

Hubungan Antara Kompensasi, Keterlibatan Karyawan, dan Kinerja Organisasi

John Sihar Manurung¹, Muhammad Fatkhurohman Albashori²,
Putri Hartati³, Ahmad Salabi⁴, Latifah⁵

Politeknik Negeri Medan¹, Akademi Manajemen Administrasi Yogyakarta²,
STIE Ragam Tunas³, UIN Antasari Banjarmasin⁴,
Universitas Muhammadiyah Kendal Batang⁵
johnsihar@yahoo.com

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine and analyze the relationship between peace, employee engagement, and organizational performance. This research approach collects data through literature studies, which involve reading literature from various sources including books, journals and reports using qualitative and deductive approaches. The findings in this study are The relationship between peace, employee engagement, and organizational performance is very important in the world of work. Because the desire to be able to increase employee engagement, employees who feel motivated tend to be more committed and involved. Engaged employees are more motivated to work hard in helping to achieve organizational goals, which in turn will improve organizational performance. Therefore, to achieve the best results, a balance is needed between peace, employee engagement, and organizational performance. Because the three elements influence each other in creating a productive and successful work environment.

Keywords: Compensation, Employee Engagement, and Organizational Performance

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis hubungan antara kompensasi, keterlibatan karyawan, dan kinerja organisasi. Pendekatan penelitian ini mengumpulkan data melalui studi literatur, yang melibatkan pembacaan literatur dari berbagai sumber termasuk buku, jurnal dan laporan dengan menggunakan pendekatan kualitatif dan deduktif. Temuan dalam penelitian ini adalah Hubungan antara kompensasi, keterlibatan karyawan, dan kinerja organisasi sangat penting dalam dunia kerja. Karena kompensasi yang memadai dapat meningkatkan keterlibatan karyawan, karyawan yang merasa dihargai cenderung lebih berkomitmen dan terlibat. Karyawan yang terlibat lebih termotivasi untuk bekerja keras dalam membantu mencapai tujuan organisasi, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja organisasi. Oleh karena itu, untuk mencapai hasil terbaik perlu adanya keseimbangan antara kompensasi, keterlibatan karyawan, dan kinerja organisasi. Karena ketiga elemen tersebut saling mempengaruhi satu sama lain dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan sukses.

Kata Kunci: Kompensasi, Keterlibatan Karyawan, dan Kinerja Organisasi

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini sebuah perusahaan harus selalu menyesuaikan strateginya dalam menyikapi perubahan pada kemajuan perekonomian yang terjadi

di lingkungan global. Keberhasilan suatu perusahaan tergantung juga pada kemampuan perusahaan dalam mengelola dan mengatur berbagai macam sumber daya yang dimiliki perusahaan, salah satunya yaitu sumber daya manusia (SDM) (Pendidikan et al., 2023). Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting karena merupakan penggerak utama dalam pengelolaan seluruh sumber daya yang dimiliki perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mencapai visi, misi, serta tujuan organisasi diperlukan sumber daya manusia yang profesional dan memiliki dedikasi tinggi untuk dapat memberikan kontribusi maksimal bagi organisasi. Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusianya adalah dengan cara melakukan pengelolaan sumber daya yang baik sehingga komitmen organisasional karyawan akan meningkat dan karyawan dapat mewujudkan visi dan misi yang menjadi tujuan perusahaan (Faisal & Dewi, 2019).

Suatu organisasi dapat mencapai kinerja yang diharapkan serta memiliki keunggulan kompetitif adalah ketika orang di dalamnya melakukan apa yang terbaik dari mereka, apa yang mereka senangi serta kuatnya faktor kepemilikan secara psikologis dalam melaksanakan dan memberi hasil pada pekerjaan mereka. Keberadaan suatu organisasi pada hakikatnya untuk mencapai tujuan. Tujuan itu pada akhirnya harus dideskripsikan dengan jelas sehingga menjadi tolok ukur keberhasilan atau kegagalan dalam proses pencapaian tujuan itu. Untuk mengawal pencapaian tujuan tersebut maka menjadi tugas pemimpin organisasi, yang diwujudkan dalam suatu manajemen kinerja. Sedangkan kinerja (*performance*) itu sendiri merupakan gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan / program / kebijakan dalam rangka mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi (Sartika, 1969).

