



Available online at: <https://intropublica.org/index.php/jadbe>

**Journal of Advances
in Digital Business and Entrepreneurship**

[ISSN \(Online\) 2964-8777](https://doi.org/10.24127/jadbe.v3i01.2964-8777)

JOURNAL OF ADVANCES
IN DIGITAL BUSINESS AND
ENTREPRENEURSHIP

ANALISIS DAMPAK PEMBERIAN KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Andi Rizkika
Ikramina Larasati Hazrati Havidz

University of Esa Unggul, Jakarta, Indonesia
Corresponding Author: andirizkika14@student.esaunggul.ac.id

ARTICLE INFORMATION

Received: March 01, 2024
Revised: March 04, 2024
Accepted: March 07, 2024

KEYWORDS

compensation, work motivation, job satisfaction, job involvement, employee performance

ABSTRACT

Employee performance is an important element for companies to achieve success because they are responsible for managing various aspects of warehousing. This study aims to determine the effect of compensation, work motivation, job satisfaction and job involvement on employee performance in the warehouse industry company. The research method used was a survey through questionnaires to 115 respondents who are private warehouse employees in Jakarta with at least 1 year of work, the data obtained was analyzed using Partial Least Square SEM data processing. The results of the study indicate that there is a positive influence between compensation, work motivation and work involvement on employee performance. However, for job satisfaction is proven to have no positive relationship to employee performance. The benefit of this research, namely considering the balance between reasonable working hours and time for the personal life of employees is important. This can improve employee welfare and prevent fatigue so that employee productivity at work will decrease and maintaining fairness in the treatment of all employees will create a positive and supportive environment. Companies can increase special attention to compensation, motivation and work involvement to be able to improve employee performance in achieving company success.

1. Pendahuluan

Kinerja karyawan merupakan elemen penting pada setiap perusahaan, kinerja karyawan yang baik, merupakan kunci keberhasilan perusahaan. Handiman (2022) mengatakan bahwa, karyawan yang baik akan selalu meningkatkan kinerjanya. Jika kinerja karyawan semakin baik, maka akan menunjukkan bagaimana hasil yang akan didapatkan oleh perusahaan. Tolak ukur Kinerja karyawan bisa dilihat dari hasil kualitas serta kuantitas yang telah dilakukan oleh karyawan dari setiap pekerjaan yang telah dilakukan. Hal ini juga sejalan dengan Garaika (2020) yang mengatakan bahwa, karyawan memiliki kinerja yang baik, dapat di nilai dari hasil pekerjaannya, yang telah ditetapkan dan melebihi standard perusahaan. Salah satu

kinerja karyawan yang baik yaitu memiliki kedisiplinan dalam menjalankan tugas pokoknya (Riwukore et al., 2021). Dari kedisiplinan yang baik, maka seorang karyawan mempunyai rasa tanggung jawab dalam bekerja (Darma & Supriyanto, 2017).

Kompensasi yaitu hal yang diberikan perusahaan untuk karyawannya, selama bekerja diperusahaan. Hal ini juga sependapat dengan Rosalia et al. (2020) yang mengatakakan bahwa kompensasi merupakan pembayaran atau jasa, dari hasil pekerjaan yang telah dilakukan untuk perusahaan. Berliana et al. (2018) mengatakan bahwa kompensasi memiliki peran sangat penting dalam peningkatkan kinerja, hal ini berdasarkan kasus dan fakta bahwa, rendahnya pemberian kompensasi akan berpengaruh pada kinerja karyawan. Dan dari pemberian kompensasi yang baik, akan memotivasi karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu setiap karyawan memiliki sifat dan latar belakang yang tidak sama, jadi setiap perusahaan, harus memberikan motivasi yang sesuai pada sifat dan latar belakang karyawannya, agar meningkatkan kinerja. Motivasi yang diberikan bisa berupa dorongan atau dukungan, yang diberikan pemimpin perusahaan, untuk meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan perusahaan. Jika seorang karyawan memiliki motivasi bisa dikatakan bahwa seorang karyawan akan mencapai intentitas, arah dan kedisiplinan dalam mencapai tujuannya, serta dapat meningkatkan kinerjanya (Mukhtar et al., 2018).

Kepuasan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan kerja yakni rasa senang dalam pekerjaannya, atau perasaan tidak senang dalam pekerjaannya dikatakan oleh (Darma & Supriyanto, 2017). Kepuasan kerja menjadi salah satu tujuan perusahaan, jika perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja, maka kinerja seorang karyawan akan lebih baik. Dalam meningkatkan kepuasan kerja, perusahaan dapat melakukannya dengan cara, memberikan kompensasi serta motivasi yang tepat dan sesuai dengan bidang pekerjaannya. Berliana et al. (2018) mengatakan, kepuasan kerja tidak lepas dari keterlibatan kerja, dimana keterlibatan karyawan yang memiliki visi dan misi yang sama dengan perusahaan, untuk itu seorang karyawan yang terlibat dalam pekerjaannya, akan meningkatkan kinerjanya (Matagi et al., 2022). Keterlibatan kerja yakni, keterkaitan karyawan dalam pekerjaan secara menyeluruh, tidak hanya dari aspek kerjanya masing-masing akan tetapi, karyawan terlibat dalam semua pekerjaan selama karyawan berada di perusahaan (Brown 1996). Penelitian terdahulu terkait variabel kompensasi, motivasi kerja, kepuasan kerja, keterlibatan kerja dan kinerja karyawan telah dilakukan sebelumnya. Dimana kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Berliana et al., 2018; Sidabutar et al., 2020; Kurnia, 2021). Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Rosalia et al., 2020; Sidabutar et al., 2020). Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Rosalia et al., 2020; Mukhtar et al., 2018; Berliana et al., 2018) dan keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Matagi et al., 2022; Thevanes & Dirojan, 2018; Gultom et al., 2021).

Oleh karena itu untuk membedakan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini, akan berfokus terhadap kinerja karyawan pada karyawan swasta pergudangan swasta yang didukung dengan dengan variabel tambahan yaitu keterlibatan kerja. Keterlibatan kerja digunakan dengan harapan perusahaan dapat menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa terhubung dengan tujuan dan nilai perusahaan, bersemangat dalam pekerjaan, dan merasa dihargai. Hal ini pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan dan kesuksesan secara keseluruhan. Dikarenakan pada penelitian sebelumnya dilakukan di bank swasta Mukhtar et al. (2018). Berdasarkan kesenjangan uraian di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi, motivasi kerja, kepuasan kerja dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan industri pergudangan.

