

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Nobelindo Jaya, dengan nilai t-hitung sebesar $4,416 > t\text{-tabel}$ yang sebesar 1,97810. Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ semakin memperkuat hasil ini. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja adalah 0,276, yang berarti memiliki arah positif sehingga setiap peningkatan lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan. Meskipun hubungan ini lemah dengan nilai korelasi 0,147., setiap peningkatan satu unit dalam Lingkungan Kerja dapat meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,276. Hal ini menunjukkan bahwa perbaikan dalam lingkungan kerja, meskipun dengan dampak yang kecil, tetap dapat berdampak positif pada kinerja karyawan.
2. Disiplin Kerja (X2) juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan nilai t-hitung adalah $3,315 > t\text{-tabel}$ sebesar 1,97810. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ juga mendukung hasil ini. Koefisien regresi disiplin kerja adalah 0,521 dengan arah positif, yang berarti setiap peningkatan pada disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan satu unit dalam Disiplin Kerja akan meningkatkan Kinerja

Karyawan sebesar 0,521 satuan. Meskipun hubungan ini tidak terlalu kuat, dengan nilai korelasi sebesar 0,277, peningkatan disiplin kerja berhubungan positif dengan peningkatan kinerja karyawan.

3. Kompensasi (X3) menunjukkan pengaruh yang sangat signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan nilai t-hitung sebesar $30,896 > t\text{-tabel}$ sebesar 1,97810. Ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ mendukung kesimpulan ini. Koefisien regresi kompensasi adalah 0,926, yang berarti setiap peningkatan pada kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan. Setiap peningkatan satu unit dalam Kompensasi diperkirakan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,926 satuan. Hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan sangat kuat dan signifikan, dengan nilai korelasi sebesar 0,937, menunjukkan dampak yang besar dari kompensasi terhadap kinerja karyawan.
4. Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kompensasi (X3) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Nobelindo Jaya. Ini ditunjukkan oleh nilai F-hitung sebesar 443,083 yang jauh lebih besar dari F-tabel sebesar 2,44, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama memberikan kontribusi besar terhadap kinerja karyawan. Nilai *Adjusted R²* sebesar 0,909 mengindikasikan bahwa 90,9% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen dalam model ini. Sisanya, yaitu 9,1%, mungkin dipengaruhi oleh

faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Selain itu, nilai R sebesar 0,954 menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara ketiga variabel independen dan kinerja karyawan, menegaskan bahwa model ini sangat efektif dalam menggambarkan hubungan tersebut.

a. Korelasi antar variabel penelitian

Berdasarkan hasil analisis korelasi, dapat disimpulkan bahwa di PT Nobelindo Jaya, Lingkungan Kerja (X_1) memiliki korelasi yang sangat lemah dengan Kinerja Karyawan (Y), yaitu 0,147, menunjukkan hubungan yang tidak signifikan. Disiplin Kerja (X_2) memiliki korelasi positif yang lebih signifikan dengan kinerja karyawan, yaitu 0,277, mengindikasikan pengaruh yang lebih besar terhadap peningkatan kinerja. Kompensasi (X_3) menunjukkan korelasi yang sangat kuat dengan kinerja karyawan, sebesar 0,937, menandakan bahwa kompensasi memiliki dampak besar pada kinerja karyawan. Selain itu, nilai korelasi berganda (R) adalah 0,954, yang menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara ketiga variabel independen (Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi) dengan kinerja karyawan. Ini mengindikasikan bahwa secara keseluruhan, model ini sangat efektif dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan berdasarkan ketiga variabel tersebut.

b. Koefisien Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X_1) memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan setiap peningkatan satu unit pada Lingkungan Kerja meningkatkan Kinerja

Karyawan sebesar 0,276. Meskipun pengaruhnya kecil, peningkatan kualitas Lingkungan Kerja berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Disiplin Kerja (X2) juga memiliki dampak positif, dengan setiap kenaikan satu unit meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,135, menunjukkan bahwa disiplin kerja yang lebih baik juga berkontribusi pada kinerja yang lebih tinggi. Namun, Kompensasi (X3) memiliki pengaruh terbesar di antara ketiga variabel tersebut; setiap tambahan satu unit dalam Kompensasi meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,919. Ini menunjukkan bahwa Kompensasi memiliki dampak paling signifikan terhadap peningkatan Kinerja Karyawan, diikuti oleh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja.

c. *Model Summary*

Berdasarkan hasil analisis *Model Summary*, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara variabel independen (Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja) dengan variabel dependen Kinerja Karyawan, dengan nilai R sebesar 0,954. Nilai R^2 sebesar 0,911 mengindikasikan bahwa 91,1% variasi dalam Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel dalam model ini. *Adjusted R²* sebesar 0,909 menunjukkan bahwa model ini sangat efektif dalam menjelaskan hubungan antara variabel-variabel tersebut, sementara sisa 9,1% variasi Kinerja Karyawan mungkin dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam model. Nilai *Standard Error of the Estimate* sebesar 2,317 menunjukkan seberapa akurat prediksi model terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai ini mencerminkan deviasi standar rata-rata dari prediksi model

terhadap nilai aktual. Keseluruhan, model ini memberikan gambaran yang kuat dan akurat mengenai pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

d. ANOVA

Berdasarkan tabel ANOVA, model regresi ini sangat efektif dalam menjelaskan variasi Kinerja Karyawan di PT Nobelindo Jaya. Dari total variasi Kinerja Karyawan, sebagian besar dijelaskan oleh model regresi (*Sum of Square* Regresi sebesar 7.135,828), sedangkan sisanya adalah variasi yang tidak dijelaskan oleh model (*Sum of Square* Residu sebesar 697,881). Dengan nilai *Degrees of Freedom* (df) sebesar 3 untuk regresi dan 130 untuk residu, serta *Mean Square* (MS) untuk regresi sebesar 2.378,609 dan untuk residu sebesar 5,368, model ini menunjukkan hasil yang sangat signifikan dengan nilai F sebesar 443,083 dan *Significance* (Sig.) 0,000. Ini menunjukkan bahwa model regresi mampu menjelaskan variasi dalam Kinerja Karyawan secara efektif dan hasil analisis ini sangat signifikan secara statistik.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, berikut adalah beberapa saran untuk perusahaan dan penelitian ke depan:

1. Tingkatkan kompensasi: Karena kompensasi memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan, perusahaan perlu meninjau dan memperbaiki paket kompensasi yang diberikan. Menyediakan kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan dapat memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik.