Adapun faktor yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi adalah kompensasi. Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja, karena tenaga kerja memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Kompensasi merupakan keseluruhan balas jasa yang diterima pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain. Kompensasi harus memiliki dasar yang kuat, benar dan adil. Apabila kompensasi dirasakan tidak adil, maka akan menimbulkan rasa kecewa karyawan, sehingga karyawan yang baik akan meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu, agar dapat mempertahankan karyawan yang baik, maka program kompensasi dibuat sedemikian rupa, sehingga karyawan yang berpotensi akan merasa dihargai dan bersedia untuk bertahan di perusahaan.

Faktor kedua yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi adalah keterlibatan karyawan. Keterlibatan karyawan adalah proses keikutsertaan mereka pada kegiatan organisasi termasuk pengambilan keputusan dan turut andil dalam memecahkan permasalahan dalam organisasi. Keterlibatan karyawan mengacu pada

tingkat investasi pribadi yang tinggi dalam tugas-tugas pekerjaan yang dilakukan di tempat kerja. Karyawan dengan pemberian peran melalui tugas pokoknya masing-masing akan menumbuhkan rasa tanggung jawab dan memiliki terhadap perusahaan. Keterlibatan karyawan dalam berbagai kesempatan dan tugas pekerjaan merupakan kesediaan untuk mendedikasikan potensi yang dimiliki dan berdampak secara psikologis terhadap karyawan. Karyawan yang memiliki keterlibatan yang tinggi lebih mengidentifikasi dirinya pada pekerjaannya dan menganggap pekerjaan sebagai hal yang sangat penting dalam kehidupannya (Nababan et al., 2022).

Berdasarkan paparan latar belakang di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis hubungan antara kompensasi, keterlibatan karyawan, dan kinerja organisasi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan pemahaman terkait hubungan antara kompensasi, keterlibatan karyawan, dan kinerja organisasi. Sehingga dapat menjadi masukan bagi suatu organisasi. Karena ketiga elemen tersebut saling terkait dan mempengaruhi satu sama lain, sehingga ketiga elemen ini sangat dibutuhkan dalam dunia kerja dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, serta dapat membantu mencapai tujuan organisasi.

METODE PENELITIAN

Metode kualitatif deduktif digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis hubungan antara kompensasi, keterlibatan karyawan, dan kinerja organisasi. Penelitian ini menggunakan konsep kompensasi, keterlibatan karyawan, dan kinerja organisasi sebagai unit analisisnya, dan datanya dikumpulkan melalui studi literatur dari berbagai sumber seperti laporan, buku, dan jurnal. Metode analisis kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif komparatif, yang berarti menggambarkan atau mendeskripsikan keadaan objek penelitian untuk mengetahui dan menganalisis masalah yang dihadapi oleh subjek penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hubungan antara Kompensasi, Keterlibatan Karyawan, dan Kinerja Organisasi

1. Kompensasi

Kompensasi adalah jumlah keseluruhan remunerasi yang diperoleh perwakilan karena bekerja di asosiasi dan dapat berupa kompensasi, penghargaan, motivasi dan keuntungan yang berbeda, pengiriman uang perjalanan dan keuntungan yang berbeda. Misalnya, tunjangan hari raya, hadiah acara, dan sebagainya. Adapun tujuan organisasi atau perusahaan menyediakan kompensasi pada karyawan (Lucky et al., 2022), adalah sebagai berikut :

- a. Menarik karyawan yang berkualitas dan bersaing satu sama lain untuk memenuhi pedoman yang diharapkan oleh organisasi.
- b. Memegang pekerja yang ada, pembayaran yang kompetitif memungkinkan organisasi untuk memiliki perwakilan yang potensial dan berkualitas. Ini

untuk mencegah contoh pembajakan perwakilan oleh organisasi yang berbeda karena tingkat *turnover* yang tinggi dan penculikan yang menguntungkan.

- c. Organisasi yang adil harus berpikir untuk memberikan gaji yang adil. Adanya remunerasi para eksekutif menjamin bahwa kewajiban dalam hubungan antara dewan dan perwakilan terpenuhi.
- d. Perubahan sikap dan perilaku gaji yang layak dan tidak memihak bagi perwakilan harus memiliki pilihan untuk lebih mengembangkan mentalitas dan cara berperilaku yang buruk dan mempengaruhi efisiensi kerja.
- e. Remunerasi berkepala dingin, produktivitas biaya membantu perusahaan dengan terus menerus mengikuti HR. Organisasi yang layak dengan upah yang serius dapat mengikuti keseimbangan perwakilan pekerja.
- f. Biaya konsistensi yang sah harus sesuai dengan pedoman negara yang ditentukan oleh peraturan. Menjamin bahwa remunerasi setiap organisasi disampaikan secara merata seperti yang ditunjukkan oleh pedoman negara.