2. Tinjauan Pustaka

Kompensasi

Kompensasi ialah hal yang didapatkan seorang karyawan dari apa yang telah dilakukan untuk perusahaan, dan dari penelitian Sidabutar et al. (2020) mengungkapkan, bahwa kompensasi merupakan timbal balik dari seorang karyawan, atas hasil kerja dan jasa yang telah dilakukan oleh karyawan, kompensasi kepada perusahaan yang berupa, finansial ataupun non finansial, yang akan diterima oleh karyawan, dimana hal ini juga sependapat dengan Kurnia (2021) bahwa kompensasi finansial umumnya berupa gaji pokok, bonus, serta tunjangan uang pensiun sedangkan non finansial bisa berupa fasilitas yang didapatkan pekerja selama berada di perusahaan. Sedangkan menurut Soraya et al. (2021) kompensasi terbagi beberapa cara yakni, menggunakan sistem waktu, dimana hal ini diukur dengan standard waktu kerja karyawan, kemudian menggunakan cara sistem keluaran, ini didapatkan dengan upah ditentukan atas hasil pekerja seperti per buah, per meter, per liter dan per kilogram selanjutnya ialah sistem Borongan, yakni dengan cara imbalan yang akan didapatkan ditentukan berdasarkan lama pekerjaan dilakukan, dan kompensasi sering dianggap sebagai bentuk penghargaan yang diserahkan kepada pegawai, atas bayaran sebagai kontribusi yang telah dikerjakan untuk perusahaan (Mukhtar et al., 2018). Dan dengan kompensasi yang sesuai maka loyalitas bekerja pada perusahaan semakin baik (Maryani et al., 2022).

Motivasi Kerja

Motivasi ialah dorongan ataupun keinginan seseorang, hal ini juga diterapkan pada motivasi kerja yang berarti keinginan seseorang karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, Bangsa & Negara (2019) motivasi kerja merupakan arahan seseorang kepada orang lain yang menjadi pokok dalam mengarahkan, memulai serta menetapkan target di setiap pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Lorensa et al. (2020) sedangkan Soraya et al. (2021) menjelaskan motivasi kerja mengekspresikan diri seseorang, untuk berperilaku yang lebih baik karena adanya dorongan yang menjadikan kekuatan pada seorang karyawan, dimana jika motivasi yang diberikan tepat, maka motivasi kinerja akan meningkat, seperti keinginan seorang karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Adanya semangat dalam bekerja dan salah satu dari meningkatnya motivasi karyawan ialah gaji, bonus dari kompensasi yang didapatkan Sidabutar et al. (2020) demikian juga karyawan yang mempunyai dorongan motivasi yang baik maka akan lebih berkomitmen pada perusahaan dibandingkan karyawan yang tidak memiliki dorongan motivasi (Rosalia et al., 2020).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja bisa diartikan kesenangan yang diperoleh atau yang didapatkan seseorang akan tetapi, kepuasan kerja tidak hanya meliputi kesenangan saja, tetapi juga tidak menyenangkan seseorang dalam pekerjaannya. Bangsa & Negara (2019) serta kepuasan kerja yang didapatkan dari hasil kinerja seorang karyawan dengan dukungan dari (internal), maupun dukungan dari (eksternal). Handiman (2022) dan bisa diartikan juga bahwa kepuasan kerja adalah sikap dari seorang karyawan dalam bekerja, dimana jika dalam bekerja mereka didukung dengan lingkungan yang positif, maka seorang akan merasa senang dan memberikan kepuasan. Akan tetapi jika dalam sebuah pekerjaan tidak didukung dengan lingkungan yang positif, maka seorang tidak akan mendapatkan kepuasan kerja (Ekhsan et al., 2019). Dari sudut pandang karyawan, kepuasan ialah dapat dirasakan dengan cara dihormati dan diberikan perlakuan yang adil, dan dalam pandangan sebuah perusahaan kepuasan ialah bagaimana produktivitas seorang karyawan dalam bekerja, bagaimana hasil pekerjaannya dan daya tanggap oleh karyawan itu sendiri (Ali & Anwar, 2021).

Keterlibatan Kerja

Individu memiliki fokus kerja masing-masing yang sesuai dengan kemampuannya, maka dari itu dari setiap kemampuan kerja seorang karyawan akan memiliki keterlibatan kerja, dimana keterlibatan kerja yakni memiliki peran penting dalam pekerjaannya, mempunyai rasa tanggung jawab dalam pekerjaannya. (Srivastava & Pathak, 2019) keterlibatan kerja yakni seorang karyawan memiliki peran aktif dalam pekerjaan yang dilakukannya, Chen (2019) menjelaskan bahwa didalam keterlibatan kerja seorang karyawan dibagi menjadi dua jenis, yakni karyawan yang berperan penting serta aktif dalam pekerjaan yang dilakukannya dan keterlibatan yang didukung adanya motivasi untuk meningkatkan pekerjaan yang sebelumnya telah dilakukan. Hal ini juga tidak lepas dari seberapa penting pekerjaan yang akan dilakukan oleh karyawan, karena jika seorang karyawan merasa bahwa pekerjaannya saat ini penting maka keterlibatannya akan meningkatkan kinerja perusahaan (Matagi et al., 2022).

Kinerja Karyawan

Pernyataan Mukhtar et al. (2018) mengatakan “bahwa Kinerja memiliki wawasan yang beragam dari berbagai pakar, namun tetap memiliki kesamaan. Definisi kinerja adalah sebagai perilaku dan hasil perilaku yang berasal dari para pelaku yang mengubah kinerja dari abstrak menjadi bentuk tindakan” jadi bisa didefinisikan kinerja adalah sebuah tindakan dan perilaku seorang karyawan, yang menghasilkan sesuatu untuk perusahaan baik itu secara kuantitas dan juga kualitasnya. Hal ini juga sependapat dengan Lorensa et al. (2020) yang mengungkapkan, kinerja merupakan hasil dari sesuatu yang dilakukan seseorang, dan juga prestasi yang dilakukan seorang karyawan, secara individu dalam pekerjaan yang telah dilakukan. Hasil prestasi yang didapatkan seorang karyawan, telah ditetapkan dan ditentukan lebih dulu oleh perusahaan, maka dari itu tujuan perusahaan akan tercapai, dimana tujuan perusahaan tidak hanya berupa fasilitas akan tetapi bagaimana perusahaan memperlakukan karyawannya dengan baik, dan salah satu kemungkinan dalam tujuan keberhasilan suatu perusahaan bisa ditentukan dengan, hadirnya sumber daya manusia yang berkualitas yang dihasilkan oleh perusahaan (Sidabutar et al., 2020).

