

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Agung, I Gusti, P. A. M., Salit, I. G., & Netra, K. (2013). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali, 469–481.
- Aluf, W. (2017). Assessing The Impact Of Motivation, Job Satisfaction, And Work Environment On Theemployee Performance In Healthcare Services. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 6(10), 337–341.
- ARIANTO, D. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Staff Pt Kepuh Kencana Arum Mojokerto. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 5(3).
- Budiyono, A. H. (2004). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Chresstela, Y. dkk. (2014). Pengaruh Lingkungan Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2), 1–10.
- Cooke, E. F. (1999). Control and Motivation in Sales Management through The Compensation Plan. *Journal of Marketing Theory and Practise*.
- Dhermawan, A. N. B. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 6(2), 173–184.
- Diah Indriani, S. (2015). Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 17(2), 41–59. <https://doi.org/10.9744/jmk.17.2.135>
- Gie, L. (2000). *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta: Liberty.
- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Grant, K. et al. (2001). The Role of Satisfaction With Territory Design on The Motivation, Attitudes, and Work Outcomes of Salespeople. *Journal of The Academy of Marketing Sciences*, 23, 165 – 178.
- Hamali, Y. A. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Mengelola Karyawan*. (C. (Center for A. P. Service), Ed.) (1st ed.). Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Hariandja, M. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadar, P. (2005). Practical Knowledge Management in a Dispatcher Center. *International Journal of Engineering Intelligent Systems for Electrical*

Engineering and Communications, (December 2005).

- Kamdron, T. (2015). Work motivation: Relationships with job satisfaction, locus of control and motivation orientation. *International Journal of Liberal Arts and Social Science*, 3(6), 125–148. Retrieved from <https://pdfs.semanticscholar.org/846c/9ad06718dc9f87da9269642808d3baa8d171.pdf>
- Karima, A. N. A., Idayanti, & Umar, F. (2018). Pengaruh Masa Kerja, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar. *HJBS*, 1(4), 83–95.
- Kaswan. (2016). *Peak Performance, Mencapai Puncak Kinerja melalui Pekerjaan yang Bermakna, Thriving, Engagement, Semangat Kerja, dan Mindfulness*. Bandung: Alfabeta.
- Kisworo, B. (2012). *Hubungan Antara Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Sanggar Kegiatan Belajar Eks Karasidenan Semarang Jawa Tengah*. UNY.
- Komljenovic, D. (2010). Dragline operator performance indicator. *International Journal of Mining, Reclamation and Environment*, 24 No.1(May 2016), 34–43. <https://doi.org/10.1080/17480930902778191>
- Luthans, F. (2012). *Perilaku Organisasi* (10th ed.). Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mas'ud, F. (2004). *Survei Diagnosis Organisasional*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mathis, Robert L, Jackson, J. H. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- MENTERI KESEHATAN REPUBLIK INDONESIA. (2002). Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 1405/MENKES/SK/XI/2002. Indonesia.
- Muspawi, M. (2019). The Correlation Between Work Environment and Work Motivation with Job Satisfaction, 382(Icet), 269–273.
- Nitisemito, alex S. (2002). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nugroho, H. R. (2016). Pengaruh Job Burnout dan Kepuasan Kerja Melalui Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan, 37(2), 173–182.
- Pareraway, A. S., & Dkk. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Pemberdayaan SDM terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal EMBA*, 6(3), 1828–1837.
- Prawirosentono, S. dan D. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja & Motivasi Karyawan, Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia* (3rd ed.). Yogyakarta: BPFE.
- Purnomo, R. A. (2016). *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS: Untuk Mahasiswa, Dosen dan Praktisi* (1st ed.). Ponorogo: Wade Group.

- Rafsanjani, F., Nursyamsi, I., & Pono, M. (2019). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Hasanuddin Journal of Business Strategy (HJBS)*, 1(4), 37–42. <https://doi.org/10.12928/optimum.v6i1.7856>
- Riosita, T. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel intervening. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 5(ISSN : 2461-0593).
- Rivai, V. J. S. 2009. (2009). *Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sahlan, N. I. D. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Cabang Airmadidi*, 3(1), 52–62. <https://doi.org/10.1109/PST.2008.12>
- Sajangbati, I. (2013). Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Pos Indonesia (Persero) Cabang Bitung. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 667–678.
- Saputra, A. T. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*, 4(1), 1–8.
- Saydam, G. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). Jakarta.
- Sedarmayanti. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Rafika Aditama.
- Sedarmayanti. (2009). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja* (3rd ed.). Bandung: CV. Mandar Maju.
- Simamora, H. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siregar, S. (2017). *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17* (1st ed.). Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswadi, & Mahrani, D. T. S. S. W. (2019). The Effect of Work Environment , Work Motivation , and Work Discipline on Employee ' s Performance in Regional Secretariat of Wakatobi Regency IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM) e-ISSN : 2278-487X , p-ISSN : 2319-7668 . Volume 21 , Issue. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 21(3), 1–17. <https://doi.org/10.9790/487X-19060254XX>
- Soetjipto, B. W. (2004). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Amara Books.
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering Journal*, 2(1), 18–

23. <https://doi.org/2302 934X>

Sugiono. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (12th ed.). Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.

Sukoco, B. M. (2006). *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*. Surabaya: Erlangga.

Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM* (1st ed.). Yogyakarta: Andi.

Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (6th ed.). Jakarta: Pranada Media Group.

Tania, A. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT . Dai Knife Di Surabaya, 1(3).