2. Perkuat disiplin kerja: Disiplin kerja juga berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan sebaiknya menerapkan kebijakan yang mendukung pengembangan disiplin kerja, seperti pelatihan, penetapan standar yang jelas, dan penghargaan untuk karyawan yang menunjukkan disiplin tinggi.
3. Perbaiki lingkungan kerja: Walaupun pengaruhnya tidak sebesar kompensasi dan disiplin kerja, meningkatkan lingkungan kerja tetap penting. Investasi dalam fasilitas yang nyaman dan menciptakan suasana kerja yang positif bisa meningkatkan kepuasan dan produktivitas karyawan.
4. Tambahkan faktor lain dalam penelitian: Untuk penelitian di masa depan, pertimbangkan faktor tambahan seperti kepuasan kerja dan budaya perusahaan. Ini bisa membantu memahami lebih dalam tentang apa yang mempengaruhi kinerja karyawan.
5. Gunakan sampel yang lebih besar: Penelitian selanjutnya bisa menggunakan sampel yang lebih banyak dan jangka waktu yang lebih panjang untuk mendapatkan hasil yang lebih akurat mengenai hubungan antara variabel-variabel tersebut dan kinerja karyawan.
6. Analisis jangka panjang: Penelitian jangka panjang dapat membantu memahami bagaimana perubahan dalam kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan dari waktu ke waktu.

Dengan menerapkan saran-saran ini, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara efektif, dan penelitian mendatang dapat memberikan wawasan lebih dalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adnyana, I. M. D. M. (2021). Populasi dan Sampel. *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif*, 14(1), 103–116.
- Al Fadjar Ansory, M. I. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Indomedia Pustaka*.
- Amhas, M. (2018). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Kualitas Pelayanan Dan Kinerja Pegawai Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (Samsat) Makassar 01 Selatan. *Jurnal Mirai Management*, 3(1), 122–136. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai>
- Anggita, & Widyastuti. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia Cabang Blora Jawa Tengah. *Optimal*, 20(1), 27–42.
- Azizah. (2021). Model terbaik uji multikolinearitas untuk analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produksi padi di Kabupaten Blora tahun 2020. *Prosiding Seminar Nasional UNIMUS*, 4, 61–69. https://scholar.google.com/scholar?as_ylo=2021&q=uji+autokorelasi+adalah&hl=id&as_sdt=0,5
- Dan, K. (2024). *pengembangan karir (? 2) adalah 3,822 dan ? 1*, 1–8.
- Dewi, A. D. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya. *Universitas Surabaya, July*, 1–23.
- Dewi, T., & Yoyo, T. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sehati Prima Makmur (Warehouse) Tangerang. *EMABI: Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 2(1), 1–10. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/emabi>
- Dharma, M. T. (2022). *Fakultas bisnis universitas buddhi dharma tangerang 2020. Skripsi*.
- Diana Silaswara, Rinintha Parameswari, Agus Kusnawan, Eso Hernawan, A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 2*.
- Diana Silaswara, Y. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ditengah Pandemi Covid-19 Di Pt.Telekomunikasi Indonesia (Witeltangerang). *Prosiding:Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 13. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros/article/view/729/451>

Dr. Ajat Rukajat, M. M. (2019). *PENDEKATAN PENELITIAN KUANTITATIF*. CV. BUDI UTAMA.

Ghozali. (2021). Ghozali 2021. *Narratives of Therapists' Lives*, 196, 138–139.

Gloria Sihombing, F., & Kusnawan, A. (2022). Pengaruh Gaji, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kesehatan dan. *Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 3, 1–10. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/emabi>

Haryani, K. (2019). *Pengaruh Gaji, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lesianco*.

Hasibuan, R., & Sauri, S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Duta Logistik Asia Batam. *Jurnal Bening*, 8(1), 98–106.

Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>

Idayati, I., Surajiyo, S., & Hazalena, M. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Lubuklinggau. *Jurnal Media Ekonomi (JURMEK)*, 25(3), 194–202. <https://doi.org/10.32767/jurmek.v25i3.1134>

Iii, B. A. B., & Penelitian, A. W. (2021). *Studi Pustaka Sugiyono 2019*. 31–49.

Isnawati, I., Jalinus, N., & Risyandra, R. (2020). Analisis Kemampuan Pedagogi Guru SMK yang sedang Mengambil Pendidikan Profesi Guru dengan Metode Deskriptif Kuantitatif dan Metode Kualitatif. *INVOTEK: Jurnal Inovasi Vokasional Dan Teknologi*, 20(1), 37–44. <https://doi.org/10.24036/invotek.v20i1.652>

Janna, N. M., & Herianto. (2021). Artikel Statistik yang Benar. *Jurnal Darul Dakwah Wal-Irsyad (DDI)*, 18210047, 1–12.

Jasmine, A., & Hernawan, E. (2021). *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Pegawai*. 1, 1–12.

Latief, A., Rosalina, D., & Apiska, D. (2019). Analisis Hubungan Antar Manusia terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 1(3), 127–131. <https://doi.org/10.34007/jehss.v1i3.34>

Lingkungan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Herman Philips Dolonseda, D., & Watung, S. R. (2020). *LPPM STIA Said Perintah Volume 1*,

No. 2, September 2020 <https://stia-saidperintah.e-journal.id/ppj>. 2010.
<https://stia-saidperintah.e-journal.id/ppj>

Mangkunegara, D. A. . (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.

Margaret Silalahi, L. (2022). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Literature Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(3), 257–269. <https://doi.org/10.31933/jimt.v3i3.830>

Money, L. O. F., Etis, P., Keputusan, P., Terhadap, E., Dengan, A., & Moderasi, V. (2013). *Fakultas ekonomi universitas diponegoro semarang 2013*.

Nadialista Kurniawan. (2021). *PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA. Industry and Higher Education*, 3(1), 1689–1699. <httpjournal.unilak.ac.id/index.php/JIEB/article/view/3845%0Ahttpdspace.uc.ac.id/handle/123456789/1288>

Nasrum, A. (2018). untuk Penelitian. *UJI NORMALITAS DATA Untuk PENELITIAN*, 117.

Prasetya, A. M., Liana Dewi, D. A., Tahwin, M., & Rosyidi, S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Bagian Produksi Pt. Supreme Food Rembang. *BBM (Buletin Bisnis & Manajemen)*, 9(01), 19. <https://doi.org/10.47686/bbm.v9i01.569>

Prayogo, T., & Ismiyati, I. (2019). Pengaruh Kinerja Pegawai Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Masyarakat. *Economic Education Analysis Journal*, 7(3), 1148–1162. <https://doi.org/10.15294/eeaj.v7i3.28346>

Sardiyo, Basri Ahmad, S. (2022). *Pengaruh Pelayanan Publik, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Masyarakat Kota Lubuklinggau*.

Satiadharma, A. (2021). NIKAMABI - VOL. 1. NO. 1 (2021) Versi Online Tersedia di : <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/NI> | (Cetak) | (Online) |. *Nikamabi*, 1(1), 47–58. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/NI>

Setia, A. D., & Yusman. (2021). *Nikamabi - v. 1*.

