

Lampiran 1

KUESIONER

Bapak/Ibu, saudara/i responden yang terhormat,

Dalam rangka pengumpulan data untuk sebuah penelitian dan kepentingan ilmiah yang berjudul **"Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Cafe Glass Surabaya"**, saya mohon kesediannya untuk menjawab dan mengisi beberapa pertanyaan dari kuesioner yang diberikan dibawah ini.

Atas waktu yang anda luangkan, saya ucapkan banyak terimakasih.

I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama Responden :
2. Jenis kelamin :
 - a. Laki-laki
 - b. Perempuan
3. Usia :
 - a. 21 – 30 Tahun
 - b. 31 – 40 Tahun
 - c. 41 – 50 Tahun
 - d. > 50 Tahun

II. PETUNJUK PENGISIAN

1. Jawablah setiap pertanyaan sesuai dengan pendapat anda.
2. Pilihlah jawaban dengan memberi tanda silang (X) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut anda. Ada pun makna tanda tersebut adalah sebagai berikut:

STS = Sangat Tidak Setuju (1)

TS = Tidak Setuju (2)

RR= Ragu-Ragu (3)

S = Setuju (4)

SS = Sangat Setuju (5)

III. DAFTAR PERTANYAAN

Lingkungan Kerja						
No.	Pertanyaan	STS	TS	R	S	SS
1.	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan kerja sudah baik dan memadai					
2.	Pencahayaan ditempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan					

3.	Temperature ditempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya					
4.	Pentilasi udara ditempat sudah cukup baik					
5.	Tempat kerja saya jauh dari kebisingan					
7.	Warna cat dinding yang dipakai di tempat kerja tidak mengganggu kenyamanan saya saat bekerja					

Kompensasi						
No.	Pertanyaan	STS	TS	R	S	SS
1.	Gaji yang diterima sesuai harapan					
2.	Gaji secara keseluruhan sesuai dengan usaha yang dikeluarkan					
3.	Perbedaan gaji antar bagian dalam perusahaan sudah sesuai dengan harapan					
4.	Bonus yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur					
5.	Tunjangan yang diterima sesuai harapan					
6.	Gaji ang diberikan sesuai dengan jabatan					

Disiplin Kerja						
No.	Pertanyaan	STS	TS	R	S	SS
1.	Adanya kejelasan tujuan pada pekerjaan membuat saya lebih bersemangat dalam bekerja					
2.	Pekerjaan yang saya kerjakan sesuai dengan kemampuan saya					
3.	Beban kerja yang sesuai dengan jabatan dan kemampuan saya					
4.	Pimpinan saya merupakan pimpinan yang teladan					
5.	Balas jasa yang diberikan membuat saya bersemangat dalam bekerja					
6.	Adanya hak dan kewajiban yang sama sebagai karyawan					

Kepuasan Kerja						
No.	Pertanyaan	STS	TS	R	S	SS

1.	Saya berusaha untuk jujur dalam bekerja					
2.	Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas saya					
3.	Saya bersedia untuk membantu sesama rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan					
4.	Saya selalu datang ke kantor sesuai dengan jam masuk kerja yang telah ditetapkan					
5.	Saya pulang dari kantor sesuai dengan jam pulang kerja yang telah ditetapkan					
6.	Saya akan melaksanakan kepercayaan yang diberikan atasan kepada saya					

Lampiran 2

Tabel 2.1
Mapping Penelitian Terdahulu

Peneliti Dan Tahun Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
Moch. Fachri Supriyadi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pasundan, 2017	Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Restoran Kampoeng Daun	Variabel X : 1. Kompensasi 2. Disiplin Kerja Variabel Y : 1. Kepuasan Kerja	1. Kompensasi di restoran kampoeng daun kabupaten bandung barat menunjukkan hasil kurang baik. Beberapa masalah terkait dengan pemberian kompensasi yaitu pemberian gaji yang diterima belum mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari karyawan, tidak adanya pembayaran prestasi kerja apabila karyawan memiliki prestasi kerja yang baik, bonus yang diberikan perusahaan kepada karyawan dirasa belum adil bagi karyawan. 2. Disiplin kerja di restoran kampoeng daun kabupaten bandung barat menunjukkan hasil cukup baik. Beberapa kekurangan dan harus diperbaiki yaitu ketepatan waktu karyawan, kurangnya ketaatan karyawan dalam bekerja, dan dalam