Tansuhaj, Patriya., Donna, Randall & Jim, M. (1998). A Service Marketing Management Model: Integrating Internal and External Marketing Function". *The Journal of Service Marketing*, 2.

Terry, R. G. (2006). *Prinsip-prinsip Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Tika, M. P. (2018). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan* (5th ed.). Jakarta: Bumi Aksara.

Vest M. J., Scott K.D., and M. S. E. (1994). Self Rated Performance and Pay Satisfaction, Merit Increase Satisfaction and Instrumentally Beliefs In A Merit Pay Environment. *Journal of Business and Psychology*, 9, 171 – 181.

Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja* (3rd ed.). Jakarta: PT. Raja Grafindo Prasada.

Windar, A. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Malang. *Journal Riset Mahasiswa Manajemen (JRMM)*ISSN:, 2(ISSN 2337-5655).

Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

Wirawan. (2014). *Kepemimpinan, Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian. Contoh Aplikasi untuk Kepemimpinan Wanita, Organisasi Bisnis, Pendidikan, dan Militer* (1st ed.). Jakarta: Rajawali Pers.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Data Responden

NO	Jenis Kelamin	Status Perkawinan	Pendidikan Terakhir	Umur	Status Pegawai	Posisi/ Jabatan
1	Laki-laki	Menikah	SMK/ SMA sederajat	27	HCMS	Dispatcher DCC Selatan
2	Laki-laki	Menikah	SMK/ SMA sederajat	23	HCMS	Dispatcher DCC Utara
3	Laki-laki	Belum Menikah	SMK/ SMA sederajat	25	HCMS	Dispatcher DCC Utara
4	Laki-laki	Belum Menikah	SMK/ SMA sederajat	23	HCMS	Dispatcher DCC Selatan
5	Laki-laki	Menikah	SMK/ SMA sederajat	24	HCMS	Dispatcher DCC Selatan
6	Laki-laki	Belum Menikah	SMK/ SMA sederajat	28	HCMS	Dispatcher DCC Selatan
7	Laki-laki	Menikah	SMK/ SMA sederajat	28	HCMS	Dispatcher DCC Selatan
8	Laki-laki	Menikah	SMK/ SMA sederajat	27	HCMS	Dispatcher DCC Selatan
9	Laki-laki	Menikah	SMK/ SMA sederajat	27	HCMS	Dispatcher DCC Utara
10	Laki-laki	Belum Menikah	SMK/ SMA sederajat	26	HCMS	Dispatcher DCC Selatan
11	Laki-laki	Menikah	SMK/ SMA sederajat	24	HCMS	Dispatcher DCC Utara
12	Laki-laki	Belum Menikah	SMK/ SMA sederajat	23	HCMS	Dispatcher DCC Selatan
13	Laki-laki	Belum Menikah	SMK/ SMA sederajat	24	HCMS	Dispatcher DCC Tenggara
14	Laki-laki	Belum Menikah	SMK/ SMA sederajat	23	HCMS	Dispatcher DCC Utara
15	Laki-laki	Belum Menikah	SMK/ SMA sederajat	24	HCMS	Dispatcher DCC Selatan
16	Laki-laki	Belum Menikah	SMK/ SMA sederajat	22	HCMS	Dispatcher DCC Tenggara
17	Laki-laki	Menikah	SMK/ SMA sederajat	26	HCMS	Dispatcher DCC Tenggara
18	Laki-laki	Menikah	SMK/ SMA sederajat	25	HCMS	Dispatcher DCC Utara
19	Laki-laki	Belum Menikah	SMK/ SMA sederajat	22	HCMS	Dispatcher DCC Tenggara
20	Laki-laki	Belum Menikah	SMK/ SMA sederajat	23	HCMS	Dispatcher DCC Tenggara
21	Laki-laki	Menikah	SMK/ SMA sederajat	25	HCMS	Dispatcher DCC Utara
22	Laki-laki	Menikah	SMK/ SMA sederajat	25	HCMS	Dispatcher DCC Tenggara

23	Laki-laki	Belum Menikah	SMK/ SMA sederajat	28	HCMS	Dispatcher DCC Selatan
24	Laki-laki	Belum Menikah	SMK/ SMA sederajat	24	HCMS	Dispatcher DCC Tenggara
25	Laki-laki	Menikah	SMK/ SMA sederajat	21	HCMS	Dispatcher DCC Tenggara
26	Laki-laki	Belum Menikah	SMK/ SMA sederajat	23	HCMS	Dispatcher DCC Utara
27	Laki-laki	Menikah	SMK/ SMA sederajat	27	HCMS	Dispatcher DCC Utara
28	Laki-laki	Menikah	SMK/ SMA sederajat	27	HCMS	Dispatcher DCC Utara
29	Laki-laki	Belum Menikah	SMK/ SMA sederajat	23	HCMS	Dispatcher DCC Utara
30	Laki-laki	Menikah	SMK/ SMA sederajat	28	HCMS	Dispatcher DCC Utara
31	Laki-laki	Menikah	SMK/ SMA sederajat	25	HCMS	Dispatcher DCC Utara
32	Laki-laki	Belum Menikah	SMK/ SMA sederajat	24	HCMS	Dispatcher DCC Utara
33	Laki-laki	Belum Menikah	SMK/ SMA sederajat	27	HCMS	Dispatcher DCC Utara
34	Laki-laki	Belum Menikah	SMK/ SMA sederajat	23	HCMS	Dispatcher DCC Utara

Lampiran 2. Kuesioner Penelitian

No Responden :

SEMUA PERNYATAAN DI BAWAH INI MENYANGKUT TANGGAPAN ANDA
MENGENAI PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA DISPATCHER PADA PT. PLN (PERSERO)

UP2D MAKASSAR

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Jabatan :
3. Jenis Kelamin : L / P *
4. Umur : tahun
5. Status Perkawinan : Menikah / Belum Menikah
6. Pendidikan Terakhir : SLTA / D3 / S1 / S2 / S3*
7. Status Pegawai : HCMS / NON HCMS*
8. Nomor Induk Pegawai :

* Coret yang tidak perlu

Petunjuk :

Pilihlah salah satu jawaban yang Anda anggap paling sesuai dengan diri Anda dengan memberi tanda (X) pada jawaban yang dipilih.

