

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat, F. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta.
- Agathanisa, C., & Partono Prasetyo, A. (2018). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN INDOGROSIR SAMARINDA. *Citha Agathanisa*, 1(4), 308–319.
- Anas, K. (2013). *Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pt. karya mitra muda*.
- Andriany, D. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Repex Perdana Internasional (Licensee of Federal Express) Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 392–398. <https://doi.org/10.30596/snk.v1i1.3642>
- Ariandi, F. (2018). *Pengaruh Metode Pembayaran Kompensasi terhadap Kinerja*.
- Arinal, V., & Rahayu, A. T. (2017). PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DOSEN DI SEKOLAH TINGGI ILMU KOMPUTER CIPTA KARYA INFORMATIKA. *Jurnal CKI On SPOT*, 10(1).
- Badriyah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Pustaka Setia.
- Bruce Dame Dhea Berlian, V. R. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Winaros Kawula BahariBeji-Pasuruan*.
- Donni Junni Priansa. (2017). *Perilaku Konsumen dalam Bisnis Kontemporer*. Alfabeta.
- Edy Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Vol. 8). Prenada Media Grup.
- Endah Saptutyningasih dan Esty Setyaningrum. (2019). *Penelitian kuantitatif Metode dan Analisis*. Gosyen Publishing.
- Faisal, A., Sapada, A., Basri Modding, H., Gani, A., & Nujum, S. (2017). *The effect of organizational culture and work ethics on job satisfaction and employees performance*. <https://doi.org/10.9790/1813-0612042836>
- Ghozali, Imam. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. PT Buku Seru.
- Hermingsih, A., & Purwanti, D. (n.d.). *THE EFFECT OF COMPENSATION AND WORK LOAD ON JOB SATISFACTION WITH WORK MOTIVATION AS MODERATING VARIABLES*.

- Hermingsih, A., & Purwanti, D. (2020). *PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJADENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL PEMODERASI*.
- I Made Yudi PermadiII Wayan Suana. (2017). *PENGARUH KOMPENSASI, BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN*.
- Isyandi, B. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global*. Unri Press.
- kasus Bluebird Pool Tanah Kusir, S. P., Selatan Krisnaldy, J., & Lidya Delimah Pasaribu, V. (2019). Hal (164-179) @Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang. *Jurnal Semarak*, 2(2).
- Ketut IR Sudiardhita, U. N. J. M. U. H. H. T. S. S. I. N. (n.d.). THE EFFECT OF COMPENSATION, MOTIVATION OF EMPLOYEE AND WORK SATISFACTION TO EMPLOYEE PERFORMANCE PT. BANK XYZ (PERSERO) TBK. 2018.
- Ketut IR Sudiardhita, U. N. M. B. H. H. T. S. S. I. N. (n.d.). THE EFFECT OF COMPENSATION, MOTIVATION OF EMPLOYEE AND WORK SATISFACTION TO EMPLOYEE PERFORMANCE PT. BANK XYZ (PERSERO) TBK. 2018.
- Kompensasi, P., Kerja, L., Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru Evi Damayanti, dan, Pendidikan Ekonomi, J., & Ekonomi, F. (2020a). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru. *Economic Education Analysis Journal*, 9(1), 33–49. <https://doi.org/10.15294/eeaj.v9i1.37165>
- Kompensasi, P., Kerja, L., Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru Evi Damayanti, dan, Pendidikan Ekonomi, J., & Ekonomi, F. (2020b). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru. *Economic Education Analysis Journal*, 9(1), 33–49. <https://doi.org/10.15294/eeaj.v9i1.37165>
- Kompensasi, P., Kerja, L., Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru Evi Damayanti, dan, Pendidikan Ekonomi, J., & Ekonomi, F. (2020c). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru. *Economic Education Analysis Journal*, 9(1), 33–49. <https://doi.org/10.15294/eeaj.v9i1.37165>
- Krisnaldy, V. L. D. P. , S. (2019). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJADAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI PEGAWAI SERTA DAMPAKNYATERHADAP KEPUASAN KERJA. *Jurnal Semarak*, 2(2).
- Listari, J., & Bahrun, K. (2021). PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN

