of Items
,721	2

Reliability Statistics

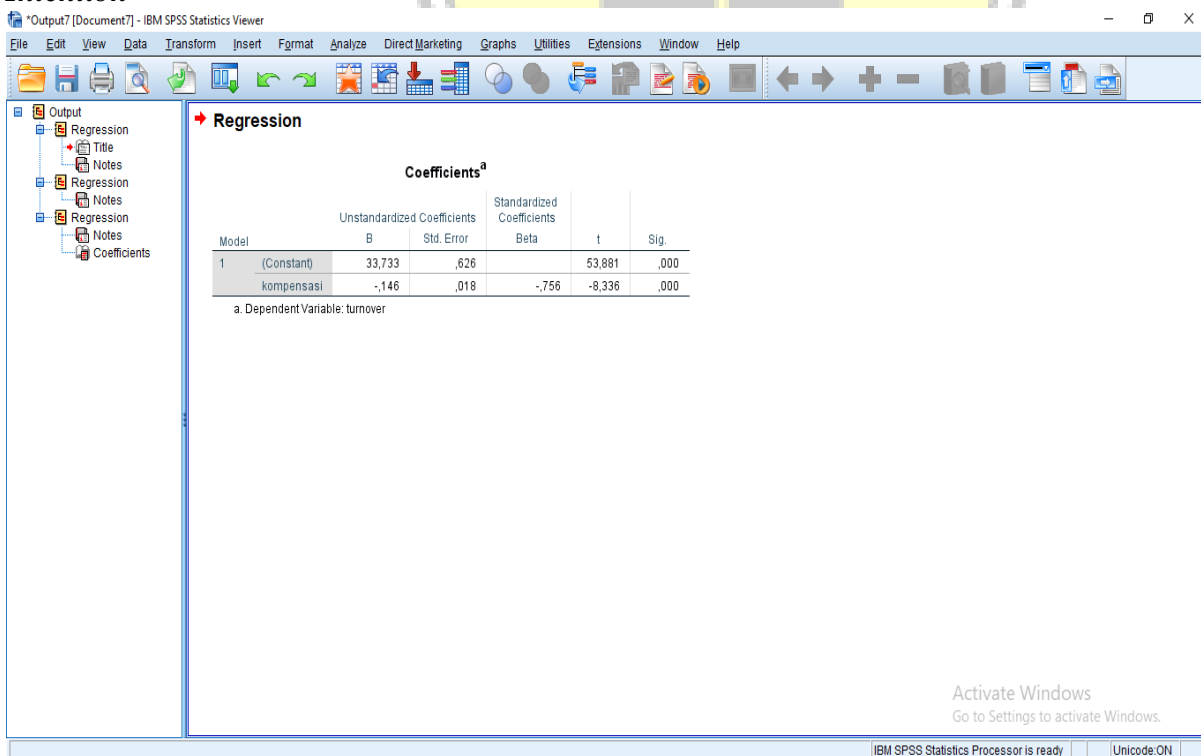
Cronbach's Alpha	N of Items
,744	2

Activate Windows
Go to Settings to activate Windows.

