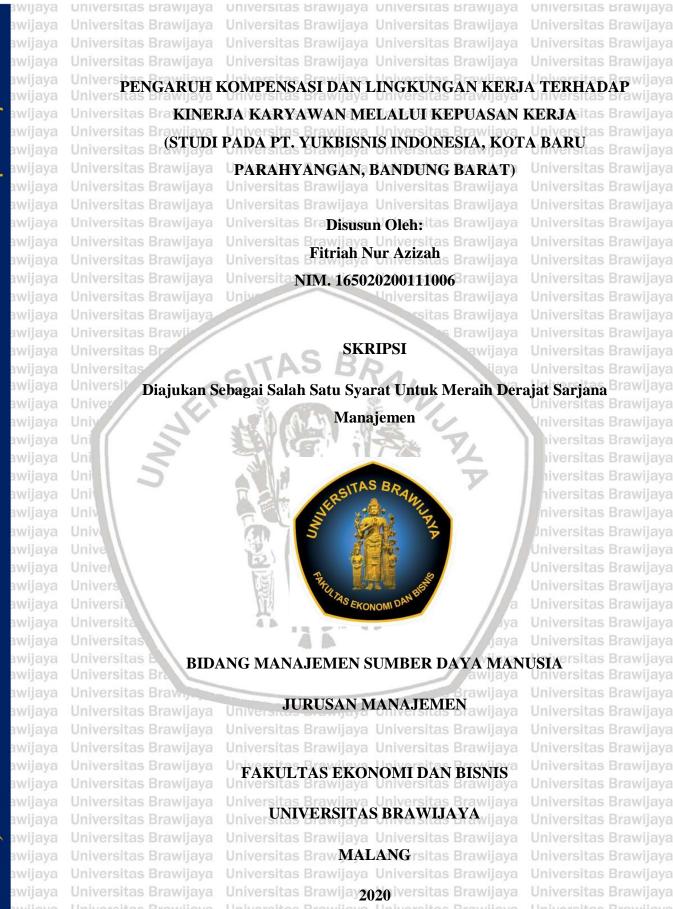
awijaya awijaya



Universitas Brawijaya PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP Universitas BraKINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA itas Brawijaya (STUDI PADA PT. YUKBISNIS INDONESIA, KOTA BARU PARAHYANGAN, BANDUNG BARAT) Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas BraDisusun Oleh: itas Brawijaya as Brawijaya Fitriah Nur Azizah NIM. 165020200111006 rawijaya SKRIPSI Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Derajat Sarjana Sawilaya niversitas Brawijaya Manajemen Iniversitas Brawijaya AS EKONOMID BIDANG MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PRAWIJAYA **JURUSAN MANAJEMEN** FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS BRAWIJAYA Universitas BrawMALANGrsitas Brawijaya Universitas Brawijay2020 iversitas Brawijaya versitas Brawijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya awijaya awijaya

awijaya

awijaya

awijaya awijaya awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya awijaya

universitas Brawijaya Universitas Brawijava Universitas Brawijava Universitas Brawijava



### KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN UNIVERSITAS BRAWIJAYA

### **FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan Mayjen Haryono No 165 Malang Indonesia Telp. +62341-555000 (Hunting) 551396, 553834 Fax. 553834 E-mail: info@fe. Unibraw.ac.id Website : http://feb.ub.ac.id

> FORM A **KPS**

#### LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Menyatakan Judul Skripsi:

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi pada PT. Yukbisnis Indonesia)

Judul Skripsi (Inggris):

The Effect of Compensation and Work Environment on Employee Performance Through Job Satisfication (Study on PT. Yukbisnis Indonesia)

Nama : Fitriah Nur Azizah NIM 165020200111006

Tempat dan Tanggal Lahir: Pasuruan, 25 September 1998

Ujian Komprehensif Ke 1 IPK (selain Nilai Skripsi) : 3.60

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia Format Ujian : REVIEW SKRIPSI / DARING - BBB

Malang, 18 Juli 2020 Mengetahui, Menyetujui,

Ketua Program Studi Sarjana Manajemen Dosen Pembimbing,

(Dr. Siti Aisjah, SE, MS, CSRS, CFP)

Keterangan:

- 1. Dikirimkan Kepada Dosen Pembimbing dan KPSSM dalam format pdf.
- 2. KPSSM HP. 08123252102 email: aisjahsiti@gmail.com

KPSSM-FEBUB-26.3.2020

Universitas Brawijaya Universitae Rrawijava Universitae Rrawijava Universitae Rrawijava Universitae Rrawijava

(Prof. Dr. Margone, SE., SU.)

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya awijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

## KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI UNIVERSITAS BRAWIJAYA

#### **FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan MT. Haryono 165 Malang 6541, Indonesia Telp. +62341-555000 (Hunting), 551396, Fax.553834

E-mail: feb@ub.ac.id http://www.feb.ac.id

#### LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi dengan Judul

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA (STUDI PADA PT YUKBISNIS INDONESIA, KOTA BARU PARAHYANGAN, BANDUNG BARAT)

Yang disusun oleh:

: Fitriah Nur Azizah Nama NIM : 165020200111006

Jurusan : Manajemen

: Sumber Daya Manusia Konsentrasi

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada Tanggal 23 Juli 2020 dan dinyatakan memenuhi svarat untuk diterima.

#### SUSUNAN DEWAN PENGUJI

1. Prof. Dr. Margono, SE., SU. NIP. 19521024 198103 1 003 (Sebagai Pembimbing)

2. Agung Nugroho Adi, SE., MM., MM.HRM

NIK. 2013048409291001 (Sebagai Penguji I)

3. M. Abdi Dzil Ikhram, SE., MM. NIK. 2016079111051001 (Sebagai Penguji II)

> Malang, 10 September 2020 Ketua Program Studi S1 Manajemen,

> Dr. Siti Aisjah, SE., MS., CSRS., CFP NIP.19601111 198601 2 001

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Rrawijava Universitas Rrawijava Universitas Rrawijava Universitas Rrawijava

awijaya awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awiiava

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala limpahan Universitas Brawijava Universitas Brawijava Universitas Brawijava nikmat dan rahmat-Nya yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menyusun skripsi dengan judul: "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi pada PT. Yukbisnis

Unive Indonesia, Kota Baru Parahyangan, Bandung Barat)". Brawijaya Universitas Brawijaya

universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Tujuan penyusunan skripsi ini adalah untuk memenuhi syarat dalam mencapai gelar sarjana manajemen pada jurusan (program) manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak dapat terselesaikan dengan baik tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Maka dari itu, dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada:

- 1. Bapak Nurkholis, SE., M.Buss.(Acc)., Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya.
- Ibu Dr. Sumiati, SE., MSi., CSRS, CFP. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya. Brawijaya
- 3. Ibu Dr. Siti Aisjah, SE., MS., CSRS., CFP. selaku Ketua Program Studi S-1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya.
- 4. Bapak Prof. Dr. Margono, SE., SU. selaku Dosen Pembimbing Skripsi.
- Universitas 5. Bapak Agung Nugroho Adi, SE., MM., MM.HRM selaku Dosen ava Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas BrawPenguji liversitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas B 6. w Bapak M. Abdi Dzil Ikhram, SE., MM. selaku Dosen Penguji 2. s Brawijaya

Universitas Rrawilava Universitas Rrawilava Universitas Rrawilava



awijaya awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya awijaya

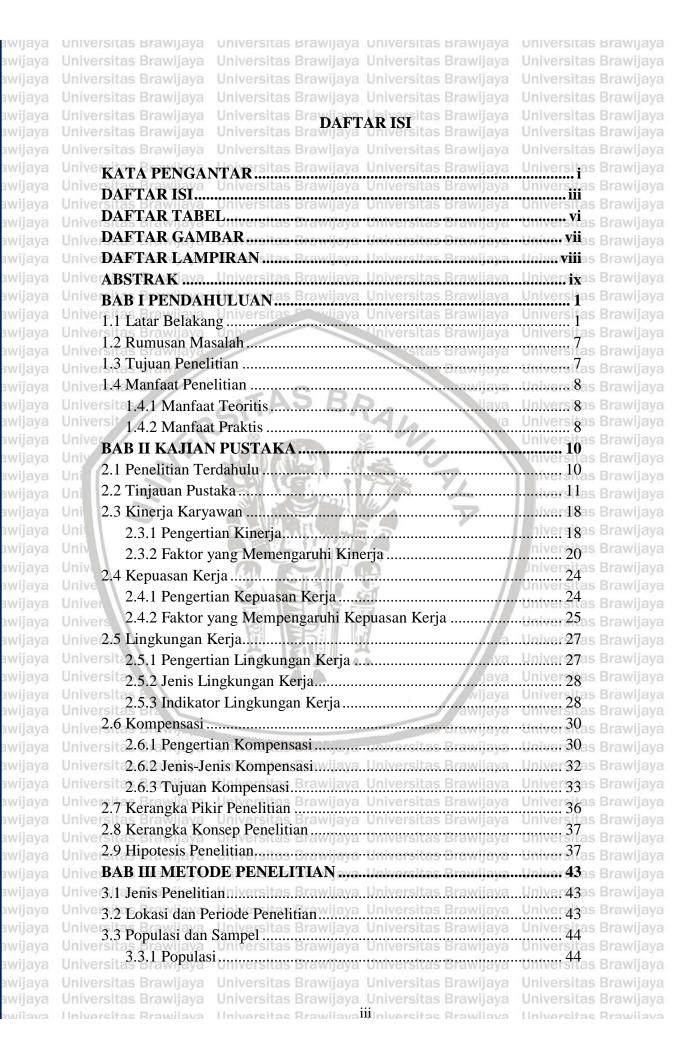
awijaya awijaya awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya

Universitas Brawijaya 7. PT Yukbisnis Indonesia yang telah memberikan penulis kesempatan Universitas Brawuntuk melakukan penelitian. Hayati selaku HRD di PT Yukbisnis Indonesia yang telah membantu penulis mengumpulkan data yang diperlukan bagi penelitian. 9. Seluruh karyawan di PT Yukbisnis Indonesia yang telah meluangkan waktunya untuk menjawab pernyataan kuesioner yang penulis berikan. 10. Kedua orang tua beserta keluarga yang selalu memberikan dukungan moril dan material dalam proses penyusunan skripsi. 11. Monica, Hayyin, Fairus, Desi, Dhayit, dan Karin yang selalu ada dan rela mendengarkan keluh kesah serta membantu penulis. Versitas Brawijaya 12. Pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu, namun telah memberikan banyak dukungan atas penyusunan skripsi. Wersitas Brawijaya Penulis juga meyakini bahwa masih terdapat kekurangan dalam penyusunan Unive skripsi ini. Oleh karena itu, penulis dengan senang hati menerima berbagai kritik lava Unive dan saran. Akhir kata, penulis berharap bahwa skripsi ini dapat bermanfaat bagi aya Unive banyak pihak yang membutuhkan. Unive Malang, 20 Juli 2020 resources and appropriate Brawijaya Univerpenulis rawijaya

Universitas Rrawijava II Iniversitas Rrawijava





S
4
->
S
~
ш
>
-~
Z
$\equiv$

awijaya	universitas Brawijaya universitas Brawijaya universitas Brawijaya	universitas	Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya	Universitas	Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya		
awijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya		
awijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya	Universitas	Brawijaya
awijaya	Universitas 3.3.2 Sampel	Universitas 45	Brawijaya
awijaya awijaya	Universit 3.4.1 Data Primer arsitas. Brandiaya. Universitas. Brandiaya.	45	Brawijay
awijaya awijaya	Universita 3.4.2 Data Sekunder		
awijaya	Unive 3.5 Metode Pengumpulan Data	43as Universitas	Brawijay
awijaya	3.3 Metode Pengumpulan Data	45as Universitas	Brawijay
awijaya	3.5.1 Kuesioner  3.5.2 Studi Kepustakaan.	Universitas	Brawijay
awijaya	3.5.2 Studi Kepustakaan	46	Brawijaya
awijaya	3.6 Variabel Penelitian	univer40as	Brawijaya
awijaya	Universit 3.6.1 Identifikasi Variabel		Brawijaya
awijaya	Universita 3.6.2 Definisi Operasional Variabel	Univer48as	Brawijaya
awijaya	Unive 3.7 Uii Instrumen Denelition Universitas Brawijava	Univer50as	Brawijava
awijaya	Universita 3.7.1 Uii Validitas rsitas Brawijaya	Universions	Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya	Universitas	Brawijaya
awijaya	Universitäs 27 Cli Kondollidas awijaya	Universitas	Brawijaya
awijaya	J.O OJI ASUIIISI KIASIK	Universitas	Brawijaya
awijaya	Universit 3.7.1 Uji Validitas	Univer91as	Brawijaya
awijaya	3.8.2 Uji Heteroskedastisitas		Brawijaya
awijaya awijaya	3.8.3 Uji Normalitas	52	Brawijay
awijaya	3.9 Uji Statistik	53	Brawijay
awijaya	3.9.1 Uji Parsial (t <sub>test</sub> )	53	Brawijay
awijaya	3.9 Uji Statistik	54	Brawijay
awijaya	3.10 Analisis Jalur ( <i>Path Analysis</i> )	niver54as	Brawijaya
awijaya	Univ BAB IV PEMBAHASAN		
awijaya	1 Cambaran Umum Objek Panalitian	Universitas	Brawijava
awijaya	4.1.1 Cajarah DT. Vukhiania Indonesia	Universitas	Brawijaya
awijaya	4.1.1 Sejarah FT. Tukbishis Indonesia	Universitas	Brawijaya
awijaya	4.1.2 Visi den Nilei DT. Vulkienie Indonesie	Universitas	Brawijaya
awijaya	4.1.4 Due dult von a Ditamarkar	···universitas	Brawijaya
awijaya	4.1.4 Produk yang Ditawarkan		Brawijaya
awijaya awijaya	4.2 Deskripsi Karakteristik Responden	niver 60as	Brawijaya
awijaya	4.2.1 Jenis Kelamin Responden	60	Brawijay:
awijaya	4.2.1 Jenis Kelamin Responden 4.2.2 Umur Responden 4.2.3 Lama Bekerja Responden 4.3 Deskripsi Jawaban Responden	61	Brawijay
awijaya	4.2.3 Lama Bekerja Responden	61	Brawijay
awijaya	Unive 4.3 Deskripsi Jawaban Responden	62	Brawijay
awijaya	Unive 4.4 Analisis Data	Univer6/as	Brawijaya
awijaya	Universita 4.4.1 Uji Instrumen Penelitian viiava. Universitas Brawiiava.	Univer67as	Brawijaya
awijaya	Universita 4 2 Tiji Asumsi Klasik s Brawijaya Universitas Brawijaya	Universitas	Brawijaya
awijaya	4.4.3 Uji Analisis Jalur	Universitas	Brawijaya
awijaya	Universitas Brawillons Januarian Linotesia	Universitas	Brawijaya
awijaya	4.5 Pembahasan dan Pengujian Hipotesis	··universitas	Brawijaya
awijaya 	Unive 4.6 Implikasi Hasil Penelitian		
awijaya	Unive 4.7 Keterbatasan Penelitianas Brawijaya. Universitas Brawijaya.		
awijaya	Unive BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	univer 90as	Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya		
awijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya	Universitas	prawijayi

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Rrawijava Universitas Rrawijava Viniversitas Rrawijava Universitas Rrawijava awijaya awijaya

universitas Brawijaya

universitas Brawijaya universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya 

Unive DAFTAR PUSTAKA roitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Iniversitas Brawijaya niversitas Brawijaya

vijaya

Universitas Brawijaya universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Rrawijava Viniversitas Rrawijava

Universitas Rrawijava

awijaya awijaya awijaya

awijaya	universitas Brawijaya universitas Brawijaya universitas Brawijaya	universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya Universitas B <b>DAFTAR TABEL</b> as Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya		Universitas.Rr9wijaya
awijaya	Tabel 3.1 Kisi-Kisi Instrumen Peneltiain	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Unive Tabel 4.1 Deskriptif Statistik Variabel Kompensasi	. Universitas B63wijaya
awijaya		Universitas Brawijaya
awijaya	Tabel 4.2 Deskriptif Statistik Variabel Lingkungan Kerja	Universitas Brawijaya
awijaya	Unive Tabel 4.3 w Deskriptif Statistik Variabel Kinerja silas. Rrawijawa.	
awijaya	Universitas Brawijava Universitas Brawijava	
awijaya	Tabel 4.4 Deskriptif Statistik Variabel Kepuasan Kerja	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya
awijaya	Oliversitas Brawijaya	
	Unive Tabel 4.5 v Uji Validitas Variabel Kompensasi	
awijaya	Tabel 4.6 Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja	Universitas Brawijaya
awijaya		Universitas Brawijaya
awijaya		Universitas B <sub>6</sub> 9wijaya
awijaya	Tabel 4.8 Uji Validitas Variabel Kinerja	Universitas Brawijaya
awijaya		
awijaya	Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas	hiversitas B <sub>7</sub> 4wijaya
awijaya	Tobal 4.10 Hacil Lii Multikalinaaritaa	niversitas Brawijaya
awijaya		iversitas.B72wijaya
awijaya	Tabel 4.11 Hasil Uji Heteroskedastisitas	hiversitas B <sub>73</sub> wijaya
awijaya		niversitas Brawijaya
awijaya	Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas	<del>- Universitas B/3</del> wijaya
awijaya	Unive Tabel 4.13 Output Regresi Model I	Universitas B <sub>74</sub> wijaya
awijaya	University	Universitas Brawijaya
awijaya	Unive Tabel 4.14 Output Regresi Model II	Universites.E76wijaya
awijaya	Tabel 4.15 Ringkasan Hasil Penelitian	Universitas B <sub>84</sub> wijaya
awijaya	Universita Via Kingkasan Hasii Felichtan	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas E. Wijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Bra awijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
4		
awijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya 	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awiiava	Ilnivercitae Rrawiiava Ilnivercitae Rrawiiava Vinivercitae Rrawiiava	Universitas Rrawijava

awijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya	universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya Universitas DAFTAR GAMBAR Brawijaya Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Unive Gambar 2.1 Jenis Kompensasi Wilaya Universitas Brawijaya	Universita 32 rawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Unive Gambar 2.2 Ay Kerangka Pikir Penelitian	Universita36rawijaya
awijaya	Unive Gambar 2.3 Av Kerangka Konsep Penelitian Wersitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Unive Gambar 3.1 jaya Model Analisis Jalur aya Universitas Brawijaya.	
awijaya	Unive Gambar 4.1 Logo PT. Yukbisnis Indonesia	Universita 57 rawijaya
awijaya	Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT. Yukbisnis Indonesia	Universitas Brawijaya
awijaya	Gambar 4.2 Struktur Organisasi I 1. 1 ukbisins muonesia	Universites Brawijaya
awijaya awijaya	Gambar 4.3 Diagram Jenis Kelamin Responden	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya Unive Gambar 4.4 Diagram Umur Responden	Offiversitas Diawijaya
awijaya		
awijaya	Gambar 4.5 Diagaram Lama Bekerja Responden	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya
awijaya	Unive Gambar 4.6 Diagram Jalur Model I	.Universita¶5rawijaya
awijaya		
awijaya	Gambar 4.7 Diagram Jalur Model II	Universitas Brawijaya
awijaya	Gambar 4.8 Diagram Model Jalur	hiversita 78 rawijaya
awijaya	Uni	niversitas Brawijaya
awijaya	Uni	niversitas Brawijaya
awijaya	Unit No.	niversitas Brawijaya
awijaya	Univ	niversitas Brawijaya
awijaya	Univ	Iniversitas Brawijaya
awijaya	Unive	Universitas Brawijaya
awijaya	Univer	Universitas Brawijaya
awijaya	Univers 5.	Universitas Brawijaya
awijaya	Universit a	Universitas Brawijaya
awijaya	Universita	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas E wijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Bra awijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya 	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya 	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya 	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya awijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Rrawijaya Universitas Rrawijaya	Universitas Brawijaya

awijaya awijaya



universitas Brawijaya universitas Brawijaya universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universita DAFTAR LAMPIRAN Brawijaya Universitas Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Unive Lampiran 1 Jay Kuesioner Penelitian aya Universitas Brawijaya Universita Brawijaya Universitas Brawijaya Brawijaya Universitas Brawijaya Lampiran 3 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja ...... Universitas Brawijaya Lampiran 4 — Hasil Uji Validitas Kinerja .......103 Universit 105 rawijaya Universitas Brawijaya Lampiran 5 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja ...... Skor Hasil Jawaban Responden.......110 rawijaya Iniversitas Brawijaya niversitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas RrawijavaVIII niversitas Rrawijava

awijaya awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya awijaya awijaya Universitas Brawii

# Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universi (Studi pada PT. Yukbisnis Indonesia, Kota Baru Parahyangan, Bandungawijaya

Universitas Brawija**Barat**)versitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

universitas Brawijaya universitas Brawijaya universitas Brawijaya

ITAS

## Fitriah Nur Azizah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya

Universitas risa25fna@gmail.com Brawijava

Dosen Pembimbing: S Brawijaya

Prof. Dr. Margono, SE., SU. awijaya

#### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Z) dengan kepuasan kerja (Y) sebagai variabel intervening di PT. Yukbisnis Indonesia. Metode penelitian ini dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada karyawan PT. Yukbisnis Indonesia. Sampel yang diambil sebanyak 41 responden dengan teknik sampel jenuh. Data yang diperoleh kemudian diolah menggunakan alat analisis IBM SPSS Statistics 23. **Analisis** data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, Bruji ijaya multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas, uji parsial (t<sub>test</sub>), uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>), dan analisis jalur. Dari hasil uji secara parsial dapat disimpulkan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi memilki pengaruh secara laya signifikan terhadap kepuasan kerja, dan lingkungan kerja memilki pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan uji analsis jalur, kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan wijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Kata kunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan



Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Ilniversitas Rrawijaya iXiniversitas Rrawijaya

Universitas Brawija Universitas Brawija Universitas Brawija awijaya awijaya awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awiiava

Universitas Brawijaya

universitas Brawijaya universitas Brawijaya

# PENDAHULUAN

Univer 1.1 Latar Belakang iversitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Braw Menurut Hasibuan (2011, p.12) organisasi merupakan suatu sistem Jaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universit perserikatan formal, berstruktur, dan terkoordinasi dari sekelompok orang yang laya Universit bekerja sama dalam mencapai tujuan tertentu. Di dalam sebuah organisasi lava Universit perbedaan latar belakang serta tujuan dari masing-masing individu harus lava diarahkan sehingga menjadi salah satu keunggulan perusahaan. Dinamika yang terdapat pada sebuah organisasi harus dikoordinasikan serta diarahkan kepada tujuan organisasi yang dapat dicapai ketika seluruh komponen yang terkait bisa bekerja sama menggunakan sumber daya yang tersedia dengan efektif dan efisien demi mencapai tujuan organisasi.

karakteristik utama bagi sebuah organisasi. Cerminan dari tujuan suatu organisasi biasanya tergambar pada sasaran-sasaran jangka panjang maupun jangka pendek. Secara umum tujuan organisasi mencakup tiga bidang utama, yaitu mencapai tingkat keuntungan (profitability), mengejar pertumbuhan organisasi (growth), dan bertahan hidup (survive). Maka dari itu, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, organisasi membutuhkan faktor produksi. Salah satu faktor produksi terpenting yang membutuhkan fokus lebih Universita adalah sumber daya manusia. Wijaya Universitas Brawijaya

Universitas Rrawijava Universitas Rrawijava Universitas Rrawijava

Amirullah (2015, p.2) tujuan organisasi merupakan

awijaya awijaya Menurut Suparyadi (2015, p.3) karyawan perusahaan diklasifikasikan sebagai salah satu faktor produksi sehingga diberlakukan seperti faktor produksi yang lain (mesin, bahan baku, atau peralatan kerja yang lain) pada masa yang lalu. Namun, kini pandangan itu sudah berubah dimana karyawan tidak lagi diposisikan sebagai salah satu faktor produksi, tetapi sebagai sumber daya manusia di samping memiliki kompetensi tertentu yang dapat digunakan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya juga memiliki motivasi, harapan, cita-cita, nilai-nilai, dan sebagainya yang perlu mendapatkan perhatian lebih.

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Kasmir (2016, menyatakan bahwa kini sesuai dengan perkembangannya, karyawan sebagai sumber daya manusia perusahaan menjadi aset yang paling penting untuk diperhatikan. Pengelolaan sumber daya manusia harus memperlakukan karyawan sesuai dengan norma-norma yang berlaku sehingga akan timbul rasa keadilan pada diri karyawan. Perlakuan yang manusiawi akan memberikan motivasi yang kuat kepada karyawan untuk ikut serta dalam usaha memajukan perusahaan dan rasa memiliki perusahaan juga Universit meningkat sehingga dengan memiliki motivasi yang kuat dapat meningkatkan jaya Universit kinerja karyawan.

Menurut Suparyadi (2015, p.300) kinerja karyawan merupakan masalah Universityang sentral dalam kehidupan sebuah organisasi. Hal ini dikarenakan wa kemampuan sebuah organisasi dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada sebaik apa kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawan. Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Braw Penelitian vini mengambil objek di perusahaan Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya e-commerce PT.

Yukbisnis Indonesia yang berkantor pusat di Kota Baru Parahyangan, Bandung versitas Brawijaya – Universitas Brawijaya – Universitas Brawijaya – Universitas Brawijaya



awijaya

awijaya awijaya

Barat, Jawa Barat. Kinerja karyawan yang tinggi pada PT. Yukbisnis Indonesia sangat dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan dalam memberikan pelayanan yang terbaik kepada para pengguna dan bersaing dengan penyedia layanan e-commerce yang lain. Namun, berdasarkan informasi yang diperoleh dari manajer divisi sumber daya manusia di PT Yukbisnis Indonesia, kinerja yang diberikan oleh karyawan masih terbilang kurang.

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Berbagai upaya telah dilakukan PT Indonesia untuk Yukbisnis meningkatkan kinerja karyawannya. Salah satunya adalah dengan pemberian kompensasi. Kompensasi yang diberikan PT. Yukbisnis Indonesia kepada karyawan berupa kompensasi finansial, yaitu gaji pokok. Selain gaji pokok, karyawan juga mendapatkan kompensasi non finansial yang berupa asuransi kesehatan BPJS dan mess bagi karyawan yang berasal dari luar Bandung kebijakan yang diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Kasmir (2016, p.239) dengan pemberian kompensasi yang ava Universitabenar, maka karyawan akan terus meningkatkan kualitas kerjanya yang pada jaya Universit akhirnya akan meningkatkan kinerja. Selain itu, dorongan karyawan untuk laya bekerja semakin kuat sehingga merangsang karyawan untuk bekerja dan lala Universit termotivasi untuk menghasilkan kualitas kinerja yang relatif lebih baik pula.

Universitas Braw Selain dengan memberikan kompensasi, faktor lain yang dapat laya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya mempengaruhi kinerja karyawan menurut Kasmir (2016, p.192) adalah aya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya lingkungan kerja, yaitu suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. versitas Brawijaya Universitas Brawijaya Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, *layout*, sarana dan prasarana, serta sitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya



awijaya awijaya

hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Apabila lingkungan kerja dapat membuat suasana yang nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif sehingga dapat meningkatkan hasil kerja karyawan menjadi lebih baik karena bekerja tanpa gangguan dan Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya sebaliknya.

universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Selain dengan memberikan kompensasi dalam proses meningkatkan kinerja karyawan, PT. Yukbisnis Indonesia juga berupaya menciptakan lingkungan kerja yang nyaman agar karyawan dapat merasa puas serta bekerja dengan efektif dan efisien, salah satunya adalah dengan menyediakan internet di tempat kerja dan memberikan laptop bagi karyawan yang tidak memiliki. Peningkatan, penambahan, dan perbaikan fasilitas yang ada di tempat kerja dan mess juga dilakukan supaya karyawan merasa nyaman dan tidak mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas dalam bekerja. Selain itu, perusahaan juga melakukan penataan ruang kerja untuk membangun komunikasi antar karyawan yang lebih baik agar tidak menghambat pekerjaan.

Pemberian kompensasi yang sesuai dan perbaikan lingkungan kerja lava Universitelah dilakukan PT Yukbisnis Indonesia untuk meningkatkan kinerja aya Universit karyawannya. Namun, kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan stidak laya mengalami perubahan. Kepuasan kerja dalam penelitian ini menjadi variabel intervening sebagai perantara hubungan pengaruh pemberian kompensasi dan Versitalingkungan kerja terhadap kinerja karyawan karena kepuasan kerja merupakan laya versitas Brawijaya - Universitas Brawijaya - Universitas Brawijaya - Universitas Brawijaya faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Hal ini merujuk pada iversitas Brawijaya Universitas Brawijaya pernyataan Wibowo (2015, p.141) bahwa dalam kinerja karyawan tidak pernah sitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya



lepas kaitannya dengan kepuasan kerja. Hal ini karena kepuasan kerja memiliki korelasi moderat dengan kinerja. Karyawan yang merasa puas dalam melakukan pekerjaan lebih baik dalam memenuhi kewajiban yang dibebankan.

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Kenyataan menyatakan bahwa perasaan positif mendorong kreativitas, memperbaiki pemecahan masalah dan pengambilan keputusan, serta meningkatkan memori dan menarik berbagai macam informasi tertentu.

Perasaan positif juga memperbaiki ketekunan karyawan dalam bekerja dan menarik lebih banyak bantuan serta dukungan dari rekan sekerja.

Kasmir (2016, p.192) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Apabila karyawan merasa senang atau suka untuk bekerja maka akan berdampak pada hasil pekerjaan yang baik dan sebaliknya.

Suparyadi (2015, p.271) menyebutkan bahwa pemberian kompensasi yang baik seminimal mungkin dapat mengurangi ketidakpuasan dari karyawan. Pemberian kompensasi berupa bonus dan promosi jabatan merupakan salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Jaya Universit Maka dari itu, pemberian kompensasi yang sesuai akan memberikan rasa laya

Universit kepuasan karyawan dalam bekerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Utami (2010, p.3) saat ini banyak karyawan yang ingin Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universit mendapatkan keamanan, kenyaman, dan kesesuaian kondisi lingkungan kerja lava dengan jenis pekerjaannya. Sebagai contoh, karyawan dapat bekerjasama Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya dengan rekannya, karyawan mendapat perhatian dan bimbingan pekerjaan yang versitas Brawijava Universitas Brawijava baik dari atasan, karyawan bekerja di lingkungan yang bersih, tenang, dan sitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya



awijaya awijaya

aman. Apabila keinginan tersebut tercapai, karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja yang berdampak pada kinerja yang baik. Sebaliknya, jika kondisi lingkungan kerja menimbulkan resiko dan tidak mendukung karyawan dalam melakukan pekerjaannya akan mengakibatkan semangat kerja menurun dan munculnya kemungkinan kesalahan dalam bekerja yang dapat mempengaruhi Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya kinerjanya.

universitas Brawijaya universitas Brawijaya universitas Brawijaya

Berdasarkan pernyataan Suparyadi (2015, p.271) dan Utami (2010, p.3) di atas, dapat disimpulkan bahwa apabila pemberian kompensasi dan lingkungan kerja dapat meningkatkan rasa puas dalam bekerja karyawan, kinerja karyawan dapat meningkat pula. Hal ini dikarenakan, jika perusahaan mampu membuat karyawan merasa puas dalam bekerja maka akan berdampak pada hasil pekerjaan yang baik. Salah satu cara untuk memberikan kepuasan dalam bekerja adalah dengan kompensasi dan lingkungan kerja. Maka dari itu, kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja laya terhadap kinerja karyawan.

Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh ava Universit Cahyaningrum dan Agung (2019) dengan judul "Pengaruh Kompensasi dan laya Iniversit Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja 🖂 🖂 Sebagai Variabel *Intervening* (Studi pada Karyawan PT. Sampurna Kuningan Juwana, Kabupaten Pati)". Hasil dari penelitian tersebut menyebutkan bahwa hubungan kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan akan laya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya signifikan apabila melalui kepuasan kerja. Apabila tidak melalui kepuasan Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya kerja, maka terdapat hasil yang tidak signifikan antara kompensasi dan sitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya



awiiava

awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu, kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja Universitas Brawijava Universitas Brawijava

universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk

melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul: "Pengaruh Kompensasi dan

Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

(Studi pada PT. Yukbisnis Indonesia, Kota Baru Parahyangan, Bandung

Barat)"

# 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah

penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
- Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
- Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan? 3.
- Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja? niversitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

- Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja? stas Brawijaya
- Universit 6. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja lava

Universitas Bkarvawan? Universitas Bkarvawan?

7. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja kinerja Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Bkaryawan?Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

# Univer 1.3 Tujuan Penelitian ersitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya

Universitas Braw Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini Jaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitadalah sebagai berikut: as Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya



awijaya

awijaya awijaya 1. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

- 3. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
- 4. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja.
- 5. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.
  - 6. Mengetahui bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
  - Mengetahui bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja WIN terhadap kinerja karyawan.

## 1.4 Manfaat Penelitian

#### 1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan di bidang kajian ilmu manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan lingkungan kerja, kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Penelitian ini juga memberikan informasi maupun pengetahuan tentang aya Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja bagi PT. Yukbisnis Indonesia maupun organisasi Universitas Batau perusahaan lainnya. — universitas Brawijaya

## Univer1.4.2 BManfaat Praktis itas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijay Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi terkait laya Universitas Bsejauh a mana a lingkungan kerja dan kompensasi yang diberikan Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya YukBisnis.com kepada karyawannya dapat memengaruhi kepuasan kerja Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Byang berdampak pada tingkat kinerja karyawan sehingga hasil penelitian ini Universitas Brawijaya – Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya – Universitas Brawijaya





kebijakan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan sesuai ersitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Bdengan yang diharapkan. awijaya Universitas Brawijaya Unive vijaya Universitas Brawijaya universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

strategi maupun Iniversitas Brawijaya niversitas Brawijaya awijaya awijaya awijaya

awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya

awijaya



universitas Brawijaya universitas Brawijaya Universitas Brawijay

Universitas Brawijaya Iniversitas Brawijaya KAJIAN PUSTAKA Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

# Universitas Bra Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya bilivelsitas Brawijaya

## Universitas BPenelitian Terdahulu rawijaya

niver	No	Nama P	enulis	Judul Penel	itian	Hasil Pend	elitian as Brawi
niver niver niver niver niver	sitas sitas sitas sitas sitas	Dwianto <i>et</i> (2019)	al.	Pengaruh Komp Terhadap Kiner Karyawan pada Jaeil Indonesia	ja	Hasil dari uji secara menunjukkan bahwa lebih besar dari nila > 2,048). Hasil terse menunjukkan bahwa pengaruh pemberiar terhadap kinerja kar	a nilai t hitung i t tabel (5,146 ebut a terdapat i kompensasi
niv ni ni niv niv nive nive	ve Ve		Pengaruh Lingk Kerja Terhadap Kinerja Karyaw Pos Indonesia I	an PT.	Berdasarkan uji koe determinasi, kontrib lingkungan kerja be terhadap variabel ki sebesar 97,22%. Ber secara parsial, nilai besar dari t tabel yar menunjukkan bahwa kerja memengaruhi karyawan.	usi variabel rpengaruh nerja karyawan rdasarkan uji t hitung lebih ng a lingkungan	
niver niver niver niver	sita sitas sitas sitas sitas	Arifianto (2	2018)	Pengaruh Kepu Kerja Terhadap Kinerja Karyaw DOM <i>Pizza</i> Are Tangerang Raya	van PT ea	Hasil dari uji secara menunjukkan bahwa lebih besar dari t tab 2,004). Hasil tersebi menunjukkan bahwa	a nilai t hitung eel (11,174 > w ut stas Braw a terdapat
	sitas sitas	Brawijaya	Univers	tuo promitava	universi	pengaruh antara kep terhadap kinerja kar	
	sitas	Yudha (20)		Pengaruh Komp		Hasil penelitian unti	
26.	sitas	Brawijaya	Univers	Terhadap Kepu	asan ersi	kompensasi terhada	p kepuasan
		Brawijaya	Univers	Kerja Karyawai		kerja secara parsial	
	sitas	7 7	Univers	Pegadaian Syar		t hitung = $6,180$ yan	
		Brawijaya	Univers	Transcor Cucung		hitung > t tabel (6,1	
		Brawijaya Brawijaya	Univers	1 0		dengan signifikansi Maka hipotesis yang	
		Brawijaya Brawijaya		tas Brawijaya		secara parsial komp	
		Brawijaya		itas Brawijaya itas Brawijaya		berpengaruh positif	
		Brawijaya		itas Brawijaya Itas Brawijaya		kepuasan kerja kary	
		Brawijaya		itas Brawijaya Itas Brawijaya		diterima	versitas Brawi versitas Brawi
111/61	21192	prawijaya	Univers	ias piawijaya	Ulliveisi	tas Diawijaya UIII	versitas DidWi

Universitas Rrawijava Universitas Rrawijava Universitas Rrawijava

awijaya awijaya

awijaya awijaya awijaya

awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya

awijaya awijaya awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya Unive

# Universita Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu Sitas Brawijaya

SNos	Nama Penulis	tas Judul Penelitian ersi	tas Brawijaya Universitas Brawij tas Braw Hasil Penelitianas Brawij
rsitas	Sitinjak (2018)	Pengaruh Lingkungan	Berdasarkan uji secara simultan,
rsitas	Brawijaya Universi	Kerja Terhadap	diketahui nilai F hitung lebih besar
rsitas	Brawijaya Universi	Kepuasan Karyawan	dari F tabel (34,287 > 3,150) dan
rsitas	Brawijaya Universi	(Studi pada Karyawan	nilai signifikansi 0,000 lebih kecil
rsitas	Brawijaya Universi	PT. Mitra Pinasthika	dari 0,005. Hasil tersebut
rsitas	Brawijaya Universi	Mustika Rent	menunjukkan bahwa lingkungan
rsitas	Brawijaya Universi	Tangerang Selatan)	kerja fisik dan non fisik secara
rsitas	Brawijaya Universi	tas Brawijaya Universi	simultan berpengaruh terhadap
rsitas	Brawijaya Universi	tas Brawijaya Universi tas Pawijaya Universi	kepuasan kerja karyawan.
sitas	Cahyaningrum dan	Pengaruh Kompensasi	Kompensasi dan lingkungan kerja
	Agung (2019)	dan Lingkungan Kerja	secara parsial berpengaruh
rsitas	Diawijaya	Terhadap Kinerja	signifikan terhadap kepuasan
rsitas	Brawii	Karyawan Melalui	kerja, kepuasan kerja berpengaruh
rsitas	Br	Kepuasan Kerja	signifikan terhadap kinerja,
rsitas	CIL	Sebagai Variabel	kepuasan kerja dapat memediasi
rsit	(23)	Intervening (Studi	pengaruh kompensasi terhadap
	36	pada Karyawan PT.	kinerja sebagai variabel
	7 750	Sampurna Kuningan	intervening penuh dan dapat Brawll
	FAV	Juwana, Kabupaten	memediasi pengaruh lingkungan
	W.	Pati)	kerja terhadap kinerja sebagai
- 4			variabel intervening parsial.
7	Rojikin (2015)	Pengaruh Kompensasi	H1 yang menyatakan kompensasi
1		dan Lingkungan Kerja	berpengaruh positif dan signifikan
\	(III)	pada Kinerja	terhadap kinerja dapat diterima.
11		Karyawan dengan	H2 yang menyatakan lingkungan
11	(22)	Kepuasan Kerja	kerja berpengaruh positif dan
	15	Sebagai Variabel	signifikan terhadap kinerja
rei	Vil.	Intervening (Studi	karyawan dapat diterima.
rsita	Tr.	pada PT PLN	H3 yang menyatakan kepuasan
sitas		Distribusi Jawa	kerja memediasi pengaruh
rsitas		Tengan dan D.I	kompensasi terhadap kinerja
rsitas	Rr	Yogyakarta)	karyawan dapat diterima.
rsitas	Bray		H4 yang menyatakan kepuasan
	Brawijaya Univ	Thirewal	kerja memediasi pengaruh
rsitas	Brawijaya Universi	tas Prawijaya Universi	kompensasi terhadap kinerja
rsitas	brawijaya Universi	tas Brawijaya Universi	karyawan dapat diterima. as Brawij

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universita Sumber: hasil kajian peniliti, 2020.awijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

# Univerzitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Penelitian pertama yang peneliti temukan adalah penelitian dilakukan oleh Dwianto et al. (2019) dengan judul "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jaeil Indonesia". Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi terhadap

Universitas Rrawijava Universitas Rrawijava Universitas Rrawijava Universitas Rrawijava



awiiava

awijaya

awijaya awijaya

awijaya

peningkatan kinerja karyawan pada PT. Jaeil Indonesia, khususnya karyawan divisi produksi. Sampel yang digunakan sebanyak 40 karyawan dari divisi produksi. Pengumpulan data melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan SPSS versi 24. Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Hasil dari penelitian Dwianto et al. (2019) menyatakan bahwa nilai dari koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,486. Angka tersebut memiliki arti bahwa presentase pengaruh pemberian kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Jaeil Indonesia sebesar 48,6% dan sisanya 51,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hasil dari uji parsial yang dilakukan menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel (5,146 > 2,048) yang berarti terdapat pengaruh dari pemberian kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan divisi produksi PT. Jaeil Indonesia. Maka dari itu, perusahaan sebaiknya memberikan perhatian kepada karyawan melalui penyesuaian kompensasi dengan beban kerja yang ditanggung karyawan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Penelitian kedua yang peneliti temukan adalah penelitian yang lava Universit dilakukan oleh Komarudin (2018) dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja laya Universita Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Depok". Tujuan dari penelitian 🗒 🗸 Universitainia adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja laya karyawan PT. Pos Indonesia Depok. Teknik sampel yang digunakan adalah Sampel jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 56 karyawan. Pengambilan data Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya menggunakan metode observasi, wawancara, dan kuesioner. ersitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya



awijaya awijaya

awijaya

Hasil penelitian yang dilakukan Komarudin (2018) menyatakan bahwa dari perhitungan koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 97,22% yang menunjukkan bahwa besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Depok sebesar 97,22% dan sisanya 2,78% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial, ditemukan bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel (43,45 > 2,0048) yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Depok. Penelitian ketiga yang peneliti temukan adalah

universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

penelitian yang dilakukan oleh Arifianto (2018) dengan judul "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. DOM *Pizza* Area Tangerang Raya". Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. DOM Pizza area Tangerang Raya. Sampel diambil dari keseluruhan jumlah populasi sebanyak 109 karyawan. Pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. DOM Pizza area University Tangerang Raya.

Hasil penelitian yang dilakukan Arifianto (2018) menyatakan bahwa dari perhitungan koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 53,9%. Hal ini berarti kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. DOM *Pizza* area Tangerang Raya sebesar 53,9% dan sisanya sebesar 46,1% dipengaruhi Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya oleh faktor lain yang tidak diteliti. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial, Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya diperoleh nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel (11,174 > 2,004) yang berarti rsitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya



awijaya

awijaya awijaya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan PT. DOM Pizza area Tangerang Raya.

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Penelitian keempat yang peneliti temukan adalah penelitian yang dilakukan oleh Yudha (2018) dengan judul "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pegadaian Syariah Kantor Cabang Simpang vijaya U Patal Palembang". Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan PT. Pegadaian Syariah Kantor Cabang Simpang Patal Palembang. Sampel yang digunakan sebanyak 30 karyawan menggunakan teknik sampel jenuh. Pengumpulan data menggunakan metode studi kepustakaan dan penyebaran iversitas Brawijaya kuesioner.

Hasil penelitian yang dilakukan Yudha (2018) menyatakan bahwa dari perhitungan koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 0,577. Hal ini berarti presentase pengaruh pemberian kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Pegadaian Syariah Kantor Cabang Simpang Patal Palembang sebesar 57,7& dan sisanya 42,3% dipegaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. iiava Universitas Brawijaya Universit Berdasarkan hasil pengujian secara parsial, diperoleh nilai t hitung lebih besar laya Universit dari t tabel (6,180 > 2,045) yang berarti terdapat pengaruh positif antara laya Universit pemberian kompensasi dengan peningkatan kinerja karyawan PT. Pegadaian lava Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universit Syariah Kantor Cabang Simpang Patal Palembang, rawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya dilakukan oleh Sitinjak (2018) dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja Universitas Brawijava Universitas Brawijava Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Mitra rsitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya



Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan)". Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan secara parsial.

universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Selain itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 63 karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan. Pengumpulan data menggunakan metode penyebaran kuesioner yang kemudian diolah dengan SPSS 20 for Windows.

Hasil dari penelitian yang dilakukan Sitinjak (2018) menyatakan bahwa dari perhitungan koefisien determinasi diperoleh nilai R square sebesar 0,533. Hal ini berarti presentase pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan sebesar 53,3% dan sisanya 46,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Berdasarkan hasil dari pengujian pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan secara parsial, diperoleh nilai signifikansi t sebesar 0,022 atau Sig.t < Universit alpha (0,05) yang berarti lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh signifikan laya terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent aya Tangerang Selatan. Selain itu, pengujian secara parsial pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan menunjukkan nilai signifikansi t sebesar 0,000 atau Sig.t < alpha (0,05) yang berarti lingkungan Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya kerja non fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan sitas Brawijaya PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan. Berdasarkan hasil

sitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya



analisis regresi linier berganda, diperoleh nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel (34,287 > 3,150). Hal ini berarti lingkungan kerja fisik dan non fisik secara bersama-sama dan signifikan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan.

universitas Brawijaya universitas Brawijaya universitas Brawijaya

Penelitian keenam yang peneliti temukan adalah penelitian yang dilakukan oleh Cahyaningrum dan Agung (2019) dengan judul "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT. Sampurna Kuningan Juwana, Kabupaten Pati)". Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerjsa secara parsial serta kemampuan kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sampurna Kuningan Juwana, Kabupaten Pati. Sampel yang digunakan sebanyak 55 karyawan melalui teknik pengambilan sampel jenuh. Pengambilan data dilakukan dengan melakukan penyebaran kuesioner.

Hasil penelitian Cahyaningrum dan Agung (2019) menyatakan bahwa jaya Universit pengujian pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja secara parsial menghasilkan nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel (15,521 > 2,006) yang laya berarti terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sampurna Kuningan Juwana, Kabupaten Pati. Pengujian secara parsial pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja menghasilkan nilai ersitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya t hitung lebih besar dari nilai t tabel (5,321 > 2,006) yang berarti terdapat Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan itas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya



PT. Sampurna Kuningan Juwana, Kabupaten Pati. Nilai t hitung yang diperoleh dari uji parsial pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan diketahui lebih besar dari nilai t tabel (4,443 > 2,006) yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sampurna Kuningan Juwana, Kabupaten Pati. Berdasarkan hasil uji sobel, diperoleh t value (4,047) > t hitung (2,006) dan p value (0,00005) < nilai signifikansi (0,05), maka terdapat pengaruh mediasi kepuasan kerja dalam hubungan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Sampurna Kuningan Juwana, Kabupaten Pati. Uji sobel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja menghasilkan t value (3,057) > t hitung (2,006) dan p value (0,0022) < nilai signifikansi (0,05), maka terdapat pengaruh mediasi kepuasan kerja dalam hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sampurna Kuningan Juwana, Kabupaten Pati.

universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

dilakukan oleh Rojikin (2015) dengan judul "Pengaruh Kompensasi dan Judus Brawijaya Universitas Brawijaya Uni

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Penelitian ketujuh yang peneliti temukan adalah penelitian yang wang

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya

karyawan dan diambil melalui teknik *proportional random sampling*.

Pengambilan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner.

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

kompensasi terhadap kinerja karyawan secara parsial menghasilkan nilai signifikansi 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi dengan kinerja karyawan PT. Sampurna Kuningan Juwana, Kabupaten Pati. Hasil uji parsial pengaruh lingkungan kerja dari 0,05 yang berarti terdapat pengaruh signifikansi 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan PT. Sampurna Kuningan Juwana, Kabupaten Pati.

Berdasarkan analisis jalur pada kompensasi, diperoleh nilai pengaruh total lebih besar dari nilai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Selain itu, berdasarkan analisis jalur pada lingkungan kerja, diperoleh nilai pengaruh total lebih besar dari nilai pengaruh langsung (0,489 > 0,311) yang berarti kepuasan yang lebih besar dari nilai pengaruh langsung (0,489 > 0,311) yang berarti kepuasan yang lebih besar dari nilai pengaruh langsung (0,489 > 0,311) yang berarti kepuasan yang lebih besar dari nilai pengaruh langsung (0,489 > 0,311) yang berarti kepuasan yang lebih besar dari nilai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

# Unive 2.3 Kinerja Karyawan

# Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Rrawijava Universitas Rrawijava Universitas Rrawijava

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Menurut pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja lebih menekankan pada proses, dimana selama pelaksanaannya dilakukan penyempurnaan sehingga pencapaian hasil pekerjaan dapat dioptimalkan.

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Sinambela (2017, p.480) juga menyebutkan bahwa kinerja individu merupakan kemampuan individu dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa dengan kinerja, seberapa jauh kemampuan individu dalam melaksanakan tugasnya dapat diketahui melalui kriteria pencapaian yang ditetapkan bersama-sama.

Mangkunegara (dalam Saputro, 2017, p.38) menjelaskan pengertian kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Selain itu, kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh aya individu atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang jaya dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan Universitas Borganisasi secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral laya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawlay Berdasarkan beberapa penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan laya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Bahwa pengertian kinerja adalah hasil dari kemampuan individu secara laya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya



awijaya awijaya

awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya

awijaya awijaya awijaya

awijaya

universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya tanggung jawab dan standar pencapaian yang telah ditetapkan bersama dalam upaya mencapai tujuan yang dimiliki. Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Braktor yang Memengaruhi Kinerja Brawijaya Universitas Brawija Suprihatiningrum (dalam Khasanah, 2016, p.14) menyebutkan laya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja sebagai berikut: as Brawllaya Universitas BrawiMotivasiiversitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Motivasi dapat berupa motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Universitas Braw Motivasi yang bersifat intrinsik adalah motivasi yang berasal dari sifat laya pekerjaan itu sendiri, bukan berasal dari rangsangan lain. Sedangkan motivasi yang bersifat ekstrinsik berasal dari faktor-faktor diluar pekerjaan. Kepuasan kerja Suatu perasaan positif tentang pekerjaan individu yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya disebut kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang tinggi akan membuat individu meningkatkan komitmen dan rasa tenang dalam bekerja yang berdampak pada meningkatnya kinerja. Tingkat stres Stres merupakan suatu kondisi internal yang terjadi dengan ditandai gangguan fisik, lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi Universitas Braw pada kondisi yang tidak baik.

universitas Brawijaya universitas Brawijaya universitas Brawijaya

Universitas B.5. Desain pekerjaan Brawijaya Universitas Brawijaya

Suatu perusahaan perlu memikirkan bagaimana menciptakan

Desain pekerjaan menentukan bagaimana pekerjaan dilakukan,

Menurut Simamora (dalam Danaswara, 2018, p.11) terdapat tiga

lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan bagi karyawan karena

lingkungan kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja.

seberapa besar pengambilan keputusan yang dibuat terhadap pekerjaan,

dan sebarapa banyak tugas yang harus diselesaikan.



awijaya

awijaya awijaya

Iniversitas Brawijaya

awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya

Universitas Br2. Pengetahuan

universitas Brawijaya universitas Brawijaya universitas Brawijaya

dimaksud adalah pengetahuan Pengetahuan yang pekerjaan. Individu yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya dapat melakukan pekerjaan dan memberikan hasil pekerjaan yang baik.

rsitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

rancangan pekerjaan diciptakan untuk Pada dasarnya Universitas Brawijaya pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan pelaksanaan pekerjaan sehingga mampu meningkatkan kinerja.

4. Kepribadian

individu memiliki kepribadian atau karakter yang aya berbeda. Individu yang memiliki kepribadian yang baik akan aya melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan menjadi baik pula.

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi individu untuk melaksanakan pekerjaan. Apabila individu memiliki dorongan yang Universitas Brawkuat dari dalam diri maupun dari luar, maka individu akan terdorong jaya Universitas Braw untuk melakukan sesuatu dengan baik yang dapat menghasilkan kinerja laya Universitas Brawijaya Universitas Braw yang baik pula. Semakin termotivasi individu untuk melakukan suatu laya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Braw pekerjaan, maka kinerja yang akan dihasilkan juga akan meningkat. awilaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya





awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

universitas Brawijaya universitas Brawijaya universitas Brawijaya

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tangung jawab yang diberikan. Apabila seorang pemimpin memiliki sifat kepemimpinan yang baik, maka karyawan akan merasa senang saat melakukan apa yang diperintahkan oleh pemimpinnya.

Gaya kepemimpinan

Agar dapat menghasilkan kinerja karyawan yang baik dan sesuai harapan, sebaiknya pemimpin menyesuaikan gaya kepemimpinannya sesuai dengan kondisi organisasi.

Budaya organisasi

Budaya organisasi merupakan kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Budaya organisasi mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh setiap anggota.

Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang individu sebelum Universitas Braw dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Apabila individu merasa laya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Braw senang untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya akan berhasil baik pula. Java

Universitas Br<sub>10</sub>. Lingkungan kerja Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, tata letak, sarana dan Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Braw prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Apabila Jaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya



awijaya

lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman ketenangan, maka akan menghasilkan suasana kerja yang kondusif dan berdampak pada hasil kerja yang baik pula.

#### 11. Loyalitas

universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan tempat bekerja. Sifat loyalitas akan terus Universitas Braw membangun karyawan agar terus bekarya menjadi lebih baik dengan merasa bahwa perusahaan seperti milik karyawan sendiri.

#### 12. Komitmen

Komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan berusaha untuk bekerja dengan baik dan merasa bersalah apabila tidak dapat menepati kesepakatan yang telah ditetapkan.

#### 13. Disiplin kerja

Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk melaksanakan lava pekerjaan yang diperintahkan secara sungguh-sungguh. Wersitas Brawllava

## 2.4 Kepuasan Kerja

#### Unive 2.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja ya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijay Menurut Wibowo (2015, p.132) kepuasan kerja merupakan tingkat laya Universitas perasaan senang individu sebagai penilaian positif terhadap pekerjaan dan lava Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Blingkungan tempat bekerja. Pekerja yang memiliki tingkat kepuasan yang laya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya



awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya

tinggi terhadap pekerjaan akan memikirkan pekerjaannya secara positif dan Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya sebaliknya.

Sinambela (2017, p.303) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan didukung oleh hal-hal dari luar dirinya (eksternal) atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri. Selain itu, kepuasan kerja juga berkaitan dengan teori keadilan, perjanjian psikologis, dan motivasi. Hal ini disebabkan karena kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara timbulnya harapan seseorang dan imbalan yang disediakan pekerjaan. Brawijaya

#### Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja 2.4.2

universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Berikut merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Hasibuan (dalam Hadinata, 2014, p.14), yaitu:

- Balas jasa yang adil dan layak.
- Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian.
- Berat ringannya pekerjaan.
- Suasana dan lingkungan pekerjaan.
- 5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.
- Universitas B6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya. Brawijaya
- Universitas B7. Sifat pekerjaan monoton atau tidak. Silas Brawijaya

Universitas Brawla Sedangkan menurut Sinambela (2017, p.309) faktor-faktor yang lava

Universitas Brawlaya Brawlaya Brawlaya Brawlaya Brawlaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya



Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Jniversitas Brawijaya Faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan. Faktor sosial Universitas Brawijaya Faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antar sesama karyawan, dengan atasannya, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya. berhubungan yang dengan kondisi fisik lingkungan kerja (jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara) dan kondisi fisik karyawan seperti kondisi kesehatan karyawan dan umur. Inwersitas Brawijaya Faktor yang dengan | jaminan | serta | ava berhubungan kesejahteraan karyawan yang meliputi system dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya. Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Mutu pengawasan ya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Kepuasan kerja karyawan dapat ditingkatkan melalui Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya perhatian dan hubungan baik dari pimpinan dengan bawahan Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya



awiiava

awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya sehingga karyawan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting di tempat bekerjanya. Universitas Brawijaya<sup>6</sup>. Faktor hubungan antar karyawan Faktor ini termasuk hubungan antara manager dengan karyawan, faktor fisik dan kondisi kerja, hubungan sosial di antara karyawan, sugesti dari teman sekerja, serta emosi dan situasi kerja. 2.5 Lingkungan Kerja Unive 2.5.1 Pengertian Lingkungan Kerja

> Lingkungan kerja menurut Nitisemito (dalam Rojikin, 2015, p.33) merupakan kondisi internal maupun eksternal yang dapat memengaruhi semangat kerja sehingga pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dan baik. Sutrisno (2009, p.118) juga menjelaskan bahwa lingkungan kerja mencakup keseluruhan sarana dan prasarana kerja disekitar karyawan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

> > Menurut Lewa dan Subowo (dalam Lauitia, 2016, p.12) lingkungan

Universitas Ekerja yang baik adalah lingkungan yang dapat membantu karyawan laya Universitas Emelaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang baik akan menuntut karyawan Universitas Bmengerahkan tenaga serta waktu yang lebih banyak sehingga tidak lava Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawlaya mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Praklas Brawlaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

awiiava awijaya

awiiava awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya

Universitas Brawl

# Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2009, p.21) secara garis besar membagi lingkungan

kerja menjadi dua jenis, yaitu sebagai berikut:

universitas Brawijaya universitas Brawijaya universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Lingkungan Kerja Fisik

> Lingkungan kerja fisik merupakan seluruh keadaan yang berada di sekitar tempat kerja secara fisik dapat memengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua kategori, yaitu lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan (misal: kursi dan meja kerja) dan lingkungan yang memengaruhi kondisi manusia atau lingkungan perantara (misal: temperature, kelembaban, was pencahayaan, dan sebagainya).

Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan seluruh keadaan yang terjadi dan berkaitan dengan hubungan kerja, yaitu wa hubungan dengan atasan, hubungan sesama rekan kerja, dan lava hubungan dengan bawahan.

#### Unive 2.5.3 BIndikator Lingkungan Kerja and Wersitas Brawijaya

Universitas Brawila Berikut merupakan beberapa indikator dalam lingkungan kerja lava Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Pmenurut Sedarmayanti (dalam Rojikin, 2015, p.34), yaitu: Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijay1. Penerangan atau Cahaya iversitas Brawijaya

Penerangan yang baik akan memudahkan karyawan Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijava dalam melaksanakan pekerjaannya dan menjamin keselamatan Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya



awijaya awijaya

awijaya

awiiava awijaya awijaya awiiava awijaya awiiava awijaya awijaya Universitas Brawii awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijava awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya Universitas Brav awijaya awijaya awijaya

29 Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya karyawan sehingga dapat meningkatkan keefisienan dalam bekerja. Ciri-ciri penerangan yang baik adalah sebagai berikut: Brawijava Universitas Brawijaya a. Sinar cahaya yang cukup. b. Tidak menyilaukan. c. Tidak terdapat kontras yang tajam. sitas Brawijaya Universitas Brawijaya d. Cahaya yang terang. Distribusi cahaya yang merata. Warna yang sesuai. Suhu Udara Rasa sejuk dan segar dalam bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh setelah lelah bekerja sedangkan udara yang tercampur dengan gas atau aroma yang berbahaya dapat membahayakan bagi kesehatan tubuh. Maka dari itu

Tata Ruang Kerja

kebersihan

udara dalam

Tata ruang kerja yang baik dapat mencegah adanya gangguan keamanan dan keselamatan kerja bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga perusahaan harus mendesain sedemikian rupa agar ruang kerja dapat membantu karyawan bekerja secara efektif dan efisien.

lingkungan

diperhatikan agar karyawan dapat bekerja secara optimal.

kerja iv jugaas perlu ijava

awijaya

Kasmir (2016, p.233) menjelaskan bahwa kompensasi merupakan Brawijaya Universitas Brawijaya balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang laya

Universitas bersifat keuangan maupun non keuangan. Sebuah perusahaan memiliki laya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

kewajiban untuk memberikan balas jasa atas jerih payah karyawan yang

Universitas Bdiberikan kepada perusahaan selama bekerja. Seorang karyawan memiliki Java

hak untuk mendapatkan kompensasi atas beban dan tanggung jawab yang

Universitas Bdiberikan kepada perusahaan. Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya





Perusahaan dan karyawan masing-masing memiliki kewajiban yang telah disepakati bersama. Hak yang dimiliki perusahaan adalah memperoleh kontribusi tertentu dari karyawan dalam bentuk pelaksanaan pekerjaan dan menghargai kontribusi tersebut dengan sejumlah imbalan atau kompensasi merupakan kewajiban perusahaan. Sedangkan hak yang dimiliki karyawan adalah mendapatkan sejumlah imbalan atau kompensasi dengan kewajiban untuk memberikan kontribusi tertentu kepada perusahaan dengan melaksanakan pekerjaan yang dibebankan. Maka dari itu, kompensasi adalah keseluruhan imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan (Suparyadi, 2015, p.271).

universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Rivai dan Sagala dalam Sinambela (2017, p.219) membedakan pengertian kompensasi dengan upah, gaji, dan insentif, yaitu sebagai berikut:

- 1. Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti jaya kontribusi jasa mereka pada perusahaan.
- Upah adalah balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para Universitas Braw karyawan atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan perusahaan. S Brawijaya
- Universitas B 3. Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan lava Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Braw sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang lava Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawi berkontribusi untuk mencapai tujuan perusahaan. Va Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya
- Universitas Br4. Insentif adalah bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan laya Universitas Brawijava Universitas Brawijava Universitas Brawi gainsharing sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat aya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya



as Brawijaya

Pensiun Dini

Pesangon

Pensiun

Janda/Duda

awijaya awiiava awijaya

awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya

awijava awijaya awijaya

awijava

awijaya

awijaya awijaya

awiiava

## Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya peningkatan produktivitas atau karena penghematan niversitas Brawijaya Universitas Brawijaya dilakukan. Brawijaya Universitas Brawijaya Jenis-Jenis Kompensasi Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Gambar 2.1 Universitas Braw Jenis Kompensasi rawijaya Gaji Upah Kompensasi Kompensasi Tunjangan Langsung Kompensasi Non Finansial Insentif Kompensasi Pensiun Penuh

Sumber: Suparyadi, Manajemen Sumber Daya Manusia, 2015.

Kompensasi Tidak Langsung

Suparyadi (2015, p.272) membagi jenis kompensasi menjadi kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung seperti yang dijelaskan dalam gambar 2.1. Kompensasi langsung adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan selama masa aktif dalam melaksanakan pekerjaan dalam suatu perusahaan. Kompensasi tidak langsung adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan yang telah mengakhiri masa aktif bekerja dalam suatu perusahaan.

Kompensasi Finansial

Kompensasi

Kasmir (2016, p.241) membagi kompensasi menjadi dua jenis, yaitu kompensasi keuangan dan kompensasi bukan keuangan. Kompensasi keuangan merupakan kompensasi yang diberikan dalam bentuk uang secara

(mingguan, bulanan atau tahunan) yang terdiri dari gaji, bonus, komisi, dan insentif. Kompensasi bukan keuangan merupakan kompensasi yang diberikan dalam bentuk tunjangan-tunjangan guna meningkatkan kesejahteraan karyawan baik fisik maupun batin. Jenis-jenis dari kompensasi bukan keuangan adalah tunjangan kesehatan, anak atau istri, perumahan, kendaraan, komunikasi, kelangkaan, kemahalan, pendidikan, liburan, hari tua, hari raya, dan fasilitas kesejahteraan lainnya.