Setyawan Vania. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Asher Teknik Internasional. *Emabi : Ekonomi Dan Manajemen Bisnis - Vol. 2. No. 2*, 2(2), 1–8. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/emabi>

Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3402>

- Sinambela, E. A., & Lestari, U. P. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 10(1), 178–190. <https://doi.org/10.47668/pkwu.v10i1.330>
- Sinuraya, C. E., & Andy, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ud. 3an Bre I'thnk. *Nikamabi*, 2(2), 60–68. <https://doi.org/10.31253/ni.v2i2.2585>
- Sugiyono 2019. (2018). Sugiyono- Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D (Sutopo (Ed.); edisi kedua). Alfabeta. *Metode Penelitian*, 32–41.
- Surajiyo, Nasrudin, P. H. (2020). *Penelitian Sumber Daya Manusia pengertian, teori dan aplikasi (menggunakan IBM SPSS 22 for window)*. Yogyakarta (Grup Penerbitan CV Budi Utama).
- Tjahyana, A., & Yuliadi, E. T. (2023). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Central Finance Cabang Tangerang 1. *Nikamabi*, 2(2), 37–44. <https://doi.org/10.31253/ni.v2i2.2582>
- Upiparami Herlinah, D. A., & Andy, A. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Telaga Mestika Mas. *Nikamabi*, 2(1), 13–21. <https://doi.org/10.31253/ni.v2i1.2015>
- Wahyu Wibowo dan Intan Adilla, M. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pos Kota Jakarta. *Disiplin Kerja, Dan Lingkungan... Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 5(3), 215.
- Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso) the Effect of Work Environment, Work Ethos, and Work Discipline To Employee Performance (Case Study on Pemkab Bondowoso). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 1–15.
- Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan Pt Travelmart Jakarta Pusat. *Jurnal Manajemen Oikonomia*, 16(1), 1–13. <http://journal.unas.ac.id/oikonomia/article/view/1153/941>

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Khanti Vadi Viriya
Jenis kelamin : Laki-laki
Tempat / Tanggal lahir : Tangerang, 10 November 1994
Agama : Buddha
Kewarganegaraan : Indonesia
Status perkawinan : Belum menikah
Alamat : Jl. Karawaci Kebon Jati RT.003/RW.001 Desa
Bojong jaya, Kecamatan Karawaci, Kota
Tangerang.
Nomor HP : 081293652680
Email : khanti574@gmail.com
IPK : 3.4



Riwayat Pendidikan

- Tamatan SDN Karawaci 11 Tangerang
- Tamatan SMP Setia Bhakti Tangerang
- Tamatan SMK Setia Bhakti Tangerang
- Universitas Buddhi Dharma

Riwayat Pekerjaan

- 2012 - 2018 : PT Mentari Kharisma Utama
- 2018 – Sekarang : PT Nobelindo Jaya

Tangerang, 25 Juli 2024

Khanti Vadi Viriya
20200500051

SURAT KETERANGAN PENELITIAN



PT. NOBELINDO JAYA Printing Inks & Chemicals

Head Office : Komplek Pergudangan Permata Gedangan Blok AG-10, Jalan Raya Muncul, Gedangan - Sidoarjo
Telp. / Fax. : (031) 85581264
Branch Office : Kawasan Pergudangan Bandara Benda Permai, Jalan Raya Perancis No. 68 Blok A-21 Tangerang
Telp. : (021) 55910658, Fax. : (021) 55910636

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

No.001/NJ-SKP/VIII/2024

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : YONIE
Jabatan : HRD & GA

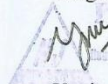
Menerangkan dengan sesungguhnya bahwa yang bersangkutan dibawah ini :

Nama : KHANTI VADI VIRIYA
NIM : 20200500051
Jurusan : Manajemen Sumber Daya Manusia

Adalah benar telah melakukan penelitian untuk memperoleh data guna menyelesaikan tugas akhir skripsi di PT.Nobelindo Jaya, dengan judul "**Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**"

Demikian surat keterangan penelitian ini kami buat agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Tangerang, 05 Agustus 2024


Yonie
HRD & GA

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian

Hal: Permohonan Pengisian Kuesioner

Kepada Yth.
Bapak/Ibu/Saudara/i Responden
ditempat

Dengan Hormat,

Perkenalkan sebagai Mahasiswa Program Sarjana (S1) Universitas Buddhi Dharma, saya:

Nama : Khanti Vadi Viriya
NIM : 20200500051
Jurusan : Manajemen

bermaksud untuk melakukan penelitian akhir mengenai "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Bando Indonesia)" guna menyelesaikan studi saya. Untuk itu, saya mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk menjadi responden dan mengisi kuesioner ini secara lengkap. Adapun data yang terkumpul akan dijaga kerahasiaannya dan hanya diperuntukkan bagi kebutuhan akademis saja. Saya menyadari bahwa waktu Bapak/Ibu/Saudara/i sangat berharga dan terbatas. Maka dari itu saya mohon atas kesediaan waktunya sejenak untuk mengisi kuesioner ini dengan perkiraan waktu yang diperlukan sekitar 5 menit.

Akhir kata saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas kesediaan Bapak/Ibu yang telah mengisi kuesioner ini.

A. Petunjuk Pengisian

1. Bacalah sejumlah pernyataan di bawah ini dengan teliti.
2. Bapak/Ibu cukup memilih salah satu jawaban dengan memberikan tanda (O) pada kolom yang tersedia.
3. Pilihan jawaban yang tersedia adalah sebagai berikut:
 - a. STS = Sangat Tidak Setuju
 - b. TS = Tidak Setuju
 - c. KS = Kurang Setuju
 - d. S = Setuju
 - e. SS = Sangat Setuju
4. Skor yang diberikan tidak mengandung nilai jawaban benar atau salah melainkan menunjukkan kesesuaian penilaian masing-masing terhadap isi setiap pernyataan tersebut.

B. Data Responden

1. Jenis Kelamin = ☐ Perempuan ☐ Laki-Laki
2. Usia = ☐ 18 – 30 Tahun ☐ > 51 Tahun
☐ 31 – 41 Tahun
☐ 41 – 51 Tahun
3. Pendidikan Terakhir = ☐ SMA /SMK
☐ D1/D2/D3
☐ S1
☐ S2

4. Beri tanda (V) pada kolom pilhan jawaban yang paling sesuai dengan anda.

Lingkungan Kerja (X1)						
No	Pernyataan	Tanggapan				
		STS	TS	N	S	SS
1	Karyawan merasa nyaman karena sirkulasi udara yang baik di tempat kerja.					
2	Karyawan merasa suhu dan kelembaban udara di tempat kerja terjaga dengan baik					
3	Desain ruangan dibuat sesuai dengan divisi masing-masing untuk meningkatkan produktivitas antar rekan satu divisi.					
4	Karyawan merasa nyaman karena pencahayaan di tempat kerja sudah memadai.					
5	Dalam lingkungan kerja hubungan kerja sama antar divisi sangat penting					
6	Dalam lingkungan kerja hubungan kerja yang harmonis antar karyawan					
7	Dalam lingkungan kerja koordinasi antara karyawan di perusahaan sangat baik.					
8	Dalam lingkungan perusahaan komunikasi antara pimpinan dan bawahan terjalin dengan baik					
9	Fasilitas yang tersedia di perusahaan cukup memadai untuk mendukung produktivitas kerja para karyawan					
10	Tata letak peralatan kerja karyawan memudahkan karyawan untuk bekerja					

Disiplin Kerja (X2)						
No	Pernyataan	Tanggapan				
		STS	TS	N	S	SS
1	Karyawan memiliki disiplin yang tinggi untuk jam kerja					
2	Karyawan memiliki disiplin yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu.					
3	Karyawan memiliki disiplin yang tinggi dalam memanage waktu kerja					
4	Karyawan memiliki disiplin yang tinggi dalam memprioritaskan kewajibannya.					
5	Karyawan memiliki disiplin yang tinggi atas tanggung jawab yang di kerjakannya.					
6	Karyawan patuh untuk selalu mengikuti tata tertib perusahaan yang telah ditetapkan.					
7	Karyawan memiliki disiplin yang tinggi dalam menjalankan prosedur organisasi.					
8	Karyawan harus memiliki dedikasi yang tinggi dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab yang dipegang					
9	Atasan selalu melakukan evaluasi kerja secara berkelanjutan untuk meminimalisir kesalahan					
10	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan.					

