

Pengaruh Kompensasi dan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan PT Primex Transport Indonesia

Devyta Alifia Putri Savira

Universitas Bina Sarana Informatika
Jl. Kramat Raya No. 98, Jakarta Pusat
Email Korespondensi: devytaaps18@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam mendukung kelancaran operasional perusahaan, khususnya pada sektor transportasi dan logistik yang memiliki tuntutan ketepatan waktu dan target kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan PT Primex Transport Indonesia, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data diperoleh melalui kuesioner yang disebarakan kepada 58 karyawan dengan teknik sampling jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan sampel. Analisis dilakukan menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, uji t, uji F, koefisien determinasi, dan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung 0,525 dan signifikansi 0,602. Sebaliknya, *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan dengan t hitung 2,509 dan signifikansi 0,015. Secara simultan, kompensasi dan *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan F hitung 3,574 dan signifikansi 0,035. Nilai R Square sebesar 0,115 menunjukkan bahwa kedua variabel menjelaskan 11,5% variasi kinerja karyawan, sedangkan 88,5% dijelaskan faktor lain di luar model. Temuan ini menunjukkan bahwa *work life balance* memiliki peran yang lebih dominan dalam model penelitian.

Kata Kunci: Kompensasi; *Work life balance*; Kinerja karyawan

ABSTRACT

Employee performance is an important factor supporting operational effectiveness, particularly in the transportation and logistics sector, which requires timeliness and achievement of work targets. This study aims to analyze the effect of compensation and work-life balance on employee performance at PT Primex Transport Indonesia, both partially and simultaneously. The study employed a quantitative survey approach. Data were collected through questionnaires from 58 employees using saturated sampling, in which the entire population became the research sample. Data were analyzed using validity and reliability tests, classical assumption tests, t-test, F-test, coefficient of determination, and multiple linear regression. The results show that compensation has no significant effect on employee performance, with a t-value of 0.525 and significance of 0.602. In contrast, work-life balance has a positive and significant effect, with a t-value of 2.509 and significance of 0.015. Simultaneously, compensation and work-life balance significantly affect employee performance, with an F-value of 3.574 and significance of 0.035. The R Square value of 0.115 indicates that the two independent variables explain 11.5% of the variation in employee performance, while 88.5% is explained by other factors outside the model. The findings indicate that work-life balance has a more dominant role in the model.

Keywords: Compensation; *Work-life balance*; Employee performance

1. PENDAHULUAN

Lingkungan kerja yang semakin kompetitif menuntut perusahaan untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif. Karyawan menjadi salah satu unsur penting dalam pencapaian tujuan organisasi karena kinerja mereka berkaitan

langsung dengan kualitas dan kuantitas hasil kerja yang diberikan (Noviani et al., 2026). Dalam konteks PT Primex Transport Indonesia, kinerja karyawan menjadi semakin penting karena karakteristik bisnis transportasi dan logistik menuntut ketepatan waktu, efisiensi operasional, koordinasi, dan pelayanan kepada pelanggan. Salah satu faktor yang sering dikaitkan dengan kinerja adalah kompensasi. Menurut Hasibuan dalam (Zaqiyah et al., 2023) adalah sebagai keseluruhan pendapatan, baik berupa uang maupun barang yang diterima langsung atau tidak langsung oleh karyawan, sebagai balas jasa atas kontribusinya bagi perusahaan. Kompensasi mencakup imbalan finansial maupun nonfinansial sebagai balas jasa atas kontribusi karyawan. Selain kompensasi, *work life balance* juga menjadi perhatian karena ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat memengaruhi kondisi fisik maupun psikologis karyawan. Menurut Moorhead & Griffin dalam (Kholifah & Fadli, 2022; Prasetyo et al., 2025) mendefinisikan *work life balance* sebagai kesanggupan individu dalam menyelaraskan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Literatur yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *work life balance* dapat berkaitan dengan kinerja dan kesejahteraan karyawan (Badrianto & Ekhsan, 2021; Kelvin, 2021; Kholifah & Fadli, 2022). Menurut Menurut Mangkunegara dalam (Saputra & Rahmat, 2022) “menerangkan bahwa kinerja karyawan kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan ketika menyelesaikan tugas sesuai dengan kewajiban yang diberikan”. Fenomena di PT Primex Transport Indonesia memperlihatkan intensitas aktivitas kerja yang cukup tinggi. Data absensi internal Januari–Mei 2026 pada 58 karyawan menunjukkan rata-rata jam lembur mencapai 55,5 jam per bulan, dengan waktu pulang aktual yang secara konsisten berkisar pukul 19.00–20.00 WIB, sedangkan jam kerja normal adalah pukul 08.00–17.00 WIB. Selain itu, pada 2025 tercatat 17 karyawan mengundurkan diri dari 75 karyawan pada awal periode, sehingga tingkat turnover sebesar 22,67%. Kondisi tersebut menjadi dasar untuk mengkaji faktor kompensasi dan *work life balance* dalam kaitannya dengan kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang belum sepenuhnya seragam. (Ma'ruf, 2021) menemukan bahwa kompensasi dan *work life balance* berpengaruh terhadap loyalitas karyawan, sedangkan penelitian lain menunjukkan adanya hubungan *work life balance* dengan kinerja (Badrianto & Ekhsan, 2021; Krisnandy, 2023). Penelitian (Mukaromatul Hisnidah & Nihayatu Aslamatis Solekah, 2023) juga menguji kompensasi dan *work life balance* bersama beberapa variabel lain terhadap kinerja. Perbedaan variabel, objek, dan karakteristik organisasi tersebut menjadi ruang bagi penelitian ini untuk menguji secara khusus pengaruh kompensasi dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan pada PT Primex Transport Indonesia.