Pilihan jawaban :	Nilai
a. Sangat setuju	: 5
b. Setuju	: 4
c. Ragu-ragu	: 3
d. Tidak setuju	: 2
e. Sangat tidak setuju	: 1

PERNYATAAN :**A. VARIABEL LINGKUNGAN KERJA**

<i>No</i>	<i>Daftar Pernyataan</i>	<i>Jawaban</i>				
		<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
	Lingkungan Fisik					
1.	Penerangan di tempat kerja saya mendukung suasana dalam bekerja					
2.	Sirkulasi udara di tempat kerja saya beroperasi dengan baik, sehingga saya merasa nyaman					
3.	Tidak ada suara yang mengganggu di dalam ruangan sehingga mempengaruhi aktivitas kerja					
4.	Tata warna dan ruang di tempat kerja saya diatur dengan dengan rapih sehingga memberikan rasa nyaman.					
5.	Keamanan ditempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman					
	Lingkungan Non Fisik					
6.	Saya merasakan suasana kekeluargaan di perusahaan					
7.	Saya merasakan komunikasi yang baik antara saya dan atasan					
8.	Kerjasama antar karyawan di perusahaan ini berjalan dengan baik					

B. VARIABEL MOTIVASI KERJA

<i>No</i>	<i>Daftar Pernyataan</i>	<i>Jawaban</i>				
		<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
1.	Saya peduli dan tertarik dengan tugas-tugas yang diberikan pada saya.					

No	Daftar Pernyataan	Jawaban				
		1	2	3	4	5
2.	Saya bekerja dengan jumlah waktu dan jumlah pekerjaan secara tepat.					
3	Saya memiliki ketrampilan yang memadai dalam melaksanakan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya.					
4	Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi					
5	Saya memperoleh kesempatan untuk mengikuti program pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan					
6	Dengan pengakuan dan pujian dari atasan saya semakin percaya diri dalam bekerja.					

C. VARIABEL KEPUASAN KERJA

No	Daftar Pernyataan	Jawaban				
		1	2	3	4	5
1.	Saya telah bekerja sesuai tugas pekerjaan yang aktual dalam pekerjaan sehari-hari					
2.	Saya merasa puas diberikan supervisi dalam hal memantau atau memonitor setiap pegawai dalam bekerja					
3.	Saya merasa organisasi dan manajemen mendukung aktivitas dalam bekerja					
4.	Saya merasa setiap pegawai diberikan kesempatan untuk pengembangan karier					
5.	Saya merasa puas terhadap gaji dan insentif yang diberikan perusahaan					
6.	Saya mampu menjalin kerjasama yang harmonis dengan sesama rekan kerja					

D. VARIABEL KINERJA PEGAWAI

No	Daftar Pernyataan	Jawaban				
		1	2	3	4	5
1.	Saya mempunyai kemampuan individual, ketrampilan dan dorongan psikologis dalam menyelesaikan pekerjaan					

No	Daftar Pernyataan	Jawaban				
		1	2	3	4	5
2.	Saya mendapatkan imbalan kerja yang memuaskan dari perusahaan					
3.	Saya menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dengan kualitas kerja yang baik					
4.	Saya sudah disiplin dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sehingga efektif					
5.	Saya memiliki pengetahuan dan keterampilan yang baik dalam bekerja					
6.	Saya memiliki kemampuan menggagas ide-ide baru					

Lampiran 3. Hasil Kuisisioner Variabel Kinerja

No	1. Saya mempunyai kemampuan individual, ketrampilan dan dorongan psikologis dalam menyelesaikan pekerjaan	2. Saya mendapatkan imbalan kerja yang memuaskan	3. Saya menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dengan kualitas kerja yang baik	4. Saya sudah disiplin dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sehingga efektif	5. Saya memiliki pengetahuan dan keterampilan yang baik dalam bekerja	6. Saya memiliki kemampuan menggagas ide-ide baru
1	4	3	4	3	4	4
2	3	3	3	3	4	4
3	1	1	1	1	1	1
4	4	4	4	5	4	4
5	4	4	5	5	4	4
6	4	5	4	4	4	4
7	4	4	4	4	4	4
8	4	4	4	4	4	4
9	3	5	4	4	4	4
10	4	4	4	4	4	4
11	5	5	5	5	5	5
12	4	4	4	4	4	4
13	4	5	5	4	4	4
14	5	5	5	5	5	5
15	3	4	3	3	3	3
16	5	4	4	4	4	4
17	4	3	4	4	4	3
18	4	3	4	4	4	3
19	4	4	4	4	4	4
20	5	5	5	5	5	5
21	4	3	4	4	4	3
22	3	3	3	4	3	3
23	4	5	4	4	4	4
24	5	4	5	5	5	4
25	3	3	3	3	3	3
26	4	5	5	4	4	3
27	4	4	4	4	4	3
28	4	4	4	4	4	3
29	5	4	5	5	5	4
30	3	3	3	4	3	3
31	4	4	4	4	4	4
32	3	3	3	3	4	4
33	3	3	3	4	3	3
34	3	5	4	4	4	4