Kompensasi (X3)						
No	Pernyataan	Tanggapan				
		STS	TS	N	S	SS
1	Karyawan merasa bahwa gaji yang diterima saat ini sudah sesuai dengan tanggung jawab dan jabatannya					
2	Karyawan merasa bahwa gaji yang diterima di perusahaan ini seimbang dengan beban kerjanya.					
3	Karyawan merasa bahwa gaji yang diterima di Perusahaan sesuai dengan ketentuan UMR yang berlaku					
4	Karyawan merasa bahwa gaji yang diterima di perusahaan ini sesuai dengan pengalaman kerja yang dimiliki.					
5	Karyawan merasa puas karena gaji yang diterima sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku					
6	Karyawan merasa bahwa perusahaan selalu melakukan kenaikan gaji secara berkala untuk memenuhi biaya hidup					
7	Gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari					
8	Karyawan merasa telah memberikan gaji sehingga menjadikan taraf hidup yang layak.					
9	Karyawan merasa bahwa perusahaan memberikan kesejahteraan berupa asuransi kesehatan dan jaminan hari tua untuk memastikan keamanan finansial karyawan di masa depan					
10	Karyawan merasa termotivasi dan bersemangat untuk bekerja lebih keras ketika mereka tahu bahwa akan ada kenaikan gaji setiap tahunnya.					

Kinerja Karyawan (Y)						
No	Pernyataan	Tanggapan				
		STS	TS	N	S	SS
1	Kepatuhan karyawan terhadap SOP perusahaan mencerminkan komitmen mereka terhadap standar kualitas kerja dan efisiensi yang tinggi					
2	Kualitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan standar perusahaan dan memberikan kontribusi positif terhadap citra dan reputasi perusahaan.					
3	Karyawan yang <i>multitasking</i> memberikan kontribusi besar terhadap produktivitas tim dan kesuksesan perusahaan.					
4	Keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan seluruh pekerjaan mereka dengan baik mencerminkan komitmen mereka terhadap keunggulan dalam pekerjaan.					
5	Kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu adalah aset penting bagi perusahaan					
6	Karyawan yang selalu memberikan laporan sesuai jadwal membantu menciptakan budaya kerja yang teratur dan dapat diandalkan di perusahaan.					
7	Karyawan yang mampu mengerjakan pekerjaan secara efektif membantu meningkatkan produktivitas keseluruhan di tempat kerja					
8	Kemampuan karyawan untuk bekerja secara produktif adalah aset berharga bagi perusahaan dan membantu mencapai tujuan perusahaan dengan efisien.					
9	Karyawan yang sudah mengerti tugas yang harus dikerjakan setiap harinya membantu menciptakan lingkungan kerja yang terstruktur dan efisien					
10	Karyawan yang dapat bekerja mandiri dalam menyelesaikan permasalahan di pekerjaan menunjukkan tingkat kompetensi yang tinggi dan siap mengambil tanggung jawab atas tugas mereka					

Lampiran 2 Rekapitulasi Hasil Kuisisioner

Variabel Lingkungan Kerja (X1)											
No.	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Total X1
1	4	2	4	3	3	4	4	4	2	2	32
2	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	39
3	3	2	4	3	4	3	3	4	3	3	32
4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	32
5	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	33
6	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	31
7	3	1	2	3	2	3	3	3	3	3	26
8	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	32
9	4	3	4	5	3	3	4	5	5	4	40
10	4	4	3	2	3	3	4	4	5	4	36
11	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	27
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
13	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	31
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
15	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	30
16	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	38
17	4	3	4	3	5	4	4	3	5	5	40
18	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	33
19	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	33
20	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	31
21	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	33
22	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	33
23	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	32
24	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	27
25	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	37
26	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	31
27	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	37
28	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	35
29	3	4	3	2	4	4	3	3	3	3	32
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
31	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	37
32	3	4	4	3	3	4	5	4	3	4	37
33	4	3	3	4	4	3	4	4	5	4	38
34	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	27
35	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	37
36	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	29

37	3	3	3	3	1	3	3	3	2	2	26
38	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	31
39	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	35
40	3	4	4	3	4	4	4	5	4	3	38
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
43	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	33
44	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	29
45	3	4	3	3	2	3	3	2	2	3	28
46	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
47	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	35
48	3	3	4	3	4	3	5	3	4	3	35
49	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	33
50	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
51	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	34
52	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	33
53	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	32
54	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	32
55	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
56	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
57	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	34
58	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	34
59	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
60	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
61	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	37
62	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	40
63	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	35
64	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
65	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	32
66	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
67	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	29
68	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
69	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
71	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
72	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
73	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	30
74	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
75	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	30
76	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	37
77	3	4	4	4	3	4	3	5	3	3	36

[illegible]

119	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
120	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
121	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	33
122	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
123	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
124	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	34
125	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
126	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
127	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	44
128	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	35
129	4	3	4	4	3	3	4	4	5	4	38
130	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	38
131	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
132	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
133	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	31
134	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30

Variabel Disiplin Kerja (X2)											
No.	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	Total X2
1	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	35
2	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	39
3	3	4	4	3	5	3	4	4	4	5	39
4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	32
5	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	33
6	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	31
7	1	2	3	3	2	2	3	3	3	3	25
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
9	4	3	3	4	3	4	4	5	4	4	38
10	2	4	3	4	4	4	3	2	4	4	34
11	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	35
12	5	5	3	4	4	5	4	4	3	3	40

13	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	31
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
15	3	2	4	4	2	3	4	5	4	3	34
16	1	2	4	2	4	1	3	3	3	4	27
17	4	3	4	4	5	4	4	3	3	3	37
18	3	1	3	3	2	3	3	4	4	4	30
19	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	34
20	3	2	3	1	3	3	1	3	4	4	27
21	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	34
22	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	27
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	31
24	3	3	3	1	3	3	3	2	3	1	25
25	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	37
26	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	32
27	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
28	4	3	5	4	5	4	4	3	4	3	39
29	3	5	3	4	5	4	5	4	5	3	41
30	4	4	5	5	4	5	5	4	5	3	44
31	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
32	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	41
33	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	35
34	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	29
35	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	34
36	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	29
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	31
38	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	34
39	3	4	2	4	2	4	2	4	3	4	32
40	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	37
41	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	34
42	3	3	3	3	3	5	3	4	4	5	36
43	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	34
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
45	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	33
46	4	4	4	4	4	3	5	4	4	3	39
47	4	3	2	4	4	3	4	3	3	3	33
48	3	4	4	3	5	5	3	5	4	5	41
49	5	4	4	3	5	4	5	4	4	4	42
50	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	34
51	3	3	4	4	4	3	4	4	4	5	38
52	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	32
53	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	32

