

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pramudi Jaklingko Cabang Timur 1 pada PT Transjakarta Indonesia

Andika Inzaghi Pratama¹, Saefudin Zuhri², Refren Riadi³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Kusuma Negara
e-mail: ¹inzaghipratama09@gmail.com, ²saefudinzuhri052@gmail.com
³refrenriadi281066@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pramudi, pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pramudi, serta pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pramudi Jaklingko Cabang Timur 1 pada PT Transjakarta Indonesia. Populasi penelitian berjumlah 266 pramudi aktif per Januari 2026, dengan sampel sebanyak 73 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan margin of error 10%. Teknik pengambilan sampel menggunakan probability sampling dengan metode simple random sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan program IBM SPSS Statistics versi 27. Berdasarkan hasil penelitian, Kompensasi (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pramudi (Y), sehingga hipotesis pertama diterima. Lingkungan Kerja (X2) secara parsial juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pramudi (Y), sehingga hipotesis kedua diterima. Secara simultan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pramudi, sehingga hipotesis ketiga diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin baik penerapan kompensasi dan lingkungan kerja di perusahaan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pramudi Jaklingko pada PT Transjakarta Indonesia. Temuan ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu mempertahankan dan meningkatkan pemberian kompensasi yang sesuai serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendukung peningkatan kinerja pramudi secara berkelanjutan. Dengan demikian, perhatian terhadap kedua faktor tersebut menjadi bagian penting dalam upaya meningkatkan produktivitas, kedisiplinan, tanggung jawab, dan kualitas pelayanan pramudi kepada masyarakat pengguna layanan transportasi umum di masa mendatang.

Kata Kunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Pramudi

Abstract

This study aims to examine and analyze the influence of compensation and the work environment both individually and simultaneously on the performance of Jaklingko drivers (East Branch 1) at PT Transjakarta Indonesia. The study population consisted of 266 active

drivers as of January 2026, with a sample of 73 respondents determined using the Slovin formula at a 10% margin of error. Probability sampling via simple random sampling was employed as the sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using IBM SPSS Statistics version 27. The results indicate that compensation (X1) has a positive and significant partial effect on driver performance (Y), thereby confirming the first hypothesis. Similarly, the work environment (X2) has a positive and significant partial effect on driver performance (Y), confirming the second hypothesis. Furthermore, compensation and the work environment simultaneously exert a positive and significant influence on driver performance, confirming the third hypothesis. The findings demonstrate that superior implementation of compensation and work environment practices within the company correlates with higher performance levels among Jaklingko drivers at PT Transjakarta Indonesia. These results suggest that the company must maintain and enhance appropriate compensation and foster a conducive work environment to support the continuous improvement of driver performance. Consequently, addressing these two factors is crucial for enhancing productivity, discipline, responsibility, and the quality of service provided by drivers to the public using the public transportation system in the future.

Keywords : Compensation, Work Environment, Driver Performance

LATAR BELAKANG

Transportasi umum memiliki peran yang sangat penting dalam menunjang mobilitas masyarakat perkotaan di Indonesia, terutama di Jakarta yang berfungsi sebagai pusat aktivitas ekonomi nasional. Keberadaan layanan angkutan umum yang andal menjadi salah satu faktor penentu dalam menciptakan sistem transportasi yang efisien, aman, dan berkelanjutan. Pramudi Jaklingko, sebagai layanan transportasi berbasis aplikasi yang mengintegrasikan berbagai rute di wilayah Jakarta, dituntut untuk memiliki kinerja yang optimal agar keandalan layanan tetap terjaga.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset paling strategis dalam organisasi karena mampu menggerakkan sumber daya lain seperti teknologi dan modal untuk mencapai tujuan bersama. Pengelolaan SDM yang efektif meningkatkan produktivitas, inovasi, dan daya saing perusahaan di tengah persaingan yang semakin kompetitif (Diah dkk., 2021). Sumber daya manusia merupakan kekuatan utama di balik operasional organisasi, baik sebagai operator, pemelihara, maupun perancang seluruh sistem di dalamnya, sehingga dipandang sebagai aset paling berharga bagi organisasi (Aula dkk., 2022).

