

BAB V

PENUTUP

Pada bab ini membahas mengenai kesimpulan dari penelitian yang sudah dilakukan pada bab sebelumnya. Bab ini juga memaparkan kesimpulan, diikuti dengan implikasi manajerial, keterbatasan penelitian, dan yang terakhir saran.

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kompensasi, pelatihan, job enrichment & job enlargement terhadap motivasi kerja baik secara parsial maupun secara simultan pada LPP Hotel Grup Yogyakarta. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa :

1. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi kerja karyawan di LPP Hotel Grup Yogyakarta. Hal ini menunjukkan kemungkinan kurangnya perhatian perusahaan dalam pemberian kompensasi sehingga karyawan kurang termotivasi.
2. Pelatihan tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi kerja karyawan pada LPP Hotel Grup Yogyakarta. Hal ini menunjukkan kemungkinan kesalahan dalam pemilahan pelatihan kerja di setiap bagiannya sehingga karyawan tidak termotivasi.

3. *Job enrichment* dan *job enlargement* berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi kerja karyawan pada LPP Hotel Grup Yogyakarta. Hal ini menunjukkan semakin tinggi *job enrichment* dan *job enlargement* yang ditekuni karyawan, maka semakin tinggi tingkat motivasi kerja karyawan di LPP Hotel Yogyakarta.

5.2 Implikasi Manajerial

Hasil penelitian yang dilakukan, diharapkan dapat menjadi sumber informasi yang dapat diterapkan oleh LPP Hotel Yogyakarta. Hasil dari penelitian, *job enlargement* dan *job enrichment* mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Artinya, adanya *job enlargement* dan *job enrichment* akan berdampak pada motivasi kerja karyawan karena karyawan termotivasi untuk bekerja dengan baik untuk kenaikan jabatannya.

Hasil analisis yang telah dilakukan ditemukan kompensasi dan pelatihan pada LPP Hotel Yogyakarta tidak mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Hal ini dikarenakan kompensasi yang diterima karyawan hanya berdasarkan jabatan bukan berdasarkan prestasi sehingga karyawan tidak termotivasi untuk berprestasi, agar perusahaan mendapatkan hasil yang maksimal dalam mencapai tujuannya perusahaan perlu melihat pencapaian yang sudah dilakukan oleh karyawan dan kiranya memberikan kompensasi lebih kepada karyawan yang berprestasi sehingga karyawan termotivasi dan perusahaan mencapai tujuan yang maksimal. Pelatihan pada LPP Hotel Yogyakarta tidak tepat sasaran hal ini terbukti karyawan LPP Hotel

Yogyakarta tidak merasakan adanya perkembangan setelah mengikuti pelatihan yang dilakukan, sehingga apa yang didapatkan dalam pelatihan tersebut dianggap tidak dapat mendorong motivasi kerja karyawan LPP Hotel Yogyakarta. Perusahaan perlu memilah kembali pelatihan secara tepat agar seluruh karyawan mendapatkan pelatihan yang memadai dan sesuai dengan pekerjaan masing-masing karyawan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini terdapat beberapa kekurangan dalam proses penelitian, keterbatasan penelitian yang dialami oleh peneliti sebagai berikut:

1. Penelitian ini mempunyai keterbatasan pada proses pengumpulan data, adanya aktivitas yang padat dari responden dapat mempengaruhi konsentrasi responden dalam menjawab setiap pertanyaan yang diajukan peneliti.
2. Pada kuesioner, masih terdapat beberapa pertanyaan yang kurang dipahami oleh responden sehingga menyebabkan responden tidak memberikan hasil yang akurat saat pengisian kuesioner.
3. Kuesioner penelitian ini dibagikan melalui *google form* sehingga peneliti tidak dapat bertatap muka langsung dengan responden. Keterbatasan ini mengakibatkan kurangnya pengawasan yang dilakukan pada saat pengisian kuesioner sehingga menjadi kurang maksimal.