Lampiran 4. Hasil Kuisisioner Variabel Motivasi Kerja

No	1. Saya peduli dan tertarik dengan tugas-tugas yang diberikan pada saya.	2. Saya bekerja dengan jumlah waktu dan jumlah pekerjaan secara tepat.	3. Saya memiliki ketrampilan yang memadai dalam melaksanakan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya.	4. Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi	5. Saya memperoleh kesempatan untuk mengikuti program pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan	6. Dengan pengakuan dan pujian dari atasan saya semakin percaya diri dalam bekerja.
1	3	4	4	4	4	3
2	3	4	4	2	3	3
3	1	1	1	1	1	2
4	4	4	4	4	4	3
5	4	4	4	4	3	4
6	4	3	4	4	5	4
7	4	3	4	4	2	4
8	5	4	4	4	4	4
9	4	4	4	3	4	3
10	4	4	4	4	3	3
11	5	5	5	5	5	4
12	5	4	4	3	3	4
13	5	4	4	5	5	5
14	5	5	5	5	5	5
15	3	2	3	3	4	3
16	5	4	4	4	4	3
17	4	5	4	4	3	3
18	4	4	4	3	4	3
19	5	5	5	4	5	5
20	5	5	5	5	5	4
21	4	4	4	3	4	3
22	3	4	3	3	3	3
23	4	3	4	4	5	4
24	5	5	5	4	5	4
25	4	3	3	3	3	3
26	4	4	4	4	5	4
27	4	4	4	4	4	3
28	4	4	4	4	4	3
29	3	4	3	3	3	3
30	4	5	4	4	3	3
31	5	5	5	5	5	4
32	3	4	4	4	4	3
33	3	4	3	3	3	3
34	3	2	3	3	4	3

Lampiran 5. Hasil Kuisisioner variabel Kepuasan Kerja

No	1. Saya telah bekerja sesuai tugas pekerjaan yang aktual dalam pekerjaan sehari-hari	2. Saya merasa puas diberikan supervisi dalam hal memantau atau memonitor setiap pegawai dalam bekerja	3. Saya merasa organisasi dan manajemen mendukung aktivitas dalam bekerja	4. Saya merasa setiap pegawai diberikan kesempatan untuk pengembangan karier	5. Saya merasa puas terhadap gaji dan insentif yang diberikan perusahaan	6. Saya mampu menjalin kerjasama yang harmonis dengan sesama rekan kerja
1	4	3	4	2	3	4
2	4	3	3	1	4	4
3	1	2	1	1	1	1
4	4	3	4	4	4	5
5	5	4	5	3	5	5
6	5	4	4	1	5	5
7	4	3	2	2	4	4
8	4	3	4	2	4	4
9	3	3	4	2	5	5
10	4	4	3	1	4	4
11	4	5	5	3	5	5
12	4	3	4	2	4	4
13	4	4	5	5	5	5
14	5	5	5	5	5	5
15	4	2	2	3	4	3
16	4	5	4	4	4	5
17	5	4	4	3	4	4
18	4	3	3	2	4	4
19	5	4	5	5	5	5
20	5	5	5	5	5	5
21	4	3	3	2	4	4
22	4	3	3	4	4	4
23	5	4	4	1	5	5
24	5	4	5	5	4	5
25	3	4	3	2	3	5
26	4	4	4	5	5	5
27	4	3	3	4	5	4
28	4	3	3	4	5	4
29	3	4	3	2	3	5
30	4	3	2	2	4	4
31	5	4	5	3	5	5
32	4	2	2	3	4	3
33	3	4	3	2	3	5
34	5	5	5	5	5	5

Lampiran 6. Hasil kuisioner variabel Lingkungan Kerja

No	1. Penerangan di tempat kerja saya mendukung suasana dalam bekerja	2. Sirkulasi udara di tempat kerja saya beroperasi dengan baik, sehingga saya merasa nyaman	3. Tidak ada suara yang mengganggu di dalam ruangan sehingga mempengaruhi aktivitas kerja	4. Tata Warna dan Tata Ruang di tempat kerja saya diatur dengan rapih sehingga memberikan rasa nyaman.	5. Keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan aman.	6. Saya merasakan suasana kekeluargaan di perusahaan	7. Saya merasakan komunikasi yang baik antara saya dan atasan	8. Kerjasama antar karyawan di perusahaan ini berjalan dengan baik
1	4	2	2	4	4	4	4	4
2	3	3	3	2	3	4	4	3
3	1	1	1	2	1	1	1	1
4	4	4	2	2	4	4	5	4
5	5	5	3	5	5	5	5	5
6	5	5	2	5	5	4	5	4
7	4	4	2	2	4	4	4	4
8	4	4	2	3	4	4	4	3
9	3	2	4	2	2	5	5	5
10	4	3	3	2	3	4	4	3
11	5	4	5	4	5	5	5	5
12	4	4	3	3	4	4	5	4
13	5	3	3	5	4	5	5	5
14	5	3	4	3	5	5	5	5
15	4	3	2	3	3	3	3	3
16	4	4	4	3	3	5	5	4
17	3	4	2	3	4	4	5	5
18	5	4	5	3	3	4	4	4
19	5	5	5	5	5	5	5	5
20	5	5	5	5	5	4	5	5
21	5	4	5	3	3	4	4	4
22	3	2	3	3	2	5	5	4
23	5	5	2	5	5	4	5	4
24	5	5	5	3	3	5	5	5
25	2	2	2	3	2	4	5	5
26	5	5	5	4	5	5	5	5
27	4	3	4	3	2	4	4	4
28	4	3	4	3	2	4	4	4
29	3	2	3	3	2	5	5	4
30	4	4	2	3	4	4	4	3
31	5	4	5	4	5	5	5	5
32	3	4	2	3	4	4	5	5