#### Tujuan Kompensasi

Handoko (dalam Lauitia, 2016, p.29) menyebutkan beberapa tujuan dari pemberian kompensasi kepada karyawan, yaitu sebagai berikut:

- Memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas.
- Mempertahankan karyawan yang dimiliki perusahaan saat ini.
- Menjamin keadilan.
- Menghargai perilaku yang diinginkan.

universitas Brawijaya universitas Brawijaya universitas Brawijaya

- Mengendalikan biaya-biaya.
- Memenuhi peraturan-peraturan legal.

Sinambela (2017, p.226) menyatakan bahwa kompensasi harus

Iniversitas B memberikan dampak positif baik bagi karyawan maupun perusahaan. Jaya

Universitas B Maka dari itu, tujuan dari pemberian kompensasi adalah sebagai berikut: Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Braj ilakatan kerja sama rawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya

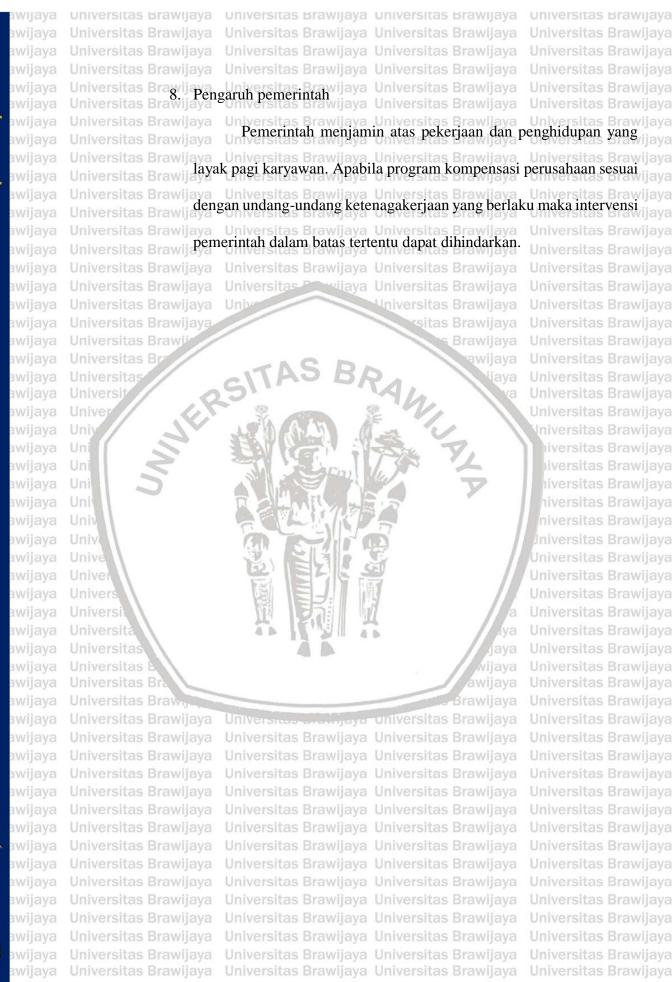
Universitas Brawijaya U Pemberian kompensasi akan menciptakan ikatan kerja sama Jaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawij yang formal antara perusahaan dengan karyawan dalam kerangka Jaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawlorganisasi, dimana perusahaan dan karyawan saling membutuhkan. Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya





awijaya	universitas Brawijaya universitas Brawijaya universitas Brawijaya	universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Bravija Kepuasan kerja Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya	asi yang sesuai
awijaya	dengan apa yang telah diberikan karyawan kepada pe	Universitas Brawijaya
awijaya	dengan apa yang telah diberikan karyawan kepada pe	erusanaan seninga
awijaya	Universitas Brawijaya akan memberikan kepuasan kerja bagi karyawan.	Universitas Brawijaya
awijaya	akan memberikan kepuasan kerja bagi karyawan.	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya Pengadaan karyawan Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Adanya pemberian kompensasi yang menari	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya U Adanya pemberian kompensasi yang menari	k, calon karyawan
awijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Braw yang berkualitas baik dengan kemampuan dan ke	terampilan tinggi
awijaya	Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Braakan muncul.	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Bruniversitas Brun	Universitas Brawijaya
awijaya	Universit 4. Motivasi va	Universitas Brawijaya
awijaya	Univer	Universitas Brawijaya
awijaya	Kompensasi yang layal akan memberikan	rangsangan serta
awijaya	Uni	niversitas Brawijaya
awijaya	memotivasi karyawan untuk memberikan kine	rja terbaik dan jaya
awijaya	Uni D	niversitas Brawijaya
awijaya	menghasilkan produktivitas kerja yang optimal.	niversitas Brawijaya
awijaya	Univ	niversitas Brawijaya
awijaya	Univ 5. Menjamin keadilan	Universitas Brawijaya
awijaya	Unive	Universitas Brawijaya
awijaya	Univer Kompensasi yang baik akan menjamin te	
awijaya		Universitas Brawijaya
awijaya	Universit antar karyawan dalam perusahaan.	Universitas Brawijaya
awijaya	Universita	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas 6. Disiplin	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas B. Wijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	±	akan mendorong
awijaya	Universitas Brawn	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawij tingkat kedisiplinan karyawan dalam bekerja.	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Bra7.ii Pengaruh serikat kerjaijaya Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya awijaya	Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya	memadai <sup>s</sup> akan <sup>jaya</sup> Universitas Brawijaya
awijaya		
awijaya	Universitas Brawij menghindarkan perusahaan dari tuntutan serikat pek Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awiiava	Universitas Rrawijaya Universitas Rrawijaya Universitas Rrawijaya	Universitas Brawijaya



awijaya Univer

awijaya Univer awijaya Univer

awijaya Univer

awijaya Univer

Univ

awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya Univer

awijaya Univer

awijaya Univer

awijaya Univer

awijaya Univer

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya awijaya Universitas Brawijaya Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Kerangka Pikir Penelitian wijaya

Kineria Karvawan PT

Yukbisnis Indonesia

Latar Belakang

Kurangnya kinerja karyawan PT Yukbisnis

Pemberian kompensasi dan lingkungan keria

sebagai upaya PT Yukbisnis Indonesia untuk

meningkatkan kinerja karyawan kurang efektif

Landasan Teori

Lingkungan kerja (Sutrisno, 2009)

(Wibowo, 2015)

(Sinambela, 2017)



Kompensasi

 $(X_2)$ 

### Kompensasi

- (Suparyadi, 2015)
- Kepuasan keria
- Kinerja karyawan

### Pengaruh Kompensasi dan

Lingkungan Kerja pada Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Rojikin, 2015)

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Cahyaningrum dan Agung,

## Kepuasan Kerja (Y) Kinerja Karyawan (Z)

Lingkungan Keria

(X.)

#### Uji Instrumen Penelitian

- Uji Validitas
- Uji Reliabilitas

#### Uji Asumsi Klasik

- Uii Multikolinearitas
- Uji Heteroskedastisitas
- Uji Normalitas

#### Uji Statistik

- Uji Koefisien Determinasi

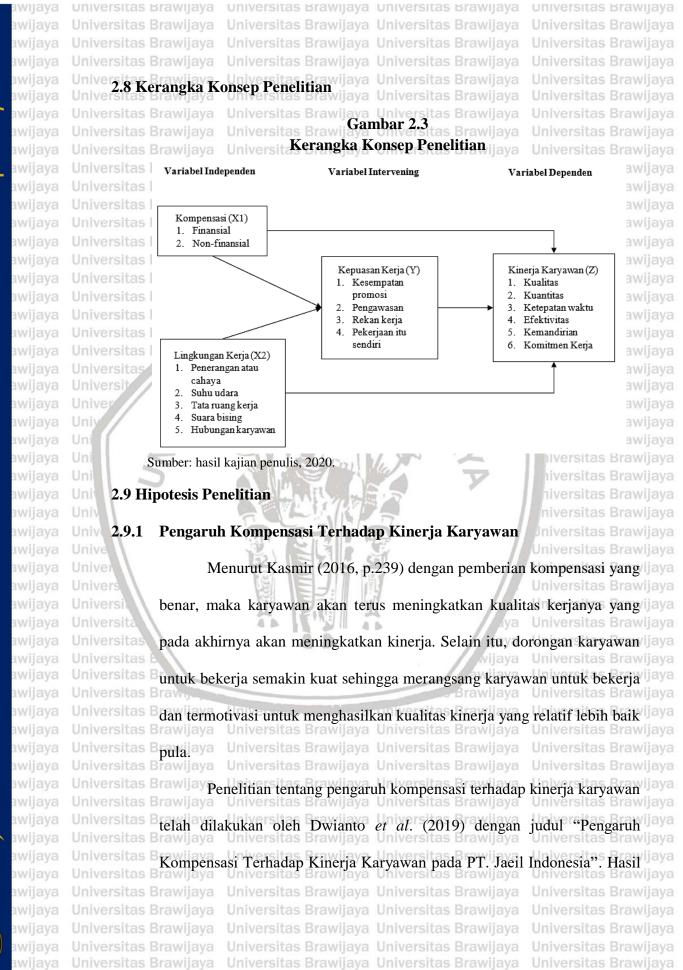
#### Analisis Jalur (Path Analysis)

Temuan Hasil Pembahasan dan Implikasi Hasil Penelitian Kesimpulan dan Saran

awijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

rwijava Universitas Rrawijava Universitas Rrawijava Universitas Rrawijava Universitas Rrawijava

awijaya Universit Sumber: hasil kajian penulis, 2020. Wijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya



Universitas Rrawijava Universitas Rrawijava Universitas Rrawijava

awiiava

awijaya

awijaya awijaya penelitian tersebut menyebutkan bahwa kompensasi memengaruhi kinerja karyawan.

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

H1: kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Universitas Brawia, Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Apabila lingkungan kerja dapat membuat suasana yang nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif sehingga dapat meningkatkan hasil kerja karyawan menjadi lebih baik karena bekerja tanpa gangguan dan sebaliknya (Kasmir, 2016, p.192).

> Penelitian yang dilakukan oleh Komarudin (2018) dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT, Pos Indonesia Depok" menyimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja.

> H2: lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### Unive 2.9.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Versitas Brawijaya

Universitas Brawija Menurut Wibowo (2015, p.141) karyawan yang merasa puas dalam laya Universitas Bmelakukan pekerjaan lebih baik dalam memenuhi kewajiban yang laya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya dibebankan. Kenyataan menyatakan bahwa perasaan positif mendorong kreativitas, memperbaiki pemecahan masalah dan pengambilan keputusan, lava Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya serta meningkatkan memori dan menarik berbagai macam informasi tas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Etertentu. Perasaan positif juga memperbaiki ketekunan karyawan dalam laya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya



awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya

bekerja dan menarik lebih banyak bantuan serta dukungan dari rekan sekerja. Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja karyawan telah dilakukan oleh Arifianto (2018) dengan judul "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT DOM Pizza Area Tangerang Raya". Hasil penelitian tersebut menyebutkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi kepuasan kerja.

H3: kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Unive 2.9.4

Menurut Mangkunegara (2009, p.117) ketidakpuasan karyawan bisa disebabkan karena kurangnya kompensasi yang diterima, kesempatan pengembangan karir, penempatan kerja, dan hubungan dengan rekan kerjanya. Suparyadi (2015, p.271) menyebutkan bahwa pemberian yang baik seminimal mungkin dapat w mengurangi lava ketidakpuasan dari karyawan. Pemberian kompensasi berupa bonus dan aya promosi jabatan merupakan salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk jaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Yudha (2018) dengan judul aya "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Pegadaian Universitas Syariah Kantor Cabang Simpang Patal Palembang" menyimpulkan bahwa laya kompensasi memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas BH4: kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Brawilaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Rrawijava Universitas Rrawijava Universitas Rrawijava



### Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah suasana dan lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan (Hasibuan dalam Hadinata, 2014, p.14). Kondisi lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung akan membuat karyawan bersemangat dalam bekerja dan merasa kebutuhan sosialnya terpenuhi sehingga karyawan akan merasa puas dalam bekerja (Nitisemito dalam Utami, 2010, p.3).

> Penelitian yang dilakukan oleh Sitinjak (2018) dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan)" menyimpulkan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kepuasan kerja karyawan.

> H5: lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Brawijaya

### Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi lava

#### Kepuasan Kerja

Unive 2.9.6

Jniversitas Brawija Menurut Rohmah (2018, p.47) sistem kompensasi dapat menjadi laya Universitas Pawal dan akhir dari kepuasan kerja karyawan. Maka dari itu, sistem aya kompensasi yang bersifat baik dan meningkat akan menimbulkan perasaan senang atau puas dalam bekerja. Kepuasan kerja tersebut dapat menjadi Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya faktor yang mendorong karyawan untuk menunjukkan kinerja yang tinggi Iniversitas Brawijaya Universitas Brawijaya



Iniversitas Brawijaya

Universitas Brawijaya

awijaya

Universitas Brawija Penelitian yang dilakukan oleh Cahyaningrum dan Agung (2019)

dengan judul "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap

Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

(Studi pada Karyawan PT. Sampurna Kuningan Juwana, Kabupaten Pati)"

menyimpulkan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi

terhadap kinerja karyawan.

universitas Brawijaya universitas Brawijaya universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

H6: kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

### Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Unive 2.9.7

### Dimediasi Kepuasan Kerja

Menurut Jain dan Surinder (2013, p.2) perusahaan yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dapat memberikan dampak positif pada kesehatan karyawan, kelelahan, kebosanan, dan sikap kepada atasan. Maka dari itu, tingkat kepuasan karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang berdampak pada konsistensi kinerja karyawa secara keseluruhan dalam melaksanakan pekerjaan yang perusahaan bebankan. awijaya

Penelitian yang dilakukan Rojikin (2015) dengan judul "Pengaruh Jaya Kompensasi dan Lingkungan Kerja pada Kinerja Karyawan dengan ya

Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* (Studi pada PT PLN Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas BDistribusi Jawa Tengan dan D.I Yogyakarta)" menyimpulkan bahwa laya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Bkaryawan. Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya



universitas Brawijaya universitas Brawijaya universitas Brawijaya awijaya awijaya awijaya H7: kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja awijaya awijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya awijaya awijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

vijaya

Iniversitas Brawijaya niversitas Brawijaya

Universitas Rrawijava

3.1 Jenis Penelitian awijaya Universitas Brawina penelitian ini merupakan penelitian deskriptif (descriptive awijaya research), yaitu penelitian terhadap masalah-masalah berupa fakta saat ini dari awijaya suatu populasi. Tujuan penelitian deskriptif adalah untuk menguji hipotesis atau awijaya menjawab pertanyaan yang berkaitan dengan status saat ini dari subjek yang awijaya awijaya diteliti (Indriantoro dan Bambang, 2012, p.26). awijaya awijaya Paradigma penelitian menjelaskan bagaimana peneliti memahami suatu awijaya awijaya masalah serta kriteria pengujian sebagai landasan untuk menjawab masalah awijaya awijaya penelitian. Penelitian ini menggunakan paradigma kuantitatif, yaitu penelitian awijaya yang menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabelawijaya variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur awijaya awijaya statistik (Indriantoro dan Bambang, 2012, p.12). awijaya Unive 3.2 Lokasi dan Periode Penelitian Penelitian di laksanakan di kantor pusat PT. Yukbisnis Indonesia, Kota Universit Baru Parahyangan, Bandung Barat, Jawa Barat. Penelitian ini mulai di awijaya awijaya laksanakan pada 14 Mei 2020 sampai 27 Mei 2020 melalui bantuan internet awijaya awijaya dikarenakan adanya pandemi COVID-19 yang tidak memungkingkan untuk Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universita mengunjungi langsung kantor pusat PT. Yukbisnis Indonesia. Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya BAB III

Universitas METODE PENELITIAN

Universitas Brawijaya

Universitas Rrawijava43Iniversitas Rrawijava

awijaya

awijaya

awijaya awijaya awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

## 3.3 Populasi dan Sampel

universitas Brawijaya universitas Brawijaya universitas Brawijaya

#### 3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2017, p.61) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi juga dapat disebut sebagai sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang memiliki karakteristik tertentu (Indriantoro dan Bambang, 2012, p.115). Dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah keseluruhan karyawan PT. Yukbisnis Indonesia yang berjumlah 41 orang.

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

### **3.3.2** Sampel

Pengertian sampel menurut Sugiyono (2017, p.62) adalah bagian jaya dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik jaya pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh (sensus), yaitu teknik penentuan sampel apabila semua laya universitas Brawijaya sampling jenuh (sensus), yaitu teknik penentuan sampel apabila semua laya universitas Brawijaya universitas Brawija



awijaya

awijaya awijaya

#### 3.4 Sumber Data

### 3.4.1 Data Primer

universitas Brawijaya universitas Brawijaya universitas Brawijaya

Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui perantara) dan secara husus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian (Indriantoro dan Bambang, 2012, p.147). Data primer dalam penelitian ini adalah tanggapan responden terhadap kuesioner variabel kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

### 3.4.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh aya peneliti secara tidak langsung melalui meda perantara atau diperoleh dan dicatat oleh pihak lain (Indriantoro dan Bambang, 2012, p.147). Data aya sekunder dalam penelitian ini adalah sejarah perusahaan dan struktur aya organisasi.

#### University 3.5 Metode Pengumpulan Data

#### Unive 3.5.1 Kuesioner

Pengumpulan data penelitian pada kondisi tertentu kemungkinan ya barah data penelitian pada kondisi tertentu kemungkinan ya barah data penelitian pada kondisi tertentu kemungkinan ya barah data penelitian peneliti. Pertanyaan peneliti dan jawaban data penelitian peneliti. Pertanyaan peneliti dan jawaban data penelitian peneliti. Pertanyaan peneliti dan jawaban data penelitian pada kondisi tertentu kemungkinan ya data penelitian pada penelitian pada kondisi tertentu kemungkinan ya data penelitian penelitian penelitian penelitian penelitian penelitian penelitian pada kondisi tertentu kemungkinan ya data penelitian p

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya

awijaya awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Skala yang digunaan dalam penelitian ini adalah skala rikert, yaitu jawaban yang mendukung pernyataan diberi skor yang tinggi sedangkan untuk menjawab yang tidak atau kurang mendukung diberi skor rendah.

universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

#### rsitas Brawijaya Universitas Brawijaya University.2 Studi Kepustakaan Brawijaya Universitas Brawijaya

Menurut Nazir (2013, p.93) studi pustaka merupakan teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaah terhadap buku, literatur, catatan, dan laporan yang memiliki hubungan dengan masalah yang diteliti. Studi pustaka yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari buku, skripsi, jurnal, internet, dan lainnya yang mendukung penelitian.

#### 3.6 Variabel Penelitian

#### Identifikasi Variabel 3.6.1

Suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya merupakan pengertian variabel ava penelitian menurut Sugiyono (2017, p.3). Variabel dalam penelitian ini jaya dibagi menjadi tiga jenis, yaitu sebagai berikut: awijaya

#### Universitas Bra.w Variabel Independen appra universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Variabel independen atau variabel bebas merupakan variabel laya Universitas Brawlyang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau laya Universitas Brawijaya Universitas Braw Indriantoro dan Bambang (2012, p.63) variabel independen atau dapat laya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Braw pula disebut sebagai variabel yang mendahului (antecedent variabel) laya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya



awijaya awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijava

awijaya awijaya

awijaya

awijaya

Variabel dependen atau variabel terikat merupakan variabel

## Universitas B. b. Variabel Dependen

universitas Brawijaya universitas Brawijaya universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2017, p.4). Menurut Indriantoro dan Bambang (2012, p.63) variabel dependen atau dapat pula disebut sebagai variabel konsekuensi (consequent variable) adalah tipe variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Z).

#### Variabel Intervening

Menurut Sugiyono (2017, p.5) variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan dependen, tetapi tidak dapat diamati dan diukur. Variabel ini merupakan variabel penyela yang terletak di antara variabel java independen dan dependen sehingga variabel independen tidak langsung Universitas Braw mepengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen aya Universitas Braw (Indriantoro dan Bambang, 2012, p.66). Variabel intervening dalam lava Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Braw penelitian ini adalah kepuasan kerja (Y). Brawijaya Universitas Brawijaya



universitas Brawijaya universitas Brawijaya universitas Brawijaya



awijaya	universitas E	srawijaya	universitas	5 Diawijay	a Ulliveisita	is Diawijaya	universitas	Diawijaya
avvijaya	Universitas B				a Universita		Universitas	
wijaya	Universitas B	Brawijaya	Universitas	s Brawijay	a Universita	is Brawijaya	Universitas	Brawijaya
ıwijaya	Universitas B					as Brawijaya		
wijaya	Universitas B Universitas B	dican	ai oleh karv	yawan dal	am melaksai	nakan pekeri	aan sesuai de	ngan ilaya
wijaya	Universitas B	Brawijaya <mark>r</mark>	Universita	s Brawijay	a Universita	is Brawijaya	Universitas	Brawijaya
wijaya	Universitas B Universitas B	tangg	ung iawab	vang di	iberikan. In	dikator dari	variabel kii	Brawijaya neria
wijaya	Universitas B	Brawijaya	Supply districts	s Brawijay	a Universita	is Brawijaya	Universitas	Brawijaya
wijaya 	Universitas B Universitas B	karva	wan (Y) m	enurut Be	rnadin (dala	m Robbins.	2006. p.260)	Brawijaya vang
wijaya								
wijaya 	Universitas B	grawijaya digur	akan dalam	nenelitiar	n ini adalah s	ebagai beriku	Universitas Universitas	Brawijaya
wijaya								
wijaya	Universitas B	srawijaya I. I	Kualitas	s Brawijay	a Universita	is Brawijaya	Universitas	
wijaya	Universitas B						Universitas	
wijaya	Universitas B Universitas B	srawijaya 2. H	Kuantitas	Brawijay			Universitas	
wijaya				villely		s Brawijaya	Universitas	
wijaya	Universitas B Universitas B	rawijaya 3 F	Ketepatan w	aktu		s Brawijaya	Universitas	
wijaya	Universitas B	rawijaya				s Brawijaya	Universitas	
wijaya	Universitas B	1 T	Efektivitas			Brawijaya	Universitas	
wijaya wijaya	Universitas		TA	SR	D	awijaya ijaya	Universitas Universitas	
wijaya	Universit	5. I	Kemandiriar		TA.	va	Universitas	
wijaya	Univer	1.8	100		RAW	. ///	Universitas	
wijaya	Uniy	6. I	Komitmen k	erja	F- 1		Universitas	
wijaya	Uni		35710		1	D. 1	niversitas	
wijaya	Uni	d. Kepu	iasan Kerja	<b>(Y)</b>	1735	1	niversitas	
wijaya	Uni	5		<b>W.</b> "	Ma	V	niversitas	
wijaya	Unit		Kepuasan	kerja me	nurut Sinam	bela (2017, j	p.303) merup	akan ijaya
wijaya	Univ			111/18			niversitas	Brawijaya
wijaya	Univ	peras	aan seseora	ang terha	dap pekerja	annya yang	dihasilkan	olehijaya
wijaya	Unive		<b>1</b>	21311		- //	Universitas	
wijaya	Univer	usaha	ınya sendiri	(internal)	dan didukur	ig oleh hal-ha	il dari luar dir	involle
			BY 152 11 B W	1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1			ii dari idai dii	mya jaya
wijaya	Univers					///	Universitas	Brawijaya
			ernal) atas	keadaan	kerja, hasil	///		Brawijaya
wijaya	Univers		ernal) atas	keadaan	kerja, hasil	kerja, dan	Universitas	Brawijaya dirivijaya
awijaya awijaya awijaya	Universit Universita Universitas	(ekste	4.6		4.6	kerja, dan Aya a (Z) menuru	Universitas kerja itu ser Universitas it Luthans (2	Brawijaya Idiri./ijaya Brawijaya 006,/ijaya
wijaya wijaya wijaya wijaya	Universit Universita Universitas Universitas	(eksto	ator dari va	ariabel ke	puasan kerja	kerja, dan Aya a (Z) menuru Wijaya	Universitas kerja itu ser Universitas It Luthans (2 Universitas	Brawijaya Idiri. Ijaya Brawijaya 006, Ijaya Brawijaya
wijaya wijaya wijaya wijaya wijaya	Universita Universita Universitas Universitas E Universitas E	(eksto Indik p.431	ator dari va	ariabel ke	puasan kerja	kerja, dan (Z) menuru Wijaya n ini adalah se	Universitas kerja itu ser Universitas it Luthans (2 Universitas ebagai berikut	Brawijaya Idirivijaya Brawijaya 006vijaya Brawijaya Brawijaya
awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya	Universita Universita Universitas Universitas B Universitas B Universitas B	(ekste Indik p.431	ator dari va ) yang digu	ariabel ke nakan dala	puasan kerja	kerja, dan ya a (Z) menuru wijaya a ini adalah se arawijaya	Universitas kerja itu ser Universitas It Luthans (2 Universitas ebagai berikut Universitas	Brawijaya Idirivijaya Brawijaya 006, ijaya Brawijaya Brawijaya Brawijaya
awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya	Universita Universitas Universitas Universitas E Universitas E Universitas E	(eksto Indik p.431 Braw Braw 1 ya F	ator dari va ) yang digu Kesempatan	nriabel ke nakan dala promosi	puasan kerja am penelitian	kerja, dan Aya a (Z) menuru Wijaya a ini adalah se Brawijaya as Brawijaya	Universitas kerja itu ser Universitas It Luthans (2 Universitas ebagai berikut Universitas	Brawijaya diri. ijaya Brawijaya 006, ijaya Brawijaya Brawijaya Brawijaya Brawijaya
awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya	Universita Universitas Universitas Universitas B Universitas B Universitas B Universitas B	(eksto Indik p.431 Brawij 1 ya F Brawijaya	ator dari va ) yang digu  Kesempatan	nriabel ke nakan dala promosi	puasan kerja am penelitian universita	kerja, dan ya n (Z) menuru wijaya n ini adalah se Brawijaya ns Brawijaya	Universitas kerja itu ser Universitas it Luthans (2 Universitas ebagai berikut Universitas Universitas	Brawijaya Idiri./ijaya Brawijaya 006,/ijaya Brawijaya Brawijaya Brawijaya Brawijaya Brawijaya
awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya	Universitat Universitat Universitatat Universitatatata Universitatatatatatatatatatatatatatatatatatata	(ekste Indik p.431 Braw Brawijaya Brawijaya Brawij2, a I	ator dari va ) yang digu  Kesempatan Universitas Pengawasan	nriabel ke nakan dala promosi Brawijay	puasan kerja am penelitian a universita a Universita a Universita	kerja, dan Aya a (Z) menuru Wijaya a ini adalah se Brawijaya as Brawijaya as Brawijaya	Universitas kerja itu ser Universitas ut Luthans (2 Universitas ebagai berikut Universitas Universitas Universitas	Brawijaya Idirivijaya Brawijaya Brawijaya Brawijaya Brawijaya Brawijaya Brawijaya Brawijaya
wijaya wijaya wijaya wijaya wijaya wijaya wijaya wijaya wijaya	Universitatuniversitas Euniversitas Eunivers	(eksto Indik p.431 Brawijaya Brawijaya Brawijaya Brawijaya	ator dari va ) yang digu  Kesempatan Universitas  Pengawasan	nriabel ke nakan dala promosi Brawijay Brawijay	puasan kerja am penelitiar a Universita a Universita a Universita	kerja, dan Aya a (Z) menuru Wijaya a ini adalah se Brawijaya as Brawijaya as Brawijaya as Brawijaya	Universitas kerja itu ser Universitas It Luthans (2 Universitas ebagai berikut Universitas Universitas Universitas Universitas	Brawijaya dirivijaya Brawijaya Brawijaya Brawijaya Brawijaya Brawijaya Brawijaya Brawijaya Brawijaya
wijaya wijaya wijaya wijaya wijaya wijaya wijaya wijaya wijaya	Universitatuniversitas Buniversitas Bunivers	(eksto Indik p.431 Brawij1ya H Brawijaya Brawijaya Brawijaya Brawij3ya H	ator dari va ) yang digu  Kesempatan Universitas  Rekan kerja	nakan dala promosi Brawijay Brawijay Brawijay	puasan kerja am penelitiar a Universita a Universita a Universita a Universita	kerja, dan ya n (Z) menuru wijaya n ini adalah sa as Brawijaya ns Brawijaya ns Brawijaya ns Brawijaya ns Brawijaya ns Brawijaya	Universitas kerja itu ser Universitas ut Luthans (2 Universitas ebagai berikut Universitas Universitas Universitas Universitas Universitas Universitas	Brawijaya dirivijaya Brawijaya Brawijaya Brawijaya Brawijaya Brawijaya Brawijaya Brawijaya Brawijaya Brawijaya
wijaya wijaya wijaya wijaya wijaya wijaya wijaya wijaya wijaya wijaya	Universitatuniversitas Buniversitas Bunivers	(eksto Indik p.431 Brawij1ya F Brawijaya Brawijaya Brawijaya Brawijaya Brawijaya	ator dari va ) yang digu  Kesempatan Universitas Pengawasan Universitas Rekan kerja	ariabel ke nakan dala promosi Brawijay Brawijay Brawijay Brawijay	puasan kerja am penelitiar a Universita a Universita a Universita a Universita a Universita	kerja, dan ya a (Z) menuru wijaya a ini adalah sa a Brawijaya as Brawijaya as Brawijaya as Brawijaya as Brawijaya as Brawijaya as Brawijaya	Universitas kerja itu ser Universitas It Luthans (2 Universitas ebagai berikut Universitas Universitas Universitas Universitas Universitas Universitas Universitas Universitas	Brawijaya diri./ijaya Brawijaya Brawijaya Brawijaya Brawijaya Brawijaya Brawijaya Brawijaya Brawijaya Brawijaya
wijaya wijaya wijaya wijaya wijaya wijaya wijaya wijaya wijaya wijaya wijaya	Universitatuniversitat	(eksto Indik p.431 grawij1ya F grawijaya grawij2ya F grawijaya grawij3ya F grawijaya grawij4ya F	ator dari va ) yang digu  Kesempatan Pengawasan Rekan kerja Pekerjaan itu	nriabel ke nakan dala promosi Brawijay Brawijay Brawijay Brawijay	puasan kerja am penelitiar a Universita a Universita a Universita a Universita a Universita a Universita	kerja, dan Aya a (Z) menuru Wijaya a ini adalah sa as Brawijaya as Brawijaya as Brawijaya as Brawijaya as Brawijaya as Brawijaya as Brawijaya as Brawijaya	Universitas kerja itu i ser Universitas It Luthans (2 Universitas ebagai berikut Universitas	Brawijaya dirivijaya Brawijaya Brawijaya Brawijaya Brawijaya Brawijaya Brawijaya Brawijaya Brawijaya Brawijaya Brawijaya
wijaya wijaya wijaya wijaya wijaya wijaya wijaya wijaya wijaya wijaya wijaya wijaya	Universitatuniversitat	(eksto Indik p.431 Brawij 1, a H Brawij 2, a H Brawij aya Brawij 3, a H Brawij aya Brawij aya Brawij 4, a H Brawij aya	ator dari va ) yang digu  Kesempatan Pengawasan Rekan kerja Pekerjaan itu	nriabel ke nakan dala promosi Brawijay Brawijay Brawijay Brawijay Brawijay Brawijay	puasan kerja am penelitiar a Universita a Universita a Universita a Universita a Universita a Universita a Universita a Universita	kerja, dan ya a (Z) menuru wijaya a ini adalah sa as Brawijaya as Brawijaya as Brawijaya as Brawijaya as Brawijaya as Brawijaya as Brawijaya as Brawijaya	Universitas kerja itu ser Universitas ut Luthans (2 Universitas ebagai berikut Universitas	Brawijaya dirivijaya Brawijaya Brawijaya Brawijaya Brawijaya Brawijaya Brawijaya Brawijaya Brawijaya Brawijaya Brawijaya
wijaya	Universitatuniversitat	(eksto Indik p.431 Brawijaya Brawijaya Brawijaya Brawijaya Brawijaya Brawijaya Brawijaya Brawijaya	ator dari va ) yang digu  Kesempatan  Pengawasan  Rekan kerja  Pekerjaan itu	ariabel ke nakan dala promosi Brawijay Brawijay Brawijay Brawijay Brawijay Brawijay	puasan kerja am penelitiar a Universita a Universita a Universita a Universita a Universita a Universita a Universita a Universita a Universita	kerja, dan ya a (Z) menuru wijaya a ini adalah sa as Brawijaya as Brawijaya	Universitas kerja itu ser Universitas It Luthans (2 Universitas Ebagai berikut Universitas	Brawijaya dirivijaya Brawijaya Brawijaya Brawijaya Brawijaya Brawijaya Brawijaya Brawijaya Brawijaya Brawijaya Brawijaya Brawijaya
wijaya	Universitus Universitas Buniversitas Buniver	(eksto Indik p.431 Brawijaya Brawijaya Brawijaya Brawijaya Brawijaya Brawijaya Brawijaya Brawijaya Brawijaya	ator dari va ) yang digu  Kesempatan Universitas  Pengawasan Universitas  Pekerjaan itu Universitas Universitas	promosi Brawijay Brawijay Brawijay Brawijay Brawijay Brawijay Brawijay Brawijay	puasan kerja am penelitiar a Universita a Universita a Universita a Universita a Universita a Universita a Universita a Universita a Universita a Universita	kerja, dan Aya a (Z) menuru wijaya a ini adalah sa as Brawijaya as Brawijaya	Universitas kerja itut ser Universitas It Luthansa(2 Universitas ebagai berikut Universitas	Brawijaya dirivijaya Brawijaya Brawijaya Brawijaya Brawijaya Brawijaya Brawijaya Brawijaya Brawijaya Brawijaya Brawijaya Brawijaya Brawijaya
wijaya wijaya wijaya wijaya wijaya wijaya wijaya wijaya wijaya wijaya wijaya wijaya wijaya wijaya	Universitatuniversitat	(eksto Indik p.431 Brawij 1, a H Brawij 2, a H Brawij 2, a H Brawij 3, a H Brawij 3, a H Brawij 4, a	ator dari va ) yang digu  Kesempatan Universitas Pengawasan Cekan kerja Pekerjaan itu	promosi Brawijay Brawijay Brawijay Brawijay Brawijay Brawijay Brawijay Brawijay Brawijay	puasan kerja am penelitiar a Universita a Universita	kerja, dan Aya (Z) menuru wijaya nini adalah sa Brawijaya ni Brawijaya	Universitas kerja itut ser Universitas ut Luthansa (2 Universitas ebagai berikut Universitas	Brawijaya dirivijaya Brawijaya Brawijaya Brawijaya Brawijaya Brawijaya Brawijaya Brawijaya Brawijaya Brawijaya Brawijaya Brawijaya Brawijaya Brawijaya
wijaya wijaya wijaya wijaya wijaya wijaya wijaya wijaya wijaya wijaya wijaya wijaya wijaya wijaya wijaya	Universitatuniversitat	(eksto Indik p.431 Brawijaya Brawijaya Brawijaya Brawijaya Brawijaya Brawijaya Brawijaya Brawijaya Brawijaya Brawijaya Brawijaya	ator dari va ) yang digu  Cesempatan Universitas  Pengawasan Universitas Pekerjaan itu Universitas Universitas Universitas Universitas	promosi Brawijay Brawijay Brawijay Brawijay Brawijay Brawijay Brawijay Brawijay Brawijay Brawijay Brawijay	puasan kerja am penelitiar a Universita a Universita	kerja, dan ya (Z) menuru wijaya na ini adalah sa Brawijaya na Brawijay	Universitas kerja itu ser Universitas It Luthans (2 Universitas Ebagai berikut Universitas	Brawijaya dirivijaya Brawijaya Brawijaya Brawijaya Brawijaya Brawijaya Brawijaya Brawijaya Brawijaya Brawijaya Brawijaya Brawijaya Brawijaya Brawijaya Brawijaya
awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya	Universitatuniversitat	(eksto Indik p.431 Brawijaya Brawijaya Brawijaya Brawijaya Brawijaya Brawijaya Brawijaya Brawijaya Brawijaya Brawijaya Brawijaya Brawijaya Brawijaya Brawijaya Brawijaya	ator dari va ) yang digu  Cesempatan Universitas Pengawasan Universitas Pekerjaan itu Universitas Universitas Universitas Universitas Universitas	promosi Brawijay Brawijay Brawijay Brawijay Brawijay Brawijay Brawijay Brawijay Brawijay Brawijay Brawijay	puasan kerja am penelitiar a Universita a Universita	kerja, dan Aya a (Z) menuru Wijaya a ini adalah sa a Brawijaya as Brawijaya	Universitas kerja itut ser Universitas ut Luthansa (2 Universitas ebagai berikut Universitas	Brawijaya dirivijaya Brawijaya Brawijaya Brawijaya Brawijaya Brawijaya Brawijaya Brawijaya Brawijaya Brawijaya Brawijaya Brawijaya Brawijaya Brawijaya Brawijaya Brawijaya Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Rrawijava Universitas Rrawijava Universitas Rrawijava Universitas Rrawijava