5.4 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti akan menyampaikan beberapa saran yang mungkin dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperhitungkan waktu dalam proses pengambilan jawaban responden yaitu pada saat jam istirahat, agar hasil yang diperoleh lebih akurat dan maksimal.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mempersiapkan kuesioner dengan kalimat-kalimat yang lebih mudah dipahami bagi responden, sehingga jawaban yang dihasilkan lebih akurat.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan peneliti dapat untuk secara langsung membagikan kuesioner kepada responden, dengan harapan peneliti dapat memberikan penjelasan mengenai pengisian kuesioner ini tidak akan berdampak pada hasil pekerjaan responden, sehingga responden dapat mengisi kuesioner tanpa merasa takut.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusta, S. (2013). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya.
- Badriyah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Berdicchia, D. F. (2016). Job Enlargement, Job Crafting and The Moderating Role of Self Copetence. *Journal Of Managerial Psychology*.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat 284.
- Dewi , P. E., & Dewi, I. M. (2015). Pengaruh Self Efficacy dan Motivasi Kerja Pada Kepuasan Kerja Karyawan Happy Bali Tour dan Travel Denpasar. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan Vol 9*, 16.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 Edisi **. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenberg, R. B. (2017). *Behavior in Organitation Eighth Edition*. Australia: Pearson Education International.
- Hamali, A. Y. (2018). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja: Studi Kasus Pada PT X Bandung. *The Winners*.
- Hartono, F. (2015). *Buku Ajar Msdm 2*. Ponorogo: Umpo Press.
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kamal, F. (2015). Tinjauan Pendidikan dan Pelatihan untuk Pegawai Negeri Sipil Pada Suatu Instansi Pemerintah. *Perspektif*, 20-30.
- <https://doi.org/10.31294/JP.V13I1.1101>

- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (2nd ed.)*. Alfabeta.
- Moorhead, G. &. (2013). *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Muchlisin, R. (2020). *Motivasi Kerja (Pengertian, Jenis, Aspek, Bentuk dan Faktor Pendorong)*.
- Ongkowidjojo, a. (2013). Pengaruh Job Enrichment Terhadap Motivasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Pada PT Nutrifood Indonesia Surabaya. *Ilmiah Mahasiswa Manajemen*.
- Pinder. (2013). *Work Motivation: Theory, Issues, And Applications*. Illinois: Scoff, Foresmen and Company.
- Riadi, M. (2020). *Motivasi Kerja (Pengertian, Jenis Aspek, Asas, Bentuk, dan Faktor Pendorong)*.
- Robbins, S. (2017). *Perilaku Organisasi*. Cetakan ke-7. Jakarta: Salemba Empat, 237.
- Robbins. (2021). *Organizational Behavior, Updated Global Edition (18th ed.)*. Pearson International Content.
- Sinambela, & Lijan, P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 222.
- Siron, R. b., & AlAbri, I. (2020). Impact of Compensation, Training, And Job Enrichment and Enlargement on Health Workers Motivation. *International Journal of Disaster Recovery and Business Continuity*.
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Tumi, N. S., Hasan, A. N., & Khalid, J. (2016). Impact Of Compensation, Job Enrichment and Enlargement, and Training on Employee Motivation. *Business Perspective and Research*, 10(1), 121-139.
<https://doi.org/10.1177/2278533721995353>
- Upneja, A., & Ozdemir, O. (2014). Compensation Percitices in The Lodging Industry: Does Management Pay Affect Corporate Performance? .
International Journal of Hospitality Management, 30-38.
- Usman, E. (2014). *Asas Manajemen Edisi 2*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wardana, P. L. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Employee Engagement Pada Karyawan Pt Pln (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat.
- Wibiasuri, A. (2014). Analisis Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Guru SMPN % Bandar Lampung).
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widodo. (2015). *Manajemen Perkembangan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Yusuf, B. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Zainal, V. R. (2014). *Manajemen Sumber daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.



LAMPIRAN

Lampiran 1 KUESIONER

Perkenalkan Perkenalkan nama saya Vincentia Madelgaria Arisuciningtyas. Saya adalah mahasiswi dari Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk keperluan penyusunan skripsi dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, pelatihan, Job Enrichment dan Job Enlargement terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada LPP Hotel Group di Yogyakarta”**. Sehubungan dengan hal tersebut, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk mengisi kuesioner dibawah ini dengan sejujur-jujurnya. Atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari saya ucapkan terimakasih.