Adapun terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, diantaranya sebagai berikut:

- a. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja
Jika pencari kerja memiliki lebih banyak pekerjaan yang tersedia, imbalannya relatif kecil.
- b. Kemampuan Membayar dan Kesiediaan Membayar Perusahaan
Seiring dengan meningkatnya kemampuan membayar dan kesiediaan membayar perusahaan, maka imbalannya akan semakin tinggi.
- c. Serikat Pekerja
Jika serikat pekerja kuat dan berpengaruh, upahnya akan tinggi.
- d. Produktivitas Karyawan
Semakin produktif pekerjaan seorang karyawan, semakin tinggi kompensasinya.
- e. Pemerintah Berdasarkan Undang-Undang dan Keputusan Presiden
Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keputusan Presiden menetapkan batas upah minimum atau kompensasi. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang oleh perusahaan dalam menentukan besaran ganti rugi.

2. Keterlibatan Karyawan

Keterlibatan karyawan (*employee engagement*) adalah suatu keadaan terkait psikologis, dimana karyawan merasa adanya kepentingan dalam mencapai keberhasilan perusahaan, dan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya ke tingkat yang lebih dari *job requirement* yang diminta. Ada tiga indikator untuk mengukur keterlibatan karyawan (Khawari & Santoso, 2024), diantaranya yaitu:

- a. Penyerapan (*Absorption*)
Indikator pertama ini ditandai dengan konsentrasi dan adanya minat yang dalam untuk terlibat dalam pekerjaan, sehingga waktu terasa begitu

cepat berlalu dan membuat individu sulit untuk melepaskan dirinya dari pekerjaan, akhirnya membuat dirinya melupakan segala hal di sekitarnya. Jika skor *absorption* individu tinggi, maka dirinya senang jika perhatian dan waktunya dihabiskan untuk pekerjaan dan susah untuk memisahkan diri dari pekerjaannya. Namun sebaliknya, jika skor *absorption* individu rendah, maka dirinya merasa tidak tertarik untuk menghabiskan waktunya dengan pekerjaan, sehingga dirinya pun tidak susah untuk memisahkan diri dari pekerjaan.

b. Kekuatan (*Vigor*)

Indikator kedua umumnya ditandai dengan tingginya tingkat resiliensi mental dalam bekerja, seperti adanya keinginan untuk berusaha secara sungguh-sungguh dalam pekerjaan, dan gigih ketika menghadapi kesulitan.

c. Dedikasi (*Dedication*)

Indikator terakhir ditandai adanya perasaan yang penuh dengan makna, antusias, inspirasi, maupun bangga dalam pekerjaan. Individu yang memiliki skor *dedication* tinggi, dirinya akan menjadikan pekerjaannya sebagai pengalaman yang berharga, menginspirasi, dan menantang. Dirinya juga akan merasa sangat antusias dan bangga atas pekerjaan mereka. Namun sebaliknya, individu dengan skor *dedication* yang rendah, tidak mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaan, dan tidak memiliki pengalaman yang berharga, menginspirasi, maupun menantang dalam pekerjaan mereka. Selain itu, tidak adanya juga rasa antusias dan bangga dengan pekerjaan mereka.

3. Kinerja Organisasi

Kinerja organisasi adalah efektivitas organisasi secara menyeluruh untuk kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan melalui usaha-usaha yang sistematis dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus untuk mencapai kebutuhannya secara efektif. Ada beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja organisasi publik maupun swasta (Aditama & Widowati, 2017), yaitu sebagai berikut :

a. Produktivitas

Konsep produktivitas tidak hanya mengukur pada tingkat efisiensi, tetapi juga efektivitas. Produktivitas pada umumnya dipahami sebagai rasio antara *input* dengan *output*. Konsep produktivitas dirasa terlalu Accounting Office (GAO) mencoba mengembangkan satu ukuran produktivitas yang lebih luas dengan memasukkan seberapa besar pelayanan publik itu memiliki hasil yang diharapkan sebagai satu indikator kinerja yang penting.