Berdasarkan fenomena dan kesenjangan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan, serta menganalisis pengaruh kedua variabel tersebut secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Primex Transport Indonesia.

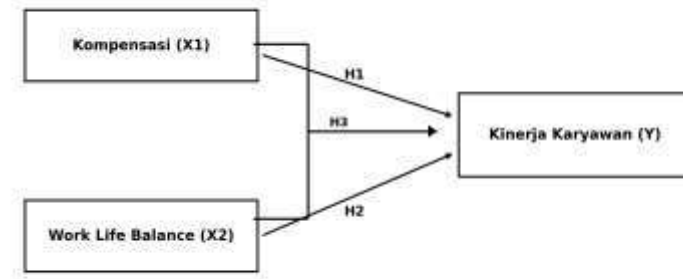
2. TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi merupakan balas jasa yang diterima karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikan kepada organisasi (Milen et al., 2025). Dalam penelitian ini, kompensasi mencakup unsur finansial dan nonfinansial. Indikator kompensasi yang digunakan meliputi upah dan gaji, insentif, tunjangan, serta fasilitas (Hulu et al., 2021). Kompensasi ditempatkan sebagai variabel independen X1.

Work life balance menggambarkan kemampuan individu dalam menyelaraskan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Konsep ini tidak hanya berkaitan dengan pembagian waktu, tetapi juga keseimbangan kepuasan dan keterlibatan dalam peran pekerjaan serta kehidupan pribadi (Perangin Angin & Saragi, 2021). Menurut McDonald & Bradley dalam (Lumban Gaol et al., 2025) terdapat tiga indikator dalam *work life balance* yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan kepuasan, dan keseimbangan keterlibatan. Penelitian ini menempatkan *work life balance* sebagai variabel independen X2.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai berdasarkan kualitas dan kuantitas pekerjaan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Kinerja juga berkaitan dengan kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu serta bekerja sama dalam operasional organisasi (Setyo Widodo & Yandi, 2022). Menurut Sedarmayanti dalam (Widjaja & Ginanjar, 2022) bahwa indikator kinerja karyawan meliputi prestasi kerja, keahlian, perilaku, dan kepemimpinan. Dalam penelitian ini, kinerja karyawan merupakan variabel dependen Y.

Kerangka penelitian menempatkan kompensasi (X1) dan *work life balance* (X2) sebagai variabel independen yang diduga memengaruhi kinerja karyawan (Y). Hubungan tersebut diuji secara parsial melalui uji t dan secara simultan melalui uji F.



Sumber: (Diolah penulis, 2026).

Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis penelitian: H1 kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan; H2 *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan; H3 kompensasi dan *work life balance* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Objek penelitian adalah PT Primex Transport Indonesia. Populasi penelitian berjumlah 58 karyawan yang terdiri atas Finance dan Accounting, HRD & GA, Marketing, Mekanik, Project Leader, Purchasing, dan Security. Karena jumlah populasi relatif terbatas, penelitian menggunakan sampling jenuh sehingga seluruh 58 karyawan dijadikan responden.