awijaya awijaya awijaya

awijaya

awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya

awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijava

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awiiava

	Z
	_
A	
H	
	$\overline{}$
K	
H	
_	
Z	
n	
1	

Brawijaya Brawijaya	Tabel 3.1	Brawijaya Brawijaya
Kisi-Kisi	Instrumen	<b>Penelitian</b>

universitas Brawijaya universitas Brawijaya universitas Brawijaya universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

	Brawijaya Universitas Brawijaya	Universitas Brawija
Variabel Universitas	Indikator Iniversitas Brawijaya	Item Pernyataan
Kompensasi niversitas	1. Kompensasi finansial	1,2,3 sitas Brawija
(Sumber: Suparyadi,	100 to 1	4,n5/ersitas Brawija
2015, P.272)	Brawijaya Universitas Brawijaya	Universitas Brawija
Lingkungan Kerja	1. Penerangan atau cahaya	Universitas Brawija
(Sumber:	2. Suhu udara	Universitas Brawija Universitas Brawija
Sedarmayanti dalam	3. Tata ruang kerja	3,4versitas Brawija
Rojikin, 2015, p.34)	4. Suara bising rsitas Brawijaya	5niversitas Brawija
Brawijaya	5. Hubungan karyawan awijaya	6 niversitas Brawija
Kinerja Karyawan	1. Kualitas	1,2 Universitas Brawija
(Sumber: Bernadin	2. Kuantitas	3 diversitas Brawija
dalam Robbins, 2006,	3. Ketepatan wkatu	4,15/ersitas Brawija
p.260)	4. Efektivitas	6,7/ersitas Brawija
7 4504	5. Kemandirian	8 niversitas Brawija
2 2 V	6. Komitmen kerja	9 liversitas Brawija
Kepuasan Kerja	1. Kesempatan promosi	1, 2 <sub>versitas</sub> Brawija
(Sumber: Luthans,	2. Pengawasan	3, 4/ersitas Brawija
2006, p.431)	3. Rekan kerja	5,6 versitas Brawija
	4. Pekerjaan itu sendiri	7,8/ersitas Brawija

Sumber: hasil kajian penulis, 2020.

### Unive 3.7 Uji Instrumen Penelitian

#### Universite 1 Uji Validitas

Pengukuran sah atau tidaknya suatu instrumen penelitian dapat menggunakan uji validitas. Menurut Sugiyono (2017, p.348) instrumen yang valid berarti dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak di ukur. Suatu instrumen dikatakan valid apabila instrumen tersebut mengukur seharusnya diukur atau instrumen tersebut dapat mengukur apa yang construct sesuai dengan yang diharapkan oleh peneliti (Indriantoro dan

Universitas Rrawijava Universitas Rrawijava Universitas Rrawijava Universitas Rrawijava

Bambang, 2012, p.181). universitas Brawijaya

awiiava

awijaya

awijaya awijaya Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner

Maka dari itu, suatu kuesioner dapat dikatakan valid apabila pernyataan pada kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Item kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r hitung > r tabel atau nilai Sig. (2-tailed) < 0,05 (Ghozali, 2013, p.52).

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

#### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah instrumen penelitian akan menghasilkan data yang sama walaupun digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama (Sugiyono, 2017, p.348). Menurut Ghozali (dalam Gunawan, 2016, p.3) sebuah instrumen disebut reliabel apabila instrumen tersebut dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya dengan ketentuan suatu konstruk variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai cronabch Alpha > 0,60.

#### Unive 3.8 Uji Asumsi Klasik

#### Uji Multikolinearitas Unive 3.8.1

Menurut Umar (2010, p.80) uji multikolinearitas bertujuan untuk Universitas Emenguji apakah dalam model regresi yang diajukan telah ditemukan laya korelasi yang kuat antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Bterdapat problem multikolinearitas. Niversitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawija Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah terdapat laya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas korelasi antar variabel bebas (independen) dalam model regresi (Ghozali, Java Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

2013, p.105). Berikut merupakan kriteria analisis nilai *Tolerance* dan Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya



awiiava

awiiava awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

Variance Inflation Factor (VIF) yang digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi, yaitu:

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

- 1. Jika nilai VIF > 10 dan Tolerance < 0.1 maka dapat disimpulkan bahwa dalam persamaan regresi terdapat masalah multikolinearitas.
- 2. Jika nilai VIF < 10 dan *Tolerance* > 0,1 maka dapat disimpulkan bahwa dalam persamaan regresi tidak terdapat masalah Universitas Brawij multikolinearitas.

### 3.8.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan niversitas Brawijaya ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda, maka disebut heteroskedastisitas. Jika variance residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik menunjukkan nilai sig > 0,05 atau homoskedastisitas (Ghozali, 2013, p.139). Pengujian dalam penelitian ini menggunakan uji Glejser.

#### Unive 3.8.3 BUji Normalitas

Universitas Brawija Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas dependen, independen, atau keduanya berdistribusi normal, mendekati lava Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Bnormal, atau tidak. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau laya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Bmendekati normal (Umar, 2010, p.77). ersitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijay Menurut Ghozali (2013, p.160) uji normalitas digunakan untuk Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Bmenguji apakah variabel pengganggu atau residual dalam model regresi Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya



Iniversitas Brawijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya

awijaya awijaya memiliki distribusi normal. Terdapat dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Pada penelitian ini menggunakan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Berikut merupakan kriteria dalam melakukan

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

pengujian normalitas data, yaitu:

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

- 1. Jika nilai signifikansi > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa distribusi residual data penelitian adalah normal.
- 2. Jika nilai signifikansi < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa distribusi residual data penelitian tidak normal.

### 3.9 Uji Statistik

Universitas Rrawijava

#### 3.9.1 Uji Parsial (t<sub>test</sub>)

Menurut Ghozali (2013, p.98) uji statistik t pada dasarnya dilakukan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara menerangkan variasi variabel individual dalam dependen. Berikut lava merupakan dasar pengambilan keputusan, yaitu:

- Jika nilai Signifikansi (Sig.) > probabilitas 0.05 maka tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel independen dengan Universitas Brawyariabel dependen. universitas Brawijaya Universitas Brawijaya
- 2. Jika nilai Signifikansi (Sig.) < probabilitas 0,05, artinya ada pengaruh Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawyang positif dan signifikan antara variabel independen dengan variabel lava Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Rrawijava Universitas Rrawijava





awijaya awijaya

awijaya awijaya

Universitas Rrawijava

universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Menurut Bawono (dalam koefisien determinasi (R2) menunjukkan sejauh mana tingkat hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen atau sejauh mana kontribusi variabel independen mempengaruhi variabel dependen.

> Ghozali (2013, p.97) menyebutkan bahwa nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil menunjukkan kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Sedangkan nilai R2 yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

#### 3.10 Analisis Jalur (Path Analysis)

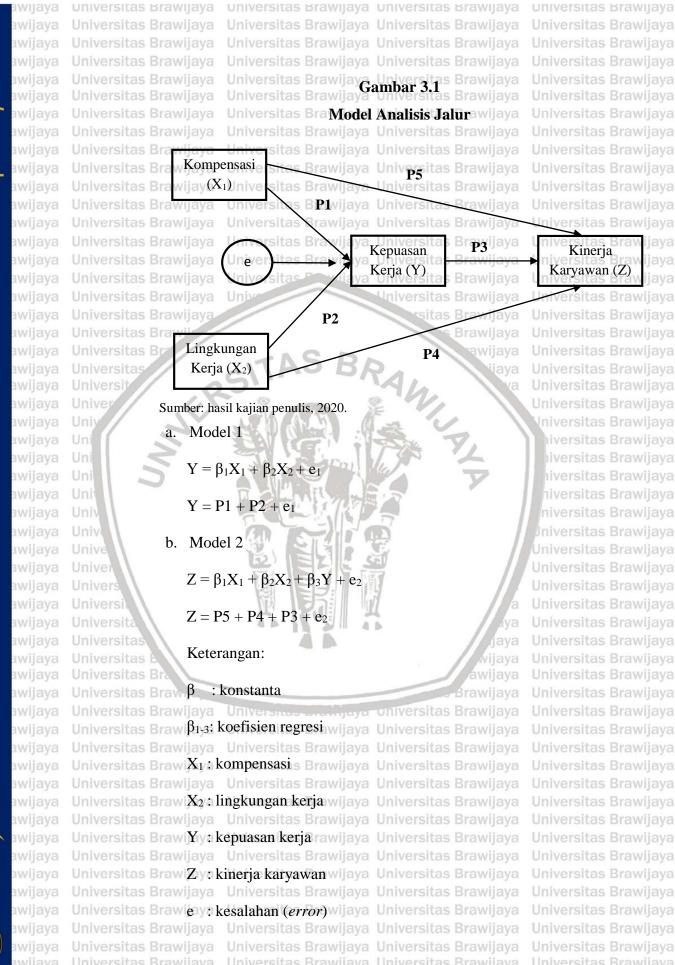
Analisis jalur (path analysis) digunakan untuk menguji pengaruh dari variabel intervening dalam penelitian ini. Analisis jalur merupakan penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan sebab akibat antar jaya variabel (casual model) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori daya (Rohmah, 2018, p.63).

Universitas Brawijay Model jalur menurut Rojikin (2015, p.59) adalah sebuah diagramawijaya

Universities Byang menghubungkan variabel independen, intervening, dan dependen, awilaya Universitas dimana pola hubungan ditunjukkan oleh anak panah. Model jalur yang dawilaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Bdigunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya



Universitas Rrawijava



Universitas Rrawijava Universitas Rrawijava Universitas Rrawijava

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya
Universitas Brawijaya 4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian 4.1.1 Sejarah PT. Yukbisnis Indonesia PT. Yukbisnis Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang layanan dan teknologi informasi dengan produk unggulannya, yaitu YukBisnis.com. PT. Yukbisnis Indonesia menciptakan Tujuan YukBisnis.com adalah untuk membuat bisnis berkembang lebih cepat dan membuat jaringan bisnis meluas. YukBisnis.com adalah portal web komunitas bisnis terbesar di Indonesia yang memadukan antara social network, communitiy, dan marketplace. Portal web, artinya sebuah gerbang di dunia maya yang di dalamnya terdapat sebuah dunia bisnis (usaha atau perdagangan) dengan komunitas masyarakatnya yang terdiri dari para penjual, pembeli, perantara, pengamat, dan lain sebagainya. Berbisnis, jaya

universitas Brawijaya universitas Brawijaya

artinya melakukan transaksi bisnis (menjual, membeli, memperantarai, dan

Universitas Plain sebagainya) dari produk atau jasa yang dipasarkan di portal web ini. Paya

Berkomunitas, artinya melakukan komunikasi dan interaksi bisnis, antara

Universitas Blain berkomunikasi satu sama lain dalam fitur *chat*, bernegoisasi, berdiskusi, lava

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya berbagi informasi, berbagi peluang, berbagi pengalaman, dan lain

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawlay PT. Yukbisnis Indonesia didirikan oleh penulis buku "The Power of Universitas Brawijava

Kepepet", Jaya Setiabudi yang menyadari bahwa internet telah membuat Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Rrawijava Universitas Rrawijava 56 niversitas Rrawijava

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya awijaya awijaya

awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya

bisnis online berkembang sangat pesat dan tidak heran siapa pun kini bisa menggeluti bisnis di jalur ini. YukBisnis.com merupakan proyek yang dilakukan oleh Jaya Setiabudi sejak tahun 2009, namun baru berfungsi pada

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

## Universitas Brawijay Gambar 4.1

Universita Logo PT. Yukbisnis Indonesia



Sumber: data sekunder, 2020.

Pada tahun 2013, YukBisnis.com meluncurkan hot.yukbisnis.com berisi artikel, tips, informasi tentang bisnis dan kewirausahaan, serta store.yukbisnis.com sebagai online store yang dikhususkan menjual produk asli Indonesia. Kemudian pada tahun 2014, Yubi Juragan resmi diluncurkan sebagai saran bisnis produk-produk terlaris di YubiStore secara offline Selain itu, YukBisnis.com juga meluncurkan fitur untuk mengakomodasi

Universitas Brawija PT. Yukbisnis Indonesia memiliki beberapa platform unggulan yang Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya ditawarkan selain YukBisnis.com, yaitu Yubimall, yubiGUDANG, yubiMINI, dan Yubistore. Selain menyediakan berbagai platform sebagai sarana jual-beli online, PT. Yukbisnis Indonesia juga memberikan tutor Universitas esecara online dalam bidang strategi dan taktik untuk mengembangkan bisnis daya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Rrawijava Universitas Rrawijava Universitas Rrawijava

komunitas Yubi di seluruh Indonesia melalui komunitas.yukbisnis.com.



awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijava awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awiiava

awijaya

- Nasionalis yang memiliki arti mengutamakan konsumsi merek dan Universitas Brawijaya
  - buatan Indonesia.
- Rahmatan yang memiliki arti menebar rahmat bagi sesama dan alam
- Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya
- 3. Keberkahan yang memiliki arti menjaga kehalalan dan kebaikan dalam

Universitas Brawistas Brawijaya Universitas Brawijaya



awiiava

awijaya

awijaya

awijaya awijaya Universitas <sup>B</sup>4. Persaudaraan yang memiliki arti menjungjung tinggi silaruahmi di atas

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

5. Ketulusan yang memiliki arti berbagi tanpa harap balas.

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

### Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Produk yang Ditawarkan Universitas Brawijaya

## Universitas Ba. YukBisnis.com

YukBisnis.com adalah penyedia jasa toko online gratis buatan Universitas Brawijaya Indonesia yang memungkinkan pengguna memiliki toko online sendiri hanya dalam waktu lima menit. YukBisnis.com membantu pengguna mengelola bisnis secara profesional dengan menyediakan laporan penjualan secara realtime, manajemen stok dengan multi gudang, pengelolaan database pelanggan, dan memaksimalkan konversi penjualan melalui toko online pengguna.

#### YUBImini

YUBImini merupakan *platform* toko online sederhana yang didesain semirip mungkin dengan tampilan media sosial, sehingga membuat pengalaman berbelanja dan berjualan menjadi lebih mudah lava dan menyenangkan.

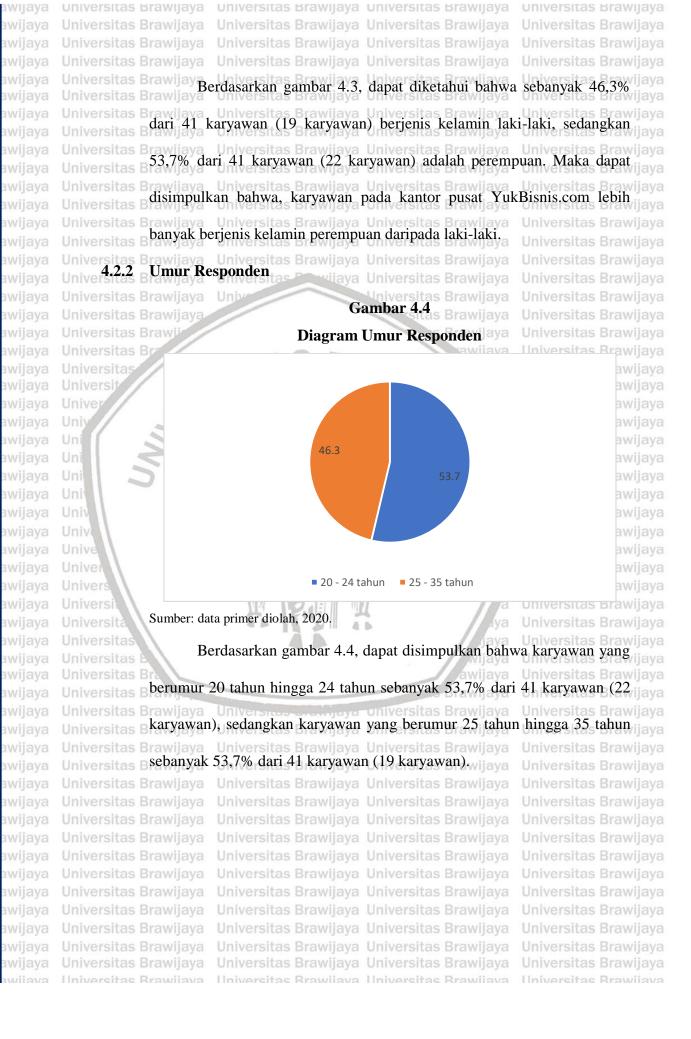
#### 

Universitas Brawijaya UYubiGUDANG didukung oleh JNE, yaitu perusahaan yang laya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawl bergerakn dalam bidang pengiriman dan logistik, membantu pengguna laya Universitas Brawi dalam mengelola pemenuhan pesanan, mulai dari penjemputan produk Jaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawldari gudang pengguna ke gudang JNE, penyimpanan produk di gudang Java Universitas Brawi JNE, sampai pengemasan dan pengiriman oleh JNE kepada konsumen. Jaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

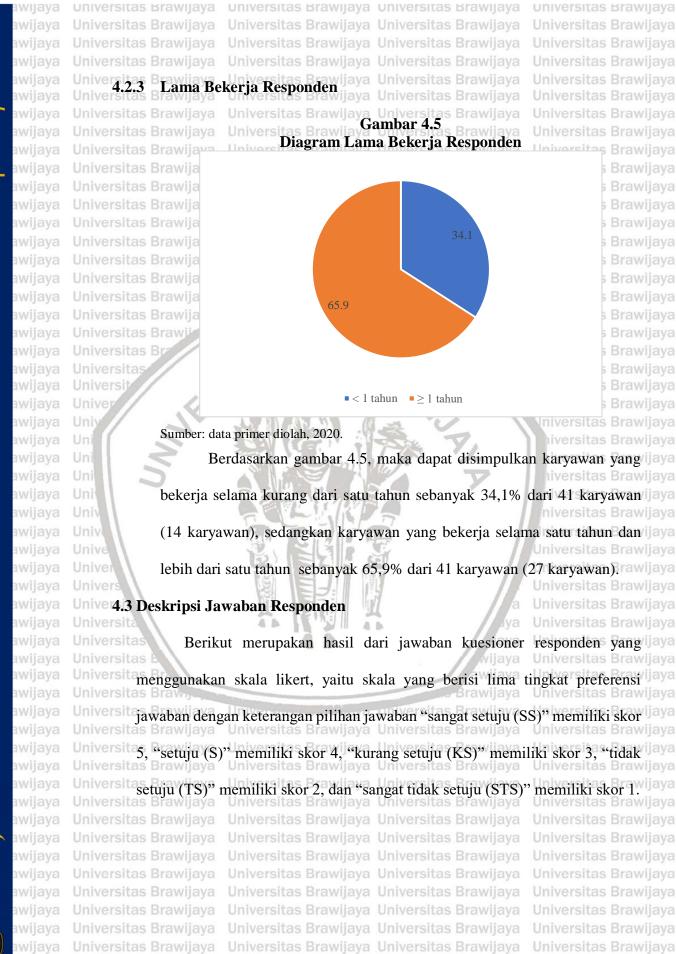


Universitas Rrawijava Universitas Rrawijava Universitas Rrawijava





Universitas Rrawijava



Universitas Rrawijava Universitas Rrawijava

awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya

awijava awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya Uniy

Jniversitas Jniversitas		Universitas Un <b>Deskrip</b>	
Jniversitas		Universitas Universitas	Brawijaya
Jniversitas	Brawijaya	Universitas	Brawijaya
Jniversitas	Brawijaya	Universitas	Brawijaya
Jniversitas	Brawijaya	Universitas	Brawijaya
Jniversitas	Brawijaya	universitas	вгаwijaya

Universitas Brawijava

Universitas Brawijaya abel 4.1 itas Brawijaya

universitas Brawijaya

#### k Variabel Kompensasi Universitas Brawijaya Universitas Rrawijava Universitas Rrawijava Universitas Brawijaya

Descriptive Statistics as							
N Minimum Maximum Mean							
KMP1	41	2	5	3.95			
KMP2	41	2	5	3.85			
KMP3	41	2	5	3.68			
KMP4	41	2	5	3.95			
KMP5	41	2	5	3.95			
TOTAL	41	12	25	19.39			
Valid N (listwise)	41			а			

Sumber: data primer diolah, 2020.

Dari analisis data variabel kompensasi, diperoleh skor terendah

(minimum) 2, skor tertinggi (maksimum) 5, rata-rata (mean) 3,878 dan setuju dengan jaya mendekati 4,00. Artinya, rata-rata responden menjawab pernyataan yang diajukan dalam kuesioner sebagai berikut:

- 1. Gaji yang diberikan sesuai dengan jadwal yang telah disepakati dengan pihak perusahaan.
- Universitas Rrawijava Gaji yang diberikan sesuai dengan jabatan responden saat ini di dalam

perusahaan.

Universita 3. Pemberian gaji sesuai dengan pengorbanan yang sudah responden berikan daya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Bkepada perusahaan.as Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universit 4. Asuransi kesehatan yang diberikan perusahaan sangat berarti bagi laya

Universitas Bresponden. Jniversitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universit 5. Perusahaan tempat responden bekerja telah memperhatikan masalah jaya

Universitas Bkeamanan dan kesehatan wijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Iniversitas Brawijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya

universitas i	Brawijaya	universitas	Brawijaya	universitas	Brawijaya
Universitas I	Brawijaya	Universitas	Brawijaya	Universitas	Brawijaya
Universitas I	Brawijaya	Universitas	Brawijaya	Universitas	Brawijaya
Universitas I	Brawijaya	Universitas	Brawijaya	Universitas	Brawijaya
Universitas I	Brawijaya	Universitas	Brawijaya	Universitas	Brawijaya
Universitas I	Brawijaya	Universitas	Brawijaya	Universitas	Brawijaya
Universitas I	Brawijaya	Universitas	Brawija	bel 4.2sitas	Brawijaya
Universitas I	Brawijava	Universitas	Brawijava	Universitas	Brawijava

## iversitas Brawija Tabel 4.2 sitas Brawijaya

#### Universitas Brawijaya Deskriptif Statistik Variabel Lingkungan Kerja

Universitas Braw		itas Brawijaya				
Universitas Braw Universitas Braw		N	Minimum	Maximum	Mean	itas Brawijaya itas Brawijaya
Universitas Braw	LK1	41	1	5	4.00	itas Brawijaya
Universitas Braw	LK2	41	1	5	4.10	itas Brawijaya
Universitas Braw	LIVO	41	1	5	3.73	
Universitas Braw	LK4	41	2	5	3.71	itas Brawijaya
Universitas Braw Universitas Braw	IV5	41	1	5	3.98	itas Brawijaya itas Brawijaya
Universitas Braw	LK6	41	3	5	4.49	itas Brawijaya
Universitas Br	TOTAL	41	13	30		itas Brawijaya
Universitas	Valid N (listwise)	41				itas Brawijaya
Universit	00.		7/2		a Univers	sitas Brawijaya

Sumber: data primer diolah, 2020.

Dari analisis data variabel lingkungan kerja, diperoleh skor terendah lingkungan kerja diperoleh kerja diperoleh skor terendah kerja diperoleh skor terendah kerja diperoleh skor terendah lingkungan kerja diperoleh kerj (minimum) 1, skor tertinggi (maksimum) 5, rata-rata (mean) 4,00. Artinya, rata-<sup>1</sup>//| aya rata responden menjawab setuju dengan pernyataan yang diajukan dalam dalam kuesioner sebagai berikut:

- Pencahayaan di tempat kerja membantu responden dalam menyelesaikan pekerjaan.
- Tempat kerja responden memiliki udara yang sejuk.

- Penataan ruang di tempat kerja responden disesuaikan dengan kebutuhan.
- Ruang kerja tidak bising sehingga responden tenang dalam bekerja.
- Perlengkapan kerja di tempat kerja responden membantu pelaksanaan Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya tugas-tugas. Iniversitas Brawijaya Universitas Brawijaya
- 6. Responden selalu membangun hubungan kerja baik dengan pimpinan Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya maupun dengan sesama rekan kerja.



Universitas Brawijaya

awijaya awijaya awijaya

awijaya

awijaya awijaya awiiava

awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya

awijaya

awijaya

awijaya awijava

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

universitas	вгаwijaya
Universitas	Brawijaya
11.5.5.5.5.5.5.	Photos 111

universitas Brawijaya universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

**Deskriptif Statistik Variabel Kinerja** 

Descrip	tive	Sta	tistics

/ii	as Brawijaya				
/ij	N	Minimum	Maximum	Mean	as Brawijaya
KNJ1	41	2	5	4.12	as Brawijaya
KNJ2	41	3	5	4.20	as Brawijaya as Brawijaya
KNJ3	41	3	5	3.88	as Brawijaya
KNJ4	41	2	5	3.88	as Brawijaya
/ij KNJ5	41	1	5	3.78	as Brawijaya
<sup>∰</sup> KNJ6	41	1	5	4.05	as Brawijaya
KNJ7	41	2	5	4.00	as Brawijaya
KNJ8	41	3	5	4.15	as Brawijaya as Brawijaya
KNJ9	41	1	5	3.41	as Brawijaya
TOTAL	41	27	43	35.46	as Brawijaya
Valid N (listwise)	41				as Brawijaya
7 72 10 43		- C		Iniversit	tas Brawijaya

Sumber: data primer diolah, 2020.

Dari analisis data variabel kinerja, diperoleh skor terendah (minimum) lava

1, skor tertinggi (maksimum) 5, rata-rata (mean) 3,94 dan mendekati 4,00.

Artinya, rata-rata responden menjawab setuju dengan pernyataan yang diajukan daya

dalam kuesioner sebagai berikut:

- Responden bekerja sesuai dengan prosedur kerja.
- awijaya Universit 2. Kemampuan (skill) yang responden miliki sesuai dengan pekerjaan yang lava

  - Universitas Bdikerjakan.
- awijaya Juliers it 3. Tingkat pencapaian volume kerja yang responden hasilkan sesuai dengan laya
- awijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya awijaya
- Universitas Bharapan perusahaan. s Brawijaya Universitas Brawijaya awijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

- 4. Responden menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang lebih cepat dari Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya
- Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya
- Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya
- <sup>Universit</sup> 5. Responden selalu lembur agar pekerjaan terselesaikan dengan tepat waktu. <sup>Universit</sup> 5. Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya



awijaya awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya awijaya

awijaya

awijaya

awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya

awijaya

awijaya awijaya awijaya awijaya

awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya

- 6. Jika pekerjaan tidak dapat dikerjakan sesuai waktu
- 7. Responden merasa puas dengan bidang pekerjaan saat ini.

universitas Brawijaya universitas Brawijaya universitas Brawijaya

responden memerlukan waktu tambahan.