54	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	30
55	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
56	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	33
57	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	36
58	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	33
59	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	34
60	5	3	3	4	3	4	3	3	5	3	36
61	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
62	4	4	3	3	4	3	5	4	5	4	39
63	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	37
64	4	4	5	5	3	4	3	3	4	3	38
65	4	4	4	4	3	4	3	5	4	3	38
66	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
67	4	3	2	3	4	2	3	4	4	3	32
68	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	33
69	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	38
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
71	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
72	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
73	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	32
74	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	33
75	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	35
76	2	3	4	4	3	2	4	4	3	3	32
77	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	35
78	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	36
79	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	32
80	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	33
81	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	33
82	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	33
83	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	33
84	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	33
85	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
86	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	34
87	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
88	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	35
89	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	31
90	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
91	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	38
92	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
93	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	33
94	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	32

95	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	31
96	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	35
97	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
98	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	35
99	4	3	4	3	5	4	4	5	4	4	40
100	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	36
101	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	31
102	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	33
103	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	32
104	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	32
105	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
106	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	33
107	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	32
108	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	33
109	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	33
110	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	33
111	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	33
112	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	33
113	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
114	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	34
115	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
116	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	35
117	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	31
118	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
119	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	38
120	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
121	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	33
122	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	32
123	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	31
124	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	35
125	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
126	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	35
127	4	3	4	3	5	4	4	5	4	4	40
128	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	36
129	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	31
130	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	33
131	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	32
132	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	32
133	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
134	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	33

40	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	46
41	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	37
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
43	1	4	2	5	4	4	2	4	2	2	30
44	3	3	4	4	4	4	4	3	5	5	39
45	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	40
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
47	5	3	5	5	5	5	5	4	4	4	45
48	3	2	4	5	4	4	4	4	4	5	39
49	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	46
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
51	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	37
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
54	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	19
55	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	46
56	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	18
57	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	45
58	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	15
59	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	15
60	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	44
61	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	44
62	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	45
63	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	45
64	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	45
65	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	45
66	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	45
67	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	45
68	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	44
69	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	45
70	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	45
71	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	45
72	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	45
73	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	45
74	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	45
75	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	45
76	4	5	5	4	4	5	5	4	3	4	43
77	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	44
78	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	46
79	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	45
80	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	45

81	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	45
82	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	45
83	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	46
84	5	4	3	5	4	5	5	4	5	4	44
85	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	16
86	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	15
87	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	46
88	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	43
89	4	5	4	4	5	4	3	4	4	5	42
90	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	47
91	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	46
92	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	45
93	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	47
94	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	45
95	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	46
96	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	45
97	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	45
98	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	44
99	3	1	2	2	3	2	1	2	1	3	20
100	2	2	1	4	2	1	1	3	3	4	23
101	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	45
102	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	44
103	2	1	1	2	1	3	2	1	2	3	18
104	2	3	2	1	2	2	2	2	1	2	19
105	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	42
106	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
107	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	45
108	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	45
109	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	45
110	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	45
111	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	46
112	5	4	3	5	4	5	5	4	5	4	44
113	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	16
114	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	15
115	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	46
116	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	43
117	4	5	4	4	5	4	3	4	4	5	42
118	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	47
119	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	46
120	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	45
121	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	47

122	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	45
123	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	46
124	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	45
125	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	45
126	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	44
127	3	1	2	2	3	2	1	2	1	3	20
128	2	2	1	4	2	1	1	3	3	4	23
129	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	45
130	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	44
131	2	1	1	2	1	3	2	1	2	3	18
132	2	3	2	1	2	2	2	2	1	2	19
133	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	42
134	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50



[illegible]

40	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	47
41	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
43	2	4	1	2	4	5	4	4	3	4	33
44	4	4	3	3	3	4	4	3	3	5	36
45	5	4	3	4	3	4	4	2	4	5	38
46	4	4	4	5	5	4	4	4	3	5	42
47	4	5	3	3	5	5	3	3	5	3	39
48	5	5	3	3	4	5	4	5	5	5	44
49	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	48
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
51	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	43
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
54	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	17
55	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	45
56	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	20
57	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	44
58	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	15
59	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	15
60	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	44
61	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	45
62	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	46
63	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	44
64	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	45
65	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	45
66	5	3	5	4	5	4	4	5	5	4	44
67	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	45
68	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	42
69	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	45
70	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	45
71	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	44
72	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	44
73	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	43
74	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	45
75	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	46
76	5	4	3	5	4	4	4	5	5	4	43
77	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	46
78	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	46
79	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	45
80	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	43

81	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	46
82	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	46
83	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	45
84	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	45
85	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	15
86	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	15
87	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	45
88	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	42
89	4	4	5	5	4	5	5	3	4	4	43
90	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	46
91	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	45
92	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	45
93	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	46
94	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	45
95	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	45
96	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	46
97	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	45
98	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	45
99	2	3	4	1	3	4	2	5	2	2	28
100	1	3	1	3	1	1	3	2	1	4	20
101	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	46
102	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	45
103	2	3	2	2	1	2	1	2	1	2	18
104	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	19
105	4	4	4	4	4	5	5	4	3	2	39
106	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
107	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	43
108	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	46
109	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	46
110	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	45
111	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	45
112	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	15
113	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	15
114	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	45
115	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	42
116	4	4	5	5	4	5	5	3	4	4	43
117	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	46
118	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	45
119	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	45
120	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	46
121	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	45

122	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	45
123	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	46
124	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	45
125	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	45
126	2	3	4	1	3	4	2	5	2	2	28
127	1	3	1	3	1	1	3	2	1	4	20
128	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	46
129	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	45
130	2	3	2	2	1	2	1	2	1	2	18
131	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	19
132	4	4	4	4	4	5	5	4	3	2	39
133	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
134	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	45



Lampiran 3 Output SPSS

Demografi Responden

Jenis Kelamin Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	49	36,6	36,6	36,6
	Perempuan	85	63,4	63,4	100,0
	Total	134	100,0	100,0	

Usia Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	> 51 Tahun	1	,7	,7	,7
	18 - 30 Tahun	128	95,5	95,5	96,3
	31 - 41 Tahun	4	3,0	3,0	99,3
	41 - 51 Tahun	1	,7	,7	100,0
	Total	134	100,0	100,0	

Pendidikan Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1	91	67,9	67,9	67,9
	S2	1	,7	,7	68,7
	SMA/SMK	42	31,3	31,3	100,0
	Total	134	100,0	100,0	

