



Pengaruh Kompensasi dan Kebahagiaan di tempat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Industri Kereta Api (Persero) Madiun

Haider Ali^{1*}, Siti Nurmayanti¹

¹ Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mataram, Indonesia.

Article Info

Received: January 10, 2024

Revised: March 27, 2024

Accepted: April 25, 2024

Published: April 30, 2024

Corresponding Author:

Haider Ali

muhamadhaider25@gmail.com

DOI: [10.29303/alexandria.v5i1.563](https://doi.org/10.29303/alexandria.v5i1.563)

© 2024 The Authors. This open access article is distributed under a (CC-BY License)



Abstract: This research aims to analyze the influence of Compensation and Happiness at work on employee performance at PT Industri Kereta Api (Persero) Madiun. The research method used is a proportional random sampling method with a questionnaire as a data collection instrument. The sample of this study consists of 67 respondents with proportional sampling selected from various departments of the company. Data analysis was conducted using multiple linear regression to test the research hypotheses. The results of the study indicate that compensation has a positive and significantly influence on employee performance, and happiness at work has a positive and significant influence on employee performance. This research contributes to human resource management in PT Industri Kereta Api (Persero) Madiun by providing insights for designing policies that can enhance employee well-being and, in turn, improve overall organizational performance.

Keywords: Compensation; Employee Performance; Happiness at work; PT Industri Kereta Api (Persero) Madiun; PT INKA.

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan kebahagiaan di tempat kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Industri Kereta Api (Persero) Madiun. Metode penelitian yang digunakan adalah Proportional Random Sampling dengan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Sampel penelitian ini terdiri dari 67 responden yang dipilih dengan menggunakan metode proportional sampling dari berbagai departemen PT. Industri Kereta Api (Persero) Madiun. Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda untuk menguji hipotesis penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kebahagiaan di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini memberikan kontribusi bagi manajemen SDM di PT Industri Kereta Api (Persero) Madiun untuk merancang kebijakan yang dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai dan pada gilirannya meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kata Kunci: Kebahagiaan di Tempat Kerja; Kinerja; Kompensasi; PT Industri Kereta Api (Persero) Madiun; PT INKA

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset organisasi yang paling penting, dan membuat Sumber Daya Organisasi lainnya menjadi bekerja. Dengan demikian sangatlah penting bagi perusahaan untuk dapat mempekerjakan karyawan yang berkualitas dan berdedikasi tinggi, yang dapat memberikan kinerja kerja yang baik terhadap perusahaan (Hasibuan & Munasib, 2020). Menurut Afandi (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau

kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Selain itu Mangkunegaran (2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, terdapat beberapa cara yang dapat dilakukan. Menurut

How to Cite:

Ali, H., & Nurmayanti, S. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Kebahagiaan di tempat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Industri Kereta Api (Persero) Madiun. *ALEXANDRIA (Journal of Economics, Business, & Entrepreneurship)*, 5(1), 92-95. <https://doi.org/10.29303/alexandria.v5i1.563>

penelitian yang dilakukan oleh Sidabalok dan sayekti (2020) cara meningkatkan kinerja perawat dalam bekerja yaitu dengan cara meningkatkan kebahagiaan di tempat kerja sehingga timbulnya semangat bekerja dan meningkatkan kinerja. Hal ini juga sejalan dengan pendapat Saenghiran dalam Bataineh (2019) bahwa karyawan yang memiliki rasa bahagia cenderung menunjukkan tingkat produktivitas kinerja yang lebih besar, serta menghasilkan ide-ide segar. Menurut Handoko dalam wahyuningtyas dan Suharnomo (2013) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah kepuasan kompensasi karena kepuasan kompensasi dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja.

Berdasarkan pendapat tersebut, kompensasi menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Hasibuan (2018) kompensasi diartikan sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diberikan perusahaan sebagai tanda jasa atas kontribusi kepada perusahaan. Menurut Simamora (2015) indikator-indikator kompensasi ada 4, yaitu Upah dan gaji, insentif, tunjangan, fasilitas. Sikula dalam Mangkunegara (2017) kompensasi sangat penting bagi karyawan maupun majikan hal ini dikarenakan kompensasi merupakan sumber penghasilan karyawan, kompensasi juga merupakan gambaran dari status sosial bagi karyawan. Pemberian kompensasi kepada para pekerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja mereka, tingkat kepuasan dalam bekerja, motivasi, dan hasil kerja yang dihasilkan.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kebahagiaan di tempat kerja. Menurut Pryce dan Jones dalam sidabalok dan sayekti (2020) Kebahagiaan di tempat kerja merupakan perasaan positif yang dimiliki individu di setiap waktu kerja, karena individu tersebut mengetahui, mengelola dan mempengaruhi dunia kerjanya sehingga mampu memaksimalkan kinerja dan memberikan kepuasan bagi dirinya dalam bekerja. Ningsih (2013) kebahagiaan di tempat kerja sangat penting bagi individu karena individu yang bahagia di tempat kerja memiliki perasaan positif yang membuat individu puas, produktif, dan turnover rendah sehingga menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. *Vandenbergh* dalam Syarifi (2019) mengungkapkan jika seorang karyawan tidak merasa bahagia dalam bekerja akan memberikan dampak yang tidak baik pada hasil kerjanya dan dampak tidak baik juga kepada karyawan. Terdapat indikator-indikator kebahagiaan di tempat kerja yang dikemukakan oleh Lai dalam Hao (2018), yaitu Life Satisfaction, Interpersonal Relationships, Self- Affirmation, Physical and Mental Health.

