



Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus PNM Mekaar Unit Kramat Jati)

Mohamad Fadli

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas
Singaperbangsa Karawang

Abstract

Received: 20 Juni 2025

Revised: 27 Juni 2025

Accepted: 01 Juli 2025

Penelitian dilakukan sebagai pembuktian pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai serta pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Sebanyak 31 responden digunakan dari PNM Mekaar unit kramat Jati menggunakan kuisioner. Teknik analisis data penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Dengan pengujian hipotesis kinerja pegawai terpengaruh secara signifikan oleh kompensasi namun tidak terpengaruh signifikan oleh lingkungan kerja.

Keywords: *Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai*

(*) Corresponding Author:

How to Cite: Fadli, M. (2025). The Effect of Compensation and Work Environment on Employee Performance. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(7.D), 163-172. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/10950>.

PENDAHULUAN

Dalam kegiatan organisasi SDM sangat diperlukan sehingga SDM mempunyai peran penting. Tugas-tugas organisasi tidak dapat dilaksanakan menggunakan baik tanpa sumber daya manusia yang dapat diandalkan, meskipun didukung oleh fasilitas, infrastruktur, dan sumber daya yang melimpah. Membuktikan bahwa kunci pokok terletak pada sumberdaya manusia, sehingga perlu diperhatikan. Dengan hasilnya, kemampuan sebuah organisasi untuk berhasil sangat bergantung pada kemampuannya dalam menggunakan orang-orang dalam mencapai tujuan. Tuntutan pekerjaan yang mengharuskan pegawai memiliki kinerja yang bagus. Pelaksanaan tugas dengan memperhatikan kesesuaian pada tanggung jawab yang diemban dengan *output* kualitas serta kuantitas merupakan arti dari kinerja. Saat seseorang bekerja dengan baik, mereka bisa membantu organisasi mencapai tujuan. di sisi lain, kinerja buruk dari pegawai dapat mengakibatkan masalah bagi bisnis dan menghambat organisasi buat berkelanjutan.

Kompensasi dilakukan sebagai cara yang baik dalam meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Sebastian dan Andani (2020) Salah satu alasan utama orang bekerja untuk sebuah perusahaan adalah untuk memenuhi kebutuhan hidup melalui kompensasi yang diterima dari pekerjaan mereka, sehingga kompensasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Definisi lain dari kompensasi ialah penghargaan bagi pekerja dari pemberi kerja dengan tujuan tanda balasan jasa loyalitas mereka kepada perusahaan.

Selain kompensasi, lingkungan kerja juga indikator yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Sebastian dan Andani (2020) lingkungan kerja yang mendukung di dalam organisasi, menjadi alat kunci dan berpengaruh dalam kinerja pegawai. Kinerja akan meningkat jika suasana mereka bekerja didukung oleh

infrastruktur dan fasilitas yang memadai, serta mempunyai interaksi yang baik dengan atasan serta rekan kerja. Sehingga membawa dampak positif bagi pegawai dan Perusahaan.

Mengacu pada Latar Belakang tersebut peneliti akan membuat penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus PNM Mekaar unit kramat jati)”. Dengan tujuan untuk membuktikan Kompensasi Serta Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pekerja PNM Mekaar wilayah Jakarta Timur.

KAJIAN LITERATUR

Kompensasi

Kompensasi adalah imbalan yang diberikan perusahaan kepada pegawai atas kerja yang dilakukan sebagai bentuk balas jasa berupa uang ataupun barang. Menurut Priyono dan Marnis (2008) Kompensasi adalah Semua sumber penerimaan atau pendapatan dalam bentuk uang ataupun barang, serta diberikan pada karyawan dengan tujuan timbal balik atas jasa mereka yang dilakukan secara langsung ataupun tidak langsung pada perusahaan.

Karyawan mengetahui dengan pasti berapa banyak mereka akan dibayar karena hal tersebut direncanakan dan dipahami sebelumnya. Karyawan dan keluarga mereka menggunakan gaji ini untuk menutupi biaya hidup mereka. Jumlah gaji yang diterima karyawan dan keluarga mereka mencerminkan status, tingkat pengakuan, dan derajat pemenuhan kebutuhan mereka.