I. Identitas Responden

Nama:

Jenis kelamin:

Umur:

Pendidikan terakhir:

Lama bekerja:

II. Petunjuk Pengisian

Berilah lingkaran pada salah satu jawaban yang paling sesuai dengan pendapat anda. Jawaban dari responden diklasifikasikan menjadi pilihan jawaban yaitu, STS (sangat tidak setuju), TS (tidak setuju), N (netral), S (setuju) dan SS (sangat setuju).

INFORMASI KUESIONER

Responden dimohon menjawab pertanyaan yang diajukan dibawah ini dengan melingkari salah satu jawaban yang relevan sesuai dengan opini responden. Jawaban dari responden diklasifikasikan menjadi pilihan jawaban seperti tabel di atas.

No	Pernyataan	Alternatif jawaban				
Kompensasi						
1	Saya diberikan gaji dan upah yang layak ketika saya menyelesaikan semua pekerjaan saya.	SS	S	N	TS	STS

2	Saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji dan upah sesuai dengan standar yang berlaku.	SS	S	N	TS	STS
3	Saya menerima kenaikan gaji berdasarkan prestasi kerja dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.	SS	S	N	TS	STS
4	Saya diberikan insentif yang sesuai dengan keuntungan yang didapat perusahaan.	SS	S	N	TS	STS
5	Saya menerima insentif yang sesuai dengan usaha yang saya keluarkan.	SS	S	N	TS	STS
6	Saya menerima tunjangan yang sesuai dengan posisi/ peranan di perusahaan.	SS	S	N	TS	STS
7	Saya merasa motivasi kerja saya meningkat ketika diberikan tunjangan dari perusahaan.	SS	S	N	TS	STS
8	Saya merasa perusahaan sudah menyediakan fasilitas yang dapat mendukung suasana/lingkungan kerja yang kondusif.	SS	S	N	TS	STS
9	Saya merasa fasilitas-fasilitas seperti ruang kantor, tempat ibadah, tempat parkir sudah memadai.	SS	S	N	TS	STS
10	Saya merasa perusahaan memberikan tindakan pengobatan yang baik kepada karyawan yang sakit atau mengalami kecelakaan kerja.	SS	S	N	TS	STS

Pelatihan

11	Saya menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang lebih cepat dari sebelumnya setelah mengikuti pelatihan.	SS	S	N	TS	STS
----	--	----	---	---	----	-----

12	Saya memunculkan berbagai alternatif dalam menyelesaikan pekerjaan setelah mengikuti pelatihan.	SS	S	N	TS	STS
13	Saya menjadi tahu berkomunikasi dengan baik setelah mengikuti pelatihan.	SS	S	N	TS	STS
14	Saya semakin memahami dan menguasai cakupan kerja dari profesi saya.	SS	S	N	TS	STS
15	Saya mampu terbuka dan menerima informasi maupun gagasan baru setelah mengikuti pelatihan.	SS	S	N	TS	STS
16	Saya diberikan program pelatihan oleh perusahaan dengan sangat baik.	SS	S	N	TS	STS
17	Saya mendapatkan materi pelatihan yang sesuai dengan pekerjaan dan kebutuhan saya.	SS	S	N	TS	STS
18	Saya merasa program pelatihan menambah motivasi saya untuk bekerja lebih dan lebih.	SS	S	N	TS	STS
19	Saya sangat optimis dengan pekerjaan saya setelah pelatihan.	SS	S	N	TS	STS
20	Saya merasa ada perkembangan dalam diri saya ketika saya sudah mengikuti pelatihan.	SS	S	N	TS	STS

Job enrichment dan job enlargement

21	Saya dituntut untuk memiliki keterampilan dalam pekerjaan saya.	SS	S	N	TS	STS
22	Saya diberikan kewenangan oleh perusahaan untuk mengambil keputusan otonom.	SS	S	N	TS	STS

