

## PENGARUH KOMPENSASI, KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GEARINC INDONESIA

I Gede Rihayana<sup>1\*</sup>, Bagus Nyoman Kusuma Putra<sup>2</sup>, Putu Pradiva Putra Salain<sup>3</sup>, Putu Agus Eka Rismawan<sup>4</sup>, Kadek Noviantika Dewi<sup>5</sup>,

<sup>1,2,3,4,5</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar, Bali, 80234, Indonesia

<sup>1,2,3,4,5</sup> Universitas Mahasaraswati Denpasar, Denpasar, Bali

\*Email: igederihayana@unmas.ac.id

**ABSTRAK.** Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kompensasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Semua karyawan PT. GEARINC INDONESIA adalah subjek penelitian ini. Dalam penelitian ini, sampling jenuh digunakan untuk mengumpulkan 40 responden. dengan mengumpulkan data awal melalui kuisioner, dengan 40 responden. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, analisis regresi linier berganda digunakan. Hasil menunjukkan bahwa uji t menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien 0,408 dan signifikansi 0,015, yang merupakan nilai yang lebih rendah dari 0,05. Kinerja karyawan dipengaruhi positif oleh kepuasan kerja dan motivasi kerja, masing-masing dengan koefisien 0,414 dan signifikansi 0,000, dimana nilai ini kurang dari 0,05.

**Kata Kunci:** Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

**ABSTRACT:** *The purpose of this study is to ascertain how employee performance is impacted by pay, job satisfaction, and motivation. All PT. GEARINC INDONESIA personnel make up the study's population. Using saturation sampling, 40 respondents made up the study's sample. by use surveys to get primary data from up to 40 participants. Regression analysis is the method used to ascertain how employee performance is impacted by pay, job happiness, and motivation at work. With a coefficient value of 0.408 and a significance level of 0.015, where this value was less than 0.05, the findings of multiple linear regression analysis, specifically the t test, demonstrated that pay had a positive impact on employee performance. Employee performance is positively impacted by job satisfaction, as evidenced by a coefficient value of 0.414 and a significance level of 0.000, where the value is less than 0.05. With a coefficient value of 0.262 and a significance level of 0.019, which is less than 0.05, work motivation positively affects employee performance.*

**Keywords :** *Compensation, Job Satisfaction, Work Motivation, Employee Performance.*

### 1. PENDAHULUAN

Bisnis adalah organisasi yang terorganisir dan beroperasi untuk menyediakan barang dan jasa guna memenuhi kebutuhan pelanggan. Selain itu, bisnis adalah entitas tunggal non-representatif yang terdiri dari beberapa individu dengan berbagai tingkat keahlian dan keinginan untuk bekerja sama mencapai tujuan bersama.

Memang benar bahwa setiap bisnis yang sukses memiliki karyawan atau pekerja yang bekerja sekeras mungkin untuk memenuhi tujuan dan sasaran perusahaan tempat mereka bekerja. Pencapaian tujuan perusahaan bukanlah tugas yang mudah dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Dessler (2020) menekankan manajemen sumber daya manusia sebagai sistem terpadu untuk mengelola aktivitas yang berkaitan dengan karyawan mulai dari perekrutan hingga kompensasi dan pemeliharaan kesejahteraan karyawan. Fakta-fakta di atas menunjukkan bahwa sumber daya manusia adalah kunci untuk mencapai tujuan perusahaan dan memenangkan persaingan. Memandang sumber daya manusia sebagai aset yang harus dikelola dengan baik adalah karakteristik manajer yang sukses. Dunia bisnis mengalami transformasi yang cepat. Perusahaan harus memiliki kemampuan untuk mencapai kinerja SDM yang tinggi jika mereka ingin maju. Peran SDM dalam memberikan keunggulan kompetitif jelas diperlukan. Artinya, organisasi memiliki kemampuan untuk berkembang di masa depan. Menawarkan gaji yang ideal dan sikap kerja dapat meningkatkan produktivitas karyawan, selain faktor lain yang mempengaruhi kinerja mereka.