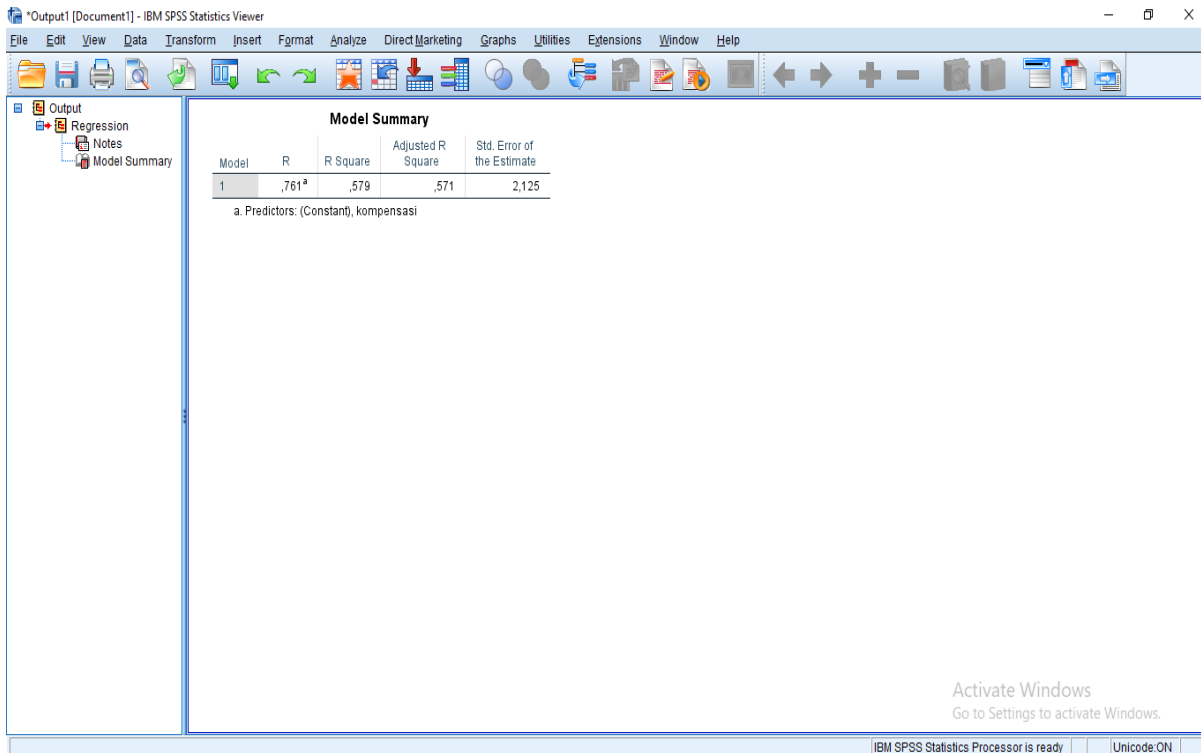
Print Out SPSS Uji Regresi Linier Sederhana dan Uji T Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja



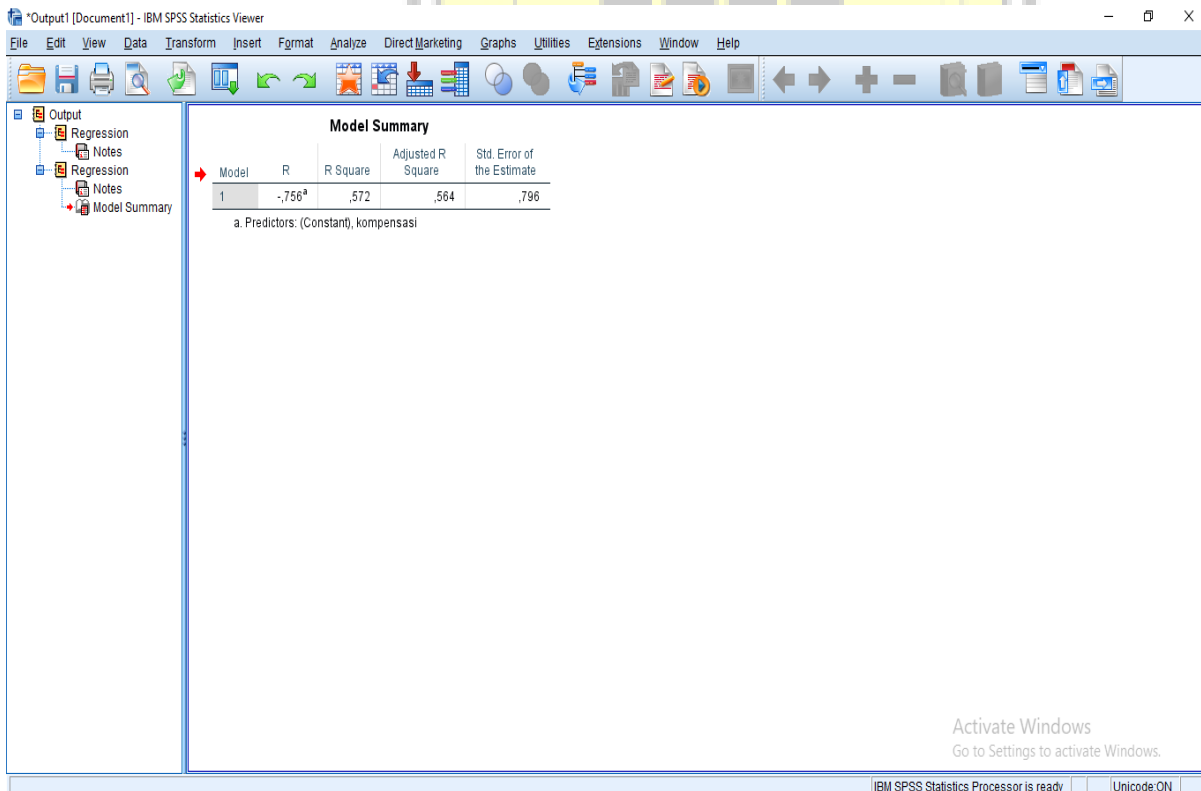
Print Out SPSS Uji Regresi Linier Sederhana dan Uji T Pengaruh Kompensasi terhadap Turnover Intention