Masa Kerja Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 Tahun	22	16,4	16,4	16,4
	> 10 Tahun	10	7,5	7,5	23,9
	1 - 3 Tahun	43	32,1	32,1	56,0
	3- 6 Tahun	41	30,6	30,6	86,6
	6 - 10 Tahun	18	13,4	13,4	100,0
	Total	134	100,0	100,0	

Tanggapan Responden

Statistics

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10
N Valid	134	134	134	134	134	134	134	134	134	134
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	3,36	3,25	3,27	3,34	3,25	3,24	3,33	3,44	3,35	3,30

Frequency Table

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	86	64,2	64,2	64,2
4	48	35,8	35,8	100,0
Total	134	100,0	100,0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	1,5	1,5	1,5
2	6	4,5	4,5	6,0
3	82	61,2	61,2	67,2
4	44	32,8	32,8	100,0
Total	134	100,0	100,0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	7	5,2	5,2	5,2
3	85	63,4	63,4	68,7
4	41	30,6	30,6	99,3
5	1	,7	,7	100,0
Total	134	100,0	100,0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	5	3,7	3,7	3,7
3	81	60,4	60,4	64,2
4	46	34,3	34,3	98,5
5	2	1,5	1,5	100,0
Total	134	100,0	100,0	

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	,7	,7	,7
2	6	4,5	4,5	5,2
3	88	65,7	65,7	70,9
4	36	26,9	26,9	97,8
5	3	2,2	2,2	100,0
Total	134	100,0	100,0	

X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	5	3,7	3,7	3,7
3	93	69,4	69,4	73,1
4	35	26,1	26,1	99,3
5	1	,7	,7	100,0
Total	134	100,0	100,0	

X1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	6	4,5	4,5	4,5
3	83	61,9	61,9	66,4
4	40	29,9	29,9	96,3
5	5	3,7	3,7	100,0
Total	134	100,0	100,0	

X1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	,7	,7	,7
3	77	57,5	57,5	58,2
4	52	38,8	38,8	97,0
5	4	3,0	3,0	100,0
Total	134	100,0	100,0	

X1.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	8	6,0	6,0	6,0
3	80	59,7	59,7	65,7
4	37	27,6	27,6	93,3
5	9	6,7	6,7	100,0
Total	134	100,0	100,0	

X1.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	2,2	2,2	2,2
3	91	67,9	67,9	70,1
4	37	27,6	27,6	97,8
5	3	2,2	2,2	100,0
Total	134	100,0	100,0	

Statistics

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10
N Valid	134	134	134	134	134	134	134	134	134	134
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	3,31	3,30	3,43	3,37	3,41	3,37	3,42	3,48	3,51	3,51

Frequency Table**X2.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	3,0	3,0	3,0
2	3	2,2	2,2	5,2
3	78	58,2	58,2	63,4
4	45	33,6	33,6	97,0
5	4	3,0	3,0	100,0
Total	134	100,0	100,0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	3,0	3,0	3,0
2	9	6,7	6,7	9,7
3	68	50,7	50,7	60,4
4	49	36,6	36,6	97,0
5	4	3,0	3,0	100,0
Total	134	100,0	100,0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	2,2	2,2	2,2
3	76	56,7	56,7	59,0
4	50	37,3	37,3	96,3
5	5	3,7	3,7	100,0

Total	134	100,0	100,0
-------	-----	-------	-------

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	3,0	3,0	3,0
2	2	1,5	1,5	4,5
3	72	53,7	53,7	58,2
4	53	39,6	39,6	97,8
5	3	2,2	2,2	100,0
Total	134	100,0	100,0	

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	9	6,7	6,7	6,7
3	72	53,7	53,7	60,4
4	42	31,3	31,3	91,8
5	11	8,2	8,2	100,0
Total	134	100,0	100,0	

X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	1,5	1,5	1,5
2	5	3,7	3,7	5,2
3	75	56,0	56,0	61,2
4	46	34,3	34,3	95,5
5	6	4,5	4,5	100,0
Total	134	100,0	100,0	

X2.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	1,5	1,5	1,5
2	1	,7	,7	2,2
3	78	58,2	58,2	60,4
4	45	33,6	33,6	94,0
5	8	6,0	6,0	100,0
Total	134	100,0	100,0	

X2.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	5	3,7	3,7	3,7
3	69	51,5	51,5	55,2
4	51	38,1	38,1	93,3
5	9	6,7	6,7	100,0
Total	134	100,0	100,0	

X2.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	1,5	1,5	1,5
3	69	51,5	51,5	53,0
4	56	41,8	41,8	94,8
5	7	5,2	5,2	100,0
Total	134	100,0	100,0	

X2.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	1,5	1,5	1,5
3	64	47,8	47,8	49,3
4	63	47,0	47,0	96,3
5	5	3,7	3,7	100,0
Total	134	100,0	100,0	

Statistics

	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10
N Valid	134	134	134	134	134	134	134	134	134	134
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	4,06	3,84	4,12	4,22	4,15	4,19	4,01	4,04	4,01	3,99

Frequency Table

X3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	,7	,7	,7
2	12	9,0	9,0	9,7
3	12	9,0	9,0	18,7
4	62	46,3	46,3	64,9
5	47	35,1	35,1	100,0
Total	134	100,0	100,0	

X3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	5	3,7	3,7	3,7
2	12	9,0	9,0	12,7
3	19	14,2	14,2	26,9
4	62	46,3	46,3	73,1
5	36	26,9	26,9	100,0
Total	134	100,0	100,0	

X3.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	5	3,7	3,7	3,7
2	7	5,2	5,2	9,0
3	6	4,5	4,5	13,4
4	65	48,5	48,5	61,9
5	51	38,1	38,1	100,0
Total	134	100,0	100,0	

X3.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	3,0	3,0	3,0
2	5	3,7	3,7	6,7
3	4	3,0	3,0	9,7
4	66	49,3	49,3	59,0
5	55	41,0	41,0	100,0
Total	134	100,0	100,0	

X3.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	,7	,7	,7
2	12	9,0	9,0	9,7
3	3	2,2	2,2	11,9
4	68	50,7	50,7	62,7
5	50	37,3	37,3	100,0
Total	134	100,0	100,0	

X3.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	3,0	3,0	3,0
2	5	3,7	3,7	6,7
3	4	3,0	3,0	9,7
4	69	51,5	51,5	61,2
5	52	38,8	38,8	100,0
Total	134	100,0	100,0	

X3.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	3,0	3,0	3,0
2	8	6,0	6,0	9,0
3	8	6,0	6,0	14,9
4	77	57,5	57,5	72,4
5	37	27,6	27,6	100,0
Total	134	100,0	100,0	

X3.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	5	3,7	3,7	3,7
2	10	7,5	7,5	11,2
3	9	6,7	6,7	17,9
4	61	45,5	45,5	63,4
5	49	36,6	36,6	100,0
Total	134	100,0	100,0	

X3.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	1,5	1,5	1,5
2	11	8,2	8,2	9,7
3	11	8,2	8,2	17,9
4	70	52,2	52,2	70,1
5	40	29,9	29,9	100,0
Total	134	100,0	100,0	