Kompensasi biasanya berupa uang, pendapatan berupa barang langsung atau barang tidak langsung, atau berupa imbalan atau jasa yang diberikan oleh perusahaan dan diterima oleh karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut. Ada dua jenis tunjangan, kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial yang diberikan kepada seluruh karyawan sesuai kebijakan perusahaan untuk kesejahteraan karyawan seperti uang liburan dan pensiun. Selain itu, kompensasi juga dapat berupa uang atau moneter atau lainnya yang dapat diukur dalam bentuk uang atau juga non-moneter yaitu status, penghargaan, kondisi kerja dan lain-lain. Kompensasi yang dibayarkan secara langsung atau tidak langsung kepada karyawan, seperti tunjangan kesehatan, jika kompensasi yang diterima bersifat non-moneter. Secara umum, kompensasi merupakan salah satu aspek terpenting dalam pencarian kerja bagi pekerja.

Salah satu faktor fenomena kompensasi, menurut beberapa karyawan yang diwawancarai di kantor GearInc di Indonesia, adalah bahwa karyawan tidak mendapatkan uang lembur dan THR (Tunjangan Hari Raya) untuk hari raya keagamaan Hindu, yang mengurangi keinginan mereka untuk bekerja. Hartini dan Habibi (2023), mendefinisikan kompensasi sebagai bagian dari manajemen sumber daya manusia yang dapat membantu dalam memotivasi karyawan dalam

---

meningkatkan efektivitas organisasi. Perusahaan yang memiliki sistem yang menjamin kepuasan karyawannya harus memiliki sistem kompensasi yang baik dan bertanggung jawab (Nababan & Nahartyo, 2020). Jika sistem pemberian kompensasi yang sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab karyawan tidak hanya membantu memenuhi kebutuhan ekonomi mereka, tetapi juga meningkatkan motivasi dan loyalitas terhadap perusahaan (Mondy & Martocchio, 2016). beberapa penelitian juga menyatakan bahwa ketika financial yang layak membantu meningkatkan kinerja karyawan tersebut (Sari & Nugroho, 2020; Rahmawati & Prabowo, 2021).

Selain itu fenomena yang terjadi di pada GearInc Indonesia adalah menurunnya tingkat kepuasan kerja karyawan yang ditandai dengan meningkatnya keluhan terhadap beban kerja, hubungan kerja yang kurang harmonis, serta terbatasnya peluang pengembangan karier. Kondisi ini menyebabkan meningkatnya tingkat stres kerja, rendahnya semangat kerja, bahkan turnover (perpindahan karyawan) yang tinggi.

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif atau negatif yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaannya, yang merupakan hasil dari evaluasi terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperti gaji, rekan kerja, atasan, kondisi kerja, serta peluang pengembangan karier (Robbins dan Judge, 2019). Kepuasan kerja mencerminkan tingkat kesesuaian antara harapan karyawan dengan realitas yang mereka alami di tempat kerja. Semakin tinggi kesesuaian tersebut, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. karyawan yang puas cenderung memiliki kinerja lebih baik, karena mereka lebih bersemangat, loyal, dan termotivasi untuk mencapai target kerja.

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan. Sikap ini akan meningkatkan disiplin, loyalitas, dan prestasi kerja, menciptakan keadaan emosional positif yang mendorong perilaku kerja produktif di tempat kerja (Madrid *et al.*, 2020; Gazi *et al.*, 2024).

Selain itu faktor Motivasi adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi (Lee & Raschke, 2016). Motivasi kerja mendorong seseorang untuk memberikan hasil terbaik dalam setiap tugas yang dijalankan. Oleh karena itu, motivasi kerja menjadi faktor fundamental dalam manajemen sumber daya manusia, karena motivasi menentukan seberapa besar usaha yang dilakukan karyawan untuk

---

mencapai target organisasi.