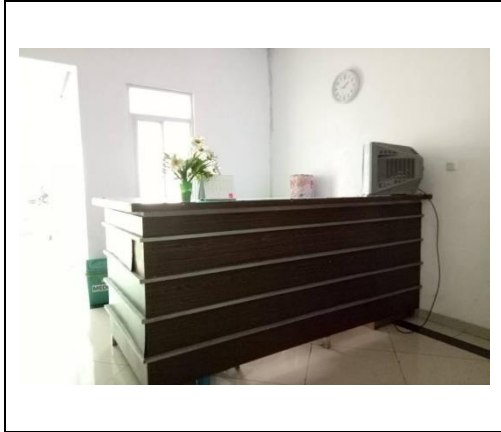
Print Out SPSS Uji Korelasi dan Koefisien Determinasi Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja



Print Out SPSS Uji Korelasi dan Koefisien Determinasi Pengaruh Kompensasi terhadap Turnover Intention



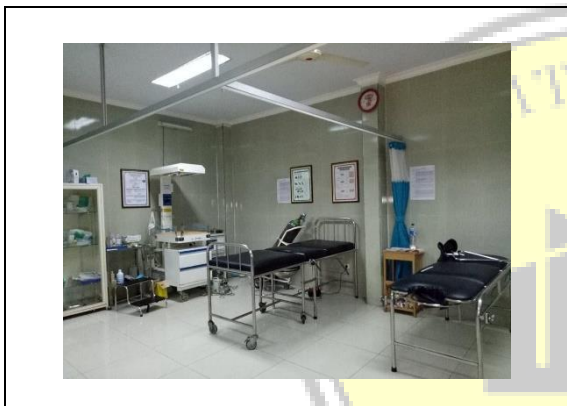
Fasilitas Rumah Bersalin Nuraida Bogor



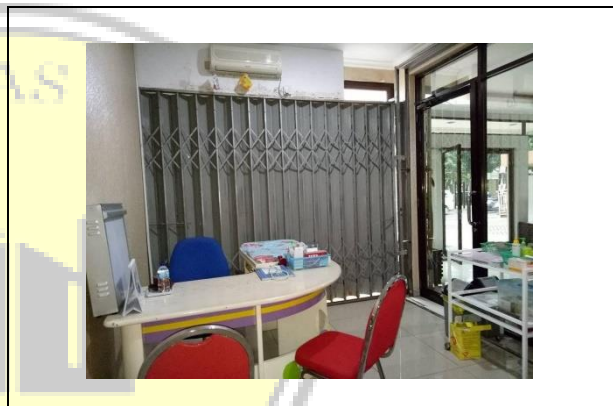
**Ruang Pendaftaran Rawat Inap dan Rawat Jalan
Rumah Bersalin Nuraida Bogor, 2019**



**Ruang USG 4D & 3D Poliklinik Kandungan Sumber :
Sumber : Rumah Bersalin Nuraida Bogor, 2019**



**Ruang Persalinan
Sumber : Rumah Bersalin Nuraida Bogor,
2019**



**Ruang Konsultasi Poliklinik Anak
Sumber: Rumah Bersalin Nuraida Bogor,
2019**



**Ruang Laboratorium
Sumber: Rumah Bersalin Nuraida Bogor, 2019**



**Ruang Senam Hamil
Sumber: Rumah Bersalin Nuraida Bogor, 2019**

Kriteria Jawaban Kompensasi, Kinerja, dan *Turnover Intention*.