- 8. Responden termasuk karyawan yang memiliki inisiatif dalam melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari pimpinan perusahaan.
- 9. Responden akan tetap bekerja di perusahaan walaupun ada tawaran pekerjaan yang lebih menarik darik perusahaan lain.

Tabel 4.4 Deskriptif Statistik Variabel Kepuasan Kerja wersitas Brawijaya

/. 100	-	# 'VV	. 17	Universi	tas Brawijaya		
Descriptive Statistics tas Brawijaya							
	N	Minimum	Maximum	Mean	tas Brawijaya		
KK1	41	1	5	3.76	tas Brawijaya		
KK2	41	1	5	3.05	tas Brawijaya tas Brawijaya		
КК3	41	2	5	3.71	tas Brawijaya		
KK4	41	1	5	3.90	tas Brawijaya		
KK5	41	1	5	4.07	tas Brawijaya		
KK6	41	3	5	4.34	tas Brawijaya		
KK7	41	1	5	3.78	tas Brawijaya tas Brawijaya		
KK8	41	2	5	4.12	tas Brawijaya		
TOTAL	41	17	38	30.73	tas Brawijaya		
Valid N (listwise)	41				tas Brawijaya		

Universitas Braw Sumber: data primer diolah, 2020.

Universitas BrawDari analisis data variabel kepuasan kerja, diperoleh skor terendah/ijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universite (minimum) 1, skor tertinggi (maksimum) 5, rata-rata (mean) 3,841 dan ijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universite mendekati 4,00. Artinya, rata-rata responden menjawab setuju dengan Jaya

Universite pernyataan yang diajukan dalam kuesioner sebagai berikut:

Universitas Rrawijava Universitas Rrawijava Universitas Rrawijava

Universitas Brawijaya

Brawijaya Universitas Brawijaya



awijaya awijaya

awijaya awijaya awijaya

awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya

Universitas Universitas	Adanya 1	kesempatan p	oromosi da	ri perusahaa	n dapat me	nambah sem	angat jaya
Universitas	Brawijaya	Universitas	Brawijaya	Universitas	Brawijaya	Universitas	Brawijaya
Universitas	kerja res <sub>l</sub>	ponden.	Brawijaya	Universitas	Brawijaya	Universitas	Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

- Universitas Brawiiava Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya 2. Responden merasa bahwa kenaikan pangkat di perusahaan dapat diperoleh Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya dengan mudah. Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya
- 3. Responden merasa nyaman dalam bekerja karena atasan mengawasi kondisi Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya bawahannya. Pawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya
- 4. Atasan selalu melakukan pengawasan untuk mendisiplinkan bawahan.
- 5. Rekan kerja membantu responden ketika menemui kesulitan dalam bekerja.
- Universit 6. Rekan kerja bersikap baik kepada responden.

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

- Pekerjaan responden di dukung dengan perlatan yang lengkap. Gramijaya
- 8. Perusahaan memberikan jenis pekerjaan yang menambah pengalaman ava responden.

#### 4.4 Analisis Data

#### Univer4.4.1 Uji Instrumen Penelitian

#### A. Uji Validitas

Pengukuran sah atau tidaknya suatu instrumen penelitian dapat menggunakan uji validitas. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner. Maka dari itu, suatu kuesioner dapat dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2013, p.52). Item

kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r hitung > r tabel atau nilai Sig.

Universitas Braw(2-tailed) < 0,05.s Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya



awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya

universitas	Brawijaya
Universitas	Brawijaya
	-

Universitas Brawijaya Tabel 4.5

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

universitas Brawijaya universitas Brawijaya universitas Brawijaya

## Universita Uji Validitas Variabel Kompensasi Universitas Brawijaya

/a Universitas Brawi /a Item Pernyataanwi /a Universitas Brawi	Sig.(2- tailed)	Pearson Correlation	Keterangan Brawijaya Universitas Brawijaya
KMP Iversitas Brawi	0,000 vers	0,766	Universitas Brawijaya Valid ersitas Brawijaya
/KMP <sub>1</sub> 2/ersitas Brawi	0,000 iversi	0,789 wijaya	Valid ersitas Brawijaya
/KMP3/ersitas Brawi	0,000 iversi	0,814 wijaya	Valid ersitas Brawijaya
KMP 4/ersitas	0,006 vers	0,422 Wijaya	Valid ersitas Brawijaya
KMP 5	0,000 ivers	0,522 Wijaya	Valid ersitas Brawijaya

Sumber: data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.5 terlihat semua item pernyataan yang

digunakan untuk mengukur variabel kompensasi memiliki nilai Sig. (2-

tailed) < 0,05 yang berarti semua indikator tersebut valid untuk kompensasi dan dapat mengukur variabel digunakan untuk pengumpulan data penelitian. Selain itu, item pernyataan variabel kompensasi dianggap valid dapat juga dilihat dari seluruh item pernyataan yang memiliki nilai r hitung (nilai *Pearson Correlation*) > r

tabel (0,308).

Tabel 4.6 Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

/a Universitas Item Pernyataan	Sig.(2-rsi Va tailed) rsi aya Universi	Pearson Correlation	Universitas Bra Universitas Bra Keterangan Bra Universitas Bra
LKUniversitas Brawij	0,000 vers	0,762	Valid ersitas Bra
LK 2	0,000	0,675	Valid
LK <sub>1</sub> 3 <sub>niversitas</sub> Brawi	0,000	0,797	Valid
LK 4 iversitas Brawii	0,003 versi	0,458	Validersitas Bra
LK\5niversitas Brawij	0,000 iversi	0,809 wijaya	Valid/ersitas Bra
LK6niversitas Brawij	0.000 iversi	ta <b>0.577</b> awijaya	Valid/ersitas Bra

Universitas BrawijaySumber: data primer diolah, 2020. iversitas Brawijaya

Universitas Brawijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya awijaya awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya

Berdasarkan tabel 4.6 terlihat semua item digunakan untuk mengukur variabel lingkungan kerja memiliki nilai Sig. (2-tailed) < 0,05 yang berarti semua indikator tersebut valid untuk mengukur variabel lingkungan kerja dan dapat digunakan untuk pengumpulan data penelitian. Selain itu, item pernyataan variabel lingkungan kerja dianggap valid dapat juga dilihat dari seluruh item pernyataan yang memiliki nilai r hitung (nilai Pearson Correlation) > r tabel (0,308).

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Tabel 4.7 Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

	-01-05		Villversitas Bra
Item Pernyataan	Sig.(2- tailed)	Pearson Correlation	Keterangan Netersitas Bra Keterangan Nersitas Bra
KK 1	0,001	0,498	Valid/ersitas Bra
KK 2	0,000	0,741	Valid ersitas Bra
KK 3	0,000	0,754	Valid ersitas Bra
KK 4	0,000	0,581	Valid
KK 5	0,000	0,822	Valid President Branch
KK 6	0,007	0,412	Validersitas Bra
KK 7	0,000	0,671 (aya	Valid/ersitas Bra
KK8	0,000	0,770 wijaya	Valid/ersitas Bra

Sumber: data primer diolah, 2020.

Berdasarkan tabel 4.7 terlihat semua item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja memiliki nilai Sig (2-tailed) < 0,05 yang berarti semua indikator tersebut valid untuk mengukur variabel lingkungan kerja dan dapat digunakan untuk pengumpulan data penelitian. Selain itu, item pernyataan variabel kepuasan kerja dianggap valid dapat juga dilihat dari seluruh item



Universitas Brawijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya

pernyataan yang memiliki nilai r hitung (nilai Pearson Correlation) > r

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya (0,396) sitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Tabel 4.8

## Universitas Uji Validitas Variabel Kinerja

Universitas Brawija	ya Universitas Brawija	aya Universi	tas Brawijaya	Universitas Bra
Universitas Brawija	ya Universitas Brawija		as Brawijaya	Universitas Bra
Universitas Brawija	Item Pernyataan	sig.(2-	Pearson	Keterangan
Universitas Brawija	ya Universitas Brawija	tailed)	Correlation	Universitas Bra
Universitas Brawija	ya Universitas Powii:	aya Universi	as Brawijaya	Universitas Bra
Universitas Brawija	KNJ 1	0,007 iversi	0,418 wijaya	Validersitas Bra
Universitas Brawija	KNJ 2	0,002	0,462 wijaya	Valid/ersitas Bra
Universitas Brawii	KNJ 3	0,003	0,451awijaya	Valid ersitas Bra
Universitas Br	KNJ 4	0,000	0,635 Wijaya	Valid ersitas Bra
Universitas Universit	KNJ 5	0,000	0,582	Valid Valid
Univer	KNJ 6	0,000	0,544	Valid
Uniy	KNJ 7	0,000	0,646	Valid ersitas Bra
Uni	KNJ 8	0,000	0,618	Valid ersitas Bra
Uni	KNJ 9	0,000	0,687	Valid/ersitas Bra

Sumber: data primer diolah, 2020.

Berdasarkan tabel 4.8 terlihat semua item pernyataan yang

digunakan untuk mengukur variabel kinerja memiliki nilai Sig. (2tailed) < 0,05 yang berarti semua indikator tersebut valid untuk mengukur variabel kinerja dan dapat digunakan untuk pengumpulan data penelitian. Selain itu, item pernyataan variabel kinerja dianggap valid dapat juga dilihat dari seluruh item pernyataan yang memiliki nilai r hitung (nilai *Pearson Correlation*) > r tabel (0,396).

## B. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah instrumen penelitian akan menghasilkan data yang sama walaupun digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama (Sugiyono, 2017, Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Bray p.348). Menurut Ghozali (2013, p.47) suatu kuesioner dapat dikatakan

Universitas Rrawijava Universitas Rrawijava Universitas Rrawijava Universitas Rrawijava



versitas Brawijaya

awijaya

awijaya

awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya awijaya

# reliabel atau handal apabila jawaban responden terhadap pernyataan

konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Universitas Brawijaya

universitas Brawijaya universitas Brawijaya universitas Brawijaya

#### **Tabel 4.9**

## Universitas Braw Hasil Uji Reliabilitas ijaya

versitas Brawijaya versit <b>Variabel</b> jaya versitas Brawijaya	Cronbach's Alpha	N of Items
Kompensasi	Unive 0,682 Brav	vijay5 U
Lingkungan Kerja	Unive 0,722 Brav	vijay6 U
Kepuasan Kerja	0,725 Brav	vijay9 U
Kinerja	0,811 Bray	vijay8 U

Sumber: data primer diolah, 2020. Quijaya Universitas Brawijaya

Menurut Ghozali (dalam Gunawan, 2016, p.3) suatu konstruk

variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai Cronbach Alpha > 0,60.

Berdasarkan tabel 4.9 hasil dari pengujian reliabilitas terhadap instrumen penelitian ini diperoleh nilai Cronbach Alpha (a) lebih dari 0,60, maka dapat dikatakan kuesioner bersifat reliabel dan dapat digunakan untuk melakukan tahap pengujian selanjutnya.

#### Uji Asumsi Klasik

#### A. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah terdapat

korelasi antar variabel bebas (independen) dalam model regresi. Model

regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel

independen (Ghozali, 2013, p.105).





awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya awijaya

awijaya

Universitas Rrawijava

Universitas Brawija	T' 1 TZ '	0,679
Universitas Brawija	T T .	0,676
Universitas Brawija		Tolerance
Universitas Brawija	ya Unive Variabel wijaya	Collinearity Statistic
Universitas Brawija	aya Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
Universitas Brawija		Uji Multikolinearitas
Universitas Brawija		
Universitas Brawija	nya Universitas Brawijaya	Tabel 4.10 Brawijaya
Universitas Brawija		a Universitas Brawijaya
Universitas Brawija		a Universitas Brawijaya
Universitas Brawija		a Universitas Brawijaya
universitas Brawija		a universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya

# niversitas Brawijaya Tabel 4.10 Brawijaya

## ilversitas B Hasil Uji Multikolinearitas / a

Unive Variabel wijaya	Collinearity St	tatistics
Universitas Brawijaya	Tolerance	iava VIFversitas Brawijav
Kompensasi	0,676	1,479 ergitas Brawijay
Lingkungan Kerja	0,679 Rrawi	iava 1,473versitas Brawijav
Kepuasan Kerja	Univer0,557 Brawi	iava 1,794 ersitas Brawijav

Sumber: data primer diolah, 2020 ersitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Berdasarkan tabel 4.10, diketahui variabel kompensasi memiliki

nilai tolerance sebesar 0,676 > 0,1 dan nilai VIF 1,479 < 10, nilai tolerance lingkungan kerja sebesar 0,679 > 0,1 dan nilai VIF 1,473 < 10, serta nilai tolerance kepuasan kerja sebesar 0,557 > 0,1 dan nilai VIF 1,794 < 10. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam persamaan regresi tidak terdapat masalah multikolinearitas.

## B. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan pengamatan lain berbeda, maka disebut heteroskedastisitas. Jika variance residual satu pengamatan ke aya Universitas Brawpengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Model regresidiava Universitas Brawyang baik menunjukkan nilai sig > 0,05 atau homoskedastisitas jaya Universitas Braw (Ghozali, 2013, p.139). Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini lava menggunakan uji Glejser dengan *output* sebagai berikut: Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Rrawijava Universitas Rrawijava

awijaya awijaya awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya awijaya

TIMINAVEIRAE EVALUITAVA
universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Hasii Uji Heterosket	iasusitas –
rawija Variabel istas	Bra <b>Sig</b> ya
Kompensasi	0,482
Lingkungan Kerja	0,279
Kepuasan Kerja	0,069
C 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1	2020

Universitas Sumber: data primer diolah, 2020.

Brawijaya Universitas Brawijaya

Berdasarkan tabel 4.11, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi lava

Universitas Brawdaria variabel kompensasi, alingkungan kerja, adan kepuasan kerja jaya

Universitas Brawmenunujukkan nilai lebih besar dari 0,05 yang berarti model regresi lava

peneltian bersifat homoskedastisitas.

#### C. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2013, p.160) uji normalitas digunakan untuk versitas Brawijaya menguji apakah variabel pengganggu atau residual dalam model regresi memiliki distribusi normal. Terdapat dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Pada penelitian ini menggunakan uji statistik nonparametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S).

**Tabel 4.12** Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test Unstandardized Residual 41 .0000000 Normal Parametersa,b Mean Std. Deviation 3.68155943 Most Extreme Differences Absolute .072 Positive .072 Negative -.056 Test Statistic .072 .200c,d Asymp. Sig. (2-tailed)

Sumber: data primer, 2020. Iniversitas Brawijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya awijaya awijaya awijaya

Universitas Brawijaya Berdasarkan tabel 4.12, diperoleh nilai signifikansi dari uji normalitas sebesar 0,200 dimana nilai ini lebih besar daripada 0,05 (sig > 0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa distribusi residual data Brawijaya Universitas Brawijaya penelitian adalah normal. Universitas Brawijaya sitas Brawijaya Universitas Brawijaya 4.4.3 Uji Analisis Jalur

Analisis jalur (path analysis) digunakan untuk menguji pengaruh dari variabel intervening dalam penelitian ini. Analisis jalur merupakan penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan sebab akibat antar variabel (casual model) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori

(Rohmah, 2018, p.63).

#### A. Koefisien Jalur Model I

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e1$$

$$Y = P1 + P2 + e1$$

## **Tabel 4.13 Output Regresi Model I**

Model Summary					
			Adjusted R	Std. Error of the	
Model	R	R Square	Square	Estimate	
1	.665ª	.443	.413	3.204	

Universitas Rrawijava a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja (x2), kompensasi (x1)

#### Coefficientsa

1				CITIOICITE			
100			Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
100	Model		В	Std. Error	Beta	t	Sig.
4.00	1	(Constant)	2.486	4.388		.567	.574
4.00		kompensasi (x1)	.646	.214	.400	3.023	.004
-		lingkungan kerja (x2)	.474	.159	.395	2.986	.005

Universität a. Dependent Variable: kepuasan kerja (y)

Universitas BrawSumber: data primer, 2020. Vijaya Universitas Brawijaya

Universitas Rrawijava Universitas Rrawijava Universitas Rrawijava

Iniversitas Brawijava



versitas Brawijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya

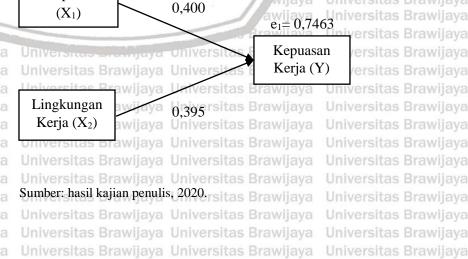
Universitas Brav

universitas Brawijaya

universitas Brawijaya universitas Brawijaya universitas Brawijaya

Nilai R<sup>2</sup> atau R Square yang terdapat pada tabel model summary sebesar 0,443. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi pengaruh kompensasi  $(X_1)$  dan lingkungan kerja  $(X_2)$  terhadap kepuasan kerja (Y)sebesar 44,3% dan sisanya 55,7% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diikutkan dalam penelitian. Sementara itu, nilai e<sub>1</sub> dapat diperoleh dengan rumus  $e_1 = \sqrt{(1 - 0.443)} = 0.7463$ . Maka dari itu, diperoleh diagram jalur model I sebagai berikut:

## Gambar 4.6 Diagram Jalur Model I



Kompensasi

awijaya awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya

awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya

awijava awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya

Universitas Brawi

universitas Brawijaya universitas Brawijaya universitas Brawijaya Universitas Braw Koefisien Jalur Model II va Universitas Brawijaya  $Z = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Y + e2$ Universitas Braw Z = P5 + P4 + P3 + e2Universitas Brawijaya

**Tabel 4.14** 

Universitas BraOutput Regresi Model II aya Universitas Rrawijava Universitas Rrawijava

Hniver	citae Rrawi	iava Unive	reitae Rrawiiav	a Universitas	Brawijaya
		Model S	ummary		Brawijaya
			Adjusted R	Std. Error of the	Brawijaya
Model	R	R Square	Square	Estimate	Brawijaya
1	220a	114	043	2 020	Brawijaya

a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja (y), lingkungan kerja (x2), kompensasi (x1)

			CO	emcients			
q			Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
10	Model		В	Std. Error	Beta	t	Sig.
	1	(Constant)	24.592	5.265		4.671	.000
		kompensasi (x1)	.193	.285	.128	.679	.502
		lingkungan kerja (x2)	.112	.211	.100	.533	.597
		kepuasan kerja (y)	.168	.194	.180	.866	.392

a. Dependent Variable: kinerja (z)

Sumber: data primer, 2020.

Berdasarkan output regresi model II pada bagian tabel

Universitas Braw coefficient dapat diketahui nilai signifikansi dari ketiga variabel, yaitu nava

kompensasi  $(X_1) = 0.502 > 0.05$ , lingkungan kerja  $(X_2) = 0.597 > 0.05$ ,

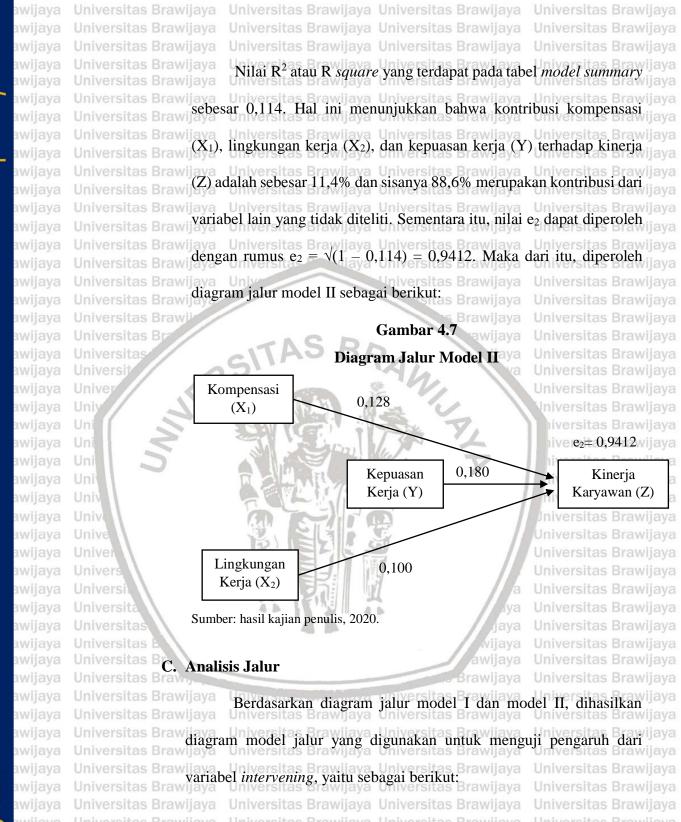
Universitas Brawidan kepuasan kerja (Y) = 0.392 > 0.05. Hasil ini memberi kesimpulan lava

Universitas Brawi pada regresi model II, yakni variabel kompensasi  $(X_1)$ , lingkungan jaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawi kerja ( $X_2$ ), dan kepuasan kerja (Y) tidak berpengaruh secara signifikan ilaya

Universitas Brawiterhadap kinerja (Z).awijaya Universitas Brawijaya

universitas Brawijaya



Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

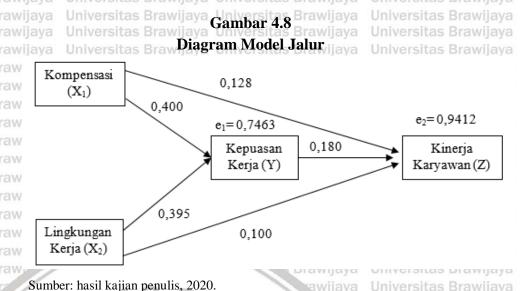
awijaya

awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya



universitas Brawijaya universitas Brawijaya

## 4.5 Pembahasan dan Pengujian Hipotesis

universitas Brawijaya

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada YukBisnis.com. Berikut merupakan pembahasan hasil pengujian masingmasing variabel, yaitu:

#### 1. Pengaruh Kompensasi (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Z)

Berdasarkan hasil dari uji secara parsial atau t test, diketahui nilai signifikansi kompensasi (X<sub>1</sub>) sebesar 0,502 dimana nilai ini lebih besar dari probabilitas (0,502 > 0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak dan Ho diterima yang berarti pemberian kompensasi tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memiliki arti peningkatan maupun penurunan tingkat kompensasi tidak memengaruhi Universitas etingkat kinerja karyawan PT Yukbisnis Indonesia. Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijay Hasil penelitian ini menolak hasil penelitian terdahulu yang jaya

Universitas Edilakukan Dwianto et al. (2019) dengan judul "Pengaruh Kompensasi lava



Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jaeil Indonesia" yang menyimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh pada kinerja karyawan.

## Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Z)

universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Berdasarkan hasil dari uji secara parsial atau t test, diketahui nilai signifikansi lingkungan kerja (X2) sebesar 0,597 dimana nilai ini lebih besar dari probabilitas (0,597 > 0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa H2 ditolak dan Ho diterima yang berarti lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memiliki arti peningkatan maupun penurunan lingkungan kerja tidak memengaruhi tingkat kinerja karyawan. Iniversitas Brawijaya

Hasil penelitian ini menolak hasil penelitian yang Komarudin (2018) dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Depok" yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan.

#### Pengaruh Kepuasan Kerja (Y) terhadap Kinerja Karyawan (Z) s Brawijaya

Berdasarkan hasil uji secara parsial atau t test, diketahui nilai aya signifikansi kepuasan kerja (Y) sebesar 0,392 dimana nilai ini lebih besar ulversitas Edari probabilitas (0,392 > 0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa H3 ditolak Universitas B dan Ho diterima yang berarti kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh secara laya Universitas Bignifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memiliki arti tinggi atau lava Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Prendahnya tingkat kepuasan kerja tidak memengaruhi tingkat kinerja Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Bkaryawan. Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya



Hasil ini menolak penelitian yang dilakukan oleh Arifianto (2018) dengan judul "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT DOM Pizza Area Tangerang Raya" yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

## Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Berdasarkan hasil uji secara parsial atau t test, diketahui nilai signifikansi kompensasi (X1) sebesar 0,004 dimana nilai ini lebih kecil dari probabilitas (0,004 < 0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa H<sub>4</sub> diterima dan Ho ditolak yang berarti pemberian kompensasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini memiliki arti peningkatan atau penurunan tingkat kompensasi dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan.

Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Yudha (2018) dengan judul "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Pegadaian Syariah Kantor Cabang Simpang Patal Palembang" yang menyebutkan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Universitas Ekepuasan kerja.

#### 5. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Universitas Brawija Berdasarkan hasil uji secara parsial atau t test, diketahui nilai laya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Bsignifikansi lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 0,005 dimana nilai ini lebih besar laya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya dari probabilitas (0,005 < 0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa H<sub>5</sub> dterima Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Bdan Ho ditolak yang berarti lingkungan kerja memiliki pengaruh secara laya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya



Universitas Brawijaya

awiiava

awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini memiliki arti peningkatan atau penurunan lingkungan kerja dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja.

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Sitinjak (2018) dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan)" yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

## Kepuasan Kerja (Y) Memediasi Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Z)

Berdasarkan hasil uji menggunakan analisis jalur, diketahui pengaruh langsung yang diberikan kompensasi (X1) terhadap kinerja (Z) sebesar 0,128. Sedangkan pengaruh tidak langsung kompensasi (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja (Z) melalui kepuasan kerja (Y) adalah perkalian antara nilai P1 (beta X<sub>1</sub> terhadap Y) dengan nilai P3 (beta Y terhadap Z), yaitu: 0,400 x 0.180 = 0.072. Maka pengaruh total yang diberikan  $X_1$  terhadap Z adalah aya pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung, yaitu: 0,128 jawa Universitas B + 0.072 = 0.2.

Universities Brawija Pengaruh mediasi dari variabel intervening dihitung menggunakan aya

Universitas Brumus dari uji Sobel sebagai berikut: versitas Brawijaya

Universities  $Sp1p3 = \sqrt{p3^2Sp1^2 + p1^2Sp3^2 + Sp1^2Sp3^2}$  will available

Universitas Rrawijava Universitas Rrawijava Universitas Rrawijava

Keterangan: Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

P1: koefisien direct effect kompensasi terhadap kepuasan kerja

P3: koefisien direct effect kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan



awiiava

awijaya awijaya

awijaya

awijaya awijaya Sp1: standar *error* dari koefisien jalur model I

universitas Brawijaya universitas Brawijaya universitas Brawijaya

Sp3: standar *error* dari koefisien jalur model II

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

$$Sp1p3 = \sqrt{p3^2Sp1^2 + p1^2Sp3^2 + Sp1^2Sp3^2}$$

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas B
$$p1p3 = \sqrt{(0.180)^2(0.746)^2 + (0.400)^2(0.941)^2 + (0.746)^2(0.941)^2}$$

Universitas B
$$Sp1p3 = \sqrt{(0.032 \times 0.557) + (0.16 \times 0.885) + (0.557 \times 0.885)}$$
as Brawijaya

Universitas 
$$PSp1p3 = \sqrt{0.018 + 0.142 + 0.493}$$

$$Sp1p3 = \sqrt{0,653} = 0,808$$

Berdasarkan hasil dari perhitungan Sp1p3, dapat dihitung nilai t

niversitas Brawijaya

hitung dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{p1p3}{Sp1p3}$$

$$t = \frac{0,072}{0.808} = 0,089$$

Oleh karena nilai t hitung = 0,089 lebih kecil dari nilai t tabel = 1,683

dengan signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan koefisien mediasi 0,072

tidak signifikan. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja (Y) tidak jaya

Universitas Bdapat memediasi pengaruh kompensasi  $(X_1)$  terhadap kinerja (Z) atau  $H_6$  jaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Bditolak dan Ho diterima rawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Hasil penelitian ini menolak hasil penelitian yang dilakukan oleh jaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas B Cahyaningrum dan Agung (2019) dengan judul "Pengaruh Kompensasi dan Jaya

Universitas Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja lava

Universitas <sup>B</sup>Sebagai Variabel *Intervening*" yang menyebutkan bahwa terdapat pengaruh <sup>Jaya</sup> Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas <sup>B</sup>signifikan antara kompensasi dengan kinerja melalui kepuasan kerja. <sup>Brawlaya</sup>

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya



Iniversitas Brawijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

# Kepuasan Kerja (Y) Memediasi Lingkungan Kerja (X2)

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Kinerja Karyawan (Z)

Berdasarkan hasil uji menggunakan analisis pengaruh langsung yang diberikan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja (Z) sebesar 0,100. Sedangkan pengaruh tidak langsung lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja (Z) melalui kepuasan kerja (Y) adalah perkalian antara nilai P2 (beta X2 terhadap Y) dengan nilai P3 (beta Y terhadap Z), yaitu:  $0.395 \times 0.180 = 0.071$ . Maka pengaruh total yang diberikan  $X_2$ terhadap Z adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung, yaitu : 0.100 + 0.071 = 0.171.

> Pengaruh mediasi dari variabel intervening dihitung menggunakan rumus dari uji Sobel sebagai berikut:

$$Sp2p3 = \sqrt{p3^2Sp2^2 + p2^2Sp3^2 + Sp2^2Sp3^2}$$

Keterangan:

P2: koefisien direct effect lingkungan terhadap kepuasan kerja sistas Brawijaya

P3: koefisien direct effect kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan s Brawijaya

Sp2: standar *error* dari koefisien jalur model I

Sp3: standar *error* dari koefisien jalur model II

Universitas Bperhitungan: iversitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya

$$Sp2p3 = \sqrt{p3^2Sp2^2 + p2^2Sp3^2 + Sp2^2Sp3^2}$$

$$Sp2p3 = \sqrt{(0,180)^2(0,746)^2 + (0,395)^2(0,941)^2 + (0,746)^2(0,941)^2}$$

$$Sp2p3 = \sqrt{(0.032 \times 0.557) + (0.156 \times 0.885) + (0.557 \times 0.885)}$$

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas B
$$Sp2p3 = \sqrt{0.018 + 0.138 + 0.493}$$
 iversitas Brawijaya Universitas Brawijaya



awijaya awijaya

awijaya awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya awijaya awijaya awijaya

awijaya

universitas Brawijaya universitas Brawijaya universitas Brawijaya Universitas Brawijava Universitas BSp2p3 ≡ wijaya Universitas Brawijaya  $\sqrt{0,649} = 0,806_{vijaya}$  Universitas Brawijaya Berdasarkan hasil dari perhitungan Sp1p3, dapat dihitung nilai t Universitas hitung dengan rumus sebagai berikut: ersitas Brawijava Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawi**Sp2p3**niversitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawi0,071 Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawija Oleh karena nilai t hitung = 0,088 lebih kecil dari nilai t tabel = 1,683 jaya Universitas Edengan signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan koefisien mediasi 0,071/llava tidak signifikan. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja (Y) tidak dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja (Z) atau iversitas Brawijaya H<sub>7</sub> ditolak dan Ho diterima. Hasil ini menolak penelitian yang dilakukan oleh Rojikin (2015)

Hasil ini menolak penelitian yang dilakukan oleh Rojikin (2015) dengan judul "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja pada Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening*" yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja melalui kepuasan kerja.