Beberapa fenomena yang terjadi pada GearInc Indonesia adalah kurangnya pengakuan terhadap prestasi karyawan serta lingkungan kerja yang kurang kondusif, Kondisi ini menyebabkan karyawan merasa kurang diperhatikan dan kurangnya semangat dalam bekerja. Robbins & Judge (2019) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan. Rendahnya motivasi kerja dapat tercermin dari berbagai gejala seperti menurunnya produktivitas, tingginya tingkat absensi, keterlambatan kerja, rendahnya antusiasme dalam menyelesaikan tugas

Sutanto & Ratnawati (2020) menemukan bahwa karyawan dengan tingkat motivasi rendah menunjukkan kinerja yang tidak stabil dan kurang produktif. Wibowo (2021) menambahkan bahwa motivasi kerja yang lemah menjadi penyebab utama menurunnya efektivitas dan loyalitas karyawan terhadap organisasi.

## **2. KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Kompensasi adalah seluruh jumlah uang, baik langsung maupun tidak langsung, yang diterima oleh seorang pekerja sebagai imbalan atas layanan mereka kepada perusahaan. Kompensasi harus adil dan layak bagi seorang karyawan. Artinya, adil dan layak adalah sedapat mungkin kompensasi atau gaji yang diterima untuk kelangsungan hidup karyawan (Prihatiningtyas, 2016; Setyawati, 2020; Rofi et al, 2024). Besar kompensasi menunjukkan posisi, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan karyawan dan keluarganya. Ketika seorang karyawan menerima lebih banyak balas jasa, semakin tinggi jabatannya, statusnya, dan pemenuhan kebutuhannya.

Studi yang dilakukan oleh Kadir *et al*, (2019); Candradewi & Dewi (2019) serta Hartati (2020) menemukan bahwa kompensasi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa semakin besar kompensasi yang diterima seorang karyawan, semakin baik kinerjanya. Dengan kata lain, seseorang akan lebih termotivasi untuk bekerja di tempat kerja mereka jika mereka menerima kompensasi yang sesuai.

**Hipotesis 1 (H<sub>1</sub>)** : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Kepuasan adalah perasaan di mana seseorang merasa puas dan senang ketika harapan mereka terpenuhi atau ketika mereka mendapatkan lebih dari yang mereka harapkan. Kerja adalah upaya seseorang untuk mencapai tujuan dengan kompensasi atau kompensasi untuk hasil kerja mereka untuk perusahaan tempat mereka bekerja. Salah satu cara bagi karyawan untuk mengetahui seberapa puas mereka dengan pekerjaan mereka adalah dengan melihat bagaimana mereka berinteraksi dengan atasan, rekan kerja, mengikuti peraturan, dan lingkungan tempat kerja mereka. Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Pandangan karyawan terhadap pekerjaan mereka dan semua hal di lingkungan kerja mereka dapat menentukan tingkat kepuasan mereka.

Penelitian oleh Sanjaya & Indrawati (2023); Kuruppu *et al*, (2022) dan Gazi *et al*, (2024) menemukan bahwa kepuasan kerja meningkatkan kinerja karyawan. Ini berarti bahwa tingkat kepuasan karyawan dengan fasilitas perusahaan berkorelasi positif dengan tingkat kinerja mereka. Jika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka akan merasa aman menggunakan perusahaan mereka, yang pada gilirannya akan menciptakan lingkungan kerja yang aman.

**Hipotesis 2 (H<sub>2</sub>)** : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## **3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi kerja adalah dorongan yang mendorong seseorang untuk berperilaku dan bekerja dengan baik sesuai dengan tugas dan kewajibannya. Kinerja karyawan di perusahaan berkorelasi positif dengan tingkat motivasi yang diberikan; sebaliknya, kinerja karyawan di perusahaan berkorelasi negatif dengan tingkat motivasi yang diberikan. Definisi motivasi adalah kegiatan yang menghasilkan, menyalurkan, dan mempertahankan perilaku manusia. Motivasi ini sangat penting bagi manajer karena mereka harus bekerja sama dan melalui orang lain. Untuk mencapai kinerja terbaik, karyawan diharapkan memiliki keinginan untuk bekerja lebih keras. Kemampuan, keahlian, dan keterampilan karyawan tidak penting bagi perusahaan jika mereka tidak dimotivasi untuk melakukan pekerjaan terbaik mereka.