Variabel	Indikator	Pernyataan	Kriteria Penilaian				
			ST	T	CT	R	SR
X1.1	Gaji	Gaji yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan hidup.	Gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan <i>primer</i> , <i>sekunder</i> , dan <i>tersier</i> .	Gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan <i>primer</i> , dan <i>sekunder</i> .	Gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan <i>primer</i> .	Gaji yang diterima tidak dapat memenuhi kebutuhan <i>primer</i> .	Gaji yang diterima sangat tidak dapat memenuhi kebutuhan <i>primer</i> .
		Gaji yang diterima sesuai dengan tanggung jawab.	Semakin besar gaji yang diterima, tanggung jawab akan semakin besar	Semakin besar gaji yang diterima, tanggung jawab akan bertambah	Gaji relatif sesuai dengan tanggung jawab yang diterima	Gaji yang diterima tidak sesuai dengan tanggung jawab	Gaji yang diterima jauh dibawah tanggung jawab
Rata-Rata Keseluruhan Pernyataan X1.1 Cukup			Gaji yang diterima dalam kategori cukup, karena sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan dan dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup.				
Item Pernyataan	Indikator	Pernyataan	Kriteria Penilaian				
			ST	T	CT	R	SR
X1.2	Bonus	Bonus yang diterima sesuai dengan kualitas pekerjaan yang dihasilkan	Bonus yang diterima besaran nominalnya adalah pendapatan perusahaan yang meningkat, bonus tambahan dan diberikan pada akhir tahun	Bonus yang diterima besaran nominalnya adalah pendapatan perusahaan yang meningkat dan diberikan pada akhir tahun	Bonus yang diterima besaran nominalnya sesuai pendapatan perusahaan yang meningkat dan diberikan pada awal tahun.	Bonus yang diterima besaran nominalnya tidak sesuai dan tidak tepat waktu	Tidak mendapatkan bonus
		Merasa dihargai oleh perusahaan dengan bonus yang diberikan	Merasa sangat dihargai dengan bonus yang diberikan, yaitu bonus akhir tahun dan bonus <i>over time</i>	Merasa dihargai dengan bonus yang diberikan, yaitu bonus akhir tahun dan bonus <i>over time</i>	Cukup merasa dihargai dengan bonus yang diberikan yaitu bonus akhir tahun dan bonus <i>over time</i>	Bonus yang diberikan tidak membuat karyawan merasa dihargai	Sangat tidak merasa dihargai dengan adanya bonus yang diberikan oleh perusahaan
Rata-Rata Keseluruhan Pernyataan X1.2 Cukup			Pemberian bonus sudah cukup, sesuai dengan kualitas pekerjaan yang dihasilkan, sehingga karyawan merasa dihargai oleh perusahaan dengan bonus yang diberikan.				
Item Pernyataan	Indikator	Pernyataan	Kriteria Penilaian				
			ST	T	CT	R	SR
X1.3	Insentif	Insentif yang diberikan sesuai dengan peraturan perusahaan	Insentif yang diterima >100% dari peraturan yang ditetapkan perusahaan	Insentif yang diterima 100% dari peraturan yang ditetapkan perusahaan	Insentif yang diterima 75%-100% dari peraturan yang ditetapkan perusahaan	Insentif yang diterima < 75% dari peraturan yang ditetapkan perusahaan	Tidak adanya insentif yang diberikan
		insentif yang diberikan dapat meningkatkan semangat kerja	Insentif yang diterima mampu meningkatkan semangat kerja	Insentif yang diterima memberi semangat lebih.	Insentif yang diterima cukup memberi semangat lebih.	Insentif yang diterima belum berdampak positif.	Insentif yang diterima sangat tidak memberi semangat kerja lebih.
Rata-Rata Keseluruhan Pernyataan X1.3 Cukup			Tambahan penghasilan selain gaji pokok sudah cukup baik, pemberian insentif cukup baik sehingga meningkatkan semangat kerja karyawan				
Item Pernyataan	Indikator	Pernyataan	Kriteria Penilaian				
			ST	T	CT	R	SR
		Tunjangan hari raya sudah sesuai peraturan perusahaan	Tunjangan hari raya yang diberikan tidak hanya uang, melainkan <i>parcel</i> dan peralatan ibadah lainnya. Tunjangan hari raya yang diberikan selalu tepat waktu yaitu 2 minggu sebelum hari raya.	Tunjangan hari raya yang diberikan sesuai perbulan, <i>parcel</i> dan tepat waktu, yaitu minimal 1 minggu sebelum hari raya	Tunjangan hari raya yang diberikan yaitu perbulan dan tidak tepat waktu, yaitu hampir mendekati hari raya	Tunjangan hari raya yang diberikan nominal besarnya adalah di bawah upah perbulan dan tidak tepat waktu, yaitu sewaktu hari raya	Tidak mendapatkan tunjangan hari raya