Hubungan Antara Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan di perusahaan pergudangan swasta sangat penting dan kompleks. Kompensasi, termasuk gaji, tunjangan, insentif, dan manfaat lainnya, dapat memiliki dampak langsung dan tidak langsung pada motivasi, produktivitas, dan kinerja karyawan. Kompensasi

yang sesuai dapat berkontribusi pada tingkat kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang merasa diberi nilai yang adil untuk usaha mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka dan dengan demikian memiliki dampak positif pada kinerja mereka. Kompensasi yang baik dan sesuai akan meningkatkan kemampuan serta kinerja karyawan, Berliana et al. (2018). Hasil dari penelitian menunjukkan adanya hubungan yang positif antara kompensasi dengan kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dari kompensasi yang berarti reward yang didapatkan oleh karyawan dari hasil kerjanya, jika kompensasi yang diberikan sesuai maka karyawan akan bekerja lebih baik. Sidabutar et al. (2020) mengungkapkan bahwa kompensasi menimbulkan hubungan yang positif, dan juga kompensasi finansial yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan (Kurnia, 2021). Berdasarkan penelitian tersebut dapat dikembangkan hipotesis sebagai berikut;

H1: Adanya pengaruh positif signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Hubungan Antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan di perusahaan pergudangan swasta adalah topik penting dalam manajemen sumber daya manusia. Motivasi kerja mengacu pada dorongan internal dan eksternal yang mempengaruhi sejauh mana karyawan termotivasi untuk melakukan tugas dan mencapai tujuan dengan efektif. Dalam konteks pergudangan swasta, di mana efisiensi, akurasi, dan kualitas sangat penting, memiliki karyawan yang termotivasi dapat berdampak besar pada operasional keseluruhan dan keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia perlu memahami faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dan mengambil tindakan untuk memastikan bahwa karyawan tetap termotivasi dan kinerja baik. Motivasi memberikan dorongan meningkatkan kinerja seorang karyawan untuk menjadi lebih baik, karena karyawan yang memiliki motivasi akan memberikan dampak yang berbeda pada kinerja perusahaan maupun individu (Rosalia et al., 2020). Penelitian Asir et al., (2022) hal ini berkaitan juga dengan adanya pemberian kompensasi yang baik maka sifat individu karyawan akan menjadi lebih baik dengan begitu motivasi akan menjadi positif. motivasi memberikan dampak yang positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan, (Sidabutar et al., 2020). Berdasarkan penelitian tersebut dapat dikembangkan hipotesis sebagai berikut;

H2: Adanya pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Hubungan Antara Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan di perusahaan pergudangan swasta adalah aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia. Kepuasan kerja mengacu pada tingkat kepuasan dan kebahagiaan karyawan terhadap pekerjaan mereka dan kondisi kerja di perusahaan. Dalam konteks pergudangan swasta, di mana efisiensi dan akurasi sangat penting, memiliki karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka dapat berdampak besar pada kinerja keseluruhan. Oleh karena itu, manajemen perlu memahami faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan mengambil tindakan yang sesuai untuk menjaga kepuasan dan kinerja yang optimal. Kepuasan kerja pada umumnya ialah kepuasan dan kesenangan yang didapatkan dalam pekerjaannya, dimana karyawan akan meningkatkan kinerja, kebanggaan dan komitmen terhadap perusahaan, dan jika karyawan merasa senang dan puas dalam bekerja maka perusahaan akan berjalan efektif (Rosalia et al., 2020). Kepuasan kerja juga dapat diartikan suasana hati karyawan dan komitmen dalam bekerja, suasana hati bisa senang dan juga tidak senang dalam bekerja, hal ini akan berhubungan dalam kinerja karyawan. Mukhtar et al. (2018) menjelaskan jika pekerja merasa puas dalam bekerja, maka kinerja perusahaan akan berjalan secara efektif, dari penelitian ini juga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Berliana et al., 2018). Berdasarkan penelitian tersebut dapat dikembangkan hipotesis sebagai berikut;

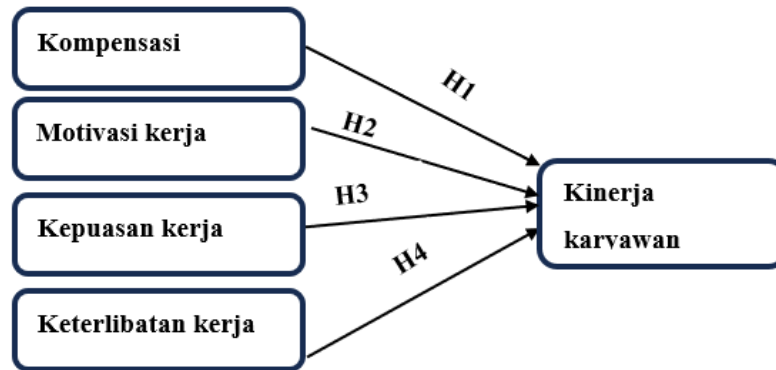
H3: Adanya pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hubungan Antara Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan antara keterlibatan kerja dan kinerja karyawan di perusahaan pergudangan swasta adalah aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia. Keterlibatan kerja mengacu pada sejauh mana karyawan merasa terlibat secara emosional, kognitif, dan perilaku dalam pekerjaan dan organisasi. Dalam lingkungan pergudangan swasta, di mana efisiensi dan kerja tim sangat penting, memiliki karyawan yang terlibat dalam pekerjaan dan organisasi dapat berdampak besar pada kinerja keseluruhan. Oleh karena itu, manajemen perlu memahami faktor-faktor yang dapat meningkatkan keterlibatan kerja karyawan dan mengambil tindakan yang sesuai untuk memastikan keterlibatan dan kinerja yang optimal.

Keterlibatan kerja yakni sampai dimana seorang karyawan melibatkan dirinya dalam bekerja, dan dari penelitian Matagi et al. (2022) menunjukkan bahwa keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan yang positif signifikan, dimana karyawan yang memiliki rasa tanggung jawab dalam bekerja, serta disiplin dalam bekerja, dan banyak terlibat dalam pekerjaannya, maka kinerjanya akan semakin membaik untuk perusahaan. Keterlibatan kerja yang baik serta bertanggung jawab penuh dalam pekerjaannya akan menimbulkan dampak positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Thevanes & Dirojan, 2018). Gultom et al., (2021) menjelaskan keterlibatan kerja memiliki pengaruh yang positif, jika seorang karyawan terlibat dalam setiap pekerjaannya, maka kinerja karyawan akan semakin baik, hal ini juga akan berpengaruh ke perusahaan. Berdasarkan penelitian tersebut dapat dikembangkan hipotesis sebagai berikut;

H4: Adanya pengaruh positif keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan.



Gambar 1. Model Penelitian

3. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, pengukuran terkait variabel yang diteliti diadopsi dari penelitian sebelumnya. Dimana variabel kompensasi diukur dengan 5 pertanyaan yang dikembangkan oleh (Leonardo & Andreani, 2015), variabel motivasi kerja diukur dengan 3 pertanyaan yang dikembangkan oleh (Mikander, 2010), variabel kepuasan kerja diukur dengan 5 pertanyaan yang dikembangkan oleh (Yoopetch et al., 2021), variabel keterlibatan kerja diukur dengan 5 pertanyaan yang dikembangkan oleh (Simanjuntak & Rahardja, 2013) dan variabel kinerja karyawan diukur dengan 5 pertanyaan yang dikembangkan oleh (Pangestu, 2016).