Ramadhan *et al*, (2025), Nadhilah *et al*, (2024) dan Noermijati (2024) menemukan bahwa motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan. Ini

---

menunjukkan bahwa tingkat motivasi karyawan sebanding dengan tingkat kinerja mereka. Jika ada motivasi kerja yang baik, maka karyawan akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja, yang akan menyebabkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan.

**Hipotesis 3 (H3) :** Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### **3. METODE PENELITIAN**

PT. GearInc Indonesia, yang berlokasi di Jl. Tukad Batanghari No. 39 Panjer, Denpasar Selatan, Bali, adalah subjek penelitian ini. Jumlah total staf yang terlibat dalam penelitian adalah empat puluh, dan sampel yang diambil dari penelitian ini adalah empat puluh. Dalam penelitian ini variabel kompensasi menggunakan 4 indikator dari Robbins & Judge (2015). Pada variabel motivasi menggunakan 4 indikator dari Maslow yang dikutip dari Gunawan (2017), sedangkan pada variabel kinerja karyawan menggunakan 5 indikator dari Bernardin dan Russel (2013). Selanjutnya Penelitian ini mengumpulkan data dengan menggunakan kuesioner, wawancara, observasi, serta dokumentasi dan pengambilan sampel jenuh. Uji instrument penelitian, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji F, dan uji t menggunakan SPSS23 adalah metode analisis data yang digunakan.

### **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil analisis menunjukkan bahwa semua nilai korelasi Pearson instrumen berada di atas 0,30, yang menunjukkan bahwa semua instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data kuesioner adalah valid. Hasil analisis juga menunjukkan bahwa perhitungan alfa Cronbach untuk masing-masing variabel lebih besar dari 0,60, yang menunjukkan bahwa semua instrumen adalah valid dan penelitian dapat dilanjutkan.

**Tabel 1.**  
Uji Normalitas

N		40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.27637837
Most Extreme	Absolute	.091
	Positive	.078

Differences	Negative	-.091
Test Statistic		.091
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Tujuan dari uji normalitas data adalah untuk mengetahui apakah kedua variabel yang terikat dalam model regresi dengan variabel bebas memiliki distribusi normal. Ini dilakukan dengan menggunakan Uji Satu Sampel Kolmogorov-Smirnov, yang menunjukkan bahwa data memiliki distribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 0,05. Nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0,200, yang berarti bahwa variabel tersebar.

**Tabel 2.**  
Uji Multikolinieritas

Variabel Bebas	Tolerance	Nilai VIF
Kompensasi	0,310	3,228
Kepuasan Kerja	0,320	3,126

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas dalam model regresi memiliki korelasi atau hubungan kuat satu sama lain. Hasil uji menunjukkan bahwa tidak ada multikolinieritas dengan nilai toleransi di bawah 0,10 dan koefisien VIF di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas dengan nilai toleransi di bawah 0,10.

**Tabel 3.**  
Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardize d Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1	(Constant)	.444		
	Kompensasi	.408	.160	.283	2.556	.015
	Kepuasan Kerja	.414	.102	.444	4.081	.000
	Motivasi Kerja	.262	.107	.276	2.447	.019