Data primer dikumpulkan melalui kuesioner tertutup dengan skala Likert dengan lima pilihan jawaban yang memiliki interval setara pada setiap pernyataan.

Tabel 1. Skala Likert

Skor	Keterangan
5.	Sangat Setuju
4.	Setuju
3.	Netral
2.	Tidak Setuju
1.	Sangat Tidak Setuju

Sumber: (Noviani et al., 2026)

Data yang telah dikumpulkan melalui Google Form. Instrumen penelitian memuat 30 butir pernyataan yang mengukur kompensasi, *work life balance*, dan kinerja karyawan. Kemudian analisis data dilakukan menggunakan SPSS melalui uji validitas, reliabilitas, normalitas, heteroskedastisitas, multikolinearitas, linearitas, uji t, uji F, koefisien determinasi, dan uji koefisien regresi.

Tabel 2. Indikator

Variabel	Kode	Indikator utama
Kompensasi	X1	Upah dan gaji; insentif; tunjangan; fasilitas
<i>Work life balance</i>	X2	Keseimbangan waktu; kepuasan; keterlibatan
Kinerja karyawan	Y	Prestasi kerja; keahlian; perilaku; kepemimpinan

Sumber: Diolah dari skripsi penulis (2026).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik dan Gambaran Data

Penelitian melibatkan 58 responden. Berdasarkan data penelitian, responden terdiri atas 39 laki-laki (67,24%) dan 19 perempuan (32,76%). Data dikumpulkan dari seluruh karyawan yang menjadi populasi penelitian. Seluruh jawaban kemudian diolah menggunakan SPSS.

4.2 Uji Kualitas Data

Uji kualitas data dilakukan dengan bantuan SPSS untuk menilai kelayakan data yang digunakan dalam penelitian. Pengujian yang biasanya dilakukan diantaranya pengujian Validitas dan Reliabilitas.

4.2.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel sebesar 0,258 ($n = 58$; $df = 56$; $\alpha = 5\%$). Seluruh butir pernyataan dinyatakan valid. Nilai r hitung terendah pada variabel kompensasi adalah 0,428, pada work life balance 0,677, dan pada kinerja karyawan 0,389; seluruhnya lebih besar dari r tabel.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas

Butir	R-Hitung			R-Tabel	Ket
	X1	X2	Y		
1	0,507	0,806	0,451	0,258	Valid
2	0,617	0,790	0,534	0,258	Valid
3	0,545	0,677	0,640	0,258	Valid
4	0,428	0,738	0,586	0,258	Valid
5	0,593	0,737	0,494	0,258	Valid
6	0,672	0,610	0,672	0,258	Valid
7	0,716	0,643	0,389	0,258	Valid
8	0,521	0,528	0,554	0,258	Valid
9	0,730	0,683	0,696	0,258	Valid
10			0,644	0,258	Valid
11			0,644	0,258	Valid
12			0,626	0,258	Valid

Sumber: (Hasil olah data SPSS, 2026)

4.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha menunjukkan nilai 0,746 untuk kompensasi (X1), 0,855 untuk work life balance (X2), dan 0,813 untuk kinerja karyawan (Y). Seluruh nilai tersebut lebih besar dari 0,60, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Nilai Batas	Keputusan
Kompensasi (X1)	0,746	0,60	Reliabel
Work life balance (X2)	0,855	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,813	0,60	Reliabel

Sumber: (Hasil olah data SPSS, 2026)

4.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan dengan bantuan SPSS untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan layak, valid, dan memenuhi kriteria. Pengujian yang biasanya dilakukan diantaranya pengujian Normalitas, Heteroskedastisitas, dan Multikolinearitas.

4.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa residual berdistribusi normal. Hasil histogram pada skripsi juga memperlihatkan pola distribusi yang membentuk kurva lonceng sehingga mendukung terpenuhinya asumsi normalitas.

