

## DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. (2000). *Analisis Regresi, Teori, Kasus & Solusi*. BPFE UGM.
- Desi, D. E. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kerinci. *Jurnal Akuntansi dan Ekonomika*, 10(2), 221–230. <https://doi.org/10.37859/jae.v10i2.2374>
- Dwining, R., Bambang, T., & Sunuharyo, S. (2018). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap). Dalam *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol* (Vol. 62, Nomor 1).
- Gary Dessler. (2015). *Fundamentals of Human Resource Management*. Pearson International.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS* 21. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Halik, S. A. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Jeneponto*. 14(1). <https://doi.org/10.46306/jbbe.v14i1>
- Harland Goni Wilfried Manoppo Joula J Rogahang Program Studi Administrasi Bisnis, G. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap

- Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna. Dalam *Productivity* (Vol. 2, Nomor 4).
- Hasi, H. R., Effendy, S., & Rambe, M. F. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi)*, 1(3), 209–219.
- Hasibuan, M. S. P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara.
- Hermawan, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. Dalam *Jurnal Kajian Ilmiah* (Vol. 22, Nomor 2). <http://ejurnal.ubharajaya.ac.id/index.php/JKI>
- Kasmir, K. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Rajawali Pers.
- Latief, B. (2012). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Mega Mulia Servindo di Makasar. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 1(2). <https://media.neliti.com/media/publications/111182-ID-faktor-faktor-yang-mempengaruhi-kinerja.pdf>
- Lijan Poltak Sinambela. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Ma'arif, M. S., Sukmawati, A., & Damayanthi, D. (2013). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Studi di Perusahaan Daerah Pasar Tohaga Kabupaten Bogor. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11(2), 241–249.

- Mangkunegara, A. A. A. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human Resource Management* (10 ed.). Salemba Empat.
- Mauledy Ahmad. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cassia Coop Sungai Penuh. *Jurnal Benefita*, 4(2).
- Mia Sumiati, & RR Niken Purbasari. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JURNAL BISNIS DAN AKUNTANSI*, 21(1a-2).
- Mona, & Ignatius Soni Kurniawan. (2022). Pengaruh Motivasi, Lingkungan, dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 14(1).
- Murtiyoko, H. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Lautan Otsuka Chemical). *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 1(4), 105–116.
- Muslimin, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kota Bima. *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, 6(2).
- Narimawati, U. (2008). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*. Agung Media.
- Nitisemito, A. (2000). *Manajemen Personalia*. Gahlia Indonesia.

- Pratama, A. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia DC Ciputat. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 3(2), 12–24.
- Raden Yohanes Luhur. (2014). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Biro Pengawasan dan Pemeriksaan PT Bank Panin Tbk. *Jurnal OE*, 1(3).
- Rivai, V. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Rizal Nabawi. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2).
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Manajemen*. Penerbit Erlangga.
- Santoso, S. (2015). *SPSS20 Pengolahan Data Statistik di Era Informasi*. PT. Alex Media Komputindo.
- Saydam G. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu pendekatan Mikro (dalam Tanya Jawab)*. Djambatan.
- Siagian, S. P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bina Aksara.
- Simamora. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN.
- Siregar, E. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Widina Bhakti Persada.
- Sugiyono. (2016). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif*. CV Alfabeta.

- Sularmi, L. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Wom Finance, Tbk Jakarta). *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(1), 15–30.
- Suryani, H. (2015). *Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*. Prenadamedia Group.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media.
- Sutrisno, E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Tsauri, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STAIN Jember Press.
- Wijaya, P. H., Widayati, C. C., & Kusuma, S. H. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 5(2).
- Yuliana Alisya Rumamb, Rosalina A.M. Koleangan, & Lucky O.H Dotulong. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Samudra Mulia Abadi Manado. *Jurnal EMBA*, 7(4).
- Yusril Alqorrib, Jumawan, Indah Rizki Maulia, Eri Bukhari, & Supriyanto. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Antarestar Global Kreatifindo. *Jurnal Economia*, 2(11).

# LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner Penelitian

### **KUESIONER PENELITIAN**

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Karyawan PT. Semen Tonasa

Di Kab. Pangkajene dan Kepulauan

**Perihal: Permohonan Pengisian Kuesioner (Survey)**

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Perkenalkan saya Azmi Arini, Mahasiswa Program S1 Manajemen dari Universitas Hasanuddin yang saat ini sedang melakukan penelitian sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan tugas akhir atau skripsi saya yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Semen Tonasa)”**.