- PADA PT CIPTAMAS BUMI SELARAS (CBS). In *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains* (Vol. 2, Issue 2). www.jurnal.umb.ac.id
- Nitisemito, A. S. (2013). *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia.
- Nurchahyo, & Anton. (2011). *Analisis Variabel-Variabel yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Quadra Mitra Perkasa Balikpapan*.
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577–588. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO8.577>
- Revani Hardika. (2017). *PENGEMBANGAN MODEL BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT ISLAM BANJARMASIN*.
- Rivai Dan Ella, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajawali Pers.
- Saban, D., Basalamah, S., Gani, A., & Rahman, Z. (2020). Impact Of Islamic Work Ethics, Competencies, Compensation, Work Culture On Job Satisfaction And Employee Performance: The Case Of Four Star Hotels. *European Journal of Business and Management Research*, 5(1). <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.1.181>
- Saman, A. (2020). EFFECT OF COMPENSATION ON EMPLOYEE SATISFACTION AND EMPLOYEE PERFORMANCE. *Business and Accounting Research (IJEBAR) Peer Reviewed-International Journal*, 4. <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/IJEBAR>
- Simanjuntak, P. J. (2003). *Produktivitas Kerja Pengertian dan Ruang Lingkupnya*. Prisma.
- Siti Nur Afyah ABD.QODIR DJAELANIACHMAD AGUS PRIYONO. (2017). *PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN*. www.fe.unisma.ac.id
- Soedjono. (2005). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya*. 7.
- Sugiyono. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D Bandung*.
- Wahyu Anindra Utomo, & Bowo Santoso. (2021). Pengaruh Kompensasi, Budaya Oganisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Swabina Gatra Kantor Perwakilan Tuban. *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis)*, 5(2), 449–461. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v5i2.715>
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja* (ketiga). PT. Raja Grafindo Prasad.

- Widyanto, K. A. and T. H. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen. Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajeme.*
- Yuliantarti, K. (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi Direktorat Jenderal Basis Karyawan Di Kementerian Perindustrian .*
- Yuwono, I. Dkk. 2005. (2005). *Psikologi Industridan Organisasi. Surabaya.*
- Zuki, K. (2016). *Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi dan Manajemen.*



Lampiran 1. Biodata

Nama : Moch. Wildan Arif
NIM : 01219009
Jenis Kelamin : Laki-laki
Tempat/Tanggal Lahir : Surabaya/20 Januari 1999
Alamat : Kalikepiting Jaya 3/4
Email : wildandaniel.id@gmail.com

RIWAYAT PENDIDIKAN

Tahun 2005-2011 : SD Widya Adi Putra
Tahun 2011-2014 : SMPN 15 Surabaya
Tahun 2014-2017 : SMAN 3 Surabaya
Tahun 2019-2023 : Universitas Narotama Surabaya



Lampiran 1 Hasil Tes TOEFL



The certificate is issued by Universitas Narotama and the Narotama Language Center. It certifies the test results for MOCH. WILDAN ARIF, ID number 01219009, who took the NAROTAMA ENGLISH PROFICIENCY TEST on June 14th, 2022. The test results are as follows:

Test Results	
Listening Comprehension	: 46
Structure and Written Expression	: 47
Reading Comprehension	: 53
Total Score	: 487

The certificate is valid until June 14th, 2024. It was signed by Muchamad Arif, M.TEFL, Head of Narotama Language Center, on June 15th, 2022, in Surabaya.

UNIVERSITAS NAROTAMA
PRO PATRIA

NAROTAMA
LANGUAGE
CENTER
PRO PATRIA

Muchamad Arif, M.TEFL
Head of Narotama Language Center

PRO PATRIA
SURABAYA

Lampiran 3 Certificate of conference



Lampiran 5 Berita Acara Bimbingan Skripsi

**FAKULTAS
EKONOMI DAN BISNIS**

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

No Dokumen : FM FEB 03 07
Tgl. Terbit : 01 OKT 2018
Revisi : 00

1 NAMA MAHASISWA : MOCH. WILDAN ARIF
2 NIM : 01219009
3 FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS
4 PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
5 TOPIK SKRIPSI : MANAJEMEN SDM
6 TANGGAL PENGAJUAN : 05 Oktober 2022
7 NAMA PEMBIMBING I : Dr. JOKO SUYONO Ph.D.
8 NAMA PEMBIMBING II : -
9 URAIAN KONSULTASI :