		melaksanakan tata tertib perusahaan karyawan belum patuh dengan tata tertib yang diterapkan perusahaan. Faktor tersebut perlu diperhatikan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. 3. Kepuasan kerja karyawan di restoran kampoeng daun kabupaten bandung barat tidak baik. Kekurangan yang ada yaitu harapan karyawan kompensasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja 28 karyawan di restoran kampoeng daun belum sesuai dengan harapan yang ideal, penghasilan karyawan belum dapat menjamin taraf hidup yang layak, karena gaji karyawan masih banyak yang menerima gaji dibawah umr kabupaten bandung barat, dan belum meningkatnya status sosial karyawan baik didalam maupun diluar perusahaan. 4. Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja kerjaterhadap kepuasan kerja karyawan di restoran kampoeng daun
--	--	--

			kabupaten bandung barat sebesar 66,9%, sedangkan sisanya 33,1% dipengaruhi oleh variabel lainnya. Secara parsial kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 35,4% dan pengaruh disiplin kerja sebesar 31,5%.
Tiyan Widiyanto1* , Rianti Setyawasih2 Fakultas Ekonomi, Universitas Islam “45” Bekasi, 2019	Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Variabel X : 1. Kompensasi 2. Disiplin Kerja Variabel Y : 1. Kepuasan Kerja	Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT POS Indonesia (Persero), kota bekasi sebagaimana telah diuraikan secara seksama pada bab sebelumnya dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi maupun variabel disiplin berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT POS Indonesia (Persero), kota bekasi sebesar 41,2% berarti kontribusi kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama mempengaruhi

			kepuasan kerja karyawan sebesar 41,2% sedangkan sisanya 58,8% (100% - 41,2%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak ada dalam penelitian ini.
Damara Emily Dan Carol Daniel Kadang, 2020	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Pt. Temara Mas Sakti di Jakarta	Variabel X : 1. Kompensasi 2. Lingkungan Kerja Variabel Y : 1. Kepuasan Kerja	1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 51,7% variasi variabel dependen kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu kompensasi dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 48,3% dapat dijelaskan oleh variabel lain. 2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Temara mas sakti di jakarta. Artinya semakin tinggi kompensasi yang diberikan perusahaan maka kepuasan kerja karyawan akan semakin tinggi. Sebaliknya, jika kompensasi yang diberikan perusahaan semakin rendah maka kepuasan kerja karyawan semakin rendah.

			3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Temara mas sakti di jakarta. Artinya semakin baik kondisi lingkungan kerja yang disediakan perusahaan, maka kepuasan kerja karyawan akan semakin tinggi. Sebaliknya, jika semakin tidak baik kondisi lingkungan kerja yang disediakan perusahaan maka kepuasan kerja karyawan akan semakin rendah.
Tine Yuliantini¹ Reza Santoso² ^{1,2}fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Mercu Buana Jakarta, 2020	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Travelmart Jakarta Pusat	Variabel X : 1. Lingkungan Kerja 2. Disiplin Kerja 3. Disiplin Kerja Variabel Y : 1. Kepuasan Kerja	1. Variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai t statistic yang positif sebesar 4,645 dan nilai p-value sebesar 0,000 yang lebih kecil dari pada α (0,05). Hal tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga terbukti bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT Travelmart Jakarta Pusat (Y). 2. Variabel Disiplin Kerja memiliki nilai t

			statistic yang positif sebesar 2,493 dan nilai p-value sebesar 0,013 yang lebih kecil daripada α (0,05). Hal tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima, sehingga terbukti bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT Travelmart Jakarta Pusat (Y). 3. Variabel Disiplin Kerja memiliki nilai t statistic yang positif sebesar 4,337 dan nilai p-value sebesar 0,000 yang lebih kecil daripada α (0,05). Hal tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima, sehingga terbukti bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT Travelmart Jakarta Pusat (Y).
Sri Rahayu, Siti Nurmayanti, Dan Sri Tatminingsih Program Pasca Sarjana	Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bima	Variabel X : 1. Lingkungan Kerja 2. Disiplin Kerja 3. Kompensasi Variabel Y :	1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja. Hasil ini mengindikasikan bahwa