Ada dua kategori kompensasi yaitu kompensasi langsung serta tidak langsung. Gaji, upah, dan pembayaran insentif adalah contoh kompensasi langsung sedangkan kesejahteraan karyawan adalah contoh kompensasi tidak langsung. Menurut Saputra (2021) gaji/upah/intensif, tunjangan, fasilitas & sarana menjadi indikator kompensasi.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah suasana tempat bekerja pegawai yang dapat mempengaruhi kinerja dalam menjalankan tugas yang diberikan. Menurut Juliarti dkk (2018) lingkungan kerja ialah *area* pekerja melakukan aktivitas pekerjaan. Lingkungan kerja dapat berdampak baik maupun buruk pada kemampuan karyawan dalam mencapai tujuan mereka.

Manajemen lingkungan kerja pada suatu perusahaan sangatlah penting sehingga perlu diawasi dan dikendalikan secara berkala. Lingkungan kerja berdampak besar dalam aktivitas produksi, terutama pada kinerja serta kefokusan karyawan. Menurut Herlinda (2020) intensitas cahaya, suhu udara, kebisingan atau berisi, *layout* produksi, interaksi antar pegawai menjadi indikator lingkungan kerja.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan kemampuan serta pencapaian hasil pegawai ketika melaksanakan pekerjaan. Kinerja adalah kemampuan seseorang atau kelompok untuk melaksanakan tugas dengan standar tertinggi sesuai dengan tanggung jawab mereka dan menghasilkan hasil yang diinginkan. Kriteria yang jelas yang dapat dijadikan acuan oleh semua karyawan harus dikembangkan untuk meningkatkan kinerja yang optimal. kinerja mereka akan tercapai jika pekerja dapat melaksanakan tugas mereka dengan cara yang efisien. Menurut Permadi dkk (2019)

Indikator kinerja pegawai adalah Kualitas Kerja ,Kuantitas Pekerjaan, Efisiensi, Efektivitas Kerja, Kemandirian dan Keinginan untuk berkembang.

Peneliti Terdahulu

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut hasil penelitian Juliarti et.al (2018) Kompensasi memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT PAG. Didapati dari hasil identifikasi pada PT PAG kompensasi dikembangkan sehingga kinerja pegawai meningkat yang didasarkan mutu kerja, keuletan serta daya tahan kerja, kedisiplinan serta kehadiran, kerjasama antar rekan kerja, kepedulian terhadap keselamatan, tanggung jawab terhadap pekerjaan dan prakarsa/kreatifitas yang dimiliki.

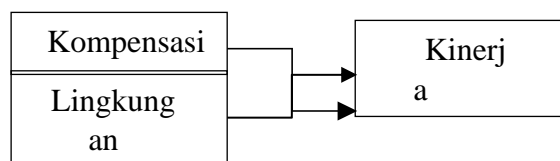
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut penelitian Nancy dan Hendra (2016) kepuasan kerja pegawai di Kantor Kecamatan Sonder sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, sehingga lingkungan kerja sangat berpengaruh positif serta signifikan. Dengan artian bahwa kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebanding dengan kualitas lingkungan kerja. Selain nyaman bagi pekerja, suasana kerja yang positif dapat meningkatkan motivasi dan membantu mereka dalam menyelesaikan tugas . Selain itu, ruang kerja yang bersih, tenang, ber-ventilasi baik, dengan peralatan kerja yang berfungsi dengan baik dapat membuat pekerja merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan akan dipengaruhi secara positif oleh lingkungan kerja yang menyenangkan.

3. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Napitupulu dan Winarto (2021) Hasil uji hipotesis diperoleh nilai F sebesar 1552,952 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan dapat dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima. menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pada PT Mustika Ratu Tbk Ciracas-Jakarta Timur. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan.

Kerangka Penelitian



Gambar Kerangka Penelitian

Sumber: Dikaji oleh penulis, 2024

Metode Penelitian

Metode deskriptif kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Metode ini digunakan untuk menganalisis penelitian dengan melakukan perhitungan serta menjelaskan tingkat pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai PNM Mekaar wilayah Jakarta Timur dengan menggunakan alat analisis linier berganda.

Populasi dan Sampel

Seluruh pegawai PNM Mekaar kramat Jati menjadi populasi serta sampel yang berjumlah 31 orang responden yang diteliti seluruhnya.

Hipotesis

Berdasarkan kajian literatur, temuan dari penelitian sebelumnya dan hubungan antar variabel, hipotesis penelitian ini diantaranya:

H1 : Terdapat pengaruh parsial antara Kompensasi terhadap kinerja pegawai PNM Mekaar unit Kramat Jati.

H2 : Terdapat pengaruh parsial antara Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PNM Mekaar unit Kramat Jati.

H3 : Terdapat pengaruh simultan antara Kompensasi dan Kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai PNM Mekaar unit Kramat Jati.