Tabel 4.15
Ringkasan Hasil Penelitian

Universitas Brawijaya	Ringkasan Hasil Penelitian	ijaya Universitas Brawijaya
Universitas Brawijaya	Universitas BHipotesis Universitas Braw	Kesimpulans tas Brawijaya
Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya Universitas Braw	
Universitas Brawijaya	kompensasi berpengaruh secara s Braw	jay Ditolak ers tas Brawijaya
Universitas Brawijaya	signifikan terhadap kinerja karyawan w	ijaya Univers tas Brawijaya
Universitas Brawijaya	lingkungan karia barnangaruh	ijaya Univers tas Brawijaya
Universitas BrawijayH <sub>2</sub>	lingkungan kerja berpengaruh	jay Ditolak ers tas Brawijaya
Universitas Brawijaya	signifikan terhadap kinerja karyawan	ijaya Univers tas Brawijaya
Universitas BrawijayH <sub>3</sub>	kepuasan kerja berpengaruh	jay Ditolak ers tas Brawijaya
Universitas Brawijaya	signifikan terhadap kinerja karyawan	ijaya Universitas Brawijaya

Iniversitas Brawijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya

awijaya awijaya awijaya

awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya

## Lanjutan Tabel 4.15 Ringkasan Hasil Penelitian

universitas Brawijaya universitas Brawijaya universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

aya	Universitas Braw	Kesimpulan
aya H4 aya	pemberian kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja	ijaya Univers Diterima Jaya Univers
iya iy <b>H</b> 5	lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja	ijaya Univers ijayDiterimaers ijaya Univers
iya H <sub>6</sub> iya	kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.	ijaya Univers ijaya Univers Ditolak ijaya Univers ijaya Univers
H <sub>7</sub>	kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.	ijaya Univers ijay Ditolak ijaya Univers ya Univers

Sumber: hasil kajian penulis, 2020.

#### 4.6 Implikasi Hasil Penelitian

Universitas Brawi

Pemberian kompensasi dan lingkungan kerja merupakan salah satu upaya PT Yukbisnis Indonesia untuk meningkatkan kinerja karyawan yang kurang. Namun, kinerja yang ditunjukkan karyawan tidak meningkat dan terbukti dari hasil penelitian bahwa peningkatan kinerja karyawan PT Yukbisnis Indonesia memang tidak dipengaruhi oleh pemberian kompensasi dan lingkungan kerja. Kompensasi yang diberikan dan lingkungan kerja hanya memengaruhi rasa puas dalam bekerja karyawan PT Yukbisnis Indonesia.

Kepuasan kerja karyawan PT Yukbisnis Indonesia tidak dapat Universit memediasi pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja jaya Universitakaryawan. Hal ini dikarenakan kepuasan kerja tidak dapat memengaruhi kinerja jaya Universit karyawan. Kompensasi dan lingkungan kerja terbukti dapat memengaruhi jaya Universit kepuasan dalam bekerja karyawan PT Yukbisnis. Namun, karyawan merasa jaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universit bahwa kompensasi dan lingkungan kerja sudah menjadi kewajiban perusahaan laya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Rrawijava Universitas Rrawijava Universitas Rrawijava Universitas Rrawijava



awiiava awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya

dan hak karyawan yang harus diterima selama bekerja bersama perusahaan, sehingga kepuasan karyawan dalam bekerja tidak dapat mendorong ke arah sitas Brawijaya Universitas Brawijaya peningkatan kinerja karyawan.

universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Upaya yang dapat dilakukan PT Yukbisnis Indonesia untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memerhatikan faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan selain kompensasi dan lingkungan kerja.

Motivasi dalam bekerja, tingkat stress karyawan, rancangan pekerjaan, kedisiplinan, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan merupakan faktor lain yang dapat diperhatikan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Selain memerhatikan faktor lain dari kompensasi dan lingkungan kerja, perusahaan dapat melakukan perencanaan perbaikan kinerja karyawan berdasarkan data yang diperoleh dari penilaian kinerja karyawan dan ava mempertimbangkan kondisi lingkungan strategis yang terjadi. Berikut ava merupakan poin-poin penting dalam melakukan rencana perbaikan kinerja karyawan (Suparyadi, 2015, 336):

Sasaran-sasaran

Langkah pertama dalam melakukan rencana perbaikan kinerja karyawan adalah dengan menetapkan sasaran-sasaran yang hendak dicapai 🗔 🖂 berdasarkan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas B Mengingat tantangan yang dihadapi dan lingkungan strategis yang terus laya

berubah, penetapan sasaran-sasaran juga dapat diubah apabila diperlukan. Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya



universitas Brawijaya universitas Brawijaya universitas Brawijaya

Membedakan karyawan dan bagian teknis non-teknis dilakukan dalam menentukan aspek-aspek yang diukur untuk melakukan perbaikan kinerja karyawan. Pembedaan aspek-aspek yang diukur tersbut disebabkan adanya perbedaan tuntutan atau target hasil pekerjaan karyawan.

Universitas Brawijaya Universitas 3. Karyawan yang dilibatkan

Kesuksesan perbaikan kinerja karyawan dalam rangka upaya menghadapi berbagai tantangan dan semakin meningkatnya persaingan bisnis membutuhkan keterlibatan seluruh atau sebagian besar karyawan.

Tingkat kompetensi

Perusahaan perlu menentukan target tingkat kompetensi karyawan dalam merencanakan perbaikan kinerja karyawan, yaitu mengacu pada aya seberapa tinggi kebutuhan kemampuan yang diperlukan oleh karyawan untuk menghasilkan atau mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan laya perusahaan.

Universitä 5. Waktu pelaksanaan

Universitas Brawija) Waktu pelaksanaan perbaikan kinerja karyawan dapat merujuk pada jaya kapan upaya perbaikan kinerja karyawan tersebut dilakukan dan berapa laya Universitas B lama. Perusahaan dapat menentukan waktu pelaksanaan secara periodik lava Universitas B berdasarkan hasil penilaian kinerja dan proses umpan balik atau dapat laya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Bi dilakukan sewaktu-waktu sesuai dengan kebutuhan. Va Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya



awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Dukungan organisasional menentukan tingkat keberhasilan upaya perbaikan kinerja karyawan, misal peran rekan kerja dan atasan, dukungan anggaran, peralatan, dan lain-lain. Meskipun karyawan menyadari perbaikan kinerja merupakan hal yang penting dan bermanfaat, apabila dukungan organisasional termasuk komitmen pimpinan puncak kurang atau tidak ada, maka muncul kemungkinan upaya tersebut mengalami kegagalan.

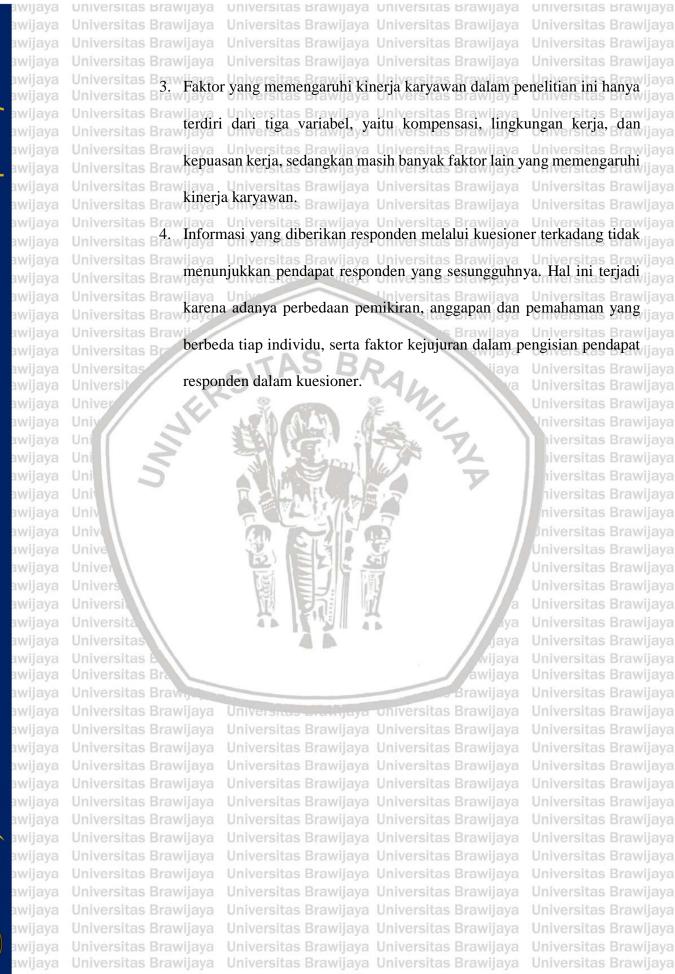
## 4.7 Keterbatasan Penelitian

Universitas Brawijaya

Berdasarkan pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, terdapat beberapa keterbatasan yang dialami dan menjadi faktor yang dapat menjadi perhatian lebih bagi peneliti selanjutnya untuk menyempurnakan penelitian. Hal tersebut dikarenakan penelitian ini memiliki kekurangan yang perlu diperbaiki dalam penelitian selanjutnya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Penelitian ini hanya menggunakan objek penelitian PT. Yukbisnis ava Indonesia sehingga belum bisa memberikan gambaran yang lebih jelas Universitas Braymengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja jaya Universitas Brawkaryawan melalui kepuasan kerja secara menyeluruh. Universitas Brawijaya
- Universitas B2. Sampel dalam penelitian ini relatif sedikit, yaitu 41 responden dari lava Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawseluruh karyawan PT. Yukbisnis Indonesia, sehingga generalisasinya Jaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya





awijaya awijaya

awiiava awijaya

awiiava awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijava awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijava

awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

Universitas Brawijaya Iniversitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

# KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh

kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan

kerja, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1. Perubahan tingkat kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja tidak memengaruhi tingkat kinerja karyawan pada PT Yukbisnis Indonesia.
  - Perubahan tingkat kompensasi dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi tingkat rasa kepuasan dalam bekerja karyawan PT. Yukbisnis Indonesia.
- Perubahan tingkat kompensasi dan lingkungan kerja memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan, namun perubahan tingkat kepuasan kerja karyawan tersebut tidak dapat mendorong perubahan tingkat kinerja PT Yukbisnis karena karyawan pada Indonesia hasil penelitian ava menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh lava Universitas Ekompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Versitas Brawijaya

#### Unive 5.2 Saran vijaya

Adapun saran yang dapat penulis sampaikan dalam penelitian ini adalah Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitasebagai berikut:niversitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

1. Agar kinerja karyawan PT. Yukbisnis Indonesia dapat meningkat, Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya diharapkan perusahaan melakukan perencanaan perbaikan kinerja dengan versitas Brawijaya Universitas Brawijaya memerhatikan faktor yang memengaruhi kinerja karyawan berdasarkan data Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya

awijaya



awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

Universitas Rrawijava

universitas Brawijaya universitas Brawijaya

Amirullah. 2015. Pengantar Manajemen. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Arifianto, Chandra Fitra. 2018. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja pada Karyawan PT Dom Pizza Indonesia" dalam Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, Vol.6 No.4 Tahun 2018. Banten: Universitas Pamulang.

Cahyaningrum, Ika Nur dan Agung Budiatmo. 2019. "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT. Sampurna Kuningan Juwana, Kabupaten Pati)" dalam Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, Vol.8 No.3 Tahun 2019. Semarang: Universitas Diponegoro.

niversitas Brawijaya

Danaswara, Dionisius Ady. 2018. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan". Yogyakarta: Fakultas Ekonomi, Universitas Sanata Dharma.

Dwianto, Agung Surya, Pupung Purnamasari, dan Tukini. 2019. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT JAEIL Indonesia" dalam Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah, Vol.2 No.2 Tahun 2019. Sibolga: STIE Al-Washliyah.

Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate degan Program IBM SPSS 21. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Unive Gunawan, Andreas Aldo. 2016. "Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Jaya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gesit Nusa Tangguh" dalam *Jurnal* Ilmiah Manajemen Bisnis, Vol. 16, No.1 Tahun 2016. Jakarta: Universitas s Brawijaya Universitas Brawijaya Kristen Krida Wacana. Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya



awijaya awijaya

awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya

awijaya awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya

Hadinata, Himawan Chandra. 2014. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas ETerhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Genteng Massokka Kebumen, Jaya

Jawa Tengah". Yogyakarta: Fakultas Ekonomi, Universitas

Universitas BYogiyakarta niversitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Hasibuan, Malayu. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Indeks.

Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. 2012. Metodologi Penelitian Bisnis.

Pawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

niversitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Yogyakarta: BPFE.

Jain, Ruch dan Surinder Kaur. 2014. "Impact of Work Environment on Job Universities Satisfaction" dalam International Journal of Scientific and Research Publications, Vol.4 No.1 Tahun 2014. Jaipur: The IIS University.

Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Khasanah, Farikha Nur. 2016. "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Waroeng Spesial Sambal (SS) Yogyakarta". Yogyakarta: Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta.

Komarudin. 2018. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia Depok" dalam Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya ersitas Brawijaya Manusia, Vol.1 No.3 Tahun 2018. Banten: Universitas Pamulang. Las Brawijaya

Lauitia, Intan. 2016. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Valan Terhadap Kinerja Karyawan". Surakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas EIslam, Institut Agama Islam Negeri Surakarta. Brawijaya Universitas Brawijaya

Luthans, Fred. 2006. Perilaku Organisasi. Yogyakarta: CV Andi Offset.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Universitas Bandung: Refika Aditama. Vijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Nazir. 2013. Metode Penelitian. Bogor: Ghalia Indonesia.

Universitas Rrawijava Universitas Rrawijava Universitas Rrawijava

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Robbins, Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya awijaya awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

Rohmah, Alfa Al	fi. 2018. "Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja
rsitas BTerhadap	Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Jaya
rsitas Brawijaya Mediasi"	Salatiga: Fakultas Ekonomi dan Risnis Islam IAIN Salatiga

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Rojikin. 2015. "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Pada Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening". Universitas Semarang: Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang. Versitas Brawijava

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijava Universitas Brawijava Universitas Brawijava Universitas Brawijava

Saputro, Budi. 2017. "Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Saputro, Budi. 2017. "Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Saputro, Budi. 2017. "Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Saputro, Budi. 2017. "Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Saputro, Budi. 2017. "Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Saputro, Budi. 2017. "Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Saputro, Budi. 2017. "Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Saputro, Budi. 2017. "Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Saputro, Budi. 2017. "Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Saputro, Budi. 2017. "Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Saputro, Budi. 2017. "Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Saputro, Budi. 2017. "Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Kerja, Kompensasi, dan Kerja, Kerja Kerja Terhadap Kinerja Pegawai". Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas EUniversitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. Brawijaya

Sari, Oxy Rindiantika dan Heru Susilo. 2018. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai Variabel Intervening" dalam Jurnal Administrasi Bisnis, Vol.64 No.1 Tahun 2018. Malang: Universitas Brawijaya.

Sedarmayanti. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Maajemen Pegawai Negerti Sipil. Bandung: PT. Refika Aditama.

Unive Sinambela, Lijan Poltak. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Jaya Aksara.

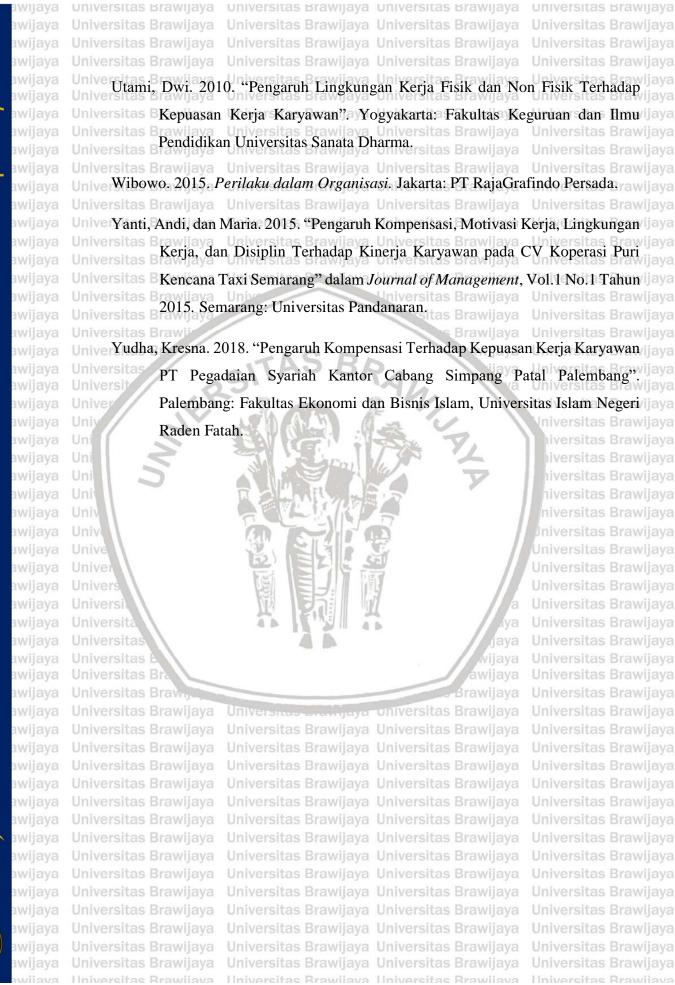
Sitinjak, Lulu Novena. 2018. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent Universitas BTangerang Selatan)" dalam Jurnal Administrasi Bisnis, Vol.60 No.2 Tahun Java 2018. Malang: Universitas Brawijaya.

Suparyadi. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CV Andi Offset.

Unive Sutrisno, Edi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Java Media Group.

Umar, Husein. 2010. Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan. Jakarta: Universitas BPT RajaGrafindo Persada. Wijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya





universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya awijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya awijaya Universitas Brawijaya Universitas BraKUESIONER itas Brawijaya PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP UniversKINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA (STUDI PADA wijava Universitas Brawijaya Univerpt. YUKBISNIS INDONESIA) awijaya awijaya awijaya Responden yang terhormat, Brawijaya Universitas Brawijaya awijaya awijaya Peneliti memohon atas ketersediaan Bapak/Ibu/Sdr untuk meluangkan awijaya awijaya waktu sejenak guna mengisi kuesioner penelitian ini. Kuesioner ini disusun dalam awijaya awijaya rangka untuk menyelesaikan studi peneliti di Jurusan Manajemen Fakultas awijaya awijaya Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang. awijaya awijaya Iniversitas Brawijaya awijaya Peneliti berharap Bapak/Ibu/Sdr menjawab dengan leluasa, sesuai dengan awijaya awijaya apa yang Bapak/Ibu/Sdr rasakan, lakukan dan alami, bukan apa yang seharusnya awijaya awijaya atau yang ideal. Bapak/Ibu/Sdr diharapkan menjawab dengan jujur dan terbuka, awijaya awijaya sebab tidak ada jawaban yang benar atau salah. Sesuai dengan kode etik penelitian, awijaya awijaya peneliti menjamin kerahasiaan semua data. awijaya awijaya awijaya kasih peneliti mengucapkan terima awijaya Bapak/Ibu/Sdr yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian awijaya awijaya ini dan peneliti mohon maaf apabila ada pernyataan yang tidak berkenan di hati awijaya awijaya Bapak/Ibu/Sdr. awijaya awijaya awijaya Peneliti Peneliti awijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Fitriah Nur Azizah ijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya 165020200111006 ijaya

Universitas Rrawijava96 niversitas Rrawijava

awijaya

awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya

awijaya

awijaya	universitas Brawijaya	universitas Brawijaya universitas		universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya Universitas		Universitas Brawijaya
awijaya	Identitas Respo	Iniversitas Brawijaya Universitas	Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya Universitas	Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	UniverNama Brawijaya	Universitas Brawijaya Universitas		Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya Universitas		Universitas Brawijaya
awijaya	Jenis Kelamin:	□ Laki-laki □ Perempuan versitas Brawija ya niversitas	Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya			Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya Universitas	Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya Universitas	Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Lama Bekerja:	UnivBulan/Tahunijaya Universitas		Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya Universitas		Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya Universitas		Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya Universitas		Universitas Brawijaya
awijaya	Petunjuk Pengi	Universitas Brawijaya Universitas	Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Ulliversitas brawijaya	Ulliversitas daya Ulliversitas	Diawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya	nomor dalam kuesioner ini dan seb	Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Briain Scillua	. Holliof dalam kuesionel ini dan seo	arkiiya jaiig	and the same and t
awijaya	Universitä terlewatkan		Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Br	wahan aukun dangan mambari tanda	a gilang ( <b>Y</b> )	Universitas Brawijaya
awijaya		waban cukup dengan memberi tanda	a snang (A)	
awijaya	University pada pernya	taan yang dianggap sesuai dengan pe	endapat resp	
awijaya 	Univer joyehan dale	am setiap nomor pernyataan)	. 1	Universitas Brawijaya
awijaya		am settap nomor pernyataan)		Universitas Brawijaya
awijaya	Uni	EN CONTRACT	Y,	niversitas Brawijaya
awijaya 	Uni	Ship Wall		niversitas Brawijaya
awijaya	Uni	Pilihan Jawaban	Skor	niversitas Brawijaya
awijaya	Unit	Sangat Setuju (SS)	5	liversitas brawijaya
awijaya	Univ			niversitas Brawijaya
awijaya 	Univ	Setuju (S)	4	Dniversitas Brawijaya
awijaya	Unive	Kurang Setuju (KS)	3	Universitas Brawijaya
awijaya	Univer	Tidak Setuju (TS)	2	Universitas Brawijaya
awijaya	Univers	Sangat Tidak Setuju (STS)	/1	Universitas Brawijaya
awijaya	Universit	A SIGNA	//a	Universitas Brawijaya
awijaya	Universita		aya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas	48 10	ijaya	Universitas Brawijaya
awijaya awijaya	Universitas E Univer <b>Kuesioner</b>	41	wijaya awijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya
0.000	Universitas Brawn		Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya awijaya	Universitas Brawijaya	I Diversitas	Drawijava	Universitae Brewilleus
awijaya	Universit No Brawijaya	Pernyataan Brawijaya Universitas	Drawijava	vaban Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya UnSS rsijas	Sawijaya	KS TS STS
avviidvd				
awijaya	Univers Kompensasi	Universitas Brawijaya Universitas		Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universit <b>No</b> Brawijaya <b>Pernyataan</b> Brawijaya	universitas Brawija Jawaban					
Universit NoBrawijaya Pernyataan Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya	SS S KS TS STS					
Universi <b>Kompensasi</b> - Universitas Brawijaya	universitas Brawijaya Universitas Brawijaya					
1. Gaji yang diberikan sesuai	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya					
Universitas B dengan jadwal yang telah	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya					
disepakati dengan pihak	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya					
Universitas B perusahaan versitas Brawijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya					
Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya					
Universit 2. B Gaji diberikan sesuai dengan /	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya					
Universitas B jabatan saya saat ini di dalam/a	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya					
Universitas B perusahaan iversitas Brawijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya					
Universitas Brawijava Universitas Brawijava	Universitas Brawileya Universitas Brawilaya					

Universitas Brawijaya awijava Ilniversitas Rrawijava Ilniversitas Rrawijava Ilniversitas Rrawijava Ilniversitas Rrawijava

	⋖
7	
T	I
	<b>&gt;</b>
	$\overline{}$
M	
H	$\blacksquare$
>	
-	$\sim$
Z	
0	$\mathbf{m}$
1	-

awijaya	univers	SITAS BI	awijaya universitas Brawijaya	universi	ras Brawii	ava	universitas Brawijaya	3
awijaya			awijaya Universitas Brawijaya				Universitas Brawijaya	
awijaya	Univers		auliava Ilaivarsitas Brauliava	Universi	as Brawli	ava	Universitas Brawijaya	
awijaya	Univers	itas B	Pemberian gaji sesuai dengan	Universi	as Brawij	ava	Universitas Brawijaya	2577
awijaya	Univers		pengorbanan yang sudah saya	Universit	as Brawij		Universitas Brawijaya	77.0
awijaya	Univers		berikan kepada perusahaan	Universi	as Brawii	ava	Universitas Brawijaya	
awijaya	Univers		Asuransi kesehatan yang		as Brawij	1	Universitas Brawijaya	
awijaya	Univers		diberikan perusahaan sangat				Universitas Brawijaya	
awijaya	Univers		berarti bagi saya	Universi	lac Rrawii	ava	Universitas Brawijaya	
awijaya			betatti bagi saya	Universi	las Brawii	ava	Universitas Brawijaya	2
awijaya	Univers	5.	Perusahaan tempat saya	Universi	las Brawij las Brawij	aya	Universitas Brawijaya	2
	Univers		bekerja telah memperhatikan		las Brawij las Brawij	0.75	Universitas Brawijaya	
awijaya	Univers		masalah keamanan dan					
awijaya 		2012/2017/1	kesehatan	Universi	as Brawij	dyd	Universitas Brawijaya	d
awijaya 	Univers		dwildyd Ulliversilds Didwildyd	Universi	tas Brawij	aya	Offiversitas Brawijaya	a
awijaya	Univers		kungan Kerja ersitas Brawijaya				Universitas Brawijaya	
awijaya	Univers		Pencahayaan di tempat kerja	Universi	-		Universitas Brawijaya	
awijaya	Univers		membantu saya dalam	Universi	as Brawij	-	Universitas Brawijaya	
awijaya	Univers		menyelesaikan pekerjaan	rsi	as Brawij	aya	Universitas Brawijaya	a
awijaya	Univers	itas B	Toward basis save massililei		s Brawij	aya	Universitas Brawijaya	2
awijaya	Univers	sitas B	Tempat kerja saya memiliki		rawij	aya	Universitas Brawijaya	а
awijaya	Univers	itas	udara yang sejuk	2 1		aya	Universitas Brawijaya	a
awijaya	Univers	3.	Penataan ruang di tempat	MA		va	Universitas Brawijaya	a
awijaya	Univer		kerja saya disesuaikan dengan	生し		18	Universitas Brawijaya	a
awijaya	Univ		kebutuhan	-11			Universitas Brawijaya	а
awijaya	Uni		SEAT DESIGN		V		niversitas Brawijaya	а
awijaya	Uni	4.	Ruang kerja tidak bising	130	1		niversitas Brawijaya	a
awijaya	Uni		sehinga saya tenang dalam	May 1			niversitas Brawijaya	
awijaya	Unit		bekerja			- 4	niversitas Brawijaya	
awijaya	Univ	5.	Perlengkapan kerja di tempat	2 6			niversitas Brawijaya	
		J.		Annual Control			WILLY CLOSE COS DEC VYHOV C	
awijava	100. 1	٥.		77				
awijaya	Univ	3.	kerja saya membantu				Universitas Brawijaya	а
awijaya	Univ Unive		kerja saya membantu pelaksanaan tugas-tugas				Iniversitas Brawijaya Universitas Brawijaya	a
awijaya awijaya	Unive Univer Univer	6.	kerja saya membantu pelaksanaan tugas-tugas Saya selalu membangun				Jniversitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya	a a
awijaya awijaya awijaya	Unive Unive Univer Univers	6.	kerja saya membantu pelaksanaan tugas-tugas Saya selalu membangun hubungan kerja baik dengan				Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya	a a a
awijaya awijaya awijaya awijaya	University University University University	6.	kerja saya membantu pelaksanaan tugas-tugas Saya selalu membangun			a	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya	a a a a
awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya	University University University University University	6.	kerja saya membantu pelaksanaan tugas-tugas Saya selalu membangun hubungan kerja baik dengan			iya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya	a a a a
awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya	University	6. iita	kerja saya membantu pelaksanaan tugas-tugas  Saya selalu membangun hubungan kerja baik dengan pimpinan maupun dengan sesama rekan kerja			aya aya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya	a a a a a a
awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya	University	6. iita	kerja saya membantu pelaksanaan tugas-tugas  Saya selalu membangun hubungan kerja baik dengan pimpinan maupun dengan sesama rekan kerja		A 100	aya aya aya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya	
awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya	University	6. Kiner	kerja saya membantu pelaksanaan tugas-tugas  Saya selalu membangun hubungan kerja baik dengan pimpinan maupun dengan sesama rekan kerja		awij	aya aya aya aya aya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya	
awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya	University	6. itas Kiner	kerja saya membantu pelaksanaan tugas-tugas  Saya selalu membangun hubungan kerja baik dengan pimpinan maupun dengan sesama rekan kerja  •ja  Saya bekerja sesuai dengan		awij Brawij	aya aya aya aya aya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya	
awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya	University	6. itas Kiner itas B	kerja saya membantu pelaksanaan tugas-tugas  Saya selalu membangun hubungan kerja baik dengan pimpinan maupun dengan sesama rekan kerja  ja  Saya bekerja sesuai dengan prosedur kerja	Universi	awij Brawij as Brawij	aya aya aya aya aya aya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya	
awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya	University of the control of the con	6. itas itas Kiner itas B itas B	kerja saya membantu pelaksanaan tugas-tugas  Saya selalu membangun hubungan kerja baik dengan pimpinan maupun dengan sesama rekan kerja  ja  Saya bekerja sesuai dengan prosedur kerja  Kemampuan (skill) yang saya	Universit Universit	awij as Brawij as Brawij as Brawij	aya aya aya aya aya aya aya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya	
awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya	University	6.  Kiner  Las B  Itas B  Itas B  Itas B	kerja saya membantu pelaksanaan tugas-tugas  Saya selalu membangun hubungan kerja baik dengan pimpinan maupun dengan sesama rekan kerja  •ja  Saya bekerja sesuai dengan prosedur kerja  Kemampuan (skill) yang saya miliki sesuai dengan	Universit Universit	awij as Brawij as Brawij as Brawij as Brawij	aya aya aya aya aya aya aya aya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya	
awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya	University	6.  Kiner 1. Bitas Bitas Bitas Bitas Bitas B	kerja saya membantu pelaksanaan tugas-tugas  Saya selalu membangun hubungan kerja baik dengan pimpinan maupun dengan sesama rekan kerja  •ja  Saya bekerja sesuai dengan prosedur kerja  Kemampuan (skill) yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan	Universit Universit Universit	awij as Brawij as Brawij as Brawij as Brawij as Brawij	aya aya aya aya aya aya aya aya	Universitas Brawijaya	
awijaya	University of the second secon	6.  Kiner  tas B  itas B  itas B  itas B  itas B  itas B	kerja saya membantu pelaksanaan tugas-tugas  Saya selalu membangun hubungan kerja baik dengan pimpinan maupun dengan sesama rekan kerja  •ja  Saya bekerja sesuai dengan prosedur kerja  Kemampuan (skill) yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan	Universit Universit Universit Universit	awij as Brawij as Brawij as Brawij as Brawij as Brawij	aya aya aya aya aya aya aya aya aya	Universitas Brawijaya	
awijaya	University	Kiner  Kiner  12. B  14. B  14	kerja saya membantu pelaksanaan tugas-tugas  Saya selalu membangun hubungan kerja baik dengan pimpinan maupun dengan sesama rekan kerja  ja  Saya bekerja sesuai dengan prosedur kerja  Kemampuan (skill) yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan  Tingkat pencapaian volume	Universit Universit Universit Universit Universit	awij as Brawij as Brawij as Brawij as Brawij as Brawij as Brawij	aya aya aya aya aya aya aya aya aya aya	Universitas Brawijaya	
awijaya	University	Kiner  Kiner  La B  Itas B	kerja saya membantu pelaksanaan tugas-tugas  Saya selalu membangun hubungan kerja baik dengan pimpinan maupun dengan sesama rekan kerja  ja  Saya bekerja sesuai dengan prosedur kerja  Kemampuan (skill) yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan  Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan	Universit Universit Universit Universit Universit Universit	awij as Brawij as Brawij as Brawij as Brawij as Brawij as Brawij as Brawij	aya aya aya aya aya aya aya aya aya aya	Universitas Brawijaya	
awijaya	University	Kiner itas B	kerja saya membantu pelaksanaan tugas-tugas  Saya selalu membangun hubungan kerja baik dengan pimpinan maupun dengan sesama rekan kerja  •ja  Saya bekerja sesuai dengan prosedur kerja  Kemampuan (skill) yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan  Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan sesuai dengan harapan	Universit Universit Universit Universit Universit Universit Universit	awij as Brawij as Brawij as Brawij as Brawij as Brawij as Brawij as Brawij	aya aya aya aya aya aya aya aya aya aya	Universitas Brawijaya	
awijaya	University of the second of th	6. itas itas itas B	kerja saya membantu pelaksanaan tugas-tugas  Saya selalu membangun hubungan kerja baik dengan pimpinan maupun dengan sesama rekan kerja  ja  Saya bekerja sesuai dengan prosedur kerja  Kemampuan (skill) yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan  Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan sesuai dengan harapan perusahaan	Universit Universit Universit Universit Universit Universit Universit Universit	awij as Brawij as Brawij as Brawij as Brawij as Brawij as Brawij as Brawij as Brawij	aya aya aya aya aya aya aya aya aya aya	Universitas Brawijaya	
awijaya	University	Kiner  Ki	kerja saya membantu pelaksanaan tugas-tugas  Saya selalu membangun hubungan kerja baik dengan pimpinan maupun dengan sesama rekan kerja  ja  Saya bekerja sesuai dengan prosedur kerja  Kemampuan (skill) yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan  Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan sesuai dengan harapan perusahaan  Saya menyelesaikan	Universit Universit Universit Universit Universit Universit Universit Universit Universit	awij as Brawij as Brawij as Brawij as Brawij as Brawij as Brawij as Brawij as Brawij as Brawij	aya aya aya aya aya aya aya aya aya aya	Universitas Brawijaya	
awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya	University	Kiner  Ki	kerja saya membantu pelaksanaan tugas-tugas  Saya selalu membangun hubungan kerja baik dengan pimpinan maupun dengan sesama rekan kerja  ja  Saya bekerja sesuai dengan prosedur kerja  Kemampuan (skill) yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan  Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan sesuai dengan harapan perusahaan	Universit Universit Universit Universit Universit Universit Universit Universit Universit	awij as Brawij as Brawij as Brawij as Brawij as Brawij as Brawij as Brawij as Brawij as Brawij	aya aya aya aya aya aya aya aya aya aya	Universitas Brawijaya	
awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya	University of the second control of the seco	6. iitas iitas B	kerja saya membantu pelaksanaan tugas-tugas  Saya selalu membangun hubungan kerja baik dengan pimpinan maupun dengan sesama rekan kerja  ja  Saya bekerja sesuai dengan prosedur kerja  Kemampuan (skill) yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan  Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan sesuai dengan harapan perusahaan  Saya menyelesaikan	Universit Universit Universit Universit Universit Universit Universit Universit Universit	awij as Brawij as Brawij as Brawij as Brawij as Brawij as Brawij as Brawij as Brawij as Brawij	aya aya aya aya aya aya aya aya aya aya	Universitas Brawijaya	
awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya	University	6.  Kine itas itas B	kerja saya membantu pelaksanaan tugas-tugas  Saya selalu membangun hubungan kerja baik dengan pimpinan maupun dengan sesama rekan kerja  ja  Saya bekerja sesuai dengan prosedur kerja  Kemampuan (skill) yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan  Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan sesuai dengan harapan perusahaan  Saya menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang	Universit Universit Universit Universit Universit Universit Universit Universit Universit Universit Universit	awij as Brawij	aya aya aya aya aya aya aya aya aya aya	Universitas Brawijaya	
awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya	University of the second secon	Kiner  Kiner  Kiner  Las B  Itas B	kerja saya membantu pelaksanaan tugas-tugas  Saya selalu membangun hubungan kerja baik dengan pimpinan maupun dengan sesama rekan kerja  Saya bekerja sesuai dengan prosedur kerja  Kemampuan (skill) yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan  Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan sesuai dengan harapan perusahaan  Saya menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang	Universit Universit Universit Universit Universit Universit Universit Universit Universit Universit Universit Universit Universit	awij as Brawij as Brawij	aya aya aya aya aya aya aya aya aya aya	Universitas Brawijaya	