Upbjj Universitas Terbuka Mataram, 2020		1. Kepuasan Kerja	semakin baik Lingkungan Kerja dan juga semakin meningkat Kompensasi yang diberikan akan berdampak pada Kepuasan Kerja Pegawai. Sedangkan Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.
Ricky Vinando, Program Studi Manajemen Fakultas Ilmu Sosial Dan Humaniora Universitas Putera Batam Tahun 2021	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Winsen Kencana Perkasa	Variabel X : 1. Disiplin Kerja 2. Kepuasan Kerja Variabel Y : 1. Kepuasan Kerja	1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan secara simultan kepuasan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Winsen Kencana Perkasa.
(Naim et al., 2019)	The Effect of Work Stress, Compensation and Job Satisfaction on Employee Performance at Mojang Nova	Variabel X : 1. Stres Kerja 2. Kompensasi 3. Kepuasan Kerja Variabel Y : 1. Kepuasan Kerja	1. Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja dengan koefisien regresi sebesar 0,052 dan nilai signifikansi 0,0568. 2. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan

			hasil koefisien regresi sebesar 0,494 dan nilai signifikansi 0,002. 3. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan hasil koefisien regresi sebesar 0,396 dan nilai signifikansi 0,004. 4. Stres Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja dengan hasil nilai F sebesar 6,062 dan nilai signifikansi 0,001.
Khuzaimah, JOM Fekon Vol 4 No. 1 (Februari) 2017	Pengaruh Pengembangan Karir, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Riau Kepri Kantor Pusat Pekanbaru”	Variabel X : 1. Pengembangan Karir 2. Kompetensi 3. Lingkungan Kerja Variabel Y : 1. Kepuasan Kerja	1. Dilihat dari hasil uji tuntas, uji regresi simultan (uji F) menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir, kemampuan, dan lingkungan kerja juga memiliki pengaruh penting terhadap kepuasan kerja karyawan. 2. Hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,779 yang berarti pengembangan karir, kemampuan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh 77,9% terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan

			sisanya 22,1% dipengaruhi oleh variabel lain dalam penelitian ini.
Aryanti & Herawati, Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi) Vol. 5 No. 1, 2021	Strategi meningkatkan keterlibatan kerja karyawan dengan persepsi dukungan perusahaan dan kompensasi, Kepuasan kerja sebagai intervening pada karyawan dinas tenaga kerja dan trans-migrasi daerah istimewa Yogyakarta (DIY)	Variabel X : 1. Kompensasi 2. Kepuasan Kerja Variabel Y : 1. Kepuasan Kerja	Kompensasi dan kepuasan kerja pada penelitian ini juga dibuktikan memilih pengaruh signifikan, yang artinya selain dukungan organisasi kompensasi juga mempengaruhi bagaimana perasaan karyawan terhadap pekerjaannya. Selanjutnya persepsi dukungan dari organisasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja, yang artinya apabila kesejahteraan terjamin karyawan akan merasa memiliki keterikatan baik dengan organisasi maupun dengan pekerjaannya. Menurut hasil analisis jalur yang telah dilakukan kepuasan karyawan terbukti memediasi penilaian karyawan terhadap dukungan organisasi serta kompensasi terhadap keterlibatan karyawan.

Arda, 2017	Pengaruh kepuasan kerja Dan disiplin kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan.	Variabel X : 1. Kepuasan Kerja 2. Disiplin Kerja Variabel Y : 1. Kepuasan Kerja	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 25 kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan secara simultan kepuasan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan.
------------	---	---	--

Lampiran 3
Data Tabulasi Responden

X1 .1	X1 .2	X1 .3	X1 .4	X1 .5	X1 .6	TOT AL	X2 .1	X2 .2	X2 .3	X2 .4	X2 .5	X2 .6	TOT AL
4	3	2	2	4	4	19	3	3	3	3	3	4	19
5	5	2	2	5	5	24	4	4	5	5	5	3	26
5	5	2	2	5	5	24	3	3	3	3	3	2	17
4	4	4	3	4	4	23	3	3	2	3	4	3	18
3	3	2	2	3	3	16	4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30
5	4	3	3	5	5	25	3	3	3	4	5	5	23
4	3	3	4	4	4	22	4	4	4	5	5	4	26
4	4	4	3	4	4	23	2	2	5	3	5	4	21
5	4	4	4	5	5	27	4	4	5	4	3	2	22
5	4	4	4	5	5	27	3	3	3	3	3	4	19
5	5	1	1	5	5	22	3	3	3	3	4	2	18
2	3	3	3	2	2	15	4	1	3	2	5	3	18
1	1	2	2	1	1	8	3	3	3	5	3	3	20
5	5	1	1	5	5	22	4	4	4	4	4	3	23
5	5	1	1	5	5	22	2	2	2	2	3	4	15
3	3	2	3	3	3	17	4	4	3	2	5	4	22
4	4	4	4	4	4	24	3	3	3	3	4	4	20
5	5	2	2	5	5	24	4	4	2	2	1	5	18
5	3	2	3	5	5	23	5	5	2	3	3	4	22
4	4	5	5	4	4	26	5	5	4	2	3	2	21
5	5	5	4	5	5	29	5	5	2	2	2	5	21
5	5	4	4	5	5	28	3	3	3	3	3	4	19
4	4	5	5	4	4	26	5	5	5	5	5	5	30
5	4	3	3	5	5	25	5	5	5	4	3	4	26
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	5	25
4	3	2	2	4	4	19	3	3	3	3	3	5	20
5	3	2	2	5	5	22	4	4	3	2	3	4	20
4	4	4	4	4	4	24	3	3	3	3	3	4	19
5	5	5	5	5	5	30	3	3	3	5	5	5	24