Kinerja karyawan merupakan hasil dari proses kerja yang dilakukan oleh individu dalam suatu organisasi, yang ditentukan oleh pencapaian tujuan kerja serta efektivitas dan efisiensi dalam menyelesaikan tugas (Zaeni dkk., 2022). Bagi perusahaan jasa transportasi, kinerja karyawan menjadi faktor utama dalam menjaga stabilitas operasional, reputasi perusahaan, dan kepuasan pengguna layanan. Karena Jaklingko merupakan salah satu layanan angkutan umum yang beroperasi di bawah naungan PT Transjakarta Indonesia, penelitian mengenai kinerja pramudinya menjadi penting untuk dilakukan.

Fenomena yang melatarbelakangi penelitian ini bersumber dari data operasional kategori BA04 pada pramudi Jaklingko Cabang Timur 1 sepanjang tahun 2024, yang mencatat berbagai bentuk pelanggaran operasional dan keselamatan berkendara. Ringkasan data tersebut disajikan pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. *Data Pelanggaran Operasional Kategori BA04 Pramudi Jaklingko Cabang Timur 1 Tahun 2024*

Kategori Pelanggaran	Jumlah Kasus	Persentase
Tidak Berhenti di Busstop	613	32,2%
Tidak Menjalankan SOP	458	24,1%
Laka Lantas (Korban)	401	21,1%
Overspeed	142	7,5%
Kategori pelanggaran lain	287	15,1%
Total	1.901	100,0%

Sumber: PT Transjakarta Cabang Jaklingko, KWK Timur (data diolah)

Berdasarkan Tabel 1, dari total 1.901 kasus yang tercatat pada tahun 2024, pelanggaran "Tidak Berhenti di Busstop" mendominasi dengan 613 kasus (32,2%), diikuti "Tidak Menjalankan SOP" sebanyak 458 kasus (24,1%), dan "Laka Lantas (Korban)" sebanyak 401 kasus (21,1%). Pelanggaran overspeed masih tercatat sebanyak 142 kasus (7,5%). Tingginya angka pelanggaran berhenti di busstop dan overspeed mengindikasikan kurangnya kesadaran akan keselamatan penumpang dan pengguna jalan lainnya, yang berpotensi menimbulkan risiko kecelakaan serta berdampak negatif terhadap citra perusahaan dan kepercayaan masyarakat terhadap layanan yang disediakan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kompensasi, etos kerja, beban kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, kompetensi, dan motivasi kerja. Penelitian ini membatasi pembahasan pada dua faktor, yaitu kompensasi dan lingkungan kerja. Menurut Rojikinnor dkk. (2023), kompensasi adalah cara yang digunakan perusahaan dalam menghargai karyawan atas usaha mereka dalam mencapai tujuan perusahaan, baik berupa uang maupun bentuk lain. Struktur gaji yang kompetitif dan insentif yang adil membuat pramudi merasa lebih dihargai, sehingga secara tidak langsung mendorong mereka untuk bekerja lebih disiplin dan bertanggung jawab. Beberapa penelitian terdahulu, antara lain Rahmadani dkk. (2025), Suryani (2019), Syukri dkk. (2021), Syuchriah & Suwandi (2025), dan Fauzi, Rustomo, & Lelisa (2024), menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Darmawan dkk. (2023) dan Sulastri (2024) menemukan bahwa kompensasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain kompensasi, lingkungan kerja juga merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja, karena mencakup kondisi fisik, sosial, dan psikologis di tempat kerja yang berpengaruh terhadap kenyamanan, semangat kerja, dan kinerja karyawan (Laras dkk., 2021). Bagi pramudi Jaklingko, lingkungan kerja tidak hanya berupa suasana kantor, tetapi juga mencakup kelayakan kendaraan, fasilitas operasional, serta komunikasi dengan

