

Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia Regional Yogyakarta

Devit Ardi Kustanto^a

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Mercu Buana Yogyakarta

Titik Desi Harsoyo^b

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Mercu Buana Yogyakarta

ARTICLES INFORMATION

RELEVANCE

Vol. 2, No. 1, Juni 2019

Page : 217-227

ISSN (online) : 2615 - 8590

ISSN (print) : 2615 - 6385

Keywords :

*Physical work environment,
Compensation, discipline, Employee
Performance..*

JEL classifications:

G10, G14, G20

Contact Author :

^adevitardikustanto33@gmail.com

^bdesycapry@yahoo.com,

ABSTRACT

This research aims to analyze: (1) influence of compensation on performance of employees at PT. Indonesia Yogyakarta Regional Insurance Services. (2) the influence of the physical work environment on performance of employees at PT. Indonesia Yogyakarta Regional Insurance Services. (3) the influence of the discipline of work on performance of employees at PT. Indonesia Yogyakarta Regional Insurance Services. (4) the influence of the physical work environment, compensation and discipline work simultaneously towards the performance of employees on the insurance of PT Indonesia Yogyakarta Regional Services. This research uses a sampling technique is saturated (Census sample) using the entire population on the PT. Indonesia Yogyakarta Regional Services Insurance i.e. as many as 45 of the respondents. Data collection was conducted using a questionnaire that has been tested for validity and reliabilitasnya. On a classic assumption test yielded a regression model of distributed data is normal and does not happen multikolinieritas, and heterokedastisitas does not occur. Based on the results of the regression equation obtained analysis of $Y = -6.0910.423 + x_1 + x_2 + X_3 0.386 0.413$. The results of this research indicate that: (1) a positive effect and compensation on performance of employees at PT. Indonesia Yogyakarta Regional Insurance Services. (2) the physical work environment positive and significant effect on performance of employees at PT. Indonesia Yogyakarta Regional Insurance Services. (3) the disciplinary work of positive and significant effect on performance of employees at PT. Indonesia Yogyakarta Regional Insurance Services. (4) the physical work environment, compensation and discipline work simultaneously positive and significant effect on performance of employees at PT. Indonesia Yogyakarta Regional Insurance Services.

Keywords: *Physical work environment, Compensation, discipline, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Menurut Nawawi(2011), sumber daya manusia merupakan tenaga kerja, pekerja, karyawan, potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya atau potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal non material dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dalam suatu organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun dan zaman. Suatu perusahaan yang dikelola oleh sumber daya manusia yang baik akan berjalan dengan efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan. Setiap perusahaan harus dapat mengoptimalkan setiap sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Laba atau keuntungan merupakan salah satu tujuan dari perusahaan tersebut. Dengan berorientasikan pada laba, maka perusahaan akan meningkatkan kualitas dan pelayanan dari suatu produk yang dihasilkan oleh perusahaan tersebut agar dapat dipasarkan kepada konsumen.

Kualitas dan pelayanan yang baik membuat konsumen akan menggunakan produk tersebut secara terus menerus. Hal ini akan meningkatkan laba perusahaan secara maksimal. Kualitas dan pelayanan produk yang dihasilkan tersebut tergantung dengan kinerja yang dihasilkan oleh sumber daya manusia dari perusahaan. Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik oleh perusahaan. Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik oleh perusahaan.

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi sumber daya manusia diperusahaan. Menurut Hasibuan(2009) dalam Aji, Suryoko dan Budiatmo(2015), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Karyawan akan melakukan pekerjaannya sesuai tanggung jawab dan keahliannya mengharapkan akan mendapatkan timbal balik yang sesuai seperti kompensasi yang diterima atas jasa yang diberikan.

Lingkungan kerja merupakan lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Menurut Nitisemito(2000), mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu

diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Menurut Suwatno dan Priansa (2011), secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis (non fisik). Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Tersedianya sarana dan prasarana yang cukup dapat membantu proses pekerjaan karyawan tersebut dibantu dengan suasana lingkungan kerja yang nyaman dirasakan.