NO	TANGGAL	JADWAL KEGIATAN PENELITIAN	MONITORING	
			CATATAN	PARAF PEMBIMBING
1		Observasi obyek penelitian		ly
2		Observasi terhadap fenomena bisnis/manajemen	} ace by Revisi sesuai arsipan	ly
3		Menentukan masalah penelitian		ly
4		Kajian teoritis & Empiris		ly
5		Sintesa dan Rasionalisasi teori		ly
6		Pendekatan Metodologi penelitian		ly
7		Pembuatan instrument penelitian	ly ace	ly
8		Pengumpulan data	ly ace	ly
9		Tabulasi & Pengolahan Data	ace	ly
10		Deskripsi Hasil Penelitian	ace	ly
11		Intepretasi Hasil Penelitian	ace	ly
12		Kelengkapan Data	BETULKAN TATA TERS/ace	ly ly

Sidang Skripsi

10 TANGGAL SELESAI BIMBINGAN : 25-01-2023 ly
11. TELAH DIEVALUASI DAN SIAP UNTUK DIJUR : 25-01-2023 ly

Dosen Pembimbing
Surabaya,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. JOKO SUYONO Ph.D.
Dr. AGUS SUKOCO, ST., MM

Lampiran 6 Hasil Tes Plagiasi

: Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV Rangko Bersaudara Di Surabaya

ORIGINALITY REPORT

19% SIMILARITY INDEX
17% INTERNET SOURCES
4% PUBLICATIONS
8% STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	jurnal.politeknik-kebumen.ac.id Internet Source	2%
2	riset.unisma.ac.id Internet Source	1%
3	repository.stei.ac.id Internet Source	1%
4	ojs.dinamikakesehatan.unism.ac.id Internet Source	1%
5	Submitted to Universitas Bengkulu Student Paper	1%
6	docobook.com Internet Source	1%
7	www.scilit.net Internet Source	1%
8	download.garuda.kemdikbud.go.id Internet Source	1%
9	repository.narotama.ac.id Internet Source	1%
10	www.openjournal.unpam.ac.id Internet Source	1%
11	jurnal.umb.ac.id Internet Source	1%
12	Submitted to IAIN Kediri Student Paper	<1%
13	www.budhalhealing.com Internet Source	<1%
14	repository.uhamka.ac.id Internet Source	<1%
15	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	<1%

Lampiran 7 Kuesioner

A. Daftar Pernyataan

1. Nama :
2. Umur : Thn
3. Jenis Kelamin : L / P (*)
4. Masa Kerja : Thn Bln
5. Jabatan :

Petunjuk: Mohon Saudara memberikan pendapat atas pernyataan- pernyataan berikut, sesuai dengan tingkat persetujuan dengan memberikan tanda silang (X) pada angka pilihan:

1 = sangat tidak setuju (STS)

2 = tidak setuju (S)

3 = Cukup Setuju (CS)

4 = setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

KEPUASAN KERJA

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1.	Gaji yang diterima dari perusahaan cukup dan sesuai dengan pekerjaan					
2.	Upah yang diberikan perusahaan telah sesuai dengan yang diharapkan dan dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari					
3	Insentif yang di terima, sesuai dengan jasa atas pekerjaan yang dikerjakan					
4	Asuransi Kesehatan yang di terima membuat karyawan tidak risau mengenai biaya pengobatan apabila mengalami kejadian yang tidak diinginkan					

LINGKUNGAN KERJA

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
	<i>Lingkungan Kerja</i>					
1.	Penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) di ruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan					
2.	Temperatur/suhu di ruang kerja memberikan kenyamanan pada saya selama bekerja					
3.	Kelembapan di lingkungan kerja cukup baik					
4.	Sirkulasi udara di tempat kerja memungkinkan karyawan dapat bekerja dengan nyaman					
5.	Tidak ada bau tidak sedap di tempat kerja					
6.	Tata warna ditempat kerja sesuai dan indah dipandang					
7.	Dekorasi ditempat kerja tidak hanya indah namun juga memiliki fungsinya masing-masing					
8.	Keamanan di tempat kerja baik					