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

## 5. Pembahasan

### Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan PT. GearInc Indonesia meningkat karena kompensasi. Koefisien regresi variabel kompensasi bernilai positif 0,408, dan nilai signifikansi 0,015 sama dengan 0,05, menunjukkan hal ini. Hasil ini juga memiliki arti karena

semakin baik kompensasi akan menghasilkan kinerja yang lebih baik bagi karyawan. Oleh karena itu, hipotesis pertama (H1) diterima. Sangat penting untuk memberikan kompensasi. Karena ini berkaitan dengan kelangsungan kerja karyawan, memberikan kompensasi yang sesuai juga akan berdampak positif pada jangka panjang perusahaan. Karyawan yang merasa kompensasinya baik akan bekerja lebih keras dan membantu mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, temuan ini mendukung penelitian dari Kadir et al, (2019); Candradewi & Dewi (2019) serta Hartati (2020) bahwa kompensasi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, memaknai bahwa semakin baik kompensasi yang diterima oleh karyawan, semakin tinggi kinerja mereka.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Keberhasilan karyawan PT. GearInc Indonesia dipengaruhi oleh kepuasan kerja mereka. Variabel kepuasan kerja memiliki koefisien regresi yang positif sebesar 0,414, dengan nilai signifikansi 0,000 kurang dari 0,05. Kepuasan kerja karyawan berkorelasi erat dengan kinerja mereka. Seseorang yang merasa puas dengan pekerjaannya akan lebih termotivasi, menunjukkan komitmen yang kuat pada organisasi, dan memiliki tingkat partisipasi kerja yang tinggi, yang memungkinkan mereka untuk terus meningkatkan kinerja mereka. Kepuasan kerja adalah seperangkat kepuasan kerja yang menunjukkan kesesuaian antara harapan yang timbul dan kompensasi yang mereka terima dari pekerjaan mereka. Kepuasan kerja berdampak positif pada kinerja karyawan, menurut Sanjaya & Indrawati (2023); Kuruppu et al, (2022) dan Gazi et al, (2024). Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja meningkat, maka kinerja karyawan juga meningkat.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan PT. GearInc Indonesia. Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja bernilai positif 0,262, dengan nilai signifikansi 0,019, yang sama dengan 0,05. Karyawan yang sangat bermotivasi berdampak positif pada rekan kerja di suatu organisasi; ini menyebabkan mereka lebih tertarik untuk bekerja. Tanpa motivasi, seorang pekerja tidak akan melakukan pekerjaan dengan hasil terbaik. Motivasi adalah dorongan yang sangat penting bagi karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik dan efisien. Untuk mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kinerjanya, motivasi sangat penting. Hasil ini juga didukung penelitian Ramadhan et al, (2025), Nadhilah et al, (2024) dan Noermijati (2024) menyampaikan bahwa motivasi kerja berdampak secara positif dan signifikan

---

kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa tingkat motivasi karyawan sebanding dengan tingkat kinerja mereka.

## **6. SIMPULAN dan SARAN**

### **Simpulan**

Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menampilkan bahwa faktor kompensasi sangat berpengaruh terhadap kinerja seseorang, karena dengan motivasi yang baik karyawan akan bekerja lebih giat dan optimal dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka, hasil selanjutnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menjelaskan bahwa dengan tercapainya kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, mereka akan cenderung melaksanakan pekerjaan mereka dengan lebih baik sehingga meningkatkan kinerja perusahaan secara langsung. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi bertindak sebagai daya dorong atau kekuatan internal yang menggerakkan seseorang untuk melakukan tindakan dan mencapai tujuan yang diinginkan, sehingga berkontribusi langsung pada peningkatan kinerja.

### **Saran**

Perusahaan perlu memperhatikan perbaikan sistem kompensasi yang diberikan kepada karyawan, perusahaan perlu memperbaiki suasana lingkungan kerja untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal lainnya adalah bagaimana menjaga motivasi kerja karyawan salah satunya dengan menjaga suasana lingkungan kerja yang baik untuk membuat rasa nyaman karyawan dalam bekerja.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Bernardin, H. J., & Russell, J. E. A. (2013). *Human Resource Management* (Sixth Edit). New York: McGrawHill
- Candradewi, I., & Dewi, I. G. A. M. (2019). Effect of compensation on employee performance towards motivation as mediation variable. *International research journal of management, IT and social sciences*, 6(5), 134-143.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson.
- Gazi, M. A. I., Yusof, M. F., Islam, M. A., Amin, M. B., & bin S Senathirajah, A. R. (2024). Analyzing the impact of employee job satisfaction on their job behavior in the industrial setting: An analysis from the perspective of job performance. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 10(4), 100427.
- Gunawan, K. (2017). Motivasi kerja menurut Abraham Maslow terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen: Untuk Ilmu Ekonomi dan Perpustakaan*, 2(2).
-