Sehubungan dengan hal tersebut, saya mohon bantuan Bapak/Ibu untuk bersedia mengisi kuesioner yang tertera berikut ini dengan lengkap. Bantuan Bapak/Ibu sangat saya harapkan demi terselesainya penelitian ini. Semua informasi dan jawaban yang diberikan akan dirahasiakan dan hanya digunakan untuk kepentingan penyelesaian skripsi dan studi saya.

Atas kesediaan dan bantuan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini, saya mengucapkan banyak terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Hormat Saya,

Azmi Arini

### PROFIL RESPONDEN

Untuk kelengkapan data penelitian, kami mohon Bapak/Ibu mengisi data dibawah ni dengan memberikan tanda checklist (√) pada tempat yang disediakan.

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :  Laki-Laki /  Perempuan
3. Unit Kerja :  Departemen SDM  
 Departemen Akuntansi dan Keuangan  
 Departemen Internal Audit  
 Departemen Hukum dan Sekretariat  
 Departemen Tambang dan Pembangkit  
 Departemen Produksi  
 Departemen Pemeliharaan  
 Departemen Perencanaan Produksi
4. Kelompok Jabatan :  General Manager  
 Senior Manager  
 Manager  
 Associate
5. Pendidikan Terakhir :  SMA/SMK  
 Diploma/D3  
 S1  
 S2  
 S3



6. Usia :  20 - 30 tahun  
 31 – 40 tahun  
 41 – 50 tahun  
 Lebih dari 50 tahun
7. Lama Bekerja :  Kurang dari 2 tahun  
 3 – 5 tahun  
 6 – 10 tahun  
 11 – 15 tahun  
 16 – 20 tahun  
 Diatas 20 tahun

### PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Jawablah semua pernyataan di bawah ini dengan memberikan tanda checklist (√) pada pilihan jawaban yang tersedia.

Adapun pilihan jawaban tersebut sebagai berikut:

- SS : Sangat Setuju : dengan bobot 5
- S : Setuju : dengan bobot 4
- RG : Ragu-Ragu : dengan bobot 3
- TS : Tidak Setuju : dengan bobot 2
- STS : Sangat Tidak Setuju : dengan bobot 1

#### A. Kuesioner Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	RG	TS	STS
1.	Saya merasa puas dengan penerangan atau pencahayaan di tempat kerja, sehingga saya dapat bekerja dengan baik					
2.	Saya merasa sirkulasi udara di tempat saya bekerja sudah baik					
3.	Tata ruangan di tempat kerja saya membuat saya lebih nyaman dalam bekerja					
4.	Dekorasi ruang kerja saya saat ini membuat saya semangat dalam bekerja					
5.	Saya merasakan tingkat kebisingan di tempat kerja saya tidak mengganggu konsentrasi saya saat bekerja					
6.	Saya merasa fasilitas kerja yang tersedia dapat digunakan dengan baik					
7.	Saya dapat menjalin hubungan yang baik dengan atasan					
8.	Saya dapat menjalin hubungan yang baik dengan karyawan lainnya					

## B. Kuesioner Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	RG	TS	STS
1.	Saya bersungguh-sungguh mencapai target yang diberikan.					
2.	Saya giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan oleh pimpinan untuk menduduki posisi tertentu.					
3.	Saya terbuka untuk menjalani kerjasama baik dengan orang lain atau rekan kerja.					

## C. Kuesioner Kompensasi

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	RG	TS	STS
1.	Saya merasa gaji yang diberikan telah memenuhi kebutuhan dasar saya					
2.	Saya merasa tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang saya tempati					
3.	Perusahaan memberi insentif jika saya mampu mencapai kinerja yang diharapkan oleh perusahaan					
4.	Perusahaan memberikan saya asuransi kesehatan					
5.	Perusahaan menyediakan saya fasilitas-fasilitas seperti (parkir, telepon, ruang kerja yang nyaman dan mushola) yang memadai.					