23	Saya memiliki keterampilan dan kemampuan untuk mengerjakan lebih banyak pekerjaan.	SS	S	N	TS	STS
24	Saya dituntut perusahaan saya untuk bekerja secara disiplin dan bertanggung jawab.	SS	S	N	TS	STS
25	Saya merasa jumlah pekerjaan yang diharapkan untuk saya lakukan pada pekerjaan saya masuk akal bagi saya dan perusahaan.	SS	S	N	TS	STS
26	Saya yakin dengan kemampuan saya untuk melakukan pekerjaan saya dan perluasan pekerjaan.	SS	S	N	TS	STS
27	Saya yakin dengan kemampuan saya untuk melakukan pekerjaan saya dan pengayaan pekerjaan.	SS	S	N	TS	STS
28	Saya merasa perusahaan memberikan kesempatan saya untuk menggunakan berbagai keterampilan saya.	SS	S	N	TS	STS
29	Saya merasa perusahaan memberikan kesempatan saya untuk menyelesaikan seluruh tugas saya yang dapat saya lakukan sendiri.	SS	S	N	TS	STS
30	Saya yakin dengan adanya perluasan kerja dan pengayaan kerja dapat meningkatkan motivasi saya untuk bekerja.	SS	S	N	TS	STS
Motivasi						
31	Saya selalu berusaha untuk di kantor tepat waktu dan tidak pergi lebih awal.	SS	S	N	TS	STS
32	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan menarik.	SS	S	N	TS	STS

33	Saya memiliki mentor yang membuat saya lebih waspada dan termotivasi dalam bekerja.	SS	S	N	TS	STS
34	Saya berharap lebih akurat dalam melakukan pekerjaan saya.	SS	S	N	TS	STS
35	Saya suka berpartisipasi dalam pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi diri saya.	SS	S	N	TS	STS
36	Saya selalu melakukan inisiatif dalam melaksanakan tugas-tugas.	SS	S	N	TS	STS
37	Saya selalu melakukan kreativitas terhadap pekerjaan yang diberikan.	SS	S	N	TS	STS
38	Saya senantiasa bertanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan.	SS	S	N	TS	STS
39	Saya yakin dengan adanya sistem penghargaan dalam pekerjaan dapat memotivasi saya untuk bekerja keras.	SS	S	N	TS	STS
40	Saya merasa perusahaan akan memberikan kesempatan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi dengan hasil kerja saya saat ini.	SS	S	N	TS	STS

Lampiran 2

Surat Ijin Penelitian



**FAKULTAS BISNIS
DAN EKONOMIKA**
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA

Nomor : 3765/ Pen/ I
Hal : Ijin Penelitian

Kepada:
Pimpinan LPP Hotel Group
di Jalan Perumnas No. 1 (Jalan Laksda Adisucipto Km. 6)

Dengan hormat,
Sehubungan dengan penulisan Skripsi yang berjudul "Pengaruh Kompensasi, Job Enrichment, Job Enlargement, dan Pelatihan terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada LPP Hotel Group di Yogyakarta" yang dilakukan oleh mahasiswa kami dengan identitas:

Nama : Vincentia Madelgaria Arisuciningtyas
NPM : 180324567
Nomor Handphone : 082224161314
Alamat : Puluhdadi No.368 CTXX, Depok, Seman

Kami mohon Bapak/Ibu berkenan memberikan Ijin Penelitian kepada mahasiswa tersebut untuk mendapatkan data yang diperlukan:
-Menyebarkan kuesioner

Skripsi yang ditulis oleh mahasiswa ini merupakan karya ilmiah yang memiliki tujuan dan sifat keilmuan. Oleh karenanya tidak akan dipergunakan untuk hal-hal yang merugikan.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya, kami mengucapkan terima kasih.