BUDAYA ORGANISASI

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya melaksanakan perintah yang berlaku dengan sebaik-baiknya					
2.	Sejauh ini saya merasa menyampaikan pendapat/ide merupakan hal yang wajib karena manajemen mendorong hal tersebut					
3.	Pekerjaan yang saya lakukan memiliki kecenderungan mengutamakan kinerja Team					
4.	Sejauh ini saya merasa bahwa keputusan yang diambil manajemen ikut mempertimbangkan dampak dari keluarannya kepada karyawan					

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
5	Setiap kali melakukan pekerjaan saya selalumentutamakan kecermatan, analisis dan perhatian sesuai SOP yang berlaku					

KEPUASAN KERJA

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
	<i>Kepuasan Kerja</i>					
1.	Pekerjaan yang di lakukan sesuai dengan jobdesk sejak awal					
2.	Gaji diterima sesuai dengan beban pekerjaan					
3.	Promosi Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja					
4.	Pengawas/leader senantiasa memberikan perintah atau petunjuk yang baik dan bijak					
5.	Rekan kerja senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Sehingga timbul rasa nyaman dalam bekerja					

No Responden	KOMPENSASI (X1)				Total X1
	X1.1	X2.2	X3.3	X4.4	
1	3	2	2	3	10
2	4	4	3	4	15
3	3	4	3	4	14
4	3	2	3	3	11
5	4	2	2	3	11

No Responden	KOMPENSASI (X1)				Total X1
	X1.1	X2.2	X3.3	X4.4	
6	3	4	4	4	15
7	4	4	4	4	16
8	2	3	3	3	11
9	2	3	3	3	11
10	3	2	2	3	10
11	2	3	3	2	10
12	3	2	2	2	9
13	4	4	4	4	16
14	4	4	4	4	16
15	5	5	5	5	20
16	4	4	4	4	16
17	5	5	5	5	20
18	5	4	5	4	18
19	4	4	4	4	16
20	4	3	4	4	15
21	3	2	2	3	10
22	2	3	3	2	10
23	3	2	2	2	9
24	2	2	3	3	10
25	3	3	2	3	11
26	3	2	3	3	11
27	4	3	3	4	14
28	3	3	3	3	12
29	5	5	5	5	20
30	5	5	5	5	20
31	5	4	5	4	18
32	4	4	4	4	16

No Responden	KOMPENSASI (X1)				Total X1
	X1.1	X2.2	X3.3	X4.4	
33	3	3	3	2	11
34	4	4	3	4	15
35	3	3	2	3	11

LINGKUNGAN KERJA (X2)								Total X2
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	3	3	3	3	3	4	3	25
4	4	4	4	4	4	4	2	30
3	3	3	3	3	3	3	3	24
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	3	3	3	3	3	3	3	24
4	4	4	4	4	4	4	3	31
3	3	3	4	4	3	3	3	26
4	3	3	3	4	4	4	4	29
4	4	3	3	3	4	3	3	27
4	4	4	4	4	3	4	4	31
3	4	4	4	4	4	3	4	30
4	3	3	3	3	3	3	4	26
4	4	3	4	4	4	4	4	31
4	4	4	4	4	4	4	3	31
4	3	4	4	3	4	3	4	29
3	4	3	3	3	3	3	3	25
4	3	4	4	4	4	2	2	27
3	4	3	3	3	3	3	3	25
4	3	4	4	4	3	3	4	29
4	3	3	3	3	4	4	3	27

LINGKUNGAN KERJA (X2)								Total
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2
3	4	4	4	4	4	4	4	31
4	3	3	3	3	3	4	4	27
4	4	3	4	4	4	3	4	30
4	4	4	3	4	4	3	4	30
3	4	3	4	3	3	3	3	26
4	3	4	3	4	4	4	4	30
3	4	3	4	3	3	3	3	26
4	3	4	3	4	4	4	3	29
3	3	3	4	3	3	3	3	25
3	4	3	4	4	4	3	4	29
3	3	3	3	3	3	4	3	25
3	4	4	4	4	3	3	3	28
3	3	3	3	3	3	3	3	24
2	2	2	4	2	4	4	4	24

BUDAYA KERJA (X3.)					Total
X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3
4	4	4	4	4	20
3	4	4	4	4	19
4	3	4	3	3	17
3	4	3	3	4	17
4	4	4	4	4	20
3	3	4	4	3	17
4	4	4	4	4	20
3	3	4	3	4	17
4	4	4	4	4	20
3	3	4	3	4	17