manajemen di lapangan. Penelitian terdahulu oleh Wahyuni & Budiono (2022), Pangestu & Aryati (2024), Senen dkk. (2023), Marayasa & Noryani (2020), dan Risman dkk. (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Sulastri (2024) dan Kumala & Saputro (2024) menemukan bahwa lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian sebelumnya sebagian besar berfokus pada karyawan umum di berbagai industri komersial, sedangkan kajian khusus mengenai hubungan kompensasi, lingkungan kerja, dan kinerja bagi pramudi angkutan publik seperti Jaklingko masih sangat terbatas. Kondisi ini membuka research gap, karena karakter tugas, tekanan kerja, kompensasi berbasis jam/frekuensi, serta dinamika kerja pramudi berbeda dari karyawan pada umumnya. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pramudi Jaklingko Cabang Timur 1 pada PT Transjakarta Indonesia”.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis pengaruh Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pramudi (Y). Penelitian dilaksanakan di PT Transjakarta bagian Jaklingko Cabang Timur 1, dengan alamat kantor cabang di KWK Timur 1, Jl. Raya Munjul No. 3, Cilangkap, Kecamatan Cipayung, Jakarta Timur, dengan lokasi pengambilan data di beberapa pangkalan Jaklingko pada wilayah cabang timur 1, yaitu Kalisari, Cibubur, Condet, dan Kampung Rambutan.

Populasi penelitian adalah seluruh pramudi Jaklingko Cabang Timur 1 yang aktif per Januari 2026, berjumlah 266 orang. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dengan margin of error sebesar 10%, sehingga diperoleh sampel sebanyak 72,68 yang dibulatkan menjadi 73 responden. Teknik sampling yang digunakan adalah probability sampling dengan metode simple random sampling, karena seluruh pramudi memiliki karakteristik yang relatif homogen sehingga setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih menjadi sampel.

Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner berskala Likert kepada pramudi Jaklingko Cabang Timur 1, didukung dengan observasi, wawancara, dan studi kepustakaan. Analisis data meliputi analisis statistik deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas dan multikolinearitas), analisis regresi linear berganda, uji hipotesis (uji t dan uji F), serta uji koefisien korelasi dan koefisien determinasi, yang seluruhnya diolah menggunakan program IBM SPSS Statistics versi 27.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden dalam penelitian ini memberikan gambaran mengenai profil 73 pramudi yang menjadi sampel penelitian. Berdasarkan jenis kelamin, seluruh responden berjenis kelamin laki-laki dengan persentase sebesar 100%. Hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan sebagai pramudi dalam penelitian ini seluruhnya dijalankan oleh tenaga kerja laki-laki. Berdasarkan usia, mayoritas responden berada pada kelompok usia 41–50 tahun dengan persentase sebesar 80,8%, sedangkan responden yang berusia di atas 51 tahun sebesar 19,2%. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar pramudi berada pada

usia dewasa dan telah memiliki pengalaman dalam menjalankan tugasnya. Berdasarkan tingkat pendidikan, mayoritas responden merupakan lulusan SMA/SMK dengan persentase sebesar 78,1%. Sementara itu, berdasarkan masa kerja, mayoritas responden memiliki masa kerja 3 tahun sebesar 41,1%, diikuti responden dengan masa kerja lebih dari 3 tahun sebesar 32,9%. Karakteristik tersebut menunjukkan bahwa responden penelitian didominasi oleh pramudi laki-laki dengan usia dewasa, tingkat pendidikan menengah, serta masa kerja yang relatif memadai. Kondisi ini menggambarkan bahwa sebagian besar responden telah memiliki pengalaman dan pemahaman yang cukup dalam melaksanakan pekerjaan sebagai pramudi Jaklingko Cabang Timur 1 pada PT Transjakarta Indonesia.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pramudi

Hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pramudi. Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai t hitung sebesar 3,528 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,994, dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ dan koefisien regresi positif sebesar 0,475. Dengan demikian, Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pramudi Jaklingko Cabang Timur 1, sehingga hipotesis pertama (H1) diterima. Nilai korelasi antara Kompensasi dan Kinerja Pramudi sebesar 0,639 menunjukkan hubungan yang positif dan kuat.