Yogyakarta 14 Maret 2023

Dekan,



Dr. Budi Suprpto, MBA., Ph.D
FAKULTAS BISNIS
DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA

Alamat
Kampus III Gedung Bonaventura
Jalan Babarsari 43 Yogyakarta 55281
URL
<https://fbe.uajy.ac.id>

Kontak
Telepon : +62-274-487711 ext. 3120, 3127
Fax : +62-274-485227
Surel : fbe@uajy.ac.id



Lampiran 3

Surat Perijinan Penelitian dari Perusahaan



Yogyakarta, 15 Maret 2023

Nomor : 007/LPPHOTEL&MICE-HRD/EKS/III/2023
Lampiran : -
Hal : Balasan Permohonan Izin Penelitian Skripsi

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Drs. Budi Suprpto, MBA., Ph.D
di tempat

Dengan hormat,

Menindaklanjuti surat Permohonan Izin Penelitian No. 3765/Pen/I Universitas ATMA JAYA Yogyakarta, maka bersama dengan ini kami sampaikan bahwa kami **Bersedia** menerima siswa atas nama:

1. Vincentia Madeigaria Arisuoningtyas

Adapun waktu pelaksanaan penyebaran kuisioner sesuai dengan yang diajukan dalam surat. Besar harapan kami dengan adanya kegiatan ini dapat mempererat hubungan kerjasama antara LPP Hotel Group dengan Universitas ATMA JAYA Yogyakarta.

Demikian dari kami, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Hormat kami,

Mareinata Nazareth

HR Coordinator

LPP CONVENTION HOTEL
Jl. Demangan Baru 8 Yogyakarta
Telp. 0274-5882450 Fax 0274-566508 e-mail: hotel@lpp.com/indonesia.com

LPP CLAREN HOTEL
Jl. Serangan No. 1, 40000 Adisucipto Km. 6 Yogyakarta
Telp. 0274-460168 Fax 0274-484277 e-mail: claren@lpphotelyogyakarta.com

Lampiran 4
Uji Validitas

Kompensasi

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1Total
X1.1	Pearson Correlation	1	.628**	.528**	.763**	.514**	.529**	.206	.240	.364*	.119	.732**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.174	.112	.014	.435	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X1.2	Pearson Correlation	.628**	1	.412**	.515**	.526**	.643**	.204	.465**	.514**	.111	.768**
	Sig. (2-tailed)	.000		.005	.000	.000	.000	.178	.001	.000	.468	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X1.3	Pearson Correlation	.528**	.412**	1	.434**	.358*	.452**	.235	.118	.240	-.165	.559**
	Sig. (2-tailed)	.000	.005		.003	.016	.002	.121	.439	.112	.280	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X1.4	Pearson Correlation	.763**	.515**	.434**	1	.714**	.649**	.298*	.466**	.414**	.169	.815**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003		.000	.000	.047	.001	.005	.267	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X1.5	Pearson Correlation	.514**	.526**	.358*	.714**	1	.752**	.470**	.507**	.366*	.153	.821**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.016	.000		.000	.001	.000	.014	.314	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X1.6	Pearson Correlation	.529**	.643**	.452**	.649**	.752**	1	.443**	.437**	.415**	-.108	.803**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000	.000		.002	.003	.005	.480	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X1.7	Pearson Correlation	.206	.204	.235	.298*	.470**	.443**	1	.104	.190	.091	.501**
	Sig. (2-tailed)											
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45

	Sig. (2-tailed)	.174	.178	.121	.047	.001	.002		.495	.212	.550	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X1.8	Pearson Correlation	.240	.465**	.118	.466**	.507**	.437**	.104	1	.317*	.480**	.626**
	Sig. (2-tailed)	.112	.001	.439	.001	.000	.003	.495		.034	.001	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X1.9	Pearson Correlation	.364*	.514**	.240	.414**	.366*	.415**	.190	.317*	1	.318*	.634**
	Sig. (2-tailed)	.014	.000	.112	.005	.014	.005	.212	.034		.033	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X1.10	Pearson Correlation	.119	.111	-.165	.169	.153	-.108	.091	.480**	.318*	1	.309*
	Sig. (2-tailed)	.435	.468	.280	.267	.314	.480	.550	.001	.033		.039
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X1Total	Pearson Correlation	.732**	.768**	.559**	.815**	.821**	.803**	.501**	.626**	.634**	.309*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.039	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45