Hasil penelitian sebelumnya mengenai pengaruh kompensasi dan kebahagiaan di tempat kerja terhadap kinerja pegawai telah diungkap oleh beberapa peneliti. Asmayana, dkk (2018) hasil penelitiannya menunjukkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar. Penelitian yang dilakukan oleh yang dilakukan Sidabalok dan Sayekti (2020) menunjukkan bahwa kebahagiaan berpengaruh signifikan dan memiliki hubungan positif dengan kinerja dan dapat diartikan bahwa ketika kebahagiaan perawat meningkat maka kinerja juga akan meningkat. Berdasarkan penjelasan yang telah disampaikan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dari kompensasi dan kebahagiaan di tempat kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Industri Kereta Api (Persero) Madiun dan untuk memberikan informasi tambahan, rekomendasi, dan kontribusi yang bermanfaat bagi instansi, khususnya terkait dengan kompensasi, kebahagiaan di tempat kerja, dan kinerja pegawai.

Metode

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang diterapkan dalam studi ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Industri Kereta Api (Persero) Madiun yang terletak di Jalan Yos Sudarso No. 71, Madiun Lor, Kec. Manguharjo, Kota Madiun, Jawa Timur.

Populasi Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada di PT Industri Kereta Api (Persero) Madiun yang berjumlah 205 orang. Populasi yang diamati tergolong populasi besar karena jumlah pegawai pada PT Industri Kereta Api (Persero) Madiun lebih dari 100 orang, maka akan diambil sejumlah sampel sebagai responden penelitian. Jumlah sampel yang digunakan dihitung dengan rumus Slovin dalam Umar (2002) yaitu:

$$n = \frac{N}{1+N} = \frac{205}{1+205} = 67,21 \text{ (67)}$$

Maka sampel dari penelitian ini adalah 67,21 dibulatkan menjadi 67 responden.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik Proportional Random Sampling. Dalam random sampling setiap kelas dalam populasi memiliki kesempatan untuk menjadi sampel. Proporsional digunakan untuk menentukan jumlah sampel pada masing-masing kelas.

Teknik dan Alat Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengumpulkan data yaitu teknik wawancara, teknik angket, dan teknik dokumentasi. Alat yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengumpulkan data yaitu handphone sebagai alat untuk menghubungi responden, kuesioner, dan juga flashdiks.

Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini ialah data kualitatif dan data kuantitatif

Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data Primer, Data primer diperoleh melalui data jawaban dari responden melalui pengisian kuesioner. Data Sekunder, Data ini merupakan data yang diperoleh dari PT Industri Kereta Api (Persero) Madiun.

Hasil dan Pembahasan

Uji Kualitas Instrumen

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Koefisien Korelasi (R hitung)	R tabel	Keterangan
Kompensasi (X1)	X1.1	0.786	0.244	Valid
	X1.2	0.703	0.244	Valid
	X1.3	0.734	0.244	Valid
	X1.4	0.748	0.244	Valid
	X1.5	0.759	0.244	Valid
	X1.6	0.793	0.244	Valid
	X1.7	0.860	0.244	Valid
	X1.8	0.799	0.244	Valid
	X1.9	0.872	0.244	Valid
	Kebahagiaan di Tempat Kerja (X2)	X2.1	0.480	0.244
X2.2		0.554	0.244	Valid
X2.3		0.646	0.244	Valid
X2.4		0.694	0.244	Valid
X2.5		0.691	0.244	Valid
X2.6		0.853	0.244	Valid
X2.7		0.854	0.244	Valid
X2.8		0.829	0.244	Valid
X2.9		0.805	0.244	Valid
X2.10		0.737	0.244	Valid

Variabel	Item	Koefisien Korelasi (R hitung)	R tabel	Keterangan
Kinerja (Y)	X2.11	0.835	0.244	Valid
	X2.12	0.676	0.244	Valid
	Y.1	0.251	0.244	Valid
	Y.2	0.682	0.244	Valid
	Y.3	0.733	0.244	Valid
	Y.4	0.677	0.244	Valid
	Y.5	0.656	0.244	Valid
	Y.6	0.524	0.244	Valid
	Y.7	0.682	0.244	Valid
	Y.8	0.569	0.244	Valid
	Y.9	0.647	0.244	Valid
	Y.10	0.728	0.244	Valid
Y.11	0.545	0.244	Valid	
Y.12	0.634	0.244	Valid	