Rata-Rata Keseluruhan Pernyataan Y2 ₁ Baik			cukup baik dalam berinisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan.				
Item Pernyataan	Indikator	Pernyataan	Kriteria Penilaian				
			SB	B	CB	TB	STB
Y1.3	Kuantitas	Mampu menyelesaikan tugas tepat waktu.	Selalu membuat daftar tugas dan deadline pekerjaan	Fokus pada saat bekerja agar tugas terselesaikan	cukup bekerja sesuai dengan daftar tugas	Segan menolak pekerjaan baru	Tidak melakukan perencanaan pekerjaan
		Mampu bekerja dengan cepat	Selalu membuat skala prioritas pekerjaan	bekerja dengan proaktif dan mempunyai tujuan yang jelas pada setiap pekerjaan yang dilakukan	cukup bekerja sesuai dengan daftar tugas	tidak memiliki komitmen terhadap jadwal kerja	selalu mengerjakan banyak tugas pada waktu bersamaan
Rata-Rata Keseluruhan Pernyataan Y3 ₁ Baik			Karyawan mampu menyelesaikan tugas tepat waktu dengan baik dan menggunakan jam kerja dengan produktif.				
Item Pernyataan	Indikator	Pernyataan	Kriteria Penilaian				
			SB	B	CB	TB	STB
Y1.4	Kerjasama	Hubungan antar rekan kerja berjalan sangat baik.	selalu melakukan komunikasi yang intensif dan efektif	Kompak dan selalu melakukan kegiatan rutin bersama	cukup menciptakan lingkungan kerja yang nyaman	tidak bersosialisasi dengan rekan kerja	selalu bersikap pilih kasih dan tidak adil
		Tidak ada kesulitan dalam bekerjasama dengan rekan kerja dari atasan.	selalu meminta saran untuk melakukan hal baru dalam pekerjaan	Kooperatif dan saling <i>back up</i> pekerjaan masing-masing karyawan dengan baik	cukup pandai dalam mengolah emosi	tidak mau menerima masukan dari rekan kerja atau atasan	selalu memiliki konflik dengan rekan kerja
Rata-Rata Keseluruhan Pernyataan Y1 ₄ Baik			Hubungan antar rekan kerja berjalan baik, dan tidak kesulitan dalam bekerjasama dengan rekan kerja.				