X3.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	6	4,5	4,5	4,5
2	7	5,2	5,2	9,7
3	18	13,4	13,4	23,1
4	54	40,3	40,3	63,4
5	49	36,6	36,6	100,0
Total	134	100,0	100,0	

Statistics

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10
N Valid	134	134	134	134	134	134	134	134	134	134
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	4,18	4,17	3,74	3,81	4,04	4,26	4,12	3,79	4,06	3,99

Frequency Table**Y1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	2,2	2,2	2,2
2	12	9,0	9,0	11,2
3	2	1,5	1,5	12,7
4	58	43,3	43,3	56,0
5	59	44,0	44,0	100,0
Total	134	100,0	100,0	

Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	2,2	2,2	2,2
2	4	3,0	3,0	5,2
3	4	3,0	3,0	8,2
4	79	59,0	59,0	67,2
5	44	32,8	32,8	100,0
Total	134	100,0	100,0	

Y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	6	4,5	4,5	4,5
2	15	11,2	11,2	15,7
3	16	11,9	11,9	27,6
4	68	50,7	50,7	78,4
5	29	21,6	21,6	100,0
Total	134	100,0	100,0	

Y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	3,0	3,0	3,0
2	13	9,7	9,7	12,7
3	21	15,7	15,7	28,4
4	63	47,0	47,0	75,4
5	33	24,6	24,6	100,0
Total	134	100,0	100,0	

Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	5	3,7	3,7	3,7
2	6	4,5	4,5	8,2
3	10	7,5	7,5	15,7
4	70	52,2	52,2	67,9
5	43	32,1	32,1	100,0
Total	134	100,0	100,0	

Y6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	3,0	3,0	3,0
2	3	2,2	2,2	5,2
3	4	3,0	3,0	8,2
4	66	49,3	49,3	57,5
5	57	42,5	42,5	100,0
Total	134	100,0	100,0	

Y7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	1,5	1,5	1,5
2	7	5,2	5,2	6,7
3	6	4,5	4,5	11,2
4	77	57,5	57,5	68,7
5	42	31,3	31,3	100,0
Total	134	100,0	100,0	

Y8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	7	5,2	5,2	5,2
2	14	10,4	10,4	15,7
3	19	14,2	14,2	29,9
4	54	40,3	40,3	70,1
5	40	29,9	29,9	100,0
Total	134	100,0	100,0	

Y9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	3,0	3,0	3,0
2	9	6,7	6,7	9,7
3	17	12,7	12,7	22,4
4	49	36,6	36,6	59,0
5	55	41,0	41,0	100,0
Total	134	100,0	100,0	

Y10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	3,0	3,0	3,0
2	12	9,0	9,0	11,9
3	7	5,2	5,2	17,2
4	70	52,2	52,2	69,4
5	41	30,6	30,6	100,0
Total	134	100,0	100,0	

Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Lingkungan Kerja (X1)	134	26	44	33,13	3,724
Disiplin Kerja (X2)	134	25	44	34,10	4,085
Kompensasi (X3)	134	15	50	40,62	7,766
Kinerja Karyawan (Y)	134	15	50	40,16	7,675
Valid N (listwise)	134				

Uji Validitas

Correlations

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible][illegible]

Y9	Pearson Correlation	,710**	,668**	,682**	,639**	,678**	,642**	,609**	,564**	1	,546**	,854**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	134	134	134	134	134	134	134	134	134	134	134
Y10	Pearson Correlation	,625**	,600**	,622**	,592**	,514**	,466**	,655**	,528**	,546**	1	,778**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	134	134	134	134	134	134	134	134	134	134	134
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	,850**	,807**	,778**	,792**	,809**	,723**	,812**	,710**	,854**	,778**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	134	134	134	134	134	134	134	134	134	134	134

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

Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,839	10

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,797	10

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,941	10

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,931	10

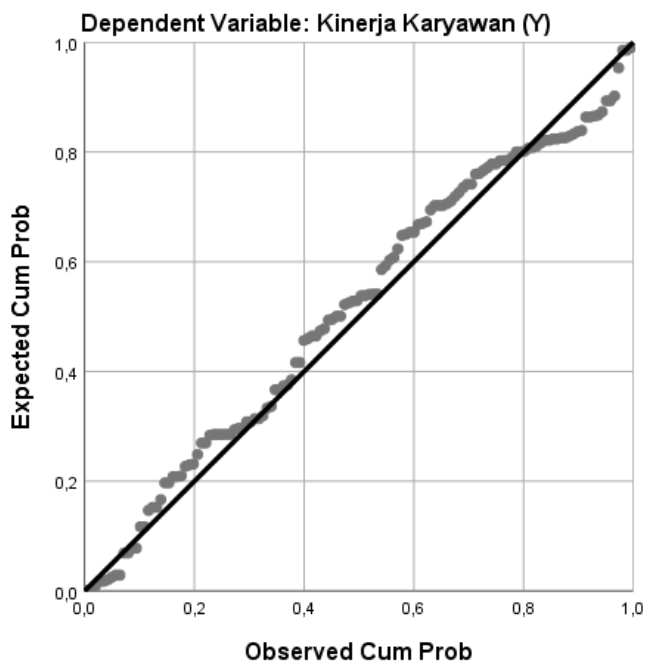
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		134
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,29068261
Most Extreme Differences	Absolute	,075
	Positive	,072
	Negative	-,075
Test Statistic		,075
Asymp. Sig. (2-tailed)		,063 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

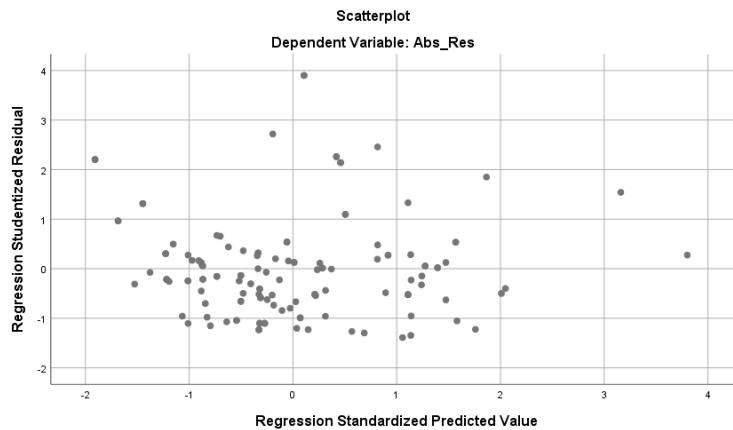


Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	,700	1,351			,519	,605
Lingkungan Kerja (X1)	,031	,038	,083		,826	,411
Disiplin Kerja (X2)	,023	,035	,066		,649	,518
Kompensasi (X3)	-,017	,016	-,096		-1,090	,278

a. Dependent Variable: Abs_Res



Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-10,877	2,225		-4,888	,000		
Lingkungan Kerja (X1)	,276	,062	,134	4,416	,000	,747	1,338
Disiplin Kerja (X2)	,135	,058	,072	2,340	,021	,731	1,368
Kompensasi (X3)	,919	,026	,930	34,884	,000	,965	1,036