## D. Kuesioner Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	RG	TS	STS
1.	Saya datang tepat waktu saat bekerja					
2.	Saya patuh pada standar operasional perusahaan (SOP) dalam melaksanakan pekerjaan					
3.	Saya dapat menjaga tingkah laku sesuai peraturan dalam bekerja					
4.	Saya bertanggung jawab terhadap tugas yang saya kerjakan					

## E. Kuesioner Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	RG	TS	STS
1.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan ketepatan hasil dan penyelesaian pekerjaan sesuai target yang ditetapkan					
2.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target					
3.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai tenggat waktu					
4.	Atasan saya lebih menekankan tentang informasi yang berkaitan dengan target anggaran dalam menilai kinerja saya					
5.	Saya merasa dengan adanya pengawasan maka dalam pengukuran kinerja akan diketahui kualitas saya dalam bekerja					
6.	Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, saya dibantu oleh rekan kerja					

## Lampiran 2: Tabulasi Data Penelitian

## TABULASI DATA PENELITIAN

No. Resp	Lingkungan Kerja (X1)								Motivasi Kerja (X2)			Kompensasi (X3)					Disiplin Kerja (X4)				Kinerja Karyawan (Y)					
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X2.1	X2.2	X2.3	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6
1	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	3	5	3	4	4	4	3	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	4	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5
5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	3	4	4	1	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
12	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5
13	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5
14	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4
15	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	3	3	2	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	5	3	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
20	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	4	4	4	4	4	4	5	5	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2
22	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
23	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	3	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5
24	5	4	4	4	5	4	4	4	4	2	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

25	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	
26	5	4	4	4	5	5	5	5	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	
27	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	
29	1	1	1	2	2	2	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
30	4	4	4	3	4	4	5	5	4	2	5	5	5	3	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4
31	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2
32	5	4	5	4	5	5	5	5	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	
33	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
34	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35	1	4	2	2	2	1	1	1	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	
36	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5
37	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4
38	5	4	4	4	3	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
39	5	4	5	4	5	4	5	5	4	3	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	2	2	2	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
44	4	4	2	2	4	4	5	5	5	5	5	5	4	2	5	5	5	4	4	5	5	5	5	3	5	5	
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
48	5	5	2	2	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
49	3	2	3	4	2	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4
50	5	5	4	4	4	4	5	5	5	3	5	4	3	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5

## Lampiran 3: Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden

**DISTRIBUSI FREKUENSI**

No.	Indikator	Pernyataan	Penilaian Responden					N	Jumlah Skor	Rata-Rata Indikator
			5	4	3	2	1			
<b>Lingkungan Kerja (X1)</b>										
1.	Tingkat persetujuan karyawan terkait pencahayaan	Saya merasa puas dengan penerangan atau pencahayaan di tempat kerja, sehingga saya dapat bekerja dengan baik	15	28	5	2	0	50	204	4,080
2.	Tingkat persetujuan karyawan terkait sirkulasi ruang kerja	Saya merasa sirkulasi udara di tempat saya bekerja sudah baik	9	35	4	1	1	50	200	4,000
3.	Tingkat persetujuan karyawan terkait tata letak ruang	Tata ruangan di tempat kerja saya membuat saya lebih nyaman dalam bekerja	8	32	5	4	1	50	192	3,840
4.	Tingkat persetujuan karyawan terkait dekorasi	Dekorasi ruang kerja saya saat ini membuat saya semangat dalam bekerja	6	32	8	4	0	50	190	3,800
5.	Tingkat persetujuan karyawan terkait kebisingan	Saya merasakan tingkat kebisingan di tempat kerja saya tidak mengganggu konsentrasi saya saat bekerja	12	29	4	4	1	50	197	3,940
6.	Tingkat persetujuan karyawan terkait fasilitas	Saya merasa fasilitas kerja yang tersedia dapat digunakan dengan baik	11	33	3	2	1	50	201	4,020