b. Kualitas Layanan

Sumber data utama dari kualitas layanan didapat dari pengguna jasa atau masyarakat dalam melakukan penilaian terhadap kualitas pelayanan. Isu mengenai kualitas layanan cenderung semakin menjadi penting dalam menjelaskan kinerja organisasi pelayanan publik. Banyak pandangan negatif

yang terbentuk mengenai organisasi publik muncul karena ketidakpuasan masyarakat terhadap kualitas layanan yang diterima dari organisasi publik.

c. Responsivitas

Responsivitas adalah kemampuan organisasi dalam mengenali kebutuhan masyarakat untuk menyusun prioritas pelayanan, serta pengembangan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Responsivitas dimasukkan sebagai salah satu indikator kinerja karena responsivitas secara langsung menggambarkan kemampuan organisasi publik dalam menjalankan misi dan tujuannya, terutama untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Responsivitas yang rendah ditunjukkan dengan ketidakselarasan antara pelayanan dengan kebutuhan masyarakat. Hal tersebut jelas menunjukkan kegagalan organisasi dalam mewujudkan misi dan tujuan organisasi publik.

d. Responsibilitas

Responsibilitas menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan organisasi publik itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan organisasi. Hal ini dapat dinilai dari analisis terhadap dokumen dan laporan kegiatan organisasi dengan mencocokkan pelaksanaan kegiatan dan program organisasi dengan prosedur organisasi dan ketentuan-ketentuan dalam organisasi.

e. Akuntabilitas

Akuntabilitas publik menunjuk pada seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik tunduk pada para pejabat publik yang dipilih oleh rakyat. Asumsinya adalah bahwa para pejabat politik tersebut terpilih karena dipilih oleh rakyat, dengan sendirinya akan selalu merepresentasikan kepentingan rakyat. Dalam konteks ini, konsep dasar akuntabilitas publik dapat digunakan untuk melihat seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik itu konsisten dengan kehendak masyarakat banyak. Kinerja organisasi publik tidak hanya bisa dilihat dari ukuran internal yang dikembangkan oleh organisasi publik atau pemerintah, seperti pencapaian target. Kinerja sebaiknya harus dinilai dari ukuran eksternal, seperti nilai – nilai dan norma yang berlaku dalam masyarakat.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi baik publik maupun swasta. Kinerja organisasi dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal (Hamzali & Arwin, 2022), secara lebih lanjut kedua faktor tersebut diuraikan sebagai berikut:

1. Faktor eksternal, yang terdiri dari:

- a. Faktor politik, adalah hal yang berhubungan dengan keseimbangan kekuasaan Negara yang berpengaruh pada keamanan dan ketertiban, yang akan mempengaruhi ketenangan organisasi untuk berkarya secara maksimal.
- b. Faktor ekonomi, adalah tingkat perkembangan ekonomi yang berpengaruh pada tingkat pendapatan masyarakat sebagai daya beli

- untuk menggerakkan sektor-sektor lainnya sebagai suatu sistem ekonomi yang lebih besar.
- c. Faktor sosial, adalah orientasi nilai yang berkembang di masyarakat, yang mempengaruhi pandangan mereka terhadap etos kerja yang dibutuhkan bagi peningkatan kinerja organisasi.
2. Faktor internal, yang terdiri dari:
- a. Tujuan organisasi adalah apa yang ingin dicapai dan apa yang ingin diproduksi oleh suatu organisasi.
 - b. Struktur organisasi sebagai hasil desain antara fungsi yang akan dijalankan oleh unit organisasi dengan struktur formal yang ada.
 - c. Sumber daya manusia adalah kualitas dan pengelolaan anggota organisasi sebagai penggerak jalannya organisasi secara keseluruhan.
 - d. Budaya organisasi adalah gaya dan identitas suatu organisasi dalam pola kerja yang baku dan menjadi citra organisasi yang bersangkutan.

Pembahasan

Hubungan Antara Kompensasi dan Keterlibatan Karyawan

Hubungan antara kompensasi dan keterlibatan karyawan sangat penting dalam dunia kerja. Kompensasi yang adil dan sesuai dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan keterlibatan mereka dalam pekerjaan. Dengan kata lain, ada hubungan timbal balik yang kuat antara kompensasi yang diberikan organisasi atau perusahaan terhadap keterlibatan karyawan. Organisasi atau perusahaan yang memperhatikan aspek ini cenderung lebih sukses dalam mencapai tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Razak & Suharnanto, 2019) menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan karyawan.