- Hartati, T. (2020). Analysis of influence of motivation, competence, compensation toward performance of employee. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(2), 1031-1038.
- Hartini, H., & Habibi, D. (2023). Pengelolaan Kinerja Berbasis Balanced Scorecard. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 3(2), 198-209.
- Kadir, A. A., AlHosani, A. A. H. H., & Fadillah Ismail, N. (2019). The effect of compensation and benefits towards employee performance. In *ACHITS 2019: Proceedings of the 1st Asian Conference on Humanities, Industry, and Technology for Society, ACHITS 2019, 30-31 July 2019, Surabaya, Indonesia* (p. 171). European Alliance for Innovation.
- Lee, M. T., & Raschke, R. L. (2016). Understanding employee motivation and organizational performance: Arguments for a set-theoretic approach. *Journal of Innovation & Knowledge*, 1(3), 162-169.
- Kuruppu, C. L., Pathirana, G. Y., & Rodrigo, J. A. H. (2022). The impact of job satisfaction on employee performance: A case at ABC manufacturing company, *Asian Journal of Economics, Business and Accounting*, 22(2), 1-9.
- Madrid, H. P., Barros, E., & Vasquez, C. A. (2020). The emotion regulation roots of job satisfaction. *Frontiers in psychology*, 11, 609933.
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). *Human Resource Management (14th ed.)*. Pearson Education.
- Nababan, I. Y. N., & Nahartyo, E. (2020). Pengembangan Desain Sistem Kompensasi: Kasus Pada PT Lingkar Aneka Konstruksi Indonesia. *ABIS: Accounting and Business Information Systems Journal*, 8(4).
- Nadhilah, M. K., Setiawan, M., & Susilowati, C. (2024). Work motivation and work-life balance on employee performance as mediated by job satisfaction. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 13(7), 239-253.
- Noermijati, N. (2024, December). The Role of Work Environment in Enhancing Employee Performance: The Mediating Role of Work Motivation and Learning Agility. In *Proceeding of International Conference on Economic Issues* (Vol. 1, No. 1, pp. 347-368).
- Prihatiningtyas, S. (2016). Kompensasi Sebagai Penyemangat Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Konsep Kompensasi Dan Kinerja Karyawan). *Aplikasi Administrasi: Media Analisa Masalah Administrasi*, 110-120.
- Ramadhan, D. F., Prasetya, A., & Hutahayan, B. (2025). The Influence of Work Motivation and Competence on Employee Performance Through Employee Engagement. *Profit: Jurnal Administrasi Bisnis*, 19(2), 18-38.
- Rahmawati, D., & Prabowo, T. (2021). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Sektor Perbankan. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, 10(2), 123-133.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson.
- Rofi, I., Kholis, H. N., & Haryanto, R. (2024). Prinsip Keadilan dalam Pemberian Kompensasi pada Karyawan Home Konveksi. *Journal of Economic and Islamic Research*, 2(2), 206-228.
- Sanjaya, M., & Indrawati, L. (2023). The influence of job satisfaction, work motivation, and employee commitment on employee performance. *Research In Management and Accounting (RIMA)*, 6(1), 11-20.
- Sari, N. P., & Nugroho, A. W. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 22(1), 45-53.

- Setyawati, Y. (2020). Pentingnya Sistem Kompensasi Yang Bersifat Adil Serta Layak Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Pada Karyawan. *Referensi: Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi*, 8(2), 123-130.
- Sutanto, E., & Ratnawati, D. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 6(1), 45-53.
- Wibowo, A. (2021). *Peran Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 12(3), 78-89.