7.	Tingkat persetujuan karyawan terkait hubungan dengan pimpinan	Saya dapat menjalin hubungan yang baik dengan atasan	22	26	0	0	2	50	216	4,320
8.	Tingkat persetujuan karyawan terkait hubungan sesama rekan kerja	Saya dapat menjalin hubungan yang baik dengan karyawan lainnya	20	27	1	0	2	50	213	4,260
<b>Motivasi Kerja (X2)</b>										
1.	Tingkat persetujuan karyawan terkait kebutuhan akan prestasi	Saya bersungguh-sungguh mencapai target yang diberikan.	17	30	0	2	1	50	210	4,200
2.	Tingkat persetujuan karyawan terkait kebutuhan akan kekuasaan	Saya giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan oleh pimpinan untuk menduduki posisi tertentu.	7	28	8	7	0	50	185	3,700
3.	Tingkat persetujuan karyawan terkait kebutuhan akan afiliasi	Saya terbuka untuk menjalani kerjasama baik dengan orang lain atau rekan kerja.	22	25	0	2	1	50	215	4,300
<b>Kompensasi (X3)</b>										
1.	Tingkat persetujuan karyawan terkait gaji	Saya merasa gaji yang diberikan telah memenuhi kebutuhan dasar saya	15	29	3	3	0	50	206	4,120
2.	Tingkat persetujuan karyawan terkait tunjangan	Saya merasa tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang saya tempati	13	27	7	3	0	50	200	4,000
3.	Tingkat persetujuan karyawan terkait insentif	Perusahaan memberi insentif jika saya mampu mencapai kinerja yang diharapkan oleh perusahaan	7	26	11	4	2	50	182	3,640



4.	Tingkat persetujuan karyawan terkait asuransi Kesehatan	Perusahaan memberikan saya asuransi kesehatan	25	21	1	0	3	50	215	4,300
5.	Tingkat persetujuan karyawan terkait fasilitas kantor	Perusahaan menyediakan saya fasilitas-fasilitas seperti (parkir, telepon, ruang kerja yang nyaman dan mushola) yang memadai.	17	27	3	2	1	50	207	4,140
<b>Disiplin Kerja (X4)</b>										
1.	Tingkat persetujuan karyawan terkait taat terhadap aturan waktu	Saya datang tepat waktu saat bekerja	18	30	0	2	0	50	214	4,280
2.	Tingkat persetujuan karyawan terkait taat terhadap peraturan organisasi	Saya patuh pada standar operasional perusahaan (SOP) dalam melaksanakan pekerjaan	20	28	0	1	1	50	215	4,300
3.	Tingkat persetujuan karyawan terkait taat terhadap aturan perilaku	Saya dapat menjaga tingkah laku sesuai peraturan dalam bekerja	19	28	1	2	0	50	214	4,280
4.	Tingkat persetujuan karyawan terkait taat terhadap peraturan lainnya di organisasi	Saya bertanggung jawab terhadap tugas yang saya kerjakan	24	24	0	0	2	50	218	4,360
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>										
1.	Tingkat persetujuan karyawan terkait kualitas (Mutu)	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan ketepatan hasil dan penyelesaian pekerjaan sesuai target yang ditetapkan	13	34	1	2	0	50	208	4,160

2.	Tingkat persetujuan karyawan terkait kuantitas (Jumlah)	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target	16	32	0	1	1	50	211	4,220
3.	Tingkat persetujuan karyawan terkait waktu (Jangka Waktu)	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai tenggat waktu	14	34	0	1	1	50	209	4,180
4.	Tingkat persetujuan karyawan terkait penekanan biaya	Atasan saya lebih menekankan tentang informasi yang berkaitan dengan target anggaran dalam menilai kinerja saya	9	33	6	1	1	50	198	3,960
5.	Tingkat persetujuan karyawan terkait pengawasan	Saya merasa dengan adanya pengawasan maka dalam pengukuran kinerja akan diketahui kualitas saya dalam bekerja	13	32	3	2	0	50	206	4,120
6.	Tingkat persetujuan karyawan terkait hubungan Antar Karyawan	Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, saya dibantu oleh rekan kerja	14	34	0	2	0	50	210	4,200

## Lampiran 4: Hasil Uji Validitas

## 1. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

		Correlations								
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	Total_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.840**	.798**	.712**	.637**	.774**	.808**	.745**	.928**
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	.840**	1	.722**	.680**	.639**	.740**	.757**	.729**	.899**
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	.798**	.722**	1	.646**	.584**	.788**	.701**	.563**	.853**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000		0.000	0.001	0.000	0.000	0.001	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	.712**	.680**	.646**	1	.651**	.634**	.592**	.617**	.808**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.001	0.000	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.5	Pearson Correlation	.637**	.639**	.584**	.651**	1	.641**	.400*	.384*	.739**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.001	0.000		0.000	0.029	0.036	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.6	Pearson Correlation	.774**	.740**	.788**	.634**	.641**	1	.719**	.647**	.876**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.7	Pearson Correlation	.808**	.757**	.701**	.592**	.400*	.719**	1	.953**	.868**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.001	0.029	0.000		0.000	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.8	Pearson Correlation	.745**	.729**	.563**	.617**	.384*	.647**	.953**	1	.824**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.001	0.000	0.036	0.000	0.000		0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total_X1	Pearson Correlation	.928**	.899**	.853**	.808**	.739**	.876**	.868**	.824**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