Disiplin kerja menurut Siswanto(2002), merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Dengan disiplin, karyawan juga akan tepat waktu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dan dengan disiplin kerja akan membuat kinerja karyawan meningkat.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika(Rachmawati, 2009). Menurut Kadir(2014), menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan begitu, manajer harus melihat potensi karyawannya agar pekerjaan yang diberikan itu mampu dipahami dan dilakukan oleh karyawan tersebut sehingga karyawan mampu diberi tanggung jawab sesuai dengan kemampuannya. Hal ini akan membuat kinerja karyawannya cukup baik dan tidak mengecewakan.

Batasan Masalah

Berdasarkan beberapa identifikasi masalah yang ada, peneliti ingin membatasi masalah pada penelitian ini agar dapat dibahas secara tuntas dan terfokus. Oleh sebab itu, maka penulis membatasi ruang lingkup lingkungan kerja hanya pada lingkungan kerja fisik.

Rumusan Masalah

- a. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Asuransi Jasa Indonesia Regional Yogyakarta.
- b. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Asuransi Jasa Indonesia Regional Yogyakarta.
- c. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Asuransi Jasa Indonesia Regional Yogyakarta.
- d. Apakah terdapat pengaruh kompensasi, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Asuransi Jasa Indonesia Regional Yogyakarta.

Tujuan Penelitian

- a. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Asuransi Jasa Indonesia Regional Yogyakarta.
- b. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Asuransi Jasa Indonesia Regional Yogyakarta.
- c. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Asuransi Jasa Indonesia Regional Yogyakarta.
- d. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Asuransi Jasa Indonesia Regional Yogyakarta.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. Asuransi Jasa Indonesia Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh yaitu sebanyak 45 responden. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu kuesioner atau angket.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Ketepatan model (uji F)

Tabel 13. Hasil Uji Ketepatan Model

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1 Regression	80.994	3	26.998	11.662	.000 ^b	
Residual	94.917	41	2.315			
Total	175.911	44				

a. Dependent Variable: TOTAL SKOR KINERJA KARYAWAN (Y)

b. Predictors: (Constant), TOTAL SKOR DISIPLIN KERJA (X3), TOTAL SKOR LINGKUNGAN KERJA FISIK (X2), TOTAL SKOR KOMPENSASI (X1)

Sumber: Data primer yang diolah (2019)

Berdasarkan hasil pengujian uji F yang disajikan pada tabel 13 diatas, dapat diketahui bahwa nilai Fhitung = 11,662 dengan signifikasi sebesar 0,000. Nilai Ftable dengan df1 = 3 dan df2 = 41 diperoleh hasil 2,83. Dengan demikian Fhitung lebih besar dari Ftable (11,662 > 2,83) dan nilai signifikasi 0,000 < 0,05, maka variabel Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja Fisik (X2) dan Disiplin Kerja (X3) secara simultan atau bersama – sama berpengaruh terhadap terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Asuransi Jasa Indonesia.

Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Tabel 12. Hasil UjiHipotesis (Uji t)

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	-6.091	4.890			-1.245	.220
Total skor kompensasi (x1)	.450	.140	.423		3.218	.003
Total skor lingkungan kerja fisik (x2)	.353	.111	.413		3.182	.003
Total skor disiplin kerja (x3)	.466	.148	.386		3.143	.003

a. Dependent Variable: Total Skor Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data primer yang diolah (2019)

PEMBAHASAN

Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia

Penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jasa Indonesia. Berdasarkan hasil pengujian nilai mean

kompensasi tertinggi adalah “saya memperoleh promosi jabatan sesuai lamanya bekerja”, Sedangkan nilai mean terendah adalah “saya memperoleh penghargaan apabila berprestasi” maka perusahaan harus tetap mempertahankan kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang berupa promosi jabatan dan perusahaan harus lebih memperhatikan mengenai karyawan yang memiliki prestasi dalam bekerja dengan memberikan penghargaan kepada karyawan untuk meningkatkan dan memotivasi kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jasa Indonesia.

Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi yang sesuai diberikan oleh perusahaan akan membawa dampak yang positif untuk perusahaan. Apabila karyawan mendapat kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan di perusahaan, maka karyawan akan cenderung melakukan pekerjaan yang terbaik untuk perusahaan. Sehingga karyawan akan berusaha mempertahankan dan bahkan meningkatkan kinerjanya dalam perusahaan.

Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia

Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jasa Indonesia. Berdasarkan hasil pengujian nilai mean lingkungan kerja fisik tertinggi adalah “pengaturan pencahayaan membuat saya nyaman dalam bekerja”, “sirkulasi udara membuat saya nyaman dalam bekerja” dan “tata ruang ditempat kerja membuat saya nyaman dalam bekerja” Sedangkan nilai mean terendah adalah “kebersihan ruang kerja membuat saya nyaman dalam bekerja” maka perusahaan harus tetap memperhatikan lingkungan kerja fisik yang diberikan kepada karyawan sebagai fasilitas perusahaan yang mana pengaturan pencahayaan, sirkulasi udara dan tata ruang kerja dinilai karyawan sudah baik dan membuat nyaman karyawan saat bekerja namun kebersihan ruang kerja juga harus diperhatikan dalam lingkungan kerja fisik agar memberikan kenyamanan bagi para karyawan perusahaan agar dapat menunjang kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jasa Indonesia.

Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, semakin karyawan berada di lingkungan kerja yang nyaman dan baik maka karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Hal yang paling mungkin dilakukan oleh perusahaan adalah menjaga mereka agar tetap merasa nyaman dengan lingkungan kerja di perusahaan, dengan memberikan dukungan kelengkapan fasilitas yang diterima karyawan untuk menunjang pekerjaan.

Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia

Penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jasa Indonesia. Berdasarkan hasil pengujian nilai mean disiplin kerja tertinggi adalah “saya taat terhadap peraturan yang ada/ditetapkan oleh perusahaan”, Sedangkan nilai mean terendah adalah “saya menerima sanksi hukuman apabila melanggar aturan” maka perusahaan harus tetap memperhatikan kedisiplinan karyawan dengan memperketat peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan dan memberikan sanksi yang tegas bagi karyawan yang melanggar peraturan yang telah dibuat dan ditetapkan oleh perusahaan agar kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jasa Indonesia dapat lebih optimal dan teratur.

Hasil ini menunjukkan bahwa keteraturan merupakan ciri utama organisasi dan disiplin merupakan salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Tujuan utama dari disiplin kerja adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Kedisiplinan juga bertujuan untuk mengatasi perbedaan pendapat antara karyawan dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian atau penafsiran. perusahaan mempunyai peraturan-peraturan yang menuntut karyawan untuk patuh terhadap peraturan yang telah dibuat sehingga karyawan mempunyai disiplin kerja yang tinggi agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia

Penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jasa Indonesia. Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja merupakan faktor yang mempengaruhi dan memicu kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan faktor penentu kelangsungan dan perkembangan perusahaan, semakin perusahaan memberikan kompensasi yang sebanding dengan pekerjaan yang dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan maka kinerja karyawan akan semakin baik begitu juga sebaliknya apabila kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sebanding dengan pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan maka kinerja karyawan semakin lama akan semakin menurun dan kelangsungan perusahaan akan terancam. Lingkungan kerja dan disiplin kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena semakin perusahaan memberikan fasilitas yang memadai dan memberikan tata tertib yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka kinerja karyawan akan semakin baik dan karyawan akan patuh terhadap tata tertib perusahaan.

PENUTUP

Simpulan dan saran

Berdasarkan analisis data yang dilakukan peneliti terhadap variabel-variabel tentang pengaruh kompensasi, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jasa Indonesia maka dapat disimpulkan bahwa Variabel kompensasi, Variabel lingkungan kerja fisik, Variabel disiplin kerja, Variabel kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jasa Indonesia.