33	3	3	3	2	3	4	4	3
34	5	4	5	3	3	4	4	4

Lampiran 7. Hasil Validasi Data Variabel X1 (Lingkungan Kerja)

		Correlations								
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X.X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.745**	.599**	.616**	.693**	.518**	.437**	.483**	.858**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.002	.010	.004	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X1.2	Pearson Correlation	.745**	1	.358*	.530**	.748**	.335	.464**	.421*	.777**
	Sig. (2-tailed)	.000		.038	.001	.000	.053	.006	.013	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X1.3	Pearson Correlation	.599**	.358*	1	.225	.153	.540**	.327	.493**	.628**
	Sig. (2-tailed)	.000	.038		.201	.388	.001	.059	.003	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X1.4	Pearson Correlation	.616**	.530**	.225	1	.656**	.347*	.435*	.499**	.713**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.201		.000	.045	.010	.003	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X1.5	Pearson Correlation	.693**	.748**	.153	.656**	1	.386*	.509**	.480**	.772**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.388	.000		.024	.002	.004	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X1.6	Pearson Correlation	.518**	.335	.540**	.347*	.386*	1	.858**	.767**	.752**
	Sig. (2-tailed)	.002	.053	.001	.045	.024		.000	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34

X1.7	Pearson Correlation	.437**	.464**	.327	.435*	.509**	.858**	1	.849**	.768**
	Sig. (2-tailed)	.010	.006	.059	.010	.002	.000		.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X1.8	Pearson Correlation	.483**	.421*	.493**	.499**	.480**	.767**	.849**	1	.798**
	Sig. (2-tailed)	.004	.013	.003	.003	.004	.000	.000		.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X.X1	Pearson Correlation	.858**	.777**	.628**	.713**	.772**	.752**	.768**	.798**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34

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

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

Lampiran 8. Hasil Validasi Data Variabel X2 (Motivasi Kerja)

		Correlations						
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X.X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.679**	.842**	.758**	.639**	.734**	.906**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
X2.2	Pearson Correlation	.679**	1	.809**	.638**	.445**	.433*	.787**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.008	.011	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
X2.3	Pearson Correlation	.842**	.809**	1	.795**	.718**	.672**	.944**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
X2.4	Pearson Correlation	.758**	.638**	.795**	1	.687**	.675**	.888**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34

X2.5	Pearson Correlation	.639**	.445**	.718**	.687**	1	.623**	.809**
	Sig. (2-tailed)	.000	.008	.000	.000		.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
X2.6	Pearson Correlation	.734**	.433*	.672**	.675**	.623**	1	.791**
	Sig. (2-tailed)	.000	.011	.000	.000	.000		.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
X.X2	Pearson Correlation	.906**	.787**	.944**	.888**	.809**	.791**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	34	34	34	34	34	34	34

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

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

Lampiran 9. Hasil Validasi Data Variabel X3 (Kepuasan Kerja)

		Correlations						
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X.X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.479**	.667**	.424*	.763**	.550**	.784**
	Sig. (2-tailed)		.004	.000	.012	.000	.001	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
X3.2	Pearson Correlation	.479**	1	.743**	.411*	.437**	.761**	.778**
	Sig. (2-tailed)	.004		.000	.016	.010	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
X3.3	Pearson Correlation	.667**	.743**	1	.542**	.642**	.763**	.901**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.001	.000	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
X3.4	Pearson Correlation	.424*	.411*	.542**	1	.480**	.377*	.727**
	Sig. (2-tailed)	.012	.016	.001		.004	.028	.000

	N	34	34	34	34	34	34	34
	Pearson	.763**	.437**	.642**	.480**	1	.618**	.802**
	Correlation							
X3.5	Sig. (2-tailed)	.000	.010	.000	.004		.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
	Pearson	.550**	.761**	.763**	.377*	.618**	1	.819**
	Correlation							
X3.6	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.028	.000		.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
	Pearson	.784**	.778**	.901**	.727**	.802**	.819**	1
	Correlation							
X.X3	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	34	34	34	34	34	34	34

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

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

Lampiran 10. Hasil Validasi Data Variabel Y (Kinerja)

		Correlations						
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.Y
	Pearson	1	.609**	.882**	.813**	.891**	.713**	.909**
	Correlation							
Y.1	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
	Pearson	.609**	1	.771**	.661**	.689**	.722**	.834**
	Correlation							
Y.2	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
	Pearson	.882**	.771**	1	.846**	.890**	.713**	.949**
	Correlation							
Y.3	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
	Pearson	.813**	.661**	.846**	1	.803**	.677**	.890**
Y.4	Correlation							