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

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

Pelatihan

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.1 0	X2To tal
X2.1	Pearson Correlation	1	.796**	.649**	.469**	.434**	.573**	.450**	.589**	.657**	-	.840**
	Sig. (2- tailed)		.000	.000	.001	.003	.000	.002	.000	.000	.005	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X2.2	Pearson Correlation	.796**	1	.515**	.153	.315*	.522**	.480**	.485**	.696**	-	.760**
	Sig. (2- tailed)	.000		.000	.315	.035	.000	.001	.001	.000	.016	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X2.3	Pearson Correlation	.649**	.515**	1	.497**	.299*	.391**	.499**	.507**	.570**	-	.757**
	Sig. (2- tailed)	.000	.000		.001	.046	.008	.000	.000	.000	.026	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X2.4	Pearson Correlation	.469**	.153	.497**	1	.129	.273	.297*	.458**	.442**	.028	.561**
	Sig. (2- tailed)	.001	.315	.001		.400	.069	.048	.002	.002	.856	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X2.5	Pearson Correlation	.434**	.315*	.299*	.129	1	.539**	.579**	.400**	.260	-	.583**
	Sig. (2- tailed)	.003	.035	.046	.400		.000	.000	.007	.085	.027	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X2.6	Pearson Correlation	.573**	.522**	.391**	.273	.539**	1	.709**	.229	.492**	-.290	.715**
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.008	.069	.000		.000	.130	.001	.054	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X2.7	Pearson Correlation	.450**	.480**	.499**	.297*	.579**	.709**	1	.496**	.447**	-	.763**
	Sig. (2- tailed)	.002	.001	.000	.048	.000	.000		.001	.002	.038	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45

X2.8	Pearson Correlation	.589**	.485**	.507**	.458**	.400**	.229	.496**	1	.663**	-.375*	.731**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.002	.007	.130	.001		.000	.011	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X2.9	Pearson Correlation	.657**	.696**	.570**	.442**	.260	.492**	.447**	.663**	1	-.365*	.797**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.002	.085	.001	.002	.000		.014	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X2.10	Pearson Correlation	-.415**	-.357*	-.331*	.028	-.331*	-.290	-.311*	-.375*	-.365*	1	-.325*
	Sig. (2-tailed)	.005	.016	.026	.856	.027	.054	.038	.011	.014		.030
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X2Total	Pearson Correlation	.840**	.760**	.757**	.561**	.583**	.715**	.763**	.731**	.797**	-.325*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.030	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45

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

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

Job enrichment & Job enlargement

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3Total
X3.1	Pearson Correlation	1	.173	.264	.225	.308*	.169	.000	-.091	.155	.074	.343*
	Sig. (2-tailed)		.256	.080	.137	.040	.267	1.000	.551	.310	.629	.021
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X3.2	Pearson Correlation	.173	1	.410**	.354*	.205	.364*	.598**	.505**	.529**	.529**	.755**
	Sig. (2-tailed)	.256		.005	.017	.177	.014	.000	.000	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X3.3	Pearson Correlation	.264	.410**	1	.409**	.292	.147	.348*	.144	.159	.340*	.563**
	Sig. (2-tailed)	.080	.005		.005	.052	.335	.019	.344	.297	.023	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X3.4	Pearson Correlation	.225	.354*	.409**	1	.311*	.424**	.424**	.370*	.444**	.307*	.624**
	Sig. (2-tailed)	.137	.017	.005		.037	.004	.004	.012	.002	.040	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X3.5	Pearson Correlation	.308*	.205	.292	.311*	1	.248	.248	.225	.468**	.371*	.534**
	Sig. (2-tailed)	.040	.177	.052	.037		.101	.101	.138	.001	.012	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X3.6	Pearson Correlation	.169	.364*	.147	.424**	.248	1	.399**	.556**	.501**	.486**	.642**
	Sig. (2-tailed)	.267	.014	.335	.004	.101		.007	.000	.000	.001	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X3.7	Pearson Correlation	.000	.598**	.348*	.424**	.248	.399**	1	.649**	.658**	.636**	.766**
	Sig. (2-tailed)											
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45