Perusahaan diharapkan agar tetap mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan dengan didukung oleh kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan dan dibebankan kepada karyawan terutama lebih meningkatkan pelatihan kepada karyawan perusahaan agar kemampuan karyawan lebih meningkat dan kinerja karyawan menjadi lebih baik lagi. Selain kompensasi, lingkungan kerja fisik juga mempengaruhi dalam kinerja karyawan karena lingkungan yang baik dan nyaman merupakan faktor yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik lagi, hal yang perlu diperbaiki dalam lingkungan kerja adalah pemilihan warna pada ruang kerja agar lebih disesuaikan dengan kenyamanan karyawan perusahaan. Perusahaan juga harus lebih memperhatikan dan meningkatkan disiplin kerja karyawannya dengan melakukan pengawasan yang ketat agar karyawan lebih didisiplin mematuhi peraturan perusahaan. Diharapkan pihak perusahaan dapat mempertahankan serta meningkatkan ketiga faktor tersebut agar kinerja karyawan menjadi lebih baik dan mampu mewujudkan tujuan dan target perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, F.Z. (2013), *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Putra gegana Bandung*.
- Aji, O.P. Suryoko, S. dan Budianto, A. (2013), *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Masscom Graphy Semarang*, , (024).
- Ambarwati, A. (2016), *Sistem Kompensasi Dalam Bidang Asuransi*, , 19(1), 42–52.
- Fauzi, A. (2016), *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Khasanah Ummat Kecamatan Kembaran Kabupaten Banyumas)*, .
- Ginanjar, R.A. (2010), *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan, Pemuda, Dan Olahraga Kabupaten Sleman*, *Skripsi* Diakses dari bkd.jabarprov.go.id/artikel/86-.

- Hidayah, N. (2016), *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Keuangan dan Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta)* SKRIPSI, Skripsi, 2016.
- Hidayat, Z. (2012), *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang*, *Jurnal WIGA*, 2(1), 79–97.
- Kadir, A. Marnis dan Machasin (2014), *Pengaruh Ability, Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Redaksi Pt Riau Pos Intermedia Pekanbaru*, , 22, 138–150.
- Kamif, M. (2016), (*Studi pada Karyawan Hotel Aria Gajayana Malang*), *Jurnal Administrasi Bisnis*, 38(1), 89–96.
- Meilany, P. dan Ibrahim, M. (2015), *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Bagian Operasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru)*, , 1–11.
- Muhid, A. dan Susiawan, S. (2015), *Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi*, , 4(03), 304–313.
- Nabila, I. Suryoko, S. dan Listyorini, S. (2014), *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pj. Muria Jaya Kudus*, *Diponegoro Journal of Social and Politic*, 1–10 Diakses dari <http://ejournals1.undip.ac.id/index.php/>.
- Nathania, C. (2016), *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Pd Damai Motor*, .
- Prihantoro, A. (2017), *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen (Studi Kasus Madrasah di Lingkungan Yayasan Salafiyah, Kajen, Margoyoso, Pati)*, , 91(2), 399–404.
- Rysaka, N. Saleh, C. dan Rengu, S.P. (2010), *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)*, , 2(3), 420–425.
- Sajudinnoor (2014), *Analisis Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Pada Pegawai Non Medis RSUD Kepanjen Kabupaten Malang)*, *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 1(3), 104–116, 3(April), 104–116.
- Sarwanto, J. (2007), *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Departemen Agama Kabupaten Karanganyar*, .
- Setiawan, K.C. (2015), *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi Pt. Pusri Palembang*, *PSIKIS-Jurnal Psikologi Islami*, 1(2), 43–53.
- Suprpto, T. (2011), *Pengantar Ilmu Komunikasi Dan Peran Manajemen Dalam Komunikasi*, 13(1), 167 Diakses dari <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/531>.
- Syafrina, N. (2017), *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru*, *Eko dan Bisnis*, 8(4), 1–12.
- Utomo, K. Rahadhini, M.D. dan Suddin, A. (2017), *Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi*

Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Survei pada Karyawan PT Indaco Warna Dunia Karanganyar), Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan, 17, 217–229.

Viani, C.O. (2015), *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan, .*

Wardhani, A.P. Leonardo Budi, H. dan Maria Magdalena, M. (2016), *Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai, Journal Of Management, 2(1), 344–354.*