Pengumpulan data yang dilakukan menggunakan kuesioner dengan melakukan penyebaran secara online sebanyak dua kali, dimana penyebaran pertama dilakukan Pre-Test kepada 30 orang responden dan penyebaran kedua dilakukan kepada keseluruhan responden yang diperlukan. Untuk data-data kuesioner yang diperlukan didapatkan dari skor jawaban responden yang turut serta dalam memberikan pernyataannya yang diberikan dengan teknik analisis data primer melalui metode survei pada kuesioner secara online melalui Gform, Pasya & Nurhasanah (2022) yang menjelaskan bahwa data primer merupakan data yang didapatkan berasal dari sumber yang menjadi objek penelitian melalui wawancara atau perolehan dari pengisian kuesioner.

Populasi penelitian ini ialah berbagai pegawai pergudangan swasta yang bekerja di wilayah Jakarta, untuk sampel penelitian ini meliputi nama, jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir & lama bekerja serta dipilih dengan menggunakan metode Non-probability sampling yang merupakan teknik pengambilan data yang sesuai dengan kriteria responden yang telah ditetapkan, terkhususnya bagi mereka yang sudah bekerja sebagai pegawai pergudangan swasta selama 1 tahun. Jumlah responden penelitian ini didapatkan dari jumlah pernyataan dikali lima atau 23 pernyataan dikali 5 melalui perhitungan berdasarkan rumus hair (Hair et al, 2010) yang digunakan untuk penelitian ini, Sehingga didapatkan jumlah sampel dari penelitian ini adalah sebanyak 115 orang responden.

Studi ini merupakan penelitian kuantitatif menggunakan metode SEM dengan pengolahan dan analisis penelitian menggunakan Smart-PLS. Untuk analisis validitas dan reabilitas, indikator dari kuesioner diuji menggunakan metode factor analisis. Dalam uji validitas menggunakan pengukuran Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) dan Measure of Sampling Adequacy (MSA) yang apabila lebih dari 0,5 berarti analisis factor sudah sesuai dan uji reliabilitas menggunakan pengukuran Cronbach's Alpha dan jika nilai

Cronbach's Alpha nya mendekati 1 maka hasilnya semakin baik (Hair Jr, Dutta & Mandal, 2018). Data-data yang dikumpulkan menggunakan skala Likert yang menggunakan skala penilaian 1 hingga 4, yaitu skor poin 1 (Sangat Tidak Setuju), skor point 2 (Tidak Setuju), skor point 3 (Setuju) dan skor poin 4 (Sangat Setuju). Skala Likert merupakan skala yang diterapkan untuk menguji respon dari sikap individu tentang suatu kejadian yang dipilih untuk penelitian seperti yang dijelaskan (Sugiyono, 2012).