Dari Tabel 1 dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi (R hitung) untuk semua pertanyaan yang berkaitan dengan kompensasi (X1), kebahagiaan di tempat kerja (X2), dan variabel Kinerja (Y) lebih besar dari R tabel. Ini mengindikasikan bahwa semua pertanyaan terkait dengan variabel Kinerja (Y) dianggap valid dan dapat diterapkan dalam penelitian selanjutnya.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompensasi (X1)	0.921	0.60	Reliabel
Kebahagiaan di Tempat Kerja (X2)	0.917	0.60	Reliabel
Kinerja (Y)	0.843	0.60	Reliabel

Dari Tabel 2 dapat disimpulkan bahwa nilai cronbach's alpha dari variabel kompensasi (0.921), variabel kebahagiaan di tempat kerja (0.917), dan variabel kinerja (0.843) lebih besar dari standar cronbach's alpha (0.60), artinya dapat dipastikan bahwa data-data yang diperoleh selama penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi dan dapat dipercaya, sehingga memungkinkan untuk melakukan analisis lebih mendalam terhadap seluruh data yang telah dikumpulkan.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
N	67
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.199 ^c

Dari Tabel 3, dapat disimpulkan bahwa nilai Asymp. Sig. 2-tailed (0.199) lebih besar dari standar nilai Asymp. Sig. 2-tailed (0.005) maka nilai data residual

berdistribusi normal, sehingga dapat melakukan uji statistik selanjutnya.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kompensasi (X1)	0.906	1.104
Kebahagiaan Di Tempat Kerja (X2)	0.906	1.104

Dari Tabel 4 dapat disimpulkan bahwa nilai *tolerance* (0.906) dari variabel kompensasi (X1) dan variabel kebahagiaan di tempat kerja (X2) lebih besar dari standar nilai *tolerance* (0.1) maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Sig.
1 (Constant)	0.050
Kompensasi (X1)	0.665
Kebahagiaan Di Tempat Kerja (X2)	0.748

a. Dependent Variable: ABS_RES

Dari tabel yang disajikan di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai Sig. variabel kompensasi (0.204) dan kebahagiaan di tempat kerja (0.647) lebih besar dari standar nilai Sig. (0.05). Artinya, seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga dapat melakukan uji statistik selanjutnya.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	
	1 (Constant)	1.426	
Kompensasi (X1)	0.335	0.100	0.008
Kebahagiaan Di Tempat Kerja (X2)	0.343	0.114	0.000

a. Dependent Variable: KINERJA (Y)

Dari Tabel 6, dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien regresi variabel kompensasi (X1) bernilai positif yaitu sebesar (0.335). Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan nilai sebesar 1 satuan pada variabel kompensasi (X1), maka nilai variabel Kinerja (Y) akan meningkat sebesar (0.335). Selain itu, nilai koefisien regresi variabel kebahagiaan di tempat kerja (X2) bernilai positif yaitu sebesar (0.343). Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan nilai sebesar 1 satuan pada variabel kebahagiaan di tempat kerja (X2), maka nilai variabel Kinerja (Y) akan meningkat sebesar (0.343) dengan asumsi variabel

independen lainnya nilainya tetap. Koefisien regresi yang bertanda positif menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang searah antara variabel kompensasi (X1) terhadap kinerja (Y) dan variabel kebahagiaan di tempat kerja (X2) terhadap kinerja (Y).

Dari tabel 6 juga menunjukkan bahwa nilai Sig. variabel kompensasi (X1) sebesar $0.008 < 0.05$ yang mengandung arti bahwa variabel kompensasi (X1) medan variabel kebahagiaan di tempat kerja sebesar $0.000 < 0.05$

Uji Hipotesis

Tabel 7. Hasil Uji F (Kelayakan Model)

Model	df	F	Sig.
1 Regression	2	14.579	0.000 ^b
Residual	64		
Total	66		

a. Dependent Variable: KINERJA (Y)

b. Predictors: (Constant), Kebahagiaan Di Tempat Kerja (X2), Kompensasi (X1)

Dari Tabel 7, dapat disimpulkan bahwa nilai Sig. (0.000) lebih kecil dari dari standar nilai Sig. (0.05) sehingga H0 ditolak dan H1 diterima. H1 diterima yaitu variabel kompensasi (X1) dan kebahagiaan di tempat kerja terhadap variabel kinerja (Y) dinyatakan layak dan hasil ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dapat dikatakan memenuhi asumsi kelayakan sebuah model penelitian dengan data penelitian yang dianalisis.