X1 .1	X1 .2	X1 .3	X1 .4	X1 .5	X1 .6	TOT AL	X2 .1	X2 .2	X2 .3	X2 .4	X2 .5	X2 .6	TOT AL
5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	4	4	5	25
5	3	3	3	5	5	24	3	3	4	3	4	3	20
5	4	2	2	5	5	23	2	2	2	3	4	4	17
5	4	2	2	5	5	23	4	4	2	4	3	5	22
5	4	1	1	5	5	21	4	4	4	2	3	4	21
5	4	2	2	5	5	23	4	4	5	2	2	4	21
4	4	2	2	4	4	20	4	4	5	4	2	4	23
5	4	4	2	5	5	25	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24	3	3	3	2	4	5	20
5	4	5	5	5	5	29	4	4	4	4	4	5	25
4	3	2	2	4	4	19	5	5	5	2	2	4	23
5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30
3	2	2	2	3	3	15	3	3	4	3	2	4	19
4	4	2	2	4	4	20	4	4	4	3	3	4	22
5	4	2	2	5	5	23	2	2	2	3	4	5	18
5	4	3	3	5	5	25	2	2	2	3	4	4	17
5	3	1	1	5	5	20	4	4	4	3	3	4	22
5	4	2	2	5	5	23	2	2	2	3	3	5	17
4	2	2	2	4	4	18	4	4	2	2	3	4	19
5	4	3	3	5	5	25	5	2	2	2	3	3	17

X3 .1	X3 .2	X3 .3	X3 .4	X3 .5	X3 .6	TOT AL	Y1 .1	Y1 .2	Y1 .3	Y4 .1	Y1 .5	Y1 .6	TOT AL
3	3	3	3	4	3	19	4	3	4	5	3	3	22
4	5	5	5	3	3	25	5	5	5	4	4	4	27
3	3	3	3	2	3	17	2	3	2	5	3	3	18
3	2	3	4	3	2	17	5	3	3	4	3	3	21
4	4	4	4	4	3	23	4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30
3	3	4	5	5	4	24	5	5	5	5	3	3	26
4	4	5	5	4	4	26	5	5	5	5	4	4	28
2	5	3	5	4	3	22	5	5	5	2	2	2	21

X3 .1	X3 .2	X3 .3	X3 .4	X3 .5	X3 .6	TOT AL	Y1 .1	Y1 .2	Y1 .3	Y4 .1	Y1 .5	Y1 .6	TOT AL
4	5	4	3	2	5	23	5	5	5	4	4	4	27
3	3	3	3	4	3	19	5	5	5	5	3	3	26
3	3	3	4	2	4	19	4	5	3	5	3	3	23
1	3	2	5	3	5	19	5	5	2	3	3	4	22
3	3	5	3	3	4	21	5	2	3	4	3	3	20
4	4	4	4	3	4	23	5	5	5	5	4	4	28
2	2	2	3	4	4	17	2	3	3	2	2	2	14
4	3	2	5	4	4	22	3	3	4	4	4	4	22
3	3	3	4	4	5	22	3	5	4	5	3	3	23
4	2	2	1	5	5	19	2	3	4	5	4	4	22
5	2	3	3	4	4	21	4	4	4	4	5	5	26
5	4	2	3	2	3	19	5	5	5	5	5	5	30
5	2	2	2	5	5	21	5	5	5	4	5	5	29
3	3	3	3	4	3	19	5	5	5	4	3	3	25
5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30
5	5	4	3	4	2	23	5	4	4	4	5	5	27
4	4	4	4	5	4	25	5	5	5	5	4	4	28
3	3	3	3	5	3	20	4	4	4	5	3	3	23
4	3	2	3	4	5	21	5	5	4	5	4	4	27
3	3	3	3	4	3	19	4	4	5	5	3	3	24
3	3	5	5	5	5	26	5	3	4	5	3	3	23
4	4	4	4	5	4	25	5	5	5	5	4	4	28
3	4	3	4	3	2	19	4	4	4	5	3	3	23
2	2	3	4	4	3	18	3	4	4	4	2	2	19
4	2	4	3	5	3	21	4	4	4	5	4	4	25
4	4	2	3	4	2	19	4	4	4	4	4	4	24
4	5	2	2	4	3	20	4	4	4	5	4	4	25
4	5	4	2	4	2	21	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	5	25	4	4	4	5	4	4	25
3	3	2	4	5	3	20	4	4	4	3	3	3	21
4	4	4	4	5	4	25	4	4	4	4	4	4	24
5	5	2	2	4	2	20	4	4	3	5	5	5	26
5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30