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,954 ^a	,911	,909	2,317	1,776

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X3), Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Uji Korelasi Sederhana

		Correlations			
		Lingkungan Kerja (X1)	Disiplin Kerja (X2)	Kompensasi (X3)	Kinerja Karyawan (Y)
Lingkungan Kerja (X1)	Pearson Correlation	1	,493**	-,023	,147
	Sig. (2-tailed)		,000	,790	,089
	N	134	134	134	134
Disiplin Kerja (X2)	Pearson Correlation	,493**	1	,150	,277**
	Sig. (2-tailed)	,000		,083	,001
	N	134	134	134	134
Kompensasi (X3)	Pearson Correlation	-,023	,150	1	,937**
	Sig. (2-tailed)	,790	,083		,000
	N	134	134	134	134
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	,147	,277**	,937**	1
	Sig. (2-tailed)	,089	,001	,000	
	N	134	134	134	134

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

Uji Korelasi Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,954 ^a	,911	,909	2,317

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X3), Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2)

Uji Regresi Linier/Uji Parsial (Uji T)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	30,095	5,913		5,089	,000
Lingkungan Kerja (X1)	,276	,062	,134	4,416	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22,400	5,395		4,152	,000
Disiplin Kerja (X2)	,521	,157	,277	3,315	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,533	1,240		2,043	,043
Kompensasi (X3)	,926	,030	,937	30,896	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,954 ^a	,911	,909	2,317

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X3), Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2)

Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7135,828	3	2378,609	443,083	,000 ^b
	Residual	697,881	130	5,368		
	Total	7833,709	133			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Kompensasi (X3), Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2)



Lampiran 4 Tabel Distribusi R *Correlation Pearson's*

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
101	0.1630	0.1937	0.2290	0.2528	0.3196
102	0.1622	0.1927	0.2279	0.2515	0.3181
103	0.1614	0.1918	0.2268	0.2504	0.3166
104	0.1606	0.1909	0.2257	0.2492	0.3152
105	0.1599	0.1900	0.2247	0.2480	0.3137
106	0.1591	0.1891	0.2236	0.2469	0.3123
107	0.1584	0.1882	0.2226	0.2458	0.3109
108	0.1576	0.1874	0.2216	0.2446	0.3095
109	0.1569	0.1865	0.2206	0.2436	0.3082
110	0.1562	0.1857	0.2196	0.2425	0.3068
111	0.1555	0.1848	0.2186	0.2414	0.3055
112	0.1548	0.1840	0.2177	0.2403	0.3042
113	0.1541	0.1832	0.2167	0.2393	0.3029
114	0.1535	0.1824	0.2158	0.2383	0.3016
115	0.1528	0.1816	0.2149	0.2373	0.3004
116	0.1522	0.1809	0.2139	0.2363	0.2991
117	0.1515	0.1801	0.2131	0.2353	0.2979
118	0.1509	0.1793	0.2122	0.2343	0.2967
119	0.1502	0.1786	0.2113	0.2333	0.2955
120	0.1496	0.1779	0.2104	0.2324	0.2943
121	0.1490	0.1771	0.2096	0.2315	0.2931
122	0.1484	0.1764	0.2087	0.2305	0.2920
123	0.1478	0.1757	0.2079	0.2296	0.2908
124	0.1472	0.1750	0.2071	0.2287	0.2897
125	0.1466	0.1743	0.2062	0.2278	0.2886
126	0.1460	0.1736	0.2054	0.2269	0.2875
127	0.1455	0.1729	0.2046	0.2260	0.2864
128	0.1449	0.1723	0.2039	0.2252	0.2853
129	0.1443	0.1716	0.2031	0.2243	0.2843
130	0.1438	0.1710	0.2023	0.2235	0.2832
131	0.1432	0.1703	0.2015	0.2226	0.2822
132	0.1427	0.1697	0.2008	0.2218	0.2811
133	0.1422	0.1690	0.2001	0.2210	0.2801
134	0.1416	0.1684	0.1993	0.2202	0.2791

(Sumber: <http://junaidichaniago.wordpress.com>)

Lampiran 5 Tabel Distribusi t tabel

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
121	0.67652	1.28859	1.65754	1.97976	2.35756	2.61707	3.15895
122	0.67651	1.28853	1.65744	1.97960	2.35730	2.61673	3.15838
123	0.67649	1.28847	1.65734	1.97944	2.35705	2.61639	3.15781
124	0.67647	1.28842	1.65723	1.97928	2.35680	2.61606	3.15726
125	0.67646	1.28836	1.65714	1.97912	2.35655	2.61573	3.15671
126	0.67644	1.28831	1.65704	1.97897	2.35631	2.61541	3.15617
127	0.67643	1.28825	1.65694	1.97882	2.35607	2.61510	3.15565
128	0.67641	1.28820	1.65685	1.97867	2.35583	2.61478	3.15512
129	0.67640	1.28815	1.65675	1.97852	2.35560	2.61448	3.15461
130	0.67638	1.28810	1.65666	1.97838	2.35537	2.61418	3.15411
131	0.67637	1.28805	1.65657	1.97824	2.35515	2.61388	3.15361
132	0.67635	1.28800	1.65648	1.97810	2.35493	2.61359	3.15312
133	0.67634	1.28795	1.65639	1.97796	2.35471	2.61330	3.15264
134	0.67633	1.28790	1.65630	1.97783	2.35450	2.61302	3.15217
135	0.67631	1.28785	1.65622	1.97769	2.35429	2.61274	3.15170
136	0.67630	1.28781	1.65613	1.97756	2.35408	2.61246	3.15124
137	0.67628	1.28776	1.65605	1.97743	2.35387	2.61219	3.15079
138	0.67627	1.28772	1.65597	1.97730	2.35367	2.61193	3.15034
139	0.67626	1.28767	1.65589	1.97718	2.35347	2.61166	3.14990
140	0.67625	1.28763	1.65581	1.97705	2.35328	2.61140	3.14947
141	0.67623	1.28758	1.65573	1.97693	2.35309	2.61115	3.14904
142	0.67622	1.28754	1.65566	1.97681	2.35289	2.61090	3.14862
143	0.67621	1.28750	1.65558	1.97669	2.35271	2.61065	3.14820
144	0.67620	1.28746	1.65550	1.97658	2.35252	2.61040	3.14779
145	0.67619	1.28742	1.65543	1.97646	2.35234	2.61016	3.14739
146	0.67617	1.28738	1.65536	1.97635	2.35216	2.60992	3.14699
147	0.67616	1.28734	1.65529	1.97623	2.35198	2.60969	3.14660
148	0.67615	1.28730	1.65521	1.97612	2.35181	2.60946	3.14621
149	0.67614	1.28726	1.65514	1.97601	2.35163	2.60923	3.14583
150	0.67613	1.28722	1.65508	1.97591	2.35146	2.60900	3.14545

(Sumber: <http://junaidichaniago.wordpress.com>)

Lampiran 6 Tabel Distribusi F tabel Signifikasi 5%

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
132	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
133	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
134	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
135	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74

(Sumber: <http://junaidichaniago.wordpress.com>)