BUDAYA KERJA (X3.)					Total
X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
3	4	4	4	3	18
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	3	4	4	3	18
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	3	19
4	4	4	3	4	19
3	3	3	4	3	16
3	4	4	4	4	19
4	3	3	4	4	18
3	4	4	4	4	19
4	4	4	3	4	19
3	3	3	3	3	15
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
3	3	3	3	3	15
4	4	4	4	4	20
3	4	4	4	3	18
4	4	4	4	4	20
4	4	3	4	4	19
4	4	4	4	4	20

KEPUASAN KERJA (Y)					Total Y
Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	3	19
3	4	4	4	2	17
3	3	3	3	3	15
4	4	4	4	4	20
3	3	3	3	3	15
3	3	4	3	4	17
3	3	3	3	3	15
4	4	4	2	4	18
3	3	3	3	3	15
4	4	4	4	4	20
4	4	4	3	4	19
4	3	3	4	3	17
4	4	4	3	4	19
3	4	3	4	4	18
4	3	3	3	4	17
4	4	4	4	3	19
4	4	3	3	4	18
4	4	3	2	3	16
4	4	3	3	4	18
3	3	4	3	3	16
4	4	4	4	4	20
4	3	3	3	3	16
4	4	4	4	4	20
4	4	4	3	3	18
3	3	3	4	4	17

KEPUASAN KERJA (Y)					Total Y
Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	
4	4	4	4	4	20
4	3	3	3	3	16
4	4	4	4	4	20
3	3	3	4	4	17
4	3	4	4	4	19
3	3	3	4	3	16
3	4	4	3	4	18
3	3	4	4	3	17
4	4	4	3	4	19

Tabel 4.1 Identitas jenis Kelamin Responden

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulatife Percent
Valid	Pria	17	48,6	48,6	
	Wanita	18	51,4	51,4	
	Total	35	100	100	

Tabel 4.2 Identitas usia responden

		Usia			
		Jumlah	Percent	Valid Percent	Cumulative epercent
Valid	11-20 tahun	5	17,1	17,1	100
	21-30 tahun	28	80%	80%	100
	31-40 tahun	2	5,71	5,71	100
	Total	35	100	100	

Tabel 4.3 Hasil Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Alpha	Kesimpulan
Kompensasi (X1)	0,932	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,732	0,60	Reliabel
Budaya Kerja (X3)	0,735	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,609	0,60	Reliabel

Tabel 4.4 Uji Validitas

Variabel	indikator	corrected item total correlation	R table	Keterangan
Kompensasi (X1)	x1	0,880	0.334	Valid
	x2	0,923	0.334	Valid
	x3	0,919	0.334	Valid
	x4	0,930	0.334	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	x2.1	0,655	0.334	Valid
	x2.2	0,551	0.334	Valid
	x2.3	0,736	0.334	Valid
	x2.4	0,469	0.334	Valid
	x2.5	0,816	0.334	Valid
	x2.6	0,664	0.334	Valid
	x2.7	0,408	0.334	Valid
	x2.8	0,430	0.334	Valid

Budaya Organisasi (x3)	x3.1	0,719	0.334	Valid
	x3.2	0,815	0.334	Valid
	x3.3	0,63	0.334	Valid
	x3.4	0,633	0.334	Valid
	x3.5	0,684	0.334	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	y1	0,640	0.334	Valid
	y2	0,717	0.334	Valid
	y3	0,740	0.334	Valid
	y4	0,466	0.334	Valid
	y5	0,536	0.334	Valid

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.741 ^a	.548	.505	1.17449	1.834