	Sig. (2-tailed)	1.000	.000	.019	.004	.101	.007		.000	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X3.8	Pearson Correlation	-.091	.505**	.144	.370*	.225	.556**	.649**	1	.678**	.568**	.698**
	Sig. (2-tailed)	.551	.000	.344	.012	.138	.000	.000		.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X3.9	Pearson Correlation	.155	.529**	.159	.444**	.468**	.501**	.658**	.678**	1	.692**	.800**
	Sig. (2-tailed)	.310	.000	.297	.002	.001	.000	.000	.000		.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X3.10	Pearson Correlation	.074	.529**	.340*	.307*	.371*	.486**	.636**	.568**	.692**	1	.778**
	Sig. (2-tailed)	.629	.000	.023	.040	.012	.001	.000	.000	.000		.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X3Total	Pearson Correlation	.343*	.755**	.563**	.624**	.534**	.642**	.766**	.698**	.800**	.778**	1
	Sig. (2-tailed)	.021	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45

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

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

Motivasi kerja

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	YTotal
Y1.1	Pearson Correlation	1	.445*	.155	.422*	.302*	.473*	.355*	.342*	.556*	.390*	.705*
	Sig. (2-tailed)		.002	.310	.004	.044	.001	.017	.021	.000	.008	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y1.2	Pearson Correlation	.445*	1	.379*	.569*	.330*	.437*	.276	.280	.355*	.460*	.680*
	Sig. (2-tailed)	.002		.010	.000	.027	.003	.066	.062	.017	.001	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y1.3	Pearson Correlation	.155	.379*	1	.192	.280	.009	.228	.122	.135	.138	.392*
	Sig. (2-tailed)	.310	.010		.206	.062	.952	.132	.425	.376	.365	.008
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y1.4	Pearson Correlation	.422*	.569*	.192	1	.443*	.555*	.554*	.522*	.625*	.286	.743*
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.206		.002	.000	.000	.000	.000	.057	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y1.5	Pearson Correlation	.302*	.330*	.280	.443*	1	.495*	.520*	.503*	.492*	.520*	.691*
	Sig. (2-tailed)	.044	.027	.062	.002		.001	.000	.000	.001	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y1.6	Pearson Correlation	.473*	.437*	.009	.555*	.495*	1	.749*	.585*	.483*	.613*	.770*
	Sig. (2-tailed)	.001	.003	.952	.000	.001		.000	.000	.001	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y1.7	Pearson Correlation	.355*	.276	.228	.554*	.520*	.749*	1	.816*	.433*	.451*	.749*
	Sig. (2-tailed)	.017	.066	.132	.000	.000	.000		.000	.003	.002	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45

N		45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y1.8	Pearson Correlation	.342*	.280	.122	.522*	.503*	.585*	.816*	1	.384*	.347*	.682*
	Sig. (2-tailed)	.021	.062	.425	.000	.000	.000	.000		.009	.019	.000
N		45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y1.9	Pearson Correlation	.556*	.355*	.135	.625*	.492*	.483*	.433*	.384*	1	.469*	.729*
	Sig. (2-tailed)	.000	.017	.376	.000	.001	.001	.003	.009		.001	.000
N		45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y1.10	Pearson Correlation	.390*	.460*	.138	.286	.520*	.613*	.451*	.347*	.469*	1	.686*
	Sig. (2-tailed)	.008	.001	.365	.057	.000	.000	.002	.019	.001		.000
N		45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
YTotal	Pearson Correlation	.705*	.680*	.392*	.743*	.691*	.770*	.749*	.682*	.729*	.686*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.008	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N		45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45

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

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

Lampiran 5

Reliabilitas

Kompensasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.854	10

Pelatihan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.834	10

Job enrichment & job emlargement

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.845	10

Motivasi kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.860	10

Lampiran 6

Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	45	26.00	50.00	36.9778	4.58004
X2	45	26.00	47.00	36.4000	3.70135
X3	45	29.00	50.00	38.9111	3.55363
Y	45	33.00	50.00	40.0667	3.47327
Valid N (listwise)	45				

Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.221	4.257		2.636	.012
	X1	.083	.103	.109	.801	.428
	X2	.005	.155	.006	.035	.972
	X3	.658	.143	.673	4.586	.000

a. Dependent Variable: Y

Uji f

c						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	287.650	3	95.883	16.168	.000 ^b
	Residual	243.150	41	5.930		
	Total	530.800	44			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.736 ^a	.542	.508	2.43526

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