Hasil ini sejalan dengan kerangka teori yang menempatkan kompensasi sebagai balas jasa finansial dan nonfinansial atas kontribusi karyawan. Kompensasi yang adil, layak, dan transparan dapat meningkatkan motivasi, kepuasan, dan kesediaan pramudi untuk bekerja sesuai standar keselamatan dan pelayanan. Temuan ini konsisten dengan penelitian Rahmadani dkk. (2025), Suryani (2019), Syukri dkk. (2021), Syuchriah & Suwandi (2025), dan Fauzi, Rustomo, & Lelisa (2024) yang juga menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian ini berbeda dengan temuan Darmawan dkk. (2023) dan Sulastri (2024) yang menyatakan bahwa kompensasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga peran kompensasi tampaknya bergantung pada konteks dan karakteristik pekerjaan yang diteliti.

Secara praktis, temuan ini menegaskan pentingnya evaluasi berkala terhadap kesesuaian gaji dengan beban kerja, kepastian pembayaran tunjangan, transparansi insentif, serta pemberian penghargaan atas kepatuhan terhadap SOP dan keselamatan berkendara bagi pramudi Jaklingko

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pramudi

Hipotesis kedua (H2) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pramudi. Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,457 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,994, dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ dan koefisien regresi positif sebesar 0,499. Dengan demikian, Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pramudi, sehingga hipotesis kedua (H2) diterima. Nilai korelasi antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Pramudi sebesar 0,636 menunjukkan hubungan yang positif dan kuat.

Hasil ini mendukung pandangan bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi fisik dan nonfisik di sekitar karyawan yang memengaruhi kenyamanan, perilaku, kesehatan, dan

kemampuan menjalankan tugas. Bagi pramudi, lingkungan kerja mencakup kelayakan kendaraan, fasilitas operasional, keselamatan kerja, serta komunikasi dan dukungan dari pengelola maupun sesama pramudi di lapangan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Wahyuni & Budiono (2022), Pangestu & Aryati (2024), Senen dkk. (2023), Marayasa & Noryani (2020), dan Risman dkk. (2022), yang juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun demikian, hasil ini berbeda dengan penelitian Sulastri (2024) dan Kumala & Saputro (2024) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Implikasi praktisnya, perusahaan perlu menjaga kelayakan fasilitas, kondisi kendaraan, dan sarana keselamatan, sekaligus memperbaiki komunikasi dan respons manajemen terhadap kendala operasional di lapangan, agar pramudi dapat menjalankan tugas secara lebih aman dan konsisten.

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Secara Simultan terhadap Kinerja Pramudi

Hipotesis ketiga (H3) menyatakan bahwa Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pramudi secara simultan. Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 34,251 yang lebih besar dari F tabel sebesar 3,128, dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Dengan demikian, Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pramudi, sehingga hipotesis ketiga (H3) diterima.

Nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,703 menunjukkan hubungan yang kuat antara kedua variabel bebas dengan Kinerja Pramudi. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,495 menunjukkan bahwa 49,5% variasi Kinerja Pramudi dapat dijelaskan oleh Kompensasi dan Lingkungan Kerja, sedangkan sisanya sebesar 50,5% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti motivasi kerja, disiplin, kompetensi, dan beban kerja. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,480 menunjukkan bahwa setelah penyesuaian terhadap jumlah variabel independen dan sampel, kemampuan model dalam menjelaskan variasi Kinerja Pramudi adalah sebesar 48,0%.

Persamaan regresi linear berganda yang diperoleh adalah $Y = 29,260 + 0,475X_1 + 0,499X_2 + e$, yang berarti setiap kenaikan satu satuan skor Kompensasi maupun Lingkungan Kerja diprediksi meningkatkan skor Kinerja Pramudi masing-masing sebesar 0,475 dan 0,499 satuan, dengan variabel lainnya dianggap tetap. Nilai Beta Kompensasi (0,392) sedikit lebih tinggi dibandingkan Beta Lingkungan Kerja (0,384), yang menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki kontribusi yang relatif seimbang dalam menjelaskan Kinerja Pramudi.