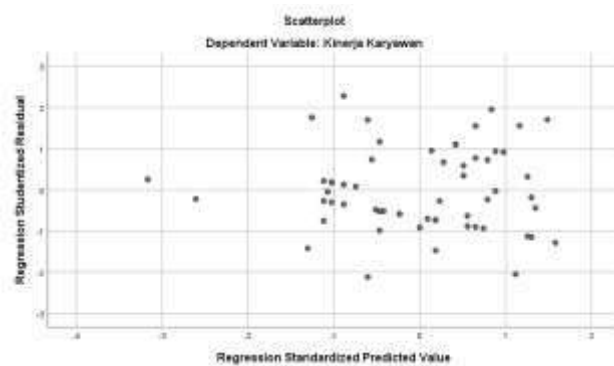
Tabel 5. Uji Normalitas

N	58
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200

Sumber: (Hasil olah data SPSS, 2026)

4.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas melalui grafik scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik SRESID dan ZPRED tersebar secara acak di atas dan di bawah sumbu nol serta tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian, model regresi tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas.



Sumber: (Hasil olah data SPSS, 2026)

Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

4.3.3 Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, nilai tolerance untuk variabel kompensasi (X1) dan work life balance (X2) sebesar 0,976, sedangkan nilai VIF sebesar 1,025. Nilai tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antarvariabel independen dalam model regresi.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Tolerance	VIF
(Constant)		
Kompensasi	.976	1.025
Work Life Balance	.976	1.025

Sumber: (Hasil olah data SPSS, 2026)

4.4 Persamaan Regresi

Berdasarkan koefisien regresi, model penelitian dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 37,420 + 0,070X_1 + 0,280X_2$$

Konstanta sebesar 37,420 menunjukkan nilai kinerja ketika kompensasi dan *work life balance* dianggap bernilai nol. Koefisien kompensasi sebesar 0,070 menunjukkan arah hubungan positif, tetapi pengaruhnya tidak signifikan secara statistik. Koefisien *work life balance* sebesar 0,280 menunjukkan bahwa peningkatan satu satuan *work life balance* diperkirakan meningkatkan kinerja sebesar 0,280 satuan dengan kompensasi dianggap tetap, dan pengaruh tersebut signifikan.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

Tabel 7 Hasil Uji Hipotesis

Variabel	B	Beta	t hitung	Sig.	Keputusan
Kompensasi (X1)	0,070	0,067	0,525	0,602	Tidak signifikan
<i>Work life balance</i> (X2)	0,280	0,322	2,509	0,015	Signifikan
Konstanta	37,420	–	6,213	0,000	–

Sumber: (Hasil olah data SPSS, 2026)

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t hitung sebesar 0,525 lebih kecil daripada t tabel 2,004 dan nilai signifikansi 0,602 lebih besar dari 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa pada konteks PT Primex Transport Indonesia, perubahan kompensasi belum cukup menjelaskan perubahan kinerja karyawan. Hasil tersebut sejalan dengan temuan dalam skripsi bahwa faktor nonfinansial dan karakteristik pekerjaan dapat lebih dominan dalam membentuk kinerja.

Sebaliknya, *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t hitung sebesar 2,509 lebih besar daripada t tabel 2,004 dengan signifikansi 0,015 lebih kecil dari 0,05. Artinya, semakin baik keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dirasakan karyawan, semakin tinggi kecenderungan kinerja yang dihasilkan. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang mengaitkan *work life balance* dengan kinerja karyawan (Badrianto & Ekhsan, 2021; Kelvin, 2021; Krisnandy, 2023). Temuan ini juga didukung oleh Ananta et al. (2026) yang menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja therapist.

4.6 Pengaruh Simultan dan Koefisien Determinasi

Tabel 4.4 Hasil Uji Simultan dan Koefisien Determinasi

Pengujian	Nilai	Interpretasi
Uji F	F = 3,574; Sig. = 0,035	Signifikan
R Square	0,115	Kontribusi 11,5%
Adjusted R Square	0,083	Kemampuan model 8,3%
R Square X1	0,014	Kontribusi parsial 1,4%
R Square X2	0,111	Kontribusi parsial 11,1%

Sumber: (Hasil olah data SPSS, 2026)

Uji simultan menghasilkan F hitung sebesar 3,574 dengan nilai signifikansi 0,035. Karena F hitung lebih besar daripada F tabel dan signifikansi lebih kecil dari 0,05, kompensasi dan *work life balance* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai R Square sebesar 0,115 menunjukkan bahwa kedua variabel independen menjelaskan 11,5% variasi kinerja, sedangkan 88,5% dipengaruhi faktor lain di luar model penelitian. Secara parsial, kompensasi memiliki R Square 1,4%, sedangkan *work life balance* 11,1%, sehingga *work life balance* memberikan kontribusi relatif lebih besar dalam model.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Primex Transport Indonesia. Hal tersebut ditunjukkan oleh t hitung 0,525 dengan signifikansi 0,602. *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan t hitung 2,509 dan signifikansi 0,015. Selanjutnya, kompensasi dan *work life balance* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan F hitung 3,574 dan signifikansi 0,035. Nilai R Square 0,115 menunjukkan bahwa model menjelaskan 11,5% variasi kinerja, sehingga masih terdapat 88,5% variasi yang dijelaskan oleh faktor lain. Dengan demikian, *work life balance* menjadi faktor yang lebih dominan dalam model penelitian ini.