Y.5	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
	Pearson Correlation	.891**	.689**	.890**	.803**	1	.840**	.945**
Y.6	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
	Pearson Correlation	.713**	.722**	.713**	.677**	.840**	1	.862**
Y.Y	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
	Pearson Correlation	.909**	.834**	.949**	.890**	.945**	.862**	1
Y.Y	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	34	34	34	34	34	34	34
	Pearson Correlation	.909**	.834**	.949**	.890**	.945**	.862**	1

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

Lampiran 11. Hasil Reabilitas Data

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kinerja_Karyawan	11.4268	4.723	.860	.745	.947
Lingkunga_Kerja	11.4637	4.494	.915	.855	.930
Motivasi_Kerja	11.4875	4.634	.887	.806	.939
Kepuasan_Kerja	11.4837	4.438	.887	.808	.939

Lampiran 12. Hasil Analisis Regresi X1, X2, X3 terhadap Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.863 ^a	.745	.719	.38902

a. Predictors: (Constant), Lingkunga_Kerja, Motivasi_Kerja, Kepuasan_Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13.236	3	4.412	29.154	.000 ^b
	Residual	4.540	30	.151		
	Total	17.776	33			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkunga_Kerja, Motivasi_Kerja, Kepuasan_Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.530	.364		1.453	.156
	Kepuasan_Kerja	.356	.185	.383	1.929	.063
	Motivasi_Kerja	.409	.194	.412	2.107	.044
	Lingkunga_Kerja	.110	.234	.114	.472	.640

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Lampiran 13. Hasil Analisis Regresi X1 terhadap Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.813 ^a	.661	.650	.43418

a. Predictors: (Constant), Lingkunga_Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.744	1	11.744	62.300	.000 ^b

Residual	6.032	32	.189		
Total	17.776	33			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkunga_Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.847	.389		2.178	.037
	Lingkunga_Kerja	.788	.100	.813	7.893	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Lampiran 14. Hasil Analisis Regresi X2 terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.823 ^a	.677	.667	.42343

a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12.039	1	12.039	67.145	.000 ^b
	Residual	5.737	32	.179		
	Total	17.776	33			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.758	.386		1.965	.058
	Motivasi Kerja	.817	.100	.823	8.194	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Lampiran 15. Hasil Analisis Regresi X3 terhadap Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.818 ^a	.669	.659	.42879

a. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	11.893	1	11.893	64.682	.000 ^b
Residual	5.884	32	.184		
Total	17.776	33			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja

Coefficients^a

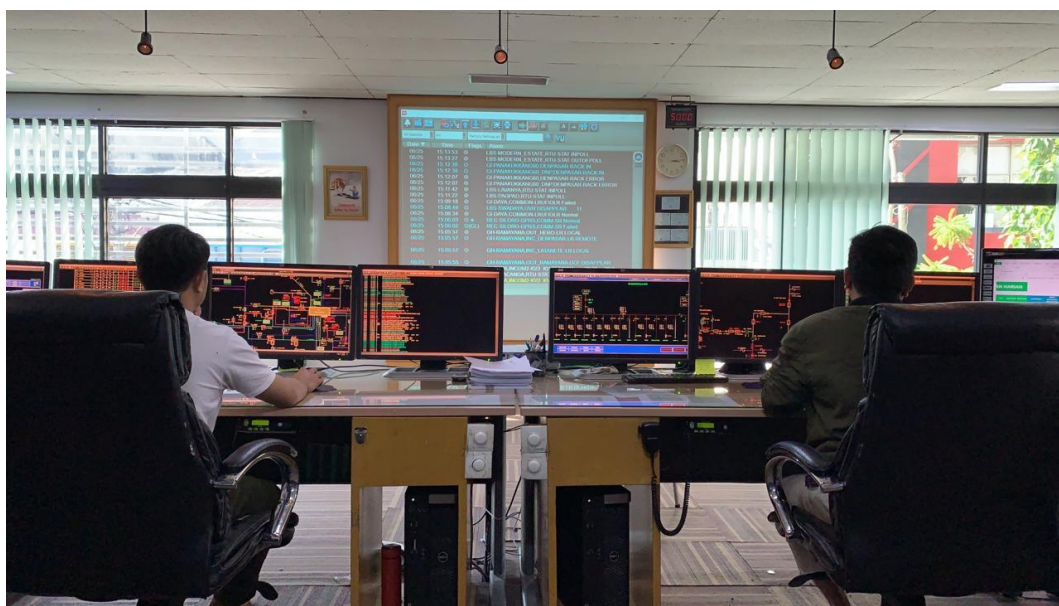
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.963	.368		2.620	.013
	Kepuasan_Kerja	.762	.095	.818	8.043	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

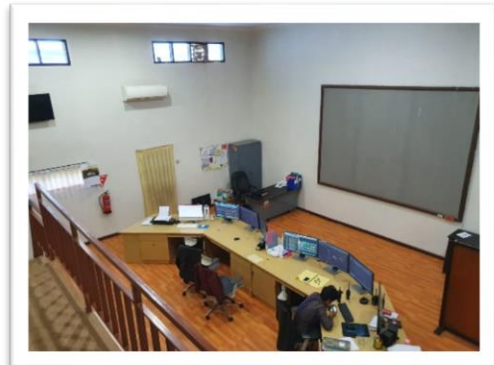
Lampiran 15. Foto DCC Utara, DCC Selatan dan DCC Tenggara