Hasil simultan ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja pramudi tidak cukup dilakukan melalui satu kebijakan saja. Kompensasi yang baik tanpa dukungan lingkungan kerja yang memadai dapat kehilangan efektivitas, sebaliknya lingkungan kerja yang kondusif tanpa kompensasi yang adil dapat menurunkan motivasi kerja. Oleh karena itu, kebijakan sumber daya manusia pada PT Transjakarta perlu mengintegrasikan sistem imbalan dengan perbaikan kondisi kerja secara bersamaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pramudi Jaklingko Cabang Timur 1 pada PT Transjakarta Indonesia. Lingkungan Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pramudi. Secara simultan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pramudi, dengan nilai korelasi berganda sebesar 0,703 yang menunjukkan hubungan kuat dan R Square sebesar 0,495. Artinya, 49,5% variasi Kinerja Pramudi dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan 50,5% dipengaruhi faktor lain. Semakin baik kompensasi dan lingkungan kerja, semakin tinggi kinerja pramudi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aula, S., Hanoum, S., & Prihananto, P. (2022). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Resiliensi Organisasi: Sebuah Studi Literatur. *Jurnal Sains Dan Seni ITS*, 11(1), D143–D148.
- Darmawan, F. G., Siska, E., & Indra, N. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sodexo Sinergi Indonesia. *Sammajiva: Jurnal Penelitian Bisnis Dan Manajemen*, 1(2).
- Diah, Y. M., Siregar, L. D., & Saputri, N. D. M. (2021). Strategi Mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) Unggul Dalam Tata Normal Baru Bagi Pelaku UMKM Di Kota Palembang. *Sricommerce: Journal Of Sriwijaya Community Services*, 2(1).
- Fauzi, A., Rustomo, R., & Lelisa, W. (2024). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT Transportasi Indonesia. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(2), 2707–2715.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS (Edisi 9)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kumala, A. N., & Saputro, A. H. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wonti Indonesia. *JEMSI: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*.
- Laras, T., Jatmiko, B., Susanti, F. E., & Susiati, S. (2021). The Effect Of Work Environment And Compensation On Work Motivation And Performance: A Case Study In Indonesia. *The Journal Of Asian Finance, Economics And Business*, 8(5), 1065–1077.
- Marayasa, I. N., & Noryani, N. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indriya Lifeart Development. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(3), 423–432.
- Pangestu, G. S., & Aryati, A. S. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 3(2), 360–367.
- Rahmadani, F., Akhmad, I., & Setianingsih, R. (2025). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Jasa Barutama Perkasa. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 5(1), 557–568.
- Risman, R., Bakri, M., & Erfan, M. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *YUME: Journal Of Management*, 5(3), 289.

- Rojikinnor, Gani, A. J. A., Saleh, C., & Amin, F. (2023). The Role Of Compensation As A Determinant Of Performance And Employee Work Satisfaction: A Study At The PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. *Journal Of Economic And Administrative Sciences*, 39(4), 943–956.
- Senen, S., Sihite, F. B., & Suryani, L. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SMJ. *Jurnal Manajemen & Pendidikan [JUMANDIK]*, 1(2), 153–159.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.
- Sulastri, L. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*.
- Suryani, N. L. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indo Tekhnoplus. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(2), 260–277.
- Syuchriah, N., & Suwandi, S. (2025). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Remunerasi Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Riset Manajemen Dan Ekonomi (JRIME)*, 3(3), 66–76.
- Syukri, A., Krisnaldy, K., & Pasaribu, V. L. D. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Semarak*, 4(3), 1.
- Wahyuni, A., & Budiono, B. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 769–781.
- Zaeni, N., Arfah, A., & Semmaila, B. (2022). The Effect Of Compensation And Work Environment On Employee Performance. *Point Of View Research Management*, 3(2), 161–173.