X3 .1	X3 .2	X3 .3	X3 .4	X3 .5	X3 .6	TOT AL	Y1 .1	Y1 .2	Y1 .3	Y4 .1	Y1 .5	Y1 .6	TOT AL
3	4	3	2	4	2	18	4	3	3	5	3	3	21
4	4	3	3	4	4	22	4	4	4	5	4	4	25
2	2	3	4	5	3	19	5	5	5	4	2	2	23
2	2	3	4	4	2	17	5	5	5	5	2	2	24
4	4	3	3	4	3	21	5	5	5	5	4	4	28
2	2	3	3	5	4	19	5	5	5	5	2	2	24
4	2	2	3	4	4	19	4	4	4	4	4	4	24
2	2	2	3	3	4	16	5	5	5	5	2	2	24

Lampiran 4
Uji Descriptive

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	50	1	5	4.44	.861
X1.2	50	1	5	3.88	.895
X1.3	50	1	5	2.92	1.291
X1.4	50	1	5	2.88	1.239
X1.5	50	1	5	4.44	.861
X1.6	50	1	5	4.44	.861
Valid N (listwise)	50				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.1	50	2	5	3.64	.921
X2.2	50	1	5	3.52	.995
X2.3	50	2	5	3.42	1.071
X2.4	50	2	5	3.24	1.001
X2.5	50	1	5	3.54	.994
X2.6	50	2	5	4.00	.881
Valid N (listwise)	50				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X3.1	50	1	5	3.52	.995
X3.2	50	2	5	3.42	1.071
X3.3	50	2	5	3.24	1.001
X3.4	50	1	5	3.54	.994
X3.5	50	2	5	4.00	.881
X3.6	50	2	5	3.58	1.012
Valid N (listwise)	50				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y1.1	50	2	5	4.34	.848
Y1.2	50	2	5	4.28	.809
Y1.3	50	2	5	4.22	.815
Y1.4	50	2	5	4.48	.762
Y1.5	50	2	5	3.56	.929
Y1.6	50	2	5	3.58	.928
Valid N (listwise)	50				

Lampiran 5 Uji Instrumen

Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Total
X1.1 Pearson Correlation	1	.679**	.069	.031	1.000**	1.000**	.767**
Sig. (2-tailed)		.000	.634	.829	.000	.000	.000
N	50	50	50	50	50	50	50
X1.2 Pearson Correlation	.679**	1	.309*	.244	.679**	.679**	.774**
Sig. (2-tailed)	.000		.029	.087	.000	.000	.000
N	50	50	50	50	50	50	50
X1.3 Pearson Correlation	.069	.309*	1	.938**	.069	.069	.672**
Sig. (2-tailed)	.634	.029		.000	.634	.634	.000
N	50	50	50	50	50	50	50
X1.4 Pearson Correlation	.031	.244	.938**	1	.031	.031	.635**
Sig. (2-tailed)	.829	.087	.000		.829	.829	.000
N	50	50	50	50	50	50	50
X1.5 Pearson Correlation	1.000**	.679**	.069	.031	1	1.000**	.767**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.634	.829		.000	.000
N	50	50	50	50	50	50	50

X1.6	Pearson Correlation	1.000**	.679**	.069	.031	1.000**	1	.767**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.634	.829	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
Total	Pearson Correlation	.767**	.774**	.672**	.635**	.767**	.767**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.778	7

Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Total
X2.1 Pearson Correlation	1	.810**	.426**	.118	-.095	.000	.631**
Sig. (2-tailed)		.000	.002	.415	.510	1.000	.000
N	50	50	50	50	50	50	50
X2.2 Pearson Correlation	.810**	1	.500**	.261	-.145	.140	.719**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.067	.314	.333	.000
N	50	50	50	50	50	50	50
X2.3 Pearson Correlation	.426**	.500**	1	.437**	.185	-.087	.716**
Sig. (2-tailed)	.002	.000		.002	.198	.550	.000
N	50	50	50	50	50	50	50
X2.4 Pearson Correlation	.118	.261	.437**	1	.503**	.162	.709**
Sig. (2-tailed)	.415	.067	.002		.000	.261	.000
N	50	50	50	50	50	50	50
X2.5 Pearson Correlation	-.095	-.145	.185	.503**	1	.070	.436**
Sig. (2-tailed)	.510	.314	.198	.000		.629	.002
N	50	50	50	50	50	50	50
X2.6 Pearson Correlation	.000	.140	-.087	.162	.070	1	.331*
Sig. (2-tailed)	1.000	.333	.550	.261	.629		.019

N	50	50	50	50	50	50	50
Total Pearson Correlation	.631**	.719**	.716**	.709**	.436**	.331*	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.002	.019	
N	50	50	50	50	50	50	50

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.738	7

Correlations

	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	Total
X3.1 Pearson Correlation	1	.500**	.261	-.145	.140	.140	.565**
Sig. (2-tailed)		.000	.067	.314	.333	.331	.000
N	50	50	50	50	50	50	50
X3.2 Pearson Correlation	.500**	1	.437**	.185	-.087	-.079	.601**
Sig. (2-tailed)	.000		.002	.198	.550	.587	.000
N	50	50	50	50	50	50	50
X3.3 Pearson Correlation	.261	.437**	1	.503**	.162	.202	.762**
Sig. (2-tailed)	.067	.002		.000	.261	.159	.000
N	50	50	50	50	50	50	50
X3.4 Pearson Correlation	-.145	.185	.503**	1	.070	.271	.558**
Sig. (2-tailed)	.314	.198	.000		.629	.057	.000
N	50	50	50	50	50	50	50
X3.5 Pearson Correlation	.140	-.087	.162	.070	1	.183	.397**
Sig. (2-tailed)	.333	.550	.261	.629		.203	.004
N	50	50	50	50	50	50	50
X3.6 Pearson Correlation	.140	-.079	.202	.271	.183	1	.503**
Sig. (2-tailed)	.331	.587	.159	.057	.203		.000
N	50	50	50	50	50	50	50
Total Pearson Correlation	.565**	.601**	.762**	.558**	.397**	.503**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.004	.000	
N	50	50	50	50	50	50	50

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.724	7

Correlations

	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Total
Y1.1 Pearson Correlation	1	.572**	.539**	.121	.142	.159	.645**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.402	.325	.269	.000
N	50	50	50	50	50	50	50
Y1.2 Pearson Correlation	.572**	1	.647**	.142	.113	.133	.656**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.327	.435	.358	.000
N	50	50	50	50	50	50	50
Y1.3 Pearson Correlation	.539**	.647**	1	.221	.130	.071	.654**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.124	.367	.626	.000
N	50	50	50	50	50	50	50
Y1.4 Pearson Correlation	.121	.142	.221	1	.247	.204	.480**
Sig. (2-tailed)	.402	.327	.124		.084	.155	.000
N	50	50	50	50	50	50	50
Y1.5 Pearson Correlation	.142	.113	.130	.247	1	.988**	.715**
Sig. (2-tailed)	.325	.435	.367	.084		.000	.000
N	50	50	50	50	50	50	50
Y1.6 Pearson Correlation	.159	.133	.071	.204	.988**	1	.700**
Sig. (2-tailed)	.269	.358	.626	.155	.000		.000
N	50	50	50	50	50	50	50
Total Pearson Correlation	.645**	.656**	.654**	.480**	.715**	.700**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	50	50	50	50	50	50	50

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
------------------	------------