## 2. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

		<b>Correlations</b>			
		X2.1	X2.2	X2.3	Total_X3
X2.1	Pearson Correlation	1	.542**	.786**	.923**
	Sig. (2-tailed)		.002	.000	.000
	N	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	.542**	1	.193	.776**
	Sig. (2-tailed)	.002		.307	.000
	N	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	.786**	.193	1	.746**
	Sig. (2-tailed)	.000	.307		.000
	N	30	30	30	30
Total_X3	Pearson Correlation	.923**	.776**	.746**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30

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

## 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi

		<b>Correlations</b>					
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Total_X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.851**	.391*	.730**	.734**	.892**
	Sig. (2-tailed)		.000	.033	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X3.2	Pearson Correlation	.851**	1	.313	.639**	.606**	.822**
	Sig. (2-tailed)	.000		.092	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X3.3	Pearson Correlation	.391*	.313	1	.365*	.505**	.656**
	Sig. (2-tailed)	.033	.092		.047	.004	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X3.4	Pearson Correlation	.730**	.639**	.365*	1	.768**	.852**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.047		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X3.5	Pearson Correlation	.734**	.606**	.505**	.768**	1	.873**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.004	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30
Total_X3	Pearson Correlation	.892**	.822**	.656**	.852**	.873**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

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

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

## 4. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

		<b>Correlations</b>				
		X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	Total_X4
X4.1	Pearson Correlation	1	.798**	.799**	.845**	.904**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30
X4.2	Pearson Correlation	.798**	1	.928**	.924**	.966**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30
X4.3	Pearson Correlation	.799**	.928**	1	.865**	.949**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30
X4.4	Pearson Correlation	.845**	.924**	.865**	1	.965**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30
Total_X4	Pearson Correlation	.904**	.966**	.949**	.965**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30

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

## 5. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

		<b>Correlations</b>						
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Total_Y1
Y1.1	Pearson Correlation	1	.902**	.824**	.553**	.530**	.719**	.892**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.002	.003	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y1.2	Pearson Correlation	.902**	1	.935**	.655**	.587**	.744**	.957**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.001	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y1.3	Pearson Correlation	.824**	.935**	1	.655**	.514**	.665**	.915**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.004	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y1.4	Pearson Correlation	.553**	.655**	.655**	1	.580**	.341	.764**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000		.001	.065	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y1.5	Pearson Correlation	.530**	.587**	.514**	.580**	1	.543**	.739**
	Sig. (2-tailed)	.003	.001	.004	.001		.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y1.6	Pearson Correlation	.719**	.744**	.665**	.341	.543**	1	.780**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.065	.002		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30

Total_Y1	Pearson Correlation	.892**	.957**	.915**	.764**	.739**	.780**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