4. Hasil Penelitian

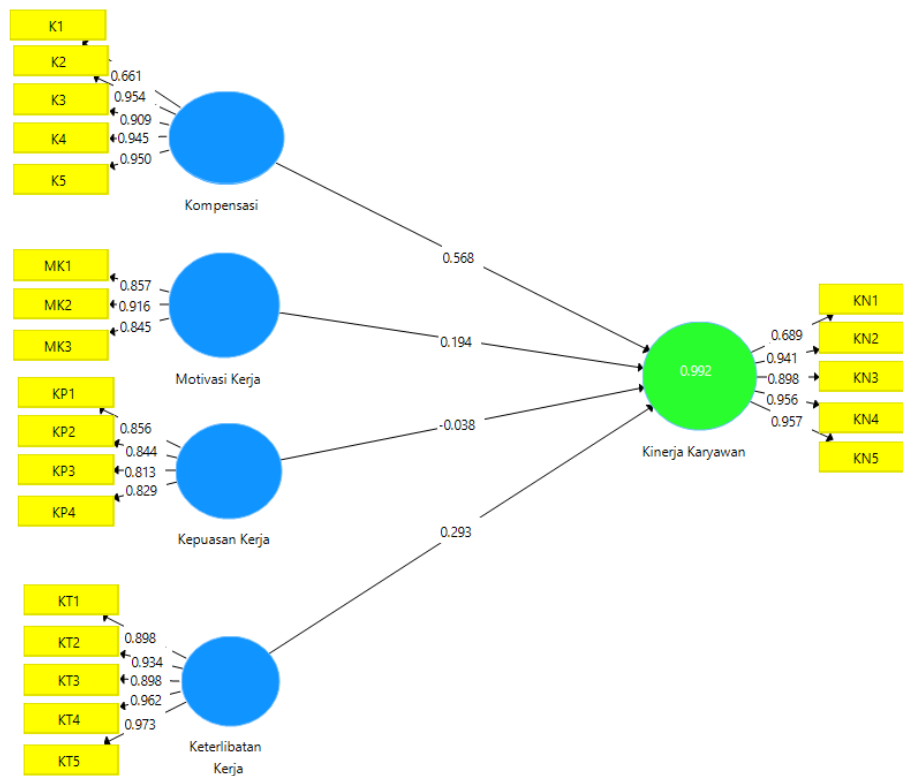
Demografi Penelitian

Responden penelitian adalah orang yang bekerja minimal 1 tahun, sebagai pegawai pergudangan swasta yang bekerja di wilayah Jakarta. Berdasarkan hasil dari penyebaran kuisioner yang telah dilakukan secara online dengan menggunakan google form. Responden yang terkumpul sebanyak 115 orang. Jumlah responden tersebut terdiri dari atas 20 perempuan (17%) dan 95 laki-laki (83%), dengan rentang usia 18 – 25 tahun sebanyak 25 orang (22%), 26 – 30 tahun sebanyak 70 orang (61%), 31 – 40 tahun sebanyak 15 orang (13%) dan usia >40 tahun sebanyak 5 orang (4%). Untuk pendidikan terakhir responden yaitu, dimana pendidikan sd terdiri dari 10 orang (9%), smp sebanyak 15 orang (13%), sma/smk sebanyak 85 orang (74%) dan sarjana sebanyak 5 orang (4%). Lama bekerja responden terdiri dari 1 – 5 tahun sebanyak 50 orang (43%), 6 – 10 tahun sebanyak 35 orang (30%), 11 – 15 tahun sebanyak 20 orang (17%) dan >16 tahun sebanyak 10 orang (9%). Sebagian besar responden penelitian yang turut serta berpartisipasi yaitu pria dengan jumlah 95 orang (83%), hal ini terjadi karena pekerjaan di pergudangan dianggap sebagai pekerjaan yang lebih kasar, memerlukan kekuatan fisik, dan kurang sesuai dengan stereotip gender perempuan, untuk itulah mengapa pria dominan bekerja di pergudangan swasta. Selain itu, mengenai usia responden pada penelitian ini didominasi rentang usia 26-30 tahun, hal ini terjadi karena pada rentang usia tersebut merupakan usia produktif seseorang dalam bekerja dimana mereka bisa bekerja secara aktif. Namun, perlu diingat bahwa produktivitas tidak selalu berkaitan dengan usia. Setiap individu memiliki perjalanan karier yang unik, dan faktor-faktor seperti kepribadian, lingkungan kerja, dukungan tim, dan banyak faktor lainnya juga dapat mempengaruhi tingkat produktivitas seseorang. Karena, Usia 26-30 tahun sering kali merupakan periode ketika individu mulai mendapatkan tanggung jawab yang lebih besar dalam pekerjaan mereka. Mereka mungkin telah naik pangkat atau diberi proyek-proyek yang lebih signifikan, yang dapat memicu pertumbuhan karier dan meningkatkan keterlibatan dalam pekerjaan.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian uji validitas terkait dalam penelitian ini telah dilakukan terhadap 115 responden yang telah dikumpulkan agar dapat dilihat apakah instrument yang digunakan sudah valid atau tidak. Untuk uji validitas penelitian yang dilakukan menggunakan convergent validity dan discriminant validity. Dimana dalam convergent validity menggunakan dari nilai yang terdapat dari average variance extracted (AVE) sedangkan pada discriminant validity menggunakan nilai cross loading yang telah diperoleh. Convergent validity bisa disebut kategori baik jika nilai outer loadings > 0,70 dan sedangkan pada nilai outer loadings 0,60 dianggap moderat / cukup, berdasarkan kriteria ini, maka bila ada outer loadings dibawah dari nilai 0,6 maka akan dibuang (Hair et al, 2014). Uji Reliabilitas dilakukan untuk memastikan bahwa tidak terdapat masalah terkait pengukuran. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Composite Reliability dan Cronbach's Alpha. Pengujian Composite Reliability dan Cronbach's Alpha bertujuan untuk menguji reliabilitas instrumen dalam suatu model penelitian. Variabel dapat dikatakan reliable jika memiliki nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,6$ atau composite reliability $\geq 0,7$ (Hair et al, 2014). Seperti pada variabel kompensasi (CR= 0.950 ; CA= 0.931), motivasi kerja (CR= 0.906 ; CA= 0.853), kepuasan kerja (CR= 0.902 ; CA= 0.856), keterlibatan kerja (CR= 0.971 ; CA= 0.963), dan Kinerja Karyawan (CR= 0.952 ; CA= 0.934).

Hasil Uji Goodness of fit



Gambar 2. Hasil Output SEM PLS Algoritm

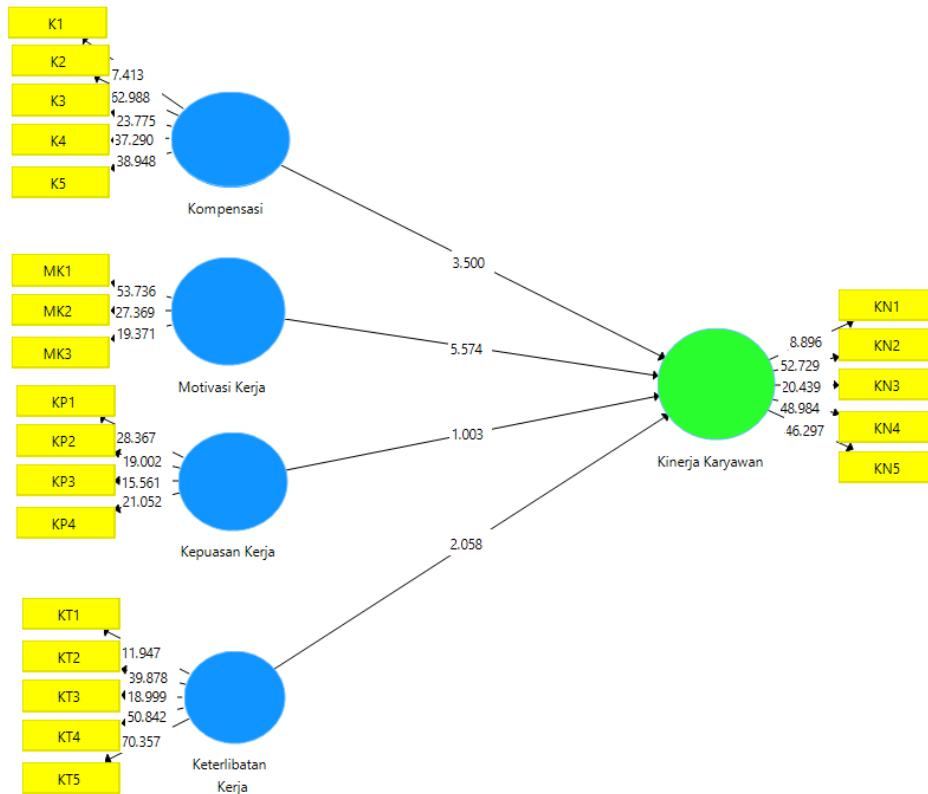
Setelah melakukan pengujian pada outer model, maka pada tahap selanjutnya dilakukan pengujian inner model. Dimana pada pengujian inner model akan di uji nilai R~Square yang merupakan koefisien determinasi pada variabel endogen. Oleh karena itu, dari hasil pengolahan data yang telah dilakukan menggunakan SmartPLS 3.0 diperoleh nilai R-Square sebagai berikut:

Tabel 1. R~Square

Variabel	R~Square	Kategori
Kinerja Karyawan	0.992	Kuat

Sumber Data hasil olahan SmartPLS 2023

Berdasarkan hasil uji R~square pada tabel maka dapat dilihat nilai R~square pengaruh variabel kompensasi, motivasi kerja, kepuasan kerja dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai R~square sebesar 0.992 artinya bahwa kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi, motivasi kerja dan keterlibatan kerja senilai 99.2% sedangkan sisanya 0.8% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian dan termasuk kategori kuat.



Gambar 3. Model SEM PLS Bootstrapping

Tabel 2. Uji Hipotesis

Hipotesis	Pernyataan Hipotesis	Path Koefisien	T Statistics (O/STDEV)	P~Values	Hasil
H1	Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	0.569	3.364	0.001	Hipotesis Diterima
H2	Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	0.186	5.309	0.000	Hipotesis Diterima
H3	Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	-0.032	0.887	0.375	Hipotesis Ditolak
H4	Keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	0.294	1.992	0.047	Hipotesis Diterima

Sumber : Olah Data SmartPLS, 2023

Path Coefficient

Studi menemukan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai Path Coefficient 0,0569, p Values 0,001, dan nilai T-Statistic 3,364 > 1,96. Sehingga hipotesi pertama diterima. Pemberian kompensasi yang sesuai akan meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik.

Pada hipotesis kedua pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai path Coefficient 0,185, p Values 0,000, dan nilai T-Statistics 5,309 > 1,96. Sehingga hipotesis kedua diterima. Maka, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa jika semakin tinggi nilai motivasi kerja maka semakin tinggi juga nilai kinerja karyawan, begitupun sebaliknya jika semakin rendah nilai motivasi kerja maka semakin rendah juga nilai kinerja karyawan.