.758	7
------	---

Tabel
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	r hitung	r table	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0,767	0,2787	Valid
	X1.2	0,774	0,2787	Valid
	X1.3	0,672	0,2787	Valid
	X1.4	0,635	0,2787	Valid
	X1.5	0,767	0,2787	Valid
	X1.6	0,767	0,2787	Valid
Kompensasi (X2)	X2.1	0,565	0,2787	Valid
	X2.2	0,601	0,2787	Valid
	X2.3	0,762	0,2787	Valid
	X2.4	0,558	0,2787	Valid
	X2.5	0,397	0,2787	Valid
	X2.6	0,503	0,2787	Valid
Disiplin Kerja (X3)	X3.1	0,415	0,2787	Valid
	X3.2	0,667	0,2787	Valid
	X3.3	0,778	0,2787	Valid
	X3.4	0,769	0,2787	Valid
	X3.5	0,769	0,2787	Valid
	X3.6	0,511	0,2787	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Y1.1	0,645	0,2787	Valid
	Y1.2	0,656	0,2787	Valid
	Y1.3	0,654	0,2787	Valid
	Y1.4	0,480	0,2787	Valid
	Y1.5	0,715	0,2787	Valid
	Y1.6	0,700	0,2787	Valid

Sumber: data diolah SPSS 22

Tabel
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbanch Alpha	a Kritis	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,778	0,60	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,738	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0,724	0,60	Reliabel

Kepuasan Kerja (Y)	0,763	0,60	Reliabel
--------------------	-------	------	----------

Sumber: data diolah SPSS 22

Tabel
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.10364131
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.050
	Negative	-.070
Test Statistic		.070
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: data diolah SPSS 22

Tabel
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Independent	Tolerance	VIF
Lingkungan Kerja (X1)	0,892	1.121
Kompensasi (X2)	0,800	1.249
Disiplin Kerja (X3)	0,835	1.197

Sumber: data diolah SPSS 22

Tabel
Hasil uji regresi linier berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.324	2.223		3.745	.001		

Lingkungan_Kerja	.199	.077	.262	2.575	.013	.892	1.121
Kompensasi	1.115	.267	1.185	4.177	.000	.800	1.249
Disiplin_Kerja	.576	.281	.592	2.051	.046	.835	1.197

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Sumber: data diolah SPSS 22

Tabel
Hasil uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.324	2.223		3.745	.001
Lingkungan_Kerja	.199	.077	.262	2.575	.013
Kompensasi	1.115	.267	1.185	4.177	.000
Disiplin_Kerja	.576	.281	.592	2.051	.046

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Sumber: data diolah SPSS 22

Tabel
Hasil uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	313.580	3	104.527	22.174	.000 ^b
Residual	216.840	46	4.714		
Total	530.420	49			

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Lingkungan_Kerja, Kompensasi

Sumber: data diolah SPSS 22

Tabel
Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.769 ^a	.591	.565	2.171	1.376

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Lingkungan_Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Sumber: data diolah SPSS 22

Lampiran 6

Uji Hipotesis

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.769 ^a	.591	.565	2.171	1.376

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Lingkungan_Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	313.580	3	104.527	22.174	.000 ^b
	Residual	216.840	46	4.714		
	Total	530.420	49			

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Lingkungan_Kerja, Kompensasi

Coefficients^a

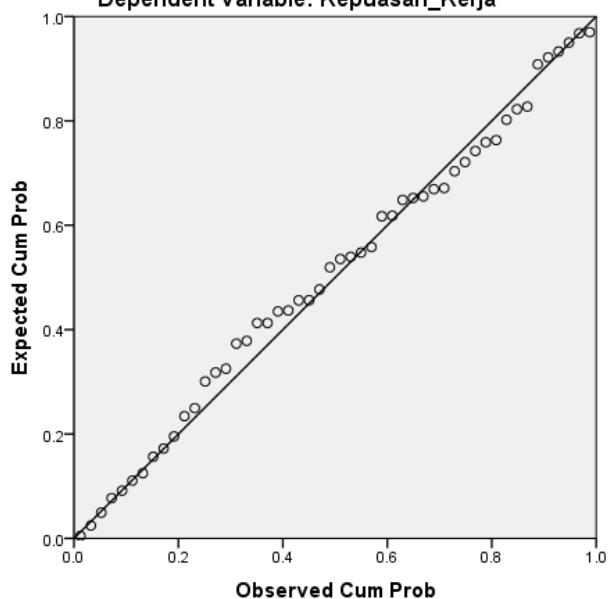
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF

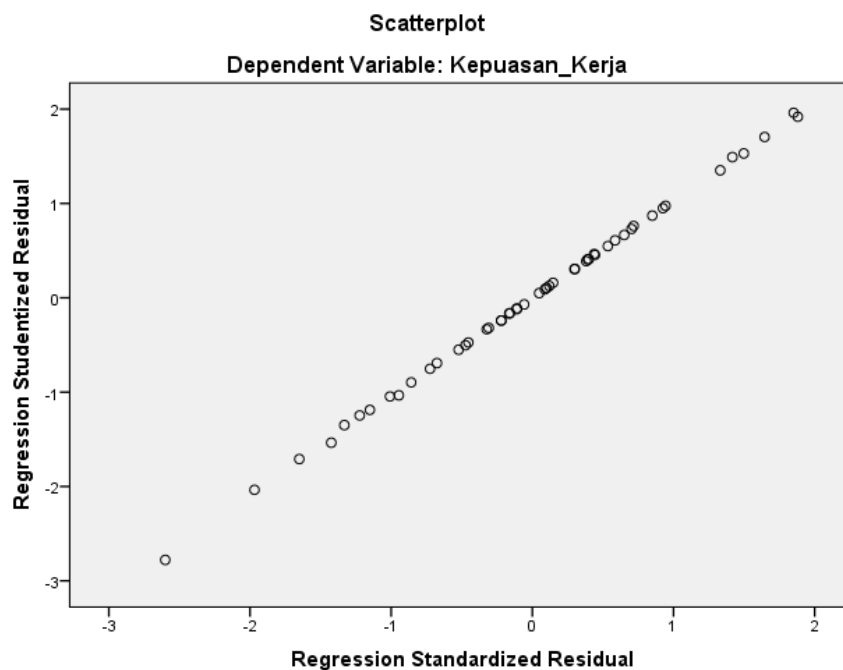
1 (Constant)	8.324	2.223		3.745	.001		
Lingkungan_Kerja	.199	.077	.262	2.575	.013	.892	1.121
Kompensasi	1.115	.267	1.185	4.177	.000	.800	1.249
Disiplin_Kerja	.576	.281	.592	2.051	.046	.835	1.197

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kepuasan_Kerja





One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.10364131
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.050
	Negative	-.070
Test Statistic		.070
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Lampiran 7 Turnitin

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA CV.CAFE GLASS
DHARMAHUSADA SURABAYA

ORIGINALITY REPORT

19%

SIMILARITY INDEX

19%

INTERNET SOURCES

6%

PUBLICATIONS

10%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

ecampus.pelitabangsa.ac.id

Internet Source

2%

2

journal.untar.ac.id

Internet Source

2%

3

digilib.iainkendari.ac.id

Internet Source

2%

4

repositori.unsil.ac.id

Internet Source

2%

5

journal.unj.ac.id

Internet Source

1%

6

eprints.ubhara.ac.id

Internet Source

1%

7

portaluqb.ac.id:808

Internet Source

1%

8

www.coursehero.com

Internet Source

1%

ejournal3.undip.ac.id

9	Internet Source	1 %
10	repository.bsi.ac.id Internet Source	1 %
11	lib.unnes.ac.id Internet Source	1 %
12	repository.usd.ac.id Internet Source	1 %
13	core.ac.uk Internet Source	1 %
14	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	<1 %
15	bankjudul.wordpress.com Internet Source	<1 %
16	conference.binadarma.ac.id Internet Source	<1 %
17	repository.uinjkt.ac.id Internet Source	<1 %
18	adoc.tips Internet Source	<1 %
19	eprints.untirta.ac.id Internet Source	<1 %
20	ejournal.upi.edu Internet Source	<1 %

21	www.sois.uum.edu.my Internet Source	<1 %
22	jurnal.unismabekasi.ac.id Internet Source	<1 %
23	repository.mahardhika-library.id Internet Source	<1 %
24	repository.unmuhjember.ac.id Internet Source	<1 %
25	www.politeknikmbp.ac.id Internet Source	<1 %
26	Siti Rahmawati, Rio Kartika Supriyatna, Dedi Junaedi, Muhammad Rizal Arsyad. "Pengaruh Faktor Budaya dan Psikologis Terhadap Keputusan Nasabah Dalam Memilih Bank Syariah Mandiri KCP Tajur", El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam, 2021 Publication	<1 %
27	eprints.upnyk.ac.id Internet Source	<1 %
28	repository.unja.ac.id Internet Source	<1 %
29	www.akrabjuara.com Internet Source	<1 %
30	Submitted to Universitas Singaperbangsa Karawang	<1 %