awiiava Ilniversitas Rrawiiava Ilniversitas Rrawiiava Ilniversitas Rrawiiava Ilniversitas Rrawiiava

awijaya awijaya

awijaya	universitas B	rawijaya universitas Brawijaya	universita	as Brawij	aya	unive	rsitas	prav	vijaya
awijaya	Universitas B	rawijaya Universitas Brawijaya	Universita	as Brawij	aya	Unive	rsitas	Brav	vijaya
awijaya	Universitas B		and the second s	as Brawii	ava	Unive	rsitas	Brav	vitava
awijaya	Universitas B	lebih cepat dari target yang	Universit	as Brawij	ava	Unive	rsitas	400000	2 2
awijaya	Universitas B	ditentukan diversitas Brawijaya awijaya Universitas Brawijaya				4 - 200	rsitas		
awijaya	Universitas B			- 1		Unive		_	
		Saya selalu lembur agar		as Brawij	aya		rsitas		
awijaya	Universitas B	pekerjaan terselesaikan	Universit				rsitas		
awijaya	Universitas B	dengan tepat waktu <sup>s Brawijaya</sup>					rsitas		
awijaya	Universitas B	rawijaya Universitas Brawijaya	Universit		-	Unive	rsitas	Bray	vijaya
awijaya	Universita B	Jika pekerjaan tidak dapat jaya	University	as Brawij	aya	Unive	rsitas	Brav	vijaya
awijaya	Universitas B	dikerjakan sesuai waktu yang	University	as Brawij	aya	Unive	rsitas	Brav	vijaya
awijaya	Universitas B	ditentukan, saya memerlukan	Universita	as Brawij	aya	Unive	rsitas	Brav	vijaya
awijaya	Universitas B	waktu tambahan itas Brawijaya	Universit	as Brawii	_		rsitas		
awijaya	Universitas B	rawijava - Universitas Brawijava	Universit	as Brawii	ava	Unive	rsitas	P	
awijaya	Universitas B	Saya merasa puas dengan	Universit	as Brawij	aya	Unive	rsitas		
		bidang pekerjaan saya saat ini							
awijaya	Universitas B	awijaya Ulliveisitas quaya		as Brawij			rsitas		
awijaya	Universit& B	Saya termasuk karyawan yang		as Brawij	100		rsitas		
awijaya	Universitas B	memiliki inisiatif dalam	rsita	as Brawij			rsitas		
awijaya	Universitas B	melakukan pekerjaan tanpa		Brawij			rsitas		
awijaya	Universitas B	menunggu perintah dari		rawij	aya	Unive	rsitas	Brav	vijaya
awijaya	Universitas	pimpinan perusahaan	2 .		aya	Unive	rsitas	Brav	vijaya
awijaya	Universit	221	ML		va	Unive	rsitas	Brav	vijaya
awijaya	Univer 9.	Saya akan tetap bekerja di	# "			Unive	rsitas	Brav	vijava
awijaya	Uniy	perusahaan walaupun ada	-				rsitas		
awijaya	Uni	tawaran pekerjaan yang lebih	-		1	100	rsitas		
awijaya	Uni	menarik dari perusahaan lain	7	Y	- 1		rsitas		
1000 000			to)		-		rsitas		
									VIIIIV
U.S. 165	Uni Kepi	asan Kerja		1	- 1	Live		Ph.	
awijaya	Unit 1			1	- /	nive	rsitas	Brav	vijaya
awijaya awijaya	Univ 1.	Adanya kesempatan promosi		7		nive nive	r <del>sitas</del> rsitas	Brav Brav	<del>vijaya</del> vijaya
awijaya awijaya awijaya	Univ Univ Univ	Adanya kesempatan promosi dari perusahaan dapat	To the second	<i>y</i>		nive nive Inive	<del>rsitas</del> rsitas rsitas	Brav Brav Brav	vijaya vijaya vijaya
awijaya awijaya awijaya	Univ 1.	Adanya kesempatan promosi dari perusahaan dapat menambah semangat kerja		<i>y</i>		nive nive Inive	r <del>sitas</del> rsitas	Brav Brav Brav	vijaya vijaya vijaya
awijaya awijaya awijaya awijaya	Univ Univ Univ	Adanya kesempatan promosi dari perusahaan dapat menambah semangat kerja saya	Charles and the same of the sa	<i>y</i>		nive nive Inive	<del>rsitas</del> rsitas rsitas	Brav Brav Brav	vijaya vijaya vijaya
awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya	Univ Univ Unive	Adanya kesempatan promosi dari perusahaan dapat menambah semangat kerja saya Saya merasa bahwa kenaikan		<i>y</i>		nive nive Unive Unive	<del>rsitas</del> rsitas rsitas	Brav Brav Brav Brav <del>Brav</del>	vijaya vijaya vijaya vijaya vijaya
awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya	Univ Univ Unive Unive	Adanya kesempatan promosi dari perusahaan dapat menambah semangat kerja saya Saya merasa bahwa kenaikan pangkat di perusahaan dapat	No de la	<i>y</i>	a	nive Inive Unive Unive Unive	rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas	Brav Brav Brav Brav Brav Brav	vijaya vijaya vijaya vijaya vijaya vijaya
awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya	Univ Univ Unive Univers Univers Universit	Adanya kesempatan promosi dari perusahaan dapat menambah semangat kerja saya Saya merasa bahwa kenaikan				nive Unive Unive Unive Unive Unive	rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas	Brav Brav Brav Brav Brav Brav Brav	vijaya vijaya vijaya vijaya <del>vijaya</del> vijaya vijaya
awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya	Univ Univ Unive Univers Universit Universita	Adanya kesempatan promosi dari perusahaan dapat menambah semangat kerja saya Saya merasa bahwa kenaikan pangkat di perusahaan dapat di peroleh dengan mudah		<i>y</i>	lya	nive Inive Unive Unive Unive Unive Unive	rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas	Brav Brav Brav Brav Brav Brav Brav	vijaya vijaya vijaya vijaya vijaya vijaya vijaya vijaya
awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya	Univ Univ Unive Univers Universit Universita Universita	Adanya kesempatan promosi dari perusahaan dapat menambah semangat kerja saya Saya merasa bahwa kenaikan pangkat di perusahaan dapat di peroleh dengan mudah Saya merasa nyaman dalam		O Svii	aya aya	Iniversity of the control of the con	rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas	Brav Brav Brav Brav Brav Brav Brav Brav	vijaya vijaya vijaya vijaya vijaya vijaya vijaya vijaya
awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya	Univ Univ Unive Univers Universit Universita Universitas Universitas	Adanya kesempatan promosi dari perusahaan dapat menambah semangat kerja saya Saya merasa bahwa kenaikan pangkat di perusahaan dapat di peroleh dengan mudah Saya merasa nyaman dalam bekerja karena atasan		11 1111	aya aya aya	Iniversity of the control of the con	rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas	Brav Brav Brav Brav Brav Brav Brav Brav	vijaya
awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya	Universita Universitas Buniversitas Bunivers	Adanya kesempatan promosi dari perusahaan dapat menambah semangat kerja saya  Saya merasa bahwa kenaikan pangkat di perusahaan dapat di peroleh dengan mudah  Saya merasa nyaman dalam bekerja karena atasan mengawasi kondisi		awij	aya aya aya aya	Iniversity of the control of the con	rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas	Brav Brav Brav Brav Brav Brav Brav Brav	vijaya
awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya	Universita Universitas Buniversitas Bunivers	Adanya kesempatan promosi dari perusahaan dapat menambah semangat kerja saya Saya merasa bahwa kenaikan pangkat di perusahaan dapat di peroleh dengan mudah Saya merasa nyaman dalam bekerja karena atasan mengawasi kondisi bawahannya		awij Sawij	aya aya aya aya aya	nive Jnive Unive Unive Unive Unive Unive Unive Unive Unive	rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas	Brav Brav Brav Brav Brav Brav Brav Brav	vijaya
awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya	Universitas Buniversitas Bunive	Adanya kesempatan promosi dari perusahaan dapat menambah semangat kerja saya Saya merasa bahwa kenaikan pangkat di perusahaan dapat di peroleh dengan mudah Saya merasa nyaman dalam bekerja karena atasan mengawasi kondisi bawahannya Atasan selalu melakukan		awij Brawij as Brawij	aya aya aya aya aya aya	Iniversity of the control of the con	rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas	Brev Brav Brav Brav Brav Brav Brav Brav Bra	vijaya
awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya	Universita Universitas B	Adanya kesempatan promosi dari perusahaan dapat menambah semangat kerja saya  Saya merasa bahwa kenaikan pangkat di perusahaan dapat di peroleh dengan mudah  Saya merasa nyaman dalam bekerja karena atasan mengawasi kondisi bawahannya  Atasan selalu melakukan pengawasan untuk	Universit	awij as Brawij as Brawij as Brawij	aya aya aya aya aya aya aya	Iniversity of the control of the con	rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas	Brav Brav Brav Brav Brav Brav Brav Brav	vijaya
awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya	Universitas B	Adanya kesempatan promosi dari perusahaan dapat menambah semangat kerja saya  Saya merasa bahwa kenaikan pangkat di perusahaan dapat di peroleh dengan mudah  Saya merasa nyaman dalam bekerja karena atasan mengawasi kondisi bawahannya  Atasan selalu melakukan pengawasan untuk mendisiplinkan bawahan	Universita Universita	awij Brawij as Brawij as Brawij as Brawij	aya aya aya aya aya aya aya	Iniversity of the control of the con	rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas	Brav Brav Brav Brav Brav Brav Brav Brav	vijaya
awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya	Universitas B	Adanya kesempatan promosi dari perusahaan dapat menambah semangat kerja saya  Saya merasa bahwa kenaikan pangkat di perusahaan dapat di peroleh dengan mudah  Saya merasa nyaman dalam bekerja karena atasan mengawasi kondisi bawahannya  Atasan selalu melakukan pengawasan untuk mendisiplinkan bawahan	Universita Universita Universita	awij as Brawij as Brawij as Brawij as Brawij as Brawij	aya aya aya aya aya aya aya aya	Iniversity of the control of the con	rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas	Brav Brav Brav Brav Brav Brav Brav Brav	vijaya
awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya	Universitation Buniversitas Bun	Adanya kesempatan promosi dari perusahaan dapat menambah semangat kerja saya Saya merasa bahwa kenaikan pangkat di perusahaan dapat di peroleh dengan mudah Saya merasa nyaman dalam bekerja karena atasan mengawasi kondisi bawahannya Atasan selalu melakukan pengawasan untuk mendisiplinkan bawahan Rekan kerja membantu saya	Universita Universita Universita Universita	awij de Brawij as Brawij as Brawij as Brawij as Brawij	aya aya aya aya aya aya aya aya aya	Iniversity of the control of the con	rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas	Brav Brav Brav Brav Brav Brav Brav Brav	vijaya
awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya	Universitation Buniversitation	Adanya kesempatan promosi dari perusahaan dapat menambah semangat kerja saya Saya merasa bahwa kenaikan pangkat di perusahaan dapat di peroleh dengan mudah Saya merasa nyaman dalam bekerja karena atasan mengawasi kondisi bawahannya Atasan selalu melakukan pengawasan untuk mendisiplinkan bawahan Rekan kerja membantu saya ketika menemui kesulitan	Universita Universita Universita Universita Universita	awij as Brawij as Brawij as Brawij as Brawij as Brawij as Brawij	aya aya aya aya aya aya aya aya aya	Iniversity of the control of the con	rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas	Brav Brav Brav Brav Brav Brav Brav Brav	vijaya
awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya	Universitate Buniversitate Bun	Adanya kesempatan promosi dari perusahaan dapat menambah semangat kerja saya Saya merasa bahwa kenaikan pangkat di perusahaan dapat di peroleh dengan mudah Saya merasa nyaman dalam bekerja karena atasan mengawasi kondisi bawahannya Atasan selalu melakukan pengawasan untuk mendisiplinkan bawahan Rekan kerja membantu saya	Universita Universita Universita Universita Universita	awij as Brawij as Brawij as Brawij as Brawij as Brawij as Brawij	aya aya aya aya aya aya aya aya aya	Iniversity of the control of the con	rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas	Brav Brav Brav Brav Brav Brav Brav Brav	vijaya
awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya	Universitate Buniversitate Bun	Adanya kesempatan promosi dari perusahaan dapat menambah semangat kerja saya Saya merasa bahwa kenaikan pangkat di perusahaan dapat di peroleh dengan mudah Saya merasa nyaman dalam bekerja karena atasan mengawasi kondisi bawahannya Atasan selalu melakukan pengawasan untuk mendisiplinkan bawahan Rekan kerja membantu saya ketika menemui kesulitan dalam bekerja	Universita Universita Universita Universita Universita	awij as Brawij as Brawij as Brawij as Brawij as Brawij as Brawij	aya aya aya aya aya aya aya aya aya	Iniversity of the control of the con	rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas	Brav Brav Brav Brav Brav Brav Brav Brav	vijaya
awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya	Universitation Buniversitation	Adanya kesempatan promosi dari perusahaan dapat menambah semangat kerja saya Saya merasa bahwa kenaikan pangkat di perusahaan dapat di peroleh dengan mudah Saya merasa nyaman dalam bekerja karena atasan mengawasi kondisi bawahannya Atasan selalu melakukan pengawasan untuk mendisiplinkan bawahan Rekan kerja membantu saya ketika menemui kesulitan dalam bekerja Rekan kerja bersikap baik	Universita Universita Universita Universita Universita Universita Universita	awij as Brawij as Brawij as Brawij as Brawij as Brawij as Brawij as Brawij	aya aya aya aya aya aya aya aya aya aya	Iniversity of the control of the con	rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas	Brav Brav Brav Brav Brav Brav Brav Brav	vijaya
awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya	Universitation Buniversitation	Adanya kesempatan promosi dari perusahaan dapat menambah semangat kerja saya Saya merasa bahwa kenaikan pangkat di perusahaan dapat di peroleh dengan mudah Saya merasa nyaman dalam bekerja karena atasan mengawasi kondisi bawahannya Atasan selalu melakukan pengawasan untuk mendisiplinkan bawahan Rekan kerja membantu saya ketika menemui kesulitan dalam bekerja Rekan kerja bersikap baik	Universita Universita Universita Universita Universita Universita Universita Universita Universita	awij as Brawij as Brawij as Brawij as Brawij as Brawij as Brawij as Brawij as Brawij	aya aya aya aya aya aya aya aya aya aya	Iniversity of the control of the con	rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas	Brav Brav Brav Brav Brav Brav Brav Brav	vijaya
awijaya	Universitas Buniversitas Bunive	Adanya kesempatan promosi dari perusahaan dapat menambah semangat kerja saya  Saya merasa bahwa kenaikan pangkat di perusahaan dapat di peroleh dengan mudah  Saya merasa nyaman dalam bekerja karena atasan mengawasi kondisi bawahannya  Atasan selalu melakukan pengawasan untuk mendisiplinkan bawahan  Rekan kerja membantu saya ketika menemui kesulitan dalam bekerja  Rekan kerja bersikap baik kepada saya	Universita	awij as Brawij	aya aya aya aya aya aya aya aya aya aya	Iniversity of the control of the con	rsitas rsitas	Brav Brav Brav Brav Brav Brav Brav Brav	vijaya
awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya	Universitation Buniversitation	Adanya kesempatan promosi dari perusahaan dapat menambah semangat kerja saya  Saya merasa bahwa kenaikan pangkat di perusahaan dapat di peroleh dengan mudah  Saya merasa nyaman dalam bekerja karena atasan mengawasi kondisi bawahannya  Atasan selalu melakukan pengawasan untuk mendisiplinkan bawahan  Rekan kerja membantu saya ketika menemui kesulitan dalam bekerja  Rekan kerja bersikap baik kepada saya	Universita	awij as Brawij as Brawij as Brawij as Brawij as Brawij as Brawij as Brawij as Brawij as Brawij	aya aya aya aya aya aya aya aya aya aya	Iniversity of the control of the con	rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas rsitas	Brav Brav Brav Brav Brav Brav Brav Brav	vijaya

awijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

awiiava Ilnivercitae Rrawiiava Ilnivercitae Rrawiiava Ilnivercitae Rrawiiava Ilnivercitae Rrawiiava

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

awijaya	universitas Brawijaya	universitas Brawijaya	universitas Brawijaya	universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universita, Blackerias	an saya di dukung	Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	7. Fekeljaa	peralatan yang	Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawiayan	Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	i lengkan	Universitas Brawijava	Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	UIIIVEISILAS DI AVVIIAVA	aan memberikan jenis	Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	pekerjaa	n yang menambah		Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas B pengalar	man cava	Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya		Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya		Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya		Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya		Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya		Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya		Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya		Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
		Universitat	Universitas Brawijaya	
awijaya	Universitas Brawijaya	Ullim		Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya		rsitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawii		6 Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Br	TASRI	awijaya	Universitas Brawijaya
awijaya awijaya	Universitas Universit	GILLOR	ijaya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya
	Univer	- 100		
awijaya	Univ	A A A	F /	Universitas Brawijaya
awijaya		A TOTAL S		Universitas Brawijaya
awijaya awijaya	Uni	SA COLUMN	THE Y	hiversitas Brawijaya niversitas Brawijaya
awijaya				niversitas Brawijaya
	Uni		Y	
awijaya	Unit	1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1		hiversitas Brawijaya
awijaya	Univ		77	niversitas Brawijaya
awijaya	Univ	STAIL I		Iniversitas Brawijaya
awijaya	Unive			Universitas Brawijaya
awijaya	Univers		<b>7</b>	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya
awijaya				
awijaya	Universit	世	a	Universitas Brawijaya
awijaya	Universita	4 11 3 4	lya	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya
awijaya awijaya	Universitas Universitas B	48 104	jaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Bra		wijaya awijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawn		Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya	Iniversity	universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya		Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya		Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya		Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya		Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya		Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya		Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya		Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya		Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya		Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya		Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya		Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya		Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya		Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awijaya	Universitas Brawijaya		Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya
awiiava	Universitas Brawijava		Universitas Rrawijava	Universitas Rrawijava

awijava awijaya awijaya

awijaya

awijaya

universitas Brawijaya universitas Brawijaya universitas Brawijaya

Lampiran 2. Hasil Uji Validitas Kompensasi Sitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

universitas Brawijaya

	Correlations									
		KMP1	KMP2	KMP3	KMP4	KMP5	TOTAL			
KMP1	Pearson Correlation	1	.714**	.620**	.076	.117	.766**			
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.635	.468	.000			
	N	41	41	41	41	41	41			
KMP2	Pearson Correlation	.714**	1	.676**	.076	.165	.789**			
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.637	.303	.000			
	N	41	41	41	41	41	41			
KMP3	Pearson Correlation	.620**	.676**	1	.093	.291	.814**			
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.562	.065	.000			
	N	41	41	41	41	41	41			
KMP4	Pearson Correlation	.076	.076	.093	1	.163	.422**			
	Sig. (2-tailed)	.635	.637	.562		.308	.006			
	N	41	41	41	41	41	41			
KMP5	Pearson Correlation	.117	.165	.291	.163	1	.522**			
	Sig. (2-tailed)	.468	.303	.065	.308		.000			
	N	41	41	41	41	41	41			
TOTAL	Pearson Correlation	.766**	.789**	.814**	.422**	.522**	1			
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.006	.000				
	N	44	44	44	44	44	44			

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

Universitas Brawijaya universitas Brawijaya

41

41

ava

41

41

41 aya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya

awijaya awijaya

Uniy

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya awijaya universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Lampiran 3. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

		-	Corre	lations		1		1
		LK1	LK2	LK3	LK4	LK5	LK6	TOTAL
LK1	Pearson Correlation	1	.487**	.654**	.034	.624**	.187	.762**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.831	.000	.241	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41
LK2	Pearson Correlation	.487**	1	.370 <sup>*</sup>	.149	.550**	.148	.675**
	Sig. (2-tailed)	.001		.017	.353	.000	.354	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41
LK3	Pearson Correlation	.654**	.370 <sup>*</sup>	1	.203	.537**	.383*	.797**
	Sig. (2-tailed)	.000	.017		.203	.000	.014	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41
LK4	Pearson Correlation	.034	.149	.203	1	.170	.456**	.458**
	Sig. (2-tailed)	.831	.353	.203		.288	.003	.003
	N	41	41	41	41	41	41	41
LK5	Pearson Correlation	.624**	.550**	.537**	.170	1	.418**	.809**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.288		.007	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41
LK6	Pearson Correlation	.187	.148	.383 <sup>*</sup>	.456**	.418**	1	.577**
	Sig. (2-tailed)	.241	.354	.014	.003	.007		.000
	N	41	41	41	41	41	41	41
TOTA L	Pearson Correlation	.762**	.675**	.797**	.458**	.809**	.577**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.003	.000	.000	
	N	1			41		41	

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

Universitas Brawijaya Universitas Rrawliava Universitas Rrawliava Universitas Rrawliava Universitas Rrawliava

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

awijaya Universitas Brawijaya Univ awijaya Universitas Brawijaya awijaya Universitas Brawii awijaya Universitas Br awijaya awijaya awijaya Unive

awijaya awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya

wijaya

wijaya

Lampiran 4. Hasil Uji Validitas Kinerja

awijaya Universitas Brawijaya Universitas Prawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya rawijaya Universitas Brawijaya

Correlations

KNJ1 KNJ2 KNJ3 KNJ4 KNJ5 KNJ6 KNJ7 KNJ8 KNJ9 **TOTAL** KNJ1 .127 .582\*\* .263 .142 .157 .418\*\* **Pearson Correlation** -.136 .094 .168 Sig. (2-tailed) .000 .377 .557 .325 .007 .428 .097 .397 .292 41 41 41 41 Ν 41 41 41 41 41 41 KNJ2 Pearson Correlation .127 .193 .238 .166 .194 .484\* .051 .161 .462\*\* Sig. (2-tailed) .428 .226 .134 .299 .225 .001 .751 .314 .002 Ν 41 41 41 41 41 41 41 41 41 41 KNJ3 .147 .451\*\* Pearson Correlation .582\* .193 1 .320\* .156 .016 .130 .164 Sig. (2-tailed) .000 .226 .041 .329 .921 .358 .418 .306 .003 41 41 41 41 41 41 41 41 KNJ4 Pearson Correlation .238 .320\* .063 .330\* .180 .402\*\* .492\*\* .635\*\* .263 Sig. (2-tailed) .134 .041 .697 .259 .009 .000 .097 .035 .001 41 41 41 41 41 41 41 41 41 41 KNJ5 Pearson Correlation .486\* .233 .283 .582\*\* .142 .166 .156 .063 .162 .377 .299 .329 .697 .143 .073 .000 Sig. (2-tailed) .001 .311 Ν 41 41 41 41 41 41 41 41 41 41 .544\*\* KNJ6 Pearson Correlation -.136 .194 .016 .330\* .486\* .242 .112 .268 Sig. (2-tailed) .397 .225 .921 .035 .001 .127 .488 .090 .000

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

awij	aya
awij	aya

awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya

awijaya

awijaya awijaya awijaya

awijaya

wijaya

wijaya

Iniversitas	Brawijaya	Universitas	Brawijaya	Universitas	Brawija
<b>Iniversitas</b>	Brawijaya	Universitas	Powiiaya	Universitas	Brawija
Iniversitas	Brawijaya	Univ		Universitas	Brawija
Jniversitas <b>.</b>	Brawijaya			rsitas	Brawija
Jniversitas	Brawii				Brawija
Jniversitas <b>.</b>	Bra	- 4	SPI		awija
	400		3 H /		1000

Introvaté	17	722	20		daya Ilab	roreitos Dr	oudlava.	Ī	Ī	Ī	Ī Ī
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
KNJ7	Pearson Correlation	.094	.484**	.147	.180	.233	.242	1	.510 <sup>**</sup>	.428**	.646**
	Sig. (2-tailed)	.557	.001	.358	.259	.143	.127		.001	.005	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
KNJ8	Pearson Correlation	.157	.051	.130	.402**	.283	.112	.510 <sup>**</sup>	1	.420**	.618**
	Sig. (2-tailed)	.325	.751	.418	.009	.073	.488	.001		.006	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
KNJ9	Pearson Correlation	.168	.161	.164	.492**	.162	.268	.428**	.420**	1	.687**
	Sig. (2-tailed)	.292	.314	.306	.001	.311	.090	.005	.006		.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
TOTAL	Pearson Correlation	.418**	.462**	.451**	.635**	.582**	.544**	.646**	.618**	.687**	1
	Sig. (2-tailed)	.007	.002	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41

<sup>\*\*.</sup> Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

at the 0.05 level (2-tailed).

*. Correlation	is significant
Universitas	
Universitas	Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

awijaya Universitas Brawijaya Uni awijaya Universitas Brawijaya awijaya Universitas Brawii awijaya Universitas Br awijaya awijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya sitas Brawijaya Universitas Brawijaya

## Lampiran 5. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

awijaya

awijaya Correlations

				Corre	elations					
		KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	TOTAL
KK1	Pearson Correlation	1	.440**	.300	.141	.212	.020	.083	.358*	.498
	Sig. (2-tailed)		.004	.057	.380	.184	.903	.608	.021	.00
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	4
KK2	Pearson Correlation	.440**	1	.393*	.212	.554**	.052	.555**	.482**	.741
	Sig. (2-tailed)	.004		.011	.184	.000	.746	.000	.001	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	4
KK3	Pearson Correlation	.300	.393*	1	.493**	.563**	.368 <sup>*</sup>	.368*	.575**	.754
	Sig. (2-tailed)	.057	.011		.001	.000	.018	.018	.000	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	4
KK4	Pearson Correlation	.141	.212	.493**	1	.585**	.018	.278	.341*	.581*
	Sig. (2-tailed)	.380	.184	.001		.000	.912	.079	.029	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	4
KK5	Pearson Correlation	.212	.554**	.563**	.585**	1	.308	.568**	.536**	.822 <sup>*</sup>
	Sig. (2-tailed)	.184	.000	.000	.000		.050	.000	.000	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	4′
KK6	Pearson Correlation	.020	.052	.368*	.018	.308	1	.167	.558**	.412
	Sig. (2-tailed)	.903	.746	.018	.912	.050		.296	.000	.007
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	4
KK7	Pearson Correlation	.083	.555**	.368*	.278	.568**	.167	1	.342*	.671*

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

wijaya

awijaya

awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya

Universit	as Brawijaya Univ		Univers	itas Brawij	aya Unive	rsitas Braw	ijaya			
Universita	as Brawijaya		10	itas Brawij	aya Unive	rsitas Braw	ijaya			
Universita	as Brawii			Brawij	aya Unive	rsitas Braw	ijaya			
Universit	as Br	10 F		awij	aya Unive	rsitas Braw	ijaya			
Introduction		ASF		.::	ava Ilaiva	reitae Draw	llava	Ī	Ī	l I
	Sig. (2-tailed)	.608	.000	.018	.079	.000	.296		.029	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41
KK8	Pearson Correlation	.358 <sup>*</sup>	.482**	.575**	.341*	.536**	.558**	.342 <sup>*</sup>	1	.770**
	Sig. (2-tailed)	.021	.001	.000	.029	.000	.000	.029		.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41
TOTAL	Pearson Correlation	.498**	.741**	.754**	.581**	.822**	.412**	.671**	.770**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.007	.000	.000	

<sup>\*\*.</sup> Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Universita

Universitas E

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

41

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

41

41

<sup>\*.</sup> Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya

awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya

awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya

awijaya

awijaya awijaya awijaya awijaya universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

UniverLampiran 6. Hasil Uji Reliabilitas aya Universitas Brawijaya

Universitas Brawii

versitas Brawijaya Universitas Brawijaya a. Reliabilitas Kompensasi

Case Processing Summary

a i		g •	• •
ni		N	%
Cases	Valid	41	100.0
ni ni	Excludeda	0	.0
ni	Total	41	100.0

Uni a. Listwise deletion based on all variables in the Uni procedure.