Hubungan Antara Kompensasi dan Kinerja Organisasi

Hubungan kompensasi dan kinerja organisasi sangat erat dan saling mempengaruhi. Kompensasi yang efektif tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga mendukung pencapaian tujuan strategis organisasi. Selain itu, kompensasi yang dirancang dengan baik, baik itu secara finansial maupun non-finansial, secara signifikan berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu mengembangkan strategi kompensasi yang mempertimbangkan kebutuhan karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Setyawan et al., 2021) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hubungan Antara Keterlibatan Karyawan dan Kinerja Organisasi

Keterlibatan karyawan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang terlibat cenderung lebih termotivasi, produktif, dan berkomitmen terhadap tujuan organisasi atau perusahaan. Organisasi harus fokus

pada strategi yang meningkatkan keterlibatan karyawan, seperti pengembangan karier, pengakuan, dan komunikasi yang efektif untuk mencapai kinerja optimal. Organisasi yang berinvestasi dalam peningkatan keterlibatan karyawan cenderung mendapatkan manfaat dalam hal produktivitas dan hasil bisnis.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sutopoh* et al., 2022) menemukan bahwa keterlibatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi.

Hubungan Antara Kompensasi, Keterlibatan Karyawan, dan Kinerja Organisasi

Hubungan antara kompensasi, keterlibatan karyawan, dan kinerja organisasi sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia. Kompensasi yang baik dapat meningkatkan keterlibatan karyawan, yang kemudian berdampak positif pada kinerja organisasi. Untuk mencapai hasil terbaik, organisasi perlu memastikan adanya keseimbangan yang tepat antara ketiga elemen ini. Karena kombinasi antara kompensasi yang tepat dan keterlibatan karyawan yang tinggi akan menghasilkan kinerja organisasi yang lebih baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kakinsale et al., 2015) menjelaskan bahwa kompensasi dan keterlibatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Hubungan antara kompensasi, keterlibatan karyawan, dan kinerja organisasi sangat penting dalam dunia kerja. Karena kompensasi yang memadai dapat meningkatkan keterlibatan karyawan, karyawan yang merasa dihargai cenderung lebih berkomitmen dan terlibat. Karyawan yang terlibat lebih termotivasi untuk bekerja keras dalam membantu mencapai tujuan organisasi, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja organisasi. Oleh karena itu, untuk mencapai hasil terbaik perlu adanya keseimbangan antara kompensasi, keterlibatan karyawan, dan kinerja organisasi. Karena ketiga elemen tersebut saling mempengaruhi satu sama lain dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan sukses.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, P. bintang, & Widowati, N. (2017). Analisis Kinerja Organisasi Pada Kantor Kecamatan Blora. *Journal of Public and Management Review*, 6(2), 1–12. <https://doi.org/10.14710/jppmr.v6i2.15994>
- ARFATI, R. (2018). Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Akuntansi Universitas Jember*, 15(1), 26. <https://doi.org/10.19184/jauj.v15i1.5553>
- Cahya, A. D., Damare, O., & Harjo, C. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Warung Padang Upik. *Economics and Digital Business Review*, 2(2), 214–221. <https://doi.org/10.37531/ecotal.v2i2.86>