Hipotesis ketiga pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai path Coefficient -0,032, p Values 0,375, dan nilai T-Statistic 0,887 < 1,96. Sehingga hipotesis ketiga tidak diterima. Dan bisa disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa jika semakin tinggi nilai kepuasan kerja maka semakin tinggi juga nilai kinerja karyawan sehingga akan berpengaruh positif, begitupun sebaliknya jika semakin rendah nilai kepuasan kerja maka semakin rendah juga nilai kinerja karyawan.

Pada hipotesis keempat pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai Path Coefficient 0,294 . P Values 0.047 dan nilai T-Statistic 1,992 < 1,96. Sehingga hipotesis keempat dapat diterima. Dan dapat disimpulkan bahwa variabel keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa jika semakin tinggi nilai keterlibatan kerja maka semakin tinggi juga nilai kinerja karyawan, begitupun sebaliknya jika semakin rendah nilai keterlibatan kerja maka semakin rendah juga nilai kinerja karyawan.

5. Diskusi

Kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan serta berpengaruh positif dan signifikan, yang berarti bahwa jika semakin tinggi nilai kompensasi maka semakin tinggi juga nilai kinerja karyawan, begitupun sebaliknya jika semakin rendah nilai kompensasi maka semakin rendah juga nilai kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya bahwa kompensasi mempunyai hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan (Berliana et al., 2018; Kurnia, 2021).

Kompensasi yang baik membantu dalam mempertahankan karyawan yang berpotensi dan berpengalaman. Ketika karyawan merasa bahwa mereka diberi kompensasi yang layak, mereka lebih cenderung untuk tetap tinggal dan tidak mencari kesempatan kerja di tempat lain. Hal ini mengurangi angka pergantian karyawan dan memungkinkan perusahaan untuk mempertahankan pengetahuan dan pengalaman yang berharga. Kompensasi yang adil dan memadai dapat menjadi sumber motivasi bagi seluruh karyawan untuk bekerja dengan lebih baik dan lebih fokus lagi. Ketika karyawan merasa dihargai dan diberi imbalan yang sesuai atas kerja keras yang mereka lakukan, maka dari itu mereka akan lebih giat serta cenderung termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam setiap pekerjaan mereka yang diperkejakan.

Secara keseluruhan, variabel kompensasi yang baik dan juga sesuai harapan karyawan dapat menjadi suatu pendorong yang kuat dalam meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawan pada pegawai pergudangan swasta yang ada di Jakarta. Dengan memberikan penghargaan yang layak atas kontribusi karyawan, perusahaan dapat menciptakan hubungan yang kuat, lingkungan kerja yang positif, produktif, dan berorientasi pada prestasi karyawan-karyawannya. Oleh karena itu jika kompensasi yang diberikan perusahaan ditambahkan, maka pastinya akan meningkatkan kinerja karyawan yang bekerja semakin baik.

Pada variabel kompensasi ini menggunakan 5 indikator pernyataan yang dimana setelah dilakukan uji olah data, didapatkan bahwa nilai outer loading tertinggi dari 5 indikator yang disebar terjadi pada indikator K3 dengan nilai outer 0.950. Hal ini sejalan dengan studi sebelumnya bahwa hal ini terjadi karena Sidabutar et al. (2020) menjelaskan bahwa kompensasi menimbulkan hubungan yang positif antara karyawan dengan perusahaan.

Motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan, yang berarti bahwa jika semakin tinggi nilai motivasi kerja maka semakin tinggi juga nilai kinerja karyawan, begitupun sebaliknya jika semakin rendah nilai motivasi kerja maka semakin rendah juga nilai kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya bahwa motivasi kerja mempunyai hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan (Rosalia et al., 2020; Sidabutar et al., 2020).

Karyawan yang termotivasi cenderung memiliki tingkat kinerja yang lebih tinggi dari pada karyawan yang tidak termotivasi. Motivasi yang kuat akan mendorong karyawan untuk memberikan usaha lebih, meningkatkan produktivitas, dan mencapai target kerja yang ditetapkan. Karyawan yang termotivasi akan lebih bersemangat dalam menyelesaikan tugas-tugas sehari-hari mereka dengan efisiensi tinggi. Motivasi yang baik juga dapat mendorong karyawan-karyawan untuk berpikir secara kreatif dan inovatif.

Mereka juga akan lebih cenderung mencari solusi-solusi baru untuk mengatasi masalah atau meningkatkan proses kerja. Hal ini dapat menghasilkan berbagai macam ide-ide baru yang berharga bagi perusahaan dan dapat membantu dalam peningkatan efisiensi operasional pergudangan.

Secara keseluruhan, motivasi kerja yang kuat berdampak positif pada kinerja karyawan pada pegawai pergudangan swasta. Motivasi yang tinggi meningkatkan produktivitas, kreativitas, kolaborasi, dan kepuasan kerja, sementara juga mengurangi stres dan tingkat pergantian karyawan. Dengan demikian, penting bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan yang memotivasi karyawan dan memberikan insentif yang tepat untuk memastikan kinerja yang optimal. Oleh karena itu jika karyawan memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi, maka dalam menjalankan pekerjaannya karyawan akan meningkatkan kinerja bekerjanya terhadap tanggung jawab pekerjaannya.

Pada variabel motivasi kerja ini menggunakan 3 indikator pernyataan yang dimana setelah dilakukan uji olah data, didapatkan bahwa nilai outer loading tertinggi dari 3 indikator yang disebar terjadi pada indikator MK2 dengan nilai outer 0.916. Hal ini sejalan dengan studi sebelumnya bahwa hal ini terjadi karena Asir et al. (2022) menjelaskan bahwa dengan adanya pemberian kompensasi yang baik maka sifat individu karyawan akan menjadi lebih baik dengan begitu motivasi akan menjadi positif.

Kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa jika semakin tinggi nilai kepuasan kerja maka semakin tinggi juga nilai kinerja karyawan sehingga akan berpengaruh positif, begitupun sebaliknya jika semakin rendah nilai kepuasan kerja maka semakin rendah juga nilai kinerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya bahwa kepuasan kerja mempunyai hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan (Rosalia et al., 2020; Mukhtar et al., 2018).

Hal tersebut bisa terjadi karena pegawai merasa puas dengan beberapa aspek pekerjaan mereka, tetapi jika pekerjaan itu tidak sesuai dengan keterampilan, minat, atau nilai-nilai mereka, kepuasan kerja bisa menyebabkan tidak berdampak positif pada kinerja karyawan. Karyawan yang merasa pekerjaan mereka tidak memenuhi harapan dan aspirasi pribadi mungkin tidak termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Kepuasan kerja juga dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal seperti hubungan dengan rekan kerja, manajer, atau lingkungan kerja. Meskipun pegawai mungkin puas dengan pekerjaan itu sendiri, tetapi jika mereka menghadapi konflik interpersonal atau tekanan dari rekan kerja atau manajer, kinerja mereka dapat terpengaruh negatif. Oleh karena itu, jika karyawan merasakan kepuasan kerja terhadap pekerjaannya, maka akan meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja.