Reliability Statistics

	monating c	1011101100	
	Cronbach's		ıwıjaya ıwijaya
10	Alpha	N of Items	ijaya
	.682	5	va

## b. Reliabilitas Lingkungan Kerja

Case Processing Summary

		N	%			
Cases	Valid	41	100.0			
	Excludeda	0	.0			
	Total	41	100.0			

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

1777			awiiava
sita	Cronbach's		ıwijaya
sita	Alpha	N of Items	wijaya
sita	.772	6	wijaya

Universitas brawijaya universitas brawijaya

Iniversitas Brawijaya



awijaya awijaya

awijaya

awijaya awijaya

awijaya

awijaya

awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya

awijaya

awijaya awijaya awijaya

awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya

awijaya

awijaya awijaya universitas Brawijaya

universitas Brawijaya universitas Brawijaya Universitas c. Reliabilitas Kinerja Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Case Processing Summary

- 1									
ni		N	%						
ni Cases	Valid	41	100.0						
ni	Excludeda	0	.0						
ni	Total	41	100.0						

Uni a. Listwise deletion based on all variables in the Uni procedure.

Universitae Prawijava Universitae Prawijava

5	Reliability S	tatistics	awijaya
	Cronbach's		wijaya
	Alpha	N of Items	ıwijaya
-	.725	9	wijaya
		71 .	1000

d. Reliabilitas Kepuasan Kerja

**Case Processing Summary** 

7	ouse i reseasing summary								
		N	%						
Cases	Valid	41	100.0						
	Excludeda	0	.0						
	Total	41	100.0						

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics** 

	Cronbach's		wija
niversita	Alpha	N of Items	wija
niversita	.811	8	wija
	1.00	X 20% FA-71	

Iniversitas Brawijava





awijaya

awijaya

awijaya awijaya Uni

awijaya awijaya Uni awijaya Uni awijaya awijaya awijaya

awijaya awijaya awijaya

awijaya

awijaya

awijaya

awijaya Unive

awijaya Univel

Universitas Brawn

wijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya awijaya awijaya itas Brawijaya Universitas Brawijaya awijaya awijaya

Lampiran 7. Hasil Uji Multikolinearitas dan Heteroskedastisitas

Multikolinearitas Brawijava

## Coefficientsa

45					, in the latest the la				
			Unstandardize	ed Coefficients	Standardized Coefficients			Collinearity	Statistics
	Model		В	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
	1	(Constant)	23.955	5.344		4.483	.000	1	
		Kompensasi	.184	.282	.122	.653	.518	.683	1.465
		Lingkungan Kerja	.107	.209	.095	.511	.612	.688	1.453
		Kepuasan Kerja	.175	.181	.197	.964	.341	.573	1.746

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Heteroskedastisitas awijaya

## Coefficientsa

Universitas Brawijaya	1 100 1770						
om voisitus bravijaya	Unive				0.6		
Universitas Brawijaya	Unive				Standardized		
Universitas Brawijaya	Unive		Unstandardize	ed Coefficients	Coefficients		
Universitas Brawijaya	Unive Mode	el	В	Std. Error	Beta	t	Sig.
Universitas Brawijaya	Unive	(Constant)	2 442	2 100		1.070	.287
Universitas Brawijaya	Unive	(Constant)	3.443	3.190		1.079	.201
Universitas Brawijaya	Unive	Kompensasi	.120	.169	.135	.710	.482
Universitas Brawijaya	Unive	Lingkungan Kerja	.137	.125	.208	1.099	.279
Universitas Brawijaya	Unive		202	100	200	1 970	.069
Universitas Brawijaya	Unive	Nepuasan Nerja	202	.100	300	-1.670	.069
	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Unive a. Dependent Variable: Abs\_RES

Universitas	Brawijaya	Universitas	Brawijaya
Universitas	Brawijaya	Universitas	Brawijaya
Universitas	Brawijaya	Universitas	Brawijaya
Universitas	Brawijaya	Universitas	Brawijaya
**			m

awijaya Universitas Brawijaya Univ awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya

awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya awijaya

awijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawi

Lampiran 8. Skor Hasil Jawaban Responden

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya sitas Brawijaya Universitas Brawijaya

No.	KMP1	KMP2	KMP3	KMP4	KMP5	TOTAL	LK1	LK2	LK3	LK4	LK5	LK6	TOTAL
lni 1	4	4	3	3	4	18	3	as Blawij	aya 4	4	4	4	23
2	2	2	2	12.4	2	12	2 <sub>ersi</sub>	as Brawii	ava 1	2	3	3	15
Jni 3	3	3	3	3	5	17	ni5ersii	as Bawii	aya 4	4	4	5	27
Jniv 4	3	4	3	4	3	17	ni5ersit	as E4awij	aya 3	4	4	4	24
Jniv5	4	4	4	4	4	20	Uni5ersit	as B4awij	aya 4	3	5	5	26
Jniv6	4	4	4	5	5	22	Uni3ersit	as B <b>4</b> awij	aya 3	4	3	5	22
Univ <del>9</del>	4	4	4	3	4	19	11 1 1	as Brawij		3	3	4	21
8	4	4	3	5	4	20	Universit	as Brawij	aya 3	3	4	4	21
	2	2	2	5	5	16	Universit	as Brawij	aya 4	3	4	5	26
Univ10sita	5	4	4	5	3	21 <sub>ava</sub>	Uni <sup>3</sup> versit	as Brawij	ava 1	4	5	5	23
Universita	s B 5	5	4	4	4	22aya	Uni4ersit	as Bawij	aya 4	4	4	5	26
Jniv <u>12</u> sita	s Br3	4	4	3	4	av18aya	Unigersit	as Brawij	aya 3	3	3	3	20
Univ <sub>E3</sub> sita	s Brawn	3	2	4	4	Brawijaya	Universit	as B <sub>4</sub> awij		4	3	4	23
Universita 14	s Brawija	a Unive	311114	mjery4 Uh	iversitas i	20 <sup>aya</sup>	Universit	as Brawij	aya 4	5	4	5	27
15	s Brawija 4	ya Unive	reitae Bra	wijaya Un	iversitas i	15	Universit	as Brawij	aya 3	3	3	4	21
16	s Brawija	va Unive	rsitas Bra	wijaya Un wijaya Un	iversitas l	20	Universit	as Brawij	ava 5	4	4	5	28
Jniversita	s Br <del>4</del> wija	va Unive	rsita <del>4</del> Bra	wijaya Un	iver <del>4</del> tas l	Braw19aya	Uni4ersi	as B <sup>1</sup> awij	aya 4	5	4	5	26
Jniv18sita	s Br <b>3</b> wija	/a l3nive	rsita4 Bra	wijay3a Un	iver <del>4</del> tas l	Braw <b>17</b> aya	Uni5ersit	as Bawij	aya 4	3	4	4	25
Jniv <b>19</b> sita	s Br <b>4</b> wija	/a l4nive	rsita3 Bra	wijaya Un	ivers4tas l	Brav <b>i 9</b> aya	Universit	as Bawij	aya 4	4	3	4	22
20	4		rsitaa Bra	wija <u>y</u> a Un	iversitas l	Brav <sub>19</sub> aya	Unigersit	as B <sub>5</sub> awij	aya 4	3	4	4	24
Universita 21	is Brawija	/a Unive	rsitas Bra	wijaya Un	iverstas i	araw <sub>21</sub> aya	Universit	as Brawij	aya 5	4	4	5	26
22	s Brawija s Brawija	/a Unive	rsitas Bra	wijaya Un wijaya Un	iversitas l	19	Universit	as Brawij as Brawij	aya 1	4	1	5	13

wijaya

avvijuyu	Oniversitas Diawijaya	OTHIVOISICOS DIC	ivijaya on	II VOI DILUG L	Ji a wijaya	Olliversitas brawij	Juyu
awijaya	Universitas Brawijaya	Universitas P	wiiaya Un	iversitas E	Brawijaya	Universitas Brawij	jaya
awijaya	Universitas Brawijaya	Univ	Un	iversitas E	Brawijaya	Universitas Brawij	jaya
awijaya	Universitas Brawijaya			rsitas E	Brawijaya	Universitas Brawi	jaya
awijaya	Universitas Brawii			100	Brawijaya	Universitas Brawij	jaya
awijaya	Universitas Br	-100			rawijaya	Universitas Brawij	jaya
awijaya	Universitas Lini 23 sit	CATIO	BA	lo . I	ijaya	Universitas Brawij	jaya
awijaya		4 4	4	4	20	Universitas Brawij	jaya :
awijaya	24 5	4 4	4	4	21	Uni4ersitas Bawij	iaya 4
awijaya	Jnj 25 4	4	5	5	22	Uni5ersitas E4awij	jaya 4
awijaya	Jn 26 5	5 5	5	5	25	i4ersitas E4awij	jaya 4
awijaya	Jni 27 3	3 3	Dr. 4 1/	4	17	nigersitas Egawij	jaya s
awijaya	Jnii 28 4	4 4	4	4	20	hiyersitas Brawij	jaya <sub>Z</sub>
awijaya	29 5	4 4	40 4	4	21	4 diversitas Brawij	jaya <sub>Z</sub>
awijaya	30 4	4 4	4	4	20	Iniversitas Brawii	jaya ,
awijaya	University 1		5	5	- /	Universitas Brawij	jaya
awijaya	31 4	4 4	1112 32	_	22	Universitas Bawij	
awijaya	32 5	4 5	3	5	22	Uni5ersitas E4awij	
awijaya	Jniv33 3	4 4 –	4	3	18	Uni4ersitas E3awij	-
awijaya	Jniv34sil 5	4 4	5	4	22 a	Unigersitas Egawij	jaya 3
awijaya	Jniv35sita 4	4 4	4	4	20 ya	Unigersitas Bgawij	jaya -
awijaya	36 5	5 4	4	4	22 <sup>aya</sup>	Universitas Brawij	Jaya <sub>Z</sub>
awijaya	37 4	5 4	4	5	22	Universitas Brawij	jaya ,
awijaya	Jni 38 sita s Br 5	5 5	3	3	srav21ava	Uni5ersitas E5awi	iovo <sup>4</sup>
awijaya awijaya	Jni 39 sitas Br5 wija ya	4 1 5	2	4	er or riving or just	Uni5ersitas E3awi	
awijaya	40 4	4nive sita3 Bra	, ,			Uni3ersilas E3awi	
awijaya	Jniv4rsitas Brawija/a	Iniversita Bra				Unigersitas Egawij	
awijaya	Universitas Brawijaya	Universitas Bra				Universitas Brawij	_
awijaya	Universitas Brawijaya	Universitas Bra				Universitas Brawij	
awijaya	Universitas Brawijaya	Universitas Bra				Universitas Brawij	7 7
awijaya	Universitas Brawijaya	Universitas Bra				Universitas Brawij	
awijaya	Universitas Brawijaya	Universitas Bra				Universitas Brawi	
awijaya	Universitas Brawijaya	Universitas Bra				Universitas Brawij	
awijaya	Universitas Brawijaya	Universitas Bra				Universitas Brawij	
awijaya	Universitas Brawijaya	Universitas Bra				Universitas Brawij	
awijaya	Universitas Brawijaya	Universitas Bra				Universitas Brawij	
awijaya	Universitas Brawijaya	Universitas Bra				Universitas Brawij	
awijaya	Universitas Brawijaya	Universitas Bra				Universitas Brawi	
awijaya	Universitas Brawijaya	Universitas Bra				Universitas Brawij	
awiiava	Universitas Rrawijava	Universitas Rra				Universitas Rrawii	

Jiliversitas Diawn	The same of the sa					
Jniv39sitas Br5wijaya	4nive	511.5	D. C.	3	un	ivers4ta
Jniv40sitas Br4wijaya	l4nive	rsita3	Bra	wijay4a	Un	iver <b>3</b> ta
Jniv <sub>41</sub> sitas Br <sub>3</sub> wija ya	<b>1</b> 2nive	rsita2	Bra	wijaya	Un	iversita
Universitas Brawijaya	Unive	rsitas	Bra	wijaya	Un	iversita
Universitas Brawijaya	Unive	rsitas	Bra	wijaya	Un	iversita
Universitas Brawijaya	Unive	rsitas	Bra	wijaya	Un	iversita
Universitas Brawijaya	Unive	rsitas	Bra	wijaya	Un	iversita
Universitas Brawijaya	Unive	rsitas	Bra	wijaya	Un	iversita
Universitas Brawijaya	Unive	rsitas	Bra	wijaya	Un	iversita
Universitas Brawijaya	Unive	rsitas	Bra	wijaya	Un	iversita
Universitas Brawijaya	Unive	rsitas	Bra	wijaya	Un	iversita
Universitas Brawijaya	Unive	rsitas	Bra	wijaya	Un	iversita
Universitas Brawijaya	Unive	rsitas	Bra	wijaya	Un	iversita
Universitas Brawijaya	Unive	rsitas	Bra	wijaya	Un	iversita
Universitas Brawijaya						iversita
Universitas Rrawijava	Hnive	reitae	Rra	wiiava	Hn	iversita

	3 13	
ì	Universitas Brawijaya	
1	Universitas Brawijaya	
1	Universitas Brawijaya	
1	Universitas Brawijaya	
100	Universitas Brawijaya	
ì	Universitas Brawijaya	
1	Universitas Brawijaya	
1	Universitas Brawijaya	
ì	Universitas Brawijaya	
1	Universitas Rrawijava	

	5
Universitas	Brawijaya
Universitas	Rrawijava

rawijaya	Universitas Brawijaya				
20 va	Universitas Brawijaya Universitas Prawijaya 3	3	5	4	25
21	Uni4ersitas E5awijaya 4	4	4	4	25
22	Uni5ersitas E4awijaya 4	4	4	5	26
25	14ersitas E4awijaya 4	4	4	4	24
_17	nigersi las Egawijaya 5	5	5	5	30
20	4 dersi as Bawijaya 4	4	4	4	24
21	4 4 4	4	4	5	25
20	4 4 5	3	5	5	26
22	Un 4 <sub>ersil</sub> as 5 <sub>awijaya</sub> 4	5	5	5	28
22	Un 5ersitas E4awijaya 5	2	5	5	26
18	Uni4ersi as E3 awijaya 3	5	4	4	23
22 a	Unigersilas Egawijaya g	4	4	5	22
20 ya	Unidersi as Bawijaya 5	4	5	5	27
// 22 <sup>aya</sup>	Unidersi las Bawijaya 4	4	5	5	26
22	Undersitas Hawijaya 5	4	5	5	27
rav21ava	Universitas Bawijaya 5	5	5	5	30
Brav2Jaya	Uni5ersitas E3awijaya 4	2	4	4	22
Brav18aya	Uni3ersitas E3awijaya 3	3	3	4	19

	awijaya	Univers	10	3	-5	4	5	3	Uni	verstas E	raw <b>i5</b> aya
	awijaya	Universit	11	4	5	4	4	<i>3</i> 4	Uni	versitas E	rawi <del>j</del> aya
	awijaya	Universita	12	3	4	4 • 3	3	Aya <sub>2</sub>	Uni	versitas E	rawi <sub>4</sub> aya
	awijaya	Universitas	13	4	4	4	3	jaya <sub>5</sub>	Uni	versitas E	rawijaya
	awijaya awijaya	Universitas Bra	14	5	4	4	3	ijaya ijaya	Uni	versitas t versītas F	trawijaya traw5aya
	awijaya	Universitas Bra	15	2	4	3	3 raw	ijava4	Uni	vers <del>1</del> as E	raw5ava
	awijaya	Universitas Bra	ıwij <b>a6</b> a l	miv.4sim.	4	a ui3ivers	itas 3 raw	ijaya3	Uni	vers3tas E	raw3aya
	awijaya	Universitas Bra	iwij <b>ay</b> a l	Inive <b>r</b> sitas		a Ur <b>4</b> ivers	itas 3 raw	ijaya3	Uni	vers <b>i</b> tas E	rawi <b>4</b> aya
	awijaya	Universitas Bra	iwijaga U	Inive <sub>4</sub> sitas	s Brawijay	a Urgivers	itas Braw	ijaya	Uni	versitas E	Irawi <mark>j</mark> aya
	awijaya	Universitas Bra	iwijaya t	Inive <sub>3</sub> sitas	Brawijay	a Univers	itas Braw	ijaya <sub>4</sub>	Uni	versitas E	rawijaya
4	awijaya 	Universitas Bra	- 20	miversita:	Brawijay	a Univers	itas Braw 4	jaya <sub>3</sub>	Uni	versitas E	rawijaya 4
X	awijaya	Universitas Bra	iwijaya t	Iniversitas Iniversitas	Brawijay	a Univers a Univers	itas Braw itas Araw	<del>Jaya</del> 4	Uni	versitas E vers <sup>5</sup> ras E	rawijaya Leaw 4
NS A	awijaya awijaya	Universitas Bra Universitas Bra	iwijaya L	Iniversitas Inive5sitas	Bra4vijay	a Urlivers		ijaya ijaya4	Uni	versitas i vers <del>1</del> as E	rawijaya Iraw <b>3</b> ava
I	awijaya	Universitas Bra		Inive <del>1</del> sitas	, miditija,		itas Braw	1JULY W	0111		- i carrigary ca
R.S.	awijaya	Universitas Bra	2 2	Inive <b>r</b> sitas			itas 3 raw	0 0			rawi <b>4</b> aya
	awijaya	Universitas Bra		Jniversitas	- 3	<u>_</u>				versitas E	
Z C	awijaya	Universitas Bra	awijaya l	Jniversitas	Brawijay	a Univers	itas Braw	ijaya	Uni	versitas E	Brawijaya
	awijaya	Universitas Bra		Universitas					Uni	versitas E	Brawijaya
	awijaya	Universitas Bra		Jniversitas							Brawijaya
	awijaya	Universitas Bra		Jniversitas Iniversitas						versitas E versitas F	Brawijaya
	awiiava	TIDIVERSITAS RYS	awiiava l	miversitas	: Krawiiav	a linivers	HISE RISW	IIAVA	TIPL	versitas F	crawiiava

					7	The second second	3-3-					
awijaya	Universitas Br		- 1	CD		awi	ijaya U	niversitas E	Brawijaya			
awijaya	Universitas	No.	KNJ1	KNJ2	KNJ3	KNJ4	KNJ5	KNJ6	KNJ7	KNJ8	KNJ9	TOTAL
awijaya	Universit				~~~		Wa U	HIVEISILAS L	nawijaya			
awijaya	Univer	1	4	4	4	4	4 U	nivers <del>1</del> as E	raw <del>[</del> aya	4	4	36
awijaya	Univ	2	4	5	4	4	5	nivers5tas E		4	2	38
awijaya	Uni	3	5	5	5	5	5		Irawi <b>5</b> aya	5	4	43
awijaya	Uni	4	3	5 77	3	3	4	niversitas E	Irawi <u>4</u> aya	3	4	33
awijaya	Uni	5	5	4	4	4	5	niversitas E	srawijaya	5	4	40
awijaya	Unit	6	4	4/0	4	4	4	niversitas L	irawijaya 5	4	4	37
awijaya	Univ	7	5	-5	4	5	3	Iniversitas E	trawijaya Trawijaya	4	5	40
awijaya	Univ	8	3	3	4	4	4	niversitas E	rawijaya	4	2	30
awijaya	Unive	9	4	4	4	4	////	HIVE SILUS L	Hawijaya	3	3	
awijaya	Univer				115.48		3 U	111101010100	rawβaya		_	33
awijaya	Univers	10	3	_5.	4	5	7.00	nivers5as E	9 2	5	5	40
awijaya	Universit	11	4	5	4	4	/ 34 U	ū	Irawi <del>s</del> aya	5	2	38
awijaya	Università	12	3	4	4 • 3	3	aya <sub>2</sub> U	niversitas E	rawijaya	3	1	27
awijaya 	Universitas	13	4	4	4	3	Jaya <sub>5</sub> U	niversitas i	rawijaya	4	2	33
awijaya awijaya	Universitas Bra	14	5	4	4	3	ijaya U	niversitas t	trawijaya Trawilaya	4	4	38
awijaya	Universitas Bra	15	2	4	3	3 raw	iava4 U	IIII CI DILUG L	raw5ava	5	4	34
awijaya	Universitas Bra		nive4sings	4		ENO DIGITI	3-13-1	niversitas E	ar contract of the	3	2	28
awijaya	Universitas Bra	0 0		, ,				(A. C. A. C.	rawi4aya	4	4	34
awijaya	Universitas Bra					itas Braw		niversitas E	rawijaya	4	3	30
awijaya	Universitas Bra	wijaya	Universitas		a Univers			J	rawijaya			_
awijaya	Universitas Bra		Line to a more medition of	- Physical Land	and the state of the same of t	11	T 11	who water a F	4.0	4	4	34
awijaya	Universitas Bra	20	Universitas Universitas	Brawijay Brawijay	a Univers	itas Braw Itas Braw	iava <sup>3</sup> U	niversitas F	rawijaya Yawijaya	5	4	36
awijaya	Universitas Bra	21	Iniversitas	Brawijay	a Univers	itas <mark>B</mark> raw	iaya <sup>4</sup> U	niversitas E	Irawi <sup>4</sup> aya	4	3	36
awijaya	Universitas Bra	awij22a I	Unive\sitas	Bra4wijay	a Ur <del>1</del> ivers	itas <b>4</b> raw	jaya <sup>4</sup> U	nivers <del>1</del> as E	rawijaya	3	3	34
awijaya	Universitas Bra	awij23a I	Unive4sitas	Bra4vijay	a Ur4ivers	itas 3 rawi	jaya3 U	nivers4tas E	rawi <b>4</b> aya	4	3	33
awijaya	Universitas Bra	awij24a	Unive <b>4</b> sitas	Brawijay	a Unqivers	itas <b>3</b> rawi	jaya3 U	niversitas E	rawi <b>j</b> aya	4	4	34
awijaya	Universitas Bra	.9. 0	Universitas	s Brawijay	a Univers	itas Brawi	jaya U	niversitas E	Brawijaya		<u> </u>	1
awijaya	Universitas Bra	awijaya I	Universitas	s Brawijay	a Univers	itas Brawi	ijaya U	niversitas E	Brawijaya			
_												

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

rsitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Brawijaya Universitas Brawijaya

awijaya Universitas Brawijaya Universitas Prawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

awijaya Universitas Brawijaya Un<u>iv</u>

awijaya Universitas Brawijaya

awijaya Universitas Brawii

	~	1	1	
	V	1	1	
	H	_	1	
	7	5		
	<	Į	7	
	DID ATAIT	c	5	
6	Sel.		,	
		STATE OF THE PARTY		
	_			

awijaya	Universitas Bra	awijaya			rs	itas Braw	ijaya	Univ	ersitas E	Brawijaya			
awijaya	Universitas Bra	awii				Braw	ijaya	Univ	ersitas E	Brawijaya			
awijaya	Universitas Br		- 0	CB		.aw	ijaya	Univ	ersitas E	Brawijaya			
awijaya	Universitas	25	6 4 A	SB	R41,	4	ijaya 3	Univ	ersitas E	rawijaya rawijaya	4	4	34
awijaya	Universit	26	5	4	4	5	5		rerstras E	irawijaya Iraw <b>4</b> aya	5	5	41
awijaya awijaya	Univ	27	5		4	4	4	OHIII	/ersitas E /ers <b>4</b> :as E	Tavilaya	4	3	37
awijaya awijaya	Uni	28	4	4	-4	4	4	100		irawijaya Irawijaya	4	4	36
awijaya	Uni	29	5	4	4	4	2		erso as E		5	4	34
awijaya	Uni	30	4	3	4	4	3		ersizas E	rawijaya	4	3	32
awijaya	Uni	31	4	100 F 1 100 C	4	5	5		<del>rersitas E</del>		5	_	41
awijaya	Univ			5				Iniv	<del>rersitas E</del>	rawijava		4	
awijaya	Univ	32	5	5	5	3	2	Univ	ersitas E	rawijaya	3	2	30
awijaya	Unive	33	4	4	3	2	5	Univ	ersitas E	rawi <del>j</del> aya	5	2	32
awijaya	Univer	34	4	4	4	5	3	Univ	ers <del>1</del> as E	raw§aya	5	4	38
awijaya	Univers	35	4	_5_	4	4	5	Univ	erstas E	raw <b>4</b> aya	4	5	40
awijaya	Universit	36	5	4	4	4	<i>2</i> 5	Univ	ersitas E	raw <b>i</b> jaya	5	4	39
awijaya	Universita	37	5	4	4 4	4	Aya <sub>4</sub>	Univ	⁄ersitas E	rawijaya	5	3	37
awijaya	Universitas	38	5	4	4	5	naya <sub>5</sub>	Univ	ersitas E	rawijaya	5	5	43
awijaya 	Universitas B	39	4	5	4	4	ijaya ijaya5	Univ	<del>rersitas E</del> versitas E	rawijaya rawijaya	3	3	37
awijaya	Universitas Br	40	4	3	4	3 raw	ijaya ijaya4	Univ	1	rawijaya Iraw3ava	3	3	31
awijaya	Universitas Bra	1111	The same of the sa			DICIVI	11-11-1		OIOILUIO E	i bi ii ijbi j bi	4	2	33
awijaya		ıwij <b>4)</b> la	Umive4sins.	4	a u4vers				ers#as E	2.2	4		
awijaya	Universitas Bra		Universitas							Brawijaya			

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

awijaya Universitas Brawijaya Universitas Pawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

awijaya Universitas Brawijaya Univ

awijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya awijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

	7
	$\succ$
	7
A	
H	
SI	>
2	
	A
>	
-	$\simeq$
Z	~
0	<b>P</b>
1	COURS !
( 6	1
V	Cin.

awijaya	Universitas	Brawijaya	Universi	tas Bra	wijaya l	Jniversitas	Brawijaya	Univer
awijaya	Universitas	Brawijaya	Universi	as Pa	wiiaya l	Jniversitas	Brawijaya	Univer
awijaya	Universitas	Brawijaya	Unive			Iniversitas	Brawijaya	Univer
awijaya	Universitas	Brawijaya				rsitas	Brawijaya	Univer
awijaya	Universitas	Brawii					Brawijaya	Univer
awijaya	Universitas	Br			D .		awijaya	Univer
awijaya	Universitas		SIT	AS	RA		ijaya	Univer
awijaya	Universit		21.		- 1	44	va	Univer
awijaya			3.5	KK1	KK2		KK4	KK5
awijaya	Uniy	71	13.7 A	4	3	2 4 4	4	nyer

Univer	No.	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5 KK6	ay <b>KK7</b>	KK8	TOTAL
Univ	I de la	4	3	4	4	Vnaversitas Brawi	laya 4	4	31
Uni	2	3	17	2	2	3 Srawi	aya	4	21
Uni		M V James L	- 11/	100	All and a second	Liversitas Brawi	aya 5		34
		DI WALL TO-		_		F BUYCISHAS DIAW	dyd		27
	141 3	THE PARTY OF THE P	TOTAL DALL PROPERTY.	17			aya		31
			H137 -						
10.1	1.61	The state of	7 73 1 3		4		-		30
	7	4	113		1 /			2	17
	8	3	2	3	4	11 1 1 1 1 1 1 1	_	4	27
	9		1	4	4	Universitas Brawi	aya 4	3	26
	10	5	5	3	3	Universitas Brawi	aya 5	5	36
10. \	11	5	4	4	4	Universitas Brawi	aya 4	5	35
		40.4			3	Universitas Drawi	aya		26
					- Arrijaya		aya		29
				A STATE OF THE PARTY OF THE PAR					
	The state of the s	·		The same of the sa		ž J			35
	13	and the second				THE RESERVE OF THE PARTY OF THE	espellikseen.	5	32
The state of the s	16	reitae Bra	3	iversites	Prawijaya	4 5	aya 4	4	31
	17	reitas Bra	wijaya Un	iversitas	Brawljaya Brawljaya	Universitas Brawi	ava 3	4	28
	1.0	rsita <mark>4</mark> Bra	wija3a Un	iver3itas		Un4versitas I4rawi	ava 3	4	29
								4	29
								4	25
								4	33
Universitas Brawija	ya 22 live	rsitas Bra	wijaya Un	iversitas	Braw <u>s</u> jaya	Un <sub>4</sub> versitas Erawi	aya <sub>1</sub>	5	31
Universitas Brawija	23	rsitas Bra	wijaya Un	iversitas i	Brawijaya Prawijaya	Universitas Brawi	aya 4	4	30
	Universitas Brawija	Universitas Brawija Univer	Universitas Brawija Univer	1	100   101	1	Universitas Universitas Brawija Universitas Br	Universita Brawija Universitas Brawija Univers	1

			.,	-	J
	a	VV	ij	а	У
	2	W	ij	a	у
	2	W	ij	a	у
	a	W	ij	а	у
	a	W	ij	а	у
	2	W	ij	a	у
	a	W	ij	a	у
	a	W	ij	a	У
	a	W	ij	a	У
	a	W	ij	a	У
	a	W	ij	а	у
	2	W	ij	a	у
	2	W	ij	a	у
	a	W		а	у
	a	W	ij	а	у
	a	W	ij	а	у
	a	W	ij	а	У
	3	W	ij	а	у
	a	W	ij	а	у
	a	W		a	у
	a	W	ij	а	у
	a	W	ij	a	У
	a	W	ij	a	У
	a	W	ij	a	y
	a	W	ij	a	у
	a	W	ij	a	У
	a	W	ij	а	У
	a	W	ij	a	У
	2	W	ij	a	У
	a	W	ij	a	у
•	a	W	ij	a	У
	2	W	ij	a	У
	a	W	ij	a	У
	a	W	ij	a	У
	a	W	ij	a	у
	a	W	ij	а	у
	5	3/1/	ii	2	

Universitas Brawii

100				1				
		PAS	DA		awijaya	Universitas Brawijaya		
	24	143	D47	1,4	diaya 4	Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya 4	5	34
1	25	4	3	4	5	Un5versitas 14rawi aya 4	5	34
1/2	26	5	5	5	4	In4versitas I4rawi aya 4	5	36
	27	4	5	5	7, 4	5/ersitas 5rawijaya 5	5	38
	28	4	Du 4 1/2	4	4	4/ersitas 4rawi aya 4	4	32
	29	4	3	4	4	4 vers las Brawl aya 5	4	32
	30	3	1.2	4	4	3 4 4 4	4	28
	31	4	3	3	5	4 3 4	4	30
	32	3	4	5	4	Un5versitas Brawi ava 5	5	36
	33	4	2	4	5	Un4versitas 14rawi aya 4	3	30
	34	4	3	4	4	Un4/ersitas I5rawi aya 5	5	34
	35	4	4	4	4 a	Un5/ersitas Arawi aya 5	4	34
	36	4	4	4	5 Aya	Universitas Brawijaya 4	4	35
	37	5	3	4	4 ajaya	Unaversitas Brawl aya 4	4	33
	38	5	4	4	awijaya	Universitas Brawijaya 5	5	38
alv.	39	3	2	3	3raw <del>1</del> jaya	Un5versitas i5rawi aya 5	4	31
wija	ya 40 ive	S. 4	3. Ur	iver3tas	Brav <b>4</b> jaya	Un4/ersi tas 13rawi aya 3	3	27
awija	ya <b>41</b> nive	rsita4 Bra	wija <b>3</b> a Un	iver3tas	Brav3jaya	Un3/ersitas Brawi aya 3	3	25
awijay	ya Unive	rsitas Bra	wijaya Un	iversitas	Brawijaya	Universitas Brawijaya		

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

sitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya

Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya Universitas Brawijaya