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

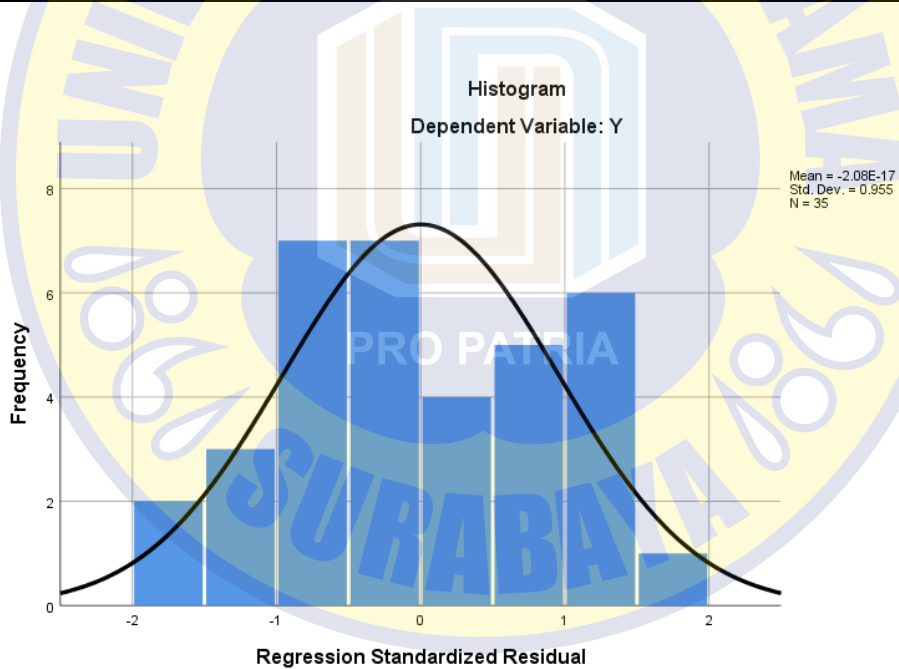
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	51.924	3	17.308	12.547	.000 ^b
	Residual	42.762	31	1.379		
	Total	94.686	34			

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

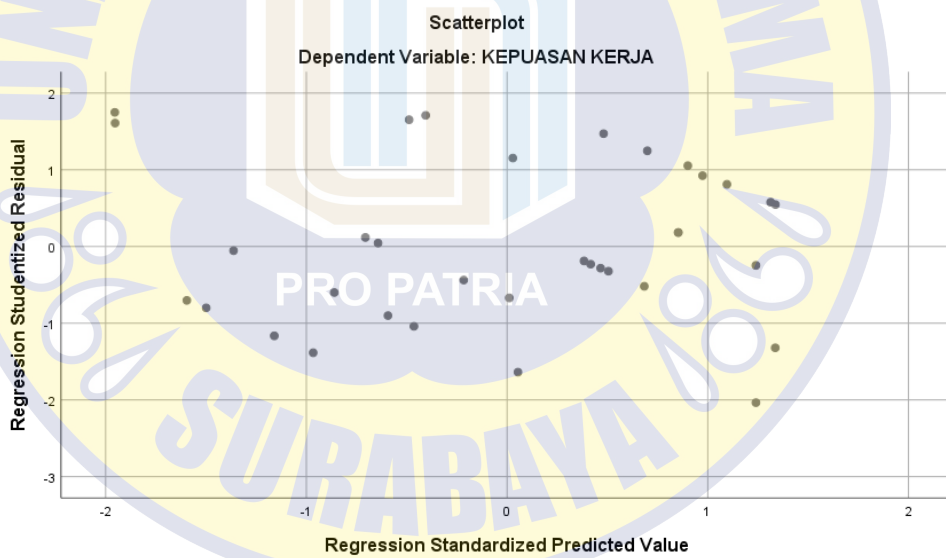
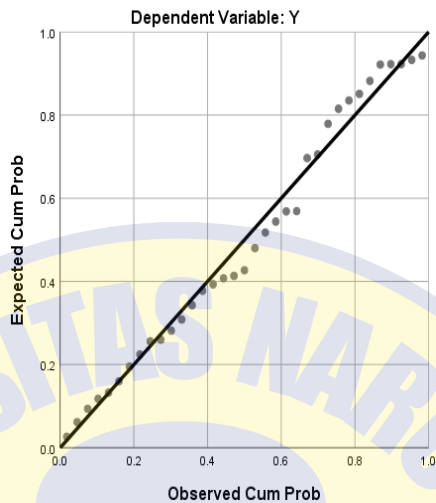
b. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI, KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.650	2.868		.227	.822		
	KOMPENSASI	.030	.059	.063	.503	.618	.936	1.068
	LINGKUNGAN KERJA	.269	.090	.420	3.005	.005	.746	1.341
	BUDAYA ORGANISASI	.490	.152	.447	3.228	.003	.760	1.315

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized
Residual

N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.12147607
Most Extreme Differences	Absolute	.091
	Positive	.091
	Negative	-.083
Test Statistic		.091
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.