Pada variabel kepuasan kerja ini menggunakan 4 indikator pernyataan yang dimana setelah dilakukan uji olah data, didapatkan bahwa nilai outer loading tertinggi dari 4 indikator yang disebar terjadi pada indikator KP1 dengan nilai outer 0.856.

Keterlibatan kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan, yang berarti bahwa jika semakin tinggi nilai keterlibatan kerja maka semakin tinggi juga nilai kinerja karyawan, begitupun sebaliknya jika semakin rendah nilai keterlibatan kerja maka semakin rendah juga nilai kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya bahwa keterlibatan kerja mempunyai hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan (Gultom et al., 2021; Thevanes & Dirojan, 2018).

Keterlibatan kerja yang tinggi cenderung meningkatkan motivasi karyawan. Karyawan yang merasa terlibat dengan pekerjaan mereka memiliki dorongan intrinsik yang kuat untuk memberikan yang terbaik dan mencapai tujuan kerja yang ditetapkan dan juga pegawai yang terlibat secara emosional dengan pekerjaan mereka cenderung merasa memiliki tanggung jawab yang lebih besar terhadap hasil kerja. Mereka merasa bahwa kinerja mereka berkontribusi secara signifikan terhadap kesuksesan organisasi, sehingga mereka lebih berhati-hati dan berdedikasi dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Karyawan yang merasa terlibat dengan pekerjaan mereka cenderung lebih produktif. Keterlibatan kerja yang positif akan dapat mengurangi tingkat terjadinya absensi dan meningkatkan fokus dan konsentrasi pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas sehari-hari di tempat kerja mereka. Hal ini pada gilirannya akan dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi operasional pergudangan.

Secara keseluruhan, keterlibatan kerja yang tinggi berdampak positif pada kinerja karyawan pada pegawai pergudangan swasta. Karyawan yang terlibat secara positif cenderung memiliki motivasi yang tinggi, produktivitas yang lebih baik, dan kreativitas yang lebih tinggi. Hal ini menghasilkan lingkungan kerja yang efisien, kolaboratif, dan positif, yang pada gilirannya berkontribusi pada kesuksesan operasional dan keseluruhan pertumbuhan perusahaan. Oleh karena itu, jika karyawan memiliki keterlibatan kerja yang lebih tinggi terhadap pekerjaannya, maka hal itu akan dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

Pada variabel keterlibatan kerja ini menggunakan 5 indikator pernyataan yang dimana setelah dilakukan uji olah data, didapatkan bahwa nilai outer loading tertinggi dari 5 indikator yang disebar terjadi pada indikator KT5 dengan nilai outer 0.973. Hal ini sejalan dengan studi sebelumnya bahwa hal ini terjadi karena Matagi et al. (2022) menjelaskan bahwa keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan yang positif signifikan, dimana karyawan yang memiliki rasa tanggung jawab dalam bekerja, serta disiplin dalam bekerja, dan banyak terlibat dalam pekerjaannya, maka kinerjanya akan semakin membaik untuk perusahaan.

6. Kesimpulan

Berdasarkan hasil yang didapatkan dalam studi ini, dapat disimpulkan bahwa kompensasi, motivasi kerja & keterikatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan serta kepuasan kerja tidak terbukti memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini didasarkan oleh beberapa faktor yang terjadi yang menunjukkan bahwa penyebab kepuasan kerja negatif, yaitu karena jika pegawai merasa puas dengan beberapa aspek pekerjaan mereka, tetapi jika pekerjaan itu tidak sesuai dengan keterampilan, minat, atau nilai-nilai mereka, kepuasan kerja bisa menyebabkan tidak berdampak positif pada kinerja karyawan dan juga meskipun pegawai mungkin puas dengan pekerjaan itu sendiri, tetapi jika mereka menghadapi konflik interpersonal atau tekanan dari rekan kerja atau manajer, kinerja mereka dapat terpengaruh negatif. Oleh karena itu kompensasi, motivasi kerja dan keterlibatan kerja yang paling mempengaruhi dalam tercapainya kinerja karyawan yang baik, yang dimana bahwa kinerja karyawan dapat dijelaskan dengan dukungan kompensasi, motivasi kerja dan keterlibatan kerja.

Limitasi

Terdapat beberapa kekurangan yang bisa diperbaiki pada penelitian selanjutnya, diantaranya sebagai berikut: penelitian yang dilakukan ini hanya dilakukan secara online melalui kuesioner gform, hal ini bisa membuat kemungkinan terjadinya data yang dikumpulkan masih kurang akurat, dimana akan menyebabkan terjadinya sesuatu bahwa responden yang mengisi pertanyaan dari kuesioner yang dibagikan, masih kurang memahami karena kita tidak terjun langsung ke lokasi perusahaan perdagangan swasta, adapun kekurangan lainnya yang bisa diperbaiki yaitu bahwa pada penelitian ini terkhususnya pada kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, masih perlu pengembangan sehingga variabel lain yang memiliki keterkaitan dengan kinerja karyawan bisa digunakan untuk mendukung penelitian berikutnya.

Saran

Saran untuk penelitian kedepannya diharapkan untuk menambahkan faktor lain yang dapat menciptakan kinerja karyawan yang kuat, seperti berkomunikasi dengan karyawan, mendengarkan umpan balik, dan beradaptasi sesuai kebutuhan untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif. Sebagai contoh, dengan memberikan pelatihan yang sesuai untuk mengembangkan keterampilan operasional dan keamanan karyawan dalam menjalankan tugas-tugas perdagangan. Pengembangan keterampilan ini akan meningkatkan kompetensi mereka dan mengurangi risiko kesalahan.

Implikasi Manajerial

Pada penelitian ini peneliti melakukan studi analisis dampak pemberian kompensasi, motivasi kerja, kepuasan kerja dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan perdagangan swasta di Jakarta. berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil bahwa 3 hipotesis yang diterima dari 4 hipotesis yang diajukan, sedangkan 1 hipotesis lainnya yaitu kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan tidak dapat diterima. Oleh karena itu, diperoleh beberapa implikasi manajerial dari penelitian ini.

Implikasi manajerial yang didapat dari penelitian ini adalah untuk memberikan masukan pada manajemen perusahaan perdagangan swasta, karena Implikasi manajerial yang baik pada pegawai perdagangan swasta dapat memberikan dampak positif pada motivasi, produktivitas, dan kepuasan karyawan. Yaitu dengan mempertimbangkan keseimbangan antara jam kerja yang wajar dan waktu untuk kehidupan pribadi karyawan adalah penting. Ini dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dan mencegah kelelahan sehingga produktivitas karyawan dalam bekerja akan menurun serta menjaga keadilan dalam perlakuan terhadap semua karyawan akan menciptakan lingkungan yang positif dan mendukung.