HASIL DAN PEMBAHASAN

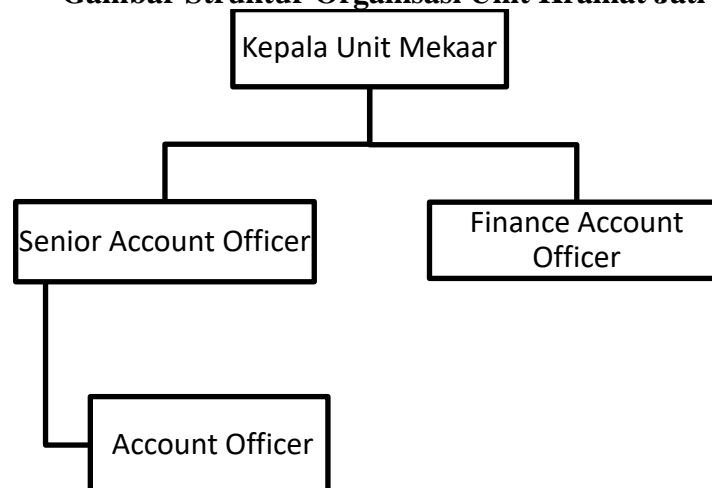
1. Profil Perusahaan

PT Permodalan Nasional Madani (Persero) didirikan atas dasar PP RI no. 38 Tahun 1999 tanggal 25 Mei 1999 berisikan tentang penyertaan modal pada pendirian persero dalam pembangunan usaha kecil, koperasi, dan usaha menengah oleh negara Republik Indonesia.

Pada periode awal PT PNM beroperasi dengan 6 kantor cabang (Bandung, Surabaya, Makasar, Semarang, Medan dan Padang) dan kegiatan usaha pemberdayaan UMKMK dilaksanakan secara tidak langsung yaitu melalui Lembaga Keuangan Mitra, seperti bank umum, BPR dan koperasi dengan skema kredit program.

Tahun 2015 PNM *melaunching* program Membina Ekonomi Keluarga Sejahtera (PNM Mekaar) yaitu membantu pemberian modal ditujukan untuk wanita prasejahtera yang memiliki UMKMK. Dalam program tersebut dilakukan pendampingan usaha secara berkelompok. Salah satunya yaitu Unit kramat Jati. Unit ini beranggotakan 31 orang.

Gambar Struktur Organisasi Unit Kramat Jati



2. Profil Responden

Penelitian ini melibatkan pegawai PNM Mekaar Unit Kramat Jati berjumlah 31 responden yang memiliki karakteristik sebagai berikut:

a) Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
laki	1	3,23 %
perempuan	30	96,77 %

Sumber: Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel berdasarkan jenis kelamin dari 31 responden dapat disimpulkan bahwa perempuan memiliki jumlah terbanyak dengan 20 orang (96,77%). Sedangkan dengan Laki – laki dengan jumlah responden 1 orang (3,23%).

b) Berdasarkan Umur

Tabel Responden Berdasarkan Umur

No	Kelompok umur (tahun)	Jumlah	
		Orang	persentase
1	17 - 20	5	16,1%
2	21 - 24	19	61,3%
3	25 - 28	7	22,6%
Jumlah		31	100%

Sumber: Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel mayoritas pegawai berada di kelompok usia 21 - 24 tahun memiliki jumlah responden terbanyak dengan 19 orang (61,3%). Sementara itu kelompok usia 25-28 tahun memiliki responden sebanyak 7 orang (22,6 %). Dan Kelompok usia 17-20 tahun merupakan yang paling sedikit dengan jumlah responden sebanyak 5 orang (16,1%).

c) Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama bekerja (tahun)	Jumlah	
		Orang	persentase
1	< 1	7	22,6%
2	1	4	12,9%
3	2	5	16,1%
4	3	4	12,9%
5	4 >	11	35,5%
Jumlah		31	100%

Sumber: Peneliti, 2024

Diketahui mayoritas responden dengan lama bekerja > 4 tahun memiliki jumlah terbanyak dengan 11 orang (35,5%). Diikuti lama bekerja kurang dari 1 tahun memiliki responden sebanyak 7 orang (22,6%). Dan yang memiliki lama bekerja 1 tahun dan 3 tahun memiliki jumlah responden yang sama sebanyak 4 responden (12,9%).