Bagi perusahaan, sistem kompensasi tetap perlu dievaluasi agar selaras dengan beban kerja, tanggung jawab, dan kontribusi karyawan. Di sisi lain, perusahaan disarankan mempertahankan dan memperkuat *work life balance* melalui pengaturan jadwal kerja yang proporsional, pengendalian lembur, fleksibilitas cuti atau izin untuk kebutuhan tertentu, pemerataan beban kerja, dan komunikasi terbuka antara manajemen dan karyawan. Peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang berpotensi menjelaskan kinerja serta menggunakan objek dan jumlah sampel yang lebih luas.

REFERENSI

- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh Work-life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 951–962. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.460>
- Hulu, J. M., Buulolo, P., & Gohae, A. (2021). Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai di kantor camat mazo kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4, 42.
- Kelvin, K. (2021). Pengaruh work life balance dan workload terhadap kinerja karyawan milenial (studi pada karyawan di wilayah Jakarta). *Molucca Medica*, 11(April), 13–45. <http://ojs3.unpatti.ac.id/index.php/moluccamed>
- Kholifah, A. N., & Fadli, J. A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Work Life Balance Terhadap Keterikatan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Sibatik Journal (Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan)*, 1(10), 2301–2318.
- Krisnandy, E. N. dan H. (2023). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Lilimu Manajemen*, 14(1), 15–30.
- Lumban Gaol, F. V., Deti, R., & Yusuf, R. (2025). ANALISIS WORK LIFE BALANCE PADA KARYAWAN GENERASI MILENIAL DI BANDUNG. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 5(2), 873–881. <https://doi.org/10.60036/jbm.552>
- Ma'ruf, R. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Work Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(1), 110. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v9i1.5671>
- Milen, L., Rasinan, D., & P, J. L. (2025). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PARANGLOE INDAH. 5(April), 913–924.
- Mukaromatul Hisnidah, & Nihayatu Aslamatis Solekah. (2023). Analisis Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja, Work Life Balance dan Flexible Work Space Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Indonesia KC Malang. *Syarikat: Jurnal Rumpun Ekonomi Syariah*, 6(2), 303–315. [https://doi.org/10.25299/syarikat.2023.vol6\(2\).12972](https://doi.org/10.25299/syarikat.2023.vol6(2).12972)
- Noviani, N., Hastasari, R., & Setiawan, W. (2026). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Ekonomi Akuntansi*, 2(2). <https://ejournal.cakrawarti.id/index.php/JMAEKA/article/view/344/157>
- Perangin Angin, I. I., & Saragi, E. H. (2021). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan Generasi X dan Y di Jakarta. *Journal of Emerging Business Management and Entrepreneurship Studies*, 1, 48–57. <http://jebmes.ppmschool.ac.id/48>
- Prasetyo, B. A., Suryani, D., & Purnomo, M. W. (2025). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Tangerang: The Effect of Compensation and Work Environment on Employee Performance at the Regional Development

- Planning Agency (BAPPEDA) of Tangerang Regency. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(2), 465–471. <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v2i2.326>
- Saputra, I., & Rahmat, H. K. (2022). Evaluasi Kinerja Karyawan dalam Suatu Perusahaan: Sebuah Kajian Kepustakaan. *Jurnal Administrasi Dan Kebijakan Publik*, 12(1), 19–24.
- Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>
- Widjaja, Y. R., & Ginanjar, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bandung Barat. *Jurnal Sain Manajemen*, 4(1), 47–56. <https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/JIMM/article/view/3446>
- Zaqiyah, F. N., Istiqomah, T. N., Fadilla, N., Hafid, P., Putra, R. S., Manajemen, P., Ulama, N., & Karyawan, K. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Sosial Sains*, 2(1), 01–15.