Implikasi manajerial yang baik pada perusahaan perdagangan swasta akan membantu perusahaan mencapai tujuan operasional dan strategisnya dengan lebih baik, meningkatkan kepuasan pelanggan, dan membantu perusahaan mempertahankan keunggulan kompetitif di pasar yang kompetitif. Manajemen yang baik akan melacak kinerja operasional dengan menggunakan metrik yang relevan. Hal ini membantu dalam mengidentifikasi area di mana peningkatan dapat dilakukan dan memungkinkan manajemen untuk mengambil tindakan yang diperlukan.

Manajemen yang bertanggung jawab akan memastikan bahwa fasilitas dan peralatan gudang tetap dalam kondisi yang baik. Ini membantu mencegah gangguan operasional dan menjamin keselamatan pegawai serta bertanggung jawab dalam mempertimbangkan aspek keberlanjutan dalam operasi gudang pergudangan swasta, seperti pengelolaan limbah, penggunaan energi yang efisien, dan pengurangan dampak lingkungan. Efisiensi operasional akan membantu mengurangi biaya operasional dan meningkatkan produktivitas.

Terkhususnya bagi karyawan, perusahaan akan memperlakukan dengan adil terhadap hak-hak karyawan, misalnya: uang lemburan, jatah cuti serta dan lain sebagainya. Untuk itu perusahaan akan semaksimal mungkin mengevaluasi kinerja karyawan nya dengan baik, ketika karyawan dapat memberikan kinerja terbaiknya, maka bonus yang ia dapatkan akan sesuai dengan apa yang ia capai dalam pekerjaannya.

Referensi

- Ali, B. J., & Anwar, G. (2021). An Empirical Study of E employees ' Motivation and its Influence Job Satisfaction. 2, 21–30.
- Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). Performance In The Company : A Review Literature Dampak Kompensasi , Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan : Review Literature. 3(October), 3476–3482.
- Asriani, Lorensa, D., Saputri, P., & Hidayati, T. (2020). The Effect of Compensation and Motivation to Employee. 2020(1), 166–172.
- Berliana, M., Siregar, N., & Gustian, H. D. (2018). The Model of Job Satisfaction and Employee Performance. 8(6), 41–46.
- Brown, S. P. (1996). A meta-analysis and review of organizational research on job involvement. *Psychological Bulletin*, 120(2), 235–255. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.120.2.235>
- Chen, M. (2019). The Impact of Expatriates ' Cross-Cultural Adjustment on Work Stress and Job Involvement in the High-Tech Industry. 10(October), 1–10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02228>
- Darma, P. S., & Supriyanto, A. S. (2017). The Effect Of Compensation On Satisfaction And Employee Performance. 1(1), 69–78.
- Ekhsan, M., Aeni, N., Parashakti, R. D., & Fahlevi, M. (2019). The Impact Of Motivation , Work Satisfaction And Compensation On Employee ' S Productivity In Coal Companies. 173(Icoemis), 406–415.
- Garaika, G. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(1), 28–41. <https://doi.org/10.30596/jimb.v21i1.4181>
- Gultom, M. A., Susita, D., & Wolor, C. W. (2021). Effect of Job Involvement , Training and Career Development on Performance Employees Hr Bureau Orkum Lapan. *Jurnal Dinamika MAnajemen Dan Bisnis*, 4(2).
- Handiman, Unang, T. (2020). The Influence Of Compensation, Job Promotion, and Job Satisfaction on Employee Performance of Mercubuana University. February.
- Kurnia, T. (2021). Literature Review of Pandemic covid 19 Effects on Employee Compensation. 2(1), 57–64. <https://doi.org/10.47153/jbmr21.852021>
- Latan, G. (2015). Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model). Bab III Metoda Penelitian, 1–9.
- Leonardo, E., & Andreani, F. (2015). Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kopanitia. *Geophysical Research Letters*, 8(1), 77–78. <https://doi.org/10.1029/GL008i001p00077>
- Maryani, L. P., Sudiarta, M., Kanah, K., Budiarta, I. P., & Sukmawati, N. M. R. (2022). Compensation Strategy to Maintain Employee Loyalty at Royal Kamuela Villas & Suites, Monkey Forest Ubud. *International Journal of Glocal Tourism*, 3(3), 204–220. <https://doi.org/10.58982/injogt.v3i3.257>
- Matagi, L., Baguma, P., & Baluku, M. M. (2022). Age, job involvement and job satisfaction as predictors of job performance among local government employees in Uganda. *Journal of Organizational Effectiveness*, 9(3), 489–505. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-06-2020-0099>
- Mikander, C. (2010). The impact of a reward sytem on employee motivation in Motonet-Espoo. *International Business*, 8–45.
- Mukhtar, S., Herlith, H., & Nikensari, S. I. (2018). The Effect of Compensation , Motivation of Employee and Work Satisfaction to Employee Performance PT . Bank Xyz (Persero) Tbk Ketut Ir Sudiardhita , Universitas Negeri Jakarta. December 2019.
- Pangestu, D. P., & Setiawan, R. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan. 10(03), 581–591.

- Pasya, D. N., & Nurhasanah, N. (2022). Pengaruh Aktivitas Pemasaran Media Sosial dan Pengalaman Pelanggan terhadap Niat Beli Pada Aplikasi Tiktok Shop Melalui Kualitas Hubungan. 8.5.2017, 2003–2005.
- Riwukore, J. R., Susanto, Y., Pilkandis, J., & Habaora, F. (2021). Analysis of Employee Performance in The Department of Education and Culture, Lubuklinggau City. *Asia Pacific Journal of Management and Education*, 4(2), 95–109. <https://doi.org/10.32535/apjme.v4i2.1149>
- Rosalia, P. D., Mintarti, S., & Heksarini, A. (2020). The Effect of Compensation and Motivation on Job Satisfaction and Employee Performance at SMK Medika Samarinda. 6663, 448–454. <https://doi.org/10.36348/sjbms.2020.v05i07.009>
- Sidabutar, E., Yanuar, T., Syah, R., & Anindita, R. (2020). The Impact of Compensation , Motivation , and Job Satisfaction on Employee Performance. 04(01), 1–5.
- Simanjuntak, N., & Rahardja, E. (2013). Analisis Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan.
- Soraya, A. A., Nusran, M., Wekke, I. S., & Ifa, L. (2021). Effect of Compensation and Work Motivation on Employee Performance during the Covid-19 Pandemic. 58, 1078–1084.
- Srivastava, S., & Pathak, P. (2019). Impact of Self-Efficacy, Organizational Commitment and Job Involvement on Job Performance in Private Bank Employees. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3315081>
- Thevanes, N., & Dirojan, T. (2018). Impact of Training and Job Involvement on Job Performance. *International Journal of Scientific and Management Research*, 1(1), 1–10.
- Yoopetch, C., Nimsai, S., & Kongarchapatara, B. (2021). The effects of employee learning, knowledge, benefits, and satisfaction on employee performance and career growth in the hospitality industry. *Sustainability (Switzerland)*, 13(8). <https://doi.org/10.3390/su13084101>