Uji Validitas

Pengujian validitas menentukan apakah kuesioner penelitian valid atau tidak menggunakan korelasi bivariate Pearson di SPSS. Hasil disajikan dalam tabel berikut:

Tabel Uji Korelasi Antar Variabel

Correlations				
		Kompensasi	Lingkungan Kerja	Kinerja Pegawai
Kompensasi	Pearson Correlation	1	,381*	,634**
	Sig. (2-tailed)		,035	,000
	N	31	31	31
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	,381*	1	,318
	Sig. (2-tailed)	,035		,081
	N	31	31	31
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	,634**	,318	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,081	
	N	31	31	31
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).				
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).				

Sumber: hasil uji spss, 2024

Uji korelasi dilakukan dengan melihat hasil Sig < 0,05 serta membandingkan nilai r hitung dan r tabel, jika r hitung > r tabel, kuesioner valid; apabila r hitung < r tabel, kuesioner tidak valid., maka dapat dilihat dari tabel diatas bahwa variabel kompensasi memiliki korelasi dengan variabel kinerja pegawai menghasilkan nilai sig 0,000 dan nilai t hitung (0,381) > r tabel (0,344). Sedangkan, variabel lingkungan kerja tidak memiliki korelasi dengan variabel kinerja pegawai karena sig = 0,081 > 0,05 dan nilai t hitung (0,318) < r tabel (0,344).

Uji Reliabilitas

Untuk menguji reliabilitas penelitian, nilai Cronbach's Alpha (α) dapat dihitung. Jika nilainya > 0,600, maka jawaban responden pada kuesioner dianggap reliabel. Sebaliknya, jika Cronbach's Alpha (α) < 0,600, maka jawaban responden tidak reliabel. Berikut hasil uji reliabilitas instrumen kuesioner penelitian ini disajikan pada hasil uji berikut:

Tabel Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	r hitung	r tabel	kriteria
X1	0,833	0,6	Reliabel
X2	0,787	0,6	Reliabel
Y	0,790	0,6	Reliabel

Sumber: hasil uji spss, 2024

Hasil uji reliabilitas di atas menunjukkan bahwa nilai r hitung > 0,6. Oleh karena itu, dari hasil nilai reliabilitas pernyataan pada penelitian ini dikatakan sudah reliabel.

Uji Normalitas

Tabel Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,89501392
Most Extreme Differences	Absolute	,118
	Positive	,050
	Negative	-,118
Test Statistic		,118
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.		

Sumber: hasil uji spss, 2024

Berdasarkan hasil tabel di atas, Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja pegawai (Y) memiliki hasil uji normalitas dengan nilai lebih dari 0,05. Sehingga dapat diketahui data terdistribusi secara normal.

Uji Multikoleniaritas

Pengujian ini melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai VIF atau *centered* VIF (*Variance Inflation Factor*) diperiksa, hal ini dapat memberikan indikasi adanya multikoleniaritas. Hasil uji multikoleniaritas dapat dilihat pada hasil uji dibawah ini:

Tabel Hasil Uji Multikoleniaritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8,987	3,360		2,675	,012		
	Kompensasi	,631	,165	,600	3,815	,001	,855	1,170
	Lingkungan Kerja	,081	,142	,089	,569	,574	,855	1,170
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai								

Sumber: hasil uji spss, 2024

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa nilai Tolerance > 0,01 dan nilai VIF < 10. Dapat ditarik kesimpulan tidak terjadi multikoleniaritas pada model regresi ini maka diasumsikan uji multikoleniaritas terpenuhi.

Uji Heteroskedastisitas

Dalam menguji adanya ketidaksamaan dalam *variance* ataupun residual yang dihasilkan dari pengamatan ke pengamatan, maka perlu dilakukan Uji Heteroskedastisitas. Hasil disajikan dalam tabel berikut:

Tabel Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,065	1,966		,542	,592		
	Kompensasi	,185	,097	,357	1,916	,066	,855	1,170
	Lingkungan Kerja	-,168	,083	-,377	-2,023	,053	,855	1,170
a. Dependent Variable: abs_res								

Sumber: hasil uji spss, 2024

Berdasarkan data menghasilkan nilai signifikansi variabel kompensasi (0,066) dan lingkungan kerja (0,53) > 0,05, dapat ditarik kesimpulan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

Uji Hipotesis

1. Uji F

Signifikasi variabel independen dengan variabel dependen dapat diketahui dengan melakukan uji F terhadap kedua variabel. Hasil tersebut dapat kita lihat pada tabel berikut:

Tabel Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	173,664	2	86,832	9,670	,001 ^b
	Residual	251,433	28	8,980		
	Total	425,097	30			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi						

Sumber: hasil uji spss, 2024

Uji F dilakukan dengan hasil Sig < 0,05, dilihat dari hasil diatas maka kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai bernilai sig = 0,001.