DCC Utara



DCC Selatan



DCC Tenggara

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Peneliti/Tahun	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Temuan
(Komljenovic, 2010)	Dragline operator performance indicator	Grouping categories based of two sides confidence intervals dan T-test two sides.	Hubungan matematis antara produksi dragline dan konsumsi energi ditetapkan dan pendekatan statistik didasarkan pada interval kepercayaan sebagai alat untuk mengklasifikasikan kinerja operator. Peringkat operator hanya berdasarkan pada produksi tertinggi, atau konsumsi energi terendah, atau unit terendah biaya energi tidak akan memberikan kesimpulan yang tepat untuk operator dragline yang paling produktif di tambang. Peringkat kinerja operator berdasarkan pada jam kerja tertinggi yaitu terdapat pada operator G, yang telah bekerja 76 jam, memiliki kinerja yang terbaik ('Luar Biasa')
(Kadar, 2005)	Practical Knowledge Management In a Dispatcher Center	Deskriptif statistik	Hasil penelitian menunjukkan bahwa untuk menjaga dan mengembangkan pengetahuan Dispatcher, dengan melakukan hal sebagai berikut: melakukan pelatihan tentang Penjualan/perdagangan listrik, menyediakan buku pedoman dispatcher, para pihak harus saling memberi tahu tentang harapan mereka, menyediakan papan tulis untuk mendorong informasi terupdate, kuisioner ujian (proses penilaian manajemen pengetahuan) harus dikembangkan dan diperbaharui secara berkala, Regular AAR (After Action Review) harus dilakukan, melakukan pelatihan tentang sistem perlindungan, Sistem dokumentasi perlu diperbarui dan reorganisasi, dan Dianjurkan untuk melibatkan pelatihan simulator ke dalam pendidikan.

(Aluf, 2017)	Assessing The Impact Of Motivation, Job Satisfaction, And Work Environment On Theemployee Performance In Healthcare Services	Analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa motivasi yang lebih baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan kerja memiliki dampak positif dan signifikan berpengaruh pada kinerja karyawan. Ini berarti bahwa kepuasan kerja yang lebih tinggi dari karyawan ke kantor mereka akan meningkatkan kinerja karyawan Rumah sakit Asebagus. Lingkungan kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini berkontribusi pada pengetahuan tentang bagaimana memotivasi karyawan untuk bekerja keras, bagaimana membuat karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, dan bagaimana cara menyediakan lingkungan kerja yang setara iklan di tempat kerja
(Riosita, 2016)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisa-sional Sebagai Variabel intervening	Analisis regresi linear berganda	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasisecara positif dan signifikan serta komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung antara epuasan kerja terhadap kinerja karyawan.Artinya komitmen tinggi yang sesuai dengan kepuasan kerja akan membawa kinerja organisasi yang tinggi pada PT Pharos Indonesia Surabaya.
(Pareraway & Dkk, 2018)	Pengaruh lingkungan kerja, pelatihan, dan pemberdayaan sdm terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo	Analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja dan pelatihan tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, sedangkan secara parsial pemberdayaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap

			kepuasan kerja. Namun secara keseluruhan lingkungan kerja, pelatihan, dan pemberdayaan SDM memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Sebaiknya pihak PT. PLN Wilayah Suluttenggo membenahi kondisi lingkungan kerja, serta memperbanyak pelatihan agar di waktu-waktu mendatang dapat berdampak terhadap kepuasan kerja.
(Siswadi Mahrani, 2019)	& The Effect of Work Environment, Work Motivation, and Work Discipline on Employee's Performance in Regional Secretariat of Wakatobi Regency	Analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1). Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja ASN. Ini bisa diartikan bahwa semakin baik lingkungan kerja, maka ASN Kinerja akan lebih baik tetapi dampaknya tidak signifikan. (2) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan berpengaruh pada kinerja ASN. Dapat diartikan bahwa semakin tinggi motivasi ASN bekerja; ASN Performanya akan lebih tinggi. (3) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN. Hal ini dapat diartikan sebagai semakin tinggi disiplin kerja, maka Kinerja ASN akan semakin tinggi tetapi dampaknya adalah tidak signifikan.
(Sajangbati, 2013)	Motivasi, disiplin, dan kepuasan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai PT. Pos indonesia (persero) cabang Bitung	Analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian yang dilakukan Secara bersama Motivasi, Disiplin dan Kepuasan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja PT. Pos indonesia maupun secara parsial Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hubungan antara motivasi, disiplin dan kepuasan terhadap kinerja karyawan sangat kuat. Pemberian motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan, motivasi yang tepat akan mendorong terciptanya disiplin, dan kepuasan yang baik bagi kinerja karyawan
(Kamdron,	Work Motivation:	Analisis	Hasil penelitian menunjukkan

2015)	Relationships with Job Satisfaction, Locus of Control and Motivation Orientation	regresi linear berganda	bahwa: ada hubungan yang kuat antara tingkat motivasi kerja dan kepuasan kerja, beberapa faktor sosial-demografis (posisi kerja, jenis kelamin, usia) dan locus of control internal berpengaruh pada keduanya. Karyawan internal secara signifikan lebih puas dan lebih termotivasi sementara sebagian besar termotivasi secara intrinsik. Hasil penelitian memungkinkan untuk menghubungkan fenomena penting seperti kepuasan kerja dan motivasi kerja sebagai locus of control dan orientasi motivasi.
(Muspawi, 2019)	The Correlation Between Work Environment and Work Motivation with Job Satisfaction	Analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja di Perpustakaan dan Arsip Provinsi Jambi Kantor; (2) ada hubungan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja di Perpustakaan dan Arsip Provinsi Jambi Kantor; dan (3) ada hubungan antara pekerjaan lingkungan dan motivasi kerja menuju kepuasan kerja di Kantor Perpustakaan dan Arsip Provinsi Jambi.
(Windar, 2014)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Malang	Analisis regresi linear berganda	Hasil analisis regresi linier sederhana (uji t) menunjukkan bahwa untuk variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan untuk variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil SPSS yang menunjukkan bahwa $0,000 < 0,05$ atau probabilitas hitung $< \text{level of significance } (\alpha)$ sehingga H_0 ditolak. Sedangkan R^2 sebesar 0,678 yang berarti peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan disiplin kerja pada PT Pos Indonesia (Persero) Malang sebesar 67,8% dan sisanya didukung oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian

			ini
(ARIANTO, 2017)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Staff Pt Kepuh Kencana Arum Mojokerto)	Structural Equation Model (SEM)	Kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti menunjukkan bahwa semakin tinggi atau rendahnya kepuasan kerja yang terjadi, tidak akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kepuh Kencana Arum Mojokerto. Namun Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui variabel intervening <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB). Variabel intervening ini terbukti penuh karena variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, tetapi pengaruhnya berubah signifikan ketika melibatkan variabel intervening, yaitu <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).
(Diah Indriani, 2015)	Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan	Analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian memberikan implikasi untuk pe-ningkatan kenyamanan lingkungan kerja, tingkat di-siplin kerja dan kinerja karyawan khususnya pada lingkungan perbankan. Perhatian dan pembaharuan fasilitas kerja yang dibutuhkan oleh karyawan penting untuk kenyamanan karyawan terjaga dan mendukung karyawan dalam bekerja. Di samping itu, peningkatan disiplin kerja dengan cara memberikan <i>award</i> bagi karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi penting untuk dipertimbangkan agar karyawan ter-motivasi untuk meningkatkan disiplin kerja dan dapat menjadi contoh bagi karyawan lainnya. Pemberian <i>re-ward</i> berupa insentif bagi karyawan yang berprestasi perlu mendapat perhatian agar dapat memotivasi kar-yawan untuk meningkatkan kinerjanya.
(Nugroho, 2016)	Pengaruh <i>job burnout</i> dan kepuasan kerja melalui komitmen organisasional	Analisis deskriptif dan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel <i>job burnout</i> memiliki pengaruh negatif tidak

	terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan PT.PLN (persero) unit induk pembangunan viii Surabaya)	Analisis Statistik Inferensial	signifikan terhadap komitmen organisasional. Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional. Variabel komitmen organisasional berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel <i>job burnout</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel <i>job burnout</i> dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan memiliki nilai <i>R square</i> sebesar 0,368. Variabel <i>job burnout</i> , kepuasan kerja, dan komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan memiliki nilai <i>R square</i> sebesar 0,501
(Saputra, 2016)	Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan	Analisis Jalur	Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dari (1) kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan, (2) kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, (3) loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan, (4) kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan PT Sun Star Motor Cabang Negara.
(Chresstela, 2014)	Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan PT. Telkomsel area iii Jawa-bali nusra di Surabaya)	Analisis regresi linear sederhana	Hasil yang diperoleh bahwa <i>Variabel lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang signifikan dan berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan dan variabel lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa jika lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berjalan dengan baik</i>

			<i>secara bersama-sama, maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra kota Surabaya.</i>
(Sofyan, 2013)	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Bappeda	Analisis regresi linear sederhana	Hasil yang diperoleh bahwa koefisien Durbin-Watson bernilai 0,801 yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor BAPPEDA, dimana hasil uji Hipotesis menunjukkan bahwa H_0 ditolak artinya ada pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada BAPPEDA Kabupaten X, sehingga jelas bahwa produktifitas kerja sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja.
(Sahlan, 2015)	Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut cabang Airmadidi	Analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian dan hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial hanya lingkungan kerja yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaiknya pimpinan PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi dapat memperhatikan faktor lingkungan kerja, kepuasan kerja, serta pemberian kompensasi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat mencapai visi dan misi perusahaan.
(Tania, 2013)	Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan PT. DAI Knife di Surabaya	Analisis regresi linear berganda	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Sementara itu variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan bersama-sama terhadap komitmen organisasional karyawan.

(Dhermawan, 2012)	Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja Pegawai di lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali	Structural Equation Model (SEM)	Hasil analisis membuktikan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja sementara kompetensi dan kompensasi berpengaruh signifikan. Motivasi dan kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai sementara lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan. Hasil penelitian berimplikasi terhadap motivasi, kondisi lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi pegawai yang perlu ditingkatkan guna meningkatkan kepuasan kerja dan apabila kepuasan kerja pegawai meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat.
(A. Nur Ainal Karima, Idayanti, Fauziah Umar., 2018)	The effect of the work, training and motivation to employee productivity at PT.BANK SULSERBAR major Branch of Makassar	Pendekatan deskriptif analitis (analytical descriptive approach) secara kuantitatif	Hasil analisis menyatakan Masa kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pelanggan. Hal ini menunjukkan semakin lama masa kerja, maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan. Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
(Farhan, R, Idayanti Nuryamsi, dan Maat Pono., 2018)	Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	PLS dari model struktural, model pengukuran dan metode sobel	Hasil analisis menyimpulkan bahwa work life balance berpengaruh signifikan dan bernilai negative terhadap stress kerja karyawan, work life balance juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan work life balance tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. stress kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