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

## Lampiran 5: Hasil Uji Reliabilitas

## 1. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.942	8

## 2. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.715	3

## 3. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.865	5

## 4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja

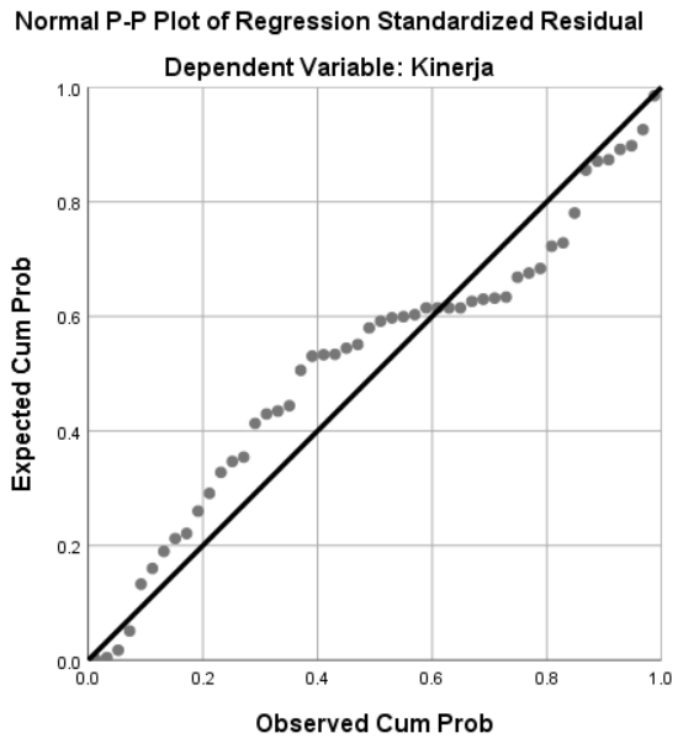
<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.958	4

## 5. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.917	6

## Lampiran 6: Hasil Uji Asumsi Klasik

## 1. Uji Normalitas

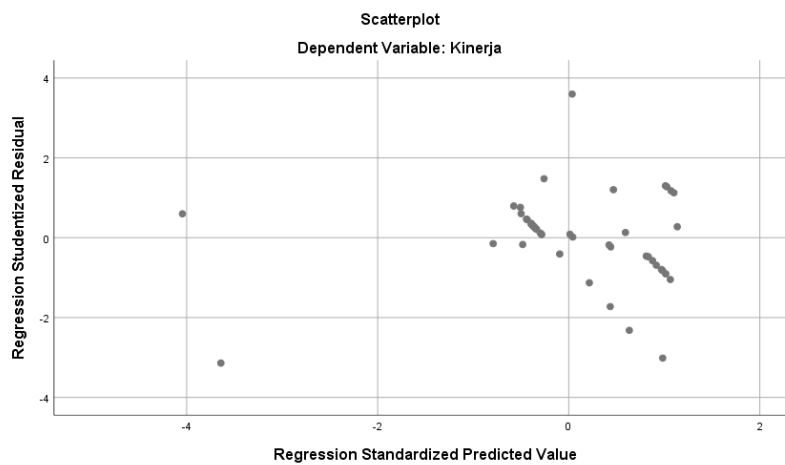


Tabel Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.48118777
Most Extreme Differences	Absolute	.124
	Positive	.124
	Negative	-.089
Test Statistic		.124
Asymp. Sig. (2-tailed)		.052 <sup>c</sup>



## 2. Uji Heterokedastisitas



## 3. Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.028	1.846		1.641	.108		
X1	.021	.038	.032	.554	.582	.943	1.061
X2	.292	.152	.177	1.922	.061	.363	2.753
X3	.049	.100	.048	.492	.625	.326	3.063
X4	.963	.098	.769	9.794	.000	.501	1.995

a. Dependent Variable: Y

## Lampiran 7: Hasil Analisis Data

## 1. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	3.028	1.846		1.641	.108
	Lingkungan Kerja	.021	.038	.032	.554	.582
	Motivasi Kerja	.292	.152	.177	1.922	.061
	Kompensasi	.049	.100	.048	.492	.625
	Disiplin Kerja	.963	.098	.769	9.794	.000

## 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.928 <sup>a</sup>	.861	.849	1.400

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi

## 3. Hasil Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	3.028	1.846		1.641	.108
	Lingkungan Kerja	.021	.038	.032	.554	.582
	Motivasi Kerja	.292	.152	.177	1.922	.061
	Kompensasi	.049	.100	.048	.492	.625
	Disiplin Kerja	.963	.098	.769	9.794	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

**BIODATA****Identitas Diri**

Nama : Azmi Arini  
Tempat, Tanggal Lahir : Pangkep, 10 Juni 2001  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Alamat Rumah : Kompleks Bukit Khatulistiwa Daya  
Telpon Rumah dan HP : +62 822 9166 1424  
Alamat *E-mail* : azmiarini@gmail.com

**Riwayat Pendidikan**

2007 – 2013 : SDS Semen Tonasa  
2013 – 2016 : SMPN 1 Pangkajene  
2013 – 2019 : SMAN 11 Pangkep

Demikian biodata ini dibuat dengan sebenar-benarnya.

Makassar, 19 Oktober 2023



Azmi Arini