3. Uji t

Memberikan pengaruh parsial variabel bebas (Kompensasi dan Lingkungan) dengan variabel terikat (Kinerja dan Pegawai), maka dapat dilakukan Uji t. Hasil disajikan dalam tabel berikut:

Tabel Uji t

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,065	1,966		,542	,592		
	Kompensasi	,185	,097	,357	1,916	,066	,855	1,170
	Lingkungan Kerja	-,168	,083	-,377	-2,023	,053	,855	1,170
a. Dependent Variable: abs_res								

Sumber: hasil uji spss, 2024

Hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi (sig) $< 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut, kompensasi Hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi (sig) $< 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut, kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai bernilai sig 0,001, sementara lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai bernilai sig 0,574.

4. Uji Koefisien Determinasi

Tabel Uji t

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,639 ^a	,409	,366	2,997	2,226
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi					
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					

Sumber: hasil uji spss, 2024

Dari tabel di atas, koefisien determinasi dari model adalah 0,639 atau 63,9% artinya sebesar 63,9% keberagaman dari kinerja pegawai yang mampu diterangkan pada variabel kompensasi dan lingkungan kerja sementara sisanya sebesar 36,1% diterangkan pada variabel lain yang tidak ada dalam model.

Pembahasan

Hasil temuan pertama dalam penelitian ini adalah diketahui kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai PNM Mekaar unit Kramat Jati. Kompensasi yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai. Namun sebaliknya, jika kompensasi yang buruk akan menurunkan kinerja pegawai. Dilihat dari perusahaan PNM Mekaar memberikan kompensasi sesuai dengan pekerjaan seperti gaji, insentif, dan tunjangan serta perusahaan memperhatikan fasilitas untuk pegawai.

Hasil penelitian kedua adalah lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai PNM Mekaar unit Kramat Jati. Hasil penelitian ini disebabkan karena pegawai tetap melakukan pekerjaan dengan baik di lingkungan kerja dalam situasi apapun.

Hasil penelitian ketiga adalah kinerja pegawai PNM Mekaar unit Kramat Jati dipengaruhi oleh kompensasi serta lingkungan kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian Menurut Napitupulu dan Winarto (2021) kinerja pegawai secara simultan dipengaruhi oleh kompensasi serta lingkungan kerja.

KESIMPULAN

Hasil dari pembahasan pada penelitian ini, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Kinerja pegawai PNM Mekaar unit Kramat Jati secara simultan dipengaruhi oleh kompensasi serta lingkungan kerja.
- 2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai PNM Mekaar unit Kramat Jati. Hal ini berarti kompensasi mempengaruhi seberapa puas atau tidak puas dengan kinerja pegawai.

3) Secara parsial kinerja pegawai PNM Mekaar unit Kramat Jati tidak terpengaruhi oleh lingkungan kerja. Karena pegawai tetap melakukan pekerjaan dengan baik di lingkungan kerja dalam situasi apapun.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeny dkk. 2023. The Effect of Compensation and Work Environment on Employee Performance Mediated By Motivation: Study at the Culture Office of Bantul Regency. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*. 5 (3).
- Herlina, Vivi .2020. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Nusantara* . 3 (1).
- Juliarti, Putu Ayu Diah et.al . 2018. Effect of Compensation and Work Environment on Employee Performance with Employee Job Satisfaction as an Intervening Variable. *International Journal of Contemporary Research and Review*. 9 (3).
- Napitupulu dan Winarto .2021 .The Effect of Compensation and Work Environment on Employee Performance at PT. Mustika Ratu Tbk, Ciracas-East Jakarta. *Technium Social Sciences Journal*. Vol 20
- Permadi, I Komang Oka dkk. 2019. The Impact Of Compensation And Work Environment Towards Job Satisfaction To Affect The Employee Performances .*International Journal of Management and Commerce Innovations* .6 (2)
- Priyono dan Marnis. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Publisher. Sidoarjo.
- Saputra, A. A. 2021. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja karyawan. *Technomedia Journal*. 7(1)
- Sebastian dan Andani . 2020. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT. Bank QNB Indonesia. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*. 2 (2).
- Sinambela, Lijan Poltak .2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta
- Nancy dan Hendra . 2016. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal EMBA*. 4 (2). 838-848.