Item Pernyataan	Indikator	Pernyataan	Kriteria Penilaian				
			ST	T	CT	R	SR
Y2.1	Pikiran-pikiran untuk berhenti	Selalu berfikir untuk keluar dari perusahaan	Saya sangat sering berfikir untuk keluar dari perusahaan	saya sering berfikir untuk keluar dari perusahaan	Saya cukup sering berfikir untuk keluar dari perusahaan	Saya tidak pernah berfikir untuk keluar dari perusahaan	Saya sangat tidak pernah berfikir untuk keluar dari perusahaan
		Selalu berfikir untuk berhenti bekerja	Saya sangat sering berfikir untuk berhenti bekerja dari perusahaan	saya sering berfikir untuk berhenti bekerja dari perusahaan	Saya cukup sering berfikir untuk berhenti bekerja dari perusahaan	Saya tidak pernah berfikir untuk berhenti bekerja dari perusahaan	Saya sangat tidak pernah berfikir untuk berhenti bekerja dari perusahaan
Rata-Rata Keseluruhan Pernyataan Y2 ₁ Sangat tinggi			Pikiran-pikiran untuk keluar dari perusahaan tergolong sangat tinggi.				
Item Pernyataan	Indikator	Pernyataan	Kriteria Penilaian				
			ST	T	CT	R	SR
Y2.2	Keinginan untuk meninggalkan	Saya ingin meninggalkan perusahaan ini	Saya sangat ingin meninggalkan perusahaan ini	saya ingin meninggalkan perusahaan ini	saya cukup merasa ingin meninggalkan perusahaan ini	saya tidak ingin meninggalkan perusahaan ini	saya sangat tidak ingin meninggalkan perusahaan ini
		Saya ingin meninggalkan perusahaan ini dalam waktu dekat	Saya sangat ingin meninggalkan perusahaan ini secepatnya	Saya ingin meninggalkan perusahaan ini dalam waktu dekat	Saya cukup merasa ingin meninggalkan perusahaan ini dalam waktu dekat	saya tidak ingin meninggalkan perusahaan ini dalam waktu dekat	Saya sangat tidak ingin meninggalkan perusahaan ini dalam waktu dekat
Rata-Rata Keseluruhan Pernyataan Y2 ₂ Sangat tinggi			Keinginan meninggalkan pekerjaan dengan waktu dekat tergolong sangat tinggi				
Item Pernyataan	Indikator	Pernyataan	Kriteria Penilaian				
			ST	T	CT	R	SR

	Saya akan mengikuti pekerjaan aktif pekerjaan yang lain.	Saya sangat aktif mengikuti pekerjaan lain setelah selesai bekerja akan segera kembali.	Saya aktif mengikuti pekerjaan lain setelah selesai bekerja.	Saya cukup aktif mengikuti pekerjaan lain.	Saya tidak mengikuti pekerjaan yang lain.	Saya sangat tidak aktif mengikuti pekerjaan lain.
Y2.3	Kemampuan untuk mencari pekerjaan lain. Baik. Akan mencari lowongan pekerjaan.	Saya sangat aktif mengikuti pekerjaan lain setelah selesai bekerja akan segera kembali.	Saya sangat aktif mengikuti pekerjaan lain setelah selesai bekerja akan segera kembali.	Saya cukup aktif mengikuti pekerjaan lain.	Saya tidak mengikuti pekerjaan yang lain.	Saya sangat tidak aktif mengikuti pekerjaan lain.
Rata-Rata Keaktifan Peminatan Y2.3. Sangat Tinggi		Karyawan memiliki keinginan yang sangat tinggi untuk mencari secara aktif pekerjaan lain dan akan segera kembali ke perusahaan lain untuk mencari lowongan pekerjaan.				



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

BIODATA

Nama : Endang Sundari
 Tempat Tanggal Lahir : Bogor, 15 Oktober 1994
 Jenis Kelamin : Perempuan

Agama : Islam
Alamat : Jalan Raya Tajur, Gang Gudang Garam No 87,
Bogor Timur Kota Bogor
E-mail : endangsundarilagi@gmail.com

RIWAYAT PENDIDIKAN FORMAL

2000-2006 : SDN Tajur 1 Kota Bogor
2006-2009 : MTSN Kota Bogor
2009-2012 : SMK Wikrama Bogor
2014 - 2019 : Universitas Djuanda Bogor

PENGALAMAN KERJA

2012-2013 : PT Amanah Bumi Lestari Bogor
2013-2018 : Rumah Bersalin Nuraida Bogor
2018-Sekarang : Sekolah Bisnis Institut Pertanian Bogor