- Faisal, N., & Dewi, I. G. A. M. (2019). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3730. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p16>
- Hamzali, S., & Arwin. (2022). Pengaruh pembelajaran organisasi dan inovasi organisasi terhadap kinerja organisasi. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 9(1), 241–249. <https://doi.org/https://doi.org/10.34308/eqien.v9i1.299>
- Handoko, D. S., & Rambe, M. F. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 31–45. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2238>
- Jatmiko, R. D. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Usaha Kecil. *Journal of Management and Business Review*, 11(1), 40–45. <https://doi.org/10.34149/jmbr.v11i1.55>
- Kakinsale, A., Tumbel, A., & Sendow, G. (2015). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bangun Wenang Beverages Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(1), 900–911. <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.3.1.2015.7619>
- Khawari, A. F., & Santoso, B. (2024). *Pengaruh Survei Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Start Up*. 3(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.61930/jebmak.v3i1.637>
- Letsoin, V. R., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 17–34. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i1.2316>
- Lucky, R., Nur Falah, I., Pramudia, S., Ariska Lubis, Y., Yustisiwo, Y., & Ayu Sharhana, Z. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 287–296. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.39>
- Mahmudi. (2013). Manajemen Kinerja, Kinerja Organisasi serta Implikasinya Terhadap Kualitas Pelayanan Organisasi Sektor Publik. *Jurnal Ilmu Administrasi*, VIII(3), 312–321. <https://doi.org/https://doi.org/10.31113/jia.v8i3.293>
- Mardikaningsih, R., & Arifin, S. (2022). Pengaruh Keterlibatan Karyawan Dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Baruna Horizon*, 5(1), 40–49. <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v5i1.76>
- Nababan, H. S., Simanjuntak, R., & Pane, D. S. P. (2022). Peran Keterlibatan Karyawan, Lingkungan Kerja dan Pembelajaran Organisasi Terhadap Komitmen Organisasasi. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 9(1), 9–17. <https://doi.org/10.26905/jbm.v9i1.6902>

- Pendidikan, P., Asli, D. A. N. P., Terhadap, D., Kemiskinan, T., & Provinsi, D. I. (2023). *Oikos-Nomos Jurnal Kajian Ekonomi dan Bisnis*. 16(2), 55–62. <https://doi.org/https://doi.org/10.37479/jkeb.v17i1.24374>
- Purnawati, N. L. G. P., Yuliasuti, I. A. N., & Ribek, P. K. (2023). Pengaruh Kompensasi, Keterlibatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Diversey Bali. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 6(1), 84–99. <https://doi.org/10.47532/jis.v6i1.742>
- Razak, M., & Suharnanto, B. (2019). Pengaruh Pengakuan, Kompensasi Dan Pola Komunikasi Terhadap Keterlibatan Karyawan Pada Pt. Eastern Pearls Flour Mills Makassar. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 8(2), 204–215. <https://doi.org/https://doi.org/10.37476/jbk.v8i2.638>
- Sanjaya, Aprio, R., Michael, D., Giovanni, J., Gunawan, Rafaeld, Z., & Atmaja, Priardi, H. (2024). *Pengaruh strategi kompensasi terhadap kinerja karyawan*. 1192, 304–317. <https://doi.org/https://doi.org/10.572349/neraca.v2i9.2281>
- Sartika, D. (1969). Inovasi Organisasi Dan Kinerja Organisasi : Studi Kasus Pada Pusat Kajian Dan Pendidikan Dan Pelatihan Aparatur Iii Lembaga Administrasi Negara. *Jurnal Borneo Administrator*, 11(2), 129–151. <https://doi.org/10.24258/jba.v11i2.196>
- Sesilia, A. P., Aziz, A., & Syafrizaldi, S. (2015). Hubungan Antara Kompensasi dengan Loyalitas Kerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara II Kebun Sei Musam. *Psikologi Konseling*, 6(2). <https://doi.org/10.24114/konseling.v7i2.5118>
- Setyawan, J., Rusdianti, E., & Widhiastuti, H. (2021). Pengaruh Kepuasan, Kompensasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Mediasi Keterlibatan Karyawan. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 14(2), 133. <https://doi.org/10.26623/jreb.v14i2.4229>
- Sutopoh*, S., Machmud, F., Rahayu, A., & Wibowo, L. A. (2022). Pengaruh Iklim Keterlibatan Organisasi Dan Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Organisasi Sektor Industri Manufaktur Indonesia. *JURISMA : Jurnal Riset Bisnis & Manajemen*, 12(2), 253–274. <https://doi.org/10.34010/jurisma.v12i2.6109>
- Wahdiniawati, S. A., Parmenas, N. H., & Sulisty, S. (2023). Mengukur Konsep Keterlibatan Karyawan: Implementasi Utrecht Work Engagement Scale (UWES) 9S. *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan Nusantara*, 1(2), 51–58. <https://doi.org/https://doi.org/10.38035/jpkn.v1i2.297>
- Widayati, K. D. (2019). Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri Jatiwaringin X Bekasi. *Widya Cipta - Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 3(1), 17–24. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v3i1.5058>
- Zuhaena, F., & Harsuti, H. (2021). Keterlibatan Karyawan Dan Perilaku Inovatif: Sebuah Tinjauan Literatur. *Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program Magister Manajemen*, 8(2), 66–72.