Tabel 8. Hasil Uji t (Parsial)

Model	t	Sig.
1 (Constant)	2.526	0.014
Kompensasi (X1)	3.343	0.001
Kebahagiaan Di Tempat Kerja (X2)	3.011	0.004

a. Dependent Variable: KINERJA (Y)

Dari Tabel 8, dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung variabel kompensasi (3.343) dengan nilai Sig. (0.001), karena nilai Sig. variabel kompensasi (0.001) lebih kecil dari pada standar nilai Sig. (0.05) maka H0 ditolak dan H1 diterima. H1 diterima artinya yaitu variabel kompensasi (X1) berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y) dan berpengaruh positif. Sedangkan, nilai t hitung variabel kebahagiaan di tempat kerja (3.011) dengan nilai Sig. (0.004), karena nilai Sig. variabel kebahagiaan di tempat kerja (0.004) lebih kecil dari pada standar nilai Sig. (0.05) sehingga H0 ditolak dan H1 diterima. H1 diterima artinya yaitu variabel kebahagiaan di tempat kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y) dan berpengaruh positif

*Uji Koefisien Determinan***Tabel 9.** Hasil Uji Koefisien Determinan

Model	R	R Square
1	0.559 ^a	0.313

a. Predictors: (Constant), Kebahagiaan Di Tempat Kerja (X2), Kompensasi (X1)

b. Dependent Variable: KINERJA (Y)

Dari tabel yang disajikan di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai R Square (0.313) atau 0.313 x 100% sebesar 31.3% artinya besar pengaruh variabel kompensasi (X1) dan kebahagiaan di tempat kerja (X2) terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 31.3% sedangkan sisanya 68.7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini seperti variabel lingkungan kerja, beban kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, stres kerja dan juga komitmen organisasi.

Menurut hasil analisis data yang telah dilakukan dengan menggunakan variabel-variabel yang diteliti, maka didapatkan hasil perhitungan yang dapat diuraikan sebagai berikut:

Hasil analisis statistik pada penelitian ini menunjukkan yaitu variabel kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja (Y). Artinya bahwa semakin layak kompensasi pegawai maka kinerja pegawai juga akan semakin tinggi. Begitu juga sebaliknya jika kompensasi pegawai tidak layak maka kinerja pegawai akan rendah

Hasil analisis statistik pada penelitian ini menunjukkan yaitu variabel kebahagiaan di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja (Y). Artinya bahwa semakin tinggi kebahagiaan di tempat kerja maka kinerja pegawai akan semakin tinggi. Begitu juga sebaliknya jika kebahagiaan di tempat kerja rendah maka kinerja pegawai akan semakin rendah.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa: (1) Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Industri Kereta Api (persero) Madiun. Artinya semakin layak kompensasi yang diberikan maka kinerja pegawai pada PT Industri Kereta Api (persero) Madiun semakin tinggi; (2) Variabel kebahagiaan di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Industri Kereta Api (persero) Madiun. Artinya semakin tinggi kebahagiaan di tempat kerja maka kinerja pegawai pada PT Industri Kereta Api (persero) Madiun semakin tinggi.

Daftar Pustaka

Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta.

- Asmayana, H.A., Daweng, M. and Badollahi, I., (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar. *Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2).
- Bataineh, K. (2019). Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance. *International Business Research*, 12(2). <https://doi.org/10.5539/ibr.v12n2p99>
- Chia-Hao, C., & Ting-Ya, H. (2018). The study of employee's job stress, happiness and job performance-taiwan construction industry company for example. *International Journal of Organizational Innovation (Online)*, 10(3), 126-143
- Hasibuan, Malayu S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi revisi cetakan ke-tiga belas)*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan, S. H., & Munasib, A. (2020). Pengaruh beban kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja guru. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 247-258.
- Mangkunegara, A.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Ningsih. (2013). Subjective Well Being Ditinjau Dari Faktor Demografi (Status Pernikahan, Jenis Kelamin, Pendapatan). *Jurnal Online Psikologi*, Vol. 1(2).
- Sidabalok, S.Y. and Sayekti, A., (2020). Pengaruh Kebahagiaan dan Manajemen Stres terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap (Studi kasus di RSUD dr. Djasamen Pematangsiantar Sumatera Utara). *SOCIA: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 17(1), pp.57-70.
- Simamora, Henry. (2015). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sugiyono, D. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan Tindakan*. Bandung: CV. Alfabeta
- Syarifi, H., Lengkong, V. P., & Saerang, R. (2019). Hubungan Antara Kebahagiaan Di Tempat Kerja Dengan Kinerja Karyawan KFC Di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(4).
- Wahyuningtyas, N., & Suharnomo, S. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Bank Jateng Cabang Koordinator Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 2(2), 322-327